

FAQ SECTORPLAN

Voor antwoorden zie ook de officiële documenten:

1. Koersdocument Boor, Leren is maatwerk
2. Notitie 'Leren is Maatwerk'
3. Algemeen deel van alle schoolplannen scholen so/vso (mr heeft hier ook instemming aan gegeven)
4. Sectorplan so/vso (uitwerking plan van aanpak so/vso n.a.v. notitie Leren is maatwerk)
5. Verder zijn er stukken in het directieoverleg besproken en mee ingestemd. Ik zal onderzoeken of ik deze ook op intranet kan publiceren zodat alle stukken transparant zijn.

Bovengenoemde stukken zijn ook te vinden op: BOOR intranet – THEMA – Passend Onderwijs <https://www.boorintranet.nl/default.asp?pid=466&id=29>

I WET PASSEND ONDERWIJS / SECTORPLAN SO/VSO

Zijn de BOOR-doelstellingen passend onderwijs al behaald?

25-11-17

De overheidsdoelstellingen en de BOOR-7 pijlers zijn ruim omschreven (bijvoorbeeld 'alle kinderen een passende plek in het onderwijs'). Op deze omschrijvingen kan niet gemonitord worden. Daarom is een andere vorm van monitoring bedacht en ook deels opgezet voor het primair onderwijs, namelijk we monitoren de (verplichte) basisarrangementen per basisschool in het POS.

We zijn nu bezig met een aanvullende monitor voor het SO, PO en VO op de 7 pijlers van de notitie Passend Onderwijs –BOOR. Deels is dus de monitor klaar (voor het volgen van de basisarrangementen met overigens inzage in de specialisaties in de wijk) en we zijn nu aan het bouwen voor de indicatoren van de 7 pijlers. Een POS PaOn monitor.

Zoals we op de informatieavond hebben aangegeven, willen we de 7 pijlers zoveel mogelijk in het 'dagelijkse werk' van onze scholen verankeren. Dus een paragraaf in het (verplichte) jaarplan van elke school opnemen over hun visie op passend onderwijs en de activiteiten die zij ondernemen. In het voorjaar 2018 komen de nieuwe jaarplannen en hieruit zal een ruim beeld ontstaan voor het basisonderwijs en voortgezet onderwijs. De informatie, die we niet kunnen beleggen in de reguliere verantwoordingsactiviteiten gaan we via een andere wijze uitvragen, we denken aan extra vragen aan het POS toe te voegen en ook het voerbij te betrekken. Dit onderzoek loopt en medio januari zal er een concreet voorstel liggen

hoe de 7 pijlers belegd worden in de diverse activiteiten of systemen.

Zijn er extra kaders o.i.d. gewenst om passend onderwijs te laten slagen?

25-11-17

Ja, er zijn extra kaders nodig voor nadere versterking van het (voortgezet) speciaal onderwijs (immers de doelgroep wordt gecompliceerder en verzwaard) en het doen slagen van de doorstroom van leerlingen uit het so naar het regulier. In bijlage III is een overzicht opgenomen van de onderdelen waarvoor extra kaders en beleid gewenst zijn.

Werkt het reguliere onderwijs voldoende mee en zijn er door de gmr-er po en vo ook vragen gesteld?

25-11-17

Deze vraag is te algemeen om specifiek te beantwoorden. Gezien de hoeveelheid projecten (die op de informatieavond gepresenteerd zijn) denken wij dat het reguliere onderwijs en het so elkaar goed vindt. We willen voor de komende periode hier nog verder op inzetten door het netwerk van ambassadeurs (po-vo-so) met elkaar te laten 'leren' aan de hand van casuïstiek en het delen van de good practises.

Het is ons niet bekend dat gmr po en gmr vo nog aanvullende vragen hebben gesteld.

Hoe vordert het sectorplan op de drie actielijnen?

25-11-17

Het sectorplan so/vso is gericht op de actielijnen cultuur, doelgroepenbeleid en (persoonlijke) effectiviteit van medewerkers. Hiervoor zijn gelijknamige themagroepen opgericht in het schooljaar 16-17. Langs deze actielijnen gaan de medewerkers in de sector zelf aan de slag met de ontwikkeling van hun sector. Het doel van deze exercitie is om het (voortgezet) speciaal onderwijs van Boor te transformeren van een medisch model naar een (meer) op uitstroomgerichte onderwijsorganisatie met de profielen arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs.

Met de actielijn cultuur willen we bereiken dat medewerkers het onderwijsaanbod gaan richten op mogelijkheden van leerlingen en in mindere mate op beperkingen. Dit heeft invloed op het denken en handelen van medewerkers.

Met de actielijn doelgroepenbeleid gaan we uitwerken hoe onze uitstroomgerichte onderwijs eruit gaat zien. Welke onderwijszorgarrangementen we wel of niet gaan uitvoeren en hoe dit vertaald zal worden naar de lesplaatsen op de locaties.

Met de actielijn (persoonlijke) effectiviteit willen we bereiken dat de juiste medewerker op de juiste plaats komt. Dit betekent o.a. een aanpassing c.q. herijking van het functiehuis, een MD traject voor leidinggevenden in de sector en de ontwikkeling van teams bevorderen. In de gmr vergadering van 28 november a.s. zullen leden van de themagroepen toelichten hoe deze ontwikkeling verloopt.

Het tijdpad in het sectorplan is niet meer actueel. Door voortschrijdend inzicht wordt het tijdpad nader verkend en in een bijgesteld tijdplan verwerkt. In bijlage I volgt een overzicht van de stand van zaken per actiepoint.

Kan de gmr een driemaandelijke rapportage krijgen op de voortgang van passend onderwijs?

Een driemaandelijke rapportage kan worden gegeven over de voortgang van het sectorplan so/vso. In overleg met het Po en Vo kan mogelijk een zelfde afspraak worden gemaakt, deze vraag zal bij de regiegroep passend onderwijs worden besproken.

Een voortgangsrapportage m.b.t. POS PaOn kan jaarlijks worden gegeven omdat de monitor 1x per jaar wordt afgenomen.

Welke leerlingen kunnen van so naar regulier po of vo?

25-11-17

De vraag wordt op dit moment geïnventariseerd via de themagroep doelgroepenbeleid, zie ook IV. De kwaliteitsmedewerker is i.s.m. de themagroep gestart met een tweede verkenning op een eerste grofmazige inventarisatie. Op de vergadering van 28 november wordt dit punt nader mondeling toegelicht.

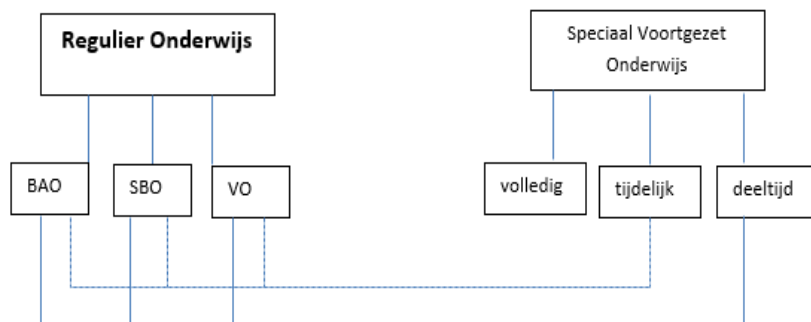
Gaan er al kinderen van het so naar het reguliere po of vo?

25-11-17

De aantallen van kinderen die van so naar regulier po-vo gaan worden nog niet (actueel) geregistreerd. Op dit moment hebben we alleen de verhalen van individuele scholen, zoals die ook met de gmr-er zijn gedeeld op 2 november jl. Dit onderdeel wordt momenteel verkend om op te nemen in een monitor, zodat we over concrete aantallen kunnen communiceren. Zodra de POS PaOn monitor gereed is en jaarlijks wordt afgenomen kunnen hierover informeren.

Pijlers 7 notitie Leren is maatwerk: hybride onderwijsvormen zal op termijn gaan voorzien in deze behoefte. De bedoeling is om de volgende doorstromen te gaan creëren namelijk.

Schema hybride onderwijsvormen



In het linker schema kun je zien dat we ook rekening houden met leerlingen die volledig gebruik zullen blijven maken van het speciaal onderwijs. We zijn op dit moment aan het inventariseren welke en hoeveel leerlingen naar het po/vo zouden kunnen gaan. Het gaat met name over leerlingen in de uitstroomrichting *Arbeid en Vervolgonderwijs*. Waarbij de verwachting is dat voornamelijk leerlingen Vervolgonderwijs een volledige overstap zullen maken mits de ondersteuning gerealiseerd kan worden op de reguliere school. Voor het einde van het schooljaar zullen wij beter in staat zijn om aan te geven over hoeveel leerlingen het gaat.

Vanaf dat moment kan het bestuurlijk gesprek concreet starten over de vraag, welke kaders nodig zijn om doorstroom te realiseren van leerlingen van het (voortgezet) speciaal onderwijs naar het po en vo. Zowel binnen alsook buiten Boor. (schooljaar 2018-2019) .

Kaders, beleid en implementatie hybride onderwijsvormen	
a	Beleid lln van so naar so school (intern of so school ander bestuur)
b	Beleid lln van so naar po school (Boor intern of po school ander bestuur)
c	Beleid lln van so naar vo school (Boor intern of vo school ander bestuur)
d	Beleid lln van vso naar vso school (intern of vso school ander bestuur)
e	Beleid lln van vso naar vo school (Boor intern of vo school ander bestuur)
f	Beleid lln van vso naar vervolgonderwijs MBO of anders (ander bestuur)

De kaders die dan geformuleerd zullen worden kunnen vertaald worden naar beleid en uitvoering (schooljaar 2019-2020).

Tot aan dit moment wordt ondertussen op school- en leerling niveau projectmatig gewerkt aan de doorstroom van so naar regulier onderwijs.

Wat zijn de extra mogelijkheden voor kinderen binnen het regulier onderwijs? 25-11-17

De extra begeleidingsmogelijkheden staan beschreven in de (verplichte) School Ondersteuningsprofielen (SOP) van alle scholen en op de site van het Samenwerkingsverband (dit is een aanvullend aanbod van het samenwerkingsverband bovenop het aanbod van de scholen, hier staat bijvoorbeeld gespecialiseerde ondersteuning bij dyslexie). Voor het VO bestaan ook extra begeleidingsmogelijkheden. Scholen hebben de mogelijkheid om een matwerkbudget aan te vragen voor de bekostiging van extra ondersteuningsvragen.

Daarnaast verwijzen we naar het KID project in Delfshaven en start het primair onderwijs van Boor in dit schooljaar met stergroepen. Dit zijn drie groepen op reguliere basisscholen waar leerlingen met een extra onderwijszorgbehoefte ondersteuning krijgen, gevolgd en gemonitord worden. Een leerkracht uit het speciaal onderwijs verzorgt de lessen en er is een projectleider verbonden aan alle stergroepen. Dit project wordt financieel ondersteund door PPO.

Welke gevolgen heeft deze verandering voor het personeel? Wat wordt van hen verwacht?

18-1-18

- Passend onderwijs heeft veel gevolgen voor het onderwijs, wat getemporiseerd zal veranderen naar een meer op onderwijsbehoefte gericht so/vso. Niet de “beperking” van de leerling is leidend, maar de onderwijsbehoefte.
Dit kan betekenen dat de samenstelling van je groep kan wisselen. Wanneer bijv. op een andere locatie 3 leerlingen zijn die behoefte hebben aan het aanbod in jouw klas, dan zal in amenspraak met jou bekeken worden of dit gematcht kan worden.
- Flexibeler inzet:
Dit betekent dat het personeel naast de vaste werkzaamheden mogelijk ook flexibeler ingezet kan worden. We spreken hier van flexibele inzetbaarheid. Als bijvoorbeeld een groep bij een andere school van het so/vso behoefte heeft aan jouw expertise, dan kun je hiervoor worden gevraagd. Dit wordt in je normjaartaak

opgenomen. Het kan zijn dat je zelf aangeeft dat je voor bepaalde activiteiten ingezet kan worden of dat je volledig flexibel wilt werken.
Onze afdeling HR aan de Schiekade gaat zal nader uitwerken welke gevolgen de ontwikkeling van de uitstroomgebieden heeft op ons personeelsbeleid.

Spelen er ook andere problemen een rol dan de aansturing (directiestructuur), Zo ja welke? Wat zijn de beoogde effecten voor de leerlingen? Als die er zijn, wat gaat dan tot heden niet goed?

Wat is nu het echte doel van deze hele transitie? Wat levert het ons op? 18-1-18

Ja, er zijn verschillende uitdagingen die geleid hebben tot het beleid m.b.t. uitstroom-richtingen (arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs) en passend onderwijs. Dit vertaalt zich door naar de dagelijkse praktijk van de school. Dit geldt ook voor de scholen voor speciaal (voortgezet) onderwijs.

Met passend onderwijs wil de overheid bereiken dat:

1. alle kinderen een passende plek in het onderwijs krijgen;

Door middel van doelgroepenbeleid willen we meer passende plekken creëren door een breder aanbod op meer locaties beschikbaar te stellen.

- ➔ Onderwijsbehoefte van meer leerlingen op een locatie bedienen; in het vso kunnen we niet op al onze locaties bijvoorbeeld havo of vwo aanbieden. Wat is nodig om dit wel aan te kunnen bieden?
- ➔ Beschikbaarheid onderwijsondersteuning verbreden: Cluster 4 expertise zou bijvoorbeeld ook beschikbaar moeten zijn op cluster 3 locaties en visa versa. Soms gaat het maar om enkele leerlingen die daar behoefte aan hebben, de vraag is dan hoe we dat mogelijk kunnen maken.

Door meer aanbod beschikbaar te hebben op al onze locaties creëren we ruimte voor meer passend onderwijsplekken.

2. een kind naar een gewone school gaat als dat kan;

Op schoolniveau wordt in de cvb's per leerling gekeken wie naar het regulier onderwijs kan. Sommige van onze scholen hebben goede afspraken kunnen maken met enkele reguliere scholen.

Wat aanvullend nodig is:

- kaders met betrekking tot vervolgonderwijs, zodat we op al onze scholen hetzelfde onderwijsbeleid voeren.
- Boorbeleid, waarin afspraken worden gemaakt over doorstroom tussen de sectoren.

3. een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is. De instroom in het so/vso neemt weer toe. We zien zowel in cluster 3 alsook in 4 groei terwijl het budget beperkt is. Samenwerkingsverbanden willen toewerken naar gezamenlijk beleid bij reguliere scholen zodat de instroom in het so/vso onder controle kan blijven. Wij zullen aansluiten om hier aan een bijdrage te leveren.

4. scholen de mogelijkheden hebben voor ondersteuning op maat;
Zie vraag 1 hierboven.

5. de mogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen;
Met onze themagroep Cultuur werken we binnen de hele sector toe naar de veranderende mindset bij onszelf. Op de scholingsdag van de sector, in de Doelen maart 2017, hebben we volop aandacht besteed aan deze verandering, die bij jezelf begint. Ook op schoolniveau wordt aandacht besteed aan de veranderingen waar we voor staan.

6. Kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten (pag. 14).
Zie vraag 1 en 2 hierboven.

Alle mensen die hebben meegedacht zijn het eens dat we allerlei verantwoordelijkheden laag in de organisatie willen hebben, op deze verantwoordelijkheden en taken die daar uit voortvloeien zijn we dan uiteraard aanspreekbaar, ze mogen kritisch gevolgd worden.

Deze hele verandering is erg top down, wij willen het meer vanuit de basis (de werkvloer dus).

Vanuit de werkvloer veranderen is altijd beter omdat het dichterbij de mensen staat die het dagelijks doen. De bovenschoolsdirecteur staat open voor brainstormen, suggesties hoe we deze verandering meer vanuit de basis kunnen aanvlagen. En nodigt daarom collega's uit die hierin mee willen denken. Heb je een suggestie? Mail dit dan naar

passendonderwijs@stichtingboor.nl

II PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT

A. FUNCTIEHUIS/ DIRECTIESTRUCTUUR

De functie van de huidige algemeen directeur

18-1-18

De functie 'algemeen directeur' is ontstaan in een periode waarin speciaal onderwijs scholen gingen uitbreiden met een vso. Daarnaast was het belangrijk dat de belangen van de specifieke doelgroepen in het onderwijs behartigd zouden worden.

De tijden zijn nu anders, de scholen hebben hun cluster4, cluster 3 LG/MG, LZ en ZMLK expertise uitstekend ontwikkeld. Zowel ouders als ook stakeholders, zoals samenwerkingsverbanden en reguliere scholen, weten ons goed te vinden. Dit systeem van de afgelopen 20 jaar heeft zijn doel bereikt.

Naast de huidige 'algemeen directeur' bestaat het management team van onze scholen uit locatie- en teamleiders. Elke SO of VSO heeft een eigen locatieleider en teams worden geleid door teamleiders. Hierdoor is de taak van de algemeen directeur voornamelijk extern gericht.

Extern houdt in Boor breed en daarbuiten. Wat je ziet is dat onze stakeholders met meerdere algemeen directeuren so/vso van doen hebben die vanuit de eigen school redeneren. Terwijl onze externe omgeving behoefte heeft aan een overkoepelende blik waarin de belangen van al onze leerlingen (en medewerkers) zijn vertegenwoordigd. Dit is de reden waarom de vraag naar school overstijgende directeuren groter is dan de behoefte aan een algemeen directeur voor elke school. De feitelijke leiding van al onze locaties ligt in handen van de locatieleider.

Wat zijn de taakomschrijvingen van de nieuwe functies en welke taken en verantwoordelijkheden hebben zij naar de afdeling? Wat is de inhoud, wat zijn de werkzaamheden van:

18-1-18

-teamleider

De teamleider is degene die een team aanstuurt, een team onderwijs en/of onderwijs-ondersteunend personeel. De teamleider is dagelijks aanwezig op de locatie en voert voortgangs-gesprekken en (i.s.m. de locatieleider) beoordelingsgesprekken met de medewerkers. De teamleider is ook het eerste aanspreekpunt voor ouders. Deze functie wordt al jaren uitgevoerd maar is formeel nog niet opgenomen in ons functiebouwwerk. Het voorstel is om de functie teamleider so of vso te formaliseren.

-locatieleider

De locatieleider is verantwoordelijk voor een SO of VSO locatie(s) van een school. Deze functie bestond al en werd vaak uitgevoerd door de adjunct directeur. In het functiebouwhuis van Boor bestaat de functie locatieleider niet en in het voorstel herkadring functiehuis so/vso wordt gepleit om hiervan de functie locatiedirecteur van te maken.

-programmameider

De functie programmameider van een uitstroomgebied (dus: arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs) is nieuw. In het voorstel wordt gevraagd om deze functie op te nemen. De programmameider arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs is het gezicht van een uitstroomgebied en verbindt alle scholen die leerlingen hebben van een bepaald uitstroomgebied aan elkaar. Deze mensen moeten met elkaar in gesprek zodat het onderwijs aan bijvoorbeeld alle vervolgonderwijsleerlingen hetzelfde is, of in ieder geval van het zelfde kwaliteit is. Anders ontstaat er een situatie waarin een leerling vervolgonderwijs op de ene school van ons minder krijgt aangeboden dan op een ander school van het so/vso. Op dit moment zijn de verschillen niet bekend bij de schoolteams en is niemand hiervoor verantwoordelijk.

De programmameider is een inhoudelijke medewerker die schooloverstijgend werkt, meer weet van de uitstroomgebieden en de verschillende scholen van ons en/of type leerlingen. Het is een verbinder die teams aanzet tot samenwerking, die goed geïnformeerd is, overzicht heeft en oplossingsgericht kan denken en handelen.

Daarnaast vind ik dat deze functie ons functiebouwhuis verrijkt, waardoor de mobiliteit voor inhoudelijke mensen groter wordt.

-lijnverantwoordelijke

Een lijnverantwoordelijke geeft leiding aan locatiedirecteuren en programmameiders. Gezien de scope van de functie en de omvang van de locaties zal nader uitgewerkt worden wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van deze lijnverantwoordelijke zal inhouden. Op dit moment vindt een pilot plaats met drie (interim) uitstroomdirecteuren, t.w. Directeur Arbeid, Directeur Dagbesteding en Directeur Vervolgonderwijs. In de themagroep Persoonlijke Effectiviteit is inhoudelijk vooralsnog alleen gesproken over de variant Directeur SO en VSO. Gezien de scope en de omvang van de locaties is het merendeel erover eens dat een lijnverantwoordelijke boven alle locaties moet komen (i.p.v. de algemeen directeur per school zie pagina 8). De uitwerking van de verschillende varianten zal binnenkort plaatsvinden.

Tot slot:

Alle functie worden beschreven door een fuwasist. In de planning zijn deze opgenomen voor mening- en besluitvorming in de teams, mt, mr en gmr.

Wat verwacht BOOR te bereiken met de nieuwe directiestructuur?

18-1-18

Wat zijn de redenen voor de pilot directiestructuur?

De oude directiestructuur is geënt op scholen in een clusterindeling, het zogenaamd medisch model (cluster 4, cluster 3 LG/MG, LZ, ZML), als het gaat om de ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen.

We willen toe naar een directiestructuur die onderwijsbehoefte van onze leerlingen ondersteunt en uitstraalt. Dat is de reden waarom de nieuwe directiestructuur wordt gekoppeld aan de uitstroomrichtingen arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs en we met elkaar moeten onderzoeken en uitproberen of het werkt. Dit is de reden van een pilot m.b.t. de nieuwe directiestructuur.

Er komen minder functies in het MT, waar worden de mensen die "over" zijn geplaatst? Hoe zit het met de vertrouwensband die je nu hebt met leidend personeel, gaat dit weg?

De enige functie die als zodanig uit het MT verdwijnt is die van de algemeen directeur, meer hierover zie vraag 'MT tijdens pilot' en 'pilot bekostiging'. Drie van onze scholen hebben nog een algemeen directeur, de andere niet meer. Op dit moment vindt een pilot plaats in het kader van de directiestructuur, deze pilot heeft geen directe invloed op de positie van de algemeen directeur.

Wanneer na evaluatie blijkt dat de pilot directiestructuur voldoende oplevert komen we in een formele fase. Ter voorbereiding van besluitvorming dient dan een plan te worden geschreven en voorgelegd aan mr's en gmr. In dit plan zal beschreven moeten worden hoe en waar de essentiële taken van de algemeen directeur belegd gaan worden. In de huidige pilot wordt met de interim uitstroomdirecteuren onderzocht of zij een rol kunnen spelen in de essentiële taken van de algemeen directeur. Los van de pilot zal het gesprek hierover gevoerd worden in teams, mt's en het sectoroverleg. Naast de formele route vindt de bovenschoolsdirecteur ook een informele route van belang. Daarom vinden al geruime tijd gesprekken plaats met de huidige algemeen directeuren. Deze gesprekken verlopen in goede sfeer; er wordt rekening gehouden met de wensen van de persoon en hoe we daar gezamenlijk aan kunnen werken.

Vooraf naar de nieuwe functie programmaleider wordt kritisch gekeken:

18-1-18

- is dat niet iemand die ver van de werkvloer mooie plannetjes verzint die wij moeten uitvoeren?

Dit zou een slechte zaak zijn, daar zijn we het over eens.

- hoe komen de plannen van een programmaleider bij ons terecht, via welke lijn?

De programmaleider bedenkt zelf geen plannetjes, de uitstroomdirecteur is verantwoordelijk voor een meerjaren-uitstroomplan per uitstroomrichting. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van het schoolplan dat iedere school elke 4 jaar opstelt. Binnen Boor evalueren we het schoolplan jaarlijks waardoor je ieder jaar actiepunten meeneemt in het jaarplan van de school. Als het goed is kan een plan dus niemand overvallen, alle teams worden betrokken bij het opstellen van een jaarplan. In het jaarplan van de school kun je doelen bijstellen of op maat maken voor je school.

- wat is het nut van een programmaleider terwijl wij gewoon een duidelijk (examen) programma hebben en genoeg deskundigheid & ervaring in huis hebben om ons lesprogramma hierin vorm te geven, kritisch te bekijken en bij te stellen waar nodig.

Over de hele linie zijn er toch nog te veel uitdagingen waardoor uitstroomrichtingen nodig zijn en we zijn bezig met passend onderwijs. Bijvoorbeeld: leerlingen die uit de boot vallen en thuis komen te zitten. Scholen weten hiervan af en hebben in de periode van thuiszitten vaak heel veel gedaan, echter dit is niet afdoende. We zien helaas toch nog te vaak dat niemand zich meer verantwoordelijk voelt voor de leerlingen die uit de boot vallen. Dit geldt voor alle scholen, ook onze scholen.

Daarnaast kan op schoolniveau niet voorzien worden in alle zaken die examinering of lesaanbod met zich meebrengen. Je hebt massa nodig om een goed en succesvol examen en passend lesaanbod aan te kunnen bieden en dit blijft voor het speciaal onderwijs een uitdaging. Bovendien zijn de kosten van examinering voor onze scholen te hoog. Wat voor invloed heeft een kleiner budget, bijvoorbeeld bij krimp, dan op de examinering van de school?

Voor nadere inhoudelijke toelichting verwijs ik naar vraag "Problemen en wat zijn nou effecten voor leerlingen" van deze transitie.

Wat is de rol van de IB en orthopedagoog?

18-1-18

De rol en taak van de IB-er en orthopedagoog zijn aan verandering onderhevig maar niet in de zin van de directiestructuur.

De bovenschoolsdirecteur is in gesprek met alle orthopedagogen, doel van dit overleg is onderzoeken op welke wijze deze beroepsgroep maximaal benut kan worden in onze

organisatie. Hierbij wordt meer gedacht aan functiedifferentiatie; de orthopedagoog die meer leerlinggericht, teamgericht, school/ MT of sectorgericht werkt. De behoefte aan dit overleg speelt al langere tijd en de gesprekken zijn in schooljaar 2016-2017 gestart.

II PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT

B. PILOTS

Onduidelijkheid pilot

18-1-18

Het is niet verrassend dat er nog veel onduidelijkheid is. Passend onderwijs kent een lange aanloop, maar de uitwerking ervan begint druppelsgewijs duidelijker te worden. Ik zit dagelijks in overleggen met collega's uit verschillende organisaties. We kampen allemaal met vragen en onduidelijkheden. Dit komt omdat er 'verbouwd wordt' terwijl 'de winkel open is'. Niemand heeft een totaal overzicht en er zijn onvoldoende best practices. Gaandeweg worden allerlei zaken in gemeenschappelijkheid uitgewerkt, waardoor het gesprek erover gevoerd kan worden. Dit geldt ook voor onze pilots.

Is het wel het juiste moment om te starten met een pilot wanneer de huidige algemeen directeur uit dienst gaat? Waarom een pilot beginnen terwijl er nog zoveel onduidelijk is?

Tot nu toe is op twee scholen een pilot gestart op het moment dat de 'algemeen directeur' uit dienst ging. Dit wil niet zeggen dat het altijd zo zou moeten gaan.

De school moet er klaar voor zijn. Wanneer er signalen zijn dat niet alle teams hun mening hebben kunnen uiten en dat het gesprek onvoldoende heeft plaatsgevonden stemt de bovenschoolsdirecteur niet in met een pilot op een school.

Zo is bijvoorbeeld in overleg met de mr van de Mytyschool besloten om de pilot nog niet van start te laten gaan. We willen eerst dat iedereen goed is geïnformeerd en dat specifieke dossiers zoals de zorgbesteding en de nieuwbouw goed worden belegd. In overleg met de mr wordt besloten wanneer het wel een goed moment is.

Op welke scholen gaan de pilots plaatsvinden? Wie neemt het initiatief tot een pilot?

18-1-18

In deel 1 van het sectoroverleg (directeurenoverleg) wordt besproken en besloten waar

pilots uitgevoerd zullen worden. Uiteraard gebeurt dit met inachtneming van het advies van en instemming van teams, teamleiders, locatieleiders en mr. Op dit moment komen er pilots op scholen waar de algemeen directeur weggaat of iets anders wil gaan doen. De bovenschools-directeur bespreekt dit zorgvuldig met de algemeen directeur.

Als de school er niet aan toe is dan stellen we de pilot uit naar een beter moment. De bovenschools-directeur gaat hierover in gesprek met de directeur, locatieleiders en mr. In gezamenlijkheid wordt dan besloten wanneer wel een geschikt moment is. Tot nu toe is de huidige algemeen directeur de initiatiefnemer geweest bij de aanvraag voor een pilot.

In schooljaar 2016-2017 zijn twee pilots gestart op de Pilooot/Passer/Archipel en OLSdeRecon. Een pilot op de Mytylschool is na vertrek van de algemeen directeur 'on hold' gezet.

Tijdens de pilot blijft de zittende MT tijdens pilot in tact, hoe wordt de pilot bekostigd? (dubbele bezetting)

Tijdens de reeds gestarte pilots bestaat de MT's uit: een locatieleider (deze was er al), teamleiders (deze waren er ook al), soms orthopedagoog/IB-er en of andere niet-lijn verantwoordelijke. De algemeen directeur is komen te vervallen. Hierdoor is juist budget 'over' in plaats van 'dubbel'.

In november 2017 is een speciaal sectoroverleg uitgeroepen dat ging over de besluitvorming m.b.t. interim uitstroombesturen. In december 2017 zijn i.v.m. de workload bij locatieleider bij de Archipel, Pilooot, Passer en OlsdeRecon, de verantwoordelijkheden bij de overgebleven algemeen directeuren en de bovenschoolsdirecteur besloten om drie interim uitstroombesturen in te zetten. Deze drie uitstroombesturen zijn parttime en worden bekostigd uit het overgebleven budget van de vertrokken algemeen directeuren.

Naast het voorstel voor interim uitstroombesturen is ook een besluit gevraagd voor de inzet van tijdelijke programmaleiders. Dit is nodig om de voorbereiding te starten op lopende dossiers zoals zorgbekostiging op alle scholen, kwestie nieuwe afspraken met verpleegkundigen en paramedici, en zo nog een aantal prangende onderwerpen die niet konden wachten. De kosten voor deze programmaleiders worden betaald uit een subsidie PaOn die Boor heeft ontvangen.

Gaan de huidige functies en de nieuwe functies tijdens de pilot wel samen? Is er overlap?
Willen de huidige locatieleiders en teamleiders wel 2 petten op? 18-1-18

Tijdens de pilot is de locatieleider nog steeds locatieleider. De pilot houdt in dat de locatieleider onderzoekt en ervaart of hij/zij in staat is om zelfstandig verantwoordelijk te zijn. Voorheen lag de eindverantwoordelijkheid van een locatie bij de algemeen directeur. In de praktijk was de algemeen directeur meer extern dan intern of/en was de locatieleider al degene die het gezicht was van de school en alle contacten onderhield met ouders en eenieder die iets op locatieniveau wilde.

Voor de teamleider verandert inhoudelijk niets. Het kan wel zijn dat het weg komen te vallen van de algemeen directeur mogelijk tot meer werkdruk kan leiden. Dit is precies wat we tijdens de pilot willen onderzoeken.

Zijn de mensen die het personeel leiden nog makkelijk toegankelijk met vragen, zoals nu? De MT's zijn druk bezet. Is het de bedoeling dat de zittende mt leden meer 'uit huis' werken?

De MT's zouden net zo toegankelijk moeten zijn als voor de pilot. Zie vraag 'MT tijdens pilot' en 'pilot bekostiging' en vraag m.b.t. MT's. Het kan zijn dat de beschikbaarheid anders wordt ingedeeld maar het is niet de bedoeling dat het minder toegankelijk wordt. Indien je merkt dat je MT niet meer toegankelijk is verzoek ik je dringend om aan de bel te trekken. Het kan namelijk zijn dat er iets anders gebeurd of dat we iets over het hoofd zien. In dat geval vind de bovenschoolsdirecteur het van belang dat we snel bijstellen.

III CULTUUR

Samenwerking in een nieuw organisatiemodel vraagt om cultuurverandering. Hoe wordt dit aangepakt?

Met onze themagroep Cultuur werken we binnen de hele sector toe naar de veranderende mindset bij onszelf. Op de scholingsdag van de sector, in de Doelen maart 2017, hebben we volop aandacht besteed aan deze verandering die bij jezelf begint. Ook op schoolniveau wordt aandacht besteed aan de veranderingen waar we voor staan. De themagroep Cultuur heeft allerlei ideeën en suggesties hoe we het beste aan onze eigen

verandering van mindset kunnen werken. De themagroep zal worden ondersteund zodat hun ideeën en suggesties uitgewerkt zullen worden in een plan voor de scholen.

IV DOELGROEPENBELEID

In kenniskring van BOOR (ib, ortho, zorgco) en in de GMR is het doelgroepenbeleid voor de SO nog helemaal niet duidelijk. Geldt dit vanaf 8 jaar of zelfs vanaf de VSO? 18-1-18

Enkele jaren geleden is in het toenmalige directeurenoverleg het standpunt ingenomen dat het doelgroepenbeleid (uitstroomrichtingen arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs) op z'n vroegst vanaf 8 jaar ingevoerd zou mogen worden. Afhankelijk van de onderwijsbehoefte van leerlingen zouden we hier nader vorm aan moeten kunnen geven.

De bovenschoolsdirecteur heeft in 2016 de kenniskring gevraagd om met een voorstel voor een uitwerking te komen. Dit voorstel is nog niet als zodanig opgepakt. Hier ligt een taak voor de themagroep doelgroepenbeleid en de uitstroomdirecteur.

Eigenschappen van de school worden niet behouden, wat is de toekomst van onze individuele scholen? Samenwerkingsverbanden werken met schooltypes en niet met lesplaatsen. Hoe verhoudt deze structuur zich naar hun toe?

Doelgroepenbeleid heeft tot doel om het aanbod (zowel onderwijs alsook ondersteuning) te verbreden op onze bestaande locaties. Per locatie zal bekeken moeten worden wat wenselijk en haalbaar is. Hiertoe zal nauw worden samengewerkt met de kenniskring, de themagroep doelgroepenbeleid en de samenwerkingsverbanden. Voor locaties kan het betekenen dat de leerlingpopulatie hetzelfde blijft, wordt uitgebreid of juist verkleind. Dit wordt pas duidelijk wanneer deze inventarisatie heeft plaatsgevonden.

Het argument om te veranderen is wanneer de leerling het nodig heeft. Mocht er sprake zijn van negatieve onvoorziene effecten, dan is altijd bijstelling van de plannen altijd mogelijk.

Omdat alle plannen besproken worden in teams en MT's is de verwachting dat we er scherp blijven wanneer bijstelling nodig is.

Hoe zien lesplaatsen eruit, welke groepen worden wel gecombineerd en welke niet? Samenwerkingsverbanden werken met schooltypes en niet met lesplaatsen? Combinatie van cluster 3 en 4 is ongewenst. Combi onderwijs is voor zml leerlingen onwenselijk, omdat zij last hebben van veranderingen. 18-1-18

Er volgt nog een plan voor doelgroepenbeleid. Zie vraag m.b.t. doelgroepenbeleid.

Van belang dat er een locatiedirecteur/programmameider aangesteld wordt met feeling voor gehandicapte kinderen.

Naast competenties en werkervaring is affiniteit met de doelgroep een belangrijk criterium. Hier zijn we het allemaal over eens.

V MR MYTYLSCHOOL SPECIFIEK

Vanuit oudergeleding MR 18-1-18

De reactie op basis van de presentatie over de Pilot Mytylschool in vorige MR:

- Goed dat er wordt nagedacht over een andere structuur. Er zijn zoveel ontwikkelingen (geweest) rond passend onderwijs en in het onderwijs algemeen, dat je als organisatie in beweging moet blijven.
- Als ouder is het echt een zoektocht naar de juiste (ZML) school in Rotterdam en dat gaat de hele schoolleeftijd door. Zeker voor 'onze doelgroep leerlingen'. Andere ontwikkelingslijnen andere aandachtspunten en uitgangspunten dan in het regulier onderwijs. Het is niet voor niets speciaal onderwijs.
Goed dus dat BOOR veel meer de verbinding en samenwerking met andere (ZML en reguliere) scholen zoekt. Dit is echt nodig ook om als school te 'overleven' en het optimale uit een leerling te kunnen halen.
- De denkwijze rond vernieuwing en noodzakelijke aanpassing (veel ontwikkelingen binnen het onderwijs, meer leerlingen met complexe diagnoses, ouders met meer wensen), is ook nodig bij iedereen in het speciaal onderwijs. Niet alleen bij BOOR, maar ook bij de school zelf, leerkracht zelf, ondersteunend personeel enz. Ik kan niet oordelen of deze urgentie leeft.
- Leerling staat centraal! Dus wat is nodig om goed onderwijs te geven. Soms lijkt de discussie te gaan over directieleden of aansturing van personeel (wat ik begrijp), maar doel is beter passend onderwijs voor leerling.
- Een pilot: Mijn bedenkingen zijn met het woord pilot. Meestal is dit een

'uitprobeersel'. Hoe lang is dit en wat als het niet lukt, welke 'schade' is dan al aangericht (bij wie, leerlingen, docenten enz.)? Een pilot van deze omvang als organisatieverandering op een school lijkt mij niet handig. Zeker niet op een ZML met kwetsbare doelgroep. Gezien ook MTO's (bv VSOP) begint net vertrouwen te komen in de huidige situatie.

- Toon lef en noem het gewoon een reorganisatie of verbetering van de aansturing van de school en samenwerking met andere scholen. Je moet vooruit en pak de kans met pensioneringen en vertrek directeur. Gezien de zeer betrokken reacties tot nu toe is het van groot belang betrokkenheid en inspraak van personeel in dit traject. Kennis zit op de werkvloer en je moet het samen doen. Externe begeleiding en kennis voor vernieuwing in speciaal onderwijs bij dit traject lijkt mij zeer aan te bevelen

Specifieke vraag voor de Mytylschool:

18-1-18

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Nieuwbouw
- zorgbekostiging

In maart volgt een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Het invoeren van een pilot mag hier geen rol in spelen maar dat gaat vast gebeuren als er onduidelijkheid heerst. Terwijl er momenteel redelijk stabiliteit heerst.

Ik heb begrip voor de bezorgdheid die hier wordt geuit. De behoefte aan rust en stabiliteit is normaal.

Het is ook zo dat het vertrek van Fer van Winsen en Jan Kraayenbrink de stabiliteit in de directie aantast. Dit gaat altijd gepaard met een gevoel van onduidelijkheid en soms wat onrust.

Daarnaast kent de Mytylschool een tweetal dossiers waar nog het nodige in moet gebeuren, denk hierbij aan de zorgbekostiging en de nieuwbouw. Ondanks het feit dat beide dossiers goed worden opgepakt door de interim directeur John Middelkamp, hebben beide dossiers tijd nodig om in een rustiger vaarwater te komen.

We kunnen nadelige effecten van deze ontwikkelingen niet voorkomen bij een medewerkers tevredenheidsonderzoek maar we kunnen medewerkers erover informeren zodat hun eventuele gevoel van onduidelijkheid en onrust een plek kan krijgen.

Binnen het VSO-P zijn leerlingen die in leerroute 4 (of evt. 5) zitten, maar toch vaak naar dagbesteding gaan. Een enkeling die de mogelijkheid heeft, stroomt ook vanuit de mytylschool uit naar arbeid. De reden waarom plaatsing binnen VSO-P plaatsvindt is vaak lichamelijk en soms ook op sociaal-emotionele gronden.

Hoe ziet voor die leerlingen het doelgroepenbeleid en de lesplaatsen eruit?

Zie antwoord op de vraag m.b.t. doelgroepenbeleid.