

# SCHOOLPLAN

2019 – 2023

## De Meentschool



© 2019 de Meentschool



# Inhoud

Inhoud.....	3
Vooraf.....	5
Inleiding.....	9
1. Visie en beleid.....	14
1.1. Wat is onze visie op dit domein?.....	14
Missie en Visie.....	14
1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	16
1.3 doelstellingen.....	17
2. Leiderschap en management.....	19
2.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	19
2.1.1 Leiderschap.....	19
2.1.2 Management.....	19
2.2 Waar staan we nu?.....	20
2.3 doelstellingen.....	21
3. Personeel.....	22
3.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	22
3.2 Waar staan we nu?.....	22
3.3 doelstellingen.....	24
4. Cultuur en klimaat.....	25
4.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	25
4.1.1 Cultuur voor leerlingen.....	25
4.1.2 Cultuur voor medewerkers.....	25
4.1.3 Cultuur voor ouders.....	25
4.2 Waar staan we nu?.....	26
4.3 doelstellingen.....	27
5. Middelen en voorzieningen.....	29
5.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	29
5.1.1 Huisvesting en uitrusting.....	29
5.1.2 Materieel en financieel beleid.....	29
5.2 Waar staan we nu?.....	29
5.3 doelstellingen.....	30
6. Management primaire processen.....	32
6.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	32
6.1.1 Leerstofaanbod en differentiatie.....	32
6.1.2 Leerlingenondersteuning.....	35
6.2 Waar staan we nu?.....	35
6.3 doelstellingen.....	37
7. Management secundaire processen.....	38
7.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	38
7.1.1 Kwaliteitszorg.....	38
7.1.2 Ondersteuningsstructuur.....	39
7.2 Waar staan we nu?.....	40
7.3 doelstellingen.....	42
8. Waardering.....	43
8.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	43

8.1.1 Waardering leerlingen .....	43
8.1.2 Waardering personeel .....	43
8.1.3. Waardering ouders .....	43
8.1.3 Waardering maatschappij.....	44
8.2 Waar staan we nu? .....	44
8.3 doelstellingen .....	44
9. Resultaat en opbrengsten.....	45
9.1 Wat is onze visie op dit domein? .....	45
9.2 Waar staan we nu? .....	46
9.3 doelstellingen .....	46
10. Planning .....	47
Bijlagen .....	51

## Vooraf

De Meentschool maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG).

SOOOG is verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs van de openbare basisscholen in de gemeenten (een gedeelte van) Westerwolde, Oldambt en Pekela, van de school voor Speciaal Basis Onderwijs en de school voor Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (ZML) in Winschoten.

Dit schoolplan is geheel in lijn met het strategisch beleid van SOOOG. Waar dat nodig is geeft ons schoolplan op schoolspecifieke wijze uitvoering aan de strategische doelen op bestuursniveau o.a. op de beleidsterreinen:

- Onderwijs, waaronder:
  - Kwaliteitsbewaking, Identiteit, Organisatie en Veiligheidsbeleid;
- Personeel;
- Huisvesting;
- Financiën, waaronder:
  - materiële zaken,
  - planning en control.

Voor de missie en visie van ons bestuur en voor de bestuurlijke beleidsvoornemens voor de komende vier (school)jaren verwijzen wij naar het strategisch beleidsplan "Ruimte voor morgen" van 2019 tot en met 2023.

Het strategisch beleidsplan ligt op onze school ter inzage.

Dit schoolplan beschrijft ons beleid voor de periode 2019 - 2023. Het geeft naast de gedeelde uitgangspunten met de andere scholen van SOOOG aan hoe wij ons als school profileren.

Bij het bepalen van onze visie hebben we in de eerste plaats gekeken naar de leerlingen die op onze school zitten. We hebben ons daarbij de vraag gesteld: "wat zijn de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen?"

Teamgerelateerde onderdelen zijn in het team besproken en herijkt. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als een kompas voor de keuzes waarvoor we gesteld worden. Dit schoolplan moet ons bij de les houden en het moet de richting aangeven van onze schoolontwikkeling en onderwijsverbetering.

Bij de samenstelling van dit schoolplan zijn beknoptheid en overzichtelijkheid steeds ons uitgangspunt geweest.

De opdracht die we ons op stichtingsniveau gesteld hebben leidt er toe dat in de komende vier schooljaren voor onze school onderzoek naar het volgende centraal staat:

### ***Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio.***

Met de volgende twee doelen:

1. Bundelen van alle beschikbare financiële middelen en de bijbehorende personele inzet onderwijs, jeugdzorg arbeidstoeleiding, enzovoort, voor jeugd van twee tot twintig jaar met een extra ondersteunings- en zorgvraag.
2. Een specialistisch kindcentrum waarbinnen elke leerling op basis van het doelgroepenmodel een kindprofiel heeft, dat als basis dient om de leerling een geïntegreerd pakket opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg te bieden. Schotten tussen typen onderwijs vervallen. Schotten tussen opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg verdwijnen en worden vanuit één centraal belang – daar waar wenselijk – afgestemd op het kind.

Bovenstaande is in het schooljaar 2018-2019 reeds uitgebreid besproken, hier is ook al een studiedag aan gewijd. Deze input is tevens gebruikt voor de inhoud van dit schoolplan.

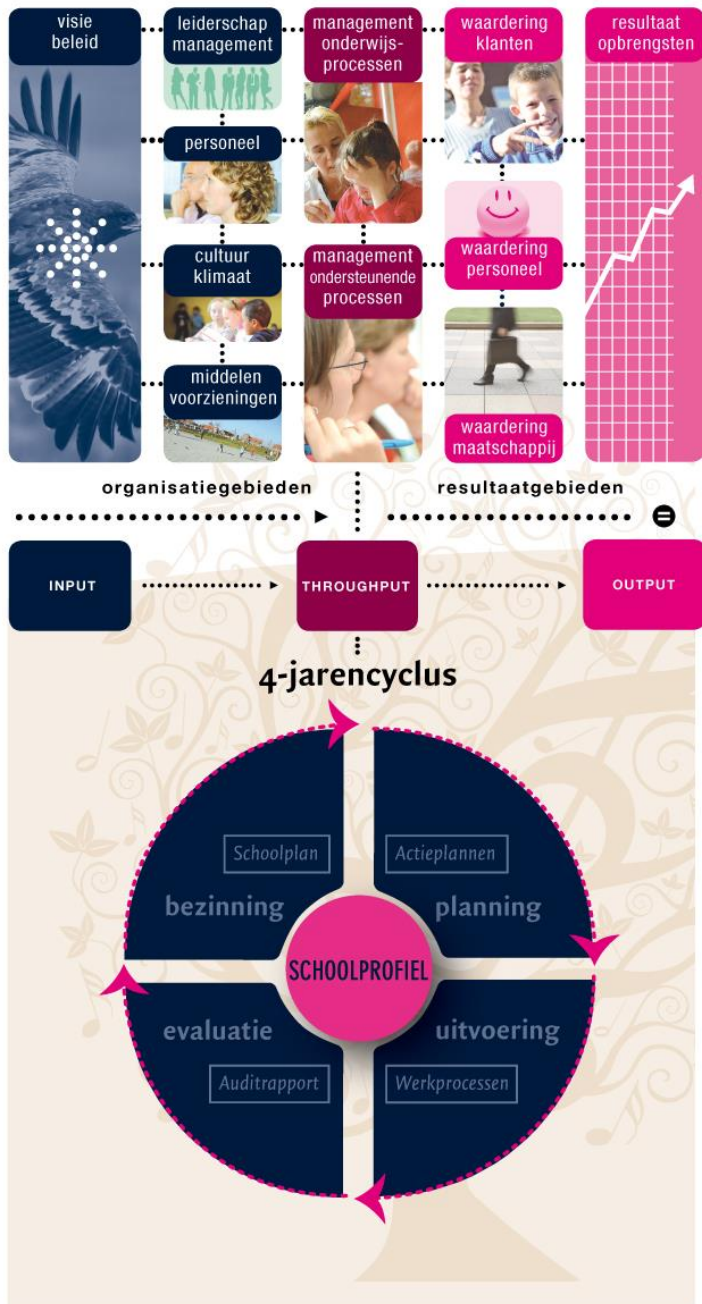
Het schoolplan is ingedeeld naar de domeinen van het INK- model. Voor ieder domein worden de volgende vragen uitgewerkt:

- *Wat is onze visie op dit domein?* Hierbij werken we onze visie op het domein uit. Daarin is de visie van SOOOG voor onze school ingekleurd en aangevuld. We schetsen waar nodig binnen welke wettelijke kaders en opdrachten we opereren en geven aan welke keuzes we in ons beleid maken en waarom. Waar nodig wordt de visie op het domein meteen kort toegelicht, waar dat niet gebeurt wordt het in de paragrafen verder uitgewerkt;
- *Waar staan we nu en wat willen we bereiken?* Hier geven we aan welke prestatie-indicatoren en doelstellingen we van belang vinden en in het zelfevaluatierapport (ZER) hebben we onderzocht waar we op die punten staan, (wat er al wel gerealiseerd is en wat nog niet helemaal);
- *Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?* Hier geven we aan welke doelstellingen nog niet behaald zijn en hoe we de doelstellingen willen behalen.

Om te bereiken wat we willen bereiken, hebben we in het hoofdstuk *planning* de nog te realiseren doelstellingen gebundeld in samenhangende thema's. Deze worden later uitgewerkt in concrete *actieplannen*, met een planning en een begroting waaruit ook blijkt wie waarvoor verantwoordelijk is. We maken voor de *uitwerking* van onze kwaliteitszorg gebruik van de vierjarige Deming- cyclus. De periode van vier jaar komt overeen met de schoolplanperiode.

Voor de *uitvoering* van het schoolplan en de schooljaarplannen passen we tevens de Deming- cyclus toe.

Op de volgende pagina wordt het INK model en de Deming cyclus in het kort uitgelegd.



Bij het werken met de schoolplanmanager maken we gebruik van de integrale structuur van het INK-model. Dit systeemmodel gaat uit van drie gebieden: organisatie, processen en resultaten (ook wel: input > throughput > output). Deze drie gebieden zijn op hun beurt weer onderverdeeld in beleidsdomeinen.

Met de 5 stappen van de schoolplanmanager kan de vierjarige schoolplanperiode worden ingevuld. Het cyclisch werken met de SPM is gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act-cyclus van W.E. Deming. In iedere fase in de schoolplanmanager is de INK-structuur leidend.

### ***Procedure vaststelling***

Het schoolplan 2019-2023 is vastgesteld door het bevoegd gezag, conform wetgeving en met instemming van de medezeggenschapsraad, conform art. 10b van de wet Medezeggenschap op Scholen (WMS).

Daarnaast is dit schoolplan ons verantwoordingsdocument richting de onderwijsinspectie.

De formulieren "Vaststelling Schoolplan" en "Instemming Schoolplan" zijn als bijlage toegevoegd.

### ***Doelgroepen en verspreiding***

Door het schrijven van het schoolplan 2019-2023 willen we de ouders, de inspectie en het bestuur duidelijkheid bieden over onze huidige uitgangspositie en verantwoording afleggen over onze plannen voor de periode tot en met medio 2023.

Voor de ouders, ketenpartners en andere belangstellenden is het schoolplan te downloaden vanaf onze website: [www.meentschool.nl](http://www.meentschool.nl)

Het bestuur van SOOOG en de onderwijsinspectie krijgen de volledige versie toegestuurd.

De personeelsleden krijgen de volledige versie in de klassenmap.

Namens het schoolteam,

Wilma Heetland, Schoolcoördinator SO

Arjan Bosscher, clusterdirecteur a.i. cluster 7

De Meentschool

Winschoten



## Inleiding

De Meentschool is een openbare school voor speciaal onderwijs. De school heeft zes SO- groepen voor leerlingen tot twaalf jaar en vijf VSO- groepen voor leerlingen van twaalf tot twintig jaar. De school heeft twee onderwijszorggroepen en twee structuurgroepen. De kleutergroepen zijn tevens de observatiegroepen. Leerlingen met een specifieke onderwijs- / zorgvraag krijgen hier onderwijs en ondersteuning aangeboden. Binnen onze school hebben we te maken met een grote diversiteit aan leerlingen.

Leerlingen met problematiek op sociaal-emotioneel-, psychiatrisch- en ander gebied worden aangemeld. Wij zijn een streekschool, onze leerlingen hebben een toelaatbaarheidsverklaring en zij komen uit de hele regio Noordoost Groningen. Onze school heeft een open en toegankelijk karakter. Wij zijn een ontmoetingsschool waar alle leerlingen zich thuis voelen, ongeacht hun levensbeschouwing en ongeacht de levenssituatie waarin ze verkeren.

In het Strategisch beleidsplan 2019-2023 "Ruimte voor morgen" is als ambitie bij focuspunt 4 gesteld:

### ***Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio.***

Wat voor onze reguliere basisscholen geldt, geldt ook voor onze leerlingen die in De Stuwe onderwijs volgen op de Delta of op de Meentschool: Wij bieden al onze leerlingen, ook de leerlingen die extra ondersteuning en zorg nodig hebben, een aanbod van de hoogst mogelijke kwaliteit. Beide scholen bevinden zich in hetzelfde gebouw. Zo kunnen we het onderwijs op het SBO en het SO nauw op elkaar laten aansluiten. We willen veel nauwer samenwerken en verbinden in De Stuwe; met het KDC, de opvang, de jeugdzorg, arbeidstoeliding, dagbesteding, de peuterspeelzaal en met het praktijkonderwijs. We willen onderwijs en zorg verbinden en waar mogelijk onderbrengen in één specialistisch kindcentrum (SKC). Onze ambitie is om voor ouder en kind één specialistisch loket te creëren. Ouder en kind moeten niet zelf hoeven uitzoeken waar ze aan moeten kloppen. Het specialistisch kindcentrum is de centrale plek waar speciale opvang, specialistisch onderwijs, zorg en ondersteuning centraal wordt geregeld.

#### **Schoolgegevens**

Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen  
Clusterdirecteur a.i.: A. Bosscher

Schooltijden: Ma, Di, Do, Vr: 8.30-14.45 u  
Wo: 8.30-12.30 u

Aantal leerlingen:	107
Aantal groepen:	11
Aantal leerkrachten voor de groep:	17
Overig personeel:	
Onderwijsassistent:	15
Schoolcoördinator:	1
Orthopedagoog:	1
Intern begeleider*:	2
stagecoördinator*:	2
muziekdocent*	1
Vakleerkracht gymnastiek:	1
onderwijsassistent met logopedische taak:	1
Administratief medewerkster:	1
Conciërge:	1

\* gedeeltelijk ambuland

Per 1-10-2018 bezoeken 107 leerlingen onze school. We werken met een team van 39 medewerkers constant aan de verbetering van onze organisatie omdat wij onze leerlingen een goede eigen plek in onze samenleving gunnen. Goed en gericht onderwijs is een belangrijk middel om dat mogelijk te maken. Hierbij hebben we hoge verwachtingen van onze leerlingen.

Sinds augustus 2013 is de school gevestigd in een nieuw, goed toegerust schoolgebouw dat deel uitmaakt van het Onderwijszorgcentrum De Stuwe. Binnen de Stuwe zijn naast de Meentschool, SBO Delta, de Bladergroenschool (SO voor gedragsmoeilijke leerlingen), een KDC van COSIS, ACCARE (Kinder- en jeugdpsychiatrie) en het CJG gehuisvest. Met deze partners wordt in toenemende mate samengewerkt. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is er een uitbreiding met 5 theorielokalen gerealiseerd.

De Meentschool participeert tevens in het door SOOOG opgerichte expertisecentrum. Dit expertisecentrum is vooral bedoeld ter ondersteuning van de reguliere basisscholen van SOOOG bij de begeleiding van leerlingen met extra onderwijsbehoeften.

De Meentschool maakt deel uit van een cluster van scholen. Dit cluster bestaat naast de Meentschool uit de al genoemde SBO Delta.

Tenslotte maakt de Meentschool sinds de start van Passend Onderwijs (1-8-2014) deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO provincie Groningen (20.01) en het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Groningen Ommelanden (20.02)

### **Doel en functie**

Ons schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen onze schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in onze ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Ons schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven (van bijvoorbeeld onze missie, visie en uitgangspunten);
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het strategisch beleid op school-, cluster- en stichtingsniveau tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is enerzijds een statisch document, daar waar het gaat om de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Anderzijds is het ook een dynamisch document, omdat er door de uitvoering van de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voortdurend aan kwaliteitsverbetering wordt gewerkt. Deze plannen worden jaarlijks geactualiseerd en afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

### **Interne samenhang**

De hoofdstukken van ons schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd, eerst besteden we aandacht aan de visie die we als school op onderwijs hebben (hoofdstuk 1). In de volgende hoofdstukken werken we uit wat dat betekent voor het leiderschap en management, het personeel, de cultuur en het klimaat op de school en welke middelen en voorzieningen daarvoor nodig zijn (hoofdstuk 2 t/m 5). De volgende twee hoofdstukken beschrijft het managen van de primaire- en secundaire processen (hoofdstuk 6 en 7). De hoofdstukken 8 en 9 zijn gereserveerd voor de waardering en de opbrengsten en in het laatste hoofdstuk wordt de planning beschreven (hoofdstuk 10).

### **Relatie met andere beleidsdocumenten**

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids) documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft onder andere de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan SOOOG;
- Schoolondersteuningsprofiel;
- Schooljaarplan;
- Schoolgids.

## Totstandkoming

Het schoolplan is tot stand gekomen aan de hand van de evaluatie van het vorige schoolplan, audits, conclusies en aanbevelingen uit inspectierapporten en tevredenheidsonderzoeken, een studiedag en gesprekken binnen team en ondersteuningsteams van zowel de Meentschool als SBO Delta.

## Voortgang en evaluatie van de uitvoering

SOOOG voert een actief kwaliteitsbeleid door zorgvuldige bewaking van de gewenste kwaliteit op de scholen met behulp van jaarlijkse monitoring van:

- Algemene gegevens (kengetallen: o.a. leerling-populatie, personeelsgegevens);
- Kwaliteit van het onderwijs en leerlingenondersteuning (onderwijsleerproces, begeleiding van leerlingen, aanbod);
- Gegevens leerlingbegeleiding (alle leerlingen, leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften);
- Opbrengstgegevens (eind- en tussenopbrengsten).

Om de voortgang van de uitvoering te kunnen monitoren worden de prestatie-indicatoren met bijbehorende doelstellingen in de schooljaarplannen overgenomen.

## Uitgangspunten bestuur

### Nieuw strategisch beleid 'Ruimte voor Morgen'

In het najaar van 2018 is in gesprekken met medezeggenschap, teams en management, en Raad van Toezicht, gekeken naar maatschappelijke en regionale ontwikkelingen en wensen vanuit de samenleving, een nieuw concept strategisch beleidsplan geschreven met als titel 'Ruimte voor morgen'. Morgen veranderen begint vandaag en als stip op de horizon is gekozen voor 2025.

Onze corebusiness is onderwijs. We bereiden kinderen voor op de toekomstige maatschappij. We gaan door op de ingeslagen wegen en willen vervolgstappen nemen. We willen altijd beter en leggen daartoe de lat hoger. We vinden het belangrijk mee te blijven bewegen met landelijke en regionale ontwikkelingen. We willen met voldoende medewerkers die goed toegerust zijn, kwalitatief hoogwaardig onderwijs blijven bieden, waarmee we uit kinderen halen wat erin zit. Ons strategisch beleid is uitgangspunt voor onze (nieuwe) schoolplannen.

- Het nieuwe strategisch beleid richt zich op vijf focuspunten te weten:
- Elke school een eigen identiteit met ruimte voor verandering; sturen vanuit behoefte ouders, kinderen, omgeving en maatschappij.
- Elk kind een ononderbroken ontwikkelproces door onderwijs en opvang te verbinden.
- Een professionele leercultuur.
- Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio.
- Het expertisecentrum als centrum voor ontwikkeling van het onderwijs, de ondersteuning en de kwaliteit.

We willen dit met elkaar bereiken door te ontwikkelen, te veranderen, te verbreden en samen te werken. We blijven onderwijskundig en financieel gezond en dat biedt voldoende perspectief voor kwalitatieve groei! Het kind staat altijd centraal bij het vormgeven van goed onderwijs. We hebben vertrouwen in de toekomst. Ons onderwijs is op orde en voldoet aan de kwaliteitsstandaarden. Wij bieden leerlingen het onderwijs waar ze recht op hebben. We willen ons onderwijs ver(der)gaand uitbouwen en daarin investeren. Onze eigen ambities zijn daarbij leidend voor de toekomst.

### Onze focuspunten

**Focuspunt 1: Elke school een eigen identiteit met ruimte voor verandering; sturen vanuit behoefte ouders, kinderen, omgeving en maatschappij.**

Onze school is een SOOOG-school.

Wij vinden dat we samen meer bereiken dan alleen. Onze leidinggevenden spelen hierbij een cruciale rol. Zij zijn voorbeeld en brug tussen school en de organisatie en onze ambassadeurs.

De school maakt duidelijk hoe de eigen identiteit eruitziet en hoe de ouders betrokken zijn/worden bij de inrichting van het onderwijs en beschrijft daarom:

- Hoe de ouderbetrokkenheid actueel blijft en wordt vertaald in jaarlijks terugkerende activiteiten voor en met leerlingen en/of ouders.
- Hoe de sociale veiligheid en sociale vaardigheid worden vergroot en actueel worden gehouden.
- Hoe de school zodanig laagdrempelig is dat kinderen en ouders maximaal kunnen deelnemen.

#### **Doel**

Uiterlijk 1 augustus 2020:

- Heeft elke school vastgesteld hoe ze eigenaarschap en verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun eigen leren en ontwikkeling gaat vergroten.
- Heeft elke school hiervoor een beleidsplan opgesteld en is gestart met de implementatie hiervan.

#### **Doel**

De school evalueert haar onderwijsconcept en de bijbehorende organisatie en inrichting van het onderwijs, met als opdracht deze zodanig aan te passen dat ze mee kan bewegen met wat de omgeving, samenleving en maatschappij van haar vragen. De school heeft in het schooljaar 2020-2021 haar evaluatie met team en ouders, en de herijking van haar onderwijsconcept met bijbehorende organisatie en inrichting van het onderwijs dat het beste past in haar dorp of wijk, gereed. Hierbij geeft de school aan welke instrumenten en/of aanpassingen daarvoor nodig zijn, ook als een nieuw of aangepast concept desinvesteringen tot gevolg heeft. In het daaropvolgende schooljaar stelt de school een plan van aanpak met begroting op. Na instemming en goedkeuring volgt de implementatie ervan.

### **Focuspunt 2 Elk kind een ononderbroken ontwikkelproces door onderwijs en opvang te verbinden.**

Hoewel de uitwerking van focuspunt 2 met name is gericht op het reguliere onderwijs geldt het uitgangspunt uiteraard ook voor het (V)SO. De uitwerking van deze doelstelling is in **focuspunt 4** voor cluster 7 verder uitgewerkt.

### **Focuspunt 3 Een professionele leercultuur.**

#### **Doel**

Iedere medewerker blijft zich jaarlijks scholen, ingegeven door persoonlijke, organisatorische en/of maatschappelijke ontwikkelingen, wensen en/of noodzaak.

#### **Doel**

Binnen onze organisatie heerst een cultuur waarbinnen medewerkers, zowel op school- en clusterniveau als organisatie breed, het vanzelfsprekend vinden elkaar op te zoeken om ervaringen te delen, kennis over te dragen, samen onderzoek te doen en onderzoeksresultaten te delen.

#### **Doel**

Wij bieden de lio-stagiair de kans zich bij ons te ontwikkelen naar een vakbekwame leraar. Dat doen we met goede begeleiding en coaching van ervaren leerkrachten. Wij bieden aankomende leerkrachten die bij ons naar tevredenheid en met goed gevolg een lio-stage hebben afgerond, waar mogelijk een aanstelling als leerkracht met uitzicht op vast dienstverband. Binnen drie jaar ontwikkelt deze startende leraar zich tot een basis bekwame leraar. Daarna ontwikkelt de basis bekwame leraar zich binnen vier jaar tot een vakbekwame leraar.

#### **Doel**

Uiterlijk eind 2019 hebben de schoolcoördinatoren de kwaliteiten, talenten en het gewenste ontwikkelpad van hun medewerkers in kaart gebracht en is op bestuursniveau een overzicht beschikbaar van de aanwezige en gewenste/ontbrekende kwaliteiten op schoolniveau.

### **Doel**

Alle leerkrachten zijn vakbekwaam en breed en flexibel inzetbaar. Ons mobiliteitsbeleid is erop gericht dat leerkrachten gemakkelijk kunnen switchen indien hun kwaliteiten op een andere school beter tot hun recht komen of nodig zijn om het onderwijsproces opnieuw in te richten.

### **Doel**

Al onze schoolleiders zijn zodanig toegerust dat ze:

- De ontwikkelbehoefte op school monitoren en stimuleren en in de groepen kijken.
- Zorgen voor afstemming van de ontwikkelbehoefte op de visie en koers van de school.
- Besluiten kunnen vertalen naar individuele en collectieve professionalisering.
- Momenten creëren waarop kennis overgedragen wordt.
- Een open sfeer creëren waarbinnen ruimte is om elkaar te helpen en om fouten te maken.

### **Focuspunt 4 Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio.**

#### **Doel**

Een specialistisch kindcentrum waarbinnen elke leerling op basis van het doelgroepenmodel een kindprofiel heeft, dat als basis dient om de leerling een geïntegreerd pakket opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg te bieden. Schotten tussen typen onderwijs vervallen. Schotten tussen opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg verdwijnen en worden vanuit één centraal belang – daar waar wenselijk – afgestemd op het kind.

#### **Doel**

Bundelen van alle beschikbare financiële middelen en de bijbehorende personele inzet onderwijs, jeugdzorg arbeidstoeleiding, enzovoort, voor jeugd van twee tot twintig jaar met een extra ondersteunings- en zorgvraag.

Dit focuspunt wordt in dit schoolplan verder uitgewerkt, met name in hoofdstuk 1; Visie en beleid.

### **Monitoring en verantwoording**

De hoofddoelstellingen zijn in dit schoolplan geconcretiseerd in te realiseren resultaten in de vorm van indicatoren. Deze resultaten zijn de basis voor voortgangsgesprekken en managementafspraken die jaarlijks tussen het College van Bestuur en de clusterdirecteuren worden gepland. Op basis van het schoolplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld. Over de uitvoering van de managementafspraken en het jaarplan rapporteren de clusterdirecteuren door middel van managementrapportages en een jaarverslag voor de ouders en de partners binnen de horizontale dialoog.

# 1. Visie en beleid

Onze school maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG). Wij onderschrijven de kernwaarden van het Openbaar Onderwijs. Bij het ontwikkelen van nieuw beleid werken we transparant, op basis van het strategisch beleid van SOOOG, volgens een vierjarige cyclus en een daarvan afgeleide eenjarige cyclus.

## 1.1. Wat is onze visie op dit domein?

Dit hoofdstuk geeft invulling aan focuspunt 4 van het strategisch beleid: Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio

De uitgangspunten: kernwaarden, visie-onderdelen, droom-onderdelen geven ons in feite opdrachten om vanuit de beledenen gezamenlijkheid een aantal concrete ontwikkelstappen te zetten.

De eerste is het antwoord op de vraag; waar naar toe en het waarom: onze visie:

*Wij willen een betere wereld voor onze kinderen en alle betrokkenen leveren daaraan een bijdrage*  
*Een betere wereld:*  
*Want; als we tevreden zijn met wat we hebben, wordt het niet beter,*  
*En; als we tevreden zijn met wat we hebben, zien wij dat we eigenlijk heel weinig oog hebben voor hen die zich niet zo goed zelf kunnen redden.*

### Missie en Visie

Op basis van deze centrale kernwaarden zijn wij gekomen tot formulering van de volgende gezamenlijke visie elementen én doelen:

- Door samenwerking zijn we in staat om nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.
- Niemand kan het alleen – we hebben elkaar nodig.
- We geven in een veilige omgeving voor alle deelnemers (ouders/kinderen/medewerkers) ruimte aan elkaar en heten het kind/de jongere werkelijk ‘welkom’! We doen dit op basis van onze eigen mogelijkheden en zijn daarin ook eerlijk naar kinderen/ouders.
- Bij ons werken gaat het vooral om ‘ontwikkelen’ boven de onderverdeling in ‘onderwijs’ en ‘zorg’. We benaderen kinderen/jongeren als ‘geheel mens’.
- Alle kinderen ontwikkelen zich vanuit eigen talenten en mogelijkheden; ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkelingstraject.
- We gaan ons onderwijs ‘organiseren/vorm geven’ ‘rondom’ en ‘vanuit’ het kind – de ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend en wij doen dit, bij voorkeur en indien mogelijk onder één leiding.
- We organiseren de ondersteuning zo vroeg mogelijk in het traject (gezin, ouders, zorg, onderwijs) om zo vroeg mogelijk te kunnen signaleren en te kunnen helpen: we doen dit vooral vroeg en samen en ononderbroken.
- We werken samen in onderlinge openheid en met respect voor elkaars verschillen: we werken daarbij aan ontwikkeling via reflectie en training.

De genoemde missie en de visie elementen hebben geleid tot een verkenning van mogelijkheden en een praktische invulling. De mogelijkheden en de invulling vormen de basis voor de planning voor de komende schoolplanperiode.

### De mogelijkheden

- Bij elkaar kijken: wat doe jij, hoe doe jij het, wat kan ik van je leren, wat kunnen we samen?
- Bezoeken afleggen bij instellingen, die al wat verder zijn in dit proces.
- Anders inrichten van een ‘zorgteam’ (meer integraliteit).
- Al concreet samenwerken rondom groepen kinderen (b.v. delen van dagen).
- In eigen kring (eigen opleidingsteam, instellingsteam) een plan maken, waar we vooral aan willen werken bij ‘winst uit samenwerken’

- Met name samen kijken naar 'overgangen' in de 'doorgaande lijn': overgangen vergemakkelijken voor kinderen/ouders.
- Huisbezoeken instellen en samen coördineren – in ieder geval bij 'nieuwe kinderen'.
- Werkgroep instellen vanuit de gezamenlijkheid en een centrale opdracht geven b.v. 2 personen vanuit ieder team met veel terugkoppelmomenten.
- Een nieuwe studiedag organiseren om het verloop te blijven stimuleren.
- Werken aan een 'jeugdsoos' voor alle kinderen en daarbij 'naschoolse opvang' in gezamenlijkheid.
- Collegiale consultatie invoeren als belangrijk onderdeel op de agenda's.
- Ervaren mensen binnenhalen: verhalen laten vertellen, voorbeelden aanhoren.
- Laten we bij de kleuters vooral gezamenlijk formuleren/documenten gebruiken en de 'oude' snel screenen.
- Als gezamenlijke teams ook ontspannende activiteiten samen organiseren.
- Organiseer vooral 'tijd' om dit soort dingen te doen en plan het in voor de mensen.
- Onderzoek doen naar de instap van kinderen, vooral zonder 'label'; maak b.v. een gezamenlijke observatiegroep.
- Overleg samen, hoe we ruimte indelen en gebruiken; vooral efficiënter.
- Overleg plegen over inrichting 'ateliers' en vooral 'school doorbrekend'
- Organiseren van een kinderboerderij (v.w.b. beheer en onderhoud: inschakelen instellingen als b.v. Cosis: dagopvang-activiteit).
- Als we op bezoek gaan bij een andere school/andere instelling, laten we dat dan als 'team' doen.
- Gezamenlijke scholing organiseren (combi's maken).

### **De invulling (op langere termijn)**

In 'lijn' met bovenstaande uitgangspunten en concrete invullingen van mogelijkheden voor het zetten van 'de volgende stap', denken wij aan:

- Contacten met gemeente (smw, ggd, jeugd, arbeid) intensiveren als financier en organisator van de zorg-kant en vooral ook de arbeidskant voor onze leerlingen/jongeren. Samen zouden we meer kunnen.
- Contacten 'aantrekken' met onze collega's van de voormalige 'cluster 4 – voorziening' (RENN4); met name als we samen willen kijken naar extra aandacht en integrale aandacht aan jonge kinderen, hebben we ook de 'gedragkant' heel hard nodig.
- Contacten 'aantrekken' met andere zorgpartners (b.v. Elker, Accare) voor specifieke problematiek van onze kinderen/jongeren, waarbij 'behandeling in de school' van belang is.
- Contacten 'aantrekken' met het reguliere kindercentrawerk/peuterspeelzalen. Als we preventiever willen werken, hebben we als samenwerkende partners voor die 'voorschoolse groep' een speciale taak.
- De mogelijkheid om bestuurlijk tot overeenstemming te komen voor wat betreft salariering en arbeidsvoorwaarden.
- Ons als samenwerkingsgroep ook melden bij het Samenwerkingsverband – het samenwerkingsverband passend onderwijs staat momenteel ook in 'de stand' om arrangementen te financieren en te stimuleren. Onze inzet in Winschoten verdient in die zin zeker steun.
- Bezien, of we samen met de zorginstellingen (b.v. Cosis/Elker) kunnen komen tot een vorm van 'gezamenlijk expertise-opbouw', om vooral een zo breed mogelijke groep kinderen/jongeren te kunnen bedienen. Een 'dekkend netwerk' in onze regio is daarbij ons oogmerk.
- Ontschotten, relatie met RENN4, SO-populatie op SBO, kleuters bij elkaar (het eerste dat wij uit gaan werken vanuit de studiedag).
- Met arbeidsvoorziening/gemeente/bedrijven/opleidingen in de regio nadere afspraken maken inzake de arbeidstraining van onze jongeren – specifieke certificeringen, specifieke trainingsmogelijkheden, afstemming met PrO en MBO.

### **De invulling (op korte termijn)**

- Meer informatie van elkaar krijgen: b.v. bij elkaar kijken, of samen naar een 'gevalsebescrijving' van een kind kijken, of in een kleine kerngroep elkaar informeren, of collegiale consultatie of intervisie-activiteit of aansluiten bij bestaande educatieve bijeenkomsten of.....



- Een aantal praktische dingen vooral samen doen vanaf nu: b.v. vieringen, buitenschoolse activiteiten, dingen ondernemen of.....
- Zorgen, dat 'de zorg' nauwer op ons betrokken wordt: meer samen naar kinderen/jongeren kijken, begeleiding op elkaar afstemmen etc.
- Starten om gezamenlijk intensiever te kijken naar 'het jonge kind' (observatie, intake, overleg, plaatsing, begeleiding etc.) (of voor VSO: bij de uitstroom naar arbeid, leven, dagbesteding).
- Verbreden van de ontwikkelingsmogelijkheden voor kinderen/jongeren: profiel 1 – gedrag – materialen/middelen – deskundigheid – ruimte etc.

### **De plaats van de school in de regio**

De Stuwe in Winschoten is gesitueerd in een krimpgebied en kent een grote regio functie. Het leerlingenaantal in de regio is de afgelopen jaren met 20% afgenomen. Deze afname heeft in het SO en SBO niet plaatsgevonden, het leerlingenaantal stijgt juist, met name bij de jongere kinderen.

### **Uitvoering:**

De doelstellingen worden concreet uitgewerkt in de planning. Hierbij wordt, zoals in de inleiding al is genoemd, gebruik gemaakt van actieteams en -plannen.

## **1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?**

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	
Schoolconcept	identiteit	Alle kinderen ontwikkelen zich vanuit eigen talenten en mogelijkheden; ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkelingstraject.
Schoolconcept	identiteit	Niemand kan het alleen – we hebben elkaar nodig.
Schoolconcept	identiteit	Bij ons werken gaat het vooral om 'ontwikkelen' boven de onderverdeling in 'onderwijs' en 'zorg'. We benaderen kinderen/jongeren zoals 'geheel mens'.
Schoolconcept	onderscheidend	Door samenwerking zijn we in staat om nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.
Schoolconcept	onderscheidend	We gaan ons onderwijs 'organiseren/vorm geven' 'rondom' en 'vanuit' het kind – de ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.
Maatschappelijk betrokken	participatie	We geven in een veilige omgeving voor alle deelnemers (ouders/kinderen/medewerkers) ruimte aan elkaar en heten het kind/de jongere werkelijk 'welkom'! We doen dit op basis van onze eigen mogelijkheden en zijn daarin ook eerlijk naar kinderen/ouders.
Maatschappelijk betrokken	netwerk	We organiseren de ondersteuning zo vroeg mogelijk in het traject (gezin, ouders, zorg, onderwijs) om zo vroeg mogelijk te kunnen signaleren en te kunnen helpen: we doen dit vooral vroeg en samen.



Beleid	Transparant	We werken samen in onderlinge openheid en met respect voor elkaars verschillen: we werken daarbij aan ontwikkeling via reflectie en training.
--------	-------------	---

### 1.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Actie	Planning schooljaar
<b>Alle kinderen ontwikkelen zich vanuit eigen talenten en mogelijkheden; ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkelingstraject.</b>	Met name samen kijken naar 'overgangen' in de 'doorgaande lijn': overgangen vergemakkelijken voor kinderen/ouders	2019-2023
Niemand kan het alleen – we hebben elkaar nodig. <b>Wij willen leren van anderen</b>	Bezoeken afleggen bij instellingen, die al wat verder zijn in dit proces.	2019-2022
<b>Wij willen kinderen/ jongeren benaderen als 'geheel mens'.</b> Bij ons werken gaat het vooral om 'ontwikkelen' boven de onderverdeling in 'onderwijs' en 'zorg'.	Onderzoek doen naar de instap van kinderen, vooral zonder 'label'; maak b.v. een gezamenlijke observatiegroep	2019-2020
<b>Wij willen goed met elkaar samenwerken:</b> Door samenwerking zijn we in staat om nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.	Een nieuwe studiedag organiseren om het verloop te blijven stimuleren.	2019-2020
	Als gezamenlijke teams ook ontspannende activiteiten samen organiseren.	2019-2023
<b>We gaan ons onderwijs 'organiseren/vorm geven' 'rondom' en 'vanuit' het kind – de ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.</b>	Al concreet samenwerken rondom groepen kinderen (b.v. delen van dagen).	2019-2023
<b>We organiseren de ondersteuning zo vroeg mogelijk in het traject (gezin, ouders, zorg, onderwijs) om zo vroeg mogelijk te kunnen signaleren en te kunnen helpen: we doen dit vooral vroeg en samen.</b>	Contacten met gemeente (smw, ggd, jeugd, arbeid) intensiveren als financier en organisator van de zorg-kant en vooral ook de arbeidskant voor onze leerlingen/jongeren. Samen zouden we meer kunnen.	2013-2022
	Met arbeidsvoorziening /gemeente/ bedrijven/ opleidingen in de regio nadere afspraken maken inzake de arbeidstraining van onze jongeren – specifieke certificeringen, specifieke trainingsmogelijkheden, afstemming met PrO en MBO.	2019-2023

	Ontschotten, relatie met RENN4, SO-populatie op SBO, kleuters bij elkaar	2019-2022
	Bezien, of we samen met de zorginstellingen (b.v. Cosis/Elker) kunnen komen tot een vorm van 'gezamenlijk expertise-opbouw', om vooral een zo breed mogelijke groep kinderen/jongeren te kunnen bedienen. Een 'dekkend netwerk' in onze regio is daarbij ons oogmerk.	2020-2022
	Ons als samenwerkingsgroep ook melden bij het Samenwerkingsverband	2019-2023
	Contacten 'aantrekken' met het reguliere kindercentrawerk/peuterspeelzalen. Als we preventiever willen werken, hebben we als samenwerkende partners voor die 'voorschoolse groep' een speciale taak.	2020-2022
	Contacten 'aantrekken' met andere zorgpartners (b.v. Elker, Accare) voor specifieke problematiek van onze kinderen/jongeren, waarbij 'behandeling in de school' van belang is.	2020-2022
	Contacten 'aantrekken' met onze collega's van de voormalige 'cluster 4 – voorziening' (RENN4); met name als we samen willen kijken naar extra aandacht en integrale aandacht aan jonge kinderen, hebben we ook de 'gedragskant' heel hard nodig.	2019-2021

## 2. Leiderschap en management

*Kwaliteit van de besluitvorming, kwaliteit van de stijl van leidinggeven en kwaliteit van de communicatie zijn belangrijke componenten die mede het succes van een school bepalen.*

### 2.1 Wat is onze visie op dit domein?

#### 2.1.1 Leiderschap

De school valt onder het bestuur van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG). Daarmee is zij de eerstverantwoordelijke voor de onderwijsinstelling, dus ook voor de te maken keuzes. Zij heeft veel van haar bevoegdheden gemandateerd aan de directie van de school.

De directie streeft een professionele cultuur na. Daarin wordt uitgegaan van erkende ongelijkheid: er bestaan immers grote verschillen tussen mensen en dat wordt erkend. De communicatie vanuit de directie is open en duidelijk. Vanuit openheid kan besproken worden wat mensen kunnen en niet kunnen.

In een professionele organisatie gaat men op zoek naar de kwaliteiten die iemand heeft en tracht men die te benutten. De professional wil dat hij volgend jaar beter is dan nu en stelt zichzelf daarom leerdoelen. Een professionele cultuur biedt kansen en stelt ook eisen.

Daarnaast blijft het van groot belang dat de interne communicatie helder en tijdig moet zijn. De directie is het aanspreekpunt voor mensen van buitenaf en moet daar ook de nodige tijd aan besteden. Het is een kunst om het evenwicht te vinden en bewaren tussen de tijd die aan interne en externe communicatie besteed wordt.

#### *Coachend leiding geven*

De stijl van optreden van de schoolleiding is “coachend”. Medewerkers worden aangesproken op hun persoonlijke verantwoordelijkheid en ondersteund en gestimuleerd bij het halen van taakgerichte doelen. Gelijkwaardigheid in de relatie, commitment en goede communicatieve vaardigheden worden belangrijk geacht. De communicatie is open.

#### *De school als lerende organisatie*

Het zijn de medewerkers die vorm en inhoud moeten geven aan de mogelijkheden om individueel en als team te leren. Het slagen van veranderingen hangt af van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en management. Middels actieplannen werken we planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling. De school als lerende organisatie betekent vooral óók leren van elkaar.

#### 2.1.2 Management

Het managementteam werkt integraal. De werkzaamheden die het managementteam verricht hebben enerzijds betrekking op het sturen van de dagelijkse processen, maar anderzijds ook op het coachen en stimuleren van medewerkers.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van directeur en schoolcoördinatoren (het managementteam) zijn vastgelegd in functieomschrijvingen. Initiatieven van het managementteam zijn leidend voor de aansturing van kwaliteitszorg. Ook de intern begeleiders en de orthopedagoog zijn betrokken bij het ontwikkelen van initiatieven voor kwaliteitszorg.

Alle MT-leden werken middels actieplannen planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling. De besluitvormingsprocedures op de Meentschool zijn helder, het is voor iedereen duidelijk hoe er besluiten worden genomen zowel op onderwijsinhoudelijk als op organisatorisch terrein. Het managementteam draagt het schoolplan actief uit.

Een veranderende organisatie, van school naar specialistisch kindcentrum, vraagt ook een andere organisatie van het management. Dit, en het gegeven dat de clusterdirecteur met pensioen is gegaan en momenteel is vervangen door een interim directeur vraagt van de school om op korte termijn na te denken over de leiding van de school in aanloop naar de vorming van een specialistisch kindcentrum.

## Leiderschap en professionele cultuur

De uitgangspunten omtrent leiderschap en professionele cultuur staan omschreven in het strategisch beleidsplan van SOOOG.

Voor de concrete uitwerking van bovenstaande uitgangspunten verwijzen wij naar de relevante documenten / werkwijzen: o.a.: schoolgids, personeelsgids, team- en bouwoverleg, schoolregels, gesprekscyclus, werken met actieteams, klassenbezoek door directie, collegiale consultatie en intervisie, teamscholing, bestuursbeleidsplan, strategisch beleidsplan SOOOG, managementstatuut, managementrapportage, schooljaarplan, schooljaarverslag.

## 2.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel
Transparantie	Duidelijkheid	Rollen, taken en verantwoordelijkheden van het managementteam (MT) zijn vastgesteld, schriftelijk vastgelegd en besproken met het team.
Opmerking	Functieboek	
Transparantie	Duidelijkheid	80% van de medewerkers is op de hoogte van de MT taken, -bevoegdheden en -verantwoordelijkheden.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Transparantie	Duidelijkheid	80% van de medewerkers vindt de besluitvormingsprocedures waarmee ze te maken hebben duidelijk.
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Transparantie	Open communicatie:	80% van de medewerkers ervaart de communicatie door het MT als open en duidelijk.
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Transparantie	Zichtbaar	80% van de medewerkers ervaart het MT als zichtbaar (aanspreekbaar, beschikbaar).
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Lef	Onderwijskundig leiderschap	Alle MT- leden werken middels actieplannen planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling.
Opmerking	Schoolplan, schooljaarplan, actieplanning	
Lef	Onderwijskundig leiderschap	90% van de medewerkers vindt dat het MT een goede organisatie- en schoolontwikkeling plant.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Lef	Inspirerend	80% van de medewerkers geeft aan dat zij het management stimulerend en ondersteunend vinden.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Lef	Inspirerend	80% van de medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende het schoolplan actief uitdraagt.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	

Lef	Ondernemend	Het MT positioneert de school in het kader van passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner.
Opmerking	Geen objectie beoordelingsinstrument	
Lef	Innovatief	Het MT stimuleert innovatief handelen (nemen van initiatieven) van medewerkers.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	De motivatie en ambities van alle MT- leden zijn bekend.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	Alle MT- leden beschikken over een POP gebaseerd op een ontwikkelingsassessment of een ander instrument.
Opmerking	POP	
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	Alle MT leden zijn gekwalificeerd en hebben een bij hun functie passende opleiding gevolgd.
Opmerking	Voltooide schoolleidersopleiding	
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	De MT leden zijn geschoold in het gebruik van de Vaardigheidsmeter Leerkrachtgedrag (VHM).
Opmerking	Certificaat gebruik VHM	

## 2.3 doelstellingen

Onderstaande doelstelling zal worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	actie	Planning
<b>De school heeft een toekomstbestendige management- en ondersteuningsteamstructuur</b>	Overleg MT en ondersteuningsteams (OT's) van SO/VSO en SBO over de gewenste samenstelling van het MT/OT, denkend aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grootte van het management</li> <li>▪ Taken van het management</li> <li>▪ Taken van het OT</li> <li>▪ Verdeling van de taken tussen MT en OT</li> <li>▪ Profiel van de (cluster) directeur/ directeur SKC</li> </ul>	2019
<b>We hebben ons onderwijs 'georganiseerd/vormgegeven' 'rondom' en 'vanuit' het kind.</b> De ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.	Anders inrichten van een 'zorgteam' (meer integraliteit). Dit verankeren in het schoolondersteuningsprofiel	2019-2021

## 3. Personeel

*Het personeel is het kapitaal van je organisatie.*

### 3.1 Wat is onze visie op dit domein?

Zoals wij geloven in het talent van onze leerlingen, geloven wij ook in het talent van het personeel. Wij willen bijdragen om dit talent optimaal te ontwikkelen. Dat doen wij in een professionele schoolcultuur.

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs is voor een groot deel afhankelijk van het onderwijskundig management van de school en van de leerkracht (leerkrachtgedrag). De competenties van alle medewerkers zijn van belang om de centrale onderwijsdoelstellingen te kunnen realiseren.

We vinden dat de kwaliteit van het onderwijs op het hoogst mogelijke niveau moet zijn. Voor de Meentschool betekent dit dat we (nieuwe) leerkrachten vragen de Master opleiding Special Educational Needs te gaan volgen.

Onze assistenten hebben een gespecialiseerde opleiding gevolgd, passend bij onze doelgroep.

De Vaardigheidsmeter Instructiegedrag voor leerkrachten (VHM) wordt op school ingezet om jaarlijks de leerkrachtvaardigheden te toetsen.

Intervisiebijeenkomsten vormen een integraal onderdeel van het schooljaarplan.

Naast competenties zijn echter ook de persoonlijke (talent) ontwikkeling en het arbeidsplezier en de passie van het personeel van belang. Er moet dan ook een actief loopbaanbeleid worden ontwikkeld met daarin elementen als mobiliteit, taakdifferentiatie, functieroulatie en leeftijdsbewust personeelsbeleid. De functiemix biedt ons hier extra mogelijkheden.

Bij binnenkomst krijgen nieuwe medewerkers een coachingstraject aangeboden. Aan elke nieuwe medewerker wordt een ervaren coach gekoppeld.

In het kader van Integraal Personeelsbeleid (IPB) zijn op bovenschools niveau procedures en instrumenten ontwikkeld. Deze zijn ondergebracht in het Integraal Personeels Beleidsplan.

Een veranderende organisatie vraagt ons om na te denken over het functiebouwwerk. In samenspraak met SOOOG moet worden gezien of het functieboek nog voldoet. Onderzocht moet worden of het huidige personeelsbestand voldoende is toegerust voor de toekomst (het specialistisch (integraal) kindcentrum) of dat er bijvoorbeeld aanvullende scholing nodig is. Strategische Personeels Planning (SPP) is een hulpmiddel om dat te onderzoeken

### 3.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel
Betrokken	Enthousiast	80% van de medewerkers geeft aan dat ze de school als werkorganisatie waardeert met "goed".
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Betrokken	Uitdragen	Alle medewerkers onderschrijven het schoolconcept en dragen dit in woord en daad, binnen en buiten de school uit.
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Voldoende personeel	Werving en selectie	De werving- en selectieprocedure wordt in alle gevallen gevolgd en gebaseerd op de functiemix.

Opmerking	IPB	
Voldoende personeel	Beschikbaarheid invallers	Alle verzuim wordt binnen 1 dag adequaat vervangen.
Opmerking	Schoolgids	
Competent personeel	Competentieprofiel	Er is een competentieprofiel voor elke functie.
Opmerking	IPB, functieboek	
Competent personeel	Competentieprofiel	Alle medewerkers kennen hun competentieprofiel.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Competent personeel	Competent	Alle medewerkers zijn aantoonbaar adequaat geschoold in het werken met leerlingen op school.
Opmerking	Master SEN, cursussen	
Competent personeel	Competent	90% van de medewerkers wordt als voldoende competent (startbekwaam, ervaren of excellent) beoordeeld.
Opmerking	VHM	
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	90% van de nieuwe medewerkers stelt dat ze daadwerkelijk goed begeleid wordt.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	90% van de medewerkers ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Lerend personeel	Kennisdeling	Er is uiterlijk eind juni van elk schooljaar een (1 jarig) scholingsplan door de directie opgesteld dat in het schooljaar daarop wordt uitgevoerd.
Opmerking	Jaarlijks via de SOOOG academie	
Lerend personeel	Kennisdeling	90% van de medewerkers ervaart scholing als zinvol.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Lerend personeel	Kennisdeling	De school organiseert 2 maal per jaar intervisie voor haar medewerkers (leren van en met elkaar).
Opmerking	Opgenomen in jaarplanning	
Lerend personeel	Persoonlijke ontwikkeling	1 x per jaar wordt met 100% van de medewerkers een gesprek gevoerd over functioneren en persoonlijke ontwikkeling.
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	
Lerend personeel	Persoonlijke ontwikkeling	90% van de medewerkers vindt dat ze adequate feedback van hun leidinggevende ontvangen op hun functioneren.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	

Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	100 % van de medewerkers beschikt over een POP.
Opmerking	POP	
Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	Voor 90% van de medewerkers is een actueel (digitaal ) bekwaamheidsdossier ingericht.
Opmerking	Personeelsdossier	
Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	Alle medewerkers doorlopen een gesprekkencyclus (doelstellingengesprek, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprek).
Opmerking	Jaarplanning	
Gezond	Ziekteverzuim en re-integratie	90% van de medewerkers is tevreden over de begeleiding bij ziekte en re-integratie.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Gezond	Verzuim	De school kent een ziekteverzuim van 4% of lager.
Opmerking	Informatieverstrekking door SOOOG	

### 3.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Actie	Planning
<b>Wij zijn in staat om door samenwerking nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.</b>	Werkgroep instellen vanuit de gezamenlijkheid en een centrale opdracht geven b.v. 2 personen vanuit ieder team met veel terugkoppelmomenten	2019-2020
<b>We werken samen in onderlinge openheid en met respect voor elkaars verschillen: we werken daarbij aan ontwikkeling via reflectie en training.</b>	In eigen kring (eigen opleidingsteam, instellingsteam) een plan maken, waar we vooral aan willen werken bij 'winst uit samenwerken'	2020-2021
	Collegiale consultatie invoeren als belangrijk onderdeel op de agenda's.	2019-2020
	Bij elkaar kijken: wat doe jij, hoe doe jij het, wat kan ik van je leren, wat kunnen we samen?	2019-2023
<b>Het personeel is toegerust voor de inzet in het specialistisch kindcentrum</b>	Inzet van SPP, inzicht krijgen in de kwaliteiten van het huidige personeel en onderzoeken waar actie nodig is in de vorm van	2019-2023



## 4. Cultuur en klimaat

*De Meentschool streeft een professionele cultuur na. De directie houdt rekening met de verschillen die er zijn tussen teamleden. Er is veel aandacht voor de cultuur van ouders en leerlingen. Ouders worden betrokken bij de school.*

### 4.1 Wat is onze visie op dit domein?

#### 4.1.1 Cultuur voor leerlingen

De school streeft ernaar een plek te zijn waar leerlingen zich veilig en geborgen voelen.

De omgang met de leerlingen is open, vanuit een positief opvoedingsperspectief. Er zijn een aantal voorwaarden die dit open klimaat bepalen. Rust, vaste afspraken en regelmaat, kortom structuur, zijn kernbegrippen in het schoolklimaat. Een rustige, veilige omgeving is een voorwaarde om leerlingen in staat te stellen zo geconcentreerd mogelijk te werken en hun motivatie zo optimaal mogelijk te stimuleren. Op deze manier willen we leerlingen vertrouwen laten krijgen in eigen kunnen.

Om tot leren te komen is het van groot belang dat leerlingen zich veilig voelen op school. Respect voor de ander staat hierbij centraal. Daarnaast spreekt het vanzelf dat we agressie, pesten, vernielen enz. niet toestaan binnen onze school. We spreken leerlingen aan op ongewenst gedrag.

#### 4.1.2 Cultuur voor medewerkers

Wij hebben een professionele cultuur. Binnen een professionele cultuur wordt er rekening gehouden met de verschillen die er zijn tussen mensen. De directie gaat uit van de kwaliteiten van mensen, de verschillen tussen mensen worden erkend en bespreekbaar gemaakt binnen het team. We gaan binnen de Meentschool op een professionele manier met elkaar om. Medewerkers stellen zich kritisch op ten opzichte van elkaar en geven elkaar duidelijke feedback, we praten met elkaar en niet over elkaar en laten elkaar in onze waarde. Iedereen spreekt voor zichzelf. We geven elkaar advies en ondersteunen elkaar op de momenten dat dit nodig is. Medewerkers voelen zich betrokken bij school, we voelen ons als team gezamenlijk verantwoordelijk voor de school.

Onze interne communicatie is goed op orde. De medewerkers worden tijdig voorgelicht vanuit de directie.

Agenda's voor vergaderingen met het personeel of de MR zijn duidelijk opgesteld. Alle agendastukken worden van tevoren toegezonden. Onze vergaderingen zijn functioneel en worden op een efficiënte manier gevoerd. De mening van personeelsleden wordt gehoord.

#### 4.1.3 Cultuur voor ouders

Ouders zijn bij Passend Onderwijs direct belanghebbenden. Een belangrijk nevendoeel van Passend Onderwijs is de positie van ouders te verstevigen zowel op individueel niveau ten aanzien van hun eigen kinderen als op collectief niveau.

De rol van ouders en de school bij onderwijs en opvoeding is niet gelijk, maar wel gelijkwaardig. Vanuit deze grondhouding vindt de communicatie tussen school en ouders plaats. Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kind; scholen zijn primair verantwoordelijk voor het onderwijs. Beiden zijn we gericht op hetzelfde doel: kinderen maximale kansen bieden. Als partners trekken school en ouders op om deze doelstelling te bereiken.

Mochten ouders toch klachten hebben over de school, dan kunnen zij zich wenden tot de directie of tot het College van Bestuur van SOOOG. SOOOG beschikt over een klachtenregeling; in de schoolgids wordt de procedure verder beschreven.

#### **Ouderavonden**

Aan het begin van het schooljaar wordt in elke groep een informatieavond gehouden waarin het programma van de groep wordt besproken en waar afspraken, regels en bijzondere activiteiten worden doorgesproken. Driemaal in een schooljaar is er voor ouders de mogelijkheid om met de leerkracht over de ontwikkeling en de prestaties van hun kind te spreken. Dit kan op een spreekavond. Ook tussendoor is

dit mogelijk door een afspraak met de leerkracht te maken. In de jongste groepen wordt jaarlijks een koffieochtend georganiseerd, zodat ouders samen met de leerlingen een ochtend kunnen meedraaien. In de loop van elk jaar worden er voor beide afdelingen ouder- en thema-avonden over actuele zaken georganiseerd, bijvoorbeeld de stagemarkt voor VSO leerlingen.

### Ouders en betrokkenheid bij de school

We vinden als school de betrokkenheid van de ouders / verzorgers heel belangrijk. Deze betrokkenheid kan blijken uit het belangstelling tonen voor het wel en wee van het kind en de groep, maar ook uit het daadwerkelijk helpen bij uiteenlopende activiteiten.

Aan het begin van het schooljaar kunnen ouders zich voor verschillende activiteiten opgeven, zoals:

- helpen bij handvaardigheid lessen;
- vervoer van kinderen bij een excursie;
- mede begeleiden van groepen bij excursies;
- helpen bij vieringen en feesten.

Naast ouderavonden organiseren we jaarlijks een kerst- of voorjaarsmarkt en is er het kunstproject waar leerlingen optreden voor ouders en familie en is er een jaarafsluiting/musical voor het SO.

We streven een open communicatie na met ouders, door o.a.:

- bespreking groepsplan / ontwikkelingsperspectief, rapport;
- Het gebruik van MijnSchool als informatiemiddel.

De school kent een medezeggenschapsraad (MR), die bestaat uit drie leden die door het personeel zijn gekozen (de personeelsgeleding) en drie leden die door de ouders zijn gekozen (de oudergeleding). De MR richt zich met name op beleidsmatige zaken.

Oudertevredenheidsonderzoek: Eens in de twee jaar ontvangen ouders (en leerlingen) een vragenlijst, waarmee ouders / verzorgers kunnen aangeven in hoeverre ze tevreden zijn over de school en de school als een veilige en leerzame omgeving waarderen. Wij streven naar een tevredenheidsscore van 85%.

## 4.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Interne communicatie	Effectief, duidelijk en transparant	80% van de medewerkers krijgt voldoende informatie om het werk op school goed te kunnen doen.	
Opmerking	Brinbox		
Interne communicatie	Effectief, duidelijk en transparant	80% van de mr- leden ervaart een duidelijke informatievoorziening vanuit de directie.	
Opmerking	Jaarverslag		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden geeft aan dat hun mening gehoord wordt.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken, personeelstevredenheidsenquête		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden geeft aan de agenda's van overleggen duidelijk te vinden.	
Opmerking	Gesprekken		

Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden voelt zich in het algemeen en voor vergaderingen vooraf goed geïnformeerd en voorbereid / leest stukken.
Opmerking	Gesprekken	
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de medewerkers ervaart de overleggen als functioneel.
Opmerking	Functioneringsgesprekken	
Interne communicatie	Vergaderen	Agendastukken zijn altijd van te voren beschikbaar.
Opmerking	Brinbox	
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	1 keer per maand verschijnt de nieuwsbrief.
Opmerking	Nieuwsbrief	
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	90% van de ouders is tevreden over de communicatie tussen school en ouders.
Opmerking	Tevredenheidsenquête	
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	2 keer per jaar wordt er een schoolkrant uitgebracht.
Opmerking	Schoolkrant	
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	Ouders worden ten minste 3 keer per jaar uitgenodigd op school voor bespreking voortgang leerling.
Opmerking	Voortgangsgesprekken, rapportbesprekingen	
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	Ouders worden ten minste drie keer per jaar uitgenodigd voor een themabijeenkomst (ouderavond, projecten, enz.).
Opmerking	W.o. kunstproject, stage voorlichtingsavonden, musical	
Interne communicatie	Educatief partner	95% van de ouders ervaart in voldoende mate betrokken te worden bij het onderwijs voor hun kind.
Opmerking	Deze prestatie indicator houdt verband met het beleidsstuk ouderbetrokkenheid (Visie en beleid / maatschappelijk betrokken / participatie)	
Professionele schoolcultuur	Teamcohesie	80 % van de medewerkers ervaart dat het team zich gezamenlijke verantwoordelijk weet voor de school.
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	
Professionele schoolcultuur	Conflictbeheersing	Medewerkers worden door leidinggevenden aangesproken op hun gedrag.
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête	

### 4.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Thema	Planning
<b>80% van de medewerkers ervaart dat met- en niet over hen wordt gecommuniceerd.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023
<b>80% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023
<b>75% van de leerkrachten vindt dat ouders voldoende betrokken (bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.) zijn bij de school van hun kind.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023

## 5. Middelen en voorzieningen

*Een Specialistisch Kindcentrum gericht op thuisnabij specialistisch onderwijs in de regio Oldambt vraagt om een moderne, uitdagende en goed geoutilleerde leeromgeving voor onze leerlingen.*

### 5.1 Wat is onze visie op dit domein?

#### 5.1.1 Huisvesting en uitrusting

Het schoolgebouw vormt het visitekaartje voor (potentiële) ouders. De inrichting ervan en de uitstraling van het gebouw en het speelterrein verhogen de indruk van kwaliteit.

Schoolgebouwen moeten zijn aangepast aan de eisen van de toekomst (o.a. op duurzaamheid) en aan het specifieke profiel van de school.

Gespecialiseerd onderwijs vraagt om een uitdagende leeromgeving. We streven er tevens naar de leeromgeving zo in te richten, dat een leerling, die is aangewezen op ons type onderwijs, vanwege bijkomende lichamelijke of zintuiglijke beperkingen geplaagd kan worden. Hierin is zo veel mogelijk voorzien in het nieuwe onderkomen in Onderwijszorgcentrum De Stuwe.

We beschikken over ruime lokalen, nevenruimtes, praktijklokalen, een ruime gemeenschapsruimte, een speellokaal, omheinde pleinen en een schooltuin.

Verder beschikken we over goede verzorgingsmiddelen en een breed assortiment aan adequaat, up-to-date lesmateriaal en digitale schoolborden.

De afgelopen schoolplanperiode heeft de school te kampen gekregen met ruimtegebrek. In het schooljaar 2018-2019 worden er 5 theorielokalen bijgebouwd waardoor het ruimtegebrek wordt opgelost. De wens om over een personeelsruimte te kunnen beschikken wordt tevens ingelost.

Bij de ontwikkeling van een specialistisch kindcentrum is huisvesting geen beperkende factor (meer).

#### 5.1.2 Materieel en financieel beleid

Het financiële beleid is gericht op de continuïteit van (de kwaliteit van het) onderwijs in al haar aspecten voor de korte, middellange en lange termijn. In dat beleid staat steeds de balans tussen eisen die het onderwijs op korte termijn stelt en een meerjarenperspectief centraal. SOOOG als bestuur van de Meentschool streeft naar een solide financiële en bedrijfseconomische basis met een jaarlijks sluitende exploitatie, voldoende reserves en adequate voorzieningen.

Exploitatie en kwaliteit wordt periodiek teruggekoppeld in managementrapportages. De Meentschool maakt een schoolbegroting en controleert regelmatig (online) de exploitatie versus het budget. Als school werken we binnen een schooljaarplanperiode met een jaarcyclus, waarin beschikbare budgetten worden ingezet voor de exploitatie en verhoging van onderwijskwaliteit. Realisatie vindt plaats door een goed functionerend systeem van planning en control op zowel centraal als decentraal niveau.

Voor het materieel onderhoud is een meerjaren onderhoudsplan vastgesteld. Jaarlijks wordt dit plan geactualiseerd. Over de uitvoering van het jaarlijks onderhoud wordt overleg gepleegd met het bestuur van SOOOG.

Voor de vervanging van methodes en aanvullende materialen is een investeringsplan opgesteld. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd. Doordat de school in een nieuw gebouw is gehuisvest is het onderhoud aan de school tot een minimum beperkt. De veiligheid en de voorzieningen zijn gewaarborgd.

### 5.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Accommodatie	Uitdagend, rijk en inspirerend	Het schoolgebouw is een uitdagende leeromgeving.	
Opmerking			
Accommodatie	Uitdagend, rijk en inspirerend	Het schoolplein is een uitdagende leeromgeving.	
Opmerking			
Accommodatie	Beheer en onderhoud	Het beheer en onderhoud wordt conform het (meerjaren) huisvestings- en onderhoudsplan voor de school uitgevoerd.	
Opmerking	Beheer is in handen van de gemeente		
Faciliteiten	Ruimtes	Afdelingen hebben een heldere visie op de inrichting en aankleding van ruimtes.	
Opmerking			
Faciliteiten	Ruimtes	Voor medewerkers zijn voldoende functionele ruimtes beschikbaar.	
Opmerking	Tevredenheidsenquête		
Faciliteiten	Ruimtes	Er zijn voldoende lesruimtes en praktijklokalen beschikbaar.	
Opmerking			
Faciliteiten	Materialen	90% van de leerkrachten heeft de beschikking over voldoende lesmaterialen.	
Opmerking			
Faciliteiten	Materialen	90 % van de leerkrachten heeft de beschikking over zelfcorrigerende materialen.	
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Er zijn voldoende adequate verzorgingsmiddelen en materialen.	
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Alle medewerkers hebben Arbo goedgekeurd meubilair.	
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Alle leerlingen hebben passend en Arbo goedgekeurd meubilair.	
Opmerking			
Begroting	Solide	Het MT opereert in alle gevallen binnen de vastgestelde begroting.	
Opmerking	Begroting		

### 5.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	actie	Planning
<b>De school heeft de beschikking over een personeelsruimte</b>	Na verbouwing inrichten van een personeelsruimte	2019
<b>We hebben ons onderwijs 'georganiseerd/vormgegeven' 'rondom' en 'vanuit' het kind. De ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.</b>	De mogelijkheid om bestuurlijk tot overeenstemming te komen voor wat betreft salariering en arbeidsvoorwaarden.	2021-2022

## 6. Management primaire processen

*We stimuleren onze leerlingen zoveel mogelijk en we hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. We geloven dat met tijdige en volledige ondersteuning (zowel pedagogisch als didactisch) veel bereikt kan worden. Onze pedagogische benadering is gericht op de behoefte aan veiligheid, autonomie en het ontwikkelen van zelfvertrouwen. In onze didactische benadering zijn we gericht op het geven van effectief onderwijs, instructies worden volgens het directe instructiemodel gegeven, leerlingen die extra instructie nodig hebben krijgen dat. Het onderwijs wordt afgestemd op de mogelijkheden van onze leerlingen. De lestijd wordt efficiënt gebruikt.*

### 6.1 Wat is onze visie op dit domein?

Als Meentschool geloven wij in het talent van onze leerlingen en het is onze taak om met ouders, verzorgers samen te zoeken naar die unieke mogelijkheden. Ons onderwijs is activerend op een manier die de leerlingen voorbereidt op later; een zo hoog mogelijk niveau van werken, wonen, participeren en leven in onze samenleving.

Binnen de VSO-afdeling richten we ons al in een vroeg stadium op functionele arbeidstoeleiding. Het samen kunnen werken aan een helder omschreven toekomstperspectief werkt motiverend en stimuleert het zelfvertrouwen. We werken met concrete uitstroombrofielen en ontwikkelingsperspectieven voor de leerlingen.

De onderwijsomgeving in de groepen komt tegemoet aan de basisbehoeften, zoals deze voor al onze leerlingen gelden, te weten:

- behoefte aan veiligheid en acceptatie
- behoefte aan een positief zelfbeeld
- behoefte aan autonomie, zelfstandigheid en zelf keuzes mogen maken

Ons onderwijs is:

- **Actief:** Onderwijs dat een actieve en zo zelfstandig mogelijk lerende leerling centraal stelt. We hebben een doorgaande lijn voor zelfstandig werken en leren, uitmondend in dag- en weektaken.
- **Breed:** Onderwijs dat zich richt op een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van alle leerlingen, maar dat wel nadrukkelijk tegenwicht biedt aan overlading en versnippering.
- **Creatief en contrastrijk:** onderwijs dat recht doet aan verschillen tussen leerlingen, zo veel mogelijk aansluit bij verschillen die er zijn, en deze verschillen ook benut.
- **Uitdagend:** Onderwijs dat uitgaat van de kansen en de mogelijkheden van de leerlingen en zich niet laat leiden door hun beperkingen.
- **Voorspelbaar:** Alle professionals gaan op dezelfde voorspelbare manier met leerlingen, elkaar en met alle overige betrokkenen binnen de organisatie om.
- **Gestructureerd:** Bij dit alles zijn en blijven de vaardigheden van de leerkracht zijn cruciaal. Onze leerkrachten geven goed les: de instructielessen hebben een duidelijke structuur (DIM), de leerkrachten activeren alle leerlingen en beschikken over een scala aan (coöperatieve) werkvormen.
- **Methodisch:** Er wordt zoveel mogelijk methodisch gewerkt aan ontwikkeling. Om de vorderingen ook op dit gebied bij te houden werken we met een leerlingvolgsysteem; hierdoor signaleren we vroegtijdig wanneer het niet goed gaat met een leerling om vervolgens de juiste hulp te kunnen bieden.
- **Gedifferentieerd:** Er wordt gedifferentieerd in leerstof, instructie, verwerking, tijd en communicatie op drie niveaus.

#### 6.1.1 Leerstofaanbod en differentiatie

##### *Onderwijsleerproces: onze uitgangspunten*

Wij hebben het onderwijsleerproces op onze school ingericht op basis van onderstaande uitgangspunten:

1. Toepassing directe instructiemodel (DIM);



2. Convergente differentiatie;
3. Gedifferentieerde instructie;
4. Expliciet onderwijs in leerstrategieën;
5. Veel aandacht voor directe feedback;
6. Toepassing van adequate werk- en groeperingvormen;
7. Inrichting van een functionele leeromgeving;
8. Afstemming onderwijsleerproces op behoeften van leerlingen (instructie, tijd, verwerking, taalgebruik);
9. Actieve betrokkenheid van leerlingen en een taakgerichte werksfeer;
10. Verantwoordelijkheid leerlingen voor de organisatie van hun eigen leerproces (waar mogelijk);
11. Vormen van coöperatief leren.

Binnen onze school kiezen we voor een ontwikkelingsgerichte benadering van onderwijs. De leerling staat centraal in het leerproces. De nadruk ligt op het ondersteunen van leerlingen, die moeten proberen zelf actief hun kennis op te bouwen. Daarbij wordt kennis gezien als een persoonlijk bouwwerk van de leerlingen (constructivisme). De instructie moet erop gericht zijn leerlingen te ondersteunen bij het leren zelf actief hun eigen kennis op te bouwen.

Niet louter de leerstof, maar ook de kennis over leerprocessen staat centraal. Leren is voortbouwen op voorgaande leerprocessen en leerresultaten.

Het onderwijsaanbod moet zoveel mogelijk een totaalpakket zijn, waarmee leerlingen worden toegerust op zo zelfstandig als mogelijk functioneren in de maatschappij.

De leerstof die wij aanbieden bestaat niet alleen uit feitenmateriaal (kennis vergaren), we bieden ook leerstof aan waarmee de leerlingen hun sociale, praktische en kunstzinnige vaardigheden kunnen ontwikkelen. Bij de keuze van leerinhouden letten we vooral op de betekenis die de leerstof voor kinderen heeft. Op dit punt zijn we zelfs uitermate scherp. De directe relatie tussen wat op school is geleerd en de toepassing daarbuiten is van groot belang voor de zelfredzaamheid. Niet alle kinderen leggen even gemakkelijk zelf dat verband. Op onze school zijn daarom veel "levensechte" materialen te zien, bijvoorbeeld; recepten, kranten, reclamefolders met prijzen, weeg- en meetapparatuur. We proberen zo veel mogelijk de buitenwereld naar binnen te halen (aanschouwelijk onderwijs). De inrichting van de ruimtes bootst de werk- en woon situatie zo natuurgetrouw mogelijk na.

Waar mogelijk bieden we de leerstof ook in samenhang aan. Thematische projecten en een koppeling tussen taal, rekenen en wereldoriëntatie komen veelvuldig voor.

Als basis voor het onderwijsaanbod hanteert onze school de ZML leerlijnen. Deze zijn opgesteld door het CED vanuit de SLO kerndoelen. We maken gebruik van zowel de vakspecifieke- als de vakoverstijgende leerlijnen.

Soms bieden bestaande methodes voor enkele leerlingen onvoldoende oefenstof om kennis en vaardigheden algemener bruikbaar te maken. We beschikken daarom over een orthotheek met specifieke materialen en hulpmiddelen bij de methodes.

### **Werkvormen**

We brengen onze leerlingen in contact met leerinhouden door middel van werkvormen zoals instructie geven (en feedback), demonstreren, het leergesprek, leren door zelf te onderzoeken, rollenspel, voorlezen enzovoort. We vinden het belangrijk dat leerlingen een actieve rol in het leerproces krijgen toegemeten en de keuze van de werkvormen stemmen we daarop ook af.

Belangrijk om te melden is verder dat we door de hele school heen aandacht besteden aan het "leren leren" zelf. In de hoogste klassen bereiden we de leerlingen voor op studievaardigheden en bespreken en trainen we nadrukkelijk op welke manier een leerling succesvol kan zijn. In de groepen is het voorbeeldgedrag van de leerkracht en de onderwijsassistent belangrijk.

## **Instructie geven**

Voor het geven van effectieve instructie wordt op de Meentschool uitgegaan van het directe instructie model (DIM). Het instructiemodel gaat uit van een zestal onderdelen waar je aan moet voldoen om effectieve instructie te geven, namelijk:

1. Dagelijkse terugblik.
2. Presentatie.
3. Begeleide (in) oefening.
4. Individuele verwerking.
5. Periodieke terugblik.
6. Terugkoppeling (gedurende elke lesfase).

Deze indeling in hoofdstappen is nuttig. De werkelijke effectiviteit van de instructie wordt in feite bepaald door een hele reeks factoren, die we hieronder weergeven:

- Bij de dagelijkse terugblik is er in het bijzonder aandacht hoe aan te sluiten bij de voorkennis van de leerling;
- We besteden extra aandacht aan de individuele verwerking. Voor veel kinderen is deze individuele verwerking een lastige omschakeling in het instructieproces. Leerlingen die dat nodig hebben blijven nog oefenen onder begeleiding van de leerkracht / onderwijsassistent, terwijl andere kinderen al zelfstandig aan de slag gaan. Dit noemen we "verlengde instructie". Na de uitleg oefenen de leerlingen onder begeleiding. Het zelfstandig oplossen van problemen krijgt daarbij de nadruk. We leren leerlingen terug te vallen op de gegeven uitleg. Daarna oefenen de leerlingen zelfstandig of per tweetal (soms ook in een groepje);
- We motiveren de leerlingen door te bespreken wat je met de uitleg kunt. Nieuwe stof bieden we aan in verschillende contexten, zodat de leerlingen ontdekken dat vaardigheden ook in andere settings gebruikt kunnen worden;
- We geven directe feedback aan de leerlingen;
- De leerkracht demonstreert de te leren vaardigheden vaak expliciet. Er is veel aandacht voor de "aanpakstrategie";
- We proberen indien nodig het kortetermijngeheugen van onze leerlingen, waar tijdens het leren een groot beroep op wordt gedaan, te ontlasten door met kleine leerstapjes te werken, visualisaties aan te bieden en het tempo van de uitleg te variëren.

## **Coöperatief leren**

We besteden ook aandacht aan coöperatief leren. Door samenwerking ontwikkelt de leerling sociale vaardigheden en samenwerken verhoogt de leerprestaties.

## **Klassenorganisatie**

Een duidelijke klassenorganisatie levert ook een bijdrage aan een krachtige leeromgeving. We maken leerlingen er ook mede verantwoordelijk voor.

Zelfstandig werken is een onderdeel van klassenmanagement. Het ondersteunt het klassenmanagement en is een vaardigheid die de leerlingen en de leerkracht onder de knie moeten krijgen. Dat heeft tijd en een gestructureerde aanpak nodig.

Door te kiezen voor zelfstandig werken, kiezen we voor planmatig werken.

Leerlingen leren om te gaan met uitgestelde aandacht. Dit betekent dat de leerlingen wel aandacht krijgen, alleen niet altijd op het moment dat zij dat willen, omdat de leerkracht bezig is met instructie. Met behulp van een symbool (groene / rode kaart) is duidelijk aangegeven wanneer de leerkracht wel / niet beschikbaar is voor de leerlingen. Voordat de leerlingen beginnen, is duidelijk aangegeven d.m.v. de Timetimer hoeveel tijd er is voor zelfstandig werken.

Op onze school worden leerlingen ingedeeld op basis van hun ontwikkelingsperspectief. Dit gebeurt op basis van leeftijd, ontwikkelingsniveau, sociaal-emotionele ontwikkeling en praktische vaardigheden.

Voor de leerkracht vormt het ontwikkelingsperspectief een belangrijk instrument om zijn onderwijs in te richten, want het is een instrument om de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling vast te stellen en te bepalen welke zorg de leerling nodig heeft om het maximaal haalbare te realiseren. Daarmee biedt het de leerkracht een handvat om het onderwijs planmatig en opbrengstgericht vorm te geven. Het groepsplan is gebaseerd op de kerndoelen ZML van SLO en op de leerlijnen voor het ZML onderwijs. Daarnaast gebruiken we ook de doelen uit de door ons gebruikte methoden, omdat de doelen van het CED niet altijd dekkend zijn voor ons onderwijsaanbod. Doel van het groepsplan is het inzichtelijk maken van de organisatie van het onderwijs in de groep, de vakgebieden waaraan wordt gewerkt, de doelen die in de loop van het jaar gesteld worden en de niveaugroepen die er zijn in de groep. Het systematiseert tevens het handelen en de werkwijze van de leerkracht en maakt voor een buitenstaander inzichtelijk waaraan wordt gewerkt in een groep. De onderwijsbehoeften van de afzonderlijke leerlingen worden op hoofdlijnen in het groepsplan beschreven.

## 6.1.2 Leerlingenondersteuning

### Onze uitgangspunten

Voor een adequate uitvoering van de begeleiding van onze leerlingen hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Handelingsgerichte werkwijze;
- Systematisch volgen van de vorderingen van onze leerlingen met behulp van:
  - Methodeonafhankelijke toetsen Leerlingvolgsysteem;
  - Methodegebonden toetsen;
- Systematische analyse van leerlingresultaten en de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen;
- Extra aandacht voor leerlingen die dat nodig hebben op basis van signalering, diagnose, handelingsplanning, evaluatie;
- Betrokkenheid ouders bij de planmatige uitvoering van de ondersteuning;
- Adequate procedures voor instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen;
- Toepassing van afgesproken procedures en protocollen;
- Centrale opslag van leerlinggegevens in leerling-dossiers;
- Vastleggen van taken en verantwoordelijkheden leraren, onderwijsassistenten, intern begeleiders, schoolcoördinatoren en directeur;
- Gestructureerde en planmatige ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Voor verdere uitwerking van de leerlingondersteuning wordt verwezen naar het schoolondersteuningsprofiel, dat als bijlage bij dit schoolplan dient.

## 6.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Lesgeven	Duidelijke opbouw	85% van de instructielessen verloopt volgens de fasering van het Directe Instructie Model (DIM).	
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)		
Lesgeven	Activeren van kinderen	In 85% van de instructielessen worden leerlingen door werkvormen, interacties en uitdagende materialen geactiveerd.	
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)		
Lesgeven	Afstemming	In 85% van de instructielessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd (belangstelling, tempo, niveau) en wordt het aanbod gekoppeld aan de uitstroomprofielen.	
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)		

Lesgeven	Afstemming	De organisatie van de onderwijsleersituatie is zo ingericht dat er tegemoet gekomen wordt aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Lesgeven	Afstemming	Alle leerkrachten houden de ondersteuningsboekhouding op groepsniveau bij, afgestemd op de afgesproken periodes. - Ontwikkelingsperspectieven - groepsplannen - groepsoverzichten - individuele handelingsplannen.
Opmerking	Klassenmappen, leerlingenadministratie en dossier	
Pedagogisch klimaat	Sociaal-emotioneel	In alle lessen wordt door leerkrachten aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie, zelfvertrouwen en weerbaarheid van leerlingen.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Pedagogisch klimaat	Veiligheid	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
Opmerking	Protocollen	
Pedagogisch klimaat	Veiligheid	De school organiseert in alle gevallen en indien gewenst adequate nazorg in geval van geregistreerde incidenten.
Opmerking	Protocollen	
Didactisch ontwerp	Zelfsturing	De omgang met leerlingen is doelbewust gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfsturing.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Onderwijstijd	Groepsroosters	De lesroosters en de keuzes daarin zijn weloverwogen en beredeneerd.
Opmerking	Lesroosters en groepsplannen	
Onderwijstijd	Leertijd	De leerkrachten maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Aanbod	Beredeneerd	Er is een beredeneerd aanbod beschikbaar voor alle leerlingen en alle ontwikkelingsdomeinen (koppeling ontwikkelingsperspectief, leerlijnen en aanbod).
Opmerking	Is in ontwikkeling	
Aanbod	Uitstroomrichtingen	In het vakaanbod en de stages zijn de uitstroomrichtingen duidelijk zichtbaar.
Opmerking	OPP, groepsplannen	
Aanbod	Multimedia	Multimedia wordt in minimaal 60% van de lessen actief benut.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Aanbod	Relevant	Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als passend bij het uitstroomprofiel.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM) nagesprekken	

Aanbod	Relevant	Het leerstofaanbod is in 95% van de gevallen relevant gelet op het ontwikkelingsperspectief van leerlingen (afstemming).
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	
Toetsing	Valide en betrouwbaar	De school gebruikt een samenhangend systeem van (genormeerde) instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
Opmerking	Leerlingendossier, toetsen en tests	
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Het toetsbeleid wordt door alle leerkrachten onderschreven en uitgevoerd.
Opmerking	schoolondersteuningsprofiel	
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Alle leerkrachten zijn vaardig in het afnemen en interpreteren van toets uitslagen.
Opmerking	Kijkwijzer: Vaardigheidsmeter voor leerkrachtgedrag (VHM)	

### 6.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Thema	Planning
<b>De school draagt zorg voor de bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie</b>	Primair proces: Burgerschap	2019-2023

## 7. Management secundaire processen

*De overlegstructuur en informatievoorzienig binnen de school is duidelijk omschreven. We werken integraal en cyclisch aan beleid en hanteren hierbij het INK-model en het toezichtkader van de inspectie. Het schoolprofiel is hierin onze leidraad. Met actieteams wordt planmatig aan innovaties gewerkt.*

### 7.1 Wat is onze visie op dit domein?

In deze paragraaf beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Bij onze kwaliteitsontwikkeling is het schoolplan richtinggevend. Het opstellen en evalueren van de jaarplannen en de daaruit volgende managementafspraken tussen College van Bestuur en de clusterdirecteur zorgen voor een resultaatgerichte werkwijze. In het kader van kwaliteitsbewaking willen we hoge eisen stellen aan ons vermogen tot zelfevaluatie. Hierbij maken we gebruik van het INK model. Daarnaast willen we interne audits gaan ontwikkelen om elkaar scherp te houden.

#### 7.1.1 Kwaliteitszorg

Zoals in het *vooraf* is toegelicht maken we voor de uitwerking van onze kwaliteitszorg gebruik van de vierjarige Deming-cyclus. Die periode van vier jaar komt overeen met de schoolplanperiode.

Voordat we aan het opstellen van dit schoolplan begonnen, hebben we al een aantal fasen van de cyclus doorlopen. We hebben een schoolprofiel opgesteld waarin we duidelijk maken wat voor school we willen zijn. Dit is in doelstellingen vertaald. Vervolgens hebben we een zelfevaluatie uitgevoerd om erachter te komen waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen.

In dit schoolplan stellen we vast wat we in deze planperiode willen bereiken en hoe we dat aanpakken. Daarna zal dit schoolplan uitgewerkt worden in actieplannen, die vervolgens uitgevoerd en geborgd zullen worden, waarmee de vierjaarlijkse cyclus wordt afgerond.

Systematisch en planmatig werken aan kwaliteitszorg betekent voor ons dat we cyclisch te werk gaan in een voortdurende opeenvolging van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen op basis van de Deming-cirkel.

De kwaliteitszorg

Onze doelstellingen en beleidsvoornemens zoals verwoord in dit schoolplan zullen we in de komende jaren voortdurend tegen het licht houden van de PDCA- systematiek. De beleidsvoornemens worden uitgewerkt in het schoolondersteuningsprofiel, waarbij we reflecteren op de relevante uitgangspunten:

- Zeggen wat we doen en dat goed en systematisch borgen;
- Doen wat we zeggen dat we doen en dat laten zien;
- Systematisch evalueren van onze kwaliteit;
- Ons voortdurend verbeteren met gerichte verbeteractiviteiten.

#### ***Uitgangspunten kwaliteitszorg***

1	Wettelijk kader	De wet passend onderwijs en de wet kwaliteit (V)SO vormen voor ons het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.
2	Collectief proces	Bij kwaliteitszorg zijn alle professionals op de werkvloer betrokken (directie en teamleden).
3	Rol directie	De directeur heeft de regierol bij de uitvoering van kwaliteitszorg.
4	Schoolverbetering	Kwaliteitszorg is bij ons steeds een combinatie van

		positiebepaling (waar staan we, zelfevaluatie, nulmeting, zo zijn onze manieren) en  schoolverbetering (waar willen we naar toe, ambitieniveau, planmatig uitvoering).
5	Cyclische werkwijze	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg op basis van de PDCA- cirkel.
6	Systematische evaluatie	Wij evalueren jaarlijks systematisch het leren en onderwijzen op onze school en onze opbrengsten.  Deze evaluaties vormen de input voor schoolverbetering.
7	Toezichtkader inspectie	Wij betrekken de kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht nadrukkelijk bij de inrichting van onze kwaliteitszorg.
8	Professioneel handelen	Bij de kwaliteitsborging en -verbetering is het professioneel gedrag / handelen van leerkrachten en directie het uitgangspunt. Daarmee koppelen wij kwaliteitszorg aan professioneel gedrag.
9	Visie als ijkpunt	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie / visie zoals geformuleerd in het schoolplan.
10	Lerende organisatie nastreven	De 5 kenmerken van Senge worden bij onze inrichting van kwaliteitszorg tegelijk als geheel ontwikkeld: Persoonlijk Meesterschap, Mentale modellen, Gedeelde visie, Teamleren, Systeemdenken.

### 7.1.2 Ondersteuningsstructuur

Vanuit de wettelijke opdracht aan onze school voor speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden om voor de leerling een onafgebroken ontwikkeling te realiseren, vloeit de opdracht voort te streven naar een continue vooruitgang in de ontwikkeling van leerlingen.

Op schoolniveau zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop systematisch signalering van problemen en toetsing van de voortgang van leerlingen plaatsvinden. Deze staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.

Voor elke leerling zal het team het leerstofaanbod, de leertijd, het onderwijsleerproces en het schoolklimaat afstemmen op de individuele hulpvragen ten einde voor de leerling optimale opbrengsten te realiseren.

Door het instroomniveau en het verwachte uitstroomniveau te verbinden ontstaat een ontwikkelingslijn. Er ontstaat een meerjarenperspectief dat richtinggevend is voor het plannen van het aanbod.

Van maximale opbrengsten is sprake als de prestaties van de leerling ten minste op het niveau liggen dat op grond van de specifieke kenmerken van de betreffende leerling verwacht mag worden.

Bij het ZML- onderwijs laat de vraag of de prestaties van leerlingen ten minste op het niveau liggen dat op grond van hun kenmerken mag worden verwacht, zich slechts beantwoorden als gekeken wordt naar de vooruitgang in de ontwikkeling van individuele leerlingen, zoals deze worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem.

Het systeem van onze leerlingondersteuning ondersteunt een cyclisch proces van handelingsplanning en op deze manier kunnen wij aannemelijk maken wat de prestaties van leerlingen zijn en of deze tenminste op het niveau liggen dat op grond van hun ontwikkelingsperspectief mag worden verwacht.

In het kader van het systeem van leerlingbegeleiding is er op school een ondersteuningsteam dat in hoofdzaak bestaat uit een intern begeleider, een orthopedagoog en schoolcoördinatoren. Verder vindt er vanuit dit team geregeld overleg plaats met de fysiotherapeut, jeugdarts, het schoolmaatschappelijk werk, de directie, en verscheidene externe instanties (zoals bijvoorbeeld instanties voor kinder- en jeugdpsychiatrie en de Commissie van Advies).

Het ondersteuningsteam vervult tevens een beleidsmatige rol. Jaarlijks wordt het schoolondersteuningsprofiel geëvalueerd, een toetskalender opgesteld, zorg gedragen voor het aanleveren en implementeren van formats en groepen worden ingedeeld.

De werkzaamheden zijn gericht op het in samenwerking met de leerkracht tijdig signaleren van problematiek, het diagnosticeren van problematiek, het bieden van ondersteuning en begeleiding aan leerkrachten, leerlingen en ouders, daar waar zich problemen voordoen. De betreffende problematiek kan zeer divers van aard zijn (voorbeelden zijn problematiek op sociaal-emotioneel gebied, op leergebied, gedragsproblematiek, of problemen in de thuissituatie van de leerling).

Voor de concrete uitwerking van bovenstaande uitgangspunten verwijzen wij naar ons schoolondersteuningsprofiel, te raadplegen op de website van de Meentschool ([www.meentschool.nl](http://www.meentschool.nl)).

## 7.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	Alle medewerkers met lesgevende taken kennen het toezichtkader van de inspectie voor het speciaal onderwijs.	
Opmerking			
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	Het wettelijk kader met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs is het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.	
Opmerking	Schoolplan, schoolgids, SOP, schooljaarplannen		
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	De kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht worden nadrukkelijk betrokken bij de inrichting van de kwaliteitszorg.	
Opmerking	Schoolplan, VHM		
Kwaliteitszorg	Integraal	In het schoolplan is voor ieder beleidsdomein een lange termijn ambitie verwoord.	
Opmerking	Schoolplan		

Kwaliteitszorg	Integraal	De samenhang tussen de verschillende beleidsdocumenten is overzichtelijk gepresenteerd waardoor een goed, compact beeld van de school ontstaat.	
Opmerking	Schoolplan, Schoolondersteuningsprofiel, schoolgids		
Kwaliteitszorg	Integraal	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie / visie zoals geformuleerd in dit schoolplan.	
Opmerking	Schoolplan		



Kwaliteitszorg	Integraal	Alle professionals op de werkvloer zijn betrokken bij de kwaliteitszorg.
Opmerking	actieteams	
Kwaliteitszorg	Integraal	Het MT heeft de regierol bij de uitvoering van de kwaliteitszorg.
Opmerking	Schoolplan	
Kwaliteitszorg	Cyclisch	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg op basis van de PDCA-cirkel.
Opmerking	Schoolplan, actieteams	
Kwaliteitszorg	Planmatig	100% van klas overstijgende schoolinnovaties wordt door actieteams met gebruik van actieplannen projectmatig uitgevoerd.
Opmerking	Schoolplan, actieplannen	
Kwaliteitszorg	Planmatig	Het leren, het onderwijzen en de opbrengsten worden jaarlijks systematisch geëvalueerd.
Opmerking	Opbrengstentabel, evaluaties groepsplannen, ondersteuningsteamvergaderingen, nog niet in LOGOS (digitaal LVS)	
Kwaliteitszorg	Planmatig	De evaluaties vormen de input voor schoolverbetering.
Opmerking	Groepsplannen, actieteams	
Kwaliteitszorg	Borging	De belangrijkste primaire processen (ondersteuning, lesgeven, kwaliteitszorg, IPB) zijn eenduidig beschreven en geprotocolleerd.
Opmerking	Schoolplan, schoolondersteuningsprofiel	
Kwaliteitszorg	Borging	Alle medewerkers kennen de belangrijkste primaire processen, wie ervoor verantwoordelijk is en welke taken zij binnen het betreffende primaire proces te vervullen hebben.
Opmerking	Schoolplan, schoolondersteuningsprofiel	
Rapportage	Inzichtelijk	Ieder jaar wordt een schoolgids uitgebracht. In deze schoolgids wordt gerapporteerd over leerling-opbrengsten en schoolontwikkeling.
Opmerking	Schoolgids	
Rapportage	Inzichtelijk	Ouders waarderen de schoolgids met "goed".
Opmerking	Tevredenheidsenquête, input MR	
Rapportage	Inzichtelijk	De schoolgids wordt gebruikt als instrument om zich over de resultaten van het onderwijs naar de buitenwereld te verantwoorden.
Opmerking	Schoolgids	
Rapportage	Rapportage aan bevoegd gezag	1 x per jaar rapporteert de directeur mondeling aan bestuurder over voortgang in schoolontwikkeling. Prestatie-indicatoren en doelstellingen daarbij zijn leidend.

Opmerking	Managementrapportages	
Ondersteuning	Transparant	Er is een procesbeschrijving van de ondersteuningsstructuur. (schoolondersteuningsprofiel).
Opmerking	Schoolondersteuningsprofiel	
Ondersteuning	Transparant	Planning en uitvoering van de ondersteuning verlopen in alle gevallen conform de procesbeschrijving uit het schoolondersteuningsprofiel.
Opmerking	Schoolondersteuningsprofiel	
Ondersteuning	Ontwikkelingsperspectieven	Voor alle leerlingen is een onderbouwd en actueel ontwikkelingsperspectief beschikbaar.
Opmerking	Leerlingendossier	
Ondersteuning	Ontwikkelingsperspectieven	De CVB is betrokken bij het opstellen / vaststellen van alle ontwikkelingsperspectieven.
Opmerking	Notulen CVB vergaderingen	
Ondersteuning	Functionele groepsplanning	Er is een gestandaardiseerd groepsplan beschikbaar dat bruikbaar en relevant is.
Opmerking	Format groepsplan	
Ondersteuning	Trendanalyses leerlingopbrengsten	1 x per jaar brengt de school een opbrengstrapport uit. Dit rapport wordt met bevoegd gezag besproken.
Opmerking	Opbrengstentabel	

### 7.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Actie	Planning
<b>De ontwikkelingsperspectieven zijn in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.</b>	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
<b>De groepsplannen zijn in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.</b>	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
<b>Het opbrengstenrapport is in een digitaal LVS gegenereerd.</b>	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
<b>De school heeft een volledig herzien Schoolondersteuningsprofiel</b>	Samenstellen SOP	Voor eind 2019

## 8. Waardering

### 8.1 Wat is onze visie op dit domein?

Om optimaal te kunnen werken aan de kwaliteit van onze organisatie en de kwaliteit van het onderwijs, verzamelen we systematisch informatie over de opbrengsten van het gevoerde beleid. Dat vraagt om de inzet van instrumenten om zicht te krijgen op het verloop en de resultaten van concrete activiteiten.

*De school meet systematisch de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers.*

De uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken, levert belangrijke informatie op voor de verdere kwaliteitsverbetering van de school. Insteek is het tijdig signaleren van zaken die ontevredenheid oproepen en daar actie op te ondernemen. Voorwaarde is dat het overgrote deel van onze klanten en medewerkers tevreden is met de gang van zaken binnen onze school en organisatie.

#### 8.1.1 Waardering leerlingen

De waardering door leerlingen richt zich met name op de beleving van veiligheid door leerlingen. De veiligheidsbeleving monitoren wij jaarlijks.

De school *moet* een veilige plek zijn voor leerlingen. Een veilige school is een school waar een leerling zich sneller op zijn of haar gemak voelt. Een leerling die zich op zijn of haar gemak voelt zal gemakkelijker tot leren komen. Dit zorgt voor vertrouwen door de leerling in de wereld om zich heen en een leerling zal zich makkelijker beter kunnen ontwikkelen.

#### 8.1.2 Waardering personeel

*Het is van belang dat leerkrachten hun werk goed doen en dat lukt vooral als zij plezier houden in hun werk. Dat wil zeggen: hun werk aankunnen, blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten. Het is bekend dat het niet volstaat de toets van tevredenheid alleen aan direct leidinggevend over te laten. Het is beter om een objectieve testmethode te gebruiken. Tevredenheidsmeting is hierin het geëigende middel. Tevredenheid beïnvloedt de kwaliteit namelijk direct. Ook de tevredenheid van leidinggevend en overig personeel wordt gemeten.*

Wij hebben tevreden medewerkers, en toch blijven we een vinger aan de pols houden, omdat we weten hoe belangrijk het is dát men tevreden is. Daarin sluiten we ons helemaal aan bij wat hierboven in de contextbeschrijving staat! We vragen medewerkers tweejaarlijks een tevredenheidsenquête in te vullen. Dit is voor het laatst gebeurd in december 2018.

We doen aan benchmarking: we vergelijken onze resultaten met de landelijke cijfers en kijken op welke punten we het beter of slechter doen en verbinden daar conclusies aan. Waar nodig werken we aan verbetering. Onze ambitie is om boven het landelijk gemiddelde te scoren: het kan altijd beter!

#### 8.1.3. Waardering ouders

*Waardering door ouders meten is belangrijk en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats gaat het om een vorm van "customerservice". Zijn de ouders tevreden? Zouden ze de school aanraden? Zo bezien is tevredenheidsonderzoek een marketinginstrument.*

*Omdat het hier om ouders van leerlingen gaat, is het meten van tevredenheid om nog een reden van belang. Oudertevredenheid heeft namelijk ook directe invloed op de resultaten van de school. Als ouders zich positief betrokken voelen bij school, presteren hun kinderen beter.*

Aangezien wij het belang van tevredenheid van ouders onderschrijven, vragen we ouders tweejaarlijks een oudertevredenheidsenquête in te vullen. Dit is voor het laatst gebeurd in december 2017.

Net als bij de medewerkerstevredenheid, doen we hier aan benchmarking: we vergelijken onze resultaten met de landelijke cijfers en kijken op welke punten we het beter of slechter doen en verbinden daar conclusies aan. Waar nodig werken we aan verbetering. Ook hier is onze ambitie om boven het landelijk gemiddelde te scoren.

De rapporten van de ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken liggen ter inzage op school.

### 8.1.3 Waardering maatschappij

De maatschappij investeert in onderwijsorganisaties en verwacht dat het onderwijs op een goede manier met de middelen omgaat. Daarvoor moet het onderwijs garant staan en ook verantwoording afleggen op het vlak van resultaten en bedrijfsvoering. Dit wordt ook steeds duidelijker gevraagd.

Als school zijn wij ons er van bewust dat we een taak hebben in de maatschappij. Wat wij kunnen doen om bij te dragen is in de eerste plaats: ervoor zorgen dat onze school minimaal onder het basistoezicht van de inspectie valt.

Wij sturen daar op voorhand op door middel van onze kwaliteitszorgcyclus, het monitoren van leerkrachtkwaliteit en door deel te nemen aan audits. Mocht blijken dat onze prestaties achterblijven of dat er zaken niet goed lopen en wij dat zelf niet kunnen verhelpen, maken wij dat zo snel mogelijk bekend bij het stichtingsbestuur.

## 8.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Personeel	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de personeelstevredenheid gemeten.	
Opmerking	PTO		
Ouders	Veilige omgeving	90% van de ouders geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	
Opmerking	OTO		
Ouders	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de oudertevredenheid gemeten.	
Opmerking	OTO		
Ouders	Tevredenheid	80% van de ouders waardeert de school van hun kind met een "goed".	
Opmerking	OTO		
Leerlingen	Veilige omgeving	80% leerlingen geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	
Opmerking	LTO		
Leerlingen	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de leerlingtevredenheid gemeten.	
Opmerking	LTO		
Leerlingen	Tevredenheid	80% van de leerlingen waardeert het werken op de school met een "goed".	
Opmerking	LTO		
Inspectie	Inspectie	De inspectie kent de school het basisarrangement toe.	
Opmerking	Inspectierapport		

## 8.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	actie	Planning
<b>90% van het personeel geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.</b>		2019-2023
<b>80% van de medewerkers waardeert het werken op de school met een "goed".</b>		2019-2023
<b>De school heeft op alle inspectie indicatoren tenminste "voldoende"</b>		2019-2023

## 9. Resultaat en opbrengsten

*De ontwikkeling van onze leerlingen (de opbrengst van ons onderwijs) staat centraal, niet de lesstof, de methode of de klas. Leerlingen moeten zich veelzijdig en zelfstandig kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende leeromgeving. Opbrengstgericht werken staat centraal.*

### 9.1 Wat is onze visie op dit domein?

We houden de in- en uitstroomgegevens voor alle profielen systematisch bij. Jaarlijks analyseren we de vorderingen van onze leerlingen en vergelijken we de vorderingen met onze schoolnormen (streefnormen) en met de in de ontwikkelingsperspectieven aangegeven (verwachte) uitstroomnormen.

Op de Meentschool volgt elke leerling vanaf het begin het basisarrangement. Dat arrangement is afgestemd op de uitstroombestemming. We proberen ook binnen de intensieve en zeer intensieve arrangementen de kernvakken zo lang mogelijk intact te houden. Maar als het echt noodzakelijk is, worden daaruit onderdelen weggelaten.

Leerlingen die een intensief arrangement krijgen, krijgen meestal de eerste jaren vooral extra instructie en leertijd. Deze tijd komt bovenop het basisarrangement. De leerlingen krijgen dus wel alle leerstof. Uiterlijk vanaf een jaar of acht (SO) of 15 jaar (VSO) gaat de school keuzes maken.

Als het onderwijsaanbod in het intensieve arrangement echter te vroegtijdig beperkt wordt, betekent dat, dat een hogere uitstroombestemming niet meer mogelijk is. Daarom geldt er een vuistregel voor de wijze van intensiveren binnen de arrangementen. Leerlingen krijgen zo lang mogelijk voornamelijk extra instructie en extra leertijd, maar in principe wel de volle breedte van het basisaanbod. Intensiveren door stapelen dus.

In de eerste jaren blijft het onderwijsaanbod dus hetzelfde. De leerling krijgt extra ondersteuning in de vorm van leer- en instructietijd. De verwachtingen zijn hoog en de leerling behoudt alle kansen om toch op een hoger niveau uit te stromen; hij krijgt de gelegenheid om te groeien.

Als er geen onzekerheid meer is over de uiteindelijke uitstroombestemming, dan is er ruimte voor intensiveren door dispensereren. Een school kan dan bepaalde onderdelen uit de leerstof achterwege laten. Vanaf een jaar of 8 (SO) of 15 jaar (VSO) moet het uitstroomperspectief in ieder geval duidelijk zijn en wordt de leerling toegeleid naar een uitstroombestemming die bij hem past.

Zo verloopt ook deze ontwikkeling van algemeen, alle leerlingen hetzelfde basisarrangement, naar specifiek, gericht toewerken naar de uitstroombestemming.

Er kan al heel snel een uitstroomperspectief vastgesteld worden voor elke leerling op de school. Het risico van een "selffulfilling prophecy" voorkom je door de leerresultaten van de leerlingen regelmatig te vergelijken met de standaarden. Zo gebruik je de leerresultaten om de juistheid van het perspectief dat je hebt gesteld, te monitoren.

Het kiezen van onderdelen van leerlijnen die bij de verschillende uitstroombestemmingen achterwege kunnen blijven, doe je niet steeds weer per leerling, maar eenmalig op schoolniveau. Het zijn keuzes binnen de leerlijnen die een school op schoolniveau maakt, passend bij de uitstroomniveaus die op de school voorkomen.

De school werkt hierbij in overeenstemming met de wet Kwaliteit (V)SO

Wij verantwoorden onze resultaten en opbrengsten in de opbrengstenmatrix die jaarlijks wordt aangeboden aan het bestuur. Hierin verantwoorden wij ons voor de ontwikkelingen van de leerlingen op basis van de CED leerlijnen. Hierin leggen wij verantwoording af over, of verklaren wij een eventuele stagnering in de ontwikkeling en geven wij aan hoe wij (bijvoorbeeld in bijstelling van jaarplannen) welke acties wij daarop ondernemen.

## 9.2 Waar staan we nu?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen die geborgd moeten blijven. Bij opmerkingen staan de borgingsinstrumenten genoemd:

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	De resultaten van 75% van de leerlingen (sociaal emotioneel en cognitief) aan het einde van de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken / uitstroomprofiel en ontwikkelingsperspectief van de leerlingen verwacht mag worden. (schoolstandaard).	
Opmerking	Opbrengstenmatrix		
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.	
Opmerking	Groeps- en leerlingenbesprekingen		
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebiedoverstijgende ontwikkelingsgebieden.	
Opmerking	Opbrengstenmatrix		
Opbrengsten leerlingen	Rapportage	De directie rapporteert jaarlijks de leeropbrengsten aan de bovenschoolse directie.	
Opmerking	Managementrapportage		

## 9.3 doelstellingen

Onderstaande doelstellingen zullen worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	acties	Planning
<b>Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.</b>	Resultaten en opbrengsten: Analyse	2019-2023
<b>Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebied overstijgende ontwikkelingsgebieden.</b>	Resultaten en opbrengsten: Resultaten	2019-2023

## 10. Planning

In dit hoofdstuk clusteren we de doelstellingen waaraan we deze schoolplanperiode gaan werken per thema. Vervolgens plannen we de thema's en niet geclusterde doelstellingen binnen de vierjarige planperiode. In de volgende stap van onze kwaliteitszorgcyclus werken we de thema's uit in actieplannen.

De planning is de komende jaren voornamelijk gericht op de ontwikkeling van een Specialistisch Kindcentrum waarbij het uitgangspunt is: "behoud het goede".

Deze planning wordt vertaald in de schooljaarplanning. In welke schooljaarplannen de acties worden opgenomen staat in de kolom planning schooljaar.

Doel	Actie	Planning schooljaar
<b>Alle kinderen ontwikkelen zich vanuit eigen talenten en mogelijkheden; ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkelingstraject.</b>	Met name samen kijken naar 'overgangen' in de 'doorgaande lijn': overgangen vergemakkelijken voor kinderen/ouders	2019-2023
Niemand kan het alleen – we hebben elkaar nodig. <b>Wij willen leren van anderen</b>	Bezoeken afleggen bij instellingen, die al wat verder zijn in dit proces.	2019-2022
<b>Wij willen kinderen/ jongeren benaderen als 'geheel mens'.</b> Bij ons werken gaat het vooral om 'ontwikkelen' boven de onderverdeling in 'onderwijs' en 'zorg'.	Onderzoek doen naar de instap van kinderen, vooral zonder 'label'; maak b.v. een gezamenlijke observatiegroep	2019-2020
<b>Wij willen goed met elkaar samenwerken:</b> Door samenwerking zijn we in staat om nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.	Een nieuwe studiedag organiseren om het verloop te blijven stimuleren.	2019-2020
	Als gezamenlijke teams ook ontspannende activiteiten samen organiseren.	2019-2023
<b>We gaan ons onderwijs 'organiseren/vorm geven' 'rondom' en 'vanuit' het kind – de ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.</b>	Al concreet samenwerken rondom groepen kinderen (b.v. delen van dagen).	2019-2023
<b>We organiseren de ondersteuning zo vroeg mogelijk in het traject (gezin, ouders, zorg, onderwijs) om zo vroeg mogelijk te kunnen signaleren en te kunnen helpen: we doen dit vooral vroeg en samen.</b>	Contacten met gemeente (smw, ggd, jeugd, arbeid) intensiveren als financier en organisator van de zorg-kant en vooral ook de arbeidskant voor onze leerlingen/jongeren. Samen zouden we meer kunnen.	2013-2022
	Met arbeidsvoorziening /gemeente/ bedrijven/ opleidingen in de regio nadere afspraken maken inzake de arbeidstraining van onze jongeren – specifieke certificeringen, specifieke	2019-2023

	trainingsmogelijkheden, afstemming met Pro en MBO.	
	Ontschotten, relatie met RENN4, SO-populatie op SBO, kleuters bij elkaar	2019-2022
	Bezien, of we samen met de zorginstellingen (b.v. Cosis/Elker) kunnen komen tot een vorm van 'gezamenlijk expertise-opbouw', om vooral een zo breed mogelijke groep kinderen/jongeren te kunnen bedienen. Een 'dekkend netwerk' in onze regio is daarbij ons oogmerk.	2020-2022
	Ons als samenwerkingsgroep ook melden bij het Samenwerkingsverband	2019-2023
	Contacten 'aantrekken' met het reguliere kindercentraverk/peuterspeelzalen. Als we preventiever willen werken, hebben we als samenwerkende partners voor die 'voorschoolse groep' een speciale taak.	2020-2022
	Contacten 'aantrekken' met andere zorgpartners (b.v. Elker, Accare) voor specifieke problematiek van onze kinderen/jongeren, waarbij 'behandeling in de school' van belang is.	2020-2022
	Contacten 'aantrekken' met onze collega's van de voormalige 'cluster 4 – voorziening' (RENN4); met name als we samen willen kijken naar extra aandacht en integrale aandacht aan jonge kinderen, hebben we ook de 'gedragskant' heel hard nodig.	2019-2021

Doel	actie	Planning
<b>De school heeft een toekomstbestendige management- en ondersteuningsteamstructuur</b>	Overleg MT en ondersteuningsteams (OT's) van SO/VSO en SBO over de gewenste samenstelling van het MT/OT, denkend aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grootte van het management</li> <li>▪ Taken van het management</li> <li>▪ Taken van het OT</li> <li>▪ Verdeling van de taken tussen MT en OT</li> <li>▪ Profiel van de (cluster) directeur/ directeur SKC</li> </ul>	2019
<b>We hebben ons onderwijs 'georganiseerd/vormgegeven' 'rondom' en 'vanuit' het kind. De ontwikkelingsbehoefte en</b>	Anders inrichten van een 'zorgteam' (meer integraliteit).	2019-2021



ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.		
---	--	--

Doel	Actie	Planning
<b>Wij zijn in staat om door samenwerking nieuwe expertise te ontwikkelen, ten bate van onze kinderen/jongeren.</b>	Werkgroep instellen vanuit de gezamenlijkheid en een centrale opdracht geven b.v. 2 personen vanuit ieder team met veel terugkoppelmomenten	2019-2020
<b>We werken samen in onderlinge openheid en met respect voor elkaars verschillen: we werken daarbij aan ontwikkeling via reflectie en training.</b>	In eigen kring (eigen opleidingsteam, instellingsteam) een plan maken, waar we vooral aan willen werken bij 'winst uit samenwerken'	2020-2021
	Collegiale consultatie invoeren als belangrijk onderdeel op de agenda's.	2019-2020
	Bij elkaar kijken: wat doe jij, hoe doe jij het, wat kan ik van je leren, wat kunnen we samen?	2019-2023
<b>Het personeel is toegerust voor de inzet in het specialistisch kindcentrum</b>	Inzet van SPP, inzicht krijgen in de kwaliteiten van het huidige personeel en onderzoeken waar actie nodig is in de vorm van	2019-2023

Doel	Thema	Planning
<b>80% van de medewerkers ervaart dat met- en niet over hen wordt gecommuniceerd.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023
<b>80% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023
<b>75% van de leerkrachten vindt dat ouders voldoende betrokken (bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.) zijn bij de school van hun kind.</b>	Cultuur en klimaat: Communicatie	2019-2023

Doel	actie	Planning
<b>De school heeft de beschikking over een personeelsruimte</b>	Na verbouwing inrichten van een personeelsruimte	2019
<b>We hebben ons onderwijs 'georganiseerd/vormgegeven' 'rondom' en 'vanuit' het kind. De ontwikkelingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte van het kind/de jongere zijn voor ons leidend.</b>	De mogelijkheid om bestuurlijk tot overeenstemming te komen voor wat betreft salariering en arbeidsvoorwaarden.	2021-2022

Doel	Thema	Planning
De school draagt zorg voor de bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie	Primair proces: Burgerschap	2019-2023

Doel	Actie	Planning
De ontwikkelingsperspectieven zijn in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
De groepsplannen zijn in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
Het opbrengstenrapport is in een digitaal LVS gegenereerd.	Ontwikkeling LOGOS of de opvolger daarvan (Edumaps) of overgaan op Parnassys	2019-2023
De school heeft een volledig herzien Schoolondersteuningsprofiel	Samenstellen SOP	Voor eind 2019

Doel	actie	Planning
90% van het personeel geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.		2019-2023
80% van de medewerkers waardeert het werken op de school met een "goed".		2019-2023
De school heeft op alle indicatoren tenminste "voldoende"		2019-2023

Doel	acties	Planning
Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.	Resultaten en opbrengsten: Analyse	2019-2023
Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebied overstijgende ontwikkelingsgebieden.	Resultaten en opbrengsten: Resultaten	2019-2023

## Bijlagen