

Maurice Maeterlinckschool M-afdeling

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Mytylafdeling van Maurice Maeterlinckschool voor de periode augustus 2020 t/m juli 2024. Het schoolplan is tot stand gekomen met input van het team van de Mytylafdeling van de Maurice Maeterlinckschool, de sector Mytyl-Tylyl en het bestuur van de stichting Resonans. Het schoolplan beschrijft waar wij staan, waar wij aan gaan werken en waar wij eind 2024 willen staan. We beschrijven onze ambities en doelstellingen richting 2024. Met dit plan sturen we op ontwikkelingen en laten wij zien dat wij een organisatie zijn die bouwt, met een sterk fundament en een duidelijke visie op de toekomst.

In de afgelopen schoolplan (2017 t/m 2020) periode is er gewerkt aan vier belangrijke thema's:

Onderwijsaanbod: opbrengstgericht werken met behulp van het expliciete instructiemodel; structureel en preventief werken aan sociaal-emotionele vaardigheden middels de methode leefstijl

Medewerkers: professionalisering op het gebied van ICT, EDI, interne en externe regie en het omgaan met leerlingen met autistisch gedrag (Geef me de Vijf) Organisatie: planmatig werken

Middelen: duurzame huisvesting

Waar bij sommige thema's de cirkel rond is, zal er voor andere thema's uit het schoolplan 2017 t/m 2020 nog expliciet aandacht zijn in het schoolplan van 2020 t/m 2024.

In de schoolplanperiode van 2020 t/m 2024 zal de focus liggen op onderstaande thema's:

Onderwijs op Maat: door ontwikkelen van de vaardigheden met betrekking tot het expliciete directe instructiemodel; het verhogen van de leeropbrengsten op het gebied van het rekenonderwijs; het efficiënter vormgeven van het aanbod binnen de afdeling.

Toekomstgericht onderwijs: het integreren van de 21e-eeuwse vaardigheden, waaronder eigenaarschap, talentontwikkeling en digitale geletterdheid binnen het onderwijsaanbod.

Veiligheid: afdeling breed een eenduidige aanpak in het omgaan met moeilijk hanteerbaar gedrag, afwijkend gedrag en handicap beleving.

Organisatie: zelforganiserende teams.

De komende vier jaar gaan wij met veel enthousiasme en energie met dit schoolplan aan de slag met als doel goed onderwijs aan onze leerlingen te geven.

De medezeggenschapsraad van de Maurice Maeterlinckschool stemde op 10 juli in met het schoolplan. Het schoolplan is op 14 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans

2. Koers

2.1. De koers van Resonans

Speerpunten van de strategische notitie Resonans

We hebben gekeken naar wat er op ons af komt. We weten waar Resonans voor staat en voor welke leerlingen. De komende jaren zien we voor Resonans als stichting een aantal vraagstukken ontstaan, waar we aan moeten werken, willen we continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig stellen. Als meest belangrijke – strategische – vraagstukken zien wij:

- Resonans zal onderwijskundig en professioneel sterk moeten zijn, specifiek voor onze doelgroepen
- Omwille van de continuïteit zullen we slim moeten organiseren, zodat we het geld optimaal voor onderwijsuitvoering kunnen inzetten
- Voor ons bestaansrecht moeten we in ons netwerk een herkenbare sterke positie in gaan nemen

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: "onderwijskundig sterker". Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen. Op stichtingsniveau wordt 'kwaliteit' geborgd door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door vaststellen van een professioneel statuut. Daardoor wordt expliciet aangegeven wat van professionals wordt verwacht. Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat wordt gestimuleerd door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte wordt professionele ontwikkeling gefaciliteerd door scholingsgeld beschikbaar te stellen. Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes (arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte *(zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Ook wordt hen gevraagd om kennis, ervaringen en tijd van ouders te benutten; er zijn steeds meer ouderinitiatieven, en die moeten worden benut en ingebed waar mogelijk. Bestuurlijk ligt er tenslotte de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen, zodat de teams en onze leerlingen de veiligheid en de ruimte ervaren om zich te kunnen ontwikkelen.

Slimmer organiseren

Slimmer organiseren komt voort uit de behoefte aan continuïteit van de gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau wordt de (her)inrichting van de ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden met partijen in het Huis van het Onderwijs.

Financieel

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en alloceert op basis van beleidskeuzen. Schoolontwikkeling en onderwijsontwikkeling vindt plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting.

Er wordt gewerkt met een T-bekostiging: de leerling telling van 1 oktober is bepalend voor de bekostiging van het volgend kalenderjaar. Met deze –financiële– uitgangspunten is Resonans in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen en tegelijk overzicht te houden. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen.

Personeel

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een *dreigend lerarentekort. We doen dit door te experimenteren met

lokale oplossingen op de scholen: scholen wordt gevraagd om oplossingen te bedenken en vervolgens worden middels het uitzetten van pilots geëxperimenteerd met manieren om het onderwijs met minder docentcapaciteit te kunnen blijven uitvoeren.

Extern meer slagkracht

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken.

Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen, door initiatief te nemen op relevante onderwerpen ("doorklinken"). Deelname en positionering in samenwerkingsverbanden zal daarvoor worden heroverwogen: we hoeven niet overal aan te schuiven, wanneer we deelnemen is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het VMBO voor het uitstroomprofiel 'vervolgopleidingen';
- de ontwikkeling van minstens één IKC, samen met MKD/Kinderopvang; dit leidt tot een grotere kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.

Landelijk is Resonans vertegenwoordigd om voor haar doelgroep op te komen en zich continu in te zetten voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

2.2 De koers van onze sector

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector mytyl/tyltyl een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Deze verbinding, waarin het leren en inspireren van elkaar een belangrijke meerwaarde biedt, wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders. Juist voor onze langdurig zieke, lichamelijk, meervoudig en meervoudig beperkte leerlingen wisselen wij kennis uit en leren wij van elkaar in de dagelijkse praktijk.

De afdelingen voor speciaal onderwijs in de sector mytyl/tyltyl richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- aantrekkelijk werkgeverschap
- modernisering van het onderwijs
- samenwerking met regulier onderwijs

De onderwerpen binnen de sector mytyl/tyltyl krijgen een uitwerking in de school- en jaarplannen op afdelingsniveau.

Per afdeling vindt daarnaast een aanvulling van eigen ambities plaats.

2.3 De koers van onze school

Missie van de Maurice

De Maurice Maeterlinckschool staat voor passend speciaal onderwijs en is continu in beweging. We bieden speciaal onderwijs en ambulante begeleiding voor leerlingen met lichamelijke of meervoudige beperkingen en langdurige zieke leerlingen. We bereiden de leerlingen voor op een zo volwaardig mogelijke deelname aan de samenleving. Dat doen we met op maat gemaakte onderwijs-zorgarrangementen, in een rijke, uitdagende en veilige leeromgeving, gericht op de ontwikkeling van de leerling op de levensgebieden werken, wonen en vrije tijd. Leerlingen en hun ouders komen in een schoolgemeenschap waar gedreven medewerkers voor kennis, beleving en beweging zorgen. Zij laten zich daarbij inspireren door de boodschap uit het verhaal van de blauwe vogel van Maurice Maeterlinck: 'Geef het beste van jezelf, zodat het beste in een ander tot ontwikkeling komt'.

Visie van de Maurice Maeterlinckschool

Wij willen een school zijn die in de regionale onderwijs- en zorgmarkt een herkenbare en sterke positie inneemt. Een school die klantgericht, passend en kwalitatief hoogwaardig antwoord geeft op de hulp- en zorgvraag van de leerling en zijn ouders. We werken toe naar een leeromgeving waarin we met behulp van leerlijnen de ontwikkeling van onze leerlingen volgen en stimuleren. We stemmen onze dienstverlening af op die van de ketenpartners. Daardoor creëren we optimale ontwikkelingslijnen in werken, wonen en vrije tijd voor onze leerlingen, tijdens hun schoolse en naschoolse periode.

De missie en visie hebben wij op afdelingsniveau vertaald naar de volgende teamopdrachten.

Teamopdracht onderbouw (M1): In ons onderwijs creëren wij een basis voor verdere ontwikkeling van de leerlingen. Dit doen wij door een duidelijke structuur en een veilige omgeving te bieden met behulp van begeleid spel, voordoen-nadoen en leren ontdekken. Leerlingen worden gestimuleerd om zo zelfstandig mogelijk hun grenzen te verleggen, samen te spelen en samen te werken. Het aanbod wordt afgestemd op de individuele behoefte van elke leerling.

Teamopdracht Mytyl groepen (M2 t/m M5): Wij streven ernaar alle leerlingen in een veilige omgeving onderwijs te bieden in een doorgaande leerling, met als doel maximale cognitieve ontwikkeling en een passende vervolg plek. Hierbij staat zelfstandigheid, plezier in leren, samenwerken en een actieve rol in het eigen leerproces centraal.

Vanuit de teamopdrachten hebben wij binnen de Mytyl-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool ons onderwijs verder vormgegeven en ingericht. Er wordt gewerkt aan maximale zelfstandigheid, minimale afhankelijkheid, het samenwerken wordt gestimuleerd met als doel maximale cognitieve ontwikkeling. De zelfstandigheid en het samenwerken wordt tevens bij de medewerkers gestimuleerd, vanuit deze gedachte is er gestart met het principe van zelforganisatie (verdere toelichting bij kopje 3. organisatie).

Speerpunten:

Binnen de Mytyl-afdeling zal de komende vier jaar gewerkt worden aan diverse thema's binnen de zelforganiserende ontwikkelteams. Deze teams houden zich bezig met: toekomstgericht onderwijs, onderwijs op maat en de veiligheid.

Hieronder staat in hoofdlijnen beschreven waar de ontwikkelteams zich de komende vier jaar op gaan richten.

Onderwijs op Maat: door ontwikkelen van de vaardigheden met betrekking tot het expliciete directe instructiemodel; het verhogen van de leeropbrengsten op het gebied van begrijpend lezen en het rekenonderwijs; het efficiënter vormgeven van het aanbod binnen de afdeling.

Toekomstgericht onderwijs: het integreren van de 21e-eeuwse vaardigheden, waaronder eigenaarschap, talentontwikkeling en digitale geletterdheid binnen het onderwijsaanbod.

Veiligheid: afdelingsbreed een eenduidige aanpak in het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag en handicapbeleving.

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

Schoolniveau:

De Maurice Maeterlinckschool kent drie afdelingen; het voortgezet speciaal onderwijs, de Tytyl-afdeling en de Mytyl-afdeling. Deze afdelingen kunnen gezien worden als eigen 'school' en kennen hun eigen overlegstructuren, wanneer noodzakelijk of wanneer nodig worden onderwerpen MMS breed besproken en opgepakt. De kleutergroepen van de Tytyl-afdeling en de Mytyl-afdeling hebben echter wel regelmatig overlegmomenten daar zij een grote afhankelijk tot elkaar voelen in het inrichten en vormgeven van het kleuteronderwijs. De drie teamleiders, één man en twee vrouwen, vormen het management team van de school. De school maakt deel uit van de stichting Resonans, waaronder zes scholen voor speciaal onderwijs vallen.

Het college van bestuur (CvB) van Resonans wordt gevormd door twee bestuurders. Ondersteund door het bestuursbureau dragen zij de eindverantwoordelijkheid voor het onderwijs. De stichting kent twee sectoren; de sector ZML en de sector Mytyl/Tytyl beide met een sectordirecteur. De Maurice Maeterlinckschool vormt samen met De Witte Vogel uit Den Haag en de Thermiek uit Leiden de sector Mytyl/Tytyl.

De Mytyl-afdeling:

De Mytyl-afdeling kent vijf groepen, waarvan één kleutergroep. We bieden onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke handicap en/of langdurige ziekte van 4 t/m 12 jaar. De leerlingen volgen leerroute 5 t/m 7 van het landelijk doelgroepenmodel. De groepen worden ondersteund door een teamleider en de intern begeleider. De orthopedagoog, verpleging, administratie en conciërge zijn op schoolniveau in dienst, maar worden evenredig over de drie afdelingen verdeeld. Bij de indeling van de groepen hanteren we de volgende criteria: het ontwikkelingsniveau, leeftijd en belevingswereld en de speciale zorg, die de leerling eventueel nodig heeft. De klassen variëren in grootte van 10 tot 15 leerlingen. We streven ernaar om de komende periode de groepen zo in te delen, dat er maximaal twee jaargroepen per klas bedient worden. Dit om zo efficiënt mogelijk les te kunnen geven. Wij realiseren ons, dat dit gezien de kleinschaligheid van de afdeling niet altijd haalbaar is vandaar dat er binnen de schoolplan extra wordt ingezet op de scholing van assistenten. Binnen elk klassenteam is er dagelijks zowel een leerkracht als onderwijsassistent aan het werk. De leerkracht is verantwoordelijk voor het gehele onderwijs, assistenten ondersteunen in het aanbod en assistenten in schaal 6 verzorgen de zaakvakken.

Om ontwikkelingen op zowel school als afdelingsniveau te faciliteren, wordt er gewerkt in de vorm van zelforganiserende teams. Binnen deze zelforganiserende teams is elk teamlid hiërarchisch gezien gelijkwaardig en komt de verantwoordelijkheid lager in de organisatie te liggen. De teamleider monitort de kaders en faciliteert en zal in de beginfase mede participeren in een zelforganiserend team. De huidige werkzaamheden van de teamleider zijn veelal gericht op de dagelijkse gang van zaken. Wanneer de zelforganiserende teams goed functioneren zal er een verschuiving plaatsvinden van de rol van de teamleider van operationeel naar meer functioneel gericht op de kwaliteitsbewaking en hiërarchisch gericht op aspecten van werkgeverschap. Wanneer zelforganisatie concreet gemaakt wordt, is een groep leerkrachten en assistenten verantwoordelijk voor continuering, verbetering en vernieuwing op de ontwikkelgebieden onderwijs op maat, toekomstgericht onderwijs en veiligheid. Het werken middels zelforganisatie vraagt de komende schoolplanperiode extra aandacht, daar hier pas het schooljaar 2019-2020 een start mee is gemaakt.

3.2. Ambities organisatie

Binnen de afdeling werd gewerkt in werkgroepen en was het de taak van de intern begeleider de onderwijsvernieuwing in gang te zetten. Door te gaan werken met zelforganiserende teams wordt de verantwoordelijkheid voor de onderwijsvernieuwing en verbetering meer bij de teamleden gelegd. Dit zal de betrokkenheid vergroten van de teamleden en bijdragen aan een professionalisering van de cultuur van de school.

Een andere ambitie, die bijdraagt aan een professionele cultuur is de professionalisering van de medewerkers, persoonlijke groei op gebied van communicatie. Binnen de afdeling heerst een goede sfeer, waarin we elkaar steunen en er voor elkaar zijn. Dit warme bad heeft echter ook een keerzijde. Ten behoeve van de goede sfeer worden grenzen niet altijd goed aangegeven en om spanning te vermijden, wordt er niet goed aangesproken op ongewenst gedrag. Dit komt tot uiting in communicatie tussen medewerkers onderling. Emoties bepalen nog vaak de reactie op gebeurtenissen, dat maakt een reactie onprofessioneel en ineffectief. De komende jaren zal intervisie en een training georganiseerd worden, waarin medewerkers kunnen werken aan hun professionele houding.

Daarnaast is het de ambitie om het onderwijs binnen de afdeling op een effectievere manier te organiseren. Het streven is maximaal twee instructieniveaus per school, zodat er effectieve instructie en verlengde instructie verzorgd kan worden.

Ambities organisatie			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Onderwijs	Het onderwijs wordt op een efficiënte manier vormgegeven	Maximaal twee instructieniveaus per klas Groep doorbrekend werken wanneer er meerdere niveaus per klas zijn	2020 - 2024
Zelforganisatie	Het team functioneert zelfstandig en is in staat zijn eigen ambities te stellen in samenhang met de koers en de visie van de school. Het team legt verantwoording af aan de teamleider.	De zelforganiserende teams opereren zelfstandig. De overleggen zijn logisch qua tijd gepland en dragen bij aan het werken middels het zelforganiserende principe. De zelforganiserende teams werken vanuit het kwaliteitsdenken met de PCDA cyclus. De rol van de teamleider kent een verschuiving van operationeel naar meer functioneel.	2020 - 2024
Teamontwikkeling: werken aan de professionele cultuur	In het team heeft een verschuiving plaatsgevonden van een familiere - naar een professionele cultuur, waarin medewerkers op een professionele wijze met elkaar communiceren.	Er is een open houding tussen collega's onderling, waarin men elkaar aanspreekt en feedback geeft. Medewerkers durven en kunnen grenzen aangeven op een professionele manier. Medewerkers kunnen problemen zelf oplossen en met elkaar in gesprek gaan. Medewerkers bekwamen zich in conflicthantering.	2020 - 2024

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Doelstelling:

De doelstelling van de mytyl-afdeling is om in 2024 een afdeling te zijn die in de maatschappij staat met een modern onderwijsaanbod gericht op de toekomst. Het doel van ons onderwijs is om de leerlingen voor te bereiden op een toekomst waarin zij zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren en waarbij de overstap naar het voortgezet (speciaal) onderwijs zo gericht mogelijk is.

Onderwijsaanbod:

Ieder kind is anders. Afhankelijk van de leeftijd, mogelijkheden en het cognitief niveau stromen leerlingen in bij een groep die aansluit bij hun kennis en sociale beleving. We gebruiken leerroutes om het ontwikkelingsperspectief van de leerling helder te maken. Het is een middel om:

- - Het onderwijsaanbod te bepalen, zowel individueel als groepsgewijs;
- - De resultaten van het onderwijsaanbod beter te kunnen meten;
- - De ontwikkelingen van leerlingen beter te kunnen volgen;
- - Het verwachtingspatroon van ouders en school beter op elkaar af te stemmen.

Op de Mytyl-afdeling doen wij veel dingen goed, maar willen wij een nog beter aanbod creëren. In de vorige schoolplanperiode is veel aandacht geweest voor het expliciete directe instructiemodel; ook deze schoolplanperiode zal hier nog aandacht voor blijven. De leerkrachten beheersen reeds de basisvaardigheden van het lesgeven volgens het expliciete directe model. Deze vaardigheden zullen in de komende periode middels collegiale consultatie in de vorm van intervisie en bijscholing herhaald worden en aan bod komen tijdens de functioneringsgesprekken. Daarnaast is het doel om de 21-eeuwse vaardigheden waaronder eigenaarschap, talentontwikkeling en digitale geletterdheid te integreren binnen het onderwijsaanbod. De doelstelling is het verzorgen van modern onderwijs, met passende ICT-middelen en samenwerking met het regulier onderwijs. Het aanbod kan efficiënter worden vormgegeven, enerzijds door het leren van elkaar middels collegiale visitatie en anderzijds door de organisatie van het aanbod zo vorm te geven dat er maximaal twee jaargroepen per klas aangeboden hoeft te worden. Daarnaast blijven de opbrengsten op het gebied van rekenen en begrijpend lezen achter bij de andere vakgebieden, een belangrijk speerpunt is dan ook deze opbrengsten te verhogen. Burgerschapsonderwijs zit verweven in ons onderwijsaanbod, het wordt zowel projectmatig als tijdens de zaakvakken aangeboden

Pedagogisch klimaat & veiligheid:

Wij streven naar een veilig en geordend pedagogisch klimaat in een uitdagende leeromgeving. We gaan daarbij uit van de drie psychologische basisbehoeftes van mensen: competentie, relatie en autonomie. Juist bij de leerlingen op onze school staan deze basisbehoeften onder druk. We hanteren groepsregels met als belangrijke kernwaarden 'zelfstandig functioneren' en 'zelfredzaamheid'.

Veel aandacht is gericht op de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden. Dit doen we onder andere met de methode Leefstijl. Dit is een preventief programma vol ervaringsgerichte en activerende werkvormen. Die dragen bij aan een veilig en positief groepsklimaat, waarin de leerlingen rekening houden met elkaar, zelfvertrouwen ontwikkelen en op basis hiervan beter kunnen leren. De methode bevordert positieve keuzes. Daarnaast is er ook aandacht voor gezondheidsvaardigheden, mediawijsheid en handicapbeleving. Binnen deze schoolplan periode zal de handicapbeleving opnieuw een centrale rol krijgen. Wij vinden het van belang dat de leerlingen met veel zelfvertrouwen de reguliere maatschappij in gaan. Vandaar dat aan het stukje handicapbeleving, de samenwerking met regulier onderwijs zal worden gekoppeld. Het is belangrijk, dat onze leerlingen zich staande kunnen houden binnen reguliere settings.

Om meer toegerust te zijn en beter in te spelen op "moeilijk verstaanbaar gedrag" zijn de medewerkers gestart met scholing in de methodiek 'Geef me de vijf!'

Deze methodiek kenmerkt zich door een duidelijke, voorspelbare communicatie en aanpak. In de communicatie wordt steeds ingegaan op de volgende vijf vragen: 'wie, wat, waar, wanneer en hoe'. Deze methodiek biedt de leerlingen structuur, houvast en rust. De methode is in oorsprong ontwikkeld voor leerlingen met autistiform gedrag, echter in de praktijk blijkt dat het een positief effect heeft op alle leerlingen. Het is een positieve benadering en door een basisstructuur te creëren, zorgen we voor rust en een gevoel van veiligheid binnen de school. Het heeft als doel om leerlingen zo zelfstandig mogelijk te maken. In de komende schoolplanperiode zal deze aanpak van 'Geef me de vijf' centraal staan.

Wij streven naar een school waar alle leerlingen zich prettig en veilig voelen. Om dit te meten, wordt elk schooljaar de vragenlijst 'leerlingtevredenheid en sociale veiligheid' van Vensters afgenomen. De gedragscode en de omgangsregels zijn te vinden op de site van de school.

Uitstroom:

Leerlingen stromen op twaalf-/dertienjarige leeftijd uit naar vervolgonderwijs. Afhankelijk van hun leerroute en in overleg met de ouders formuleren we een advies in lijn met het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Om tot een weloverwogen keuze te komen, informeren we ouders en leerlingen uitvoerig over de uitstroommogelijkheden.

Ook begeleiden we hen bij de aanmelding en toelating tot het vervolgonderwijs.

Opbrengsten:

De leerkracht werkt in de groep met het groepsplan. Hierstaan staan de leerlingen ingedeeld in niveaus met de bijbehorende streefniveaus en doelen. Wanneer een leerling het streefniveau niet lijkt te gaan halen wordt er een individueel handelingsplan opgesteld in samenwerking met de IB-er en orthopedagoog. Dit gaat altijd in overleg met ouders met als doel: zorgen dat de leerling weer kan functioneren op zijn/haar leerroute of het bijstellen van de leerroute. Het individuele handelingsplan kent een beschrijving van de aanpak met materialen, middelen en een beschrijving van de evaluatie.

Ieder schooljaar stellen we voor iedere leerling een minimaal niveau en een streefniveau vast. Aan het einde van het schooljaar evalueren we of de gestelde niveaus behaald zijn. De evaluatie van de opbrengsten van schooljaar 2019-2020 staan vermeld in de bijlage. Enkele zorgscores m.n. rekenen en begrijpend lezen naderen de grens van 25% of overschrijden deze zelfs.

Voor de taalachterstanden worden remediërende methodes binnen de groepen gebruikt.

Binnen het zelforganiserende team onderwijs op maat zal in samenwerking met de intern begeleider een nadere analyse gedaan worden naar het achterblijven van deze scores. Deze analyse zal een verbetering van het onderwijs aanbod opleveren wat een van de speerpunten van de afdeling is in dit schoolplan.

4.2. Ambities onderwijs

Binnen de zelforganiserende teams zal er de komende vier jaar een ontwikkelslag gemaakt worden binnen de thema's: toekomstgericht onderwijs, onderwijs op maat en veiligheid. De ambities staan hieronder beschreven.

Ambities onderwijs			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Sectorplan: Samenwerking met regulier onderwijs	Activiteiten waarbij leerlingen en medewerkers elkaar ontmoeten (projecten, ICT, symbiose-onderwijs)	De leerlingen in de mytylgroepen nemen structureel deel aan activiteiten met het regulier onderwijs;	2020 - 2024
Sectorplan: Modernisering van ons onderwijs	Onderwijs bieden dat onze leerlingen voorbereidt op wat de samenleving nu én in de toekomst vraagt.	21th Century skills zien wij terug binnen ons onderwijsaanbod; De leerlingen maken gebruik van moderne ICT- en techniekmiddelen; De leerlingen nemen deel aan activiteiten die de integratie binnen de maatschappij bevorderen; De leraren hebben kennis en inspiratie opgedaan van en over modern onderwijs ; De leraren werken met een samenwerkend onderwijsconcept.	2020 - 2024

Toekomstgericht onderwijs	Onderwijs bieden dat onze leerlingen voorbereidt op wat de samenleving nu én in de toekomst vraagt.	De 21st Century skills waaronder eigenaarschap en talentontwikkeling hebben een vaste plek binnen het onderwijs aanbod. Onderwijsaanbod workshops talentontwikkeling is een feit en de geleerde vaardigheden worden jaarlijks tijdens een open podium gepresenteerd. Er wordt gebruik gemaakt van de leerlijn digitale geletterdheid binnen het aanbod.	2020 - 2024
Onderwijs op Maat	Het door ontwikkelen van de vaardigheden met betrekking tot het expliciete directe instructiemodel; Het aanbod van de lesstof is efficiënter georganiseerd; Het verhogen van de opbrengsten op het gebied van rekenen en begrijpend lezen.	De leerkrachten geven 50% van de lessen per dag volgens het principe van EDI. De leerkrachten gaan minimaal één keer per schooljaar bij een andere leerkracht op visitatie om feedback te geven en inspiratie op te doen naar het EDI - principe. Een keer per jaar wordt er door IB een bijscholing EDI georganiseerd. EDI is een vast onderdeel binnen de gesprekkencyclus. Minimaal één keer per schooljaar collegiale visitatie om het aanbod af te stemmen. Streven naar maximaal twee instructieniveaus per klas. De leeropbrengsten van rekenen en begrijpend lezen zijn met 5% verhoogd.	2020 - 2024

Veiligheid	De leerlingen gaan met kennis en inzicht over hun mogelijkheden en beperkingen de reguliere maatschappij in. De pedagogische aanpak van de medewerkers en daarmee het pedagogische klimaat van de school kenmerkt zich door een duidelijke, voorspelbare communicatie en aanpak. Deze structuur creëert rust binnen de school en anticipeert op moeilijk verstaanbaar gedrag.	De leerlingen voeren minimaal 1 keer per schooljaar activiteiten uit met leerlingen van reguliere scholen. De leerlingen hebben inzicht in hun mogelijkheden en beperkingen. De trainingen van de methodiek "Geef me de 5" zijn gevolgd door de medewerkers. Tijdens intervisiebijeenkomsten wordt een verdiepingsslag gemaakt met thema's van "Geef me de 5". Transparantie en duidelijkheid w.b. protocollen m.b.t. grenzen van toelaatbaar gedrag. Ondersteuning van klassenteams door middel van prikkelarme ruimtes en achterwacht.	2020 - 2024
-------------------	---	--	--------------------

5. Medewerkers

5.1. Medewerkers

Bij de Maurice Maeterlinckschool werken ervaren, deskundige en betrokken medewerkers. Ze zijn de drijvende kracht achter onze school. Onze medewerkers zijn specialisten en hebben kennis over de beperkingen en ondersteuningsvragen van onze leerlingen en kunnen daar het onderwijsaanbod op aanpassen. De teamleden zijn gemotiveerd en hebben hart voor de leerlingen. Wij bieden onze medewerkers een aantrekkelijke, veilige en inspirerende werkomgeving, waar persoonlijke groei en ontwikkeling worden gestimuleerd. Binnen de school is veel expertise aanwezig. In de toekomst willen we gespecialiseerd en onderscheidend blijven. Dat vraagt om een blijvende professionalisering en het delen van expertise m.n. binnen de sector.

We verwachten, dat medewerkers investeren in hun eigen ontwikkeling en stimuleren dit. Daarnaast investeert de school in het evenredige vertegenwoordiging van scholen in de schoolleiding, alle medewerkers worden gestimuleerd om zich door te ontwikkelen.

Personeelsbeleid

De teamleider voert jaarlijks gesprekken met elke medewerker in het kader van het HR beleid. De uitgangspunten voor dit beleid zijn: de kerncompetenties van de stichting Resonans, de competentieprofielen van de afzonderlijke functies en de duurzame inzetbaarheid en bevoegdheid van medewerkers als bedoeld in lang, vitaal, energievul en gemotiveerd werken.

De cyclus kent verschillende gesprekken te starten met een ambitiegesprek, gevolgd door functioneringsgesprek en feedbackgesprek. Een werkgroep personeel op Stichtingsniveau heeft tot taak de gesprekkencyclus met daarbij passend instrumentaria te verbeteren.

Voor de onderwijsassistenten zijn er verschillende functiebeschrijvingen: assistenten schaal 4, schaal 5 en schaal 6.

Van assistenten in schaal 6 worden andere werkzaamheden verwacht, dan van assistenten in schaal 4. Het streven is dat in 2024 minimaal 50% van de assistenten op de Mytyl afdeling binnen schaal 6 de werkzaamheden op een gedegen manier uit kan voeren. Dit vraagt om extra inzet van scholing en ondersteuning.

Scholing

Het MT stelt het scholingsplan op op basis van ervaringen, wensen van medewerkers en eisen, die de leerlingen in de toekomst aan de medewerkers stellen. Zo zal er de komende vier jaar onder andere ingezet worden op de scholing 'Geef me de vijf', en een scholing betreffende de professionele cultuur. Daarnaast zal er een verdiepingsslag gemaakt worden rondom het expliciete directie-instructiemodel. Daarnaast zijn er medewerkers, die individuele scholingen volgen. Ook worden er opleidingen in company aangeboden, zoals de opleiding Leraarsondersteuner, evenals de Gebarencursus.

5.2. Ambities medewerkers

Voor de komende jaren heeft Resonans de ambitie om een aantrekkelijke werkplek te zijn en te blijven voor haar medewerkers. Goed werkgeverschap staat hoog in het vaandel!

De school heeft een scholingsplan opgesteld aan de hand van de verbeter- en ontwikkelpunten uit het schoolplan. Daarnaast zijn er individuele scholingen van de teamleden en hun ambities gekoppeld aan de competentieprofielen vastgelegd in de gesprekkencyclus.

Ambities medewerkers			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Scholing medewerkers	Alle teamleden zijn geschoold in zaken, die te maken hebben met de koers van de organisatie en het onderwijs	Er is een scholingsplan voor het team opgesteld, gerelateerd aan de ambities van het schoolplan. Elke medewerker heeft zijn persoonlijke ambities gekoppeld aan de competenties vastgelegd in de gesprekkencyclus.	2020 - 2024
Inzet onderwijsassistenten schaal 6	Binnen de afdeling is het duidelijk wat van onderwijsassistenten schaal 4, schaal 5 en schaal 6 verwacht wordt. De onderwijsassistenten schaal 6 worden op afdelingsniveau ingezet.	Assistenten zijn bekend met de nieuwe functiebeschrijvingen Assistenten schaal 6 worden zowel op klasniveau als afdelingsniveau ingezet	2020 - 2022

6.1. Partners

Wij vinden het van groot belang een goede samenwerking met ouders, ketenpartners, partners in de regio, de omgeving en de samenleving te hebben.

Met de oprichting van Resonans onderwijs hebben wij twee collega scholen binnen ons bestuur gekregen. Dit geeft ons op allerlei gebieden kansen om in goede samenwerking kennis te vergroten en kwaliteit te verbeteren binnen onze sector mytyl/tyltylscholen .

Ouders

Ouders zijn een belangrijke partner. Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling en de leeropbrengsten van hun kind.

Wij betrekken ouders actief bij de ontwikkelingen op school. Wij doen dit door ouders uit te nodigen voor ouderavonden en door samen met ouders en leerlingen gesprekken te voeren over het OOP (onderwijs ondersteuningsprofiel) en gezamenlijk de doelen voor de komende periode te bepalen. Het afgelopen jaar heeft er een ouderavond plaatsgevonden met maatschappelijk werk en de oudervereniging van de school de OMMD. Deze avond had als thema "brusjes", hoe het is voor broertjes en zusjes om een gehandicapt broertje of zusje te hebben. Voor deze avond was veel belangstelling en ook het contact, dat daarmee onderling met ouders tot stand komt, wordt zeer gewaardeerd.

De komende schoolplanperiode zullen deze ouderavonden geïntensiveerd worden.

Basalt

Alle leerlingen van de Maurice Maeterlinckschool hebben onder schooltijd revalidatiebehandelingen. Dat gebeurt in een intensieve samenwerking met Basalt revalidatie. Daarnaast vindt onderwijsondersteuning plaats in de klassen door ergotherapeuten, fysiotherapeuten, logopedisten en de revalidatietechnicus van Basalt revalidatie. Afgelopen jaar heeft er een onderzoek plaatsgevonden (nulmeting) naar de samenwerking van de sector mytyl/tyltylscholen en Basalt.

De resultaten van dit onderzoek moeten nog besproken worden.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs zijn verantwoordelijk voor passend onderwijs aan iedere leerling.

Onze school is onder andere aangesloten bij de samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs in Delft, Den Haag, Zoetermeer, Westland en Gouda. Het totaaloverzicht vindt u op www.resonansonderwijs.nl (onder 'Ons netwerk').

De samenwerking met de diverse SWV betreft m.n. zaken rondom plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen.

Regulier onderwijs

De komende schoolplanperiode zal er ingezet worden op een gedegen samenwerking met het regulier onderwijs. Er zijn al een aantal samenwerkingen met reguliere scholen uit de omgeving. Deze zullen geïntensiveerd worden en een vaste plek binnen het onderwijsprogramma krijgen. Bijvoorbeeld samenwerking in projectvorm rondom de 21st century skills.

Zorgaanbieders

De Mytyl afdeling heeft meerdere samenwerkingen met zorgaanbieders, zoals Levin, Middin en Ipse. Deze organisaties leveren medewerkers voor de inzet van schoolbegeleiding, PGBers in de klas. Tevens is er een samenwerking met Middin en de SKD Vlindertuin voor de naschoolse- en vakantieopvang.

7. Resultaten

7.1. Resultaten

De commissie van begeleiding (CvB) adviseert het bestuur over de toelating van leerlingen, tevens vanuit onderwijskundig, pedagogisch, psychologisch en medisch oogpunt:

- Doen van voorstellen voor het uit te voeren onderwijs.
- Evalueren van de uitvoering van het ontwikkelingsplan perspectief (OPP).
- Adviseren over plaatsing van de leerling naar voortgezet speciaal onderwijs.

Voor elke leerling op de Mytyl-afdeling wordt een OPP opgesteld. De leerlingen worden al naar gelang hun niveau geplaatst in de leerroutes 5 t/ m 7, met bijpassend onderwijsaanbod. De ontwikkeling van de leerlingen en daarmee hun leeropbrengsten worden gevolgd en geëvalueerd aan de hand van de leerlijnen in het leerlingvolgsysteem Edumaps. Deze evaluatie vindt op individueel-, groeps- en afdelingsniveau plaats. De individuele evaluatie vindt tweemaal per jaar plaats en wordt met ouders besproken.

De leerlingen worden met talentontwikkeling betrokken bij hun onderwijsleerproces. Waar mogelijk maakt de leerling zelf of in samenspraak met de leerkracht een keuze welke talenten hij/zij verder wil ontwikkelen. Tevens participeren de leerlingen van de oudste groepen in de leerlingenraad.

Het welbevinden en veilig voelen op school wordt jaarlijks gemeten. Bij de eindgroepen is de 'Venster' vragenlijst afgenomen, de gegevens zijn geanalyseerd en ingediend bij de inspectie. Er wordt nog onderzocht welk instrument voor de jonge groepen passend is.

Met interne en externe audits; CIIO en EKEP wordt de kwaliteit van onze school regelmatig getoetst. Beide externe beoordelingen voldoen aan kwaliteitseisen voor certificering. Daarnaast kent het kwaliteitszorgsysteem diverse tevredenheidsonderzoeken, die in een vierjaarlijkse cyclus bij ouders respectievelijk medewerkers wordt afgenomen.

Een ander vaststaand onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem is de jaarlijkse managementreview en de afname van de RI&E. Meer informatie is in de bijlage kwaliteitsbeleid te vinden.

7.2. Ambities resultaten

Een kind komt optimaal tot ontwikkeling als hij/zij goed in zijn/haar vel zit. Het ontwikkelen van een meetinstrument om het gevoel

van welbevinden en veiligheid te meten bij de jongere leerlingen is een ambitie van de komende schoolplanperiode

Ambities resultaten			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Meetinstrument sociale veiligheid en welbevinden jongere leerlingen	Valide meetinstrument voor sociale veiligheid jonge leerlingen is operationeel.	Sociale veiligheid en welbevinden bij jonge leerlingen is vastgesteld en toegevoegd aan het kwaliteitszorgsysteem	2020 - 2024

8. Middelen

8.1. Middelen

Resonans werkt voor de financiering met kalenderjaren. Vier keer per jaar is er een afstemmingsoverleg tussen de teamleider en de sectordirecteur, de zogenaamde Q overleggen, waarin de financiële realisatie van de personele- en materiele kosten van de afdeling worden besproken. De begroting voor het volgende kalenderjaar wordt rond november gemaakt.

De begrotingssoftware van Capisci wordt hiervoor gebruikt. De evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats.

De ondersteuning hierbij wordt gedaan door de controller. De personele middelen worden ingezet op basis van het formatieplan, waarin inkomsten en personele uitgaven beschreven staan. De komende jaren zal er m.n. op ICT gebied geïnvesteerd worden om de leerlingen gebruik te laten maken van moderne ICT- en techniekmiddelen.

Sinds een aantal jaren is er een werkgroep bezig met nieuwbouw voor de Maurice Maeterlinckschool in samenwerking met Basalt revalidatie. De werkgroep Nieuwbouw is veelvuldig bij elkaar geweest. Ook zijn er gesprekken geweest met medewerkers van Basalt over de synergie tussen beide organisaties in het gebouw. De gesprekken hebben een Plan van Eisen opgeleverd, die goed is gekeurd door beide besturen. De voorbereidingen zijn reeds ver gevorderd en gedurende deze schoolplanperiode zal er gestart gaan worden met de bouw van de nieuwe school.

Sponsorbeleid: Binnen de school is er sprake van aanvaarding van materiële en of geldelijke bijdragen voor bepaalde projecten in de schoolgids paragraaf 9.5 is beschreven hoe hier binnen de school mee wordt omgegaan

8.2. Ambities middelen

Deze schoolplanperiode zal er gestart worden met de nieuwbouw Maurice Maeterlinckschool en Basalt revalidatie.

Ambities middelen			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Nieuwbouw	Nieuwbouw Maurice Maeterlinckschool en Basalt revalidatie	De school wordt gebouwd volgens het plan van eisen. Het gebouw faciliteert modern onderwijs. De school heeft een duidelijke plaats in de maatschappij	2020 - 2024