



Schoolplan Maurice Maeterlinckschool SO-MB

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024 van de Maurice Maeterlinckschool afdeling so-mb. Dit plan beschrijft onze ambities, en de te behalen resultaten voor de komende jaren.

Het schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking met de teamleden, de intern begeleider en de teamleider. Tijdens diverse bijeenkomsten zijn de resultaten van het vorige schoolplan besproken en zijn binnen de kaders van het strategische beleidsplan Resonans en het sectorplan mytyl/tyltyl de nieuwe speerpunten van de afdeling so-mb vastgesteld.

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode 2017-2020 is er veel tijd en aandacht besteedt aan opbrengstgericht werken. Het opbrengstgericht werken kenmerkt zich door een planmatig werkwijze waarbij de leeropbrengsten cyclisch worden geanalyseerd. Om deze leeropbrengsten te verhogen is het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI)ingevoerd. Voor de sociaal emotionele ontwikkeling is de methode Leefstijl geïmplementeerd. De principes van Leefstijl zijn zichtbaar in het pedagogisch- en didactisch handelen.

Het onderwijsaanbod is vastgelegd in de leerroutes. De afgelopen schoolplanperiode zijn de leerroutes en daarmee de leerlijnen omgezet naar het landelijke doelgroepenmodel.

Het optimaliseren van deze leerlijnen krijgt met de HUB leerlijnen een vervolg.

In deze periode is ook veel aandacht besteedt aan het monitoren van de ontwikkeling en ambities van de medewerkers. Het laatste jaar is een start gemaakt met zelforganisatorische teams (ZOT).

De organisatie van zelforganisatie is duidelijk voor de medewerkers. Echter het werken in deze teams: de samenwerking, afstemming en communicatie vragen ontwikkeling en zal centraal staan in deze nieuwe schoolplanperiode.

De medezeggenschapsraad van de Maurice Maeterlinckschool stemde op 10 juli 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.



Adresgegevens van de Maurice Maeterlinckschool afdeling so-mb

Buitenhofdreef 10

2625XR Delft

Tel: 015-2780200

Dit schoolplan is vastgesteld door het Bestuur op 15-07-2020

Dit schoolplan is vastgesteld door de MR op 10-07-2020

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, lichamelijke, 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

Onze Visie

Ieder kind is uniek, je bent goed zoals je bent!

Kinderen ontwikkelen zich in een veilige omgeving, ieder op eigen niveau.

Een kind komt optimaal tot ontwikkeling als hij goed in zijn vel zit, zo goed mogelijk zicht heeft op eigen talenten en mogelijkheden en relaties aangaat met anderen.

Onze Missie

Wij bieden speciaal onderwijs, waarbij we gericht zijn op optimale ontwikkeling van de leerlingen. Leerlingen leren en ontwikkelen zich bij ons op school op een doelgerichte en uitdagende manier, in een ontspannen sfeer. Onze leerlingen hebben bij het verlaten van de school zo goed mogelijk ontdekt wie ze zijn, wat ze willen en kunnen. Zij hebben geleerd hoe ze zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren, zijn zo weerbaar mogelijk en hebben waar mogelijk een realistisch en positief zelfbeeld.

De speerpunten van de afdeling so-mb voor de periode 2020-2024 zijn:

- *Optimaliseren van het pedagogisch klimaat door implementatie van de methodiek "Geef me de 5".
- * Optimaliseren van het onderwijsaanbod/ implementeren van de HUB leerlijnen.
- * Talentontwikkeling
- * Samenwerking met regulier onderwijs en modernisering van het onderwijs.
- * Ontwikkeling ZOTeams en aantrekkelijk werkgeverschap
- * Teamontwikkeling; werken aan professionele cultuur binnen de organisatie

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

De afdeling so-mb van de Maurice Maeterlinckschool is een van de so afdelingen naast de afdeling lg/lz. Daarnaast kent de school ook nog een afdeling vso-mb .

De drie teamleiders vormen het MT van de school ,de verdeling is 1 man en 2 vrouwen.

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 eindverantwoording voor het onderwijs. De stichting kent twee sectoren; de sector ZML en de sector Mytyl/Tyltyl beide met een sectordirecteur.

De Maurice Maeterlinckschool vormt samen met De Witte Vogel uit Den Haag en de Thermiek uit Leiden de sector Mytyl/Tyltyl.

De afdeling so-mb heeft 7 groepen . Er zijn oplopend in leeftijd 5 groepen met leerlingen in leerroutes 3 en 4 , 1 groep met leerlingen in de leerroutes 1 en 2. De jongste groep is een instroomgroep met een heterogene samenstelling w.b. de leerroutes

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.

Als de leerling is toegelaten op De Maurice Maeterlinckschool bepalen we welke leerroute deze leerling gaat volgen. Ook bepalen we wat zijn perspectieven zijn. En op welk niveau wij verwachten dat het kind uitstroomt.

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.

Voor een verdere beschrijving van de leerroutes zie schoolgids 2020-2021* Schema doelgroepenmodel Lecso

	Profiel 1	Profiel 2	Profiel 3	Profiel 4	Profiel 5	Profiel 6	Profiel 7
Verstandelijke beperking	Diep	Ernstig	Matig	Licht	Moeilijk lerend	Geen	Geen
IQ-bereik	< 20	20-34	35-49	50-69	70-89	90-110	>110
Bereik ontwikkelingsleeftijd	0-2 jaar	2-4 jaar	4-7 jaar	7-12 jaar	12-16 jaar	Kalenderleeftijd	Kalenderleeftijd
Uitstroombestemming SO	VSO (MB) ZML	VSO (MB) ZML	VSO (MB) ZML	VSO (MB) ZML/PRO	VSO/PRO	VMBO/HAVO	HAVO/VWO


De teamleider is eindverantwoordelijk en legt verantwoording af aan de sectordirecteur. De teamleider werkt nauw samen met de intern begeleider. De klassenteams bestaan uit leerkrachten en onderwijsassistenten. Op de groep leerlingen met leerroute 1 en 2 werken onderwijsbegeleiders waarbij de intern begeleider eindverantwoordelijk is voor het onderwijsaanbod.

De teamopdracht.

De Tyltylafdeling (so-mb) van de Maurice Maeterlinckschool biedt de leerlingen onderwijs en zorg Op Maat in een veilige en vertrouwde omgeving. We richten ons in het onderwijs op het welbevinden van de leerling, de cognitieve, sociaal emotionele, communicatieve en motorische ontwikkeling waarbij we streven naar zo groot mogelijke zelfstandigheid en het ontwikkelen van ieders talent. Professionals werken aan ambitieuze maar realistische doelen op een planmatige en opbrengstgerichte manier in nauwe samenwerking met ouders en revalidatie

In schooljaar 2019-2020 is een begin gemaakt met het werken in zelforganiserende teams. De teamopdracht is met elkaar opgesteld. Uit deze opdracht zijn drie pijlers afgeleid wat weer de basis vormt voor de ZOTeams. De pijlers: veiligheid, toekomstgericht en onderwijs op maat. Binnen deze pijlers zijn de beleidsvoornemens geformeerd. Zo is er een ZOTeam dat zich richt op de aanpak van moeilijk verstaanbare gedrag van leerlingen binnen de pijler veiligheid. De pijler toekomstgericht gaat zich bezig houden met de modernisering van het onderwijs en de samenwerking met het reguliere onderwijs. Tenslotte Het ZOTeam van de pijler onderwijs op maat zal zich bezig gaan houden met het optimaliseren van het onderwijsaanbod en implementeren van de HUB leerlijnen

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 ZOTeam. 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.

 [Doc_Schoolgids_MMS_SO_....pdf](#)

3.2. Ambities organisatie

Binnen de afdeling werd er 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.

Ambities organisatie

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Zelf organisatie	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.	<p>De ZOTeams opereren zelfstandig.</p> <p>De interne-externe communicatie/ overlegstructuur is duidelijk beschreven in de ZOTeams</p> <p>De ZOTeams werken vanuit het kwaliteitsdenken met de PDCA-cyclus</p> <p>De rol van de teamleider kent een verschuiving van operationeel naar meer hiërarchisch en functioneel</p>	2020 - 2024
Teamontwikkeling werken aan professionele cultuur	In het team heeft een verschuiving plaatsgevonden van een familiale - naar een professionele cultuur. Waarin medewerkers communiceren op professionele wijze.	<p>Er is een open houding tussen collega's onderling waarin men elkaar aanspreekt en feedback geeft.</p> <p>Medewerkers durven en kunnen grenzen aangeven op een professionele manier.</p> <p>Medewerkers kunnen problemen zelf oplossen en met elkaar in gesprek gaan.</p> <p>Medewerkers hebben een open houding in gesprek met ouders, los van hun eigen overtuigingen en emoties.</p> <p>Medewerkers bekwamen zich in conflicthantering.</p>	2020 - 2024

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Onze doelstelling

We bieden speciaal onderwijs aan leerlingen met een meervoudige beperking tussen vier en dertien jaar. Het doel van ons onderwijs is om de leerlingen voor te bereiden op een toekomst waarin zij zo zelfstandig mogelijk functioneren op het gebied van wonen, arbeid of dagbesteding en vrijetijdsbesteding. (zie bijlage SOP so 2019)

Pedagogisch klimaat en 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 basisbehoeftes 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 en mediawijsheid. 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 basis structuur te creëren zorgen we voor rust en een gevoel van veiligheid binnen de school. Het heeft als doel om de leerlingen zo zelfstandig mogelijk te maken. In de komende schoolplanperiode zal deze aanpak van 'Geef me de vijf ' centraal staan

We streven naar een school waar alle leerlingen zich prettig en veilig voelen. Om dit te meten, wordt elk schooljaar de vragenlijst leerlingstevredenheid en sociale veiligheid van Vensters afgenomen. (voor de gedragscode en de " regels van omgang met elkaar " verwijst ik naar de site van de school)

Het onderwijs

Binnen onze school kennen we geen indeling in schooljaren (gebaseerd op leerstof) die logisch op elkaar volgen. De ontwikkeling van de leerlingen is daarvoor te verschillend.

Wanneer de groepen worden ingedeeld, hanteren we de volgende richtlijnen:

* Aansluiting van de leeftijd en de belevingswereld bij de andere leerlingen binnen de groep.

* Het ontwikkelingsniveau van de leerling.

* De speciale zorg die de leerling eventueel nodig heeft.

De groeps grootte varieert van zes tot negen leerlingen. De ontwikkelingsniveaus van de leerlingen vertalen we in leerroutes, die leiden naar een passend uitstroomperspectief. Voor de afdeling mb zijn dat de leerroutes 1 t/m 4. Voor leerlingen met een meervoudige beperking van vier tot twaalf jaar richten we ons op het behalen van de kerndoelen voor zeer moeilijk lerende kinderen en meervoudig beperkte leerlingen voor het speciaal onderwijs. We werken aan de leergebiedspecifieke- en leergebiedoverstijgende kerndoelen. We bieden een deel van het onderwijs aan in de vorm van projecten, meestal in een bepaald thema zoals beroepen en seizoenen. Binnen deze projecten vindt ook de inrichting van het burgerschapsonderwijs plaats. Tevens zet de afdeling zich actief in voor goede doelen zoals het jaarlijks inzamelen van producten voor de voedselbank, schoenendoos projecten en het inzamelen van geld voor een school in Tunesië. Zie ook bijlage burgerschap

Voor een verdere beschrijving van de leerlijnen en methodes verwijst ik naar de schoolgids so 2020-2021

Uitstroom so

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 aanmelding en toelating tot het vervolgonderwijs.

Opbrengsten onderwijs

Het uitstroomprofiel van de leerlingen wordt bepaald met hulp van het landelijke doelgroepenmodel van LECSO. Dit doelgroepenmodel kent 7 leerroutes. Binnen de afdeling mb wordt onderwijs geboden aan de leerlingen binnen de leerroutes 1 t/m 4. Per 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 leerkracht werkt in de groep met het groepsplan. Hierin staan de leerlingen ingedeeld in niveau's met de bijbehorende beschrijving van het streefniveau en de daarbij behorende doelen. De inhoud van de methodieken, de aanpak, organisatie en de evaluatie staan beschreven. Wanneer een leerling het streefniveau niet lijkt te gaan halen wordt er een individueel handelingsplan opgesteld in samenwerking met de IB-er en/of orthopedagoog en in overleg met ouders met als doel: zorgen dat de leerling niet afwijkt van de leerroute of om te bepalen of de gevolgde leerroute nog haalbaar is.

Dit individuele HP kent een beschrijving van de problematiek, een beschrijving van de aanpak met materialen, middelen en een beschrijving van de evaluatie.

Voor leerlingen met taalachterstanden worden eveneens deze individuele handelingsplannen opgesteld. Daarnaast wordt er in de klassen gewerkt met remediërende taalmethodes.

De evaluatie van de opbrengsten van schooljaar 2019-2020 staan vermeldt in onderstaande tabel. Enkele zorgscores m.n. rekenen, schriftelijke taal en leren leren naderen de grens van 25% of overschrijden deze zelfs. Binnen een ZOTeam in samenwerking met de IBer zal 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.


Tabel opbrengsten 2019-2020

Opbrengsten	Soc. emotioneel	Leren Leren	Mondelinge taal	Schriftelijke taal	Rekenen
PLUS *	8.5%	4%	6%	4%	4%
NIVEAU*	76.5%	60%	77%	52%	61%
ZORG *	15%	36%	17%	44%	35%

*Plus: het behaalde niveau ligt één leerjaar boven het gestelde niveau.

*Niveau: het behaalde niveau ligt gelijk aan het gestelde niveau.

*Zorg: het behaalde niveau ligt één leerjaar onder het gestelde niveau.

 [SOP_SO_2019.docx](#)

 [Burgerschapsonderwijsdocx](#)

4.2. Ambities onderwijs

De sector mytyl/ tytyl heeft de gezamenlijke ambitie om structurele activiteiten op te zetten met het reguliere basisonderwijs. Dit om de integratie van onze leerlingen binnen de maatschappij te bevorderen. Tevens zal de modernisering van het onderwijs in gang gezet worden. Onderwijs dat onze leerlingen voorbereidt op wat de samenleving nu én in de toekomst vraagt.

Een van deze scholingen ook komende schoolplanperiode betreft 'Geef me de vijf!'. Deze methode kenmerkt zich door een duidelijke, voorspelbare communicatie en aanpak. Het is een positieve benadering en door een basis structuur te creëren zorgen we voor rust binnen de school. Het heeft als doel om de leerlingen zo zelfstandig mogelijk te maken. Tevens is er een ZOTeam geformeerd met als doel het vergroten van de expertise betreffende de aanpak van "moeilijk verstaanbaar gedrag" bij leerlingen.

Een analyse van de leeropbrengsten geeft op een aantal leergebieden een matige score. Een ZOTeam zal het onderwijsaanbod van de volgende leergebieden nader gaan onderzoeken; rekenen, schriftelijke taal en leren leren. Met als doel deze leeropbrengsten te verhogen. Tevens is er een ZOTeam die het spel materiaal wil inventariseren dat m.n. voor de EMB groep geschikt is. Tenslotte zal het

leerlingvolgsysteem edumaps aangevuld gaan worden met de nieuw ontwikkelde HUB leerlijnen. Deze leerlijnen bieden meer tussendoelen dan de huidige doelen in logos. Deze leerlijnen zullen geïmplementeerd worden

Op de Maurice Maeterlinckschool is er het afgelopen jaar hard gewerkt aan het ontwikkelen van de talenten van onze leerkrachten en onze leerlingen. Op onze school zijn wij er namelijk van overtuigd dat iedereen talent heeft en dat wij onze leerlingen moeten helpen om te ontdekken wat hun talenten zijn. Wij denken in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. De leerling van de verschillende afdelingen volgen met elkaar een reeks workshops, bijvoorbeeld; proefjes, toneel, hoorspel, schilderen en sporten, na de workshopreeks presenteren zij de geleerde vaardigheden tijdens een open podium.

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 tyltylgroepen nemen structureel deel aan activiteiten met het regulier onderwijs De leerlingen nemen deel aan activiteiten die de integratie binnen de maatschappij bevorderen.	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 leraren hebben kennis en inspiratie opgedaan van en over modern onderwijs ; De leraren werken met een samenwerkend onderwijsconcept.	2020 - 2024
Optimaliseren pedagogisch klimaat	De pedagogische aanpak van de medewerkers en daarmee het pedagogisch 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 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 klassenteams; dmv prikkelarme ruimte , achterwacht.	2020 - 2024

<p>Optimaliseren onderwijsaanbod/ implementatie van de HUB leerlijnen</p>	<p>Leeropbrengsten rekenen zijn verhoogd.</p> <p>Leeropbrengsten schriftelijke taal zijn verhoogd</p> <p>Leeropbrengsten leren leren zijn verhoogd.</p> <p>Spelmateriaal voor de EMB groep zijn geïnventariseerd, gestructureerd en gedigitaliseerd.</p> <p>Edumaps met HUB leerlijnen is geïmplementeerd</p>	<p>De leeropbrengsten van respectievelijk rekenen, schriftelijke taal en leren leren zijn verhoogd met 2 %</p> <p>De onderwijsmaterialen zijn gekoppeld aan doelen leerlijnen</p> <p>Inventariseren van de materialen</p> <p>Digitaliseren van de materialen</p> <p>Verbinding zoeken met EMB groepen op andere locaties.</p> <p>De HUB leerlingen zijn gekoppeld aan de leerroutes.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Talentontwikkeling in onderwijsaanbod</p>	<p>De workshopreeks van de talentontwikkeling van leerlingen is een vast aanbod in ons onderwijs</p>	<p>Onderwijsaanbod workshops talentontwikkeling is een feit</p> <p>De geleerde vaardigheden worden jaarlijks tijdens een open podium gepresenteerd.</p>	<p>2020 - 2024</p>

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.

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 bevlogenheid van medewerkers als bedoeld in lang, vitaal, energievool 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.

Scholing

Het MT stelt het scholingsplan op op basis van ervaringen, wensen van medewerkers en eisen die de leerlingen en de toekomst aan de medewerkers stellen. 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
Sectorplan: aantrekkelijk werkgeverschap	Over 4 jaar staat Resonans bekend als een aantrekkelijke werkplek voor alle medewerkers en trekken wij jonge medewerkers aan. Het werken bij Resonans is dynamisch, innovatief en geeft energie.	<p>Gezamenlijke activiteiten voor medewerkers worden georganiseerd om elkaar te ontmoeten op verschillende vlakken. Om elkaar sportief, cultureel, sociaal en ontspannen te ontmoeten.</p> <p>Twee jaarlijks een Resonansfeest.</p> <p>Een werknemer heeft meer mogelijkheden om flexibelere werktijden en mogelijkheden om dagen te ruilen of onbetaald verlof op te nemen.</p> <p>Iedere medewerker krijgt bij vast dienstverband een laptop.</p> <p>We zorgen voor goede koffie/ thee / lunchmogelijkheden.</p> <p>We zorgen voor een groot gedifferentieerd aanbod aan scholingsmogelijkheden.</p> <p>Wij bieden loopbaanontwikkelingsmogelijkheden.</p> <p>Wij werven op een originele manier.</p> <p>We faciliteren studiereizen en/of reizen t.b.v. een goed doel, congressen en beurzen.</p> <p>Wij bieden ruimte voor innovatieve initiatieven.</p>	2020 - 2024
Scholing medewerkers	Alle teamleden zijn geschoold in zaken die te maken hebben met de koers van de organisatie en met het onderwijs.	<p>Er is een scholingsplan voor het team opgesteld. Gerelateerd aan de ambities van het schoolplan</p> <p>Elke medewerker heeft zijn persoonlijke ambities gekoppeld aan de competenties vastgelegd in de gesprekkencyclus.</p>	2020 - 2024

6. Partners

6.1. Partners

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

Met de oprichting van Resonansonderwijs 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 ism 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 SWW betreft m.n. zaken rondom plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen. Met het SWW PPO Delfland is een intensievere samenwerking en participeert de teamleider in de projectgroep "dekkend netwerk ".

Zorgaanbieders

De afdeling so-mb 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 voor de naschoolse- en vakantieopvang.

6.2. Ambities mbt partners

Het houden van ouderavonden voorziet in een behoefte bij ouders om informeel contact met elkaar op te doen en voor de school een uitstekende manier om ouders mee te nemen in de schoolontwikkelingen. Zo zullen er meerdere avonden georganiseerd gaan worden ism maatschappelijk werk en de oudervereniging OMMD.

De volgende thema's zijn reeds ingevuld voor het komende jaar; ouderavond " Geef me de vijf " De methodiek die ook geïmplementeerd wordt in de school maar die aan ouders ook houvast kan bieden in de omgang en communicatie met hun eigen kind, ouderavond rondom doelgroepenmodel van LECSO en de leerroutes en een ouderavond betreffende de uitstroombmogelijkheden na de afdeling so-mb.

Afgelopen schooljaar is de samenwerking met de zorgaanbieder Ipse opgestart. De komende jaren willen wij deze samenwerking verder uitbouwen.

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Ouderbetrokkenheid intensiveren	Ouderavonden zijn een vast onderdeel van de school-jaarplanning.	Grote belangstelling en opkomst voor de ouderavonden: "Geef me de Vijf ", Doelgroepenmodel, Uitstroombmogelijkheden Jaarlijks worden ouderavonden ingepland gekoppeld aan schoolontwikkelingen In het oudertevredenheidsonderzoek worden de ouderavonden hoog gewaardeerd.	2020 - 2024
Samenwerking Ipse verder vormgeven	Zorgaanbieder IPse levert gekwalificeerde medewerkers voor de begeleiding van de leerlingen	Ipse is in staat voldoende medewerkers te leveren met expertise en affiniteit met onze leerlingen. Er is sprake van een heldere communicatie met Ipse deze verloopt via korte lijnen.	2020 - 2024
Samenwerking Basalt	Ouders, Basalt en school werken in tevredenheid samen op basis van de uitgangspunten van 'Eén kind, één plan'. De visie op samenwerking Basalt -Resonans is herijkt	Grote mate van afstemming tussen onderwijsdoelen en revalidatiedoelen Visie samenwerking Basalt - Resonans	2020 - 2024

7. Resultaten

7.1. Resultaten

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

- * doen van voorstellen voor het uit te voeren onderwijs-zorgaanbod

- * evalueren van de uitvoering van het ontwikkelingsplan perspectief (OPP)

- * adviseren over plaatsing van de leerling naar voortgezet speciaal onderwijs.

Voor elke leerling op de afdeling so-mb wordt een OPP opgesteld. De leerlingen worden al gelang hun niveau geplaatst in de leerroutes 1 t/m 4. met bijpassend onderwijsaanbod.

De ontwikkeling van de leerlingen en daarmee hun leeropbrengsten worden gevolgd en geëvalueerd a/hv 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 ook voor de jonge groepen passend is.

Met interne en externe audits; CIO 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.

Zie bijlage kwaliteitsbeleid

7.2. Ambities resultaten

Een kind komt optimaal tot ontwikkeling als hij/ zij goed in zijn 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

Resonansonderwijs 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 materiële 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.

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

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.

8.2. Ambities middelen

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

Ambities middelen			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Nieuwbouw	Nieuw Complex Maurice Maeterlinckschool incl. Basalt revalidatie centrum	School wordt gebouwd volgens plan van eisen. Waaraan een school voor mytyl/tyltylonderwijs in de moderne tijd moet voldoen. School heeft een duidelijk plaats in de maatschappij.	2020 - 2024