

# Schoolplan Maurice Maeterlinckschool VSO-MB

## 1. Inleiding

### 1.1. Inleiding

Dit is het schoolplan van de Maurice Maeterlinckschool, afdeling voortgezet speciaal onderwijs (vso)  
Buitenhofdreef 10  
2625 XR Delft  
015 278 02 00

De afgelopen 4 jaar heeft de school veel energie gestoken in o.a. de implementatie van Leefstijl, een programma om structureel en preventief te werken aan de sociaal-emotionele vaardigheden van de leerlingen. Met recht kunnen we nu spreken dat we een 'Leefstijlschool' zijn. Ook is er veel aandacht geweest voor de invoering van het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI) met als doel de opbrengsten te verhogen. Ook dat is naar ons idee goed gelukt. We kijken in dit schoolplan vooruit; wat staat ons de komende vier jaar te wachten en welke ambities hebben we.

Het schoolplan is tot stand gekomen door de inbreng van de medewerkers van de school, maar ook door de inbreng van de teamleiders en sector-directeuren die werkzaam zijn op de andere scholen binnen Stichting Resonans. Het schoolplan is daarmee enerzijds een afgeleide van de koers van de Stichting en de sector mytylscholen binnen Resonans, anderzijds is het toegespitst op de ontwikkelingen binnen de eigen school. Met het schoolplan beogen we de verbanden tussen de koers van Resonans, de sector en de school te vertalen in een plan dat een duidelijke richting aangeeft voor de komende vier jaar. Met het schoolplan beogen we dat de kwaliteit van ons onderwijs verder toeneemt, de medewerkers en leerlingen met nog meer plezier naar school toekomen en de ouders van onze leerlingen in grote mate tevreden zijn over de samenwerking met school.

De kernwaarden van Resonans:

- Samen beter, beter samen;
- Meesters in gespecialiseerd onderwijs;
- Meer zelfstandigheid, minder afhankelijkheid,

staan als basis om de centrale thema's verder uit te werken. Deze thema's zijn:

- Onderwijskundig sterker;
- Slimmer organiseren;
- Extern meer slagkracht.

De thema's zullen in de verschillende hoofdstukken van dit schoolplan uitgewerkt worden.

## 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 allociert 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 voortgezet speciaal onderwijs in de sector mytyl/tyltyl richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- aantrekkelijk werkgeverschap
- innovatie
- organisatie i.r.t. het onderwijsaanbod

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

De Maurice Maeterlinckschool, afdeling vso, verzorgt het onderwijs aan leerlingen die (zeer) moeilijk tot leren komen in combinatie met een lichamelijke en (licht) verstandelijke beperking. Door de (ernstig) meervoudige beperkingen zijn alle leerlingen aangewezen op speciaal onderwijs. Door de specialistische kennis die de teamleden bezitten, de aangepaste schoolomgeving en de intensieve samenwerking met Basalt revalidatie en andere ketenpartners, ontvangen de leerlingen onderwijs dat afgestemd is op hun onderwijsbehoeften. Hierdoor kunnen de leerlingen optimaal tot ontwikkeling komen. De school bereidt de leerlingen voor op de maatschappij en de omgeving waarheen zij zullen gaan uitstromen.

De Maurice Maeterlinckschool biedt onderwijs aan leerlingen die uitstromen naar een vorm van dagbesteding, omdat voor de leerlingenpopulatie van de school over het algemeen participatie op de arbeidsmarkt niet mogelijk is. Dit vanwege hun cognitieve vermogens in combinatie met de (ernstig) meervoudige, lichamelijke beperking.

De Maurice Maeterlinckschool bereidt leerlingen voor op een zo hoog mogelijk uitstroomniveau passend bij de talenten, motivatie en mogelijkheden van de leerlingen, door hen in verschillende praktijkvormen binnen en buiten de school ervaring op te laten doen en de vaardigheden die zij daarvoor nodig hebben aan te leren.

We doen dit door kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat gegeven wordt door professionals en dat aansluit bij de instroomeisen van de vervolgbestemming. De Maurice Maeterlinckschool stelt ambitieuze maar realistische doelen voor de leerlingen en voor de eigen organisatie, waar planmatig en opbrengstgericht naar toegewerkt wordt.

Voor meer informatie over het onderwijs verwijzen we naar de kadernotitie vso Maurice Maeterlinckschool en naar de schoolgids.

Onze ambities voor de komende 4 jaar zijn:

### 1. Onderwijskundig sterker

- verbeteren curriculum onder andere voor de vakken Nederlandse taal en rekenen
- uitdagend aanbod van praktijkvakken en (interne) stages
- vergroten eigenaarschap van de leerlingen, talentontwikkeling
- scholing medewerkers; Geef me de vijf, naar een meer professionele cultuur,

### 2. Slimmer organiseren

- ontwikkelen zelforganiserende teams
- efficiënt inzetten medewerkers
- flexibel organiseren van het onderwijs

### 3. Extern meer slagkracht

- verbreden doelgroep

De ambities worden uitgewerkt in de volgende hoofdstukken.

## 3. Organisatie

### 3.1. Onze organisatie

De Maurice Maeterlinckschool maakt deel uit van stichting Resonans, waaronder zes scholen voor speciaal onderwijs vallen. Het college van bestuur 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 'zeer moeilijk lerend' (ZML) en de sector Mytyl/Tylyl. Beide sectoren worden aangestuurd door een sectordirecteur. De Maurice Maeterlinckschool vormt samen met De Witte Vogel uit Den Haag en de Thermiek uit Leiden de sector Mytyl/Tylyl.

De vso-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool is samen met de so-afdeling gehuisvest in één gebouw aan de Buitenhofdreef in Delft. In hetzelfde gebouw is ook de (kinder)revalidatie van Basalt gehuisvest. Middels één kind, één plan (EKEP) is er een nauwe samenwerking met Basalt.

Vso de Maurice Maeterlinckschool heeft momenteel 3 groepen. De uitstroombestemming van de leerlingen is een vorm van dagbesteding, arbeidsmatig of beleving. Op alle groepen is een leerkracht en een onderwijsassistent werkzaam.

De teamleider is integraal verantwoordelijk voor de afdeling en legt verantwoording af aan de sectordirecteur. De teamleider werkt nauw samen met de intern begeleider, de coördinatoren stage en de gedragsdeskundige van de school. De intern begeleider coördineert het onderwijs en begeleidt de leerkrachten, de gedragsdeskundige coördineert de leerlingenzorg en de coördinatoren stage de uitstroom van de leerlingen.

Elk teamlid maakt onderdeel uit van een zelforganiserend team (ZO team). De afdeling kent drie ZO teams:

- ZO team 'veiligheid';
- ZO team 'toekomst gericht onderwijs';
- ZO team 'onderwijs op maat'.

De drie ZO teams zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en implementatie van de plannen die passen binnen hun aandachtsgebied. Ze hebben een gezamenlijke opdracht:

Het voorbereiden van de leerlingen op een zo hoog mogelijk uitstroomniveau passend bij de talenten, motivatie en mogelijkheden van de leerlingen door het bieden van kwalitatief goed onderwijs, het stellen van ambitieuze maar realistische doelen voor de leerlingen en voor de eigen organisatie, waar planmatig en opbrengstgericht naar toegewerkt wordt.

De ZO teams leggen verantwoording af aan de teamleider.

Voor meer informatie over de organisatie en het onderwijs verwijzen we naar de kadernotitie vso Maurice Maeterlinckschool en naar de schoolgids.

 [2020-05-29\\_Kadernotiti....docx](#)

### 3.2. Ambities organisatie

#### **Verbreden doelgroep: (extern) meer slagkracht)**

Momenteel bezoeken rond de 30 leerlingen met uitstroomperspectief 'dagbesteding' de afdeling voortgezet speciaal onderwijs van de school. Het is onze ambitie om de toekomstbestendigheid van de afdeling waarborgen en beter nog te versterken. Het doel is te groeien naar 40 à 50 leerlingen. Die aantallen zijn nodig om van de afdeling een volwaardige vso te maken waar leerlingen het onderwijs krijgen dat kwalitatief goed is in een omgeving die passend is bij de huidige standaarden van het voortgezet speciaal onderwijs.

Vanaf volgend schooljaar zal het ook voor de leerlingen met het uitstroomprofiel ' (beschut) arbeid' de school te bezoeken, ook wel leerroute 5 genoemd.

We richten ons daarbij op de leerlingen van de afdeling speciaal onderwijs (so) van de eigen school. Al deze leerlingen komen uit de regio Delft. Momenteel zijn ze voor vervolgonderwijs aangewezen op De Piramide in Den Haag, De Brug in Rotterdam of Het Metrum in Leiden met als gevolg veelal een langere reistijd.

De leerlingen die kunnen doorstromen naar diplomagericht vervolgonderwijs behoren niet tot deze groep.

#### **Ontwikkelen zelforganiserende teams (ZO teams): slimmer organiseren**

In schooljaar 2019-2020 heeft de invoering van de ZO teams plaatsgevonden. 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, faciliteert en zal vooral in de beginfase mede participeren in een ZO team. De huidige werkzaamheden van de teamleider zijn voor een groot deel gericht op de dagelijkse gang van zaken. Wanneer de zelforganiserende teams goed functioneren is de verwachting dat er een verschuiving gaat plaatsvinden van de rol van de teamleider van operationeel naar meer functioneel gericht op de kwaliteitsverbetering en -bewaking en hiërarchisch gericht op aspecten van werkgeverschap.

Binnen het ZO team van de vso zijn drie ontwikkelteams:

A: Het ontwikkelteam dat zich richt op de 'veiligheid' van leerlingen en medewerkers

B: Het ontwikkelteam dat zich richt op het 'onderwijs op maat'.

C: Het ontwikkelteam dat zich richt op het 'toekomstgericht onderwijs'.

Het is onze ambitie dat de ontwikkelteams zelfstandig functioneren en in staat de eigen (hoge) ambities op te stellen in samenhang met de koers en de visie van de school en afgestemd met de overige teams. Opbrengst- en handelingsgericht handelen is daarbij een uitgangspunt.

### **De organisatie van het onderwijs is flexibel, medewerkers worden efficiënt ingezet: slimmer organiseren**

De leerlingen op de Maurice Maeterlinckschool tonen grote verschillen. Wij komen graag aan die verschillen tegemoet en gaan er vanuit dat het leerrendement daardoor wordt vergroot en de leerlingen gelukkiger en met meer plezier naar school komen. Uitgaan van verschillen tussen leerlingen heeft gevolgen voor de logistiek van het lesgeven, roosters, differentiatie van lesvormen, voor het lesmateriaal en het individueel kunnen volgen van resultaten van leerlingen. Het ontwikkelen van aangepast (digitaal) lesmateriaal en passende werkvormen zal de komende jaren een verdere professionalisering van onze medewerkers vragen. Voor de logistiek van het lesgeven en de daarbij passende roosters vraagt iets van het kunnen inzetten van de medewerkers en aanpassingen in het lesrooster. Door meer medewerkers met verschillende talenten in te kunnen zetten gaat naar ons idee de kwaliteit van het onderwijs omhoog en gaat de werkdruk daarmee omlaag.

## Ambities organisatie

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Verbreden doelgroep	Er is een uitdagend en passend onderwijsaanbod voor leerlingen die uitstromen naar elke vorm van dagbesteding en (beschutte) arbeid; leerroute 1 t/m 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op de vso Maurice Maeterlinckschool zien we leerlingen in leerroute 1 t/m 5.</li> <li>- Leerlingen in leerroute 1 t/m 5 zijn tevreden over het onderwijsaanbod en de uitstroom.</li> <li>- Ouders van deze leerlingen zijn tevreden over het onderwijsaanbod en de uitstroom.</li> <li>-Het aantal leerlingen groeit de komende jaren naar meer dan 40</li> </ul>	2020 - 2024
Ontwikkelen Zo team	Het Zo team is zelfstandig en werkt handelings- en opbrengstgericht. Het stelt ambitieuze maar realistische doelen passend binnen de kaders van de school en gericht op de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Het Zo team legt verantwoording af aan de teamleider.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De drie ontwikkelteams stellen per schooljaar de ambitie(s) op in relatie tot het schoolplan. De ambitie(s) zijn in de maand juni bekend.</li> <li>- De teams werken handelings- en opbrengstgericht volgens waarnemen-begrijpen-plannen realiseren, evalueren en borgen.</li> <li>- Deze fases zijn terug te vinden in het jaarplan. De stappen die gemaakt worden zijn vastgelegd.</li> <li>- Teamleden kunnen reflecteren op eigen handelen.</li> <li>- Teamleden tonen eigenaarschap en betrokkenheid.</li> <li>- De teamleider faciliteert en draagt actief bij aan de ontwikkeling van het Zo team.</li> </ul>	2020 - 2024
Organisatie van het onderwijs is flexibel	Het onderwijs is zo ingericht, dat er voor elke leerling een uitdagend en passend onderwijsprogramma is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamleden worden flexibel ingezet en zijn niet altijd gebonden aan de eigen groep.</li> <li>- Onderwijsassistenten werken met kleine groepjes leerlingen.</li> <li>- Het lesrooster voor leerlingen is op maat.</li> <li>- Er zijn voldoende keuzevakken.</li> <li>- Er zijn voldoende praktijkvakken.</li> <li>- Er zijn voldoende interne- en externe stages.</li> <li>- Er zijn voldoende mogelijkheden voor de lessen op locatie (LOL).</li> </ul>	2020 - 2024

## 4. Onderwijs

### 4.1. Ons onderwijs

We zien het als onze taak om de leerlingen zo goed als mogelijk voor te bereiden op hun toekomst. Ons 6 jarig programma voorziet daarin. Het programma is verdeeld in 3 bouwen, de onder-, de midden- en de bovenbouw. Alle bouwen hebben een specifiek karakter in de opbouw van het onderwijsaanbod. Het programma bestaat uit de volgende 3 fases:

#### **De onderbouw, leerjaar 1 en 2, de 'ik fase'**

In de onderbouw zitten leerlingen van 12 en 13/14 jaar. Het accent in de onderbouw ligt op het vergroten van de cognitieve vaardigheden en de eerste oriëntatie op uitstroom dagbesteding en arbeid. Doel van de oriëntatie fase van alle leerroutes is het bepalen van de mogelijkheden/perspectieven die de leerlingen hebben. Op basis daarvan wordt in hoofdlijnen het leertraject voor de komende jaren uitgezet.

Voor een brede toekomstoriëntatie is er sprake van een breed opleidingsaanbod. De leerdoelen hebben betrekking op de (aangepaste) basisvorming. Het gaat dan om de algemene vaardigheden: Nederlandse taal, rekenen, wiskunde en Engels (waar mogelijk), sociale vaardigheden en kennis van de wereld. Tijdens de praktijkvakken is het doel het aanleren van praktische vaardigheden en algemene beroepsvaardigheden.

#### **De middenbouw, leerjaar 3 en 4, de voorbereidende fase**

In de middenbouw wordt het aantal praktijklessen uitgebreid. Naast de algemene beroepsvaardigheden is er ook aandacht voor de arbeidsgerichte competenties. Leerlingen worden voorbereid op stages buiten school. In het derde en vierde schooljaar is er een interne stage en gaan de leerlingen naar lessen op locatie (LOL).

De theorievakken staan in dienst van de ontwikkeling tot deelnemer aan de dagbesteding of arbeid. Leerlingen gaan zich bekwamen in het verwerven van zes algemene vaardigheden:

- werken aan vakoverstijgende thema's
- leren taken uitvoeren
- leren leren
- leren communiceren
- leren reflecteren op het (eigen) leerproces
- leren reflecteren op de (eigen) toekomst

De transitiefase gaat in leerjaar drie van start. De leerling staat centraal bij het opstellen van het transitieplan en zijn eigen rol in het leerproces.

#### **De bovenbouw, leerjaar 5 en 6, de uitstroomfase**

In de uitstroomfase gaan de leerlingen indien mogelijk maximaal drie dagen per week op stage en worden daarbij begeleid door de leerkracht van de school. De terugkomdag(en) staat in het teken van vergroten van sociale arbeidsvaardigheden en zelfstandigheid. Ervaringen op de stageplaats worden daarbij als uitgangspunt gebruikt. De leerling wordt voorbereid op deelname aan de maatschappij. In deze fase hebben de leerlingen, ouders en school in de regel een goed beeld van de mogelijkheden van de leerling en is de begeleiding gericht op een passende stageplek om ervaring op te doen en de uitstroom naar de dagbesteding te faciliteren.

Door alle bouwen heen stimuleren we het eigenaarschap van de leerlingen. Het motiveert de leerlingen en draagt bij aan een positiever zelfbeeld. Dat doen we op basis van onderstaande uitgangspunten:

- We laten de leerlingen zelf keuzes maken.
- We zorgen voor betekenisvol Onderwijs
- We maken het leren
- We laten de leerlingen zelf hun doelen bepalen
- We creëren meer verantwoordelijkheid
- We zijn ons bewust van onze eigen rol
- We zorgen voor een krachtige zelfevaluatie
- We stellen gezamenlijke regels op
- We geven feedback aan leerlingen die een op groei gerichte mindset stimuleert



## Onderwijsinhoud

Het kader voor ons onderwijs vormt de Wet kwaliteit (v)so. In onderstaande tabel is weergegeven aan welke kerndoelen wordt gewerkt bij het uitstroomprofiel Dagbesteding.

### Uitstroomprofiel dagbesteding

Leergebieden:	Leergebiedoverstijgende kerndoelen:	Voorbereiding op dagbesteding:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nederlandse taal en communicatie</li><li>• Rekenen en wiskunde</li><li>• Mens en maatschappij</li><li>• Mens, natuur en techniek</li><li>• Culturele oriëntatie en creatieve expressie</li><li>• Sport en bewegen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leren leren</li><li>• Leren taken uitvoeren</li><li>• Leren functioneren in sociale situaties</li><li>• Ontwikkelen van een persoonlijk ontwikkelperspectief</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oriëntatie op werk of (dag)activiteiten</li><li>• Keuze voor werk of (dag)activiteiten</li><li>• Algemene vaardigheden</li><li>• Specifieke vaardigheden</li></ul>

## Doelgroepenmodel

De diversiteit onder onze leerlingen is groot, evenals de mogelijkheden van de leerlingen. Voor elke leerling wordt er een hoge ambitie gesteld. Dit wordt vastgelegd in het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) met een passende uitstroombestemming. Vanuit verschillende expertises en op verschillende momenten wordt er vervolgens bepaald wat de leerling nodig heeft om op het gewenste niveau uit te stromen. Dit is een proactief en cyclisch proces. Om dit proces zo goed mogelijk te ondersteunen is het landelijk doelgroepenmodel ontwikkeld door Lecso. Met dit model zijn we in de gelegenheid om onderbouwd en transparant het maximaal haalbare eindniveau en het benodigde onderwijsaanbod en de passende ondersteuning goed in kaart te brengen. De school doorloopt met het model een aantal vaste stappen die de leerling via een passende route leidt naar de maximaal haalbare uitstroombestemming. Het doelgroepenmodel verbetert de communicatie met ouders. Door het doelgroepenmodel en de onderliggende instrumenten is de school in staat een goed beeld te schetsen van waar de leerling staat en wat het toekomstperspectief is. In de kadernotitie is een uitwerking van het doelgroepenmodel te vinden, zie bijlage.

## Leren in de praktijk

Over het algemeen geldt dat onze leerlingen leren in de praktijk. Vrijwel aan alle doelen van de leerlijnen kan tijdens praktijkvakken en stages gewerkt worden. Voor veel van onze leerlingen geldt ook dat ze er in de praktijk, door te ervaren, pas erachter komen waar hun interesse ligt. Het is belangrijk met oog op de ontwikkeling van de leerlingen dat de praktijkvakken en stages een uitdagend aanbod kennen.

## Sociaal emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van leerlingen heeft veel invloed op hun totaal functioneren. Daarom besteden wij hier op onze school veel aandacht aan. Dit doen wij door gesprek en spel. We gebruiken onderdelen uit verschillende methodes. We willen we het sociaal-emotionele ontwikkelingsniveau van de leerlingen in kaart gaan brengen middels de invoering van een leerlingvolgsysteem. Doordat de handelingsadviezen van de gedragsdeskundige aan de medewerkers hierop aansluiten zullen de medewerkers zich competentier gaan voelen in het omgaan met complex gedrag.

## Taal en rekenen

Het taalonderwijs krijgt veel aandacht in ons curriculum omdat taal centraal staat in de cognitieve en de sociale ontwikkeling. Je verwerft kennis met behulp van met taal. Onze focus in de schoolplanperiode 2020-2024 voor het taalonderwijs komt te liggen op de invoering van een nieuwe methode met een uitdagend aanbod. Het rekenonderwijs is voornamelijk praktisch gericht, denk hierbij aan klokkijken, meten en wegen en met geld omgaan. Tijdens de praktijkvakken en stages wordt ook aan de doelen van taal en rekenen gewerkt.

## ICT en techniek

Om onze leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst is het ontwikkelen van ICT-vaardigheden essentieel. Ook het vak techniek willen we verder ontwikkelen. Daarnaast willen we gaan onderzoeken op welke manier we met ICT en gebruik makend van technologische ontwikkelingen onze leerlingen kunnen ondersteunen, denk hierbij bijvoorbeeld aan de inzet van robots.

### Actief burgerschap en sociale cohesie

Door leerlingen actief te betrekken bij de samenleving waar ze deel van uitmaken, zorgen we ervoor dat ze zich medeverantwoordelijk gaan voelen voor die samenleving. Gezien onze doelgroep richten we ons vooral op de directe omgeving. Zo hebben wij een recycle stage waarbij leerlingen flessen en oude kranten ophalen in de wijk en houden wij een sponsorloop waarbij de opbrengst gaat naar een goed doel. regelmatig worden groepen van volwassenen uitgenodigd voor een high tea, of een lekkere lunch die door de leerlingen wordt bereid en geserveerd.

We werken aan de doelen van actief burgerschap via de methode 'Leefstijl'. We besteden in de klas veel aandacht aan (sociale) vaardigheden die belangrijk zijn om deel te nemen aan de maatschappij zoals luisteren, je mening geven, voor je eigen belangen opkomen, conflicten oplossen, terugblikken op stage-ervaringen, en gedrags- en omgangsregels.

Zie ook de bijlage: Burgerschap MMS

### Eigenaarschap-portfolio

De Maurice Maeterlinckschool heeft de ambitie dat leerlingen zich eigenaar voelen van hun eigen leerproces. Ze krijgen – passende – verantwoordelijkheden en leren zelf sturing te geven aan het leren. De visie hierachter is dat, wanneer leerlingen meer zelfsturing kunnen geven aan hun eigen leerproces, zij ook meer gemotiveerd zijn om te leren en tot betere leerresultaten zullen komen. Het portfolio is een hulpmiddel om de ontwikkeling zichtbaar en bespreekbaar te maken. Het is de ambitie dat elke leerling regelmatig een mentorgesprek heeft met de groepsleiding, waarin de leerdoelen vastgesteld en gevolgd worden. Zo worden de leerlingen gestimuleerd om over hun eigen leerproces na te denken en helpt het hen om hun talenten te ontdekken. Leerlingen kunnen per periode een eigen leerdoel inbrengen, deze kunnen op het gebied van schoolse vaardigheden, maar bijvoorbeeld ook op het gebied van zelfredzaamheid liggen. Daarnaast worden er vakspecifieke leerdoelen door de leerkracht/onderwijsbegeleider ingebracht.

### Een veilig en uitdagend klimaat

In een gezond schoolklimaat voelen zowel leerlingen als leerkrachten zich aangenaam. Het is nauw verwant met de sfeer in de school. Hierbij is veiligheid een belangrijk begrip. Leerlingen moeten zich op sociaal en fysiek gebied veilig voelen. Ook de betrokkenheid en het meeleven van leerkrachten en ouders speelt hierin een grote rol.

Op de Maurice Maeterlinckschool heerst een ondersteunend klimaat waarin het sociale element een belangrijke rol speelt. De betrokkenheid onder de medewerkers richting de leerlingen is groot. De leerlingen voelen zich over het algemeen goed op school. Meer aandacht kan er de komende periode wellicht zijn voor het innovatieve/onderzoekende klimaat, met veel ruimte voor initiatief van de leerlingen, groei en stimulators.

 [2020-05-29\\_Kadernotiti....docx](#)

## 4.2. Ambities onderwijs

We bieden onderwijs in 5 verschillende leerroutes. Het is onze ambitie om voor alle leerroutes kwalitatief goed en uitdagend onderwijs op maat te bieden. We streven een brede toekomstoriëntatie na; er is dan ook sprake van een breed opleidingsaanbod. De leerdoelen hebben betrekking op de (aangepaste) basisvorming. Het gaat dan om de algemene vaardigheden: Nederlandse taal, rekenen, wiskunde en Engels (waar mogelijk), sociale vaardigheden, culturele vorming, ICT vaardigheden en kennis van de wereld. Tijdens de praktijkvakken, stages en 'lessen op locatie' is het doel het aanleren van praktische vaardigheden, algemene beroepsvaardigheden en burgerschap. Dat leerlingen zich prettig en veilig voelen op school is evident. Het Zo team, bestaande uit drie ontwikkelteams, draagt zorg voor de beoogde kwaliteit van het onderwijs.

### Ambities onderwijs

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	----------------	---------

Sectorplan: Innovatie	ICT en techniek inzetten om leerlingen zo maximaal mogelijk te laten ontwikkelen wat betreft zelfstandigheid en communicatie.	<p>Er is een innovatiegroep voor de sector mytyl-tytyl</p> <p>De innovatiegroep is samengesteld uit enthousiaste deelnemers met kennis van onderwijs en ICT die vernieuwend kunnen denken</p> <p>Robotisering wordt toegepast binnen de groepen</p> <p>De scholen delen hun expertise en ervaringen</p> <p>Inzet van ICT om sociale contacten te leggen met anderen (scholen, doelgroepen, etc. binnen onze maatschappij)</p>	2020 - 2024
Sectorplan: Organisatie in relatie tot onderwijsaanbod	Optimaal onderwijsaanbod voor elke doelgroep / leerroute	De afdelingen voor belevingsgerichte en arbeidsmatige dagbesteding kennen een grootte waardoor toekomstbestendig onderwijs met een breed aanbod geboden kan worden.	2020 - 2024
Onderwijs is uitdagend en op maat	Het onderwijs voor alle leerlingen is uitdagend en op maat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De inhoud en methodes van de volgende vakken staan duidelijk omschreven in het curriculum van de school:</li> <li>- Nederlandse taal</li> <li>- Rekenen, wiskunde</li> <li>- Engels</li> <li>- Sociale vaardigheden</li> <li>- Culturele vorming</li> <li>- ICT vaardigheden</li> <li>- Wereldoriëntatie</li> <li>- Leerlingen doen actief mee tijdens de les.</li> <li>- Leerlingen zijn tevreden over het onderwijsaanbod.</li> <li>- Leerkrachten kunnen goed differentiëren.</li> <li>- Leerkrachten hanteren verschillende coöperatieve werkvormen.</li> <li>- Lessen sluiten aan bij het niveau en de beleving van de leerlingen</li> </ul>	2020 - 2024

<p>Vergroten eigenaarschap, talentontwikkeling</p>	<p>Alle leerlingen hebben jaarlijks meerdere mentorgesprekken over de keuzevakken die ze willen volgen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De leerlingen volgen hun eigen ontwikkeling.</li> <li>- Leerlingen kunnen kiezen uit meerdere keuzevakken.</li> <li>- Talentontwikkeling is een vast onderdeel in het lesrooster.</li> <li>- Leerlingen hebben meerdere mentorgesprekken in het jaar.</li> <li>- Leerkrachten zijn vaardig in het voeren van mentorgesprekken.</li> </ul>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Onderwijs is toekomstgericht</p>	<p>De praktijkvakken, interne- en externe stages en de lessen op locatie (LOL) zijn gericht op de toekomst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor alle praktijkvakken, stages en de LOL zijn leerlijnen geformuleerd.</li> <li>- Er is een duidelijke opbouw in de leerlijnen.</li> <li>- Naast de praktische vaardigheden staan het vergroten van sociale arbeidsvaardigheden en de zelfstandigheid centraal.</li> <li>- Leerlingen leren vooral door te doen.</li> </ul>	<p>2020 - 2024</p>

## 5. Medewerkers

## 5.1. Medewerkers

Op de Maurice Maeterlinckschool werken bevoegen medewerkers. Onze medewerkers zijn of worden specialisten en hebben kennis over beperkingen en ondersteuningsvragen van onze leerlingen en kunnen daar het onderwijsaanbod op aanpassen. De medewerkers hebben hart voor de leerlingen. Zij hebben een passie voor het vak en voelen zich betrokken bij de leerlingen met hun bijzonderheden. Iedere medewerker levert een optimale bijdrage aan het onderwijs om de leerling voor te bereiden op uitstroom naar (beschut) werk, of een vorm dagbesteding. De medewerkers zijn de drijvende kracht achter onze school. We willen onze medewerkers een aantrekkelijke, veilige en inspirerende werkomgeving bieden, waar persoonlijke groei en ontwikkeling worden gestimuleerd. 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.

### Personeelsbeleid

We verwachten dat medewerkers investeren in hun eigen ontwikkeling. De gesprekkencyclus is daarop gericht. De teamleider voert jaarlijks gesprekken met elke medewerker in het kader van het personeelsbeleid. De uitgangspunten van dit beleid zijn; ontwikkeling van de kerncompetenties van de stichting Resonans, de competentieprofielen van de afzonderlijke functies en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers als bedoeld in lang, vitaal en gemotiveerd werken. De cyclus kent verschillende type gesprekken: het ambitiegesprek, gevolgd door functioneringsgesprek en feedbackgesprek. Een werkgroep personeel op stichtingsniveau heeft tot taak de gesprekkencyclus met daarbij passend instrumentaria te verbeteren.

### Leerlingenraad

Leerlingenbetrokkenheid is erg belangrijk. Als leerlingen zich betrokken weten bij het reilen en zeilen in de groep en op school voelen ze zich daar ook meer verantwoordelijk voor. Door middel van het instellen van een leerlingenraad worden de leerlingen meer betrokken een aantal dingen die op school spelen. Ook leren ze dat de vertegenwoordigers in de leerlingenraad daar niet zijn om hun eigen belangen te behartigen, maar dat het gaat om de belangen van alle leerlingen, het algemeen belang. De leerlingen van de leerlingenraad ontwikkelen communicatieve vaardigheden. Zij voelen meer het schoolgevoel en de mogelijkheid daadwerkelijk invloed te kunnen uitoefenen op zaken die hen dagelijks aangaan. De leerlingenraad komt 6 keer per jaar bijeen. Uit alle groepen van het vso is een vertegenwoordiger die door de groep wordt uitgekozen. Een leerling kan maar voor een jaar de leerlingen vertegenwoordigen, dan is een andere leerling aan de beurt.

### Scholing

Het managementteam stelt het scholingsplan op. Het plan komt voort uit de wensen van medewerkers en de eisen/competenties die de leerlingen nu en in de toekomst van de medewerkers vragen. Daarnaast zijn er medewerkers die individuele scholingen volgen. Ook worden er opleidingen in company aangeboden zoals de opleiding leraarsondersteuner evenals de gebarencursus.

De komende jaren is de volgende scholing reeds bekend:

- Geef me de vijf ;
- Gesprekstechnieken; interne en externe regie, conflicthantering en feedback geven en ontvangen.
- Invoering leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen

### Kwaliteitszorg


Het kwaliteitsmanagementsysteem van Resonans is gebaseerd op waardegedreven werken aan kwaliteit. Dit betekent dat we bij Resonans werken met vastgestelde processen die functioneren als een samenhangend systeem. Hierdoor worden resultaten en verbeteracties effectiever en efficiënter gerealiseerd. Er is daarom sprake van uniforme processen en kaders op Resonans-niveau die enerzijds houvast en samenhang bieden ('zo doen we dat bij Resonans') en anderzijds voldoende ruimte bieden voor de eigenheid van de ressorterende Resonans locaties en de professionaliteit van de medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs is immers gebaat bij betrokken medewerkers die professionele ruimte krijgen en gestimuleerd worden om steeds vanuit het beste voor de leerling te handelen. Voor het kwaliteitsbeleid, zie bijlage.

### Sponsorbeleid

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt. Soms verlangt de sponsor daarbij een tegenprestatie waarmee leerlingen of ouders in schoolverband te maken (kunnen) krijgen. Onze school houdt zich daarbij aan het 'convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2009-2013'. Dat houdt in dat:

- sponsoring niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de school in gevaar mag brengen;
- de school niet in een afhankelijkheidsrelatie met de sponsor(s) terecht mag komen.

Wanneer medewerkers een bedrijf of organisatie benaderen met de vraag om bepaalde diensten of goederen te leveren, beoordeelt het managementteam volgens de beleidslijnen van dit convenant en in overleg met de medezeggenschapsraad of het aangaan van een sponsorrelatie gewenst is. Aanbod en aanvraag van sponsoring lopen altijd via de teamleider van de school.

 [20200513\\_Kwaliteitsbe....pdf](#)

## 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 volgende scholingen zijn komend jaar aan de orde:

### **Professionele cultuur**

Op school heerst een positieve sfeer waarin medewerkers 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 altijd aangesproken op ongewenst gedrag. Dit komt tot uiting in communicatie tussen medewerkers onderling, maar ook in de communicatie naar ouders. Het is een ambitie van de school om te werken aan een meer professionele cultuur. De komende jaren zal intervisie en een training georganiseerd worden waarin medewerkers kunnen werken aan hun professionele houding in relatie tot het geven en ontvangen van feedback en het aangeven van hun grenzen..

### **Geef me de vijf**

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 van oorsprong ontwikkeld voor leerlingen die bekend zijn met ASS. In de praktijk blijkt dat deze methodiek een positief effect heeft op alle leerlingen. Door een positieve benadering en het creëren van een basisstructuur in klassen ontstaat er een gevoel van meer rust en veiligheid binnen de school. De komende schoolplanperiode is de implementatie van 'Geef me de vijf ' een centraal thema.

### **Leerlingvolgsysteem sociaal-emotionele ontwikkeling**

De komende jaren zal een nieuw leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen worden geïmplementeerd. Op dit moment is er nog geen keuze gemaakt welk systeem de school gaat invoeren. De verwachting is echter dat het implementatietraject zal starten met een scholing voor de medewerkers.

## Ambities medewerkers

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Goed 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn gezamenlijke activiteiten voor medewerkers om elkaar te ontmoeten op verschillende vlakken. Om elkaar sportief, cultureel, sociaal en ontspannen te ontmoeten.</li> <li>- Er is een twee jaarlijks Resonansfeest.</li> <li>- Een werknemer heeft meer mogelijkheden om flexibelere werktijden en mogelijkheden om dagen te ruilen of onbetaald verlof op te nemen.</li> <li>- Iedere medewerker krijgt bij vast dienstverband een laptop.</li> <li>- Er zijn goede koffie/ thee / lunchmogelijkheden.</li> <li>- Er is een groot gedifferentieerd aanbod aan scholingsmogelijkheden.</li> <li>- Wij bieden loopbaanontwikkelingsmogelijkheden.</li> <li>- Wij werven op een originele manier.</li> <li>- We faciliteren studiereizen en/of reizen t.b.v. een goed doel, congressen en beurzen.</li> <li>- Wij bieden ruimte voor innovatieve initiatieven.</li> </ul>	2020 - 2024
Professionele cultuur	Medewerkers laten in hun handelen en gespreksvoering een professionele houding zien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerkers hebben de scholing gevolgd.</li> <li>- Medewerkers geven hun grenzen aan en geven en ontvangen feedback op een professionele wijze naar ouders en andere medewerkers.</li> <li>- Medewerkers zijn zich bewust van hun emoties tijdens het voeren van moeilijke gesprekken met ouders of andere medewerkers en kunnen deze emoties voldoende reguleren.</li> </ul>	2020 - 2024
Geef me de vijf	Medewerkers hanteren de principes van Geef me de vijf tijdens het werken met de leerlingen.	Het klaslokaal ziet er rustig en overzichtelijk uit. Medewerkers communiceren op basis van de basisprincipes van 'Geef me de vijf'.	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 zoon of dochter. We betrekken ouders actief bij de ontwikkelingen op school. We 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 het transitieplan om gezamenlijk de doelen voor de komende periode te bepalen. Het afgelopen jaar heeft er een ouderavond plaatsgevonden in samenwerking met met maatschappelijk werk en de oudervereniging van de school de OMMD. Deze avond had als thema "brusjes ": Hoe is het 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, werd zeer gewaardeerd. De komende schoolplanperiode zullen deze ouderavonden geïntensiveerd worden.

#### Basalt

Alle leerlingen van de Maurice Maeterlinckschool hebben onder schooltijd revalidatiebehandelingen. De behandelingen vinden in overleg met leerlingen, ouders en school plaats onder de noemer 'Eén kind, één plan (EKEP). Het afgelopen jaar is het keurmerk EKEP verlengt. Uit het onderzoek dat heeft plaatsgevonden zijn een aantal verbeterpunten opgenomen, die we de komende jaren zullen uitwerken, zie bijlage. Het 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 voortgezet onderwijs zijn verantwoordelijk voor passend onderwijs aan iedere leerling . Onze school is onder andere aangesloten bij de samenwerkingsverbanden voor voortgezet onderwijs in Delft, Den Haag, Zoetermeer, Westland en Gouda. Het totaaloverzicht vindt u op [www.resonansonderwijs.nl](http://www.resonansonderwijs.nl) (onder 'Ons netwerk'). De samenwerking met de diverse SWV betreft m.n. zaken rondom plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen. Met het SWV VO Delflanden is een intensieve samenwerking en participeert de teamleider onder andere in de overleggen met de andere scholen voor vso en de Praktijkscholen.

#### Zorgaanbieders

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

#### ICT

Technologie ontwikkelt zich razendsnel. Goed onderwijs wordt steeds afhankelijker van goede en stabiele ICT-voorzieningen. Om die reden hebben alle scholen van Resonans een onderhoudscontract afgesloten met ITS in Leidschendam. Naast het onderhoud en ontwikkelen van de ICT mogelijkheden, wordt ook alle hard-ware afgenomen bij ITS. Als sector willen we ons de komende jaren richten op innovatie binnen de sector en ICT en techniek inzetten om leerlingen zo maximaal mogelijk te laten ontwikkelen wat betreft zelfstandigheid en communicatie. Zie sectorplan.

## 6.2. Ambities mbt partners

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Ouderavonden	Ouderavonden zijn een vast onderdeel van de school-jaarplanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een grote belangstelling en opkomst voor de ouderavonden over "Geef me de Vijf ", het doelgroepenmodel van LECSO, en een avond over uitstroommogelijkheden voor de leerlingen.</li> <li>- Jaarlijks worden ouderavonden ingepland gekoppeld aan schoolontwikkelingen.</li> <li>- In het oudertevredenheidsonderzoek worden de ouderavonden hoog gewaardeerd.</li> </ul>	2020 - 2024
Samenwerking Ipse de Bruggen	Er is beleid over de inzet van persoonlijke begeleiders ten behoeve van de leerlingen.	<p>Ipse de Bruggen levert gekwalificeerde medewerkers voor de persoonlijke begeleiding van de leerlingen. Ouders en leerlingen zijn tevreden over de persoonlijke begeleiding. Medewerkers zijn tevreden over de samenwerking met de persoonlijk begeleider. De inzet van de persoonlijk begeleiders gaat niet ten koste van PGB-budget van ouders.</p>	2020 - 2021
Eén kind, één plan	Ouders, Basalt en school werken in tevredenheid samen op basis van de uitgangspunten van 'Eén kind, één plan'.	Zie bijlage.	2020 - 2024

## 7. Resultaten

### 7.1. Resultaten

De leerlingen op De Maurice Maeterlinckschool worden gevolgd door middel van de CED-leerlijnen. De vorderingen worden besproken in het zorgteam. Het zorgteam is een afgeleide van de commissie van begeleiding en bestaat uit de leerkracht, de intern begeleider, gedragswetenschapper en teamleider.

Deze evaluatie vindt op individueel- groeps- en afdelingsniveau plaats. De individuele evaluatie vindt tweemaal per jaar plaats en wordt met ouders besproken.

De commissie van begeleiding (CvB) adviseert het bestuur over de toelating van leerlingen. Tevens is de CvB verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs.

De CvB:

- doet voorstellen voor het uit te voeren onderwijs-zorgaanbod
- evalueert de uitvoering van het ontwikkelingsplan perspectief (OPP)
- adviseert over plaatsing van de leerling.

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

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, middels de vragenlijst van Venster. De gegevens worden door het team en de CvB geanalyseerd en ingediend bij de inspectie.

Middels interne audits, externe audits uitgevoerd door CIO en de toetsing van het keurmerk Eén kind, één plan, wordt de kwaliteit van onze school jaarlijks getoetst. Beide externe beoordelingen voldoen aan kwaliteitseisen voor certificering. Daarnaast kent het kwaliteitssystem diverse tevredenheidsonderzoeken die in een vierjaarlijkse cyclus bij ouders respectievelijk medewerkers wordt afgenomen. Een ander vaststaand onderdeel van het kwaliteitssystem is de jaarlijkse managementreview en de afname van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

### 7.2. Ambities resultaten

#### **Vergroten Eigenaarschap van de leerlingen**

We geloven dat het vergroten van het eigenaarschap bij het leerproces de prestaties van de leerlingen verbetert. We willen daarom de leerlingen meer betrekken bij de inrichting van het onderwijs. Dat willen we doen door de invoering van mentorgesprekken, het aanbieden van keuzevakken, en het ontwikkelen van een portfolio. Tijdens de mentorgesprekken worden de beoogde doelen van het OPP en het transitieplan besproken en geëvalueerd. Tijdens de keuzevakken kan de leerling meer uiting geven aan zijn kwaliteiten en interesses. In het portfolio van de leerling kan de leerling terug zien welke resultaten hij heeft behaald.

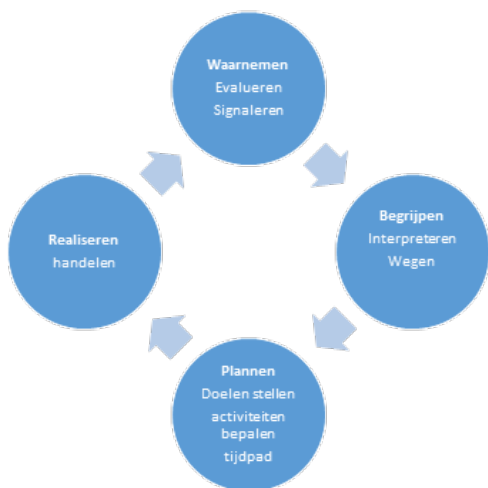
#### **Leerlingvolgsysteem sociaal-emotionele ontwikkeling**

De komende jaren zal een nieuw leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen worden geïmplementeerd. Op dit moment is er nog geen keuze gemaakt welk systeem de school gaat invoeren. De verwachting is echter dat het implementatietraject zal starten met een scholing voor de medewerkers. Met de invoering hiervan wordt beoogd de sociaal-emotionele ontwikkeling van de

leerlingen beter in kaart te brengen zodat de leerkrachten meer handvatten hebben de ontwikkeling te stimuleren.

### **Cyclisch, opbrengst- en handelingsgericht werken**

Het kwaliteitsmanagementsysteem krijgt zijn dynamiek door het op alle niveaus en onderdelen toepassen van de verbetercyclus. De Maurice Maeterlinckschool wil zich de komende periode richten op het opbrengst- en handelingsgericht werken. Dit betekent dat er bewust, systematisch en cyclisch gewerkt wordt aan het verbeteren van de resultaten op alle niveaus van de organisatie middels onderstaand model. Door deze werkwijze systematisch en methodisch te verankeren in de praktijk krijgt de kwaliteitszorg meer gestalte en nemen de resultaten toe, verwachten we.



## Ambities resultaten

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Vergroten eigenaarschap van de leerlingen	De leerlingen zijn intensief betrokken bij hun eigen leerproces.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leerlingen hebben meerdere mentorgesprekken per jaar.</li><li>- Leerlingen weten waar zij de komende periode aan gaat werken.</li><li>- Leerlingen hebben een keuze aanbod in verschillende vakken die aansluiten bij hun interesse.</li><li>- Leerlingen hebben een portfolio.</li></ul>	2020 - 2024
Leerlingvolgsysteem sociaal-emotionele ontwikkeling	Er is een leerlingvolgsysteem geïmplementeerd voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leerkrachten hebben de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen in beeld.</li><li>- Voor elke leerling zijn er gestelde doelen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen.</li></ul>	2020 - 2024
Cyclisch, opbrengst- en handelingsgericht werken	Alle medewerkers van de Maurice Maeterlinckschool werken op basis van de uitgangspunten van het handelings- en opbrengstgericht werken.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Er is een kwaliteitskalender.</li><li>- Het handelings- en opbrengstgericht werken is terug te zien in alle lagen van de school.</li><li>- De kwaliteit van de school is duidelijk omschreven.</li></ul>	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 evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats. De controller van het bestuur ondersteunt de scholen in dit proces.

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 waarschijnlijk gestart gaan worden met de bouw van de nieuwe school.

### 8.2. Ambities middelen

De vso afdeling van de Maurice Maeterlinckschool is een relatief kleine afdeling. De toekomstbestendigheid van de afdeling is op dit moment redelijk zwak. Wil de school financieel gezond worden, dan zal ze moeten groeien. De komende periode zal daar ook op ingezet worden, zie ook organisatie.

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

Ambities middelen			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Nieuwbouw	Binnen nu en 4 jaar betreedt de Maurice Maeterlinckschool een nieuw schoolgebouw dat voldoet aan alle moderne eisen.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Medewerkers en leerlingen voelen zich prettig in het gebouw.</li><li>- Het gebouw is duurzaam en voorzien van alle gemakken.</li><li>- Het plan van eisen is leidraad voor de bouw.</li><li>- Medewerkers en leerlingen worden betrokken bij de ontwikkelingen rond de nieuwbouw</li></ul>	2020 - 2024