

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het VSO van Maurice Maeterlinckschool gevestigd aan de Buitenhof 10, 2625 XR te Delft voor de periode augustus 2024 t/m juli 2028. Het schoolplan is tot stand gekomen met input van het team van de VSO-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool en het bestuur van de stichting Resonans. Het schoolplan beschrijft waar wij staan, waar wij aan gaan werken en waar wij eind 2028 willen staan. We beschrijven onze ambities en doelstellingen richting 2028. Met dit plan sturen we op ontwikkelingen en laten wij zien dat wij een organisatie zijn die bouwt, met een sterk fundament en een duidelijke visie op de toekomst. De focus zal de komende periode liggen op gewoon goed onderwijs. De VSO-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool biedt voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke of meervoudige beperking en langdurig zieke leerlingen in de leeftijd van 12 t/m 18 jaar.

2020-2024

In de schoolplanperiode 2020-2024 hebben wij gewerkt met drie ontwikkelteams: Onderwijs op maat, Toekomstgericht onderwijs en Veiligheid. Ondanks de inspanningen en de voortgang die de teams hebben geboekt, zien we dat er nog ruimte is voor verbetering.

Het ontwikkelteam Onderwijs op maat heeft zich ingezet voor het gebruik van Cito-uitslagen en het landelijk doelgroepenmodel om het lesaanbod te optimaliseren en het OntwikkelingsPerspectiefPlan (OPP) als uitgangspunt te nemen. Hoewel deze aanpak ons heeft geholpen om gericht te onderwijzen, is de impact nog niet volledig gerealiseerd. Terugkijkend merken we dat het nog niet altijd lukt om de resultaten van de Cito-toetsen effectief om te zetten in gepersonaliseerde lesplannen. Daarnaast blijkt het OntwikkelingsPerspectiefPlan (OPP) vaak te veel op een overdrachtsformulier te lijken, met overmatige informatie en een wollige schrijfstijl. Het OPP is meer een combinatie van een rapport en overdrachtsformulier dan een kort, bondig en leesbaar document. Het zou overzichtelijker moeten zijn, met de wettelijk verplichte onderdelen duidelijk gepresenteerd en een uniforme schrijfstijl gehanteerd.

Het team Toekomstgericht onderwijs heeft gewerkt aan de integratie van 21e-eeuwse vaardigheden, zoals eigenaarschap, talentontwikkeling en digitale geletterdheid. Het vernieuwde portfolio laat enige vooruitgang zien in het zichtbaar maken van eigenaarschap, maar de implementatie van deze vaardigheden in het dagelijkse onderwijspraktijk is nog niet op het gewenste niveau. De talentontwikkeling en digitale geletterdheid zijn nog niet voldoende doorgevoerd in alle vakken en lessen.

In het ontwikkelteam Veiligheid is een uniforme aanpak voor het omgaan met moeilijk hanteerbaar en afwijkend gedrag geïmplementeerd, en voor leerlingen met leerroute 2 is een begin gemaakt met de LACCS-methode. De drie groepen die met de LACCS-methode werken zullen meer overleg hebben en van elkaar kunnen leren.

Er is bij de meeste ontwikkelteams nog steeds aanzienlijke behoefte aan sturing en controle vanuit de afdelingsdirecteur (AD) en intern begeleider (IB) om de teams effectief te laten functioneren en de gewenste resultaten te behalen.

Veel van de thema's die we in de afgelopen periode hebben aangepakt, zoals leerlingenportfolio's, LVS en formulieren voor werknemersvaardigheden, zullen terugkomen in het schoolplan 2024-2028. Deze thema's zijn nog niet volledig afgerond, en wij zullen ons blijven inzetten om deze verder te ontwikkelen en te implementeren, zodat we de beoogde verbeteringen in ons onderwijs daadwerkelijk kunnen realiseren. Hierbij moet de regie bij de ontwikkelteams liggen, die zich vervolgens verantwoorden naar AD en IB.

2024-2028

In lijn met onze overkoepelende visie, afgeleid van het koersplan van Resonans, streven wij naar maximale zelfstandigheid, samen beter worden en persoonlijk meesterschap. Deze drie pijlers vormen de kern van onze inzet om flexibel in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen. Ons schoolplan 2024-2028 richt zich op het aanscherpen van onze krachten en het anticiperen op kansen om te verbeteren, te faciliteren, te verbinden en te innoveren.

Verbeteren

Om te verbeteren, leggen we de nadruk op het handhaven en verhogen van de basiskwaliteit van ons onderwijs. We richten ons op onderdelen van het effectieve gebruik van de EDI-methodiek (Expliciete Directe Instructie) en het doelgroepenmodel om een passend en opbrengstgericht onderwijsaanbod te garanderen. Leerkrachten en onderwijsbegeleiders moeten meer verantwoordelijkheid nemen voor het OntwikkelingsPerspectiefPlan (OPP) en de leerlingenadministratie. De kwaliteit van de lessen dient verder verbeterd te worden door de lessen beter af te stemmen op de uitkomsten van voorgaande lessen en door doelgericht te werken volgens de richtlijnen van EDI. We zullen daarnaast de nadruk leggen op het verhogen van eigenaarschap bij medewerkers, waarbij het belangrijk is dat zij hun kennis en ervaringen meer met elkaar delen. Dit bevordert een cultuur van continue verbetering en waarborgt dat onze leerlingen optimaal worden voorbereid op hun toekomst.

Ontwikkelen

Wij streven naar de ontwikkeling van een positief onderwijs- en werkklimaat met duidelijke afspraken en een gezamenlijke visie. De ontwikkelteams spelen hierbij een cruciale rol; zij moeten vanuit een gedeeld vertrouwen en betrokkenheid initiatieven nemen en werken aan de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. Door medewerkers actief te betrekken bij de ontwikkeling van nieuwe onderwijsstrategieën en het verbeteren van bestaande processen, willen wij een cultuur van continue professionalisering creëren. Dit betekent dat leerkrachten niet alleen hun eigen kennis moeten ontwikkelen, maar ook een actieve rol moeten spelen in de kennisdeling binnen hun teams.

Verbinden

Als school fungeren wij als brug tussen onze leerlingen en de maatschappij. We zullen onderzoeken hoe onderwijs en zorg elkaar kunnen aanvullen en streven naar samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs. Dit houdt in dat we proactief gaan zoeken naar manieren om deze verbinding te versterken, bijvoorbeeld door samenwerkingsverbanden te ontwikkelen met externe organisaties en door de integratie van burgerschap en digitale vaardigheden in ons onderwijsprogramma te bevorderen. Het doel is om een naadloze overgang voor onze leerlingen naar de maatschappij te realiseren, waarbij we hun ontwikkeling en deelname aan de samenleving optimaliseren.

Innoveren

Innoveren vereist out-of-the-box denken en een toekomstgerichte benadering van ons onderwijs. Wij streven naar een schoolstructuur die flexibel inspeelt op nieuwe technologische mogelijkheden en onderwijsvormen. Dit kan leiden tot nieuwe manieren van personeel inzetten en aanpassing van ons onderwijsaanbod. Door technologie en vernieuwende onderwijsmethoden te integreren, kunnen wij een onderwijsomgeving creëren die niet alleen inspeelt op de behoeften van de huidige leerlingen, maar ook voorbereid is op toekomstige veranderingen in het onderwijslandschap.

Zelforganisatie en professionele cultuur

Zelforganisatie blijft een belangrijk thema voor de komende vier jaar. We willen medewerkers de regie geven over hun eigen werkprocessen, wat leidt tot een professionele cultuur waar eigen initiatief en verantwoordelijkheid centraal staan. Dit betekent dat medewerkers zich proactief bezighouden met hun eigen professionalisering en met de voortdurende ontwikkeling van hun onderwijspraktijk. In vier jaar tijd verwachten wij een professionele cultuur te hebben waarin onderwijs georganiseerd is rond de behoeften van de leerlingen en waarin medewerkers elkaar dagelijks opzoeken voor samenwerking en ondersteuning. We streven naar een logische verbinding tussen onderwijs en zorg, waarbij het onderwijs een prominente rol speelt in de ontwikkeling van onze leerlingen.

Het verbeteren van ons onderwijs is essentieel. Dit betekent dat we de theorie nauw moeten koppelen aan de praktijk. We willen dat medewerkers effectieve lesstrategieën toepassen en dat de resultaten in de lessen aantoonbaar zijn. Evaluatie van de onderwijspraktijk zal ons helpen om gerichte verbeteringen door te voeren en te zorgen voor een steeds hogere kwaliteit van onderwijs.

Tot slot

Wij kijken uit naar de komende vier jaar vol uitdagingen en groei, waarin wij gezamenlijk werken aan het versterken van ons onderwijs en het vormgeven van een inspirerende leeromgeving voor al onze leerlingen.

De medezeggenschapsraad van de Maurice Maeterlinckschool stemde op 27 mei 2024 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 14 juli 2024 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

2. Koers

2.1. Onze koers

De missie van Resonans: waar we voor staan.

Wij zijn experts in speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. Met ons onderwijsaanbod en onze ondersteuning in een doorgaande leerlijn sluiten we aan bij de mogelijkheden van iedere leerling. Bij Resonans bereiden leerlingen zich voor op hun toekomst: op het vervolgonderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd. Voor iedere leerling is er perspectief.

De visie van Resonans: waar we voor gaan.

Samen creëren we een betekenisvol en uitdagend leerklimaat, gericht op de doorlopende ontwikkeling van leerlingen. Onze vier hoofddoelen voor ontwikkeling zijn:

1. Kwalificatie (je bekwaamheid): Ons onderwijs brengt onze leerlingen kennis, houding en vaardigheden bij die aansluiten op hun mogelijkheden en talenten. Resultaat: Leerlingen ontwikkelen maximale zelfstandigheid.

2. Socialisatie (je plek in de samenleving): Ons onderwijs draagt bij aan het opbouwen van sociale en maatschappelijke competenties waarmee onze leerlingen een betekenisvolle plek innemen in onze veelzijdige samenleving. Resultaat: Leerlingen leren van waarde te zijn voor anderen en hebben op hun beurt waardering voor anderen.

3. Persoonsvorming (je individuele mogelijkheden): Ons onderwijs draagt bij aan zelfkennis en zelfacceptatie van onze leerlingen. Resultaat: Leerlingen hebben vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en leren zelf keuzes te maken die richting geven aan hun leven.

4. Allocatie (je toekomstmogelijkheden): Ons onderwijs geeft perspectief op blijvende ontwikkeling. Resultaat: Leerlingen ontdekken hoe ze zich in het onderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd kunnen blijven ontwikkelen

De kernwaarden van Resonans: wat onze kracht is.

Kernwaarde voor leerlingen: Maximale zelfstandigheid: Resonans-leerlingen leren zo zelfredzaam en zelfstandig mogelijk te leven. Zij krijgen ruimte om zelf te ontdekken wat het beste bij hen past en om invloed uit te oefenen op hun leerproces. Dit doen zij stapsgewijs en zoveel mogelijk in eigen regie.

Kernwaarde voor professionals: Persoonlijk meesterschap: Resonans-medewerkers zijn professionals. Zij zijn voorlopers in hun vakgebied en vormen een team met veel expertise. Zij zijn speciaal, met eigen waarden en talenten. Onze professionals hebben en nemen professionele ruimte en verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.

Kernwaarde voor iedereen: Samen beter: Bij Resonans geloven we in de kracht van het collectief. We staan voor een integrale aanpak van onderwijs en ondersteuning voor onze leerlingen. Daarom werken we intensief samen met leerlingen, ouders, professionals en partners die ons onderwijs ondersteunen of aanvullen. Samen verleggen we grenzen en bieden we onze leerlingen een passend, stimulerend en innovatief aanbod.

De strategische routes van Resonans.

Vier strategische routes vormen de kern van ons koersplan. In elke route komen visie, kernwaarden en bewegingen om ons heen samen. Onze visie helpt ons om onze blik te richten. De kernwaarden zijn onze kracht. De beweging om ons heen is soms dwingend, soms inspirerend, en altijd iets om rekening mee te houden. Elke route kent onderweg een of meerdere haltes; dit zijn deelbestemmingen waar we op koersen. Per route komen we langs meerdere inspirerende praktijkvoorbeelden, die nu al zichtbaar bloeien op onze scholen. Tenslotte gloort aan de horizon de bestemming: datgene dat we in 2028 op elke school en in de gehele organisatie willen zien.

Strategische route: Verbeteren: Van basiskwaliteit naar profilering op pluskwaliteit. Bestemming 2028: Basiskwaliteit op orde: einde schooljaar 2024-2025. Profilering op pluskwaliteit: 2025-2028.

Strategische route: Verbinden: Wij realiseren hybride vormen van samenwerking. Bestemming 2028: Per school een vorm van hybride samenwerking met partner(s).

Strategische route: Ontwikkelen: Wij nemen de regie op onze eigen ontwikkeling. Bestemming 2028: Leerlingen kunnen zelf keuzes maken in hun lesprogramma. We bespreken leerdoelen met leerlingen en ouders. Medewerkers beschikken over tijd en financiering voor eigen ontwikkeling. De Resonans academie faciliteert de eigen ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers werken zelf organiserend samen.

Strategische route: Innoveren: Ook met krapte op de arbeidsmarkt kunnen we meer inclusie voor onze leerlingen realiseren. Bestemming 2028: Per school een medewerker in het innovatieteam: schooljaar 2024-2025. Inspiratie en deelname aan leergemeenschap: schooljaren 2025-2026. Onderdelen van De school van de toekomst realiseren, passend bij de school: 2025-2028.

Missie MMS

De Maurice Maeterlinckschool staat voor passend speciaal onderwijs, is toekomstgericht en duurzaam in beweging. We richten ons op leerlingen van 4 t/m 18 jaar met lichamelijke of meervoudige beperkingen en langdurige zieke leerlingen. Onze missie is tweeledig: enerzijds bereiden we leerlingen voor op een volwaardige deelname aan de samenleving in een uitdagende en veilige (digitale) leeromgeving. Anderzijds fungeren wij als de brug tussen onze leerlingen en de maatschappij.

Visie MMS

Wij willen een school zijn die in de huidige samenleving een herkenbare en sterke positie inneemt. Een school die de leerlingen optimale leeromstandigheden biedt, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen. We vinden het belangrijk dat leerlingen van elkaar en met elkaar leren om zo in een goede harmonie met elkaar samen te kunnen leven en zich kunnen ontwikkelen tot volwassenen die kunnen deelnemen aan de maatschappij.

In de onderbouw van het VSO is er naast praktijkvakken ook nog veel aandacht voor taal en rekenen.


In de bovenbouw streven we ernaar alle leerlingen in een veilige omgeving onderwijs te bieden in een doorgaande leerlijn. Ons doel is maximale cognitieve ontwikkeling en een passende vervolgplek. Hierbij staan zelfstandigheid, plezier in leren, samenwerken en een actieve rol in het eigen leerproces centraal.

Jaardoelen zijn:

- In de onder-, midden- en bovenbouw wordt het LVS Compasser gebruikt. Door inzicht in de voortgang van de leerling kunnen ook de doelen voor de komende tijd worden bepaald. Ook geeft Compasser de leerlingen meer inzicht in hun mogelijkheden. (Budget Compasser: licenties €1300 per jaar en advies: €500)

- Doelen voor de leerlingen worden per half jaar, per periode, per week en per dag gesteld. Op de dagroosters is te zien welke leerling aan welk doel werkt. Ook is inzichtelijk hoe de leerkracht input van de gegeven lessen gebruikt voor de volgende les.

- Met ouders van leerlingen uit de middenbouw wordt een gesprek gevoerd over de opbouw en de doelen van de transitiefase. In dit gesprek wordt de verwachtingen die we van ouders hebben duidelijk besproken (verplichte stagedagen op een externe locatie, toewerken naar uitstroom op een externe locatie enz).

 [Tijdspad VO leerlingen....docx](#)

 [Koersplan 2024-2028.pdf](#)

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

Stichting Resonans

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 eindverantwoording 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.

Het VSO

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.

Het vso van de Maurice Maeterlinckschool heeft momenteel 5 groepen. De uitstroombestemming van de leerlingen is een vorm van dagbesteding, arbeidsmatig of belevingsgericht. Leerlingen met leerroute 5 kunnen waar mogelijk doorstromen naar beschutte arbeid. Op alle groepen is een leerkracht en een onderwijsassistent werkzaam.

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

Ontwikkelteams

De leerkrachten en onderwijsbegeleiders maken onderdeel uit van een ontwikkelteam. De afdeling kent drie ontwikkelteams:

- Ontwikkelteam 'veiligheid';
- Ontwikkelteam 'toekomst gericht onderwijs';
- Ontwikkelteam 'onderwijs op maat'.

De drie ontwikkelteams 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 passend mogelijk uitstroomniveau 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 ontwikkelteams leggen verantwoording af aan de afdelingsdirecteur.

Zelforganisatie

De leerkracht blijft centraal staan de komende vier jaar. Wij streven ernaar dat de regie over onderwijs- en werkprocessen steeds meer in handen komt van onze medewerkers. Dit betekent dat leerkrachten en onderwijsbegeleiders niet alleen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen werkzaamheden, maar ook proactief bijdragen aan de ontwikkeling en verbetering van ons onderwijsaanbod. Over vier jaar willen wij een professionele cultuur hebben waarin medewerkers zelfstandig en effectief functioneren binnen een gestructureerd, maar flexibel onderwijsmodel. Dit vereist een organisatie waar de onderwijsprocessen logisch zijn ingericht, en waar de autonomie van medewerkers en de samenwerking tussen verschillende teams hand in hand gaan.

In een professionele cultuur die zelforganisatie omarmt, zien wij dat medewerkers elkaar regelmatig opzoeken om kennis en ervaringen uit te wisselen. Dit betekent dat er een cultuur van open communicatie en samenwerking heerst, waarbij teamleden elkaar actief ondersteunen en feedback geven. Dit bevordert niet alleen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, maar zorgt ook voor een continue ontwikkeling van zowel individuele als teamcompetenties. Medewerkers nemen initiatief in hun eigen professionalisering en dragen bij aan de collectieve vooruitgang door hun inzichten en best practices te delen.

Om deze zelforganisatie te realiseren, moeten we enkele concrete stappen zetten. We zullen de structuur van ons onderwijs zodanig aanpassen dat medewerkers de vrijheid hebben om zelf keuzes te maken over lesinhoud en -methoden, binnen vastgestelde kaders en doelen. Dit betekent dat wij duidelijke richtlijnen en ondersteuningsstructuren moeten bieden, maar tegelijkertijd voldoende ruimte voor autonomie moeten creëren. Medewerkers moeten worden aangemoedigd en ondersteund in het nemen van initiatief, wat onder andere inhoudt dat zij toegang hebben tot relevante informatie en middelen om hun werk effectief te doen.


Een andere belangrijke stap is het versterken van de verbinding tussen onderwijs en dagelijkse gang van zaken. Dit houdt in dat we de communicatie- en werkprocessen zodanig moeten inrichten dat medewerkers naadloos kunnen samenwerken en informatie kunnen delen. Het onderwijs moet logisch en samenhangend georganiseerd zijn, waarbij de behoeften en feedback van leerlingen direct worden verwerkt in de onderwijspraktijk. Door een cultuur te creëren waarin zelforganisatie wordt aangemoedigd en gefaciliteerd, zorgen wij voor een dynamische en flexibele leeromgeving die optimaal aansluit bij de behoeften van onze leerlingen en de competenties van onze medewerkers.

NT2-onderwijs

Gezien een toenemend aantal nieuwkomers (kinderen die korter dan een jaar in Nederland wonen en de Nederlandse taal nog moeten leren) in het VSO is een NT2-beleid opgesteld. Een vaste leerkracht verzorgt op de woensdagochtend het aanbod in een NT2-klasje en deelt de individuele leerlingdoelen met de leerkrachten van deze leerlingen.

Project "Goed worden, goed blijven +"

Om de ambities in een realistisch tijdspad weg te zetten zal een traject starten onder begeleiding van een adviseur van projectteam "Goed Worden Goed Blijven+" van de PO-raad. (Budget: Subsidie van ministerie OCW)

 [Beleid_NT2.docx](#)

 [GWGB_projectinfo_dlnr_....pdf](#)

3.2. Ambities organisatie

De VSO-afdeling van MMS streeft ernaar een omgeving te creëren waar onderwijs en persoonlijke ontwikkeling op een hoog niveau samenkomen. Vanuit een gedeelde visie op leren, gebaseerd op de kerndoelen en referentieniveaus, wordt het onderwijsaanbod zorgvuldig afgestemd op de verschillende leerroutes van het Landelijk Doelgroepenmodel (LDM). Dit aanbod wordt niet alleen omschreven, maar ook verankerd in een structuur die duidelijkheid en voorspelbaarheid biedt, zowel voor leerlingen als medewerkers. De school werkt volgens een strikte kwaliteitscyclus, waarbij methoden zoals de Resonans routeplanner worden geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Deze aanpak garandeert dat de onderwijskwaliteit continu wordt geëvalueerd en verbeterd.

Een kenmerkend aspect van de VSO-afdeling is de sterke pedagogische basis. Het pedagogische klimaat wordt gekenmerkt door structuur, voorspelbaarheid, en rust, wat essentieel is voor het welzijn en de ontwikkeling van de leerlingen. In dit kader speelt de methodiek "Geef me de Vijf" een centrale rol, waarbij de communicatie en aanpak van de medewerkers gericht zijn op het creëren van een veilige en stabiele leeromgeving. Daarnaast wordt de LACCS-werkwijze verder geïmplementeerd in specifieke leerroutes, en wordt het NT2-aanbod verder ontwikkeld om tegemoet te komen aan de diverse behoeften van de leerlingen.

De ambitie van de VSO-afdeling is dan ook om een lerende en innoverende organisatie te zijn, waarin het team van leerkrachten voortdurend samenwerkt en van elkaar leert. Door regelmatige collegiale consultatie en klassenbezoeken, wordt niet alleen de onderwijskwaliteit bewaakt, maar ook actief verbeterd. Scholingsdagen en deelname aan innovatieprojecten zorgen ervoor dat het team steeds op de hoogte blijft van de nieuwste ontwikkelingen en methodieken. Zo zet de VSO-afdeling van MMS zich in voor onderwijs dat zowel uitdagend als ondersteunend is, met als ultiem doel het maximale potentieel van iedere leerling te ontplooiën.

Ambities organisatie

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Lerende organisatie	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 1.1: Verbeterde leerresultaten en beter afgestemde lesmethoden op de kerndoelen en referentieniveaus.• Doelstelling 1.2: Effectievere differentiatie in de klas, verbeterde klassenmanagementvaardigheden, innovatie in lesmethoden, verhoogde reflectie en zelfbewustzijn en consistentie in toetsing en feedback.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
2. Collegiale consultatie	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 2.1: Verankering van collegiale consultatie in de schoolcultuur, verhoogde professionaliteit en effectiviteit van leerkrachten, zichtbaar in verbeterde leerlingresultaten en een cultuur van openheid en samenwerking binnen het team.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
3. Klassenbezoeken	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 3.1: Versterking van het pedagogisch klimaat en klassenmanagement en gerichte verbeteringen in de lesomgeving en ondersteuning van leerkrachten, met als doel een positief leerklimaat en verhoogde onderwijseffectiviteit.• Doelstelling 3.2: Verbetering van het NT2-onderwijs, een beter afgestemd lesaanbod en verhoogde taalvaardigheid van NT2-leerlingen.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
4. Scholingen	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 4.1: Verbeterde pedagogische aanpakken en verhoogde leerlingbetrokkenheid, voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften door integratie van "Geef me de Vijf" en LACCS-methodieken in de dagelijkse schoolpraktijk. • Doelstelling 4.2: Professionalisering van leerkrachten op basis van individuele behoeften en schoolambities, versterking van pedagogische en didactische vaardigheden. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
5. Innoveren	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 5.1: Verbeterd onderwijsaanbod, afgestemd op de laatste ontwikkelingen in de onderwijspraktijk, en een verhoogde betrokkenheid van het Resonans-team bij het innovatietraject. 		2024 - 2028

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Op de VSO-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool (MMS) bereiden wij leerlingen doelgericht voor op hun toekomst met een zesjarig programma dat uit drie fasen bestaat: onderbouw, middenbouw en bovenbouw. Ons onderwijs is nauw afgestemd op het ontwikkelingsniveau en de leeftijd van de leerlingen, waarbij we ons onderscheiden door een op maat gemaakte aanpak die hen ondersteunt in hun overgang naar zelfstandigheid en arbeidsparticipatie.

In de onderbouw richten we ons op het ontwikkelen van cognitieve vaardigheden en bieden we een brede oriëntatie op mogelijke toekomstscenario's. Leerlingen verkennen hun interesses en mogelijkheden, zodat ze een goed onderbouwde keuze kunnen maken voor hun vervolgtraject. De middenbouw breidt dit verder uit met praktijklessen die gericht zijn op het ontwikkelen van arbeidsgerichte competenties. Hier bereiden we de leerlingen voor op interne stages en bieden we lessen op locatie aan, waardoor ze de kans krijgen om praktijkervaring op te doen in een gecontroleerde omgeving.

In de bovenbouw gaat elke leerling twee tot drie dagen per week naar een externe stageplek. Deze realistische werkervaring bereidt hen voor op de arbeidsmarkt of geschikte dagbesteding. Door de nadruk te leggen op externe stages en praktijkervaring helpen we de leerlingen om hun vaardigheden en kennis in de praktijk te brengen en hun toekomstvisie verder te concretiseren.

Wat ons onderscheidt, is onze focus op een individuele benadering binnen een gestructureerd programma dat de overgang van leerlingen naar een nieuwe fase in hun leven ondersteunt. We vormen een zelfstandige middelbare school, los van het Speciaal Onderwijs (SO), en bieden een unieke onderwijsroute die hen voorbereidt op de volgende stap in hun ontwikkeling, vergelijkbaar met de overstap naar de brugklas in het regulier onderwijs. Bij ons krijgen leerlingen de ruimte en begeleiding die ze nodig hebben om te groeien en succesvol te zijn in hun toekomst.

Ons onderwijsprogramma is gebaseerd op de Wet kwaliteit (v)so en het landelijk doelgroepenmodel van Lecso, waarmee we een passend onderwijsaanbod en ondersteuning bieden, afgestemd op de unieke mogelijkheden van elke leerling. Praktijkvakken en stages spelen een centrale rol, waarbij leren door ervaring en het ontdekken van persoonlijke interesses worden gestimuleerd. We besteden veel aandacht aan taal en rekenen, toegepast in praktische situaties, en werken gericht aan het verbeteren van de digitale geletterdheid van onze leerlingen.

Daarnaast bevorderen we actief burgerschap en sociale cohesie door leerlingen te betrekken bij de samenleving, zoals via stages in de buurt en het leren van sociale vaardigheden. Het eigenaarschap van het leerproces ligt bij de leerlingen, ondersteund door regelmatig leerlinggesprekken en het gebruik van portfolio's. Tot slot zorgen we voor een veilig en ondersteunend schoolklimaat, waarin zowel leerlingen als medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Ons motto, "Doe vandaag iets waar je morgen trots op bent," inspireert ons dagelijks om het beste uit onszelf en onze leerlingen te halen.

4.2. Ambities onderwijs

De VSO-afdeling van MMS streeft ernaar om "gewoon goed onderwijs" te bieden, waarbij de nadruk ligt op het behalen van duidelijke streefniveaus in de kernvakken taal en rekenen. Ons onderwijs richt zich op het ontwikkelen van zowel cognitieve als praktische vaardigheden, waarbij theoretische kennis en praktijkervaring hand in hand gaan. Digitale geletterdheid speelt een belangrijke rol in ons programma, met structurele aandacht voor mediawijsheid, informatievaardigheden, en probleemoplossend vermogen. Daarnaast streven we naar maatwerk in het NT2-onderwijs, afgestemd op de specifieke behoeften van onze leerlingen. Burgerschapsvorming is een integraal onderdeel van ons onderwijs, waarbij leerlingen niet alleen kennis verwerven over democratische waarden, maar ook de vaardigheden ontwikkelen om in een diverse samenleving te functioneren.

Ambities onderwijs

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Visie op leren	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 1.1: Versterking van de verbinding tussen theorie en praktijk in het onderwijs, verbeterde betrokkenheid van leerlingen en een effectievere leerervaring. • Doelstelling 1.2: Verbetering van leerprestaties in taal en rekenen. 		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
2. Passend onderwijsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 2.1: Verbeterde structuur en transparantie in leerroutes voor taal, rekenen en burgerschap. • Doelstelling 2.2: Vergroten betrokkenheid bij het leren en betere leerresultaten door individualisering van het onderwijsaanbod. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
3. Pedagogisch klimaat	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 3.1: Consistente implementatie van de "Geef me de 5"-methodiek voor een verbeterd pedagogisch klimaat. • Doelstelling 3.2: Volledige toepassing van de LACCS-methodiek voor verbetering van het pedagogisch klimaat. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
4. Digitaal meedoen	<ul style="list-style-type: none"> • Doelstelling 4.1: Volledige integratie van digitale geletterdheid in het curriculum. • Doelstelling 4.2: Verbeterde prestaties en een hogere betrokkenheid door integratie van digitale geletterdheid in tenminste drie vakgebieden zoals taal, rekenen en burgerschap. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
5. Toetsen en registreren	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 5.1: Geïntegreerde registratie van de leerresultaten in Compasser.• Doelstelling 5.2: Verbeterde interventieplanning voor leerlingen die achterblijven in hun leerprestaties.		2024 - 2025

5. Medewerkers

5.1. Onze medewerkers


De VSO-afdeling van de Maurice Maeterlinckschool (MMS) streeft ernaar een werkomgeving te bieden waarin medewerkers zich gewaardeerd, veilig en geïnspireerd voelen. Ons team bestaat uit ervaren, deskundige en betrokken professionals die zich volledig inzetten voor de ontwikkeling van onze leerlingen. De kern van ons personeelsbeleid is gebaseerd op de filosofie van Maurice Maeterlinck: "Geef het beste van jezelf, zodat ook het beste in de ander tot ontwikkeling kan komen." Dit uitgangspunt weerspiegelt zich in onze aandacht voor zowel persoonlijke als professionele groei van onze medewerkers.


We geloven in het belang van een goed doordacht inwerktraject voor nieuwe medewerkers, waarbij ze zich niet alleen welkom voelen, maar ook snel en effectief hun plek binnen het team vinden. Door hen vertrouwd te maken met onze kernwaarden en pedagogische methodieken, zoals EDI, "Geef me de Vijf" en LACCS, zorgen we ervoor dat ze goed voorbereid zijn om bij te dragen aan de onderwijskwaliteit en het welzijn van onze leerlingen.

Als lerende organisatie hechten we veel waarde aan continue professionalisering en het stimuleren van een professionele cultuur. Dit betekent dat we samen verantwoordelijkheid nemen voor de koers van de school, elkaar helpen en feedback geven en ontvangen. We ondersteunen duurzame inzetbaarheid door medewerkers te stimuleren gebruik te maken van mogelijkheden voor fysieke en mentale vitaliteit. Daarnaast zorgen we voor een positieve werkcultuur waarin scholing en professionele ontwikkeling centraal staan, en waar duidelijke kaders en bewegingsvrijheid in balans zijn.

Onze ambitie is om een werkklimaat te creëren waarin elke medewerker optimaal kan bijdragen aan de missie van de school, terwijl ze zelf ook blijven groeien en ontwikkelen binnen hun vakgebied. In de komende jaren zullen we blijven investeren in de professionele cultuur, scholing en duurzame inzetbaarheid, zodat zowel onze medewerkers als onze leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen.

 [Lesobservatie_Sociaal_....pdf](#)

 [Lesobservatie_Rekening....pdf](#)

 [Voorwaarden_profession....pdf](#)

5.2. Ambities medewerkers

Ambities medewerkers			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Maurice Maeterlinck	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 1.1: Betrokkenheid van medewerkers en versterking van kernwaarden door viering van het 65-jarig bestaan van de school.		2024 - 2028
2. Nieuwe medewerkers	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 2.1: Nieuwe medewerkers zijn volledig ingewerkt en goed geïntegreerd in de schoolcultuur.		2024 - 2028
3. Lerende organisatie	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 3.1: Minimaal 90% van de medewerkers rapporteert een merkbare verbetering in hun onderwijspraktijk, vooral in het omgaan met orde, het creëren van een positief sociaal klimaat, en het differentiëren op basis van individuele leerlingbehoeften.		2024 - 2028
4. Duurzame inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 4.1: Verhoogd welzijn en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.		2024 - 2028

6. Kwaliteit

6.1. Onze kwaliteit

Bij de Maurice Maeterlinckschool (MMS) streven wij naar het bieden van excellent speciaal onderwijs door te focussen op zowel basiskwaliteit als pluskwaliteit, waarbij kwaliteitsborging een kerncomponent van ons schoolplan vormt. Ons doel is om een solide onderwijsfundament te creëren dat aan alle standaarden voldoet, en daarnaast te streven naar pluskwaliteit door verbinding te maken met de omgeving en talentontwikkeling te bevorderen. Dit doen we door een planmatige aanpak te hanteren waarbij het 6R-model van Stichting Resonans als leidraad dient. Met een gestructureerde routeplanner en gedetailleerde plannen voor de vakgebieden taal, rekenen en burgerschap zorgen we ervoor dat leerlingen stapsgewijs en doelgericht aan hun ontwikkeling werken.

Onze focus ligt op het realiseren van continue verbetering en groei door middel van meetbare en haalbare doelstellingen. Dit wordt ondersteund door data-gestuurde besluitvorming, waarbij toetsresultaten van CITO Dagbesteding en CITO Pro/Arbeid, evenals moduletoetsen, worden geanalyseerd om onderwijsresultaten te verbeteren en plannen bij te stellen. Bovendien zetten we in op een helder gestructureerde routekaart voor leerlingenzorg, waarmee we de kwaliteit van onderwijs en zorg verbeteren en waarborgen. Voortgangsgesprekken met sectordirecteur en bestuur zorgen ervoor dat ambities regelmatig worden besproken en bijgesteld op basis van alle relevante factoren.

Onze ambitie is om een werkomgeving te bieden waarin medewerkers zich gewaardeerd, veilig en geïnspireerd voelen, en waarbij we continue investeren in hun professionele groei. Wij geloven in de kracht van een goed doordacht inwerktraject, voortdurende professionalisering en een professionele cultuur die medewerkers ondersteunt en uitdaagt om het beste uit zichzelf en onze leerlingen te halen.

6.2. Ambities kwaliteit

Ambities resultaten			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Basiskwaliteit	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 1.1: Tegen het einde van het schooljaar 2024-2025 voldoet de basiskwaliteit van het onderwijs aan de normen zoals vastgelegd in de quickscan van Resonans.		2024 - 2025
2. Pluskwaliteit	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 2.1: Ontwikkeling van een Pluskwaliteit Plan		2025 - 2028
3. Planmatig werken	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 3.1: Implementatie van de Resonans Routeplanner		2024 - 2028
4. Data en opbrengsten	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 4.1: Minimaal 80% van de medewerkers gebruikt data effectief om hun onderwijs te verbeteren.		2024 - 2028
5. Leerlingenzorg	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 5.1: Optimalisatie van de kwaliteitscyclus van de leerlingenzorg en volledige integratie in alle schoolprocessen, zodat deze niet alleen jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld wordt, maar ook continu wordt verbeterd op basis van data-analyse en feedback.		2024 - 2028

7. Middelen

7.1. Onze middelen

Bij de Maurice Maeterlinckschool (MMS) is het waarborgen van een solide onderwijsomgeving en -aanpak een prioriteit, waarbij samenwerking met diverse partners en effectieve inzet van middelen cruciaal zijn. Onze ambitie is om een omgeving te creëren waarin zowel leerlingen als medewerkers optimaal kunnen functioneren en groeien. Daarom hechten wij veel waarde aan sterke samenwerkingsrelaties met ouders, revalidatiepartners, en samenwerkingsverbanden binnen het onderwijsnetwerk.

Ouders spelen een essentiële rol in het onderwijsproces. Wij streven ernaar om ouders actief te betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen door middel van gesprekken over het ontwikkelingsperspectiefplan en het transitieplan, evenals door uitnodigingen voor ouderavonden en startgesprekken met het klassenteam. Dit versterkt de samenwerking en zorgt voor een gezamenlijke aanpak van de leerdoelen en -resultaten.

De samenwerking met Basalt revalidatie is een ander belangrijk aspect van onze aanpak. Door intensieve samenwerking met Basalt, inclusief ergotherapie, fysiotherapie en logopedie, kunnen wij een geïntegreerde benadering van onderwijs en revalidatie realiseren. Deze samenwerking, gebaseerd op het EKEP-principe (Eén Kind Eén Plan), ondersteunt de optimale ontwikkeling van onze leerlingen door onderwijs en zorg effectief op elkaar af te stemmen.

Daarnaast onderhouden wij strategische samenwerkingsverbanden met diverse onderwijsnetwerken, waaronder de samenwerkingsverbanden voor voortgezet onderwijs in verschillende regio's. Deze samenwerkingen helpen bij de plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen, en zorgen voor een effectieve afstemming met andere scholen en praktijkscholen.

De nieuwbouw en huisvesting vormen ook een belangrijk onderdeel van onze ambitie. We werken aan de bouw van een nieuw schoolgebouw in samenwerking met Basalt, waarbij we de huidige gebreken in het bestaande gebouw proactief aanpakken om een veilige en functionele leeromgeving te waarborgen.

Financieel beheer is eveneens cruciaal. Door een transparante begroting en regelmatige voortgangsgesprekken zorgen wij ervoor dat onze middelen efficiënt worden ingezet. Externe adviesdiensten dragen bij aan het verbeteren van onze onderwijsstrategieën en het versterken van onze aanpak, wat ons in staat stelt om met diverse perspectieven en expertise ons onderwijs continu te verbeteren.

Veiligheid en welzijn van leerlingen en personeel zijn een prioriteit. We hanteren een zorgvuldige aanpak van klachten en incidenten en voeren regelmatige evaluaties en tevredenheidsonderzoeken uit om een veilige en ondersteunende leer- en werkomgeving te garanderen.

7.2. Ambities middelen

Ambities middelen			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Partners: ouders	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 1.1: Verbeterde communicatie met ouders• Doelstelling 1.2: Versterking van de ouderbetrokkenheid		2024 - 2028
2. Huisvesting	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 2.1: Duurzaam onderhoud van het schoolgebouw		2024 - 2028
3. Diensten	<ul style="list-style-type: none">• Doelstelling 3.1: Implementatie van een gestructureerd professioneel ontwikkelingsprogramma dat jaarlijks minimaal 90% van het personeel activeert, gericht op intervisie, coaching en maatgerichte scholing voor onderwijskwaliteit.		2024 - 2028