

## Schoolplan 24-28

### 1. Inleiding

#### 1.1. Inleiding

**Maurice Maeterlinckschool te Delft**

**Speciaal Onderwijs**

**Buitenhofdreef 10**

**2625 XR Delft**



**Gewoon goed speciaal onderwijs!**

*'Geef het beste van jezelf, zodat het beste in een ander tot ontwikkeling komt!' - Maurice Maeterlinck*

Voor u ligt het schoolplan van het SO van Maurice Maeterlinckschool voor de periode augustus 2024 t/m juli 2028. Het schoolplan is tot stand gekomen met input van het team van de SO-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 speciaal onderwijs!**

**2020-2024:** In de afgelopen schoolplanperiode (2020-2024) is er middels zelforganisatie gewerkt aan de drie onderstaande thema's:

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

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

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

De afgelopen vier jaar is er hard gewerkt, hieronder wordt kort geschetst welke doelstelling er, onder andere, zijn bereikt:

*Symbiose-onderwijs:* Steeds meer leerlingen op onze afdeling profiteren van het symbiose-onderwijs met reguliere scholen. Dit onderwijsmodel biedt leerlingen de

mogelijkheid om gedeeltelijk of volledig deel te nemen aan het reguliere onderwijs, terwijl zij tegelijkertijd de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben vanuit onze gespecialiseerde setting. Bij de toelating van nieuwe leerlingen onderzoeken we direct of zij baat kunnen hebben bij dit onderwijsmodel. Hierbij kijken we naar hun individuele behoeften, capaciteiten en leerdoelen. Elk jaar evalueren we per leerling opnieuw of deze mogelijkheid passend is, om ervoor te zorgen dat iedere leerling de best mogelijke ondersteuning krijgt.

*Effectief Lesgeven en Professionele Ontwikkeling:* In het afgelopen schooljaar hebben we ons gericht op het verbeteren van het effectief lesgeven door de methodiek van Expliciete Directe Instructie (EDI) toe te passen. Deze aanpak heeft geleid tot meer gestructureerde lessen, waarin duidelijke doelen en verwachtingen worden gesteld. Onze leraren hebben deelgenomen aan diverse studiedagen om zich te verdiepen in EDI, wat heeft geresulteerd in een betere afstemming van de instructies op de behoeften van de leerlingen. Daarnaast hebben we klassenbezoeken en intercollegiale consultatie geïntroduceerd als standaard praktijk. Deze activiteiten hebben bijgedragen aan een cultuur van continue professionele ontwikkeling, waarbij leraren van elkaar leren en feedback krijgen om hun lespraktijk te verbeteren.

*Groepsdoorbrekend Werken en Talentontwikkeling:* Waar ons onderwijs voorheen voornamelijk binnen de afzonderlijke groepen plaatsvond, werken we nu groepsdoorbrekend. Dit nieuwe werkmodel biedt leerlingen de kans om in verschillende samenstellingen te leren en te groeien, hierdoor kunnen wij instructie op niveau geven. Talentontwikkeling is een vast onderdeel geworden van ons onderwijsaanbod. Twee keer per jaar organiseren we een lessenreeks van vijf weken, waarin leerlingen zelf kunnen kiezen in welk talentgebied zij zich verder willen ontwikkelen. Deze aanpak stimuleert de motivatie en betrokkenheid van leerlingen, doordat zij kunnen werken aan onderwerpen die hen echt interesseren.

*Onderzoekend Leren en Methodes:* Binnen de zaakvakken werken we onderzoekend met behulp van de methode FAQTA. Deze methodiek moedigt leerlingen aan om vragen te stellen, zelfstandig te onderzoeken en kritisch te denken. Door deze aanpak ontwikkelen leerlingen belangrijke vaardigheden die hen voorbereiden op de complexe vraagstukken van de toekomst.

*Ontwikkeling en Implementatie van Onderwijsplannen:* We hebben de afgelopen jaren ook gewerkt aan het opstellen en implementeren van twee belangrijke onderwijsplannen: het onderwijsplan rekenen en het plan digitaal meedoen! Het rekenplan is succesvol geïmplementeerd en biedt een gestructureerde aanpak om de rekenvaardigheden van onze leerlingen te verbeteren. Het plan digitaal meedoen! richt zich op de digitale geletterdheid van leerlingen, zodat zij effectief kunnen deelnemen aan de moderne, digitale samenleving.

*Protocol Schorsen en Verwijderen:* Ons protocol voor schorsen en verwijderen is herzien om beter aan te sluiten bij de huidige behoeften en uitdagingen. Hierbij maken we steeds vaker gebruik van signalerings- en handelingsplannen, waardoor we vroegtijdig kunnen ingrijpen en passende maatregelen kunnen nemen om leerlingen te ondersteunen.

*Stiltehuisjes:* Tot slot hebben we stiltehuisjes in de school geplaatst. Deze huisjes bieden leerlingen een rustige plek waar zij zich kunnen terugtrekken om zich te concentreren of even tot rust te komen. Dit initiatief draagt bij aan een positieve leeromgeving waarin leerlingen zich prettig en veilig voelen.

**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 ontwikkelen, te verbinden en te innoveren.

*Verbeteren:* Om te verbeteren, leggen we nadruk op het handhaven van een solide basiskwaliteit en zullen wij gaan bouwen aan pluskwaliteit. Onder de basiskwaliteit verstaan wij onder andere het bevorderen van een positief leer- en werkklimaat, waarbij we de principes van 'Geef me de Vijf' hanteren en werken vanuit de waarden van LACCS. Ons onderwijs is op maat in een doorgaande lijn, volgens het landelijk doelgroepenmodel, waarbij we ons richten op ontwikkelings- en opbrengstgericht werken. De EDI-methodiek vormt hierbij de leidraad voor effectieve instructie.

Onder de pluskwaliteit verstaan wij het ontwikkelen van talenten van onze leerlingen en de integratie met de samenleving. Wij werken doelgericht aan de individuele krachten en vaardigheden van onze leerlingen. Ieder kind heeft unieke talenten en door deze te ontdekken en te ontwikkelen, helpen wij hen niet alleen groeien op persoonlijk vlak, maar bereiden wij hen ook voor op een actieve en waardevolle rol in de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan talenten op het gebied van tekenen, koken, drama en muziek. Door ruimte te bieden aan deze vaardigheden stimuleren we creativiteit, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden bij onze leerlingen. Maar de pluskwaliteit gaat verder: we willen deze talenten inzetten om een brug te slaan naar de gemeenschap. Zo organiseren we bijvoorbeeld een schoolkoor waarbij buurtbewoners worden uitgenodigd om te komen luisteren. Ook werken we samen met reguliere scholen aan gezamenlijke projecten, zoals het opzetten van een toneelstuk of kunstexposities waarbij de buurt betrokken wordt. Deze initiatieven bieden onze leerlingen de kans om hun talenten in te zetten buiten de schoolmuren en betekenisvolle ervaringen op te doen in een bredere context. Door samen te werken met de buurt en andere instellingen, versterken we niet alleen de talenten van onze leerlingen, maar ook de verbinding tussen school en samenleving.

*Ontwikkelen:* Wij ontwikkelen een positief onderwijs- en werkklimaat met duidelijke afspraken. Wij werken met leerweegeenheden met een onderwijsteams (OT) en een onderwijsondersteuningsteam (OOT) waar medewerkers vanuit een gedragen visie op basis van vertrouwen, initiatief nemen en werken aan onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit. Wij ontwikkelen ons richting een lerende organisatie, waarbij de functiegroepen in hun kracht worden gezet en op basis van zelforganisatie aan de slag gaan.

*Verbinden:* Wij werken samen met verschillende partners om de ontwikkeling van onze leerlingen te stimuleren. Wij zijn de brug tussen onze leerlingen en de maatschappij. We zullen onderzoeken waar onderwijs en zorg elkaar aanvullen en streven naar samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs.

*Innoveren:* Innoveren vereist out-of-the-box denken. We streven naar een toekomstgerichte schoolstructuur, waarbij wij nadenken over de rol van technologie en andere onderwijsvormen. Dit kan resulteren in nieuwe manieren van inzetten van personeel en het aanpassen van het onderwijsaanbod.

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 medewerkers en leerlingen. De medezeggenschapsraad van de Maurice Maeterlinckschool stemde op 17 juni 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: 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 met 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.

**De koers van Resonans en de Maurice Maeterlinckschool:** De koers van Resonans hebben wij schematisch weergegeven in onderstaand figuur. Dit helpt ons samenhang aan te brengen, tussen de koers van Resonans en de missie/visie van de Maurice Maeterlinckschool.



**Maurice Maeterlinckschool:** De koers van de school, gericht op 'gewoon goed speciaal onderwijs', vormt het overkoepelende kader. De missie duidt onze specifieke focus op passend speciaal onderwijs en de verbinding met de maatschappij. De visie concretiseert hoe we gewoon goed onderwijs realiseren, met aandacht voor een veilige omgeving, maatwerk, en effectieve instructie. In de onderbouw, middenbouw en bovenbouw wordt deze visie op maat toegespitst, rekening houdend met verschillende behoeften en niveaus van leerlingen. Deze heldere samenhang tussen koers, missie, en visie vormt de leidraad voor ons onderwijs, waarbij we als team gezamenlijk streven naar het beste voor elke leerling.

In de komende vier jaar, van 2024 tot 2028, heeft onze school als uitdagende focus de juiste balans tussen goed onderwijs en therapie en zorg te vinden. Hierbij laten zowel personeel als leerlingen zich inspireren door de woorden van Maurice Maeterlinck, met als streven het beste van jezelf te geven, zodat de ander tot ontwikkeling komt. Deze focus vormt de kern van onze inzet, waarbij onze medewerkers, als experts in speciaal onderwijs, in intensieve samenwerking met Basalt revalidatie en ouders een krachtig team rondom de leerling vormen. Ons doel is om door het bundelen van expertise onze leerlingen de best mogelijke begeleiding te bieden, met als uiteindelijke streven om hen maximaal zelfstandig te maken en vol vertrouwen de toekomst tegemoet te laten treden.

**Missie:** De Maurice Maeterlinckschool staat voor passend speciaal onderwijs, is toekomstgericht en duurzaam in beweging. We richten ons op leerlingen van 4 t/m 12 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 :** Op de Maurice Maeterlinckschool geven wij gewoon goed onderwijs. Onze inzet is gericht op het bevorderen van een positief leer- en werkklimaat, waarbij we de principes van 'Geef me de Vijf' hanteren en werken vanuit de waarden van LACCS. Ons onderwijs is op maat, volgens het landelijk doelgroepenmodel, waarbij we ontwikkelings- en opbrengstgericht werken. De EDI-methodiek vormt hierbij de leidraad voor effectieve instructie. In de onderbouw creëren we een stevige en brede basis voor verdere ontwikkeling van de leerlingen. Dit realiseren we door het bieden van een duidelijke structuur en een veilige-, rijke- en betekenisvolle leeromgeving. We stimuleren de leerlingen zo zelfstandig mogelijk hun grenzen te verleggen, samen te spelen en samen te werken d.m.v. begeleid spel, voordoen-nadoen en leren ontdekken binnen een betekenisvol thema. Het onderwijsaanbod wordt nauwkeurig afgestemd op de onderwijsbehoeften van elke leerling. In de midden- en bovenbouw streven we ernaar alle leerlingen in een veilige omgeving onderwijs te bieden in een doorgaande leerlijn. Ons doel is een maximale brede ontwikkeling en een passende vervolgplek. Hierbij staan zelfstandigheid, plezier in leren, samenwerken en een actieve rol in het eigen leerproces centraal. Op de SCCALA-afdeling geven de LACCS-waarden richting bij het geven van gewoon goed onderwijs!

**Ambities:** De koers, missie en visie monden uit in de volgende drie ambities.

- Het geven van **gewoon goed onderwijs**, dit wordt verder uitgewerkt onder het kopje onderwijs en kwaliteit.
- Als tweede het worden van **een lerende organisatie**, dit wordt verder uitgewerkt onder het stukje organisatie en medewerkers.
- Als laatste, het vormen van een **brug naar de samenleving**, dit wordt verder uitgewerkt onder het kopje onderwijs en partners.

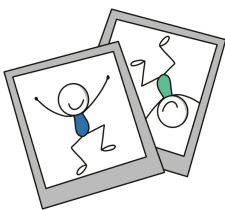
## 3. Organisatie

### 3.1. Onze organisatie

#### Samen beter!

**Organisatiestructuur:** In het streven naar voortdurende verbetering en aanpassing aan de dynamische onderwijsomgeving, is er besloten om de organisatiestructuur op het Speciaal Onderwijs (SO) aan te passen. In plaats van het huidige model met twee aparte afdelingen en schoolplannen, zullen we overstappen naar een geïntegreerde aanpak. Deze structurele verandering is gebaseerd op diverse overwegingen, waaronder de behoeften van onze doelgroep, de wens om de onderwijskwaliteit te verhogen, en het stimuleren van samenwerking binnen en tussen groepen. Door de focus te leggen op één gedeeld doel, namelijk het geven van gewoon goed onderwijs, creëren we een gezamenlijke focus en inzet binnen het gehele SO. Per leerroute binnen onze geïntegreerde structuur hebben we de flexibiliteit om specifieke ontwikkelings- en verbeterpunten vast te stellen. Deze benadering stelt ons in staat om doelgericht te werken aan de behoeften van elke leerroute, terwijl we de gezamenlijke visie op goed onderwijs kunnen behouden.

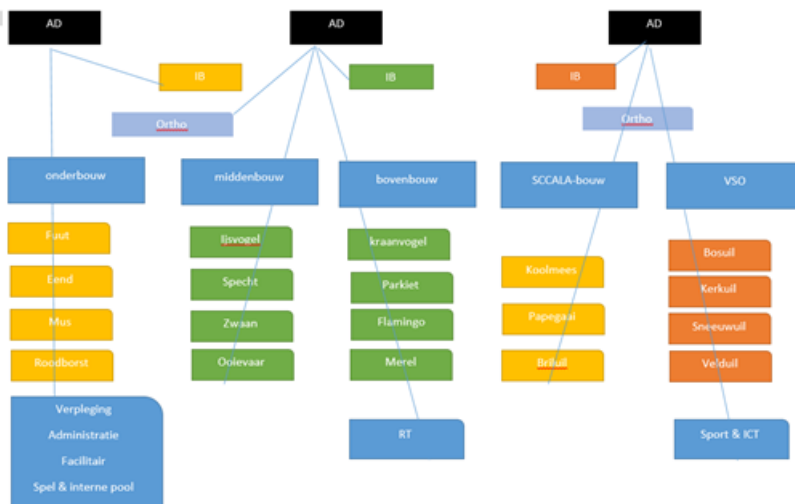
Het SO zal vanaf schooljaar 2024-2025 bestaan uit vier leerweegeenheden die elk gericht zijn op specifieke ontwikkelingsfasen en leerroutes; de onderbouw, middenbouw, de bovenbouw en de SCCALA-bouw. Binnen de leerweegeenheden wordt er nauw samengewerkt door het onderwijsteam (OT) en onderwijsondersteuningsteam (OOT), met als doel een optimale ontwikkeling voor zowel de medewerkers als de leerlingen. Het onderwijsteam organiseert zich op een collaboratieve wijze, waarbij regelmatig overleg plaatsvindt om het onderwijsaanbod te optimaliseren. Er zijn tevens onderwerpen die niet beperkt blijven tot een specifieke bouw of leereenheid, maar een breder perspectief vereisen. Daarom zullen er op teamniveau overlegmomenten worden georganiseerd om deze overstijgende onderwerpen te behandelen. Het uiteindelijke doel is dat op deze onderwerpen de onderwijsteams de regie zullen nemen. Er zullen vaste kaders worden geboden, waarbinnen de medewerkers de vrijheid hebben om zich te ontwikkelen.



Binnen de structuur van de vier leerweegeenheden streven we naar een werkwijze die de zelforganisatie van zowel teams als individuele medewerkers stimuleert. Zelforganisatie betekent dat medewerkers de ruimte en verantwoordelijkheid krijgen om zelfstandig beslissingen te nemen binnen de kaders die gesteld zijn door de school. Dit doen we door een cultuur van eigenaarschap en autonomie te bevorderen, waarin elk teamlid een actieve bijdrage levert aan de ontwikkeling van het onderwijsaanbod en de organisatie. Om zelforganisatie te realiseren, werken we aan de volgende aspecten: Heldere kaders en verwachtingen

Zelforganisatie vraagt om duidelijke richtlijnen waarbinnen medewerkers vrij kunnen opereren. Deze kaders worden gezamenlijk vastgesteld en bieden houvast, terwijl ze voldoende ruimte laten voor creativiteit en eigen initiatief. Samenwerken in teams: Het onderwijsteam (OT) en het onderwijsondersteuningsteam (OOT) werken nauw samen, waarbij teams een grote mate van autonomie hebben in het organiseren van hun werk. Regelmatige team overleggen zorgen voor reflectie en afstemming, waarbij verantwoordelijkheid over het onderwijsaanbod en de aanpak zoveel mogelijk bij de teams zelf ligt. Eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap: medewerkers worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van het team. Dit betekent dat er een balans is tussen persoonlijke groei en het gezamenlijke doel van de school.

**Organogram:** In onderstaand organogram is de organisatiestructuur op het SO weergegeven.



**Schoolondersteuningsprofiel:** In het schoolondersteuningsprofiel staat welke extra ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften en hoe de ondersteuning is georganiseerd. Het SOP is te vinden op onze website onder documenten. In dit SOP staat onder andere beschreven dat in sommige gevallen de zorg voor leerlingen dusdanig groot is, dat de school de zorg niet alleen kan leveren. Als leerlingen gedurende de dag bijna volledig zijn aangewezen op persoonlijke begeleiding, Het kan het voorkomen dat school de ouders vraagt om Persoonsgebonden Budget (PGB) gedeeltelijk in te zetten op school. Dit gaat altijd in goed overleg met ouders. Er zijn leerlingen die hulpvragen hebben op het gebied van gedrag. In sommige gevallen is het gedrag moeilijk verstaanbaar. Voor deze leerlingen zijn afspraken nodig om dit gedrag te sturen. Een afspraak kan zijn om de bewegingsvrijheid van de leerling te beperken, bijvoorbeeld door een band bij de stoel zodat de leerling blijft zitten. Wij noemen dit fysiek beperkende maatregelen. Wanneer sprake is van moeilijk verstaanbaar gedrag, nodigen we de ouders uit voor overleg. Daarin bespreken we welke afspraken nodig zijn om het gedrag te beïnvloeden. We maken hierbij gebruik van het ‘van mild naar meer’ principe.

**Lerende organisatie:** Ons streven is duidelijk, wij zijn een lerende organisatie, een team dat leert ten behoeve van het leren van de leerlingen. Om deze visie te verwezenlijken, hanteren wij diverse instrumenten en praktijken die de professionele groei van ons team ondersteunen.

*Collegiale Consultatie:* Wij stimuleren en faciliteren actieve communicatie en samenwerking tussen collega's. Het delen van kennis en ervaringen draagt bij aan het verrijken van de onderwijspraktijk en het ontwikkelen van effectieve pedagogische benaderingen.

*Klassenbezoeken door Specialisten:* Om de onderwijskwaliteit te verhogen en te controleren of de schoolafspraken worden nagekomen, voeren de internbegeleider, de orthopedagoog, en de afdelingsdirecteur regelmatig klassenbezoeken uit. Deze observaties dienen niet alleen als evaluatiemomenten, maar ook als kansen voor het delen van expertise en het bieden van ondersteuning aan docenten. Hiermee creëren we een cultuur van openheid en gezamenlijk leren.

*Scholingsdagen:* Er worden scholingsdagen in lijn met de ambities van de school georganiseerd. Deze dagen bieden ons team de mogelijkheid om de ambities uit het schoolplan te realiseren en te gaan voor gewoon goed onderwijs. Door gezamenlijk deel te nemen aan professionele ontwikkelingsactiviteiten, versterken we niet alleen onze individuele competenties, maar bevorderen we ook de cohesie binnen het team en zijn wij op weg naar het worden van een lerende organisatie.

**Innoveren: anders organiseren:** Wij begrijpen dat traditionele benaderingen van de inzet van personeel, gezien het verwachte personeelstekort niet toekomstbestendig zijn. Daarom geven wij onszelf de ruimte en de tijd om te innoveren. Gedurende de komende vier jaar zullen wij op bestuur en schoolniveau actief experimenteren met nieuwe strategieën en concepten om de inzet van ons personeel te optimaliseren.



### 3.2. Ambities organisatie

De arbeidsorganisatie is ontworpen en vanaf 2024 zal er in deze structuur gewerkt worden. De schoolleiding heeft oog voor het proces in de onderstroom op weg naar één SO met gewoon goed onderwijs en een professionele cultuur. De schoolleiders zijn onderwijskundig leiders en ontwikkelen een passende leiderschapsstijl die bijdraagt aan het worden van een professioneel lerende organisatie. De intern begeleider ontwikkelt zich tot kwaliteitscoördinator met een sleutelpositie in het team, om samen met het team het leren van en met elkaar te versterken ten gunste van het optimaal tot leren komen van alle leerlingen. Een kwaliteitscoördinator richt zich op het professionaliseren van leraren (domein leren), het bewaken van de onderwijskwaliteit (domein data) en het (be)houden van de regie op ondersteunings- en zorgstructuur (domein zorg).

Ambities organisatie			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Organisatiestructuur	Het geïntegreerde model met vier leerweeenheden (onderbouw, middenbouw, bovenbouw, SCCALA-bouw) is geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De organisatie draagt bij aan het verhogen van de onderwijskwaliteit.		2024 - 2026
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Zelforganisatie	Wij zijn een lerende organisatie met een cultuur waarin medewerkers de verantwoordelijkheid en autonomie krijgen om zelfstandig beslissingen te nemen binnen heldere kaders.		2024 - 2028
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Schoolondersteuningsprofiel	Er is een nieuw school ondersteuningsprofiel waarin het helder is welke extra ondersteuning wij bieden.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Lerende organisatie	<p>Wij zijn een lerende organisatie waarin voortdurende professionele groei centraal staat. Dit realiseren we door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het stimuleren van collegiale consultatie om kennis en ervaringen te delen en de onderwijskwaliteit te verbeteren.</li> <li>• Het uitvoeren van klassenbezoeken door specialisten</li> <li>• Het organiseren van scholingsdagen die aansluiten bij de ambities van de school.</li> <li>• De schoolleiding ontwikkelt een passende leiderschapsstijl die bijdraagt aan het worden van een professioneel lerende organisatie.</li> <li>• De intern begeleider ontwikkelt zich tot kwaliteitscoördinator met focus op de 3-domeinen zoals die zijn omschreven in de beroepsstandaard van LBBO uitgave 2022.</li> </ul>		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Innoveren	<p>De speerpunten die uit het ontwikkelteam school van de toekomst komen (Resonansbreed) worden meegenomen in ons schoolplan/jaarplan</p>		2025 - 2028

## 4. Onderwijs

### 4.1. Ons onderwijs

**Gewoon goed speciaal onderwijs!**



Op bovenstaande afbeelding (ontwikkeld door Lef Onderwijskwaliteit) is de focus op sterke onderwijskwaliteit schematisch weergegeven. Voor alle aspecten op deze afbeelding hebben wij ambities geformuleerd waaraan wij de komende vier jaar samen gericht werken binnen de hernieuwde arbeidsorganisatie. Deze verscherpte focus op onderwijskwaliteit beïnvloedt het werken en de samenwerking in het gehele schoolteam. Dit hebben we beschreven bij het onderdeel 'organisatie'.

**Onderwijsorganisatie en visie op leren:** Gezien de veranderende doelgroep en de daarop aangepaste organisatiestructuur zal ook het onderwijsaanbod opnieuw onder de loep genomen moeten worden. Te beginnen met het herformuleren van onze visie op leren. Vanuit deze visie op leren zal er voor de vakgebieden rekenen, schriftelijke taal, mondelinge taal, leren-leren, sociaal emotionele ontwikkeling en burgerschap een beleidsdocument gemaakt worden waarin staat hoe er op het SO aan deze vakken gewerkt wordt, hierin staan tenminste de doelen, de materialen en de tijd beschreven. De onderwijsteams leggen het onderwijsaanbod qua inhoud, proces en methodieken vast in een onderwijsplan passend bij hun leerweegeenheid.

**Pedagogisch klimaat:** Wij creëren een positief onderwijs- en werk klimaat. De pedagogische aanpak van de medewerkers en daarmee het pedagogische klimaat van de school kenmerkt zich door een duidelijke, voorspelbare communicatie en aanpak. Deze structuur creëert rust binnen de school en anticipeert op moeilijk verstaanbaar gedrag. De methodiek van Geef me de Vijf is hierin leidend. Leerlingen zijn voldoende toegerust om zo zelfstandig mogelijk deel te nemen aan het vervolgonderwijs. Daarnaast hebben de leerlingen inzicht in hun mogelijkheden, beperkingen en talenten en kunnen zij op een (aangepaste manier) deelnemen aan de samenleving. De leerlingen zijn mede-eigenaar van het leerproces.

**LACCS:** Het aanbod van de leerling in leerroute 1 en leerroute 2 is gebaseerd op LACCS. Voor een goed leven moet het op vijf gebieden goed voor elkaar zijn: de LACCS-gebieden: Lichamelijk welzijn, alertheid, contact, communicatie en een stimulerende tijdsbesteding. Het optimaliseren van deze gebieden is lang niet altijd eenvoudig. Inzicht in het niveau/de belevingswereld van een kind of jongere met ernstige meervoudige beperkingen is essentieel. De theorie van het ontwikkelingsdenken kan hierbij helpen. Deze theorie gaat uit van drie ontwikkelingsfasen: de sensatiefase, de klikfase en de begripfase. Het weten in welke ontwikkelingsfase de leerling zich bevindt, geeft de volwassenen handvatten om de ondersteuning op de LACCS-gebieden vorm te geven.

**Opbrengst- en handelingsgericht werken:** Om effectief instructie te geven wordt het EDI-model als onderlegger gebruikt. Daarnaast maken

wij zo effectief mogelijk gebruik van de onderwijstijd. Dit vraagt iets van de onderwijsorganisatie en de inzet van personeel. Wij werken opbrengst- en handelingsgericht. Dat betekent dat we elke 6 weken op groeps- en leerling-niveau kijken hoe wij zelf en onze leerlingen het doen ten opzichte van zichzelf en vergelijkbare groepen leerlingen. Op basis hiervan bepalen we gezamenlijk verbeterpunten voor ons onderwijs.

Veel van onze leerlingen blijven in de toekomst (voor een deel) afhankelijk van anderen. Ze kunnen op een aangepaste manier deelnemen aan de samenleving. Een deel van onze leerlingen gaat – al dan niet via symbiose – naar het regulier (vervolg)onderwijs. Doel van ons onderwijs is voor alle leerlingen **'maximale zelfstandigheid en minimale afhankelijkheid'** waarbij de overstap naar het voortgezet (speciaal) onderwijs zo gericht mogelijk is. Iedere leerling heeft zijn persoonlijke ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Tussentijdse evaluaties maken zichtbaar of de leerling op koers is. Het landelijke doelgroepenmodel vormt de onderlegger van het OPP. Als tijdens een evaluatie blijkt dat een leerling de gestelde doelen niet bereikt, zullen we proberen te verklaren waarom dat is, en waar nodig, het onderwijs en/of de leerroute aanpassen.

**Burgerschap:** Onze leerlingen leren over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Daarbij hebben we aandacht voor de acht basiswaarden: vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie. Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar ook om het ontwikkelen van de competenties die daarbij horen zoals omgaan met mensen die anders denken en je eigen mening vormen. De school is een plek is waar leerlingen op veilige manier hun burgerschapsvaardigheden op hun niveau met elkaar kunnen oefenen en leraren de basiswaarden voorleven. Hierbij houden wij rekening met onze specifieke doelgroep en hetgeen zij te leren hebben. Op basis van de visie op burgerschap, is er een onderwijsplan ontworpen met een curriculum per bouw. Het onderwijsplan burgerschap is als bijlage te vinden.

#### Digitaal meedoen

Binnen de leerlijn digitaal meedoen wordt aandacht besteed aan de vier domeinen van DG: mediawijsheid, informatievaardigheden, computational thinking (probleemoplossend vermogen) & ICT-basisvaardigheden. Er wordt op een structurele en gedifferentieerde manier tijd besteed aan de digitale geletterdheid pijlers. Ook maken we vakoverstijgende koppelingen met bestaande vakken en thema's waarbij samenwerken wordt gestimuleerd.

## 4.2. Ambities onderwijs

De schooljaren 2024-2025 en 2025-2026 ligt de focus op het versterken van de basiskwaliteit. In de schooljaren 2026-2027 en 2027-2028, zullen wij gaan bouwen aan de pluskwaliteit. Hoe deze pluskwaliteit er precies uit gaat zien, zal de komende jaren onderzocht worden.

Ambities onderwijs			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Visie op leren	Er is een gedragen visie op leren (gebaseerd op de cognitieve leerpsychologie). De visie op leren geeft richting aan het onderwijs vormgegeven door de onderwijsteams binnen de bouwen en is verwerkt in de onderwijsplannen rekenen, lezen en burgerschap. Deze visie is zichtbaar in het handelen van de medewerkers.	-	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Passend onderwijsaanbod	Er is een onderwijsaanbod geformuleerd per vakgebied (rekenen, schriftelijke taal en burgerschap) gebaseerd op de streefniveaus van het LDM.	-	2024 - 2026

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Effectieve instructie	In alle groepen is de didactische aanpak vanuit EDI duidelijk zichtbaar. Er worden jaarlijks scholingen rondom effectieve instructie georganiseerd.	10.000	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Pedagogische aanpak	<p>De pedagogische aanpak is passend bij de bouwen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>In alle groepen is de pedagogische aanpak vanuit de methodiek van geef me de vijf duidelijk zichtbaar. Er worden jaarlijks scholingen geef me de vijf georganiseerd.</li> <li>De LACCS-werkwijze wordt bij leerroute 1 en 2 verder geïmplementeerd. Er worden jaarlijks scholingen georganiseerd</li> </ol>	10.000	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Maximaal zelfstandig	<p>Binnen ons onderwijs stimuleren wij de maximale zelfstandigheid van de leerlingen.</p> <p>Per bouw is er een onderwijsplan opgesteld waarbij regels, routines en afspraken, met een duidelijke focus op maximale zelfstandigheid staan beschreven.</p> <p>In de overleggen binnen de onderwijsondersteuningsteams van de assistenten staat het bevorderen van maximale zelfstandigheid bij ieder overleg op de agenda.</p>	-	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Pluskwaliteit: Talentontwikkeling	Wij werken doelgericht aan de individuele krachten en talenten van onze leerlingen. Met deze talenten slaan wij een brug naar de samenleving.	10.000	2026 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Inclusie: brug naar de samenleving	Bij diverse activiteiten halen wij de samenleving naar binnen en treden wij naar buiten. Dit wordt aan het begin van elk schooljaar vastgesteld. Daarnaast is het symbiose onderwijs geborgd en treden wij hiermee naar buiten.	-	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Digitaal meedoen	Het beleidsplan 'digitaal meedoen!' is geïmplementeerd binnen alle bouwen. Er wordt op een structurele en gedifferentieerde manier tijd besteed aan de digitale geletterdheid pijlers.	-	2025 - 2028

## 5. Medewerkers

### 5.1. Onze medewerkers

**Meesters in speciaal onderwijs: 'Geef het beste van jezelf, zodat ook het beste in de ander tot ontwikkeling kan komen.'**

Op de Maurice Maeterlinckschool werken ervaren, deskundige en betrokken medewerkers. Onze medewerkers zijn specialisten en hebben kennis over de beperkingen en ondersteuningsvragen van onze leerlingen en kunnen daar het onderwijsaanbod op aanpassen. De teamleden zijn gemotiveerd en hebben hart voor de leerlingen. Zij werken volgens de boodschap van Maurice Maeterlinck: *"Geef het beste van jezelf, zodat ook het beste in de ander tot ontwikkeling kan komen."* Wij bieden onze medewerkers een aantrekkelijke, veilige en inspirerende werkomgeving, waar persoonlijke groei en ontwikkeling worden gestimuleerd. Wij faciliteren een positief werkklimaat met duidelijke afspraken.

**Hoge verwachtingen van alle leerlingen:** We geloven dat elke leerling het potentieel heeft om te groeien en te excelleren, ongeacht hun achtergrond, startpunt of beperking. Deze hoge verwachtingen zijn een drijvende kracht achter ons onderwijs en vormen de basis van onze pedagogische benadering.

**Nieuwe medewerkers:** Op de Maurice Maeterlinckschool streven we ernaar om een gedegen inwerktraject te bieden aan al onze nieuwe medewerkers. Het boekje "Werken op de Maurice Maeterlinckschool" & "De blauwe vogel van Maurice Maeterlinck" vormen de leidraad voor dit inwerktraject. Hierin vinden nieuwe teamleden essentiële informatie over onze visie, missie en kernwaarden, evenals praktische details over bijvoorbeeld de schoolorganisatie en de dagelijkse gang van zaken. Daarnaast willen we nieuwe collega's ook kennis laten maken met Resonans, ons bestuur, om een breder begrip te krijgen van de context waarin we opereren. Een integraal onderdeel van het inwerktraject zijn de scholingen in EDI (effectieve directe instructiemodel), "Geef me de Vijf" en LACCS, drie methodieken die centraal staan in ons onderwijs. Hiermee willen we nieuwe medewerkers vertrouwd maken met onze pedagogische aanpak en hen voorzien van de nodige tools om effectief te kunnen bijdragen aan het leerproces van onze leerlingen. Naast deze scholingen bieden voor het onderwijsondersteunend personeel tevens de startscholingen, tillen en fysieke belasting aan. Het inwerktraject zal van start gaan aan het begin van het schooljaar, waarbij speciale inwerkscholingen worden georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers. Op deze manier streven we ernaar om niet alleen een warm welkom te bieden aan nieuwe teamleden, maar ook om hen te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling binnen onze school.

**Lerende organisatie:** Wij zijn een lerende organisatie met een professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid. De afdelingsdirecteur voert één keer per twee jaar een vlootschouw uit en aan de hand van deze vlootschouw worden de competenties van de medewerkers zo ingezet dat zij bijdragen aan de koers van de school. De afdelingsdirecteur voert jaarlijks gesprekken met elke medewerker in het kader van het HR beleid. Voordat het gesprek met de medewerkers plaatsvindt is er een lesobservatie. Hiervoor wordt voor de observatie in de eerste helft van het schooljaar het formulier Sociaal klimaat en orde gebruikt en in de tweede helft het formulier Rekening houden met verschillen gebruikt. Deze worden opgeslagen in Bardo (de digitale omgeving voor de professionele groei van de medewerkers).

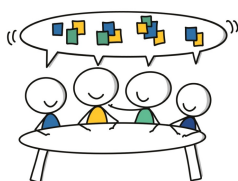
**Duurzame inzetbaarheid:** Wij stimuleren medewerkers gebruik te maken van hun duurzame inzetbaarheidsuren. Zij kunnen deze inzetten voor diverse doeleinden, waaronder sporten en bewegen. Tevens bieden wij op de werkvloer na schooltijd, wekelijks yoga en een actieve sportles aan. Een groot aantal medewerkers wordt de komende vier jaar 57 jaar en ouder. Er zal jaarlijks een bijeenkomst gegeven worden over de duurzame inzetbaarheidsregeling 57+ zodat zij keuzes kunnen maken die bijdragen aan hun werkconditie.

**Protocol rouw en verdriet:** Op de werkvloer is er aandacht voor rouw en verdriet. Wij hebben een protocol waarin de richtlijnen beschreven staan en een aandacht functionaris rouw & verdriet.

**Scholing:** Het MT maakt een scholingsplan, op basis van de onderwijskundige visie en de ambitie van de school. Centraal in dit scholingsplan zullen EDI, Geef me de Vijf en LACCS staan. Steeds meer medewerkers ervaren een handelingsverlegenheid wat betreft (ernstige)

gedragsproblemen. Om beter om te kunnen gaan met (fysieke) agressie bieden we een cursus aan. Deze wordt verzorgd door de academie van weerbaarheid. In schooljaar 2023-2024 hebben 12 medewerkers deze cursus gedaan. In de komende vier jaar gaan we deze cursus op een passende manier opnieuw aanbieden. Naast de scholingen die vanuit school worden georganiseerd, verwachten wij dat medewerkers in hun eigen ontwikkeling investeren. In de functioneringsgesprekken zullen medewerkers gestimuleerd worden om scholingen te volgen die in lijn zijn met de ambities van de school.

**Professionele cultuur:** De afgelopen jaren is er ingezet op de professionele cultuur. Met de professionele cultuur, bedoelen wij de manier, waarop wij met elkaar leren en werken. Dit heeft continu de aandacht en zal door de hernieuwde organisatiestructuur een verdiepende laag krijgen. Vier belangrijke pijlers komen naar voren in de gesprekken die gevoerd zijn over de professionele cultuur: feedback geven en ontvangen, duidelijke kaders maar daarbinnen bewegingsvrijheid, op elkaar kunnen rekenen en voldoende tijd hebben om te overleggen.



## 5.2. Ambities medewerkers

Ambities medewerkers			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Maurice Maeterlinck	Onze medewerkers werken vanuit het gedachtegoed van het boek de blauwe vogel van Maurice Maeterlinck 'Geef het beste van jezelf, zodat ook het beste in een ander tot ontwikkeling komt.'		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Maurice Maeterlinck: het boek	Alle medewerkers hebben het boek de blauwe vogel van de schrijver Maurice Maeterlinck en zijn bekend met de inhoud		2024 - 2028



ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Maurice Maeterlinck: 65 jaar	De school bestaat in 2024, 65 jaar, een aantal medewerkers deelt het verhaal van de blauwe vogel middels een toneelstuk aan collega's, leerlingen, ouders en brusjes.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
2. Nieuwe medewerkers	Op de Maurice Maeterlinckschool zorgen we voor een gedegen inwerktraject aan al onze nieuwe medewerkers.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Nieuwe medewerkers: het inwerkboekje	Nieuwe medewerkers worden ingewerkt volgens het boekje 'Werken op de MMS', dit boekje wordt jaarlijks geëvalueerd.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Nieuwe medewerkers: stafbureau	Nieuwe medewerkers krijgen de tijd en ruimte om middels de kennismakingsmomenten vanuit het stafbureau kennis te maken met Resonans		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Nieuwe medewerkers: scholingsprogramma	Voor nieuwe medewerkers wordt een scholingsprogramma rondom EDI, LACCS en Geef me de Vijf opgezet. Voor het OOP worden de scholingen tillen en fysieke belasting herzien.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Nieuwe medewerkers: scholingsprogramma	Nieuwe medewerkers volgen het scholingsprogramma EDI, LACCS en Geef me de Vijf (passend bij de doelgroep waaraan zij lesgeven). OOP volgt tevens de scholing tillen en fysieke belasting.		2025 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
3. Lerende organisatie	Wij zijn een lerende organisatie met een professionele cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Lerende organisatie: observatie & gesprekken	De afdelingsdirecteur voert jaarlijks (minimaal) twee observaties en gesprekken uit, aan de start van het schooljaar gericht op het sociale klimaat en in de tweede helft van het schooljaar effectieve instructie/LACCS.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
4. Duurzame inzetbaarheid	De afdelingsdirecteur stimuleert medewerkers, tijdens het voortgangsgesprek, gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidsuren ten behoeve van het fit blijven.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Duurzame inzetbaarheid: aanbod	Jaarlijks is er voor de medewerkers een aanbod in het kader van de duurzame inzetbaarheid.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
5. Duurzame inzetbaarheid 57 plus	Medewerkers worden door de afdelingsdirecteur op de hoogte gebracht van de mogelijkheden rondom de duurzame inzetbaarheidsuren 57 plus.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
6. Scholingen	Medewerkers volgen scholingen in lijn met de ambities van de school.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Scholingen: teamscholingen	Jaarlijks wordt een passend aanbod op de gezamenlijke studiedagen georganiseerd. In het schooljaar 2024-2025 zal er een studiedag EDI, LACCS en Geef me de vijf worden georganiseerd.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Scholingen: individuele scholingen	Tijdens het voortgangsgesprek geeft de medewerker aan welke individuele scholingen in lijn met de ambities van de school hij/zij wil volgen. Bij overkoepelende thema's zoals omgaan met fysieke agressie zullen deze op schoolniveau worden gefaciliteerd.		2024 - 2028

## 6. Kwaliteit

### 6.1. Onze kwaliteit

#### Goed onderwijs is geen toeval!

Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen, onszelf en de organisatie en verwachten dat wij de gestelde doelen behalen door een goede balans op de 3-domeinen zoals die beschreven zijn door de LBBO in De beroepsstandaard voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator uitgave 2022.

Op de Maurice Maeterlinckschool streven we naar **gewoon goed speciaal onderwijs**. Om dat te realiseren houden we focus op onderwijskwaliteit vanuit de 3- domeinen. Deze focus op onderwijskwaliteit is van iedereen in de gehele organisatie.



Binnen deze ontwikkeling zijn de schoolleiders onderwijskundig leiders en ontwikkelen een passende leiderschapsstijl die bijdraagt aan het worden van een professioneel lerende organisatie. De intern begeleider ontwikkelt zich tot kwaliteitscoördinator met een sleutelpositie in het team, om samen met het team het leren van en met elkaar te versterken ten gunste van het optimaal tot leren komen van alle leerlingen. Een kwaliteitscoördinator richt zich op het professionaliseren van leraren (domein leren), het bewaken van de onderwijskwaliteit (domein data) en het (be)houden van de regie op ondersteunings- en zorgstructuur (domein zorg). De hernieuwde arbeidsorganisatie en structuur zijn dienend aan deze ontwikkeling tot professioneel lerende organisatie.

**Basis en pluskwaliteit:** Om te toetsen of we daadwerkelijk voldoen aan onze doelen, zullen we tweemaal per schooljaar, in februari en juni, de bovenschoolse indicatorenlijst (quickscan) invullen. Deze lijst biedt een gestructureerde manier om te evalueren waar we staan in termen van basiskwaliteit. Door deze regelmatige evaluaties kunnen we snel identificeren waar er binnen ons onderwijs nog ruimte is voor verbetering. Ons streven is om eerst de basiskwaliteit op orde te hebben. Dit betekent dat we ons richten op het bieden van een solide onderwijsfundament dat aan alle standaarden voldoet. Zodra deze basiskwaliteit gegarandeerd is, zullen we ons gaan richten op pluskwaliteit. Voor ons betekent pluskwaliteit het verbinden met de omgeving. We zien het als onze taak om een brug te vormen naar de samenleving. Dit omvat niet alleen het bieden van onderwijs dat aansluit op de behoeften van onze leerlingen, maar ook het actief betrekken van ouders, lokale gemeenschappen en andere relevante stakeholders bij ons onderwijsproces. Door deze verbindingen te versterken, kunnen we een rijker en inclusiever onderwijsaanbod bieden dat onze leerlingen optimaal voorbereid op een actieve rol in de maatschappij. Onder de pluskwaliteit verstaan wij tevens het ontwikkelen van talenten bij onze leerlingen. Met deze talenten kunnen de leerling naar buiten treden.

**Planmatig werken:** Met een focus op planmatig werken, streven wij ernaar dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces doorlopen, waarbij het onderwijs nauw wordt afgestemd op hun ontwikkelingsmogelijkheden. Hierbij maken we gebruik van het 6 R model van Stichting Resonans, dat is uitgewerkt in een heldere routeplanner die als leidraad dient voor ons onderwijsproces. Een centraal punt in ons schoolplan is het verhogen van de opbrengsten als streven naar voortdurende verbetering en groei. Dit realiseren we door een doelgerichte en cyclische aanpak, gebaseerd op de routeplanner van Resonans. We hanteren de korte cyclus (controle van begrip tijdens de lessen), de middellange cyclus (blokplanning) en de lange cyclus (onderwijs zorgteam 3 & 5).



**Data & Opbrengsten:** Op de Maurice Maeterlinckschool wordt doelgericht gewerkt. Deze doelen worden in een groepsplan, blokplanning of doelenplanner inzichtelijk gemaakt. Om te kunnen evalueren of de doelen ook daadwerkelijk behaald worden, zullen er bij een deel van de leerroutes methodeonafhankelijke toetsen worden afgenomen bij de overige leerroutes zijn de observaties leidend. Alle verzamelde data, uit o.a. de observaties en toetsen, analyseren we om ons onderwijs en de plannen bij te stellen (datazingeving). Kernvraag hierbij is steeds 'Doen we de goede dingen, en doen we de goede dingen goed met focus op preventief werken?' Door de werkprocessen op basis van de data-analyses bij te stellen werken we aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit op alle lagen binnen de organisatie (individueel-, groeps- en schoolniveau). Door deze werkwijze gaan de medewerkers de meerwaarde ervaren om vanuit data het onderwijs vorm te geven en te verbeteren en worden data-enthousiast!

Het cyclisch monitoren van de kwaliteit van ons aangeboden onderwijs, zorgt ervoor dat leraren beter weten wat sterk is aan het onderwijsaanbod (kennis en vaardigheden) en wat versterkt moet worden, opdat alle leerlingen optimaal tot leren komen.

**Leerlingenzorg:** Wij werken met de werkmap 'leerlingenzorg op de Maurice Maeterlinckschool', dit is een verzamelmap met in- door- en uitstroomschema's. Bij elk schema horen kwaliteitskaarten. De schema's geven de verschillende cycli weer en op de kwaliteitskaarten zijn de acties beschreven met wie daarbij verantwoordelijk is voor welke stap. Doelen van deze schema's en kaarten zijn: leerlingenzorg inzichtelijk maken bij alle betrokkenen, leerlingenzorg verbeteren en de kwaliteit waarborgen. In onderstaand figuur is de leerlingenzorg beknopt weergegeven.



## 6.2. Ambities kwaliteit

Ambities resultaten			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Basiskwaliteit	Eind schooljaar 2024-2025 is de basiskwaliteit op orde, wij meten dit a.h.v. de quickscan van Resonans en verantwoorden dit in het voortgangsgesprek.		2024 - 2025
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
2. Pluskwaliteit	In de schooljaren 2025-2028 bouwen wij verder aan onze kwaliteit en profileren wij ons op pluskwaliteit (verbinden met de samenleving & talentontwikkeling van de leerlingen).		2025 - 2028
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Pluskwaliteit: plan	In het schooljaar 2025-2026 ontwikkelen we een plan om ons te profileren op de pluskwaliteit		2025 - 2026
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
3. Data en opbrengsten	We werken volgens de Resonans routeplanner; door de kwaliteit van het aangeboden onderwijs (korte-, middellange- en lange cyclus) cyclisch te monitoren (op leerling-, groeps-, leerroute-, en schoolniveau) weten we wat sterk is aan het onderwijsaanbod (kennis en vaardigheden) en wat versterkt moet worden.		2024 - 2028
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
4. Leerlingenzorg	Jaarlijks wordt de kwaliteitscyclus van de leerlingenzorg geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.		2024 - 2028

## 7. Middelen

### 7.1. Onze middelen

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

**Partners:** Ouders zijn een belangrijke partner. Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling en de leeropbrengsten van hun zoon of dochter. Wij betrekken ouders actief bij de ontwikkelingen op school. Wij doen dit door ouders uit te nodigen voor het jaarlijkse startgesprek, ouderavonden en door samen met ouders en leerlingen gesprekken te voeren over het OPP (ontwikkelingsperspectief plan) om gezamenlijk de doelen voor de komende periode te bepalen.

Vrijwel alle leerlingen van de Maurice Maeterlinckschool hebben onder schooltijd revalidatiebehandeling(en). Dat gebeurt in een intensieve samenwerking met Basalt revalidatie. Daarnaast vindt onderwijsondersteuning plaats in de klassen door ergotherapeuten, fysiotherapeuten, logopedisten en de revalidatietechnicus van Basalt revalidatie. De Maurice Maeterlinckschool en Basalt revalidatie werken vanuit het gedachtengoed van EKEP (Eén Kind Eén Plan). Wij bieden hiermee een passend aanbod voor elk kind, om zo een optimale ontwikkeling tot stand te brengen. Onderwijs (Resonans), revalidatie (Basalt revalidatie Delft afdeling kinderen) en ouders werken hierin succesvol samen.

Samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs zijn verantwoordelijk voor passend onderwijs aan iedere leerling. Onze school is onder andere aangesloten bij de samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs in Delft, Den Haag, Zoetermeer, Westland en Gouda. Het totaaloverzicht vindt u op [www.resonansonderwijs.nl](http://www.resonansonderwijs.nl) (onder 'Ons netwerk'). De samenwerking met de diverse SWV betreft m.n. zaken rondom plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen.

**Nieuwbouw & Huisvesting:** 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 dat goedgekeurd is door beide besturen. Er is vertraging opgetreden maar inmiddels is duidelijk dat in de komende schoolplan-periode (2024-2028) met de bouw gestart zal worden. Dit heeft tot gevolg dat wij de komende jaren gebruik zullen maken van het huidige schoolgebouw. Dit schoolgebouw kent meerdere gebreken (houtrot, lekkage, klimaatbeheersing enz.) In samenwerking met Basalt (eigenaar van het gebouw) wordt gezocht naar passende oplossingen om een werkbare omgeving te garanderen.

**Financiën:** Resonans werkt voor de financiering met kalenderjaren. Vier keer per jaar is er een afstemmingsoverleg tussen de afdelingsdirecteur en de sectordirecteur, de zogenaamde voortgangsgesprekken, 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 MMS is financieel gezond.

**Diensten:** Diverse externe zoals Melior advies, de CED groep en de PO-raad zullen ingehuurd worden om te ondersteunen bij trajecten die bijdragen aan het realiseren van de koers. Externe partijen brengen verschillende achtergronden, ervaringen en standpunten met zich mee, wat kan leiden tot een breder scala aan ideeën en benaderingen voor het verbeteren van het onderwijs..

**Veiligheid:** Wij doen er alles aan om onze leerlingen optimaal onderwijs te bieden. Dat doen we in een veilige omgeving en op een verantwoorde manier. Maar overal waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Ook bij ons. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen klachten hebben. Iedere uiting van onvrede nemen wij serieus en wij gaan zorgvuldig met klachten om. Onze pest coördinator en interne vertrouwenspersonen hebben een signalerende functie in situaties waarin het welbevinden van een leerling of medewerker in het geding kan komen. Bijvoorbeeld door pesten of andere ongewenste situaties. Het personeel meldt ieder incident bij de directie, via een incidentregistratieformulier. De directie neemt zo nodig passende maatregelen en evalueert per kwartaal de incidenten. Eén keer per jaar wordt de monitor sociale veiligheid bij leerlingen boven de acht jaar afgenomen. Daarnaast worden er één keer per vier jaar de ouder- en medewerker tevredenheidsonderzoeken afgenomen. Jaarlijks wordt het BHV-plan (Bedrijfshulpverlening-plan) dat nodig is om de veiligheid en het welzijn van leerlingen en personeel in noodsituaties of ongevallen te waarborgen bijgesteld.



## 7.2. Ambities middelen

Ambities middelen			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
1. Partners: ouders	Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling en de leeropbrengsten van hun zoon of dochter. Ouders hebben ten minste drie keer per schooljaar contact met het klassenteam over de ontwikkeling van hun kind.		2024 - 2028
Partners: ouders - beleid ouder gesprekken	Er is een eenduidig beleid ten aanzien van de contacten met ouders.		2024 - 2025
Partners: ouders - ontmoetingsochtenden	Er worden diverse ontmoetingsochtenden voor ouders georganiseerd met als doel verbinden en informeren over bepaalde thema's.		2024 - 2028
2. Huisvesting - huidige gebouw	Het gebouw blijft werkbaar en veilig voor zowel medewerkers als leerlingen.		2024 - 2028
Huisvesting - nieuwbouw	Vanuit de MMS wordt er actief meegedacht over de realisatie van de nieuwbouw		2024 - 2028
3. Diensten	Er worden diverse externe partijen ingehuurd t.b.v. de onderwijskwaliteit.		2024 - 2028