

SCHOOLPLAN

2015 – 2019

De Meentschool



© 2015 de Meentschool

Inhoud

Vooraf	5
Inleiding	9
1. Visie en beleid.....	13
1.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	13
1.1.1 Missie en Visie	13
1.1.2 Externe ontwikkelingen	14
1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	14
1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	17
2. Leiderschap en management.....	18
2.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	18
2.1.1 Leiderschap	18
2.1.2 Management	18
2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	19
2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	20
3. Personeel.....	21
3.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	21
3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	21
3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	23
4. Cultuur en klimaat	24
4.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	24
4.1.1 Cultuur voor leerlingen	24
4.1.2 Cultuur voor medewerkers	24
4.1.3 Cultuur voor ouders.....	24
4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	25
4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	27
5. Middelen en voorzieningen	28
5.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	28
5.1.1 Huisvesting en uitrusting	28
5.1.2 Materieel en financieel beleid.....	28
5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	28
5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	30
6. Management primaire processen.....	31
6.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	31
6.1.1 Leerstofaanbod en differentiatie.....	32
6.1.2 Leerlingenondersteuning.....	34
6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	35
6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	36
7. Management secundaire processen	38
7.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	38
7.1.1 Kwaliteitszorg	38
7.1.2 Ondersteuningsstructuur.....	39
7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	40
7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	43
8. Waardering	44
8.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	44

8.1.1 Waardering personeel.....	44
8.1.2. Waardering klanten.....	44
8.1.3 Waardering maatschappij.....	45
8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	45
8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	46
9. Resultaat en opbrengsten.....	47
9.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	47
9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	48
9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	48
10. Planning.....	49
Bijlagen.....	53

Vooraf

De Meentschool maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG).

SOOOG is verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs van de openbare basisscholen in de gemeenten Bellingwedde, Oldambt en Pekela, van de school voor Speciaal Basis Onderwijs en de school voor Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (ZML) in Winschoten.

Dit schoolplan is geheel in lijn met het strategisch beleid van SOOOG. Waar dat nodig is geeft ons schoolplan op schoolspecifieke wijze uitvoering aan de strategische doelen op bestuursniveau o.a. op de beleidsterreinen:

- Onderwijs, waaronder:
 - Kwaliteitsbewaking, Identiteit, Organisatie en Veiligheidsbeleid;
- Personeel;
- Huisvesting;
- Financiën, waaronder:
 - materiële zaken,
 - planning en control.

Voor de missie en visie van ons bestuur en voor de bestuurlijke beleidsvoornemens voor de komende vier (school)jaren verwijzen wij naar het strategisch beleidsplan van 2015 tot en met 2019.

Het strategisch beleidsplan ligt op onze school ter inzage.

Dit schoolplan beschrijft ons beleid voor de periode 2015 - 2019. Het geeft naast de gedeelde uitgangspunten met de andere scholen van SOOOG aan hoe wij ons als school profileren.

Bij het bepalen van onze visie hebben we in de eerste plaats gekeken naar de leerlingen die op onze school zitten. We hebben ons daarbij de vraag gesteld: "wat zijn de onderwijsbehoeften van onze leerlingen?"

Teamgerelateerde onderdelen zijn in het team besproken en vastgesteld. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als een kompas voor de keuzes waarvoor we gesteld worden. Dit schoolplan moet ons bij de les houden en het moet de richting aangeven van onze schoolontwikkeling en onderwijsverbetering.

Bij de samenstelling van dit schoolplan zijn beknoptheid en overzichtelijkheid steeds ons uitgangspunt geweest.

Terugblikkend op ons vorige schoolplan (planperiode 2011 – 2015) kunnen we constateren dat de ingezette onderwijsontwikkelingen zich nu in de implementatiefase bevinden. We zijn goed op weg. In ons veranderingsproces stond en staat het ontwikkelen en gebruik maken van kwaliteit centraal. Daarmee hebben we een flinke slag gemaakt in de ontwikkeling naar een opbrengstgerichte cultuur op school en in de klas.

De opdracht die we ons gesteld hebben leidt er toe dat in de komende vier schooljaren de volgende zaken centraal staan:

- Vergroten van de deskundigheid van leerkrachten met name waar het gaat om het rekening houden met verschillen tussen leerlingen;
- Verbeteren van onze resultaten door systematische evaluatie en analyse van de leerling-resultaten en de conclusies van deze analyse gebruiken voor het handelen in de klas;
- Systematische aandacht voor het schoolklimaat, waarbij de school een oefenplaats is voor het respectvol omgaan met elkaar en met de schoolomgeving (Burgerschapsvorming);

- Vergroten van de samenwerking met de partners in het onderwijszorgcentrum de Stuwe;
- Tot stand brengen van een goede communicatie tussen onderwijs- en zorgpartners en daarbij komen tot een breed gedragen visie;
- Het, in samenspraak met het schoolbestuur en de samenwerkingsverbanden, zo verstandig mogelijk omgaan met de middelen voor basis- en extra ondersteuning;
- Het in samenspraak met schoolbestuur en samenwerkingsverbanden ontwikkelen van onderwijsarrangementen.

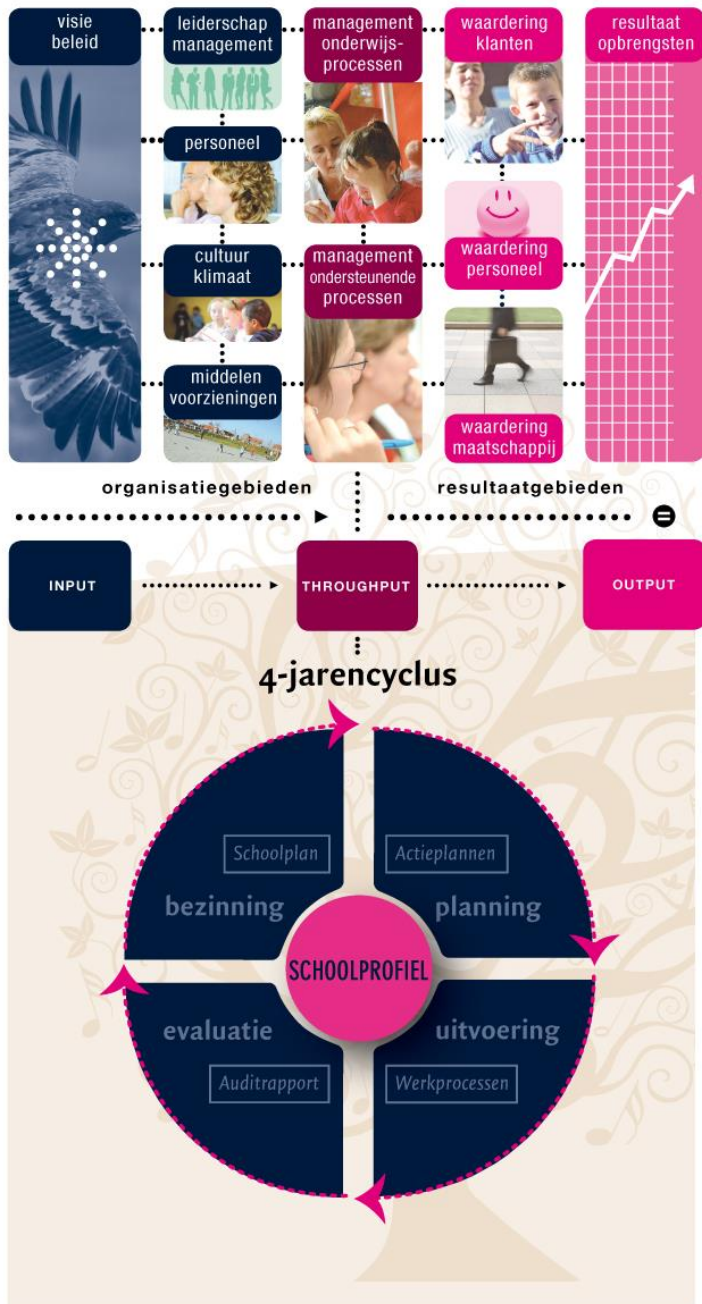
Het schoolplan is ingedeeld naar de domeinen van het INK- model. Voor ieder domein worden de volgende vragen uitgewerkt:

- *Wat is onze visie op dit domein?* Hierbij werken we onze visie op het domein uit. Daarin is de visie van SOOOG voor onze school ingekleurd en aangevuld. We schetsen waar nodig binnen welke wettelijke kaders en opdrachten we opereren en geven aan welke keuzes we in ons beleid maken en waarom. Waar nodig wordt de visie op het domein meteen kort toegelicht, waar dat niet gebeurt wordt het in de paragrafen verder uitgewerkt;
- *Waar staan we nu en wat willen we bereiken?* Hier geven we aan welke prestatie-indicatoren en doelstellingen we van belang vinden en in het zelfevaluatierapport (ZER) hebben we onderzocht waar we op die punten staan, (wat er al wel gerealiseerd is en wat nog niet helemaal);
- *Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?* Hier geven we aan welke doelstellingen nog niet behaald zijn en hoe we de doelstellingen willen behalen.

Om te bereiken wat we willen bereiken, hebben we in het hoofdstuk *planning* de nog te realiseren doelstellingen gebundeld in samenhangende thema's. Deze worden later uitgewerkt in concrete *actieplannen*, met een planning en een begroting waaruit ook blijkt wie waarvoor verantwoordelijk is. We maken voor de *uitwerking* van onze kwaliteitszorg gebruik van de vierjarige Deming- cyclus. De periode van vier jaar komt overeen met de schoolplanperiode.

Voor de *uitvoering* van het schoolplan en de schooljaarplannen passen we tevens de Deming- cyclus toe.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van de Schoolplanmanager van Cadenza Onderwijsconsult. Op de volgende pagina wordt het INK model en de Deming cyclus in het kort uitgelegd.



Bij het werken met de schoolplanmanager maken we gebruik van de integrale structuur van het INK-model. Dit systeemmodel gaat uit van drie gebieden: organisatie, processen en resultaten (ook wel: input > throughput > output). Deze drie gebieden zijn op hun beurt weer onderverdeeld in beleidsdomeinen.

Met de 5 stappen van de schoolplanmanager kan de vierjarige schoolplanperiode worden ingevuld. Het cyclisch werken met de SPM is gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act-cyclus van W.E. Deming. In iedere fase in de schoolplanmanager is de INK-structuur leidend.

Procedure vaststelling

Het schoolplan 2015-2019 is vastgesteld door het bevoegd gezag, conform wetgeving en met instemming van de medezeggenschapsraad, conform art. 10b van de wet Medezeggenschap op Scholen (WMS).

Daarnaast is dit schoolplan ons verantwoordingsdocument richting de onderwijsinspectie.

De formulieren "Vaststelling Schoolplan" en "Instemming Schoolplan" zijn als bijlage toegevoegd.

Doelgroepen en verspreiding

Door het schrijven van het schoolplan 2015-2019 willen we de ouders, de inspectie en het bestuur duidelijkheid bieden over onze huidige uitgangspositie en verantwoording afleggen over onze plannen voor de periode tot en met medio 2019.

Voor de ouders, ketenpartners en andere belangstellenden is het schoolplan te downloaden vanaf onze website: www.meentschool.nl

Het bestuur van SOOOG en de onderwijsinspectie krijgen de volledige versie toegestuurd.

De personeelsleden krijgen de volledige versie in de klassenmap.

Namens het schoolteam,

Wilma Heetland, Schoolcoördinator SO

Arjan Bosscher, Schoolcoördinator VSO

Jan Ruiter, Clusterdirecteur, Cluster 7

De Meentschool

Winschoten

Inleiding

De Meentschool is een openbare school voor speciaal onderwijs. De school heeft vier SO- groepen voor leerlingen tot twaalf jaar en zes VSO- groepen voor leerlingen van twaalf tot twintig jaar.

De school heeft twee onderwijs- zorggroepen en twee structuurgroepen. Leerlingen met een specifieke onderwijs / zorgvraag krijgen hier onderwijs en ondersteuning aangeboden.

Binnen onze school hebben we te maken met een grote diversiteit aan leerlingen. Steeds meer leerlingen met problematiek op sociaal-emotioneel-, psychiatrisch- en ander gebied worden aangemeld.

Wij zijn een streekschool, onze leerlingen hebben een ZML-indicatie en zij komen uit de hele regio Noordoost Groningen. Onze school heeft een open en toegankelijk karakter. Wij zijn een ontmoetingsschool waar alle leerlingen zich thuis voelen, ongeacht hun levensbeschouwing en ongeacht de levenssituatie waarin ze verkeren.

Schoolgegevens

Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen

Clusterdirecteur: J.H. Ruiter

Schooltijden: Ma, Di, Do, Vr: 8.30-14.45 u
Wo: 8.30-12.30 u

Aantal leerlingen:	104
Aantal groepen:	10
Aantal leerkrachten voor de groep:	14
Overig personeel:	
Onderwijsassistent:	12
Schoolcoördinator:	2
Intern begeleider*:	2
Interne stagecoördinator*:	1
Externe stagecoördinator*:	2
Leerkracht met speciale taak logopedie:	1
Orthopedagoog**:	1
Administratief medewerkster:	1
Vakleerkracht gymnastiek:	1
Conciërge:	1

* gedeeltelijk ambuland

** extern medewerker

Momenteel bezoeken 104 leerlingen onze school. We werken met een team van 34 fulltime en parttime medewerkers constant aan de verbetering van onze organisatie omdat wij onze leerlingen een goede eigen plek in onze samenleving gunnen. Goed en gericht onderwijs is een belangrijk middel om dat mogelijk te maken. Hierbij hebben we hoge verwachtingen van onze leerlingen.

Sinds augustus 2013 is de school gevestigd in een nieuw, goed geoutilleerd schoolgebouw dat deel uitmaakt van het Onderwijszorgcentrum De Stuwe. Binnen de Stuwe zijn naast de Meentschool, SBO Delta, de Bladergroenschool (SO voor gedragsmoeilijke leerlingen), een KDC van de NOVO, ACCARE (Kinder- en jeugdpsychiatrie) en het CJG gehuisvest. Met deze partners wordt in toenemende mate samengewerkt.

De Meentschool participeert tevens in het door SOOOG opgerichte expertisecentrum, dat ook deel uitmaakt van de Stuwe. Dit expertisecentrum is vooral bedoeld ter ondersteuning van de reguliere basisscholen van SOOOG bij de begeleiding van leerlingen met extra onderwijsbehoeften.

De scholen van SOOOG zijn ingedeeld in clusters. Elk cluster heeft één clusterdirecteur.

De Meentschool maakt deel uit van cluster 7 van SOOOG. Dit cluster bestaat naast de Meentschool uit de al genoemde SBO Delta en het expertisecentrum van SOOOG.

De Meentschool werkt samen met andere zml- scholen in de regio. Er is sprake van de oprichting van een afdeling Noord van het LECSO waardoor de samenwerking, die nu op informele basis plaats vindt, geformaliseerd wordt.

Tenslotte maakt de Meentschool sinds de start van Passend Onderwijs (1-8-2014) deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO provincie Groningen (20.01) en het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Groningen Ommelanden (20.02)

Doel en functie

Ons schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen onze schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in onze ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Ons schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven (van bijvoorbeeld onze missie, visie en uitgangspunten);
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het strategisch beleid op school-, cluster- en stichtingsniveau tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is enerzijds een statisch document, daar waar het gaat om de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Anderzijds is het ook een dynamisch document, omdat er door de uitvoering van de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voortdurend aan kwaliteitsverbetering wordt gewerkt. Deze plannen worden jaarlijks geactualiseerd en afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

Interne samenhang

De hoofdstukken van ons schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd, eerst besteden we aandacht aan de visie die we als school op onderwijs hebben (hoofdstuk 1). In de volgende hoofdstukken werken we uit wat dat betekent voor het leiderschap en management, het personeel, de cultuur en het klimaat op de school en welke middelen en voorzieningen daarvoor nodig zijn (hoofdstuk 2 t/m 5). De volgende twee hoofdstukken beschrijft het managen van de primaire- en secundaire processen (hoofdstuk 6 en 7). De hoofdstukken 8 en 9 zijn gereserveerd voor de waardering en de opbrengsten en in het laatste hoofdstuk wordt de planning beschreven (hoofdstuk 10).

Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids) documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft onder andere de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan SOOOG;
- Schoolondersteuningsprofiel;
- Schooljaarplan;

- Schoolgids.

Totstandkoming

Het schoolplan is tot stand gekomen aan de hand van de evaluatie van het vorige schoolplan, audits, conclusies en aanbevelingen uit inspectierapporten en tevredenheidsonderzoeken en gesprekken binnen team en ondersteuningsteam.

Voortgang en evaluatie van de uitvoering

SOOOG voert een actief kwaliteitsbeleid door zorgvuldige bewaking van de gewenste kwaliteit op de scholen met behulp van jaarlijkse monitoring van:

- Algemene gegevens (kengetallen: o.a. leerling-populatie, personeelsgegevens);
- Kwaliteit van het onderwijs en leerlingenondersteuning (onderwijsleerproces, begeleiding van leerlingen, aanbod);
- Gegevens leerlingbegeleiding (alle leerlingen, leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften);
- Opbrengstgegevens (eind- en tussenopbrengsten).

Om de voortgang van de uitvoering continu te kunnen monitoren zijn de prestatie-indicatoren met bijbehorende doelstellingen in de schoolplanmonitor van Cadenza Onderwijsconsult geplaatst.

Uitgangspunten bestuur

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2015-2019 heeft SOOOG volgens een vooraf vastgesteld traject strategische keuzes op bestuursniveau bepaald. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen.

Ook in de komende jaren wenst SOOOG kwalitatief hoogwaardig openbaar primair onderwijs te verzorgen, voor alle kinderen, in een veilige omgeving, ongeacht achtergrond, levensbeschouwing, (geloofs-)opvattingen, cultuur of individuele capaciteiten. Daarnaast wil SOOOG haar onderwijskundige en pedagogische kwaliteiten blijven ontwikkelen om een optimale aansluiting op het voortgezet onderwijs te waarborgen.

Ons motto luidt:

(S)OOOG voor talent in ontwikkeling!

De missie van SOOOG wordt gekenmerkt door de vanuit onze kernwaarden op hoofdlijnen gedefinieerde uitgangspunten: modern, betrokken en toegankelijk. Dit vormt de basis waarop SOOOG zijn ambities heeft geformuleerd:

- SOOOG staat garant voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs; leerresultaten van leerlingen vormen de basis voor beleid. Betrokkenheid en welbevinden zijn daartoe centrale voorwaarden;
- Eigentijds en taalrijk onderwijs met ruime aandacht voor de 21st Century Skills en goed burgerschap;
- Uitspreken van hoge verwachtingen als voorwaarde om perspectief te bieden aan de ontwikkeling van onze leerlingen in de sociaal, maatschappelijk kwetsbare omgeving van Oost Groningen;
- Ieder kind is welkom ongeacht afkomst of geloofsovertuiging;
- Er is veel aandacht voor normen en waarden;
- Talenten van kinderen worden optimaal en veelzijdig ontwikkeld in een veilige, moderne leeromgeving;
- De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen wordt gestimuleerd met nadruk op zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid;

- Wij werken vanuit een houding van respect en aandacht voor verschillen tussen kinderen, ouders en medewerkers, De betrokkenheid op elkaar en bij de school is optimaal;
- Er is passend onderwijs en zorg voor ieder kind;
- Competente medewerkers zorgen voor optimale leerresultaten voor ieder kind;
- Alle scholen van SOOOG werken (inter)actief samen met ouders / verzorgers en andere betrokkenen in de maatschappelijke omgeving van de school;
- SOOOG staat open voor nieuwe ontwikkelingen en werkt voortdurend aan verbetering en vernieuwing;
- SOOOG stimuleert de onderzoekende en ondernemende grondhouding bij haar leerlingen en medewerkers.

Kernwaarden van de organisatie

SOOOG wil werken vanuit de kernwaarden van het openbaar onderwijs:

- Iedereen is welkom, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst of seksuele geaardheid;
- Iedereen is benoembaar, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid;
- Wederzijds respect, voor levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden;
- Waarden en normen, actieve aandacht voor uiteenlopende levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden;
- Van en voor de samenleving, leerlingen voorbereiden op deelname aan de samenleving en belanghebbenden betrekken bij de besluitvorming;
- Levensbeschouwing en godsdienst, gelegenheid bieden om G/HVO te volgen en aandacht voor de diverse levensbeschouwingen vanuit actief pluriforme opdracht.

Monitoring en verantwoording

De hoofddoelstellingen zijn in dit schoolplan geconcretiseerd in te realiseren resultaten in de vorm van indicatoren. Deze resultaten zijn de basis voor voortgangsgesprekken en managementafspraken die jaarlijks tussen het College van Bestuur en de clusterdirecteuren worden gepland. Op basis van het schoolplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld. Over de uitvoering van de managementafspraken en het jaarplan rapporteren de clusterdirecteuren door middel van managementrapportages en een jaarverslag voor de ouders en de partners binnen de horizontale dialoog.

1. Visie en beleid

Onze school maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG). Bij het ontwikkelen van nieuw beleid werken we transparant, op basis van het strategisch beleid van SOOOG, volgens een vierjarige cyclus en een daarvan afgeleide eenjarige cyclus.

1.1 Wat is onze visie op dit domein?

Onze visie ontwikkelen we door voor alle domeinen van het INK- managementmodel een visie te formuleren. Alle visies samen leveren het volgende motto op:

Wij werken vanuit een professionele en opbrengstgerichte cultuur aan de unieke mogelijkheden van onze leerlingen.

1.1.1 Missie en Visie

Wij zijn eigentijds

De Meentschool biedt gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke beperking van 4 tot 20 jaar. Wij dagen leerlingen uit hun talent te ontwikkelen in een veilige omgeving. Ons professionele team stimuleert leerlingen zelfstandig te functioneren en begeleidt hen naar een zo volwaardig en zelfstandig mogelijk leven.

Wij werken hiertoe met gedetailleerde ontwikkelingsperspectieven en uitstroomprofielen voor leerlingen. Wij schatten hun kansen realistisch in en hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Daarnaast besteden we aandacht aan het omgaan met internet, e-mail en sociale media, omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen niet buiten de boot vallen enerzijds en anderzijds hun grenzen leren kennen. Ook besteden we extra aandacht aan de gezondheid van leerlingen. We zorgen voor genoeg beweging. We besteden op school veel aandacht aan gezonde voeding.

Wij vernieuwen onszelf door steeds kritisch te bekijken in hoeverre we in onze missie slagen.

Wij werken integraal en cyclisch

Het schoolplan verwoordt de uitgangspunten en doelen voor het onderwijs op de Meentschool voor vier schooljaren, het handelen op school vindt zijn basis in dit schoolplan. Er wordt volgens de Deming cyclus gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs en aan het borgen van wat goed is. Teamleden kunnen actief participeren in actieteams die middels actieplannen werken aan de verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs.

Wij staan voor participatie

Het pedagogisch klimaat op onze school is een klimaat waarin motivatie, zelfvertrouwen en weerbaarheid van de leerlingen groeit. Wij richten ons er in de eerste plaats op iedere leerling zelfredzaamheid, sociale redzaamheid en zelfstandigheid bij te brengen. Onze lessen zijn altijd duidelijk gepland en opgebouwd volgens de meest werkzame formule: het directe activerende instructiemodel (DIM). Wij maken hierbij gebruik van multimedia en pictogrammen en we differentiëren hierbij aantoonbaar naar maximaal drie niveaus van instructie. We werken met concrete uitstroomprofielen.

Wij streven er als school naar dat onze leerlingen uiteindelijk hun plaats vinden in onze maatschappij. Wij hebben als school uitstekende (vaak) persoonlijke contacten met het regionale bedrijfsleven en naburige werk-, woon- en vrijetijd instanties. Daar investeren we in.

Omdat we klein zijn, kennen we onze leerlingen. Op deze manier zijn we erg goed in staat om onze leerlingen aan goede stageplekken én aan goede dagbesteding of zelfs aan regulier betaald werk te helpen.

Onze plaats in het onderwijszorgcentrum de Stuwe geeft ons de mogelijkheid nog beter samen te werken met partners buiten het onderwijs die zich met zorg en ondersteuning van jongeren bezig houden. Zo zorgen we binnen de wettelijke mogelijkheden voor een zo goed mogelijke overgang tussen school en werk.

Wij durven onszelf te profileren

We zoeken actief de publiciteit en zorgen dat onze website gevuld is met actueel nieuws. De voornaamste redenen om dit te doen zijn: het zorgen voor betrokkenheid van ouders bij school, de drempel naar onze school verlagen en laten zien wat onze leerlingen in hun mars hebben. Ook voor onszelf is het prettig als dit buiten de school opgemerkt wordt. We zijn trots op onze school en onze leerlingen. We bereiken onze doelen en dat tonen we.

We publiceren jaarlijks minstens twee artikelen waarin onze school positief in de aandacht komt. Een voorbeeld hiervan is ons jaarlijks kunstproject.

1.1.2 Externe ontwikkelingen

De school volgt de landelijke ontwikkelingen op de voet. De decentralisaties op het gebied van zorg, jeugd en werk en de participatiewet hebben ook gevolgen voor de school. De school zal haar visie actief uitdragen en de gevolgen van deze wetgeving bespreekbaar maken bij haar partners (gemeentelijke overheid) en de kwetsbare positie van de leerlingen voor het voetlicht brengen. Een toenemende samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg is te verwachten. Dit moet leiden tot 1 kind – 1 plan.

Passend onderwijs beoogt een toenemende opvang van de kwetsbare leerling in het reguliere onderwijs. De effectuering hiervan zal mogelijk een terugloop van het aantal leerlingen op de Meentschool tot gevolg hebben. Tegelijkertijd biedt Passend Onderwijs kansen om de expertise in te zetten in het regulier onderwijs en om speciale arrangementen op het snijvlak onderwijs- zorg te ontwikkelen.

Het Onderwijszorgcentrum de Stuwe is een plaats waar verschillende partners die zich met kwetsbare jongeren bezig houden samenkomen. Dit biedt een kans om de mogelijkheden van deze jongeren zo optimaal mogelijk te benutten. Samenwerken op alle niveaus (zowel bestuurlijk als uitvoerend) is nodig om deze kansen te benutten. De Meentschool zal zich inspannen om deze samenwerking zo goed mogelijk vorm te geven.

De school vindt het samenwerken met andere ZML- scholen in de regio belangrijk. Veel ZML scholen zijn relatief klein, samenwerken biedt meer mogelijkheden om expertise te delen. Dit komt ten goede aan alle scholen en daarmee aan de leerlingen. Samen met LECSO wordt door de scholen onderzocht of het oprichten van een noordelijke afdeling van LECSO mogelijk is met als doel het behouden en versterken van de kennis van de ZML scholen.

1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Schoolconcept	Onderscheidend	Er is een schoolprofiel waarin een eigen, goed onderbouwde visie staat omschreven op specialistisch onderwijs voor kinderen met een verstandelijke of een motorische- en verstandelijke handicap.	

Opmerking	Het schoolprofiel wordt samengesteld na vaststelling van het nieuwe schoolplan		
Schoolconcept	Identiteit	De school is openbaar en "speciaal". Dit is in het schoolprofiel duidelijk herkenbaar.	
Opmerking	Het schoolprofiel wordt samengesteld na vaststelling van het nieuwe schoolplan		
Schoolconcept	Eigentijds	Er is (kritisch en beargumenteerd) verbinding gelegd met landelijk beleid, het expertisecentrum, het reguliere basisonderwijs en recente opvattingen over wat wordt verstaan onder goed onderwijs voor kinderen met een beperking (inspectie en wetenschap).	
Opmerking	In het schoolplan		
Schoolconcept	Multimedia (schoolconcept)	In het schoolconcept wordt expliciet gerefereerd aan de digitale samenleving en het op een verantwoorde wijze leren omgaan met multimedia.	
Opmerking	Dit document is nog niet gereed		
Schoolconcept	Multimedia (digibord)	alle groepen hebben de beschikking over een digibord.	
Opmerking	Sinds het schooljaar 2013-2014 hebben alle groepen de beschikking over een digitaal schoolbord		
Beleid	Integraal en cyclisch:	De school werkt aantoonbaar op basis van een vierjarige en eenjarige beleidscyclus.	
Opmerking	Aan de hand van het schoolplan		
Beleid	Transparant	80% van de medewerkers kan de schooljaarplancyclus uitleggen.	
Opmerking	Bouwvergaderingen, actieteams		
Beleid	Transparant	Alle leidinggevenden kunnen de schoolplancyclus uitleggen.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Beleid	Schoolplan	Het pedagogisch concept en het didactisch ontwerp zijn passend bij de doelgroep(en) en onderwijsbehoeften.	
Opmerking	Schoolplan		
Beleid	Schoolplan	Het schoolplan heeft duidelijke streefdoelen voor de komende 4 jaren.	
Opmerking	Schoolplan		
Beleid	Schoolgids	90% van de respondenten van de oudertevredenheidsenquête waardeert de leesbaarheid en bruikbaarheid van de schoolgids met "goed".	
Opmerking	Oudertevredenheidsenquête 2015		
Maatschappelijk betrokken	Participatie	De school werkt actief samen met relevante externe organisaties in de regio; zowel beleidsgericht als kindgericht.	
Opmerking	Verschillende overleggen met partners		
Maatschappelijk betrokken	Participatie	Alle relevante externe organisaties waarmee de school samenwerkt, waarderen de samenwerking als "goed".	
Opmerking	Niet objectief te beoordelen daar er geen instrument wordt gebruikt		

Maatschappelijk betrokken	Netwerk	Er is een sociale kaart van externe partners waaruit blijkt wie welke contacten onderhoudt.	
Opmerking	Nog niet gereed		
Maatschappelijk betrokken	Participatie	De school heeft beleid uitgeschreven op gebied van ouderbetrokkenheid.	
Opmerking	Nog niet gereed		
Profiling	Ambitieu	Uit het schoolprofiel blijkt dat men hoge verwachtingen van leerlingen heeft.	
Opmerking	Het schoolprofiel wordt samengesteld na goedkeuring van het nieuwe schoolplan		
Profiling	Uitstraling	De school heeft een eigen, actuele website met in ieder geval het schoolplan, de schoolgids, het schoolondersteuningsprofiel, activiteiten en vervolgactiviteiten.	
Opmerking	www.meentschool.nl		
Profiling	Uitstraling	Alle medewerkers met expliciete externe contacten beschikken over visitekaartjes.	
Opmerking	Intern begeleiders, stage- en schoolcoördinatoren, directie		
Profiling	P.R.	De school maakt in al haar uitingen duidelijk dat ze onderdeel uitmaakt van SOOOG.	
Opmerking	Via m.n. website, schoolgids, schoolplan, schoolprofiel		
Profiling	P.R.	Alle schriftelijke communicatie wordt opgezet via eenduidige huisstijl.	
Opmerking	Er zijn sjablonen voor alle voorkomende documenten, de school heeft voorbedrukte enveloppen		
Profiling	P.R.	Regelmatig maar minimaal twee keer per jaar brengt de school haar activiteiten onder de aandacht in de regionale pers.	
Opmerking	En via website en Twitter		
Profiling	Representatie	Ouders oordelen dat de medewerkers van de school representatief zijn (gedragscode).	
Opmerking	Oudertevredenheidsenquête 2015		
Profiling	Representatie	Ouders oordelen dat het schoolgebouw goed is onderhouden.	
Opmerking	Oudertevredenheidsenquête 2015		
Profiling	Representatie	Ouders oordelen dat het schoolgebouw schoon is.	
Opmerking	Oudertevredenheidsenquête 2015		
Profiling	Gezond	De school heeft een (deel) certificaat "gezonde school".	
Opmerking	Nog niet gereed		

1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt. De planning is terug te zien in de schooljaarplannen.

Doel	Thema	Planning schooljaar
Er is een schoolprofiel waarin een eigen, goed onderbouwde visie staat omschreven op specialistisch onderwijs voor kinderen met een verstandelijke of een motorische- en verstandelijke handicap.	Visie en beleid: Onderscheidend	2015-2016
De school is openbaar en "speciaal". Dit is in het schoolprofiel duidelijk herkenbaar.	Visie en beleid: Identiteit	2015-2016
In het schoolconcept wordt expliciet gerefereerd aan de digitale samenleving en het op een verantwoorde wijze leren omgaan met multimedia.	Visie en Beleid: Digitale samenleving	2016-2017
90% van de respondenten van de oudertevredenheidsenquête waardeert de leesbaarheid en bruikbaarheid van de schoolgids met "goed".	Visie en beleid: Schoolgids	2016-2017
Er is een sociale kaart van externe partners waaruit blijkt wie welke contacten onderhoudt.	Visie en beleid: Netwerk	2018-2019
De school heeft beleid uitgeschreven op gebied van ouderbetrokkenheid.	Visie en beleid: Ouderbetrokkenheid	2015-2016
De school heeft een (deel) certificaat "gezonde school".	Visie en beleid: Gezond	2015-2019

2. Leiderschap en management

Kwaliteit van de besluitvorming, kwaliteit van de stijl van leidinggeven en kwaliteit van de communicatie zijn belangrijke componenten die mede het succes van een school bepalen.

2.1 Wat is onze visie op dit domein?

2.1.1 Leiderschap

De school valt onder het bestuur van de Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG). Daarmee is zij de eerstverantwoordelijke voor de onderwijsinstelling, dus ook voor de te maken keuzes. Zij heeft veel van haar bevoegdheden gemandateerd aan de directie van de school.

De directie streeft een professionele cultuur na. Daarin wordt uitgegaan van erkende ongelijkheid: er bestaan immers grote verschillen tussen mensen en dat wordt erkend. De communicatie vanuit de directie is open en duidelijk. Vanuit openheid kan besproken worden wat mensen kunnen en niet kunnen.

In een professionele organisatie gaat men op zoek naar de kwaliteiten die iemand heeft en tracht men die te benutten. De professional wil dat hij volgend jaar beter is dan nu en stelt zichzelf daarom leerdoelen. Een professionele cultuur biedt kansen en stelt ook eisen.

Daarnaast blijft het van groot belang dat de interne communicatie helder en tijdig moet zijn. De directie is het aanspreekpunt voor mensen van buitenaf en moet daar ook de nodige tijd aan besteden. Het is een kunst om het evenwicht te vinden en bewaren tussen de tijd die aan interne en externe communicatie besteed wordt.

Coachend leiding geven

De stijl van optreden van de schoolleiding is “coachend”. Medewerkers worden aangesproken op hun persoonlijke verantwoordelijkheid en ondersteund en gestimuleerd bij het halen van taakgerichte doelen. Gelijkwaardigheid in de relatie, commitment en goede communicatieve vaardigheden worden belangrijk geacht. De communicatie is open.

De school als lerende organisatie

Het zijn de medewerkers die vorm en inhoud moeten geven aan de mogelijkheden om individueel en als team te leren. Het slagen van veranderingen hangt af van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en management. Middels actieplannen werken we planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling. De school als lerende organisatie betekent vooral óók leren van elkaar.

2.1.2 Management

Het managementteam werkt integraal. De werkzaamheden die het managementteam verricht hebben enerzijds betrekking op het sturen van de dagelijkse processen, maar anderzijds ook op het coachen en stimuleren van medewerkers.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van directeur en schoolcoördinatoren (het managementteam) zijn vastgelegd in functieomschrijvingen. Initiatieven van het managementteam zijn leidend voor de aansturing van kwaliteitszorg. Ook de intern begeleiders en de orthopedagoog zijn betrokken bij het ontwikkelen van initiatieven voor kwaliteitszorg.

Alle MT- leden werken middels actieplannen planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling. De besluitvormingsprocedures op de Meentschool zijn helder, het is voor iedereen duidelijk hoe er besluiten worden genomen zowel op onderwijsinhoudelijk als op organisatorisch terrein. Het managementteam draagt het schoolplan actief uit.

Leiderschap en professionele cultuur

De uitgangspunten omtrent leiderschap en professionele cultuur staan omschreven in het strategisch beleidsplan van SOOOG.

Voor de concrete uitwerking van bovenstaande uitgangspunten verwijzen wij naar de relevante documenten / werkwijzen: o.a.: schoolgids, personeelsgids, team- en bouwoverleg, schoolregels, gesprekscyclus, werken met actieteams, klassenbezoek directie, collegiale consultatie en interview, teamscholing, bestuursbeleidsplan, strategisch beleidsplan SOOOG, managementstatuut, managementrapportage, schooljaarplan, schooljaarverslag.

2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Transparantie	Duidelijkheid	Rollen, taken en verantwoordelijkheden van het managementteam (MT) zijn vastgesteld, schriftelijk vastgelegd en besproken met het team.	
Opmerking	Functieboek		
Transparantie	Duidelijkheid	80% van de medewerkers is op de hoogte van de MT taken, -bevoegdheden en -verantwoordelijkheden.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Transparantie	Duidelijkheid	80% van de medewerkers vindt de besluitvormingsprocedures waarmee ze te maken hebben duidelijk.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Transparantie	Open communicatie:	80% van de medewerkers ervaart de communicatie door het MT als open en duidelijk.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Transparantie	Zichtbaar	80% van de medewerkers ervaart het MT als zichtbaar (aanspreekbaar, beschikbaar).	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Lef	Onderwijskundig leiderschap	Alle MT- leden werken middels actieplannen planmatig en methodisch aan organisatie- en onderwijsontwikkeling.	
Opmerking	Schoolplan, schooljaarplan, actieplanning		
Lef	Onderwijskundig leiderschap	90% van de medewerkers vindt dat het MT een goede organisatie- en schoolontwikkeling plant.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Lef	Inspirerend	80% van de medewerkers geeft aan dat zij het management stimulerend en ondersteunend vinden.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Lef	Inspirerend	80% van de medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende het schoolplan actief uitdraagt.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Lef	Ondernemend	Het MT positioneert de school in het kader van	

		passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner.	
Opmerking	Geen objectie beoordelingsinstrument		
Lef	Innovatief	Het MT stimuleert innovatief handelen (nemen van initiatieven) van medewerkers.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	De motivatie en ambities van alle MT- leden zijn bekend.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	Alle MT- leden beschikken over een POP gebaseerd op een ontwikkelingsassessment of een ander instrument.	
Opmerking	POP		
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	Alle MT leden zijn gekwalificeerd en hebben een bij hun functie passende opleiding gevolgd.	
Opmerking	Voltooide schoolleidersopleiding		
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	De MT leden zijn geschoold in het gebruik van de Vaardigheidsmeter Leerkrachtgedrag (VHM).	
Opmerking	Certificaat gebruik VHM		

2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
80% van de medewerkers vindt de besluitvormingsprocedures waarmee ze te maken hebben duidelijk.	Leiderschap en management: Besluitvormingsprocedures	2016-2017
80% van de medewerkers ervaart de communicatie door het MT als open en duidelijk.	Leiderschap en management: Communicatie	2016-2019

3. Personeel

Het personeel is het kapitaal van je organisatie.

3.1 Wat is onze visie op dit domein?

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs is voor een groot deel afhankelijk van het onderwijskundig management van de school en van de leerkracht (leerkrachtgedrag). De competenties van alle medewerkers zijn van belang om de centrale onderwijsdoelstellingen te kunnen realiseren.

We vinden dat de kwaliteit van het onderwijs nog verder omhoog kan, dat betekent dat ook de competenties (kwaliteiten) van het personeel nog verder verbeterd kunnen worden. Voor de Meentschool betekent dit dat we (nieuwe) leerkrachten vragen de Master opleiding Special Educational Needs te gaan volgen.

Onze assistenten hebben een gespecialiseerde opleiding gevolgd, passend bij onze doelgroep.

De Vaardigheidsmeter Instructiegedrag voor leerkrachten van Cadenza Onderwijsconsult (VHM) wordt op school ingezet om jaarlijks de leerkrachtvaardigheden te toetsen.

Intervisiebijeenkomsten vormen een integraal onderdeel van het schooljaarplan.

Naast competenties zijn echter ook de persoonlijke (talent) ontwikkeling en het arbeidsplezier en de passie van het personeel van belang. Er moet dan ook een actief loopbaanbeleid worden ontwikkeld met daarin elementen als mobiliteit, taakdifferentiatie, functieroulatie en leeftijdsbewust personeelsbeleid. De functiemix biedt ons hier extra mogelijkheden.

Bij binnenkomst krijgen nieuwe medewerkers een coachingstraject aangeboden. Aan elke nieuwe medewerker wordt een ervaren coach gekoppeld.

In het kader van Integraal Personeelsbeleid (IPB) zijn op bovenschools niveau procedures en instrumenten ontwikkeld. Deze zijn ondergebracht in het Integraal Personeels Beleidsplan.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Betrokken	Enthousiast	80% van de medewerkers geeft aan dat ze de school als werkorganisatie waardeert met "goed".	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Betrokken	Uitdragen	Alle medewerkers onderschrijven het schoolconcept en dragen dit in woord en daad, binnen en buiten de school uit.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Voldoende personeel	Werving en selectie	De werving- en selectieprocedure wordt in alle gevallen gevolgd en gebaseerd op de functiemix.	
Opmerking	IPB		
Voldoende personeel	Beschikbaarheid invallers	Alle verzuim wordt binnen 1 dag adequaat vervangen.	
Opmerking	Schoolgids		

Competent personeel	Competentieprofiel	Er is een competentieprofiel voor elke functie.	
Opmerking	IPB, functieboek		
Competent personeel	Competentieprofiel	Alle medewerkers kennen hun competentieprofiel.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Competent personeel	Competent	Alle medewerkers zijn aantoonbaar adequaat geschoold in het werken met leerlingen op school.	
Opmerking	Master SEN, cursussen		
Competent personeel	Competent	90% van de medewerkers wordt als voldoende competent (startbekwaam, ervaren of excellent) beoordeeld.	
Opmerking	VHM		
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	90% van de nieuwe medewerkers stelt dat ze daadwerkelijk goed begeleid wordt.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	90% van de medewerkers ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Lerend personeel	Kennisdeling	Er is uiterlijk eind juni van elk schooljaar een (1 jarig) scholingsplan door de directie opgesteld dat in het schooljaar daarop wordt uitgevoerd.	
Opmerking	Schooljaar 2015-2016 via de SOOOG academie		
Lerend personeel	Kennisdeling	90% van de medewerkers ervaart scholing als zinvol.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Lerend personeel	Kennisdeling	De school organiseert 2 maal per jaar intervisie voor haar medewerkers (leren van en met elkaar).	
Opmerking	Opgenomen in jaarplanning		
Lerend personeel	Persoonlijke ontwikkeling	1 x per jaar wordt met 100% van de medewerkers een gesprek gevoerd over functioneren en persoonlijke ontwikkeling.	
Opmerking	Functionerings- en beoordelingsgesprekken		
Lerend personeel	Persoonlijke ontwikkeling	90% van de medewerkers vindt dat ze adequate feedback van hun leidinggevende ontvangen op hun functioneren.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	100 % van de medewerkers beschikt over een POP.	
Opmerking	POP		
Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	Voor 90% van de medewerkers is een actueel (digitaal) bekwaamheidsdossier ingericht.	
Opmerking	Personeelsdossier		
Lerend personeel	Bekwaamheidsdossier	Alle medewerkers doorlopen een gesprekkencyclus (doelstellingengesprek, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprek).	

Opmerking	Jaarplanning		
Gezond	Ziekteverzuim en re-integratie	90% van de medewerkers is tevreden over de begeleiding bij ziekte en re-integratie.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Gezond	Verzuim	De school kent een ziekteverzuim van 4% of lager.	
Opmerking	Informatieverstrekking door SOOOG		

3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
90% van de nieuwe medewerkers stelt dat ze daadwerkelijk goed begeleid wordt.	Personeel: begeleiding, Coaching en feedback	2015-2019
90% van de medewerkers ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.	Personeel: begeleiding, Coaching en feedback	2015-2019
Er is uiterlijk eind juni van elk schooljaar een (1 jarig) scholingsplan door de directie opgesteld dat in het schooljaar daarop wordt uitgevoerd.	Personeel: Scholingsplan	2015-2019

4. Cultuur en klimaat

De Meentschool streeft een professionele cultuur na. De directie houdt rekening met de verschillen die er zijn tussen teamleden. Er is veel aandacht voor de cultuur van ouders en leerlingen. Ouders worden betrokken bij de school.

4.1 Wat is onze visie op dit domein?

4.1.1 Cultuur voor leerlingen

De school streeft ernaar een plek te zijn waar leerlingen zich veilig en geborgen voelen.

De omgang met de leerlingen is open, vanuit een positief opvoedingsperspectief. Er zijn een aantal voorwaarden die dit open klimaat bepalen. Rust, vaste afspraken en regelmaat, kortom structuur, zijn kernbegrippen in het schoolklimaat. Een rustige, veilige omgeving is een voorwaarde om leerlingen in staat te stellen zo geconcentreerd mogelijk te werken en hun motivatie zo optimaal mogelijk te stimuleren. Op deze manier willen we leerlingen vertrouwen laten krijgen in eigen kunnen.

Om tot leren te komen is het van groot belang dat leerlingen zich veilig voelen op school. Respect voor de ander staat hierbij centraal. Daarnaast spreekt het vanzelf dat we agressie, pesten, vernielen enz. niet toestaan binnen onze school. We spreken leerlingen aan op ongewenst gedrag.

4.1.2 Cultuur voor medewerkers

Wij hebben een professionele cultuur. Binnen een professionele cultuur wordt er rekening gehouden met de verschillen die er zijn tussen mensen. De directie gaat uit van de kwaliteiten van mensen, de verschillen tussen mensen worden erkend en bespreekbaar gemaakt binnen het team. We gaan binnen de Meentschool op een professionele manier met elkaar om. Medewerkers stellen zich kritisch op ten opzichte van elkaar en geven elkaar duidelijke feedback, we praten met elkaar en niet over elkaar en laten elkaar in onze waarde. Iedereen spreekt voor zichzelf. We geven elkaar advies en ondersteunen elkaar op de momenten dat dit nodig is. Medewerkers voelen zich betrokken bij school, we voelen ons als team gezamenlijk verantwoordelijk voor de school.

Onze interne communicatie is goed op orde. De medewerkers worden tijdig voorgelicht vanuit de directie.

Agenda's voor vergaderingen met het personeel of de MR zijn duidelijk opgesteld. Alle agendastukken worden van tevoren toegezonden. Onze vergaderingen zijn functioneel en worden op een efficiënte manier gevoerd. De mening van personeelsleden wordt gehoord.

4.1.3 Cultuur voor ouders

Ouders zijn bij Passend Onderwijs direct belanghebbenden. Een belangrijk nevensdoel van Passend Onderwijs is de positie van ouders te verstevigen zowel op individueel niveau ten aanzien van hun eigen kinderen als op collectief niveau.

De rol van ouders en de school bij onderwijs en opvoeding is niet gelijk, maar wel gelijkwaardig. Vanuit deze grondhouding vindt de communicatie tussen school en ouders plaats. Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kind; scholen zijn primair verantwoordelijk voor het onderwijs. Beiden zijn we gericht op hetzelfde doel: kinderen maximale kansen bieden. Als partners trekken school en ouders op om deze doelstelling te bereiken.

Mochten ouders toch klachten hebben over de school, dan kunnen zij zich wenden tot de directie of tot het College van Bestuur van SOOOG. SOOOG beschikt over een klachtenregeling; in de schoolgids wordt de procedure verder beschreven.

Huisbezoeken

Minimaal één keer per twee jaar bezoekt de leerkracht de ouders thuis. Er wordt een schriftelijk verslag van het bezoek gemaakt.

De schoolmaatschappelijk werker bezoekt elke nieuwe leerling thuis. De schoolmaatschappelijk werker gaat bij zittende leerlingen, indien nodig en op verzoek van het ondersteuningsteam / de CvB, op huisbezoek.

Ouderavonden

Aan het begin van het schooljaar wordt in elke groep een informatieavond gehouden waarin het programma van de groep wordt besproken en waar afspraken, regels en bijzondere activiteiten worden doorgesproken. Driemaal in een schooljaar is er voor ouders de mogelijkheid om met de leerkracht over de ontwikkeling en de prestaties van hun kind te spreken. Dit kan op een spreekavond. Ook tussendoor is dit mogelijk door een afspraak met de leerkracht te maken. Binnen de SO-afdeling wordt jaarlijks een koffieochtend georganiseerd, zodat ouders samen met de leerlingen een ochtend kunnen meedraaien. In de loop van elk jaar worden er voor beide afdelingen ouder- en thema-avonden over actuele zaken georganiseerd, bijvoorbeeld de stagemarkt voor VSO leerlingen.

Ouders en betrokkenheid bij de school

We vinden als school de betrokkenheid van de ouders / verzorgers heel belangrijk. Deze betrokkenheid kan blijken uit het belangstelling tonen voor het wel en wee van het kind en de groep, maar ook uit het daadwerkelijk helpen bij uiteenlopende activiteiten.

Aan het begin van het schooljaar kunnen ouders zich voor verschillende activiteiten opgeven, zoals:

- helpen bij handvaardigheid lessen;
- vervoer van kinderen bij een excursie;
- mede begeleiden van groepen bij excursies;
- helpen en begeleiden van kinderen bij sportactiviteiten;
- helpen bij vieringen en feesten.

Naast ouderavonden organiseren we jaarlijks een kerst- of voorjaarsmarkt en is er het kunstproject waar leerlingen optreden voor ouders en familie.

We streven een open communicatie na met ouders, door o.a.:

- bespreking groepsplan / ontwikkelingsperspectief, rapport;
- nieuwsbrief 1 x per maand, binnen SO-afdeling wekelijks;
- schoolkrant 2 x per jaar.

De school kent een medezeggenschapsraad (MR), die bestaat uit drie leden die door het personeel zijn gekozen (de personeelsgeleding) en drie leden die door de ouders zijn gekozen (de oudergeleding). De MR richt zich met name op beleidsmatige zaken. Daarnaast kent de school een ouderraad. Zij richt haar activiteiten met name op de ondersteuning van activiteiten in de school.

Oudertevredenheidsonderzoek: Eens in de twee jaar ontvangen ouders (en leerlingen) een vragenlijst, waarmee ouders / verzorgers kunnen aangeven in hoeverre ze tevreden zijn over de school en de school als een veilige en leerzame omgeving waarderen. Wij streven naar een tevredenheidsscore van 85%.

4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Interne communicatie	Effectief, duidelijk en transparant	80% van de medewerkers krijgt voldoende informatie om het werk op school goed te kunnen doen.	
Opmerking	Brinbox		
Interne communicatie	Effectief, duidelijk en transparant	80% van de mr- leden ervaart een duidelijke informatievoorziening vanuit de directie.	
Opmerking	Jaarverslag		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden geeft aan dat hun mening gehoord wordt.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken, personeelstevredenheidsenquête 2015		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden geeft aan de agenda's van overleggen duidelijk te vinden.	
Opmerking	Gesprekken		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de personeelsleden voelt zich in het algemeen en voor vergaderingen vooraf goed geïnformeerd en voorbereid / leest stukken.	
Opmerking	Gesprekken		
Interne communicatie	Vergaderen	80% van de medewerkers ervaart de overleggen als functioneel.	
Opmerking	Functioneringsgesprekken		
Interne communicatie	Vergaderen	Agendastukken zijn altijd van te voren beschikbaar.	
Opmerking	Brinbox		
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	1 keer per maand verschijnt de nieuwsbrief.	
Opmerking	Nieuwsbrief		
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	90% van de ouders is tevreden over de communicatie tussen school en ouders.	
Opmerking	Tevredenheidsenquête 2015		
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	2 keer per jaar wordt er een schoolkrant uitgebracht.	
Opmerking	Schoolkrant		
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	Ouders worden ten minste 3 keer per jaar uitgenodigd op school voor bespreking voortgang leerling.	
Opmerking	Voortgangsgesprekken, rapportbesprekingen		
Interne communicatie	Informatievoorziening ouders	Ouders worden ten minste drie keer per jaar uitgenodigd voor een themabijeenkomst (ouderavond, projecten, enz.).	
Opmerking	W.o. kunstproject, stage voorlichtingsavonden, musical		
Interne communicatie	Educatief partner	95% van de ouders ervaart in voldoende mate betrokken te worden bij het onderwijs voor hun kind.	
Opmerking	Deze prestatie indicator houdt verband met het beleidsstuk ouderbetrokkenheid (Visie en beleid / maatschappelijk betrokken / participatie)		

Interne communicatie	Educatief partner	75% van de leerkrachten vindt dat ouders voldoende betrokken (bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.) zijn bij de school van hun kind.	
Opmerking	Deze prestatie indicator houdt verband met het beleidsstuk ouderbetrokkenheid (Visie en beleid / maatschappelijk betrokken / participatie)		
Professionele schoolcultuur	Teamcohesie	80 % van de medewerkers ervaart dat het team zich gezamenlijke verantwoordelijk weet voor de school.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Professionele schoolcultuur	Feedback	80% van de medewerkers ervaart dat met- en niet over hen wordt gecommuniceerd.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		
Professionele schoolcultuur	Feedback	80% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015, functioneringsgesprekken		
Professionele schoolcultuur	Conflictbeheersing	Medewerkers worden door leidinggevenden aangesproken op hun gedrag.	
Opmerking	Personeelstevredenheidsenquête 2015		

4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
80% van de medewerkers ervaart dat met- en niet over hen wordt gecommuniceerd.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2015-2019
80% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2015-2019
75% van de leerkrachten vindt dat ouders voldoende betrokken (bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.) zijn bij de school van hun kind.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2016-2019

5. Middelen en voorzieningen

Een expertisecentrum gericht op thuisnabij specialistisch onderwijs in de regio Oldambt vraagt om een moderne, uitdagende en goed geoutilleerde leeromgeving voor onze leerlingen.

5.1 Wat is onze visie op dit domein?

5.1.1 Huisvesting en uitrusting

Het schoolgebouw vormt het visitekaartje voor (potentiële) ouders. De inrichting ervan en de uitstraling van het gebouw en het speelterrein verhogen de indruk van kwaliteit.

Schoolgebouwen moeten zijn aangepast aan de eisen van de toekomst (o.a. op duurzaamheid) en aan het specifieke profiel van de school.

Gespecialiseerd onderwijs vraagt om een uitdagende leeromgeving. We streven er tevens naar de leeromgeving zo in te richten, dat een leerling, die is aangewezen op ons type onderwijs, vanwege bijkomende lichamelijke of zintuiglijke beperkingen geplaagd kan worden. Hierin is zo veel mogelijk voorzien in het nieuwe onderkomen in Onderwijszorgcentrum De Stuwe.

We beschikken over ruime lokalen, nevenruimtes, praktijklokalen, een ruime gemeenschapsruimte, een speellokaal, omheinde pleinen en een schooltuin.

Verder beschikken we over goede verzorgingsmiddelen en een breed assortiment aan adequaat, up-to-date lesmateriaal en digitale schoolborden.

5.1.2 Materieel en financieel beleid

Het financiële beleid is gericht op de continuïteit van (de kwaliteit van het) onderwijs in al haar aspecten voor de korte, middellange en lange termijn. In dat beleid staat steeds de balans tussen eisen die het onderwijs op korte termijn stelt en een meerjarenperspectief centraal. SOOOG als bestuur van de Meentschool streeft naar een solide financiële en bedrijfseconomische basis met een jaarlijks sluitende exploitatie, voldoende reserves en adequate voorzieningen.

Exploitatie en kwaliteit wordt periodiek teruggekoppeld in managementrapportages. De Meentschool maakt een schoolbegroting en controleert regelmatig (online) de exploitatie versus het budget. Als school werken we binnen een schooljaarplanperiode met een jaarcyclus, waarin beschikbare budgetten worden ingezet voor de exploitatie en verhoging van onderwijskwaliteit. Realisatie vindt plaats door een goed functionerend systeem van planning en control op zowel centraal als decentraal niveau.

Voor het materieel onderhoud is een meerjaren onderhoudsplan vastgesteld. Jaarlijks wordt dit plan geactualiseerd. Over de uitvoering van het jaarlijks onderhoud wordt overleg gepleegd met het bestuur van SOOOG.

Voor de vervanging van methodes en aanvullende materialen is een investeringsplan opgesteld. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd. Doordat de school in een nieuw gebouw is gehuisvest is het onderhoud aan de school tot een minimum beperkt. De veiligheid en de voorzieningen zijn gewaarborgd.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
--------	---------------------	------	-------

Accommodatie	Uitdagend, rijk en inspirerend	Het schoolgebouw is een uitdagende leeromgeving.	■
Opmerking			
Accommodatie	Uitdagend, rijk en inspirerend	Het schoolplein is een uitdagende leeromgeving.	■
Opmerking			
Accommodatie	Beheer en onderhoud	Het beheer en onderhoud wordt conform het (meerjaren) huisvestings- en onderhoudsplan voor de school uitgevoerd.	■
Opmerking	Beheer is in handen van de gemeente		
Faciliteiten	Ruimtes	Afdelingen hebben een heldere visie op de inrichting en aankleding van ruimtes.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Ruimtes	Voor medewerkers zijn voldoende functionele ruimtes beschikbaar.	■
Opmerking	Tevredenheidsenquête 2015		
Faciliteiten	Ruimtes	Er zijn voldoende lesruimtes en praktijklokalen beschikbaar.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Ruimtes	80% van de medewerkers ervaart de personeelskamer als een prettige ruimte.	■
Opmerking	Door ruimtegebrek is er geen personeelsruimte. Wel is er een ontmoetingsruimte. De vergaderingen worden in een klas gehouden. Deze indicator wordt niet als thema in de planning opgenomen		
Faciliteiten	Materialen	90% van de leerkrachten heeft de beschikking over voldoende lesmaterialen.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Materialen	90 % van de leerkrachten heeft de beschikking over zelfcorrigerende materialen.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Er zijn voldoende adequate verzorgingsmiddelen en materialen.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Alle medewerkers hebben Arbo goedgekeurd meubilair.	■
Opmerking			
Faciliteiten	Meubilair	Alle leerlingen hebben passend en Arbo goedgekeurd meubilair.	■
Opmerking			
Begroting	Solide	Het MT opereert in alle gevallen binnen de vastgestelde begroting.	■
Opmerking	Begroting		

5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
Het schoolplein is een uitdagende leeromgeving.	Middelen en voorzieningen: Schoolplein	2015-2017
90 % van de leerkrachten heeft de beschikking over zelfcorrigerende materialen.	Middelen en voorzieningen: Lesmaterialen	2015-2017

6. Management primaire processen

We stimuleren onze leerlingen zoveel mogelijk en we hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. We geloven dat met tijdige en volledige ondersteuning (zowel pedagogisch als didactisch) veel bereikt kan worden. Onze pedagogische benadering is gericht op de behoefte aan veiligheid, autonomie en het ontwikkelen van zelfvertrouwen. In onze didactische benadering zijn we gericht op het geven van effectief onderwijs, instructies worden volgens het directe instructiemodel gegeven, leerlingen die extra instructie nodig hebben krijgen dat. Het onderwijs wordt afgestemd op de mogelijkheden van onze leerlingen. De lestijd wordt efficiënt gebruikt.

6.1 Wat is onze visie op dit domein?

Als Meentschool geloven wij in het talent van onze leerlingen en het is onze taak om met ouders, verzorgers samen te zoeken naar die unieke mogelijkheden. Ons onderwijs is activerend op een manier die de leerlingen voorbereidt op later; een zo hoog mogelijk niveau van werken, wonen, participeren en leven in onze samenleving.

Binnen de VSO-afdeling richten we ons al in een vroeg stadium op functionele arbeidstoeleiding. Het samen kunnen werken aan een helder omschreven toekomstperspectief werkt motiverend en stimuleert het zelfvertrouwen. We werken met concrete uitstroomprofielen en ontwikkelingsperspectieven voor de leerlingen.

De onderwijsomgeving in de groepen komt tegemoet aan de basisbehoeften, zoals deze voor al onze leerlingen gelden, te weten:

- behoefte aan veiligheid en acceptatie
- behoefte aan een positief zelfbeeld
- behoefte aan autonomie, zelfstandigheid en zelf keuzes mogen maken

Ons onderwijs is:

- **Actief:** Onderwijs dat een actieve en zo zelfstandig mogelijk lerende leerling centraal stelt. We hebben een doorgaande lijn voor zelfstandig werken en leren, uitmondend in dag- en weektaken.
- **Breed:** Onderwijs dat zich richt op een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van alle leerlingen, maar dat wel nadrukkelijk tegenwicht biedt aan overlading en versnippering.
- **Creatief en contrastrijk:** onderwijs dat recht doet aan verschillen tussen leerlingen, zo veel mogelijk aansluit bij verschillen die er zijn, en deze verschillen ook benut.
- **Uitdagend:** Onderwijs dat uitgaat van de kansen en de mogelijkheden van de leerlingen en zich niet laat leiden door hun beperkingen.
- **Voorspelbaar:** Alle professionals gaan op dezelfde voorspelbare manier met leerlingen, elkaar en met alle overige betrokkenen binnen de organisatie om.
- **Gestructureerd:** Bij dit alles zijn en blijven de vaardigheden van de leerkracht zijn cruciaal. Onze leerkrachten geven goed les: de instructielessen hebben een duidelijke structuur (DIM), de leerkrachten activeren alle leerlingen en beschikken over een scala aan (coöperatieve) werkvormen.
- **Methodisch:** Er wordt zoveel mogelijk methodisch gewerkt aan ontwikkeling. Om de vorderingen ook op dit gebied bij te houden werken we met een leerlingvolgsysteem; hierdoor signaleren we vroegtijdig wanneer het niet goed gaat met een leerling om vervolgens de juiste hulp te kunnen bieden.
- **Gedifferentieerd:** Er wordt gedifferentieerd in leerstof, instructie, verwerking, tijd en communicatie op drie niveaus.

6.1.1 Leerstofaanbod en differentiatie

Onderwijsleerproces: onze uitgangspunten

Wij hebben het onderwijsleerproces op onze school ingericht op basis van onderstaande uitgangspunten:

1. Toepassing directe instructiemodel (DIM);
2. Convergente differentiatie;
3. Gedifferentieerde instructie;
4. Expliciet onderwijs in leerstrategieën;
5. Veel aandacht voor directe feedback;
6. Toepassing van adequate werk- en groeperingvormen;
7. Inrichting van een functionele leeromgeving;
8. Afstemming onderwijsleerproces op behoeften van leerlingen (instructie, tijd, verwerking, taalgebruik);
9. Actieve betrokkenheid van leerlingen en een taakgerichte werksfeer;
10. Verantwoordelijkheid leerlingen voor de organisatie van hun eigen leerproces (waar mogelijk);
11. Vormen van coöperatief leren.

Binnen onze school kiezen we voor een ontwikkelingsgerichte benadering van onderwijs. De leerling staat centraal in het leerproces. De nadruk ligt op het ondersteunen van leerlingen, die moeten proberen zelf actief hun kennis op te bouwen. Daarbij wordt kennis gezien als een persoonlijk bouwwerk van de leerlingen (constructivisme). De instructie moet erop gericht zijn leerlingen te ondersteunen bij het leren zelf actief hun eigen kennis op te bouwen.

Niet louter de leerstof, maar ook de kennis over leerprocessen staat centraal. Leren is voortbouwen op voorgaande leerprocessen en leerresultaten.

Het onderwijsaanbod moet zoveel mogelijk een totaalpakket zijn, waarmee leerlingen worden toegerust op zo zelfstandig als mogelijk functioneren in de maatschappij.

De leerstof die wij aanbieden bestaat niet alleen uit feitenmateriaal (kennis vergaren), we bieden ook leerstof aan waarmee de leerlingen hun sociale, praktische en kunstzinnige vaardigheden kunnen ontwikkelen. Bij de keuze van leerinhouden letten we vooral op de betekenis die de leerstof voor kinderen heeft. Op dit punt zijn we zelfs uitermate scherp. De directe relatie tussen wat op school is geleerd en de toepassing daarbuiten is van groot belang voor de zelfredzaamheid. Niet alle kinderen leggen even gemakkelijk zelf dat verband. Op onze school zijn daarom veel "levensechte" materialen te zien, bijvoorbeeld; recepten, kranten, reclamefolders met prijzen, weeg- en meetapparatuur. We proberen zo veel mogelijk de buitenwereld naar binnen te halen (aanschouwelijk onderwijs).

De inrichting van de ruimtes bootst de werk- en woon situatie zo natuurgetrouw mogelijk na.

Waar mogelijk bieden we de leerstof ook in samenhang aan. Thematische projecten en een koppeling tussen taal, rekenen en wereldoriëntatie komen veelvuldig voor.

Als basis voor het onderwijsaanbod hanteert onze school de ZML leerlijnen. Deze zijn opgesteld door het CED vanuit de SLO kerndoelen. We maken gebruik van zowel de vakspecifieke- als de vakoverstijgende leerlijnen.

Soms bieden bestaande methodes voor enkele leerlingen onvoldoende oefenstof om kennis en vaardigheden algemener bruikbaar te maken. We beschikken daarom over een orthotheek met specifieke materialen en hulpmiddelen bij de methodes.

Werkvormen

We brengen onze leerlingen in contact met leerinhouden door middel van werkvormen zoals instructie geven (en feedback), demonstreren, het leergesprek, leren door zelf te onderzoeken, rollenspel, voorlezen enzovoort. We vinden het belangrijk dat leerlingen een actieve rol in het leerproces krijgen toegemeten en de keuze van de werkvormen stemmen we daarop ook af.

Belangrijk om te melden is verder dat we door de hele school heen aandacht besteden aan het “leren leren” zelf. In de hoogste klassen bereiden we de leerlingen voor op studievoordigheden en bespreken en trainen we nadrukkelijk op welke manier een leerling succesvol kan zijn. In de groepen is het voorbeeldgedrag van de leerkracht en de onderwijsassistent belangrijk.

Instructie geven

Voor het geven van effectieve instructie wordt op de Meentschool uitgegaan van het directe instructie model (DIM). Het instructiemodel gaat uit van een zestal onderdelen waar je aan moet voldoen om effectieve instructie te geven, namelijk:

1. Dagelijkse terugblik.
2. Presentatie.
3. Begeleide (in) oefening.
4. Individuele verwerking.
5. Periodieke terugblik.
6. Terugkoppeling (gedurende elke lesfase).

Deze indeling in hoofdstappen is nuttig. De werkelijke effectiviteit van de instructie wordt in feite bepaald door een hele reeks factoren, die we hieronder weergeven:

- Bij de dagelijkse terugblik is er in het bijzonder aandacht hoe aan te sluiten bij de voorkennis van de leerling;
- We besteden extra aandacht aan de individuele verwerking. Voor veel kinderen is deze individuele verwerking een lastige omschakeling in het instructieproces. Leerlingen die dat nodig hebben blijven nog oefenen onder begeleiding van de leerkracht / onderwijsassistent, terwijl andere kinderen al zelfstandig aan de slag gaan. Dit noemen we “verlengde instructie”. Na de uitleg oefenen de leerlingen onder begeleiding. Het zelfstandig oplossen van problemen krijgt daarbij de nadruk. We leren leerlingen terug te vallen op de gegeven uitleg. Daarna oefenen de leerlingen zelfstandig of per tweetal (soms ook in een groepje);
- We motiveren de leerlingen door te bespreken wat je met de uitleg kunt. Nieuwe stof bieden we aan in verschillende contexten, zodat de leerlingen ontdekken dat vaardigheden ook in andere settings gebruikt kunnen worden;
- We geven directe feedback aan de leerlingen;
- De leerkracht demonstreert de te leren vaardigheden vaak expliciet. Er is veel aandacht voor de “aanpakstrategie”;
- We proberen indien nodig het kortetermijngeheugen van onze leerlingen, waar tijdens het leren een groot beroep op wordt gedaan, te ontlasten door met kleine leerstapjes te werken, visualisaties aan te bieden en het tempo van de uitleg te variëren.

Coöperatief leren

We besteden ook aandacht aan coöperatief leren. Door samenwerking ontwikkelt de leerling sociale vaardigheden en samenwerken verhoogt de leerprestaties.

Klassenorganisatie

Een duidelijke klassenorganisatie levert ook een bijdrage aan een krachtige leeromgeving. We maken leerlingen er ook mede verantwoordelijk voor.

Zelfstandig werken is een onderdeel van klassenmanagement. Het ondersteunt het klassenmanagement en is een vaardigheid die de leerlingen en de leerkracht onder de knie moeten krijgen. Dat heeft tijd en een gestructureerde aanpak nodig.

Door te kiezen voor zelfstandig werken, kiezen we voor planmatig werken.

Leerlingen leren om te gaan met uitgestelde aandacht. Dit betekent dat de leerlingen wel aandacht krijgen, alleen niet altijd op het moment dat zij dat willen, omdat de leerkracht bezig is met instructie. Met behulp van een symbool (groene / rode kaart) is duidelijk aangegeven wanneer de leerkracht wel / niet beschikbaar is voor de leerlingen. Voordat de leerlingen beginnen, is duidelijk aangegeven d.m.v. de Timetimer hoeveel tijd er is voor zelfstandig werken.

Op onze school worden leerlingen ingedeeld op basis van hun ontwikkelingsperspectief. Dit gebeurt op basis van leeftijd, ontwikkelingsniveau, sociaal-emotionele ontwikkeling en praktische vaardigheden.

Voor de leerkracht vormt het ontwikkelingsperspectief een belangrijk instrument om zijn onderwijs in te richten, want het is een instrument om de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling vast te stellen en te bepalen welke zorg de leerling nodig heeft om het maximaal haalbare te realiseren. Daarmee biedt het de leerkracht een handvat om het onderwijs planmatig en opbrengstgericht vorm te geven. Het groepsplan is gebaseerd op de kerndoelen ZML van SLO en op de leerlijnen voor het ZML onderwijs. Daarnaast gebruiken we ook de doelen uit de door ons gebruikte methoden, omdat de doelen van het CED niet altijd dekkend zijn voor ons onderwijsaanbod. Doel van het groepsplan is het inzichtelijk maken van de organisatie van het onderwijs in de groep, de vakgebieden waaraan wordt gewerkt, de doelen die in de loop van het jaar gesteld worden en de niveaugroepen die er zijn in de groep. Het systematiseert tevens het handelen en de werkwijze van de leerkracht en maakt voor een buitenstaander inzichtelijk waaraan wordt gewerkt in een groep. De onderwijsbehoeften van de afzonderlijke leerlingen worden op hoofdlijnen in het groepsplan beschreven.

6.1.2 Leerlingenondersteuning

Onze uitgangspunten

Voor een adequate uitvoering van de begeleiding van onze leerlingen hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Handelingsgerichte werkwijze;
- Systematisch volgen van de vorderingen van onze leerlingen met behulp van:
 - Methodeonafhankelijke toetsen Leerlingvolgsysteem;
 - Methodegebonden toetsen;
- Systematische analyse van leerlingresultaten en de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen;
- Extra aandacht voor leerlingen die dat nodig hebben op basis van signalering, diagnose, handelingsplanning, evaluatie;
- Betrokkenheid ouders bij de planmatige uitvoering van de ondersteuning;
- Adequate procedures voor instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen;
- Toepassing van afgesproken procedures en protocollen;
- Centrale opslag van leerlinggegevens in leerling-dossiers;
- Vastleggen van taken en verantwoordelijkheden leraren, onderwijsassistenten, intern begeleiders, schoolcoördinatoren en directeur;
- Gestructureerde en planmatige ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Voor verdere uitwerking van de leerlingondersteuning wordt verwezen naar het schoolondersteuningsprofiel, dat als bijlage bij dit schoolplan dient.

6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Lesgeven	Duidelijke opbouw	85% van de instructielessen verloopt volgens de fasering van het Directe Instructie Model (DIM).	
Opmerking	VHM		
Lesgeven	Activeren van kinderen	In 85% van de instructielessen worden leerlingen door werkvormen, interacties en uitdagende materialen geactiveerd.	
Opmerking	VHM		
Lesgeven	Afstemming	In 85% van de instructielessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd (belangstelling, tempo, niveau) en wordt het aanbod gekoppeld aan de uitstroombroeken.	
Opmerking	VHM		
Lesgeven	Afstemming	De organisatie van de onderwijsleersituatie is zo ingericht dat er tegemoet gekomen wordt aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen.	
Opmerking	VHM		
Lesgeven	Afstemming	Alle leerkrachten houden de ondersteuningsboekhouding op groepsniveau bij, afgestemd op de afgesproken periodes. - Ontwikkelingsperspectieven - groepsplannen - groepsoverzichten - individuele handelingsplannen.	
Opmerking	Klassenmappen, leerlingenadministratie en dossier		
Pedagogisch klimaat	Sociaal-emotioneel	In alle lessen wordt door leerkrachten aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie, zelfvertrouwen en weerbaarheid van leerlingen.	
Opmerking	VHM		
Pedagogisch klimaat	Sociaal-emotioneel	De school draagt zorg voor de bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie.	
Opmerking	Programma burgerschap is in ontwikkeling		
Pedagogisch klimaat	Veiligheid	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	
Opmerking	Protocollen		
Pedagogisch klimaat	Veiligheid	De school organiseert in alle gevallen en indien gewenst adequate nazorg in geval van geregistreerde incidenten.	
Opmerking	Protocollen		
Didactisch ontwerp	Zelfsturing	De omgang met leerlingen is doelbewust gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfsturing.	
Opmerking	VHM		

Onderwijstijd	Groepsroosters	De lesroosters en de keuzes daarin zijn weloverwogen en beredeneerd.	
Opmerking	Lesroosters en groepsplannen		
Onderwijstijd	Leertijd	De leerkrachten maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	
Opmerking	VHM		
Aanbod	Beredeneerd	Er is een beredeneerd aanbod beschikbaar voor alle leerlingen en alle ontwikkelingsdomeinen (koppeling ontwikkelingsperspectief, leerlijnen en aanbod).	
Opmerking	Is in ontwikkeling		
Aanbod	Uitstroomrichtingen	In het vakaanbod en de stages zijn de uitstroomrichtingen duidelijk zichtbaar.	
Opmerking	OPP, groepsplannen		
Aanbod	Multimedia	Multimedia wordt in minimaal 60% van de lessen actief benut.	
Opmerking	VHM		
Aanbod	Relevant	Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als passend bij het uitstroomprofiel.	
Opmerking	VHM nagesprekken		
Aanbod	Relevant	Het leerstofaanbod is in 95% van de gevallen relevant gelet op het ontwikkelingsperspectief van leerlingen (afstemming).	
Opmerking	VHM		
Toetsing	Valide en betrouwbaar	De school gebruikt een samenhangend systeem van (genormeerde) instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.	
Opmerking	Leerlingendossier, toetsen en tests		
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Het toetsbeleid wordt door alle leerkrachten onderschreven en uitgevoerd.	
Opmerking	schoolondersteuningsprofiel		
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Alle leerkrachten zijn vaardig in het afnemen en interpreteren van toets uitslagen.	
Opmerking	VHM		

6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
De school draagt zorg voor de bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie	Primair proces: Burgerschap	2015-2017
De omgang met leerlingen is doelbewust gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfsturing.	Primair proces: Zelfredzaamheid	2015-2019

De lesroosters en de keuzes daarin zijn weloverwogen en beredeneerd.	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Er is een beredeneerd aanbod beschikbaar voor alle leerlingen en alle ontwikkelingsdomeinen (koppeling ontwikkelingsperspectief, leerlijnen en aanbod).	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als passend bij het uitstroomprofiel.	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Het leerstofaanbod is in 95% van de gevallen relevant gelet op het ontwikkelingsperspectief van leerlingen (afstemming).	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019

7. Management secundaire processen

De overlegstructuur en informatievoorziening binnen de school is duidelijk omschreven. We werken integraal en cyclisch aan beleid en hanteren hierbij het INK-model en het toezichtkader van de inspectie. Het schoolprofiel is hierin onze leidraad. Met actieteams wordt planmatig aan innovaties gewerkt.

7.1 Wat is onze visie op dit domein?

In deze paragraaf beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Bij onze kwaliteitsontwikkeling is het schoolplan richtinggevend. Het opstellen en evalueren van de jaarplannen en de daaruit volgende managementafspraken tussen College van Bestuur en de clusterdirecteur zorgen voor een resultaatgerichte werkwijze. In het kader van kwaliteitsbewaking willen we hoge eisen stellen aan ons vermogen tot zelfevaluatie. Hierbij maken we gebruik van het INK model. Daarnaast willen we interne audits gaan ontwikkelen om elkaar scherp te houden.

7.1.1 Kwaliteitszorg

Zoals in het *vooraf* is toegelicht maken we voor de uitwerking van onze kwaliteitszorg gebruik van de vierjarige Deming-cyclus. Die periode van vier jaar komt overeen met de schoolplanperiode.

Voordat we aan het opstellen van dit schoolplan begonnen, hebben we al een aantal fasen van de cyclus doorlopen. We hebben een schoolprofiel opgesteld waarin we duidelijk maken wat voor school we willen zijn. Dit is in doelstellingen vertaald. Vervolgens hebben we een zelfevaluatie uitgevoerd om erachter te komen waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen.

In dit schoolplan stellen we vast wat we in deze planperiode willen bereiken en hoe we dat aanpakken. Daarna zal dit schoolplan uitgewerkt worden in actieplannen, die vervolgens uitgevoerd en geborgd zullen worden, waarmee de vierjaarlijkse cyclus wordt afgerond.

Systematisch en planmatig werken aan kwaliteitszorg betekent voor ons dat we cyclisch te werk gaan in een voortdurende opeenvolging van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen op basis van de Deming-cirkel.

Onze doelstellingen en beleidsvoornemens zoals verwoord in dit schoolplan zullen we in de komende jaren voortdurend tegen het licht houden van de PDCA- systematiek, waarbij we reflecteren op de relevante uitgangspunten:

- Zeggen wat we doen en dat goed en systematisch borgen;
- Doen wat we zeggen dat we doen en dat laten zien;
- Systematisch evalueren van onze kwaliteit;
- Ons voortdurend verbeteren met gerichte verbeteractiviteiten.

Met behulp van de Schoolplanmanager van Cadenza Onderwijsconsult wordt bijgehouden hoe het staat met de realisatie van de doelstellingen uit het schoolplan.

Uitgangspunten kwaliteitszorg

1	Wettelijk kader	De wet passend onderwijs en de wet kwaliteit (V)SO vormen voor ons het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.
2	Collectief proces	Bij kwaliteitszorg zijn alle professionals op de werkvloer betrokken (directie en teamleden).

3	Rol directie	De directeur heeft de regierol bij de uitvoering van kwaliteitszorg.
4	Schoolverbetering	Kwaliteitszorg is bij ons steeds een combinatie van positiebepaling (waar staan we, zelfevaluatie, nulmeting, zo zijn onze manieren) en schoolverbetering (waar willen we naar toe, ambitieniveau, planmatig uitvoering).
5	Cyclische werkwijze	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg op basis van de PDCA- cirkel.
6	Systematische evaluatie	Wij evalueren jaarlijks systematisch het leren en onderwijzen op onze school en onze opbrengsten. Deze evaluaties vormen de input voor schoolverbetering.
7	Toezichtkader inspectie	Wij betrekken de kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht nadrukkelijk bij de inrichting van onze kwaliteitszorg.
8	Professioneel handelen	Bij de kwaliteitsborging en -verbetering is het professioneel gedrag / handelen van leerkrachten en directie het uitgangspunt. Daarmee koppelen wij kwaliteitszorg aan professioneel gedrag.
9	Visie als ijkpunt	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie / visie zoals geformuleerd in het schoolplan
10	Lerende organisatie nastreven	De 5 kenmerken van Senge worden bij onze inrichting van kwaliteitszorg tegelijk als geheel ontwikkeld: Persoonlijk Meesterschap, Mentale modellen, Gedeelde visie, Teamleren, Systeemdenken.

7.1.2 Ondersteuningsstructuur

Vanuit de wettelijke opdracht aan onze school voor speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden om voor de leerling een onafgebroken ontwikkeling te realiseren, vloeit de opdracht voort te streven naar een continue vooruitgang in de ontwikkeling van leerlingen.

Op schoolniveau zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop systematisch signalering van problemen en toetsing van de voortgang van leerlingen plaatsvinden.

Voor elke leerling zal het team het leerstofaanbod, de leertijd, het onderwijsleerproces en het schoolklimaat afstemmen op de individuele hulpvragen ten einde voor de leerling optimale opbrengsten te realiseren.

Door het instroomniveau en het verwachte uitstroomniveau te verbinden ontstaat een ontwikkelingslijn. Er ontstaat een meerjarenperspectief dat richtinggevend is voor het plannen van het aanbod.

Van maximale opbrengsten is sprake als de prestaties van de leerling ten minste op het niveau liggen dat op grond van de specifieke kenmerken van de betreffende leerling verwacht mag worden.

Bij het ZML- onderwijs laat de vraag of de prestaties van leerlingen ten minste op het niveau liggen dat op grond van hun kenmerken mag worden verwacht, zich slechts beantwoorden als gekeken wordt naar de vooruitgang in de ontwikkeling van individuele leerlingen, zoals deze worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem.

Het systeem van onze leerlingondersteuning ondersteunt een cyclisch proces van handelingsplanning en op deze manier kunnen wij aannemelijk maken wat de prestaties van leerlingen zijn en of deze tenminste op het niveau liggen dat op grond van hun ontwikkelingsperspectief mag worden verwacht.

In het kader van het systeem van leerlingbegeleiding is er op school een ondersteuningsteam dat in hoofdzaak bestaat uit een intern begeleider, orthopedagoog en schoolcoördinatoren. Verder vindt er vanuit dit team geregeld overleg plaats met de fysiotherapeut, jeugdarts, het schoolmaatschappelijk werk, de directie, en verscheidene externe instanties (zoals bijvoorbeeld instanties voor kinder- en jeugdpsychiatrie en de Commissie van Advies).

Het ondersteuningsteam vervult tevens een beleidsmatige rol. Jaarlijks wordt het schoolondersteuningsprofiel geëvalueerd, een toetskalender opgesteld, zorg gedragen voor het aanleveren en implementeren van formats en groepen worden ingedeeld.

De werkzaamheden zijn gericht op het in samenwerking met de leerkracht tijdig signaleren van problematiek, het diagnosticeren van problematiek, het bieden van ondersteuning en begeleiding aan leerkrachten, leerlingen en ouders, daar waar zich problemen voordoen. De betreffende problematiek kan zeer divers van aard zijn (voorbeelden zijn problematiek op sociaal-emotioneel gebied, op leergebied, gedragsproblematiek, of problemen in de thuissituatie van de leerling).

Voor de concrete uitwerking van bovenstaande uitgangspunten verwijzen wij naar ons schoolondersteuningsprofiel, te raadplegen op de website van de Meentschool (www.meentschool.nl).

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	Alle medewerkers met lesgevende taken kennen het toezichtkader van de inspectie voor het speciaal onderwijs.	
Opmerking			
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	Het wettelijk kader met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs is het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.	
Opmerking	Schoolplan, schoolgids, SOP, schooljaarplannen		
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	De kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht worden nadrukkelijk betrokken bij de inrichting van de kwaliteitszorg.	
Opmerking	Schoolplan, VHM		
Kwaliteitszorg	Integraal	In het schoolplan is voor ieder beleidsdomein een lange termijn ambitie verwoord.	
Opmerking	Schoolplan		

Kwaliteitszorg	Integraal	De samenhang tussen de verschillende beleidsdocumenten is overzichtelijk gepresenteerd waardoor een goed, compact beeld van de school ontstaat.
Opmerking	Schoolplan, Schoolondersteuningsprofiel, schoolgids	
Kwaliteitszorg	Integraal	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie / visie zoals geformuleerd in dit schoolplan.
Opmerking	Schoolplan	
Kwaliteitszorg	Integraal	Alle professionals op de werkvloer zijn betrokken bij de kwaliteitszorg.
Opmerking	actieteams	
Kwaliteitszorg	Integraal	Het MT heeft de regierol bij de uitvoering van de kwaliteitszorg.
Opmerking	Schoolplan	
Kwaliteitszorg	Cyclisch	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg op basis van de PDCA-cirkel.
Opmerking	Schoolplan, actieteams	
Kwaliteitszorg	Planmatig	100% van klas overstijgende schoolinnovaties wordt door actieteams met gebruik van actieplannen projectmatig uitgevoerd.
Opmerking	Schoolplan, actieplannen	
Kwaliteitszorg	Planmatig	Het leren, het onderwijzen en de opbrengsten worden jaarlijks systematisch geëvalueerd.
Opmerking	Opbrengstentabel, evaluaties groepsplannen, ondersteuningsteamvergaderingen, nog niet in LOGOS (digitaal LVS)	
Kwaliteitszorg	Planmatig	De evaluaties vormen de input voor schoolverbetering.
Opmerking	Groepsplannen, actieteams	
Kwaliteitszorg	Borging	De belangrijkste primaire processen (ondersteuning, lesgeven, kwaliteitszorg, IPB) zijn eenduidig beschreven en geprotocolleerd.
Opmerking	Schoolplan, schoolondersteuningsprofiel	
Kwaliteitszorg	Borging	Alle medewerkers kennen de belangrijkste primaire processen, wie ervoor verantwoordelijk is en welke taken zij binnen het betreffende primaire proces te vervullen hebben.
Opmerking	Schoolplan, schoolondersteuningsprofiel	
Rapportage	Inzichtelijk	Ieder jaar wordt een schoolgids uitgebracht. In deze schoolgids wordt gerapporteerd over leerling-opbrengsten en schoolontwikkeling.
Opmerking	Schoolgids	
Rapportage	Inzichtelijk	Ouders waarderen de schoolgids met "goed".
Opmerking	Tevredenheidsenquête, input MR	
Rapportage	Inzichtelijk	De schoolgids wordt gebruikt als instrument om zich over de resultaten van het onderwijs naar de buitenwereld te verantwoorden.
Opmerking	Schoolgids	

Rapportage	Rapportage aan bevoegd gezag	1 x per jaar rapporteert de directeur mondeling aan bestuurder over voortgang in schoolontwikkeling. Prestatie-indicatoren en doelstellingen daarbij zij leidend.	
Opmerking	Managementrapportages		
Ondersteuning	Transparant	Er is een procesbeschrijving van de ondersteuningsstructuur. (schoolondersteuningsprofiel).	
Opmerking	Schoolondersteuningsprofiel		
Ondersteuning	Transparant	Planning en uitvoering van de ondersteuning verlopen in alle gevallen conform de procesbeschrijving uit het schoolondersteuningsprofiel.	
Opmerking	Schoolondersteuningsprofiel		
Ondersteuning	Ontwikkelingsperspectieven	Voor alle leerlingen is een onderbouwd en actueel ontwikkelingsperspectief beschikbaar.	
Opmerking	Leerlingendossier		
Ondersteuning	Ontwikkelingsperspectieven	De CVB is betrokken bij het opstellen / vaststellen van alle ontwikkelingsperspectieven.	
Opmerking	Notulen CVB vergaderingen		
Ondersteuning	Ontwikkelingsperspectieven	De ontwikkelingsperspectieven worden in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	
Opmerking			
Ondersteuning	Functionele groepsplanning	Er is een gestandaardiseerd groepsplan beschikbaar dat bruikbaar en relevant is.	
Opmerking	Format groepsplan		
Ondersteuning	Functionele groepsplanning	De groepsplannen worden in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	
Opmerking	In ontwikkeling		
Ondersteuning	Trendanalyses leerlingopbrengsten	1 x per jaar brengt de school een opbrengstrapport uit. Dit rapport wordt met bevoegd gezag besproken.	
Opmerking	Opbrengstentabel		
Ondersteuning	Trendanalyses leerlingopbrengsten	Het opbrengstenrapport wordt in een digitaal LVS gegenereerd.	
Opmerking	In ontwikkeling		

7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
De samenhang tussen de verschillende beleidsdocumenten is overzichtelijk gepresenteerd waardoor een goed, compact beeld van de school ontstaat.	Secundair proces: Samenhang	2015-2019
Het leren, het onderwijzen en de opbrengsten worden jaarlijks systematisch geëvalueerd.	Secundair proces: Evaluatie	2015-2019
De schoolgids wordt gebruikt als instrument om zich over de resultaten van het onderwijs naar de buitenwereld te verantwoorden.	Secundair proces: Evaluatie	2015-2016
De ontwikkelingsperspectieven worden in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	Secundair proces: Digitaal LVS	2015-2019
De groepsplannen worden in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	Secundair proces: Digitaal LVS	2015-2019
Het opbrengstenrapport wordt in een digitaal LVS gegenereerd.	Secundair proces: Digitaal LVS	2015-2019

8. Waardering

8.1 Wat is onze visie op dit domein?

Om optimaal te kunnen werken aan de kwaliteit van onze organisatie en de kwaliteit van het onderwijs, verzamelen we systematisch informatie over de opbrengsten van het gevoerde beleid. Dat vraagt om de inzet van instrumenten om zicht te krijgen op het verloop en de resultaten van concrete activiteiten.

De school meet systematisch de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers.

De uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken, uitgevoerd door DUO-onderwijsonderzoek, levert belangrijke informatie op voor de verdere kwaliteitsverbetering van de school. Insteek is het tijdig signaleren van zaken die ontevredenheid oproepen en daar actie op te ondernemen. Voorwaarde is dat het overgrote deel van onze klanten en medewerkers tevreden is met de gang van zaken binnen onze school en organisatie.

8.1.1 Waardering personeel

Het is van belang dat leerkrachten hun werk goed doen en dat lukt vooral als zij plezier houden in hun werk. Dat wil zeggen: hun werk aankunnen, blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten. Het is bekend dat het niet volstaat de toets van tevredenheid alleen aan direct leidinggevend over te laten. Het is beter om een objectieve testmethode te gebruiken. Tevredenheidsmeting is hierin het geëigende middel. Tevredenheid beïnvloedt de kwaliteit namelijk direct. Ook de tevredenheid van leidinggevend en overig personeel wordt gemeten.

Wij hebben tevreden medewerkers, en toch blijven we een vinger aan de pols houden, omdat we weten hoe belangrijk het is dát men tevreden is. Daarin sluiten we ons helemaal aan bij wat hierboven in de contextbeschrijving staat! We vragen medewerkers tweejaarlijks een tevredenheidsenquête in te vullen. We doen aan benchmarking: we vergelijken onze resultaten met de landelijke cijfers en kijken op welke punten we het beter of slechter doen en verbinden daar conclusies aan. Waar nodig werken we aan verbetering. Onze ambitie is om boven het landelijk gemiddelde te scoren: het kan altijd beter!

8.1.2. Waardering klanten

Waardering door klanten meten is belangrijk en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats gaat het om een vorm van "customerservice". Zijn de ouders tevreden? Zouden ze de school aanraden? Zo gezien is tevredenheidsonderzoek een marketinginstrument.

Omdat het hier om ouders van leerlingen gaat, is het meten van tevredenheid om nog een reden van belang. Oudertevredenheid heeft namelijk ook directe invloed op de resultaten van de school. Als ouders zich positief betrokken voelen bij school, presteren hun kinderen beter.

Aangezien wij het belang van tevredenheid van ouders onderschrijven, vragen we ouders tweejaarlijks een oudertevredenheidsenquête in te vullen. Ook leerlingen leggen we tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek voor in de vorm van een enquête.

Net als bij de medewerkerstevredenheid, doen we hier aan benchmarking: we vergelijken onze resultaten met de landelijke cijfers en kijken op welke punten we het beter of slechter doen en verbinden daar conclusies aan. Waar nodig werken we aan verbetering. Ook hier is onze ambitie om boven het landelijk gemiddelde te scoren.

De rapporten van de ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken liggen ter inzage op school.

8.1.3 Waardering maatschappij

De maatschappij investeert in onderwijsorganisaties en verwacht dat het onderwijs op een goede manier met de middelen omgaat. Daarvoor moet het onderwijs garant staan en ook verantwoording afleggen op het vlak van resultaten en bedrijfsvoering. Dit wordt ook steeds duidelijker gevraagd.

Als school zijn wij ons er van bewust dat we een taak hebben in de maatschappij. Wat wij kunnen doen om bij te dragen is in de eerste plaats: ervoor zorgen dat onze school minimaal onder het basistoezicht van de inspectie valt. En als het zo zou zijn, dat onze prestaties achterblijven of dat er zaken niet goed lopen en wij dat zelf niet kunnen verhelpen, we dat zo snel mogelijk aanhangig bij maken bij het stichtingsbestuur.

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Personeel	Veilige omgeving	90% van het personeel geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	
Opmerking	PTO 2015 bijlage; PTO 2015 verslag		
Personeel	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de personeelstevredenheid gemeten.	
Opmerking	PTO 2015 bijlage; PTO 2015 verslag		
Personeel	Tevredenheid	80% van de medewerkers waardeert het werken op de school met een "goed".	
Opmerking	PTO 2015 bijlage; PTO 2015 verslag		
Ouders	Veilige omgeving	90% van de ouders geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	
Opmerking	OTO 2015 SO bijlage; OTO 2015 SO verslag; OTO 2015 VSO bijlage; OTO 2015 VSO verslag		
Ouders	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de oudertevredenheid gemeten.	
Opmerking	OTO 2015 SO bijlage; OTO 2015 SO verslag; OTO 2015 VSO bijlage; OTO 2015 VSO verslag		
Ouders	Tevredenheid	80% van de ouders waardeert de school van hun kind met een "goed".	
Opmerking	OTO 2015 SO bijlage; OTO 2015 SO verslag; OTO 2015 VSO bijlage; OTO 2015 VSO verslag		
Leerlingen	Veilige omgeving	80% leerlingen geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	
Opmerking	LTO 2015 SO; LTO 2015 VSO		
Leerlingen	Tevredenheid	Elke twee jaar wordt de leerlingentevredenheid gemeten.	
Opmerking	LTO 2015 SO; LTO 2015 VSO		
Leerlingen	Tevredenheid	80% van de leerlingen waardeert het werken op de school met een "goed".	
Opmerking	LTO 2015 SO; LTO 2015 VSO		
Inspectie	Inspectie	De inspectie kent de school het basisarrangement toe.	
Opmerking	Inspectierapport		
Inspectie	Inspectie	De school heeft op alle indicatoren tenminste "voldoende".	
Opmerking	Inspectierapport		

8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
90% van het personeel geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	Waardering personeel	2015-2019
80% van de medewerkers waardeert het werken op de school met een "goed".	Waardering personeel	2015-2019
De school heeft op alle indicatoren tenminste "voldoende"	Waardering maatschappij	2015-2019

9. Resultaat en opbrengsten

De ontwikkeling van onze leerlingen (de opbrengst van ons onderwijs) staat centraal, niet de lesstof, de methode of de klas. Leerlingen moeten zich veelzijdig en zelfstandig kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende leeromgeving. Opbrengstgericht werken staat centraal.

9.1 Wat is onze visie op dit domein?

We houden de in- en uitstroomgegevens voor alle profielen systematisch bij. Jaarlijks analyseren we de vorderingen van onze leerlingen en vergelijken we de vorderingen met onze schoolnormen (streefnormen) en met de in de ontwikkelingsperspectieven aangegeven (verwachte) uitstroomnormen.

Op de Meentschool volgt elke leerling vanaf het begin het basisarrangement. Dat arrangement is afgestemd op de uitstroombestemming. We proberen ook binnen de intensieve en zeer intensieve arrangementen de kernvakken zo lang mogelijk intact te houden. Maar als het echt noodzakelijk is, worden daaruit onderdelen weggelaten.

Leerlingen die een intensief arrangement krijgen, krijgen meestal de eerste jaren vooral extra instructie en leertijd. Deze tijd komt bovenop het basisarrangement. De leerlingen krijgen dus wel alle leerstof. Uiterlijk vanaf een jaar of acht (SO) of 15 jaar (VSO) gaat de school keuzes maken.

Als het onderwijsaanbod in het intensieve arrangement echter te vroegtijdig beperkt wordt, betekent dat, dat een hogere uitstroombestemming niet meer mogelijk is. Daarom geldt er een vuistregel voor de wijze van intensiveren binnen de arrangementen. Leerlingen krijgen zo lang mogelijk voornamelijk extra instructie en extra leertijd, maar in principe wel de volle breedte van het basisaanbod. Intensiveren door stapelen dus.

In de eerste jaren blijft het onderwijsaanbod dus hetzelfde. De leerling krijgt extra ondersteuning in de vorm van leer- en instructietijd. De verwachtingen zijn hoog en de leerling behoudt alle kansen om toch op een hoger niveau uit te stromen; hij krijgt de gelegenheid om te groeien.

Als er geen onzekerheid meer is over de uiteindelijke uitstroombestemming, dan is er ruimte voor intensiveren door dispensereren. Een school kan dan bepaalde onderdelen uit de leerstof achterwege laten. Vanaf een jaar of 8 (SO) of 15 jaar (VSO) moet het uitstroomperspectief in ieder geval duidelijk zijn en wordt de leerling toegeleid naar een uitstroombestemming die bij hem past.

Zo verloopt ook deze ontwikkeling van algemeen, alle leerlingen hetzelfde basisarrangement, naar specifiek, gericht toewerken naar de uitstroombestemming.

Er kan al heel snel een uitstroomperspectief vastgesteld worden voor elke leerling op de school. Het risico van een "selffulfilling prophecy" voorkom je door de leerresultaten van de leerlingen regelmatig te vergelijken met de standaarden. Zo gebruik je de leerresultaten om de juistheid van het perspectief dat je hebt gesteld, te monitoren.

Het kiezen van onderdelen van leerlijnen die bij de verschillende uitstroombestemmingen achterwege kunnen blijven, doe je niet steeds weer per leerling, maar eenmalig op schoolniveau. Het zijn keuzes binnen de leerlijnen die een school op schoolniveau maakt, passend bij de uitstroomniveaus die op de school voorkomen.

De school werkt hierbij in overeenstemming met de wet Kwaliteit (V)SO

Voor de concrete uitwerking van bovenstaande uitgangspunten verwijzen wij naar document "Duiden en doen" (versie ZML en MG (cluster 3) – SO / VSO, uitgave van Stichting Projecten SO) en de productenmap RECNO3-1

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	Prestatie indicator	Doel	Score
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	De resultaten van 75% van de leerlingen (sociaal emotioneel en cognitief) aan het einde van de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken / uitstroomprofiel en ontwikkelingsperspectief van de leerlingen verwacht mag worden. (schoolstandaard).	
Opmerking	Opbrengstenmatrix		
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.	
Opmerking	Groeps- en leerlingenbesprekingen		
Opbrengsten leerlingen	Resultaten	Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebiedoverstijgende ontwikkelingsgebieden.	
Opmerking	Opbrengstenmatrix		
Opbrengsten leerlingen	Rapportage	De directie rapporteert jaarlijks de leeropbrengsten aan de bovenschoolse directie.	
Opmerking	Managementrapportage		

9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk "Planning" zijn uitgewerkt.

Doel	Thema	Planning
Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.	Resultaten en opbrengsten: Analyse	2015-2019
Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebied overstijgende ontwikkelingsgebieden.	Resultaten en opbrengsten: Resultaten	2015-2019

10. Planning

In dit hoofdstuk clusteren we de doelstellingen waaraan we deze schoolplanperiode gaan werken per thema. Vervolgens plannen we de thema's en niet geclusterde doelstellingen binnen de vierjarige planperiode. In de volgende stap van onze kwaliteitszorgcyclus werken we de thema's uit in actieplannen.

Doel	Thema	Planning schooljaar
Er is een schoolprofiel waarin een eigen, goed onderbouwde visie staat omschreven op specialistisch onderwijs voor kinderen met een verstandelijke of een motorische- en verstandelijke handicap.	Visie en beleid: Onderscheidend	2015-2016
De school is openbaar en "speciaal". Dit is in het schoolprofiel duidelijk herkenbaar.	Visie en beleid: Identiteit	2015-2016
In het schoolconcept wordt expliciet gerefereerd aan de digitale samenleving en het op een verantwoorde wijze leren omgaan met multimedia.	Visie en Beleid: Digitale samenleving	2016-2017
90% van de respondenten van de oudertevredenheidsenquête waardeert de leesbaarheid en bruikbaarheid van de schoolgids met "goed".	Visie en beleid: Schoolgids	2016-2017
Er is een sociale kaart van externe partners waaruit blijkt wie welke contacten onderhoudt.	Visie en beleid: Netwerk	2018-2019
De school heeft beleid uitgeschreven op gebied van ouderbetrokkenheid.	Visie en beleid: Ouderbetrokkenheid	2015-2016
De school heeft een (deel) certificaat "gezonde school".	Visie en beleid: Gezond	2015-2019

Doel	Thema	Planning schooljaar
80% van de medewerkers vindt de besluitvormingsprocedures waarmee ze te maken hebben duidelijk.	Leiderschap en management: Besluitvormingsprocedures	2016-2017
80% van de medewerkers ervaart de communicatie door het MT als open en duidelijk.	Leiderschap en management: Communicatie	2016-2019

Doel	Thema	Planning
90% van de nieuwe medewerkers stelt dat ze daadwerkelijk goed begeleid wordt.	Personeel: begeleiding, Coaching en feedback	2015-2019
90% van de medewerkers ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.	Personeel: begeleiding, Coaching en feedback	2015-2019
Er is uiterlijk eind juni van elk schooljaar een (1 jarig) scholingsplan door de directie opgesteld dat in het schooljaar daarop wordt uitgevoerd.	Personeel: Scholingsplan	2015-2019

Doel	Thema	Planning
80% van de medewerkers ervaart dat met- en niet over hen wordt gecommuniceerd.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2015-2019
80% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2015-2019
75% van de leerkrachten vindt dat ouders voldoende betrokken (bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.) zijn bij de school van hun kind.	Cultuur en klimaat: Communicatie	2016-2019

Doel	Thema	Planning
Het schoolplein is een uitdagende leeromgeving.	Middelen en voorzieningen: Schoolplein	2015-2017
90 % van de leerkrachten heeft de beschikking over zelfcorrigerende materialen.	Middelen en voorzieningen: Lesmaterialen	2015-2017

Doel	Thema	Planning
De school draagt zorg voor de bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie.	Primair proces: Burgerschap	2015-2017
De omgang met leerlingen is doelbewust gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfsturing.	Primair proces: Zelfredzaamheid	2015-2019
De lesroosters en de keuzes daarin zijn weloverwogen en beredeneerd.	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Er is een beredeneerd aanbod beschikbaar voor alle leerlingen en alle ontwikkelingsdomeinen (koppeling ontwikkelingsperspectief, leerlijnen en aanbod).	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als passend bij het uitstroomprofiel.	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019
Het leerstofaanbod is in 95% van de gevallen relevant gelet op het ontwikkelingsperspectief van leerlingen (afstemming).	Primair proces: Leerstofaanbod	2015-2019

Doel	Thema	Planning
De samenhang tussen de verschillende beleidsdocumenten is overzichtelijk gepresenteerd waardoor een goed, compact beeld van de school ontstaat.	Secundair proces: Samenhang	2015-2019
Het leren, het onderwijzen en de opbrengsten worden jaarlijks systematisch geëvalueerd.	Secundair proces: Evaluatie	2015-2019
De schoolgids wordt gebruikt als instrument om zich over de resultaten van het onderwijs naar de buitenwereld te verantwoorden.	Secundair proces: Evaluatie	2015-2019
De ontwikkelingsperspectieven worden in een digitaal LVS opgesteld en geëvalueerd.	Secundair proces: Digitaal LVS	2015-2019

Het opbrengstenrapport wordt in een digitaal LVS gegenereerd.	Secundair proces: Digitaal LVS	2015-2019
---	--	-----------

Doel	Thema	Planning
90% van personeel geeft aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	Waardering: personeel	2015-2019
80% van de medewerkers waardeert het werken op de school met een "goed".	Waardering: personeel	2015-2019
De school heeft op alle indicatoren tenminste "voldoende".	Waardering: maatschappij	2015-2019

Doel	Thema	Planning
Er vindt een analyse plaats naar de oorzaken van al dan niet behaalde doelen en de consequenties die dit heeft voor de inrichting van het onderwijs.	Resultaten en opbrengsten: Analyse	2015-2019
Er is zichtbaar welke resultaten zijn behaald op de leergebied overstijgende ontwikkelingsgebieden.	Resultaten en opbrengsten: Resultaten	2015-2019

Bijlagen