

Schoolplan 2023-2027

Plevier Speciaal Onderwijs **Amersfoort** AMERSFOORT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid	5
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Kenmerken van het personeel	8
3.3 Kenmerken van de leerlingen	9
3.4 Kenmerken van de ouders	9
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
3.6 Risico's	10
3.7 Landelijke ontwikkelingen	10
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie van de school	12
4.2 Onze streefbeelden	12
4.3 De visie van de school	13
4.4 Onze visie op leren	13
4.5 Onze visie op ICT	13
4.6 Onze visie op identiteit - We zijn eigen-wijs	14
4.7 Burgerschap	14
4.8 Leerstofaanbod	15
4.9 vakken, methoden en toetsinstrumenten (incl ICT)	16
4.10 Taalleesonderwijs	17
4.11 Rekenen en wiskunde	18
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Les- en leertijd	18
4.14 Pedagogisch handelen	19
4.15 Didactisch handelen	20
4.16 Zorg en begeleiding	21
4.17 Extra ondersteuning	21
4.18 Bijdragen aan gelijke kansen	22
4.19 Passend onderwijs	22
4.20 Opbrengstgericht werken	22
4.21 Toetsing en afsluiting	23
5 Personeelsbeleid	24
5.1 Integraal Personeelsbeleid	24
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	25
5.3 Professionele cultuur	25
5.4 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.5 Werving en selectie	26
5.6 Taakbeleid	26
5.7 Gesprekkencyclus	26

5.8 Professionalisering	28
5.9 Verzuimbeleid	29
5.10 Mobiliteitsbeleid	29
5.11 Deskundigheid ICT	29
6 Organisatiebeleid	30
6.1 Organisatiestructuur	30
6.2 Groeperingsvormen	30
6.3 Schoolklimaat	30
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	30
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	31
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	32
6.9 Overgang PO-VO	32
6.10 Vervolgsucces	32
6.11 Privacybeleid	32
7 Kwaliteitsbeleid	34
7.1 Kwaliteitszorg	34
7.2 Kwaliteitskaarten	34
7.3 Verantwoording en dialoog	34
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	35
8 Financieel beleid	36
8.1 Uitgangspunten	36
8.2 Algemeen	36
8.3 Rapportages	36
8.4 Sponsoring	36
8.5 Begroting(en)	37
8.6 NPO-gelden	37
9 Actiepunten 2023-2027	38
10 Meerjarenplanning 2023-2024	39
11 Meerjarenplanning 2024-2025	40
12 Meerjarenplanning 2025-2026	41
13 Meerjarenplanning 2026-2027	42
14 Formulier "Instemming met schoolplan"	43
15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	44

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 van Plevier is afgestemd op het Strategisch beleidsplan "Open je wereld" van Stichting Meerkring en de daarbij behorende thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start-naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan 'Open je wereld' - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van Plevier en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Strategisch beleidsplan 2023-2027 "open je wereld"

Bij Meerkring ontmoeten we elkaar om te ontdekken, te ontwikkelen en onszelf en onze werelden te openen. Als leerling, onderwijsprofessional en ouder werken we samen op basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid aan het beste onderwijs. Als collega's werken we samen om ontwikkeling en ontplooiing te stimuleren, bij kinderen en bij elkaar.

Naast onze basisdoelen, die we stevig verankeren in alles wat we doen, hebben we ook ambities. Ambities die ons richting geven in waar wij als collectief van unieke scholen voor willen staan en naar toe willen werken. Samen met leerlingen, medewerkers, ouders, directeuren en onze partners hebben we onze ideeën en dromen gedeeld. We hebben gekeken wat ons energie geeft en wat we nodig vinden om de toekomst samen tegemoet te treden. Een mooi proces waarin beelden, gevoelens en ervaringen met elkaar gedeeld zijn.

Scholen voor het leven betekent voor ons dat we zicht hebben op de volgende stap, kunnen aansluiten bij de vorige én verder de toekomst in durven kijken. Dat maakt dat we ons verantwoordelijk voelen voor het geheel en daar actief in participeren. Daarmee investeren we in de burgers van de toekomst. Het strategisch beleidsplan is de basis waarop de scholen hun schoolplannen voor de komende jaren opstellen, waarna ze de doelen concretiseren in hun jaarplannen. Openbaar onderwijs, waarin gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting het uitgangspunt is, dat is waar wij voor gaan en staan. Dat betekent dat we eigen-wijs en wereldwijs willen zijn én gewoon goed onderwijs willen geven. Die opdracht, die nemen wij zeer serieus.

Onze school is in verbinding met leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners in de wijk. We werken hierbij vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en vrijheid. We zijn open en helder over wat we willen bereiken en geven ruimte voor eigen invulling door persoonlijk leiderschap en talentontwikkeling te stimuleren. Met elkaar werken we gericht aan gemeenschappelijke ambities en we zoeken actief samenwerking met leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen en denken in mogelijkheden. Onze doelen en ambities zijn geen eindpunt maar een richting. Ze zijn onderhevig aan veranderingen in het leven.

Onze basisdoelen

Onze strategie om de basis op orde te hebben en te houden

Onze leerlingen voorzien van goed onderwijs, dat is ons belangrijkste doel. Om dat te kunnen doen, moeten we blijven werken aan een solide basis. Onze basisdoelen scherp in het vizier houden helpt ons hierbij. Aan deze doelen werken wij vanzelfsprekend, iedere dag. Zij dragen bij aan goed onderwijs en de toekomstbestendigheid van onze organisatie.

Onze ambities

Onze strategie om onze dromen waar te maken en de toekomst vol vertrouwen tegemoet te treden

Onze ambities geven ons richting op weg naar die stap extra die wij voor het onderwijs willen zetten. Aan deze ambities werken we bewust en met aandacht, samen met leerlingen, medewerkers, ouders en onze partners. Onze ambities zijn typisch Meerkring en maken ons onderscheidend in verbinding met de wereld om ons heen. Zij passen bij de kernwaarden van het openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Kernwaarden die we bij Meerkring bijzonder (en) belangrijk vinden.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023 t/m 2026	Prioriteit
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.3 De school ontwikkelt een beschrijving van het aanbod op wereldburgerschap.	hoog
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.2 De school heeft de beschreven leerlijn wereldburgerschap geïmplementeerd.	hoog
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.5.1 De school heeft in haar schoolondersteuningsprofiel beschreven wat ze wel en niet kan bieden aan ondersteuning	laag
Basisdoel 2. We werken samen in	2.1.1 De school investeert in ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers	gemiddeld

een professionele cultuur		
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.3.1 De school neemt deel aan bovenschoolse activiteiten, expertise- en kennisdeling	gemiddeld
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.4.1 De school stimuleert actieve deelname aan de professionele leergemeenschap	gemiddeld
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.6.1 De school werkt naar een optimale vorm van ouderbetrokkenheid	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.6.2 De school meet de betrokkenheid van leerlingen, medewerkers en ouders in de tevredenheidsonderzoeken en stelt hier normen aan	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.5.2 De school stimuleert medewerkers tot het delen en uitwisselen van kennis, expertise en visie op onderwijs en ontwikkeling.	gemiddeld
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.4.2 De school verwacht van alle medewerkers een open en professionele houding	hoog
Basisdoel 2. We werken samen in een professionele cultuur	2.7.1 De school heeft een leerlingraad en betreft hen actief bij het onderwijsproces	gemiddeld
Basisdoel 3. We hebben aantrekkelijke scholen	3.3.1 De school heeft een goed onderhouden en veilig gebouw met een opgeruimde en schone uitstraling	hoog
Basisdoel 4. We hebben de basis op orde	4.3.1 De school werkt planmatig en doorloopt de planning- en control cyclus systematisch	hoog
Ambitie 1. We zijn eigenwijs	Ambitie 1.3.1 De school zorgt dat in de lesmethodes expliciet aandacht is voor zelfbeeld, kwaliteiten, drijfveren, interesses, sociale weerbaarheid en wendbaarheid	hoog
Basisdoel 3. We hebben aantrekkelijke scholen	3.2.1 De school heeft een veilig schoolklimaat met een actueel veiligheidsplan	laag
Basisdoel 3. We hebben aantrekkelijke scholen	3.6.1 De school draagt bij aan de werving van nieuwe medewerkers	hoog
Ambitie 3. We ontdekken en	Ambitie 3.4.1 De school stimuleert medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen door middel van coaching, opleidingen, intervisie,	gemiddeld

ontplooien talenten	collegiale consultatie, mobiliteit en (persoonlijk) leiderschapsprogramma's	
Ambitie 3. We ontdekken en ontplooien talenten	Ambitie 3.7.1 De school draagt bij aan verbinding en het delen kennis en expertise binnen de eigen school, Meerkringbreed en daarbuiten	gemiddeld
Basisdoel 1. We geven goed onderwijs.	1.2.4 De school heeft de beschreven leerlijn digitale geletterdheid geïmplementeerd.	gemiddeld

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan Meerkring

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Meerkring
College van Bestuur	Yvonne Hof (voorzitter) Patrick Pijnenburg (lid)
Adres + nummer:	Amsterdamseweg 41
Postcode + plaats:	3812 RP Amersfoort
Telefoonnummer:	033 479 98 17
E-mail adres:	info@meerkring.nl
Website adres:	www.meerkring.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Plevier
Directeur:	Arjan Nagtegaal
Adres + nummer.:	Lageweg 4
Postcode + plaats:	3815VG Amersfoort
Telefoonnummer:	033-4634834
E-mail adres:	info@plevieramersfoort.nl
Website adres:	www.plevieramersfoort.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de locatie-directeur. Het team bestaat uit:

- 1 directeur (1,0 fte)
- 4 voltijds groepsleerkrachten (4,0 fte)
- 8 deeltijd groepsleerkrachten (5,8 fte)
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs (0,8 fte)
- 1 intern begeleider (0,8 fte)
- 1 orthopedagoog (0,6 fte)
- 1 maatschappelijk deskundige (0,2 fte)
- 3 leerkrachtondersteuners (2,6 fte)
- 3 onderwijsassistenten (2,6 fte)
- 1 administratief medewerker (0,8 fte)
- 1 conciërge (0,8 fte)

Van de 25 medewerkers zijn er 18 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-3-2023).

Per 1-9-2018	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	4	2
Tussen 40 en 50 jaar		2	2
Tussen 30 en 40 jaar		3	3
Tussen 20 en 30 jaar		3	4
Jonger dan 20 jaar		-	-
Totaal	1	13	12

Onze school heeft een mix van collega's met ervaring binnen het speciaal onderwijs en een aantal die net gestart zijn binnen onze school. Ervaringsjaren in het basisonderwijs zijn niet persé een voordeel als het gaat om lesgeven aan leerlingen met forse gedragsproblemen. Voordat startende ervaren leerkrachten kunnen toekomen aan hun sterke kant (het lesgeven) zullen zij eerst op pedagogisch en groepsdynamische aspecten moeten groeien. Een goede mix van leerkrachten helpt om een samenhangend team te vormen waar samenwerking en een goede communicatie belangrijk is en waar aanvullende competenties een plek mogen hebben.

In de afgelopen periode hebben we al langdurig te kampen gehad met problemen bij het vervullen van vacatures. Het leraren tekort (en het schoolleiderstekort) laat zich voelen. Werken in het speciaal onderwijs is voor veel leerkrachten een (te) grote stap waarbij de uitdaging en de beloning daarvoor niet in verhouding staan.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Plevier wordt op het moment van schrijven bezocht door 117 leerlingen. Het leerlingaantal wordt beïnvloed door tussentijdse in- en uitstroom. De laatste jaren zien we een redelijk stabiel leerlingaantal.

Plevier is een cluster 4 school die onderwijs biedt aan leerlingen van 4-12 jaar, die leer- en ontwikkelingsondersteuning nodig hebben.

De doelgroep van Plevier wordt gekenmerkt door leerlingen met diverse gedragsproblemen en/of psychiatrische problematiek; het kan gaan om aangeboren gedragsproblemen, maar de gedragsproblemen kunnen ook veroorzaakt worden door externe factoren. Op Plevier bieden we zowel onderwijs aan leerlingen waarbij het probleemgedrag naar buiten is gericht en zichtbaar is voor de omgeving, als aan leerlingen bij wie het probleemgedrag meer naar binnen is gericht (en niet altijd zichtbaar voor de omgeving). Niet alle leerlingen op Plevier hebben een diagnose.

Er is bij alle leerlingen grote behoefte aan overzicht, voorspelbaarheid en structuur om het geschonden vertrouwen in onderwijs en volwassenen binnen het onderwijs te herstellen. Alle leerlingen hebben sterke behoefte om (weer) succeservaringen op te doen omdat het voorgaande onderwijs leidde tot verminderd zelfvertrouwen, faalangst en een beschadigd zelfbeeld. Een omgeving waarin veel kansen worden geboden, waar individuele aandacht is en waar de nadruk ligt op dingen die goed gaan is essentieel voor alle leerlingen.

Er is geen schoolweging gevonden voor 19SU02

3.4 Kenmerken van de ouders

Plevier is gehuisvest in een wijk in Amersfoort maar heeft een regionale functie. Leerlingen komen voor een groot deel (85%) uit het dekkingsgebied van SWV de Eem (Amersfoort, Leusden, Baarn, Soest, Spakenburg, Woudenberg) maar ook vanuit andere samenwerkingsverbanden hebben wij leerlingen. Dit heeft gevolgen voor de samenwerking en het vervoer naar school. Leerlingen die meer dan 6 km van school wonen (ongeveer 60%), worden gebracht door taxi- en busvervoer. Contacten met ouders gaan daarom vaak telefonisch of via mail. Veel van onze ouders hebben contacten (gehad) met hulpverlening en hebben slechte ervaringen met de scholen van herkomst. Via het intakeprocedure die we hanteren, krijgen we zicht op deze relevante gegevens (zie bijlagen).

Bijlagen

1. aanmeldingsformulier

2. aanmeldingsinformatie
3. overzicht informatie
4. intake formulier
5. intake formulier jonge kind

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Professionele ontwikkeling, onderwijskwaliteit	Structurele cyclische processen
Doorgaande lijn waarbinnen verschillende onderwijsbehoeften bedient worden	Ontwikkelingen geïnitieerd vanuit het team
Integratie externe partners	Eigenaarschap leerkrachten

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Kleuteronderwijs laten groeien	Personeel krijgen en behouden, werkdruk
Expertise delen	Invloed door sociale media op onderlinge relaties

3.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's en de voorgenomen maatregelen. De afgelopen jaren hebben stabiel leerlingaantal waarbij opvalt dat leerlingen met ASS een groot deel vormt van onze leerling populatie. Wij achten onze school een sterke leeromgeving voor een groot aantal leerlingen met een grote diversiteit aan gedragsproblemen.

In de toekomst lijken de kansen te liggen op de uitbreiding met een jongere doelgroep en de samenwerking met zorgpartners. In het bewegende speelveld van passend onderwijs willen we een stabiele factor zijn als het gaat om onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag. Expertise op dit gebied kunnen we uitbreiden en daardoor een grotere rol spelen als school maar ook als expertise centrum voor basisscholen in de regio. Het betrekken van ouders/verzorgers als mede-experts en partners zien we als een kans om ons nog meer te onderscheiden.

Op personeelsgebied worden we geconfronteerd met grote uitdagingen. Er is sprake van verloop dat we niet of nauwelijks kunnen opvangen. Met het inzetten van solide begeleiding van nieuwe collega's, het neerzetten van een school met een goede kwaliteitscultuur en een professioneel zorgteam willen we onderscheidend zijn in de arbeidsmarkt.

3.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor inclusiever onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Optrekken van zorg en onderwijs in kader van één kind, één plan.

4. Ontstaan van zorgklassen binnen de regio waarin leerlingen met speciale onderwijsbehoeften worden bediend
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Lerarentekort en schoolleiderstekort
9. Invloed van sociale media

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Plevier biedt primair onderwijs aan leerlingen met een totaal IQ vanaf 70 met speciale onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag vanwege complexe (multi)problematiek.

We streven naar een uitstroomprofiel passend bij de individuele leerling zodat leerlingen kunnen functioneren in de maatschappij, waarbij wij streven naar zelfstandigheid, sociale competentie en een realistisch zelfbeeld binnen hun eigen mogelijkheden.

Bijlagen

1. SchoolOndersteuningsPlan

4.2 Onze streefbeelden

Basisdoelen vanuit het Strategisch beleidsplan van stichting Meerkring

1. Goed onderwijs geven, daar gaan we voor.

We streven naar goede resultaten en willen het steeds beter doen. We zetten, thuis en nabij, in op een stevige basis en dragen bij aan de ontwikkeling van wereldburgerschap. Onze onderwijsprofessionals beschikken over uiteenlopende expertises, die terugkomen in de diversiteit van onze unieke scholen. Samen streven we naar optimaal onderwijs voor alle kinderen, waar nodig vanuit een individuele benadering. Zo creëren we kansrijk onderwijs en dragen wij bij aan een inclusieve samenleving, waarin het gaat over wie jij als leerling bent en hoe jij met jouw talenten een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij. Ons duidelijke systeem van kwaliteitszorg helpt ons onderwijskundige doelen te stellen en te behalen.

2. We werken samen in een professionele cultuur.

Onze vakbekwame professionals vormen de basis van onze goede onderwijskwaliteit. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, reflecteren hierop en dragen bij aan continue verbetering. Hierin vormen zij een voorbeeld voor leerlingen. Binnen de scholen én binnen Meerkring als collectief delen we kennis en werken professioneel, slim en actief samen, ondersteund door de juiste tools, processen en systemen. Samen werken we aan het onderwijs van de toekomst.

3. We hebben aantrekkelijke scholen

Meerkringscholen staan bekend om hun uitnodigende en open sfeer. Vanuit onze openbare en algemeen toegankelijke opdracht en visie betekent dit dat we voor ieder kind de meest passende plek zoeken. Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting staan hierbij centraal. Onze scholen zijn een plek van verbinding voor leerlingen, medewerkers, ouders en partners. We bieden een divers palet aan van onderwijsconcepten en ondersteuning. Bewegen en creativiteit zet aan tot leren en dus investeren we in goed onderhouden, duurzame schoolgebouwen en aantrekkelijke groene schoolpleinen die bewegen stimuleren. Daarmee zijn onze scholen toegankelijk, herkenbaar en aantrekkelijk en een middelpunt in de wijk.

4. We hebben de basis op orde

We zorgen voor een goed georganiseerde basis en duurzame bedrijfsvoering ter ondersteuning van het primaire proces. Zo dragen alle medewerkers op basis van hun vakgebied en expertise bij aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Tevens hebben we als school nog de volgende ontwikkelpunten voor de periode 2023-2027:

Specialistisch onderwijs aan leerlingen die uitdagingen hebben op gebied van gedrag vraagt veel van werknemers. Wij willen daarom extra aandacht besteden aan het welzijn en de vitaliteit van de professionals die bij ons werken. Aandacht voor de persoon achter de professional geeft werkplezier. We willen daarom niet alleen een aantrekkelijke school zijn om **in** te werken maar ook een leuke school om **aan** te werken. Kortom:

Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel.

	Speerpunten
1.	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep
2.	Wij hebben een professionele cultuur
3.	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat
4.	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel

4.3 De visie van de school

Plevier biedt primair onderwijs aan leerlingen met een totaal IQ vanaf 70 met speciale onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag vanwege complexe (multi)problematiek.

We streven naar een uitstroomprofiel passend bij de individuele leerling zodat leerlingen kunnen functioneren in de maatschappij, waarbij wij streven naar zelfstandigheid, sociale competentie en een realistisch zelfbeeld binnen hun eigen mogelijkheden.

We streven naar een specialistische schoolomgeving waarbij leerlingen zich welkom voelen en weer met plezier naar school gaan. Vanuit een positieve insteek zetten wij doelgericht in op groei. Die positieve insteek kenmerkt zich door uit te gaan van mogelijkheden, talenten en competenties.

Dit doen wij door een veilige omgeving te creëren die gekenmerkt wordt door structuur, voorspelbaarheid en consequent handelen. We geven ons pedagogisch klimaat vorm vanuit de pijlers: respect, verantwoordelijkheid en veiligheid. Wij leggen de nadruk op succeservaringen en werken daarmee aan een positiever zelfbeeld. Wij bieden leerlingen iedere dag een nieuwe kans waarbij wij accepteren dat er meerdere kansen nodig zijn.

Als Plevier SO willen we onze taken met succes volbrengen door het onderhouden van een team waarin alle medewerkers getuigen van een grote mate van professionaliteit, betrokkenheid en flexibiliteit. Een actieve samenwerking met ouders en externen zien wij als essentieel om ontwikkeling te realiseren.

Bijlagen

1. Kwaliteitshandboek

4.4 Onze visie op leren

Er is bij alle leerlingen grote behoefte aan overzicht, voorspelbaarheid en structuur om het geschonden vertrouwen in onderwijs en volwassenen binnen het onderwijs te herstellen. Alle leerlingen hebben sterke behoefte om (weer) succeservaringen op te doen omdat het voorgaande onderwijs leidde tot verminderd zelfvertrouwen, faalangst en een beschadigd zelfbeeld. Een omgeving waarin veel kansen worden geboden, waar individuele aandacht is en waar de nadruk ligt op dingen die goed gaan is essentieel voor alle leerlingen binnen het speciaal onderwijs.

Er is behoefte om binnen de algemene aanpak een differentiatie aan te brengen die recht doet aan de verschillende onderwijsbehoeften bij leerlingen. Er is gekozen voor twee verschillende aanpakken binnen de school:

- Een aanpak die meer gericht is op het probleemgedrag dat zich naar binnen richt (te denken valt aan leerlingen met bijvoorbeeld de diagnose ASS). Deze aanpak noemen wij Aanpak A.
- Een aanpak die meer gericht is op het probleemgedrag dat zich naar buiten richt (te denken valt aan leerlingen met bijvoorbeeld de diagnose ADHD). Deze aanpak noemen wij Aanpak B.

Bij leerlingen waarbij sprake is van trauma of hechtingsproblematiek wordt gekeken welke aanpak passend is (aanpak A of aanpak B). Zoals beschreven hebben niet alle leerlingen op Plevier een diagnose. Als er geen diagnose is, wordt er gekeken naar wat onderliggend is aan het gedrag, de onderwijsbehoeften en vervolgens wordt er gekozen voor een passende aanpak.

4.5 Onze visie op ICT

Kinderen groeien op in een sterk gedigitaliseerde wereld. Onze samenleving is volledig afhankelijk van goedwerkende en veilige ICT en van mensen die er goed mee kunnen omgaan. Wij zien het als één van onze

belangrijke taken om kinderen, ouders en medewerkers voor te bereiden op de complexiteit en dynamiek van de toekomst. Daarom is ICT onderdeel van dit schoolplan.

Meerkring wil de digitale geletterdheid van kinderen, ouders en collega's stimuleren en vergroten. ICT zetten wij daarbij niet in als doel, maar als een middel om onder andere het rekenonderwijs te versterken, lesstof te visualiseren en afstandsonderwijs mogelijk te maken. Dit sluit naadloos aan bij onze ambities eigenwijsheid (onderzoeken en verleggen van grenzen), wereldwijsheid (samenhang tussen kind en samenleving) en bevlogenheid (ontdekken en ontplooiën van talenten).

Deze drie ambities komen op diverse manieren terug in de vier inhoudelijke kerndoelen van digitale geletterdheid van leerlingen, ouders en medewerkers:

1. Praktische ICT-vaardigheden: alles wat nodig is om een computer, tablet of smartphone en programma's te gebruiken.
2. Mediawijsheid: kritisch en bewust omgaan met alle media – digitaal en analoog – om optimaal deel te nemen aan de samenleving. Naast technische vaardigheden gaat het ook om begrip van media, actief gebruik, zelfreflectie en participatie in de mediasamenleving.
3. Digitale informatievaardigheden: zoeken, vinden, beoordelen en verwerken van informatie op internet.
4. Computational thinking: digitaal actief zijn vraagt om te 'denken als een computer'. Met andere woorden: oplossingen vinden met digitale apparaten, gegevens analyseren en logisch organiseren en problemen en zoekvragen (her)formuleren.

Hoe wij als (naam school) hieraan richting en invulling geven, leest u in de het ICT beleidsplan in de bijlage.

Bijlagen

1. ICT beleidsplan

4.6 Onze visie op identiteit - We zijn eigen-wijs

Iedere leerling en medewerker is uniek en gelijkwaardig. Meerkringscholen stimuleren de eigen-wijsheid van leerlingen en medewerkers. Samen met leerlingen én hun ouders werken wij aan een basis voor de rest van hun leven. Op school, de maatschappij 'in het klein', ontdekken leerlingen hun unieke talenten en vaardigheden en ontwikkelen zij een beeld van zichzelf en de ander. Wij kiezen voor een leven lang leren voor onze leerlingen en medewerkers. Dat onze leerlingen, in verbinding met anderen, een waardevolle bijdrage aan onze maatschappij kunnen leveren.

We focussen hierbij op:

- Kansrijk en inclusiever onderwijs door samenwerking met zorgpartners en zorg binnen de school te organiseren.
- De maatschappelijke impact van ons onderwijs
- Een leven lang leren, voor leerlingen én medewerkers
- Het bundelen en delen van expertise intern en extern

Dit doen we onder andere door:

- In te zetten op sociale weerbaarheid en wendbaarheid door gebruik te maken van de programma's Vreedzame school en Positive Behaviour Support (PBS)
- Het aanbieden van een helder curriculum met aandacht voor zelfbeeld, leren leren en sociaal emotionele ontwikkeling
- Te zorgen voor een hechte verbinding met vervolgonderwijs
- In te spelen op maatschappelijke veranderingen die impact hebben op ons onderwijs
- Actief samen te werken met partners in het sociale domein

4.7 Burgerschap

De wet Burgerschapsonderwijs (1-8-2021) heeft aanscherpingen tot gevolg, waardoor de onderwijsinspectie ook de nadruk op een doorgaande lijn in burgerschapsonderwijs legt.

Meerkringscholen doen al veel aan burgerschap. De nieuwe wetgeving maakt dat het meer een kwestie is van ordenen, wellicht iets aanvullen en de monitor/toetsing helder hebben. In onderstaande kwaliteitskaart zijn de onderdelen uitgewerkt die recht doen aan de beschrijving van een doorgaande lijn.

De ambitiekaart in de bijlage kan als richtlijn worden gebruikt voor het uitwerken van de doelen.

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie heeft Plevier de leerlingpopulatie in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld.

Leerlingen groeien op in een complexe, pluriforme maatschappij. We willen dat onze leerlingen kunnen functioneren in deze maatschappij, waarbij wij streven naar zelfstandigheid, sociale competentie en een realistisch zelfbeeld binnen hun eigen mogelijkheden. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het niet bij.

Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom samen te leven en samen te werken met anderen. We maken gebruik van de methode de Vreedzame school. DVS is een programma voor scholen voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen. De kinderen leren tijdens de lessen dezelfde taal te spreken en leren op dezelfde manieren conflicten oplossen.

We maken gebruik van PBS (Positief Behaviour Support). Hiermee willen we een schoolbrede cultuur neerzetten. Positive Behavior Support is een doelmatige, schoolbrede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, sociale omgeving, die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. PBS is een 'kapstok' waaraan alle schoolinterventies en methoden die met gedrag te maken hebben in een school opgehangen kunnen worden.

Naast de sociaal-emotionele ontwikkeling, besteden wij ook aandacht aan de maatschappelijke competenties. Dit doen wij projectmatig (boerderijbezoeken, bezoeken aan de natuurspeeltuin, lentekriebels, mediawijsheid, koken, voorlichtingen over onderwerpen die op dat moment spelen zoals bijvoorbeeld vuurwerk). Daarnaast wordt in veel klassen ook het jeugdjournaal gekeken en worden onderwerpen die op dat moment in de wereld spelen, besproken.

Actiepunt	Prioriteit
Wij hebben een duidelijke visie en hebben het aanbod beschreven op ons burgerschapsonderwijs van Plevier	hoog

Bijlagen

1. ambitiekaart wereldburgerschap

4.8 Leerstofaanbod

Plevier richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

De doelgroep wordt omschreven in ons Kwaliteitshandboek. Dit heeft consequenties voor de inrichting van ons onderwijs. Schooljaar 2016-2017 zijn wij gestart met het traject 'Opbrengstgericht werken in 4D' (waarin de D's staan voor Data, Duiden, Doelen en Doen). Het doel van het traject is kwalitatief goed en gedifferentieerd onderwijs bieden waarin recht wordt gedaan aan verschillen tussen leerlingen. Het traject is gestart met het opstellen van een Schoolambitie. Hiervoor is data verzameld; wat willen we met de leerlingen aan het eind van de schoolloopbaan bereiken? Hoe ziet de uitstroom eruit? Hoe kunnen we het aanbod per uitstroomniveau aanbieden? De Schoolambitie bepaalt voor een groot deel op welk niveau een leerling werkt en welk onderwijsprogramma aangeboden wordt, passend bij het gestelde uitstroomperspectief. Er wordt gestreefd om de kwaliteit van het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk in te richten opdat de leerlingen de gestelde doelen kunnen behalen.

Doorlopende leerlijn

Het realiseren van een doorlopende leerlijn wordt binnen Plevier gerealiseerd aan de hand van deze Schoolambitie.

De Schoolambitie is op schoolniveau de leerlijn waar naar gestreefd wordt dat de leerlingen zich ontwikkelen.

Op basis van data hebben wij een schoolambitie opgesteld op functioneringsniveau; in de Schoolambitie (zie bijlage) staat welke opbrengsten we ambiëren. Er wordt gestreefd om de kwaliteit van het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk in te richten opdat de leerlingen de gestelde doelen kunnen behalen. Niet meer alleen aansluiten bij wat de leerling laat zien, maar juist hoge verwachtingen stellen en leerlingen meer uitdagen om het hoogst haalbare uit zichzelf te halen. Hierbij hebben wij hoge verwachtingen van de opbrengsten op leerling-, groeps- en schoolniveau.

Het aanbod in de groep is gericht op het behalen van de gestelde doelen (en meer waar mogelijk). Van leerlingen die toewerken naar uitstroom richting PRO, wordt verwacht aan het eind van hun schoolloopbaan niveau E5 te beheersen. Leerlingen die toewerken naar een uitstroom richting VMBO-Basis en VMBO-Kader, werken toe naar respectievelijk E6 en E7. Leerlingen die toewerken naar VMBO-TL en hoger doorlopen alle lesstof tot M8 in alle 8 jaren. Leerlingen die toewerken naar Havo/ Vwo krijgen verdiepend werk aangeboden. Verdieping wordt niet alleen op vakinhoud aangeboden, maar ook op de gebieden Leren Leren en sociaal emotionele ontwikkeling.

Om deze einddoelen te halen zijn tussendoelen opgesteld. Deze tussendoelen zijn geformuleerd in de Schoolambitie per leerjaar.

Bij deze Schoolambitie moet opgemerkt worden dat het een ambitie is voor de gehele school, maar dat de leerlingen individueel langs de route gevolgd worden. Binnen de Schoolambitie is er ruimte voor individualisering en flexibilisering. Wij achten het van groot belang om de ontwikkeling van iedere leerling afzonderlijk goed te blijven volgen en te sturen. Het ontwikkelingsperspectief is sturend qua aanbod in de klas.

In onze Schoolambitie streven wij naar een verdeling waarbij we 10% van de leerlingen uit laten stromen op niveau Praktijkonderwijs, 35% op VMBO-Basis/VMBO-Kader, 15% op VMBO-TL en 5% op Havo/Vwo. Het streven is om dit binnen drie jaar te bereiken. Na drie schooljaren wordt de Schoolambitie geëvalueerd aan de hand van de twee jaarlijkse schoolanalyse. De Schoolambitie wordt eind schooljaar 2022-2023 opnieuw geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken gebruikt als leidraad door de leerkrachten en daar waar nodig aangevuld met extra stof (herhalend, remediërend dan wel verdiepend).

De leerkrachten gebruiken voor taal, begrijpend lezen, aanvankelijk/ voortgezet technisch lezen en rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht). Daarnaast maken de leerkrachten gebruik van methode-onafhankelijke toetsen (Cito 3.0).

De methode-onafhankelijke toetsen van Cito 3.0 zullen vervangen worden door Leerling in Beeld, wij zullen dit proces nauwlettend volgen en oriënteren of wij ook Leerling in Beeld aanschaffen en implementeren of dat wij overstappen naar een ander LVS.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Aanbod (OP1)	3,14

4.9 vakken, methoden en toetsinstrumenten (incl ICT)

Plevier biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes als leidraad. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes als leidraad, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito 3.0). Voor spelling en rekenen heeft Plevier als team met elkaar een eigen leerlijn opgesteld ten aanzien van het doelgericht lesgeven.

De bekende Cito toetsen worden vervangen door een ander LVS (onafhankelijk leerling volgsysteem).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	vervangen
Taal	CPS Fonemisch bewust		
	Lijn 3	Methodegebonden toetsen	
	Taal op Maat	Methodetoetsen	
Technisch lezen	Lijn 3	Methode geboden toetsen Cito-DMT	
	Estafette	Cito- Avi	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Eindtoets	
Spelling	Spelling langs de Lijn	Cito-toetsen Spelling	
		Eindtoets	
Schrijven	Klinkers		
Engels	Groove me		
Rekenen	Reken Zeker	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	Reken kracht
		Eindtoets	
Geschiedenis	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Thema		
Handvaardigheid	Thema		
Muziek	Thema		
Drama	Thema		
Bewegingsonderwijs	Gymlessen in het cluster 4 onderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Vreedzaam/ PBS		
Doorstroomtoets	Route 8		

Actiepunt	Prioriteit
Bestaande LVS vervangen door Lib of Boom.	gemiddeld

4.10 Taalleesonderwijs

Het taal/leesonderwijs krijgt veel aandacht. Plevier leert de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om hen heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken hebben we taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. De

school beschikt over methodes voor taal, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen.

Vanaf de jongste groepen wordt expliciet aandacht besteed aan het voorbereidend en aanvankelijk technisch lezen. In de oudere groepen wordt aandacht besteed aan het voortgezet technisch lezen. De leerkrachten plannen extra onderwijstijd in als blijkt dat (individuele) leerlingen meer oefening, aanbod of instructie nodig hebben om te komen tot de gestelde doelen. Verder wordt ondersteuning geboden in de jongste groepen door het online tutorprogramma Bouw! In de oudere groepen worden verschillende interventies ingezet om de gestelde doelen te behalen.

Het begrijpend lezen is een belangrijk onderdeel binnen de school. We zien dat de leerlingen baat hebben bij een gestructureerde les waar de leerkracht model staat. De lessen worden gegeven aan de hand van Nieuwsbegrip. Op deze manier gebruiken we het hedendaagse nieuws om begrijpend lezen vorm te geven. Wij willen ons nog verder ontwikkelen op het gebied van begrijpend lezen, om het aanbod nog beter aan te laten sluiten bij onze leerling populatie.

Actiepunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een duidelijk lijn in de school op gebied van taal en lezen	hoog

4.11 Rekenen en wiskunde

Rekenen vindt Plevier een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en voldoende tijd reserveren. Hierover maken we met het team schoolbrede afspraken over. De leerkrachten geven instructie volgens het directie instructiemodel. Plevier heeft een eigen leerlijn ten aanzien van de rekendoelen ontwikkelt. Deze leerlijn wordt aangevuld met een nieuwe rekenmethode (i.o). Daarnaast hanteren de leerkrachten de methode onafhankelijke toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

De komende periode zal Rekenkracht als onderliggende methode verder binnen de school geïmplementeerd worden.

Actiepunt	Prioriteit
Wij hebben duidelijke afspraken t.a.v. ons rekenaanbod	hoog

4.12 Bewegingsonderwijs

Het hoger doel is om een leven lang met plezier te bewegen. Dit kan door het bieden van een veilige klimaat waar een kind in een rustige omgeving kan leren. Vanuit hier zal een kind nieuwsgierig zijn en de uitdaging aan durven gaan. Ook van belang is dat een leerling over de motorische vaardigheden beschikt om deel te nemen aan de huidige (aangepaste) beweegcultuur. Een vroege ontwikkeling van deze vaardigheden zorgt voor gezonde leefstijl gewoonten. Daarbij zorgt het ervoor dat kinderen leren te genieten en vooral met zelfvertrouwen vooruitgang boeken in de gekozen sport. Vandaar dat wij een breed lesaanbod hebben waar de kerndoelen aan ten grondslag liggen.

Voor de jonge leeftijd willen wij vooral lessen bieden volgens de op spel gebaseerde benadering (game based approach). Game based approach is een moderne benadering voor spellen met als doel om te leren (Kinnerk et. al., 2018). Dit zorgt niet alleen voor meer zelfvertrouwen, maar is ook veelbelovend voor een leven lang bewegen. Ten opzichte van een traditioneel curriculum wat zich vaak enkel focust op het fysiek, tactiek en techniek. Wordt er hierdoor ook gefocust op psychologische factoren (mentaal, emotioneel en sociaal). Het leren veranderen van emoties is een belangrijk vaardigheid om in het leven mee om te gaan. Sport is hier een uitermate geschikte manier voor.

Onze leerlingen krijgen de mogelijkheid zoveel mogelijk te proberen om iets te vinden wat ze echt leuk vinden. Daarnaast maken wij ook gebruik van de omgeving om de school. Zo werken wij samen met de gemeente en verschillende sport- en beweeg aanbieders. Dit, uiteindelijk om kinderen te prikkelen om deel te nemen aan de huidige (aangepaste) sport- en beweegcultuur.

4.13 Les- en leertijd

Wij werken met een vijf gelijke dagen rooster. Iedere dag is er les van 08.25 uur tot 14.00 uur.
Om 08.10 uur gaat de deur open en worden de leerlingen opgevangen in hun klas.
Een schooldag bestaat uit 5 uur les en 35 minuten pauze. Per week is er dus 25 uur les.

Op Plevier willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. De tijd die leerlingen nodig hebben om te komen tot verdere ontwikkeling van de leren-leren vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling wordt binnen Plevier ook gezien als leertijd.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Onderwijstijd (OP4)	3,56

4.14 Pedagogisch handelen

Het pedagogisch klimaat is van groot belang op Plevier. Onze school ziet het als haar opdracht om de leerlingen dusdanige onderwijsleersituaties aan te bieden, dat zij zich op sociaal-emotioneel en cognitief gebied zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Er is bij alle leerlingen grote behoefte aan overzicht, voorspelbaarheid en structuur om het geschonden vertrouwen in onderwijs en volwassenen binnen het onderwijs te herstellen. Alle leerlingen hebben een sterke behoefte om (weer) succeservaringen op te doen omdat het voorgaande onderwijs leidde tot verminderd zelfvertrouwen, faalangst en een beschadigd zelfbeeld. Een omgeving waarin veel kansen worden geboden, waar individuele aandacht is en waar de nadruk ligt op dingen die goed gaan is essentieel voor alle leerlingen binnen het speciaal onderwijs.

Zoals beschreven bij het onderdeel 'Sociale en emotionele ontwikkeling' hebben wij voordat we ons pedagogisch handelen hebben aangescherpt een overzicht gemaakt van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De wijze waarop wij omgaan met de onderwijsbehoeften van de leerlingen maakt de school tot een school voor speciaal onderwijs. Er is behoefte om binnen de algemene aanpak een differentiatie aan te brengen die recht doet aan de verschillende onderwijsbehoeften bij leerlingen. Er is gekozen voor twee verschillende aanpakken binnen de school:

- Een aanpak die meer gericht is op het probleemgedrag dat zich naar binnen richt (te denken valt aan leerlingen met bijvoorbeeld de diagnose ASS). Deze aanpak noemen wij Aanpak A.
- Een aanpak die meer gericht is op het probleemgedrag dat zich naar buiten richt (te denken valt aan leerlingen met bijvoorbeeld de diagnose ADHD). Deze aanpak noemen wij Aanpak B.

Bij leerlingen waarbij sprake is van trauma of hechtingsproblematiek wordt gekeken welke aanpak passend is (aanpak A of aanpak B). Niet alle leerlingen op Plevier hebben een diagnose. Als er geen diagnose is, wordt er gekeken naar wat onderliggend is aan het gedrag, de onderwijsbehoeften en vervolgens wordt er gekozen voor een passende aanpak.

Plevier kenmerkt zich door een stabiele, gestructureerde omgeving waarin het dagritme en de incidentele veranderingen zo voorspelbaar mogelijk worden gemaakt. Deze gestructureerde omgeving proberen we te creëren door alle klassen op dezelfde manier in te richten, zodat leerlingen minder veranderingen hoeven te ondergaan bij de overgang naar een nieuwe klas. Er wordt ingezet op visuele ondersteuning. Zo wordt het dagprogramma visueel weergegeven op het bord. Daarnaast hangt er alleen informatie in de klas als dit dient als ondersteuning (denk aan beloningssysteem, de groepsdoelen, regels van de klas etc.). Buiten de klas hangen de regels die gelden op de gang (dit betreft regels over bijvoorbeeld de gedragsverwachtingen op de gang, het gedrag bij binnenkomst).

De groepen zijn klein (maximaal 14 leerlingen). De prikkels worden zoveel mogelijk gereduceerd, in de klasinrichting wordt hier rekening mee gehouden. Veranderingen worden tijdig voor besproken met de leerkracht. Wij vinden het belangrijk dat de leerkracht zegt wat hij doet en doet wat hij zegt. Met een voorspelbare, gestructureerde, prikkelarme omgeving proberen wij een veilige omgeving te creëren voor de leerlingen. Echter het kan voorkomen dat de veiligheid van een leerling in het geding komt tijdens een conflictsituatie. Op dat moment volgen wij het Protocol Fysieke interventie.

Het hanteren van een positieve benadering is onze kracht. Er worden positieve verwachtingen uitgesproken ten aanzien van de leerling, het gedrag en de prestaties. De positieve insteek begint 's morgens bij de voordeur van de school waar de directeur de leerlingen welkom heet en vervolgens in de klas, waar de leerkracht de leerlingen een hand geeft. De positieve insteek zet zich voort in de klas. In alle klassen wordt gewerkt met een beloningssysteem. Voor deze positieve benadering zetten wij in op het opdoen van succeservaringen werken wij aan een positief (of positiever) zelfbeeld. Wij streven naar groei waarbij wij accepteren dat er soms meerdere kansen nodig zijn om dit te realiseren. Elke dag (of soms meerdere keren op een dag) een nieuwe kans.

Schooljaar 2019-2020 zijn wij gestart met PBS. PBS is een doelmatige, schoolbrede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, sociale omgeving. Wij zijn met PBS gestart omdat het positieve element, het versterken van gewenst gedrag centraal staat. Dit past goed bij onze positieve insteek. Daarnaast zetten wij al veel in op sociaal-emotioneel gebied maar vonden wij het belangrijk om alles wat wij doen samen te brengen en hier meer structuur in te krijgen (meer te stroomlijnen). Wat ons daarom ook aansprak is dat PBS een 'kapstok' is waaraan alle schoolinterventies en methoden die met gedrag te maken hebben in een school opgehangen kunnen worden. Dingen die goed werken, worden vastgelegd en geïntegreerd in PBS.

Actiepunt	Prioriteit
PBS speelt een leidende rol in onze zorgstructuur	hoog

4.15 Didactisch handelen

Zoals beschreven is een duidelijke, gestructureerde en voorspelbare leeromgeving van belang voor onze leerlingen. Leerkrachten geven hier vorm aan gegeven door o.a. les te geven volgens het Expliciete Directe Instructie (EDI) Model. Directe instructie helpt leerlingen de basisvaardigheden systematisch en succesvol eigen te maken, maar draagt ook bij aan het verkrijgen van inzicht en begrip. Op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen heeft directe instructie een positief effect. Dit komt doordat leerlingen succeservaringen opdoen en geleidelijk steeds zelfstandiger worden. Dat betekent dat EDI veel ondersteuning kan bieden voor leerlingen die moeite hebben met het reguleren van hun eigen gedrag, gedachten, emoties en met het optimaal kunnen verwerken van informatie tot kennis en vaardigheid. De leerlingen profiteren van de leerkracht gestuurde aanpak omdat er veel structuur, voorspelbaarheid, ondersteuning en systematische instructie wordt geboden.

Leerkrachten worden één keer per jaar geobserveerd aan de hand van een EDI-kijkwijzer door de intern begeleider.

GIP-model:

Het EDI model wordt aangevuld met het GIP model, dat staat voor groep- en individueel gericht didactisch en pedagogisch handelen. Met name middels GIP wordt gericht gewerkt aan zelfstandigheid door middel van het lopen van vaste rondes, het gebruik van het stoplicht en het blokje. Middels het GIP model geven wij invulling aan de domeinen van Leren Leren: uitgestelde aandacht, taakaanpak, zelfstandig (door)werken, reflectie op werk, samenwerken. Ook hier zien wij dat de leerlingen profiteren van de voorspelbaarheid en de structuur die geboden wordt in elke klas.

Binnen alle groepen wordt gericht gewerkt aan vaardigheden Leren leren. Onze school heeft de leerlijn Leren leren (CED) geïmplementeerd binnen de school en is daardoor herkenbaar in alle groepen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3

Actiepunt	Prioriteit
Van onze leerkrachten werkt 75% tijdens rekenen en spelling met het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI)	gemiddeld

4.16 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS (cognitieve ontwikkeling) en door inschaling van de sociaal- emotionele ontwikkeling en leren leren. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (schoolstandaardambitie). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons kwaliteitshandboek staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) onderwijs kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de leerling besprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen) en de groepsbespreking (één keer per jaar, oktober). Tijdens besprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

In ons dagelijks onderwijs streven wij ernaar om vooral het gewenste gedrag te stimuleren. Dit doen wij door heldere gedragsverwachtingen uit te spreken. Wij hebben deze gedragsverwachtingen zowel op schoolniveau als op klassenniveau. PBS speelt binnen de zorg en begeleiding een belangrijke rol, die steeds verder wordt uitgewerkt.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,55

Actiepunt	Prioriteit
Wij integreren PBS in onze zorgstructuur	hoog
We trekken als school samen op met externe (jeugd)hulpverleners om onderwijs aan leerlingen mogelijk te maken	gemiddeld
We hebben een stabiele samenwerking met zorgpartners	hoog

4.17 Extra ondersteuning

Voor alle leerlingen wordt een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP, zie bijlage) opgesteld. Het OPP wordt bij de start van de leerling opgesteld (start(OPP)) en in de eerste zes weken verder aangevuld. Na zes weken wordt het OPP besproken met ouders. Het OPP speelt een centrale rol in het cyclische proces van planmatig handelen bij het onderwijs. Het OPP is sturend gedurende de schoolperiode van de leerling. In het OPP worden de belangrijkste gegevens van de leerling verzameld. Vervolgens wordt op basis van deze informatie en informatie verkregen uit de dossier en van de huidige leerkracht een overzicht gemaakt van de beschermende en belemmerende factoren met hier aan gekoppeld de onderwijsbehoeften. De onderwijsbehoeften die in het OPP staan beschreven, zijn de onderwijsbehoeften die specifiek voor de desbetreffende leerling gelden.

Op basis van al deze genoemde onderdelen wordt uiteindelijk een Ontwikkelingsperspectief opgesteld. Bij het vaststellen van het Ontwikkelingsperspectief wordt uitgegaan van het hoogst haalbare Ontwikkelingsperspectief. Het Ontwikkelingsperspectief bestaat uit twee onderdelen; het uitstroomniveau (Pro, VMBO-Basis/VMBO-Kader, VMBO-TL, Havo of VWO) en het type onderwijs ((voortgezet)regulier onderwijs, (voortgezet)speciaal onderwijs). Het uitstroomniveau baseren wij op intelligentiegegevens. De intelligentiegegevens zijn leidend, echter de resultaten op de Cito toetsen en de ingezette interventies vanuit de school van herkomst nemen wij ook mee.

Gedurende het onderwijsleerproces wordt de ontwikkeling van de leerling nauwkeurig gevolgd met behulp van het afnemen van landelijk genormeerde toetsen. Twee keer per jaar, in januari en juni, wordt het Ontwikkelingsperspectiefplan geëvalueerd,

Binnen de basisondersteuning kan gedifferentieerd worden in ondersteuning. Leerlingen kunnen een verdiept, basis of intensief arrangement/ondersteuning hebben. Als deze intensieve ondersteuning niet voldoende is kan extra ondersteuning worden ingezet. De extra ondersteuning richt zich vaak op de didactische vakken (meer herhaling, extra instructie).

CvB individuele leerlingbespreking

Als blijkt dat de basisondersteuning onvoldoende toereikend is voor een leerling, wordt op verschillende niveau overleg gepleegd. In eerste instantie overlegt de leerkracht met een collega leerkracht in de vorm van een collegiale consultatie. Als blijkt dat dit niet voldoende is, schakelt de leerkracht de ib-er in. Op het moment dat er uitgebreid overleg noodzakelijk is dan wordt een individuele leerlingbespreking gepland. Voorafgaand dient de leerkracht een voorbereidingsformulier in waarop de hulpvraag, ingezette interventies en doelen beschreven staan. Bij deze leerlingbesprekingen zijn de ib-er, orthopedagoog en ouders aanwezig. Vanuit deze besprekingen kunnen meerdere gesprekken en/ of acties volgend waarbij hulpverlening ook aansluit.

Zoals eerder beschreven werkt Plevier aan de hand van de uitgangspunten van PBS. Dit houdt onder andere in dat we kijken naar verschillende interventies op groeps- en leerlingniveau.

Binnen PBS wordt onderscheid gemaakt in drie niveaus.

Groen: deze interventies worden ingezet voor alle leerlingen

Geel: deze interventies worden ingezet voor sommige leerlingen, voor leerlingen die niet voldoende hebben aan de interventies die op het groene niveau worden ingezet.

Rood: voor leerlingen die niet voldoende hebben aan de groene en de gele interventies, worden interventies op het rode niveau ingezet. Binnen Plevier worden deze leerlingen 'zorgleerlingen' genoemd.

Zie het PBS handboek voor een uitgebreide beschrijving van de verschillende interventies binnen Plevier.

4.18 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen na twee en drie jaar na uitstroom. We leggen hierover verantwoording af aan alle betrokken ketenpartners. Bestendiging cijfers zijn opgenomen in de schoolgids en in het kwaliteitshandboek. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO, indien nodig, bij.

Vanaf schooljaar 2023-2024 zal de Eindtoets niet meer worden gehanteerd en daarvoor in de plaats komt de Doorstroomtoets.

4.19 Passend onderwijs

Plevier vindt dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Binnen het samenwerkingsverband bieden wij passend onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag. Leerlingen met forse gedragsproblemen en/of psychiatrische problematiek worden door reguliere scholen aangemeld bij het samenwerkingsverband. Het SWV ondersteunt scholen en ouders in het vinden van een passend aanbod. Wanneer het passende aanbod binnen onze school verwacht wordt, geeft het MDO van het SWV een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor het SO af. Ieder jaar overleggen de school met het SWV over de leerlingen die in aanmerking komen voor terugplaatsing naar het reguliere onderwijs.

Actiepunt	Prioriteit
Wij blijven ons ontwikkelen op de verschillende aanpakken voor leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften (Aanpak A en B)	gemiddeld

4.20 Opbrengstgericht werken

Plevier werkt volgens de uitgangspunten van 'Opbrengstgericht werken in 4D' (waarin de D's staan voor Data, Duiden, Doelen en Doen): het sturen op de schoolambitie en tussendoelen. Het doel is kwalitatief goed en gedifferentieerd onderwijs bieden waarin tevens recht wordt gedaan aan verschillen tussen leerlingen. Er wordt gestart met Data; het verzamelen van data over de leeropbrengsten van leerlingen (observaties, inschaling, methodegebonden toetsen en methode onafhankelijke toetsen). Vervolgens volgt het Duiden; het analyseren van factoren waar we als school invloed op hebben en vergelijken van deze gegevens met de schoolambitie. Daarna volgen de Doelen; naar aanleiding van de analyse worden doelen opgesteld ten aanzien van eventuele verbetering

onderwijsaanbod. Tot slot het Doen; acties en handelen worden verbonden aan datgene wat moet worden bereikt. Deze cyclus wordt twee jaarlijks op leerling- groep- en school niveau doorlopen (Zie bijlagen kwaliteitszorgkalender en zorgkalender leerkrachten).

Wij hebben als school een schoolambitie opgesteld (zie bijlage). In deze schoolambitie is vastgesteld hoe de arrangementen zich verhouden tot het aanbod in de klas. De schoolambitie bepaalt dus voor een groot deel op welk niveau een leerling werkt en welk onderwijsprogramma hij of zij krijgt. De schoolambitie is de norm waar wij de opbrengsten mee vergelijken.

De leerlingen van onze school maken methode onafhankelijke toetsen (Cito) en worden door de leerkrachten ingeschaald op het gebied van Leren Leren en sociaal emotionele ontwikkeling. De behaalde resultaten worden afgezet tegen de schoolambitie en de leerkracht bekijkt in hoeverre aanpassing in het aanbod nodig is om doelen te behalen. Vervolgens clustert de leerkracht de leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften in het groepsplan en plant het aanbod om de gestelde doelen te kunnen behalen.

Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Er wordt naartoe gewerkt om leerlijnen in ParnasSys in te zetten om nog doelgerichter het aanbod af te stemmen.

Belangrijke kenmerken op het gebied van opbrengst gericht werken binnen Plevier zijn:

- Cyclisch werken aan de hand van data, duiden, doelen, doen
- Schoolambitie
- Leerlijnen
- Instructies spelling en rekenen aan de hand van EDI
- Kwaliteitskaarten

Actiepunt	Prioriteit
Wij werken met kwaliteitskaarten voor de essentiële vakken	gemiddeld

Bijlagen

1. schoolambitie

4.21 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de OPP-gesprekken geïnformeerd over de resultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Zoals eerder beschreven zal de Eindtoets vervangen worden door de doorstroomtoets.

De adviezen zijn hetzelfde als het gestelde perspectief. Ouders/ verzorgers zijn dus al snel op de hoogte. Jaarlijks wordt bekeken of leerlingen zich nog ontwikkelen volgens gesteld perspectief.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Afsluiting (OP6)	4

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

De doelstelling 'geven van goed onderwijs' staat bij Stichting Meerkring als paal boven water. In het Strategisch Beleidsplan wordt dit helder uiteengezet. Dit centrale doel kan uitsluitend worden gerealiseerd door in te zetten op goed werkgeverschap. Goede voorwaarden, passend leiderschap, plezier in het werk, een gevoel van welbevinden en mogelijkheden voor ontwikkeling voor alle medewerkers, zijn daarbij cruciaal. Dit zijn verschillende HRM-beleidsonderdelen die samenkomen in de 'gesprekkencyclus'.

Een gesprekkencyclus is een formeel afgesproken structuur van (inhoudelijk) verschillende typen gesprekken en/of interventies die over een gegeven tijd plaatsvinden tussen de medewerker en de werkgever (in de persoon van de leidinggevende) en die (kunnen) gaan over: ontwikkeling, werkuitvoering, inzet van talenten en competenties, mate van welbevinden, loopbaanperspectief, opleidingen enzovoorts. Kortom al die zaken die kwantitatief, maar met name ook kwalitatief laten zien hoe de medewerker zich in het werk uitdrukt.

Meerkring heeft om deze reden ingezet op de gesprekkencyclus volgens "het huis van werkvermogen".



Iedereen heeft zijn of haar eigen en unieke 'huis van werkvermogen'. Het dak van het Huis van Werkvermogen symboliseert het algehele werkvermogen, het is de optelsom van de etages eronder. Dit dak steunt op vier etages met elk een aantal kamers. Is een etage om wat voor reden dan ook aan renovatie toe of zijn er problemen, dan beïnvloedt dit het werkvermogen. Hierdoor wordt goed zichtbaar hoe alles met alles samenhangt en dat werkvermogen een integrale blik -en dus ook aanpak- vergt. De onderste drie(!) etages hebben op de eerste plaats de aandacht, regie en verantwoordelijkheid van de medewerker. Hier gaat het om zaken die men zelf op orde moet houden om het werk goed te kunnen blijven doen en volgt daarmee het principe van volwassen arbeidsverhoudingen. Medewerkers voeren hier zelf de regie en maken eigen keuzes. Denk daarbij aan een goede fysieke en mentale gezondheid, aan het volgen van opleidingen om hun functie te kunnen uitvoeren, maar ook aan houdingsaspecten zoals professionaliteit en respect. De bovenste etage gaat over het werk zelf. Welke taken moeten worden uitgevoerd en onder welke omstandigheden. Hoe is de werkdruk, de sfeer op de werkvloer en is er een goede balans tussen taakeisen en de energiebronnen (bv. waardering in het werk, invloed, samenwerking, ontwikkelingsmogelijkheden). De uitdaging is om steeds opnieuw te werken aan de balans tussen de drie onderste etages en de bovenste etage. Het huis is immers geen statisch geheel. Er is altijd wel iets in beweging. Dat is een vast gegeven in vrijwel ieders leven. Een goede balans stelt medewerkers in staat om hun werk naar vermogen te doen. De verantwoordelijkheid om de balans te vinden ligt bij medewerker én werkgever/leidinggevende. Werken aan het werkvermogen doe je samen. De trap symboliseert de verbinding met de buitenwereld, zoals familie, vrienden, maatschappij en sociale omgeving. Dit is in de instructies opgenomen als 'context'.

Werkvermogen wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (vitaliteit, vaardigheden, drijfveren & energie) en de eisen die aan het werk worden gesteld. Zijn deze goed op elkaar afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen.

Dat evenwicht kan in de loop van de tijd veranderen. Het is dus belangrijk om regelmatig stil te staan bij het de status van het actuele werkvermogen. Dit wordt geborgd door het in te zetten als gesprekkencyclus, waardoor alles met elkaar samenvalt en ontwikkeling en groei blijvend de aandacht krijgen.

Meerkring heeft een aantal andere HRM-beleidsonderwerpen die eveneens hoog op de agenda staan. Het streven is om de samenhang tussen al die onderdelen goed te gaan borgen. Denk daarbij aan:

- Gedachtengoed van Positieve Gezondheid.
- Ontwikkeling van (persoonlijk) leiderschap.
- Binden en boeien van medewerkers.
- Inzetten op talent.
- Een breder loopbaanperspectief bieden.
- Aantrekkelijk werkgeverschap.

Actiepunt	Prioriteit
Wij gebruiken het "huis van werkvermogen" voor onze gesprekkencyclus	gemiddeld

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde, bekwame en bevlogen leerkrachten. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leerkrachten zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Hoe vitaliteit en bevlogenheid verder ontwikkeld kan worden is daarnaast een belangrijk onderdeel van de gesprekkencyclus.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister en de leerkrachten kunnen zich registreren in het lerarenregister. Alle betrokkenen werken met een bekwaamheidsdossier.

Het speciaal onderwijs vraagt om speciale kwaliteiten. Voor een deel kunnen deze worden verkregen door studie. Ook (levens) ervaring kan bijdragen. Voor studie en begeleiding zullen wij ieder jaar ruimte creëren zodat leerkrachten en ander personeel bekwaam is en competent voelt voor de taken waar ze voor staan.

5.3 Professionele cultuur

We ontdekken en ontplooiën talenten

Wat kan ik, wat wil ik en waar wil ik naartoe? We investeren in persoonlijke ontwikkeling zodat elke leerling én elke medewerker weet wat zijn of haar talenten zijn en hoe we elkaar kunnen versterken. We willen dat zij zich gelukkig, veilig en verbonden voelen. We betrekken ouders actief bij de (talent)ontwikkeling van leerlingen, vanuit een positief en realistisch perspectief. Meerkringscholen staan bekend als ontwikkelings- en talentgerichte scholen voor leerlingen én medewerkers.

We focussen hierbij op:

- (Talent)ontwikkeling van leerlingen en medewerkers
- Vitaliteit
- Persoonlijk leiderschap en waardierend coachen

Dit doen we onder andere door:

- Het stimuleren van (talent)ontwikkeling en opleiding
- Het creëren van (loopbaan)kansen
- In te zetten op een actuele, passende wervingsstrategie en het ontdekken van talenten
- Het versterken van de relatie tussen opleiding en onderwijspraktijk

Een professionele cultuur betekent voor Plevier: samen werken aan een betere school door deelname aan commissies en werkgroepen. Leren en ontwikkelen doen we als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, collegiale

consultatie zijn manieren waarop we samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan.

Actiepunt	Prioriteit
Op Plevier zijn we gezamenlijk verantwoordelijk en dragen we bij aan de ontwikkelingen op school	hoog
Op Plevier investeren we in samenwerking en teambuilding	gemiddeld
Wij maken gebruik van elkaars expertise door collegiale consultatie	gemiddeld

5.4 Beleid met betrekking tot stagiaires

Werken met stagiaires is bij uitstek een manier om talentvolle toekomstige leerkrachten en onderwijsassistenten aan Meerkring te binden. Wat daarin kan bijdragen is om ze al tijdens het laatste jaar van hun studie een contract in het vooruitzicht te stellen zonder dat bekend is op welke school ze uiteindelijk kunnen worden geplaatst.

Door goed contact te houden met de opleidingen en ze een goede begeleiding te geven binden we stagiaires aan onze school. Hiervoor is een actieve houding naar de opleidingsorganisaties nodig. Veel PABO's zien het speciaal onderwijs niet als een goede plek om stage te lopen. Als school denken we dat we juist een goede bijdrage kunnen leveren aan jonge professionals.

Zie bijlage regeling vergoeding stagiaires

Bijlagen

1. Regeling vergoeding stagiaires

5.5 Werving en selectie

5.6 Taakbeleid

Aan het begin van elk schooljaar worden de taken, die naast het werken in de groepen vervuld moeten worden, verdeeld. Uitgangspunt bij de taakbelasting zijn de afspraken in de nieuwe CAO. Verder wordt bij de verdeling van de taken rekening gehouden met aspecten als: zwaarte en duur van de taak, de motivatie en de sterke kanten van de medewerker. Ook de inschatting van de mogelijke belastbaarheid speelt een rol van betekenis. We streven naar een eerlijke verdeling van deze taken zonder al te rigide om te gaan met de factor tijd.

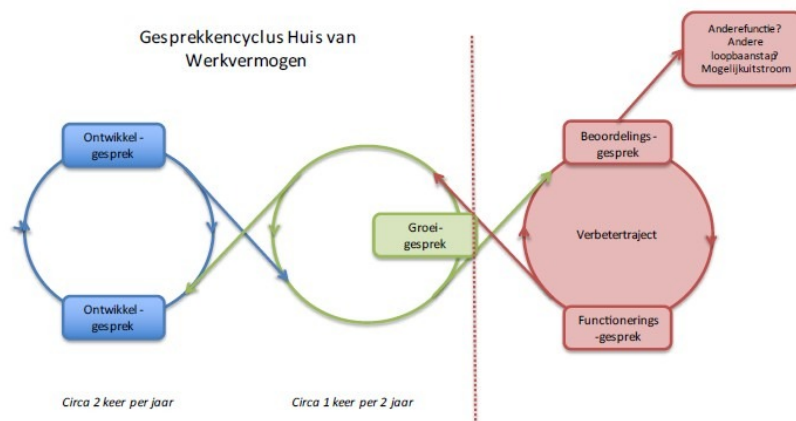
5.7 Gesprekkencyclus



De 'ideale' gesprekkencyclus staat of valt bij de kwaliteit van de uitvoering en de wijze waarop betrokkenen hiermee omgaan, alsmede bij het (persoonlijk) leiderschap en de cultuur binnen een organisatie. Het is belangrijk om dit aan het begin van dit beleidsstuk te noemen, omdat instrumenten & beleid op zichzelf niet het verschil maken. De mensen die er invulling aan geven doen dat wel. Daarbij maakt het een groot verschil wanneer de gesprekkencyclus zoveel mogelijk naadloos aansluit op andere HRM-beleidsonderwerpen. Daarmee wordt de gesprekkencyclus als het ware een logisch onderdeel van het geheel: het is het 'cement' tussen de verschillende onderdelen. Men gaat er het nut van in zien. Of, beter nog, het wordt duidelijk welke toegevoegde waarde het heeft voor zowel medewerker als leidinggevende en om die reden geeft men er graag invulling aan.

Reglement HRM gesprekkencyclus zie bijlage

Het proces voor de gesprekkencyclus bestaat uit ontwikkel- en groeigesprekken die elkaar afwisselen als in een doorlopende cyclus, een lemniscaat. De doorlooptijd van de gehele cyclus is in de meeste gevallen twee jaar. Een ontwikkelgesprek vindt plaats tussen medewerkers en een groeigesprek tussen een medewerker en de leidinggevende. Voor beide gesprekken is een instructie beschikbaar en een werkblad. In de gesprekken is de methode van het Huis van Werkvermogen volledig geïntegreerd. Een definitief ingevuld werkblad leidt tot een ontwikkel- of een groeiplan, welke worden opgenomen in het digitale personeelsdossier van de medewerker en dienen als input voor een volgend gesprek.



Bijlagen

1. reglement huis van werkvermogen
2. beleid huis van werkvermogen
3. reglement huis van werkvermogen
4. beleid huis van werkvermogen

5.8 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig.

Gevolgde teamscholing 2019-2023

Jaar	Thema	Organisatie
2019-2020	Directe Instructie geven	Plevier
	PBS	PI-Research
2020-2021	PBS	PI-Research
2021-2022	Training fysieke interventie	NH-zorg
	EDI	Marcel Schmeier
2022-2023	PBS	PI-research
	Traumaisensitief lesgeven	Trauma company

Gevolgde persoonlijke scholing 2019-2023

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
BHV herhalingscursus	Wincoop	5
Kleutertaal	onbekend	1
Kwaliteitscholing GO	Meerkring	3
Studie onderwijsondersteuner	Hogeschool Avans	2
PABO	CHE	1
Brainblocks	Onbekend	1

5.9 Verzuimbeleid

De school volgt het ziekteverzuimbeleid 2017 van stichting Meerkring. Wij voeren dit uit om arbeidsongeschiktheid te voorkomen; ziekteverzuim terug te dringen; de wetgeving op dit gebied na te leven.

Onze visie is dat bevlogenheid gestimuleerd wordt wanneer medewerkers gezond en vitaal zijn. Het verlagen van het verzuim is daarmee geen doel op zich maar één van de acties gericht op het verhogen van vitaliteit.

Bij ons staat verzuim structureel op de agenda van het directieoverleg; maken wij gebruik van het aanbod van Meerkring zoals het open spreekuur over arbeidsomstandigheden met de bedrijfsarts; de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de bovenschoolse coördinator verzuim in een Sociaal Medisch Overleg; reageren wij op signalen van de (deskundige) medewerkers; voeren wij individuele gesprekken met medewerkers (functionerings-loopbaangesprekken); zetten wij verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden structureel op de agenda van de teamvergaderingen.

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de schoolleiding. De schoolleiding en de medewerker dienen zich te houden aan het protocol bij ziekte en re-integratie (onderdeel van het ziekteverzuimbeleidsplan). Hierin zijn de volgende onderdelen opgenomen: algemene verplichtingen werknemer; algemene verplichtingen werkgever; rechten van de medewerker (vastgelegd in de vernieuwde arbo-wet); dossieropbouw; verzuimprotocol (Wet Poortwachter).

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het op een correcte wijze en tijdig doorgeven van ziek- en herstelmeldingen (in AFAS personeelsinformatiesysteem). De schoolleiding houdt regelmatig (wekelijks) contact met de zieke; relevante post en andere informatie van de school worden doorgestuurd en stimuleert de betrokkenheid van collega's bij de situatie waarin de zieke zich bevindt.

5.10 Mobiliteitsbeleid

Meerkring heeft het beleid op mobiliteit verwoord in het beleidsdocument Doorstroom- en Herplaatsing. De schoolleiding bespreekt de wens tot mobiliteit in het kader van ontwikkeling met de leerkrachten. Jaarlijks in het voorjaar worden de mogelijkheden voor vrijwillige- en verplichte doorstroom naar een andere Meerkring school bepaald. Met ingang van een nieuwe schooljaar wordt het Meerkring introductieprogramma uitgevoerd voor deze op de school nieuwe leerkrachten.

5.11 Deskundigheid ICT

Medewerkers van (naam school) beschikken over voldoende kennis en vaardigheden (op het gebied van praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking) om de digitale geletterdheid van kinderen te stimuleren en te vergroten. Ook weten zij alles van cybersecurity, ofwel het veilig omgaan met ICT en informatie, en zijn zij uitstekend in staat om kinderen en ouders hierin mee te nemen. Dit sluit goed aan bij deze Meerkring-basisdoelen, 'We geven goed onderwijs' en 'We werken samen in een professionele cultuur'.

Stuk voor stuk zijn onze medewerkers lerende professionals, die zelfstandig, creatief en kritisch gebruik maken van ICT bij het leren, lesgeven en organiseren van onderwijs. Zij hebben een probleemoplossende houding, proberen kleine ICT-problemen zelf op te lossen en roepen zo nodig de juiste hulp.

Onze medewerkers zijn gewend te werken met SharePoint, OneDrive en Microsoft Teams. Dit laatste kunnen zij effectief inzetten voor de digitale schoolklas én voor interne en externe communicatie en samenwerking. Ook kunnen zij werken met onze elektronische leeromgeving en administratieve systemen. In hun dagelijks werk zetten zij programma's als Word, Excel en PowerPoint effectief in.

Bovendien kunnen onze medewerkers diverse soorten hardware aansluiten en bedienen en kleine storingen verhelpen. Zij zijn snel vertrouwd met de basisfuncties van digitale apparaten en kunnen goed overweg met randapparatuur. Deze benadering sluit goed aan bij deze Meerkring-basisdoelen, 'We hebben aantrekkelijke scholen' en 'We werken samen in een professionele cultuur'.

Als school faciliteren wij adequate feedback, scholing op maat (via de Meerkring Academie) en ondersteuning in het vertalen van onze visie naar de dagelijkse praktijk. Zo bieden wij elke medewerker volop mogelijkheden om zichzelf steeds verder te professionaliseren. Dit sluit prima aan bij één van de vier Meerkring-basisdoelen, 'We werken samen in een professionele cultuur'.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Stichting Meerkring is een schoolbestuur voor Openbaar en Algemeen Bijzonder Primair Onderwijs in Amersfoort. Bij Meerkring zijn 21 scholen en het Centrum voor Ontwikkeling (CvO) aangesloten. In Amersfoort zijn 20 scholen gevestigd, in de gemeente Soest één. We hebben 14 reguliere scholen en 8 GO! scholen (die speciaal (basis)onderwijs bieden, evenals een taalschool en hoogbegaafdenonderwijs). Via dit unieke collectief aan scholen bieden we niet alleen voor bijna ieder kind een passende plek. Ook zijn we een netwerkorganisatie door verbinding met andere scholen en maatschappelijke partners. Alle Meerkringscholen zorgen voor eigentijds, maatschappelijk betrokken onderwijs in een veilige leeromgeving en iedere school/kindcentrum heeft een eigen karakter, specialisme en/of onderwijsstrooming. Meerkring bestaat uit een aantal onderdelen die samen verantwoordelijk zijn voor de aansturing, uitvoering, en evaluatie, verantwoording en dialoog rondom onderwijskwaliteit.

Het college van bestuur bestaat uit een voorzitter en een lid. Onderling verdelen zij de portefeuilles en de aansturing van de scholen en het bestuursbureau. Op dit moment wordt een nieuw lid geworven. De raad van toezicht bestaat op dit moment uit zes leden inclusief de voorzitter.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en de wijze waarop hierop wordt gestuurd. Dit betekent dat besluiten tot belangrijke interventies altijd door het bestuur worden genomen. Het bestuur heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid en kan eventueel beredeneerd afwijken van het advies van staf en/of directeuren.

6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een aanbod per groep dat gebaseerd is op leeftijd. Het aanbod is beschreven in de schoolambitie. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van leeftijd en onderwijsbehoeften. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Gezien het fluctuerend leerling aantal en de instroom gedurende het schooljaar wordt er flexibiliteit gevraagd als het gaat om het organiseren en indelen van de groepen.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er overzichtelijk (opgeruimd en netjes) uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	De school betreft ouders bij de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	De school heeft een leerlingraad <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
4.	Op school zijn er duidelijk gedragsverwachtingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Schoolklimaat (VS2)	3,2

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie veiligheidsplan).

Op Plevier werken we met PBS (Positive Behavior Support) Met PBS hebben wij op Plevier tot doel een positief schoolklimaat te creëren waarin alle kinderen en volwassenen zich veilig voelen, zowel fysiek als psychisch, waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Kernwoorden hierbij zijn:

- respect hebben voor elkaar
- vertrouwen op elkaar
- leren geloven in eigen kennen en kunnen
- elkaar positief bevestigen
- plezier met elkaar beleven
- ontwikkelen van de zelfstandigheid

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (Swis Suite).

De veiligheidscoördinator analyseert jaarlijks de gegevens uit het tevredenheidsonderzoek en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Een pestprotocol is aanwezig.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de locatie-directeur betrokken bij de afhandeling. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten. Indien nodig registreren wij in de VIR.

De ouders en de leraren worden eens per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over BHV'ers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Veiligheid (VS1)	3,8

Bijlagen

1. Kwaliteitsonderzoek 2022 B&T

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Rienks te Leusden een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op en volgen we het traject conform de Wet op de Poortwachter. De directeur en de zieke medewerker stellen een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Deze maakt onderdeel uit van het veiligheidsplan.

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te

optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. De samenwerking met zorgpartners wordt steeds intensiever. De ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen gaan verder dan wij als onderwijs kunnen bieden. In het School Ondersteuningsprofiel staan beschreven met welke zorgpartners wij samenwerken.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente.

6.8 Contacten met ouders

Om de leerlingenzorg optimaal mogelijk vorm te geven vinden we contacten met ouders belangrijk. Het eerste contact met ouders is tijdens de kennismaking. Daarna volgt het intakegesprek. Van iedere leerling wordt een dossier samengesteld waarin informatie wordt verzameld om een zo goed mogelijk beeld van de leerling te krijgen. In de schoolgids, op de website en op ouderavonden wordt informatie gegeven over de doelstellingen en werkwijze van de school. Ouders worden betrokken bij het opstellen van de ontwikkelingsperspectieven (OPP's). Zowel het eerste ontwikkelingsperspectief als de daaropvolgende zijn documenten die dienen als overeenkomst, gesloten tussen ouders, leerling en school. Hier worden de beginsituatie, de gestelde doelen, ontwikkelingskansen en mogelijke bedreigingen voor de ontwikkeling van de leerling, samen met de aanpak, in opgenomen. Gedurende de schoolgang van de leerling wordt regelmatig (telefonisch) overlegd over de leerling en naar aanleiding van de rapporten worden ouders uitgenodigd voor een gesprek met de leerkracht. Hiernaast kan het per leerling verschillen in welke mate er contact is tussen de leerkracht en de ouders. Leerkracht en ouders kunnen in gezamenlijk overleg de frequentie hiervan bepalen. Indien er meerdere ketenpartners betrokken zijn bij de zorg voor de leerling kunnen er 'rondtafelgesprekken' gepland worden, waarbij ouders, betrokkenen van school en zorginstanties aanwezig kunnen zijn.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen instromen in het voortgezet (speciaal) onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze schoolverlaters terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet (speciaal) onderwijs te slagen. Wij hechten daarom aan contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

1. het OPP geeft een helder inzicht in het uitstroomperspectief per leerling
2. Wij informeren ieder jaar bij VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het V(S)O voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

6.10 Vervolgsucces

6.11 Privacybeleid

Meerkring vindt het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de privacy van onze leerlingen. De Algemene Verordening Gegevensbescherming, die sinds 25 mei 2018 van kracht is, vormt het uitgangspunt van het

privacybeleid van alle scholen die vallen onder Stichting Meerkring. In onze privacyverklaring staat beschreven hoe wij als scholen van Stichting Meerkring met persoonsgegevens omgaan. Deze privacyverklaring kunt u vinden op de website van Stichting Meerkring: <https://www.meerkring.nl/Meerkring/Privacy>

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Plevier werkt volgens de werkwijze van het 4D-model (opbrengstgericht werken).

De aanpak 'Opbrengstgericht werken in 4D' draait om data, duiden, doelen en doen. Alles begint met het hebben van hoge verwachtingen van de leerlingen en het formuleren van ambities op schoolniveau. Deze vormen de basis voor het onderwijsaanbod en voor drie arrangementen die leerkrachten voor hun eigen groep vormgeven: basis, intensief en verdiept arrangement. Leertijd, leerstofdoelen, klassenmanagement en didactisch-pedagogisch handelen worden nauwkeurig afgestemd op de verschillende arrangementen. Zo krijgen alle leerlingen een passend aanbod dat aansluit op de schoolambities.

Om de leerlingen de juiste ondersteuning te bieden, biedt de school (naast goed onderwijs) een aantal gerichte interventies binnen de groep en/of school.

De school heeft in haar kwaliteitshandboek en ondersteuningsplan beschreven hoe de extra ondersteuning vormgegeven wordt (zie bijlage).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,67

Bijlagen

1. kwaliteitshandboek Plevier

7.2 Kwaliteitskaarten

Op Plevier maken we gebruik van allerlei documenten om onze kwaliteit te borgen waaronder kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden regelmatig geëvalueerd en aangepast.

Naast kwaliteitskaarten hebben we een handboek. in dit handboek staan de belangrijkste zaken omschreven t.a.v. visie en handelen.

7.3 Verantwoording en dialoog

Op Plevier betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit.

Structureel zetten we collegiale visitaties in op schoolniveau, gaan we in gesprek met het CvB en de beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteit, bespreken we onderdelen met de MR, ouderklankbordgroep, ouderraad en leerlingklankbordgroep.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. Dit resulteert in de volgende kwaliteitsindicatoren:

1. Het jaarplan en jaarverslag van onze school is terug te vinden op de website van de school en op Vensters PO (www.scholenopdekaart.nl)
2. Voor de verantwoording en dialoog met betrekking tot kwaliteitszorg hanteren we tweejaarlijkse schoolvisitaties
3. Jaarlijks voeren we gesprekken met het CvB en vindt er een inhoudelijk gesprek plaats met de medewerkers Onderwijs & Kwaliteit en HRM.
4. Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
5. Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,33

7.4 Het meten van de basiskwaliteit

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de Financiële kaderbrief van Stichting Meerkring. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale stichting te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het College van Bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren en business controller- voor een rechtmatige- en doelmatige verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een budget-verdeelmodel ontwikkeld (zie financiële kadernota) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De administratieve ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de administratief medewerkers.

Periodiek, in principe minimaal twee keer per jaar, bespreken het College van Bestuur en de directeur van de school de voortgang van de vooraf gestelde doelen, alsmede de financiële uitputting van het schoolbudget van de school, welke is te volgen via het budgetoverzicht op InSite. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot o.a. de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht/bezettingslijst personeel ter controle aan de schooldirectie aangeboden via InSite. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen (ook over het ontstaan) worden besproken met de formatiemedewerker en PSA, alsmede tijdens de managementrapportage.

8.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het college van bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

8.3 Rapportages

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar nader gealloceerd.

Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid worden door de school projectsubsidies ontvangen voor o.a. de taalklassen, ambulante begeleiding en vergoeding klokuren gym. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

8.4 Sponsoring

Meerkring houdt zich aan het landelijke convenant sponsoring "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat in 2009 door het ministerie van OCW en partners uit het onderwijs is vastgesteld.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair

onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

8.5 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de business controller door het bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits de vooraf geformuleerde beleidsdoelen geen geweld wordt aangedaan. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

- De directeur stelt jaarlijks in overleg met de business controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de schooldirecteur verantwoordelijk is. De schoolbegroting is deels gebaseerd op het beleidsplan van de school.
- Daarnaast stelt de schooldirecteur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker HRM en de formatiemedewerker een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, onderwijsachterstandsgelden, arrangementen en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling HRM). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie aangeboden via InSite. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de formatiemedewerker en Financiën.
- Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.
- De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de (meerjaren)investeringsaanvragen per school. De investeringsbegroting wordt per kalenderjaar per school goedgekeurd. Niet uitgevoerde investeringen dienen, indien gewenst, het jaar daarop opnieuw te worden aangevraagd en gaan niet automatisch mee naar het volgende begrotingsjaar. Iedere schooldirecteur draagt jaarlijks zorg voor uitvoering van de goedgekeurde investeringsbegroting

Voor alle scholen wordt een gemiddelde afschrijvingslast gehanteerd per leerling. De investeringsgrens is vastgesteld op aanschafwaarde van > € 1.500. Bedragen lager dan € 1.500 per activum zijn géén investering.

8.6 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. Zie bijlage.

Bijlagen

1. NPO plan

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep • Wij hebben een duidelijke visie en hebben het aanbod beschreven op ons burgerschapsonderwijs van Plevier • Ontwikkelen van een duidelijk lijn in de school op gebied van taal en lezen • Van onze leerkrachten werkt 75% tijdens rekenen en spelling met het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI) • Wij hebben duidelijke afspraken t.a.v. ons rekenaanbod • Bestaande LVS vervangen door Lib of Boom.	gemiddeld
	Wij hebben een professionele cultuur • 2.5.2 De school stimuleert medewerkers tot het delen en uitwisselen van kennis, expertise en visie op onderwijs en ontwikkeling. • 2.4.2 De school verwacht van alle medewerkers een open en professionele houding • Ambitie 3.4.1 De school stimuleert medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen door middel van coaching, opleidingen, intervisie, collegiale consultatie, mobiliteit en (persoonlijk) leiderschapsprogramma's • Wij blijven ons ontwikkelen op de verschillende aanpakken voor leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften (Aanpak A en B) • We maken gebruik van ambities en talenten binnen de ontwikkelingen op school • Wij maken gebruik van elkaars expertise door collegiale consultatie • Wij werken met kwaliteitskaarten voor de essentiële vakken	gemiddeld
	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat • PBS speelt een leidende rol in onze zorgstructuur • Wij integreren PBS in onze zorgstructuur • We hebben een stabiele samenwerking met zorgpartners	gemiddeld
	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel • 2.1.1 De school investeert in ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers • 3.6.1 De school draagt bij aan de werving van nieuwe medewerkers • Op Plevier zijn we gezamenlijk verantwoordelijk en dragen we bij aan de ontwikkelingen op school • Op Plevier investeren we in samenwerking en teambuilding • Wij gebruiken het "huis van werkvermogen" voor onze gesprekkencyclus	gemiddeld

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep
	Wij hebben een professionele cultuur
	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat
	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep
	Wij hebben een professionele cultuur
	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat
	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep
	Wij hebben een professionele cultuur
	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat
	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Wij geven passend onderwijs aan onze doelgroep
	Wij hebben een professionele cultuur
	Wij hebben een goed pedagogisch klimaat
	Wij hebben een aantrekkelijke school voor ons personeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19SU02
Naam: Plevier Speciaal Onderwijs Amersfoort
Adres: Lageweg 4
Postcode: 3815 VG
Plaats: AMERSFOORT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 19SU02
Naam: Plevier Speciaal Onderwijs Amersfoort
Adres: Lageweg 4
Postcode: 3815 VG
Plaats: AMERSFOORT

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
