Schoolplan 2025 t/m 2028

Gespecialiseerd Onderwijs Hoogeveen Hoogeveen

Datum: 11 februari 2026

RENN4
excellent in speciaal talent

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **2**

1 Inleiding 5

1.1 Voorwoord 5

1.2 Doelen en functie 5

1.3 Procedures 5

1.4 Bijlagen 5

2 Strategisch beleid 6

2.1 Meerjarenbeleid 6

2.2 Inclusief onderwijs & participatie 6

2.3 Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs 7

2.4 Professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit 8

3 Schoolbeschrijving 10

3.1 Schoolgegevens 10

3.2 Kenmerken van het personeel 10

3.3 Kenmerken van de leerlingen 10

3.4 Kenmerken van de ouders 11

3.5 Sterkte-zwakteanalyse 11

3.6 Risico's 11

3.7 Landelijke ontwikkelingen 11

3.8 Missie en visie van de school 12

3.9 Actiepunten Schoolbeschrijving 13

4 Onderwijskundig beleid 14

4.1 Onderwijsconcept 14

4.2 Onze parels 14

4.3 Onze ambities 14

4.4 Onze visie op leren & ontwikkeling 16

4.5 Onze visie op leren 16

4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling 16

4.7 Burgerschap 17

4.8 Leerstofaanbod 17

4.9 Taalleesonderwijs 18

4.10 Rekenen en wiskunde 18

4.11 Bewegingsonderwijs 18

4.12 Digitale geletterdheid 18

4.13 Les- en leertijd 18

4.14 Onderwijsleerproces 18

4.15 Didactisch handelen 19

4.16 Zorg en begeleiding 20

4.17 Extra ondersteuning 21

4.18 Talentontwikkeling 21

4.19 Bijdragen aan gelijke kansen 21

4.20 Ononderbroken ontwikkeling 21

4.21 Handelings- en opbrengstgericht werken 22

4.22 Resultaten 23

4.23 Toetsing en afsluiting 23

5 Personeelsbeleid 25

5.1 Integraal Personeelsbeleid 25

5.2 Bevoegde en bekwame leraren 25

5.3 Organisatorische doelen 25

5.4 Schoolleiding 25

5.5 Beroepshouding 25

5.6 Professionele cultuur 25

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires 26

5.8 Werving en selectie 26

5.9 Introductie en begeleiding 26

5.10 Taakbeleid 27

5.11 Collegiale consultatie 27

5.12 Personeelsdossier 27

5.13 Professionalisering 28

5.14 Teambuilding 28

5.15 Verzuimbeleid 28

6 Organisatiebeleid 29

6.1 Organisatiestructuur 29

6.2 Groeperingsvormen 29

6.3 Schoolklimaat 29

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid 29

6.5 Arbobeleid 30

6.6 Interne communicatie 30

6.7 Samenwerking 30

6.8 Contacten met ouders 30

6.9 Overgang PO-VO 30

6.10 Vervolgsucces 31

6.11 Privacybeleid 31

6.12 Voor- en vroegschoolse educatie 31

6.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang 31

7 Kwaliteitsbeleid 32

7.1 Kwaliteitszorg 32

7.2 Kwaliteitscultuur 32

7.3 Professioneel statuut 32

7.4 Verantwoording en dialoog 33

7.5 Het meten van de basiskwaliteit 33

7.6 Het meten van de stelselkwaliteit 33

7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten 33

7.8 Wet- en regelgeving 33

7.9 Inspectiebezoeken 33

7.10 Vragenlijst Leraren 33

7.11 Vragenlijst Leerlingen 34

8 Financieel beleid 35

8.1 Uitgangspunten 35

8.2 Algemeen 35

8.3 Rapportages 35

8.4 Begroting(en) 35

8.5 Subsidies 35

9 Actiepunten 2025 t/m 2028 36

10 Meerjarenplanning 2025 39

11 Meerjarenplanning 2026 40

12 Meerjarenplanning 2027 41

13 Meerjarenplanning 2028 42

14 Formulier "Instemming met schoolplan" 43

15 Formulier "Vaststelling van schoolplan" 44

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

We stellen onszelf een belangrijke opdracht: om het onderwijs voor onze leerlingen nog beter te maken. De scholen binnen RENN4 trekken samen op, maar hebben ook de ruimte om zelf keuzes te maken die aansluiten bij hun eigen regionale context en leerlingenpopulatie. De wereld waarin we leven is dynamisch, net als ons onderwijs. Samen met onze medewerkers en relevante partners hebben we onze koers voor de toekomst bepaald. Onze visie hebben we uitgewerkt in dit schoolplan. Het fundament voor dit plan zijn de kernwaarden vanuit Renn4: vertrouwen, samen en innovatief. Het is een compacte weergave van ons beleid voor de komende vier jaren. Dit plan is afgestemd op het meerjarenbeleidsplan van RENN4 en is geformuleerd binnen de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Onze geformuleerde ambities werken we jaarlijks uit in een jaarplan dat eveneens een relatie heeft met de RENN4 kaderbrief. In een jaarverslag (o.a. in de schoolgids) zullen we steeds terugblikken of de gestelde ontwikkel- en verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen/opnieuw plannen. Langs deze weg bedanken wij iedereen die op zijn of haar wijze een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van dit schoolplan.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de RENN4- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 2025-2028. 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 de school 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. Ook is er een ouderavond georganiseerd waarbij de ouders hebben meegedacht over de meerjaren doelen voor onze school. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen 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

2 Strategisch beleid

2.1 Meerjarenbeleid

Missie

Elke leerling heeft de potentie om te groeien als het onderwijs en de ondersteuning zich vormen rond de mogelijkheden van de leerling.
In een veilige en stimulerende omgeving verzorgen we inclusief en passend onderwijs aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften op het gebied van leren en gedrag. Gespecialiseerde, betrokken en vitale medewerkers én een duurzame samenwerking met verschillende ketenpartners zijn hiervoor essentieel.

Visie

Door in vertrouwen samen te werken aan de verdere ontwikkeling van onze organisatie binnen een veranderend onderwijslandschap maken we de mogelijkheden van onze leerlingen zichtbaar binnen een (meer) inclusieve onderwijssetting. Een setting die gelijke kansen biedt aan al onze leerlingen en waar persoonlijke ontwikkeling, socialisatie en kwalificatie centraal staan.

2.2 Inclusief onderwijs & participatie

RENN4 streeft de komende jaren naar een inclusieve onderwijspraktijk die verder gaat dan het traditionele curriculum. Dit streven wordt ondersteund vanuit een daarop afgestemd beleid en cultuur. Dit is de basis om te kunnen werken aan goed onderbouwde praktijken, om uiteindelijk inclusief onderwijs verder te realiseren. Door expertise te delen, flexibiliteit te omarmen, en een brede kijk op onderwijs zetten we ons samen met partners in de regio in voor een onderwijspraktijk waarin elke leerling de kans krijgt om te groeien, te leren, en volledig deel te nemen aan de samenleving. We willen samen met onze partners in het regulier onderwijs, de zorg en de opvang, het aantal leerlingen dat gebruik maakt van het gespecialiseerd onderwijs de komende jaren stabiliseren maar liever nog verminderen.
Inclusief onderwijs gaat verder dan alleen het bieden van onderwijs op diverse niveaus. Wij omarmen het idee dat onderwijs meer is dan alleen kwalificatie en streven naar een sterke socialisatie van onze leerlingen. Om dit te realiseren is een sterke sociaal-emotionele en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen nodig, die bijdraagt aan de latere positie in de maatschappij. Inclusief onderwijs vraagt om een gedragen visie vanuit het ontwikkelperspectief van leerlingen, en inclusief leiderschap, beleid gericht op het bevorderen van de doorstroom van leerlingen en een positieve cultuur waarin streven naar inclusief onderwijs het uitgangspunt is.

Om inclusief onderwijs te kunnen realiseren kijken we niet alleen naar de individuele leerling, maar naar het gehele onderwijssysteem. We zijn flexibel in ons onderwijs en de ondersteuning die we bieden om leerlingen zo optimaal mogelijk te kunnen laten ontwikkelen. Daarnaast richten we ons op het voorkomen en terugdringen van thuiszitters en streven we naar maximale schoolaanwezigheid van leerlingen.

Om inclusief onderwijs tot ontwikkeling te brengen is het essentieel om samen te werken met het regulier onderwijs. RENN4 neemt binnen het onderwijslandschap de rol op zich om expertise te delen en een partner te zijn voor reguliere scholen om hen te ondersteunen. Het doel is om samen te werken aan een inclusieve benadering waarbij alle leerlingen optimaal kunnen profiteren van het onderwijs en ondersteuningsaanbod zo veel mogelijk in de eigen omgeving. Wij hebben dit streven vertaald in een missie, en visie op inclusief onderwijs en participatie, en hebben daarbij succesbepalende factoren geformuleerd.

Missie

"Samen leven leer je op school"
Bij RENN4 ontmoeten leerlingen elkaar, leren en ontwikkelen zij zich samen, spelen en werken met elkaar.

Ons onderwijsaanbod sluit aan bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en wordt vormgegeven in samenwerking met ketenpartners in de regio.

Visie
Wij geven het leer- en ontwikkelrecht van leerlingen vorm door altijd de leerling centraal te zetten. We doen dit door actief bij te dragen aan een positieve beeldvorming over inclusie en participatie en expertise te delen. We staan voor thuisnabij onderwijs en werken hierin integraal samen met onze partners.

Succesbepalende factoren

- RENN4 heeft een heldere visie op inclusief onderwijs en haar rol hierin.
- Medewerkers van RENN4 staan positief ten opzichte van inclusie.
- Binnen RENN4 spreken we eenduidige taal ten aanzien van inclusief onderwijs en ondersteuningsbehoeften vanuit het doelgroepenmodel en dit dragen we actief uit. RENN4 in het algemeen en RENN4-scholen in het
- bijzonder hebben inzicht in kennis en kwaliteiten van aanbieders van onderwijs en ondersteuning in het onderwijsveld.
- Alle RENN4 scholen hebben concrete afspraken ten aanzien van inclusie met ketenpartners in hun regio. Er vindt actieve expertisedeling plaats in de regio.
- Het aantal van fysiek binnen RENN4-scholen onderwijs volgende leerlingen is gedaald.
- Hoe we dit willen realiseren is in de bijlage te lezen.

Bijlagen

1. A3 plan - inclusief onderwijs en participatie

2.3 Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs

RENN4 ziet zichzelf als specialist binnen het onderwijslandschap. Gedreven door de overtuiging dat elk kind het recht heeft op hoogwaardig, kwalitatief goed onderwijs, ongeacht de uitdagingen waarmee het wordt geconfronteerd. Wij zien onze leerlingen als unieke individuen met specifieke behoeften. We realiseren voor elk kind een passend aanbod en zijn daarin onderscheidend. Om gespecialiseerd onderwijs van hoge kwaliteit te realiseren, stellen wij ambitieuze doelen die aansluiten bij de mogelijkheden van iedere leerling. Ook hier is het van belang dat onze medewerkers en betrokken ketenpartners dezelfde taal spreken en dat de benodigde competenties gedefinieerd en gedragen zijn. Daarnaast willen we duurzaam blijven voldoen aan de gestelde norm voor basiskwaliteit.

Wij hechten veel waarde aan professionalisering/professionele ontwikkeling van onze medewerkers en stimuleren praktijkgericht leren. Voorbeeldgedrag van onze schoolteams ten aanzien van individuele ontwikkeling vormt de inspiratie voor onze leerlingen, en wij faciliteren een cultuur waarin leren en ontwikkelen als continu proces worden beschouwd. Als RENN4 sluiten we niet alleen zo veel mogelijk aan bij praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek, maar initiëren we dit ook via onderzoekers die bij ons in dienst zijn. Op deze manier ontwikkelen we nieuwe werkwijzen en passen we deze op een onderbouwde wijze toe. Dit stelt ons in staat om flexibel in te spelen op veranderende behoeften van onze leerlingen. Hierbij streven wij ernaar niet alleen nieuwe inzichten te gebruiken en kennis over te dragen, maar ook het vermogen tot zelfstandig denken en probleemoplossend handelen bij onze medewerkers te ontwikkelen. We hebben dit streven vertaald in een missie, en visie op hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs, en hebben daarbij succesbepalende factoren geformuleerd.

Missie
We werken evidence-informed om te komen tot hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs voor onze leerlingen, waardoor zij zo goed mogelijk worden voorbereid op een plek in de maatschappij. We dragen hiermee zorg voor inclusief onderwijs; speciaal waar nodig, regulier waar mogelijk.

Visie
Samen met het reguliere onderwijs zoeken we naar de beste onderwijsondersteuning voor onze leerlingen. Ons doel is dat leerlingen een volwaardig diploma behalen of naar een passende vervolgplek uitstromen. Dit kan maatwerk vereisen, zoals symbiosetrajecten, individuele trajecten of onderwijs op afstand. We baseren onze aanpak bij alles op wetenschappelijke inzichten, ook om ons pedagogisch en didactisch handelen te versterken.
We streven naar een optimaal leerklimaat waarin leerlingen naast cognitieve inspanning ook voldoende beweging, ontspanning, variatie en sociale interactie hebben. We gebruiken activerende werkvormen en verrijken het lesprogramma met praktijk, sport en cultuur, wat zorgt voor afwisseling tussen bewegen en stilzitten en tussen binnen en buiten zijn.
Met betrekking tot de basisvaardigheden hanteren we de normen en standaarden uit de opbrengstennotitie en sluiten zoveel mogelijk aan bij het reguliere onderwijs. Hierbij nemen we de kerndoelen van de SLO als uitgangspunt. Voor de

basisvaardigheden geldt: alles is afgestemd op de leerlingenpopulatie en geïntegreerd in verschillende vakken, waardoor er een passend en dekkend aanbod ontstaat.

Succesbepalende factoren

- Er is participatie vanuit alle organisatielagen in bovenschoolse overleggen en projecten.
- De opbrengstennotities zijn goed geïmplementeerd binnen de scholen.
- We hebben allen een onderzoekende houding en werken volgens evidence-informed, waarbij de vertaling van onderzoek naar praktijk kan worden gemaakt zodat het onderzoek toepasbaar is in de praktijk.
- De leerlingvolgsystemen SomToday en ParnasSys worden gevuld zoals opgenomen in de schrijfwijzers, zodat we de juiste informatie uit de bestuursmodules UltimView en Cum Laude kunnen gebruiken en deze informatie kunnen gebruikten om opbrengst- en handelingsgericht te werken.
- Netwerkleren: er is een een horizontale verbinding tussen scholen, scholen en het bedrijfsbureau en vice versa. Er is een structurele samenwerking met regulier onderwijs, ouders en andere stakeholders. Er wordt binnen de
- gehele organisatie gewerkt met een PDCA-cyclus in het kader van continue verbetering.
- Hoe we dit willen realiseren is in de bijlage te lezen.

Bijlagen

1. A3 plan - Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs

2.4 Professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit

Onze medewerkers zijn ons meest waardevolle kapitaal en vormen het middel om gedrag van leerlingen te beïnvloeden. Door onze gespecialiseerde medewerkers duurzaam in te zetten bieden we hoogwaardig onderwijs; niet alleen voor onze eigen leerlingen maar óók voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte in de regio. Op deze manier dragen we als organisatie bij aan het toekomstperspectief van deze groep leerlingen.

Door een stimulerende omgeving te creëren waarin medewerkers gehoord en gezien worden, voelen zij zich gewaardeerd en aangemoedigd om regie te nemen over hun professionele ontwikkeling. Door het voeren van een continue dialoog maken we elkaars kwaliteiten zichtbaar, die zijn afgestemd op het team. Ons gezamenlijke doel is kennis delen, onderzoeken en het verbeteren van de onderwijspraktijk om zo het onderwijs aan de leerlingen te optimaliseren. We streven naar de juiste persoon op de juiste plek en maken we optimaal gebruik van de kracht en interesses van onze medewerkers. De waarden vertrouwen, persoonlijk leiderschap, eigenaarschap en een professionele cultuur vormen daarbij de basis van ons werken.

We investeren in medewerkers door (bij)scholingsmogelijkheden en passende ondersteuning. Hiervoor hanteren we heldere kaders en uniforme werkwijzen. Door continu te blijven leren en groeien, zijn onze medewerkers up-to-date met de nieuwste onderwijsontwikkelingen. Dit komt ten goede komt aan de kwaliteit van ons onderwijs. We maken hiervoor gebruik van de ruime en veelzijdige kwaliteiten en talenten die we binnen onze organisatie hebben en we maken effectief gebruik van de expertise van onze ketenpartners. We maken daarbij gebruik van gedragen normatieve kaders en het spreken dezelfde taal.
Het is cruciaal zicht te hebben op ieders kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden en die te benutten. Hierbij streven we naar een continue dialoog en horizontale verbinding: niet alleen binnen de eigen school, maar ook organisatiebreed werken collega's samen en leren zij van elkaar. We zetten kwaliteiten en talenten gericht in. We streven daarbij naar een optimale match tussen individuele capaciteiten en dat wat er nodig is voor de school/organisatie. Dat doen we niet alleen om persoonlijke groei te bevorderen, maar ook om als schoolteams effectiever te kunnen opereren.
Om dit te kunnen realiseren is vitaliteit een sleutelbegrip in ons streven naar gezonde medewerkers. We bevorderen een cultuur waarin medewerkers zowel fysiek als mentaal worden ondersteund, met aandacht voor een gezonde levensstijl en welzijn die de vitaliteit vergroten. We hebben dit streven vertaald in een missie, en visie op professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit.

Missie
Onze medewerkers zijn ons meest waardevolle kapitaal en vormen het middel om gedrag van leerlingen te beïnvloeden. Door onze gespecialiseerde medewerkers duurzaam in te zetten bieden we hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs, niet alleen voor onze eigen leerlingen, maar óók voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte in de regio. Op deze manier dragen we als organisatie bij aan het toekomstperspectief van deze groep leerlingen en inclusief onderwijs.

Visie
Door het voeren van een continue dialoog maken we elkaars kwaliteiten zichtbaar, welke zijn afgestemd op het team. Binnen de organisatie streven we naar de juiste persoon op de juiste plek en maken we optimaal gebruik van de kracht en interesses van

onze medewerkers. De waarden persoonlijk leiderschap, eigenaarschap en een professionele cultuur vormen daarbij het de basis van ons werken.

Succesbepalende factoren

- We werken vanuit vertrouwen en de continue dialoog.
- Er zijn heldere kaders en afspraken rond uniforme werkwijzen.
- We hanteren gedragen normatieve kaders en spreken dezelfde taal.
- We hebben zicht op kwaliteiten en talenten met aandacht voor blinde vlekken.
- Elke medewerker voelt zich eigenaar van, en voert regie op de persoonlijke ontwikkeling.
- Er bestaat gespreid leiderschap in alle lagen van de organisatie.
- We werken in een professionele cultuur die ontwikkeling faciliteert.
- RENN4 is een aantrekkelijk werkgever.
- We zijn in verbinding en binnen en buiten de organisatie.
- Met een open en transparante houding leren we van elkaar.

Hoe we dit willen realiseren is in de bijlage te lezen.

Bijlagen

1. A3 plan - Professionele ontwikkeling, continue dialoog en vitaliteit

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	RENN4
College van Bestuur:	Yvonne Beishuizen, Jeep Jonker
Adres + nummer:	Donderslaan 157A
Postcode + plaats:	9728 KX
Telefoonnummer:	050 – 309 88 88
E-mail adres:	info@renn4.nl
Website adres:	www.renn4.nl
Gegevens van de school	
Naam school:	Gespecialiseerd onderwijs Hoogeveen
Directeur:	Tialda Otter
Adres + nummer.:	Wielewaal 1/ Van Goghlaan 3
Postcode + plaats:	7905 GX Hoogeveen
Telefoonnummer:	0528 234444
E-mail adres:	GOH@renn4.
Website adres:	www.renn4.nl

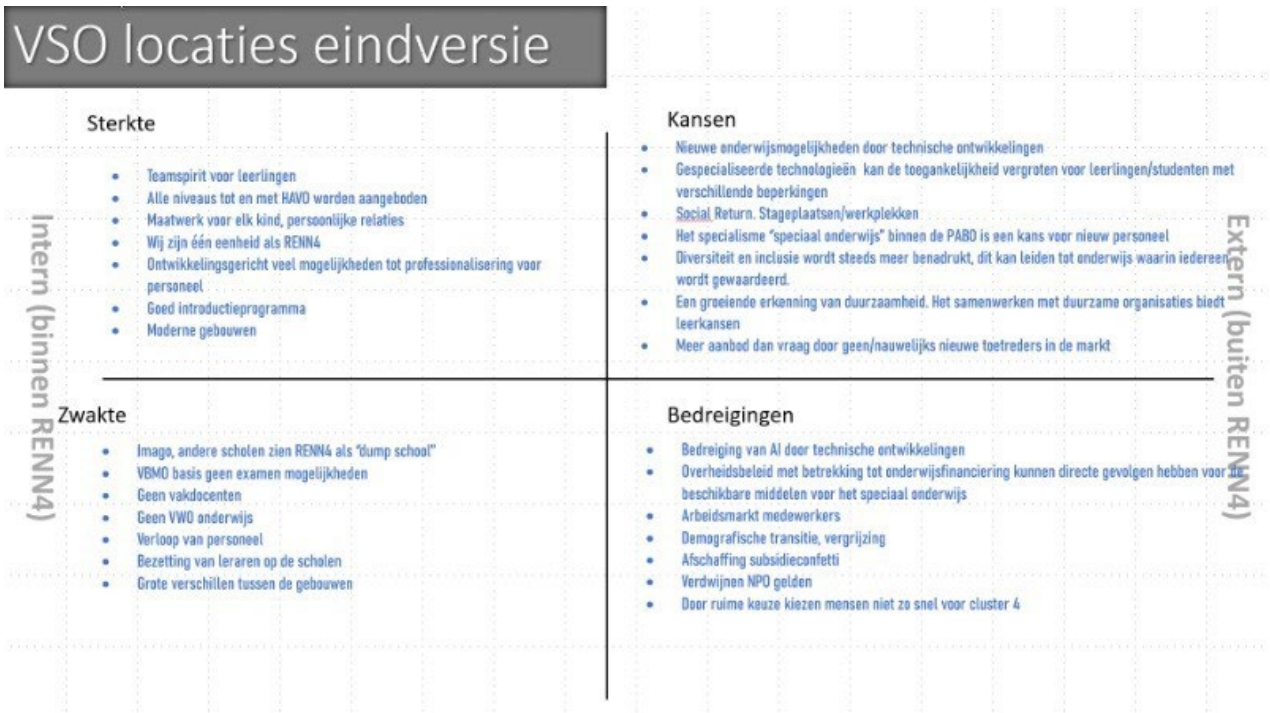
3.2 Kenmerken van het personeel

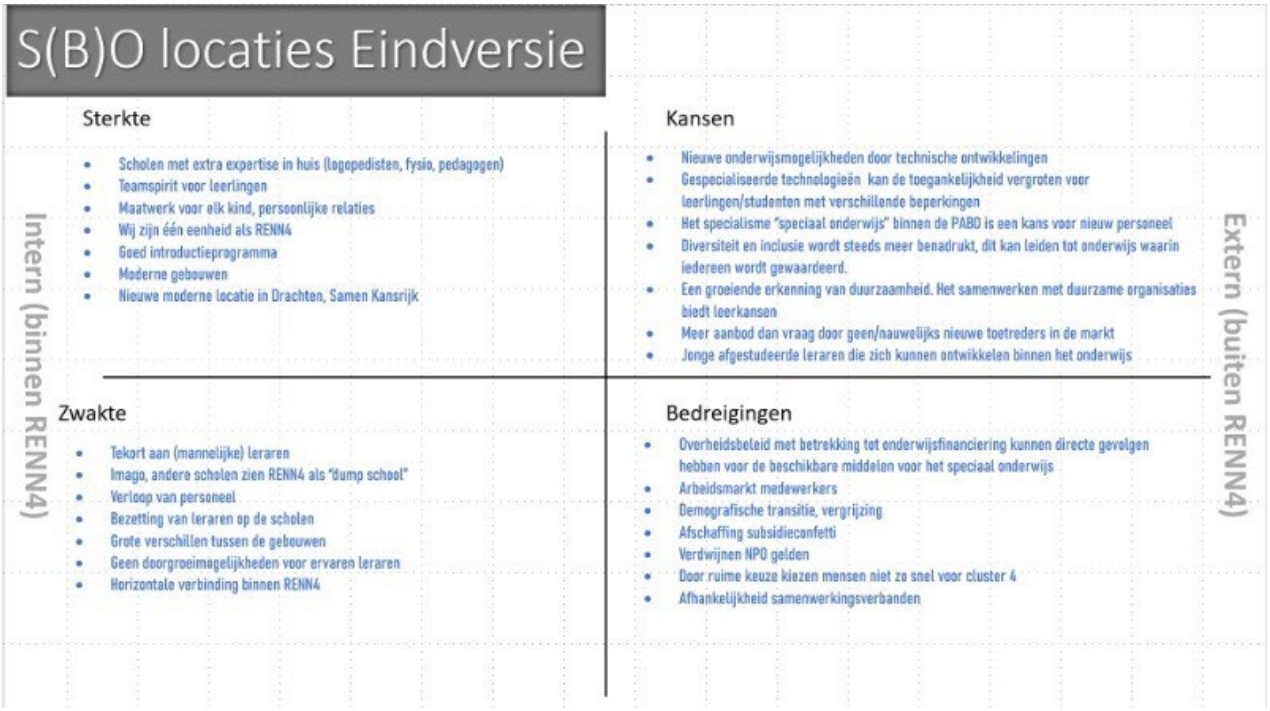
3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze scholen (sbo de Kameleon, sbo de Carrousel, so de Aventurijn en so de G.J. van der Ploegschool) werken intensief met elkaar samen. Dit betekent onder andere dat onze leerlingen met diverse toelaatbaarheidsverklaringen (zowel so als sbo) bij elkaar in de groep zitten.
Wij bieden een gedifferentieerd onderwijsaanbod voor leerlingen van 4 tot en met 12 jaar, voor wie het reguliere basisonderwijs niet voldoende passend is.
Wij bieden onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van:
· leren,
· sociaal-emotionele ontwikkeling,
· de executieve functies,
· niet-neurotypisch profiel (denk aan o.a. ADHD, autisme), · een
combinatie van bovengenoemde gebieden.
Onze scholen maken gebruik van het landelijk doelgroepenmodel (LDGM) waarmee onderbouwd en transparant het maximaal haalbare eindniveau en het benodigde onderwijsaanbod en de ondersteuning bepaald worden. Daardoor zijn wij in staat om planmatig in kaart te brengen wat de leerling nodig heeft.
Met het LDGM brengen we het ontwikkelingsniveau en de -mogelijkheden van leerlingen in beeld. Naast IQ-scores worden nadrukkelijk andere factoren meegenomen, zoals sociaal-emotionele ontwikkeling en vaardigheden, executieve functies en leervaardigheden van de leerling. Deze brede interpretatie van gegevens is van groot belang, zeker als de cognitieve mogelijkheden en de sociaalemotionele vaardigheden ver uit elkaar liggen.
De factoren die in het LDGM zijn opgenomen worden per leerling ingevuld, waarbij iedere factor is opgedeeld in zeven niveaus (doelgroepen). Op die manier ontstaat een profiel van de leerling waarmee het benodigde ondersteunings- en onderwijsaanbod duidelijk worden.
Er is geen schoolweging gevonden voor 00JH99

3.4 Kenmerken van de ouders

3.5 Sterkte-zwakteanalyse





3.6 Risico's

3.7 Landelijke ontwikkelingen

Wij volgen de landelijke ontwikkelingen, en sluiten hierbij aan. De afdeling O&E houdt deze ontwikkelingen in de gaten, en informeert de scholen. De landelijke ontwikkelingen die we momenteel volgen, zijn:

1. De aandacht voor inclusief/passend onderwijs
2. De sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van deleerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar die steeds centraler komt te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen in de verantwoording van kengetallen (Vensters PO, Scholen op de kaart)
9. Data-gestuurd werken
10. Aanpak personeelstekorten.

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren.

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Basisvaardigheden (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs3. Digitale geletterdheid
4. Burgerschap.

Bijlagen

1. Kennisagenda voor het Onderwijs
2. Masterplan basisvaardigheden

3.8 Missie en visie van de school

Missie

Gespecialiseerd onderwijs Hoogeveen is een ontmoetingsplaats waar iedereen met **Plezier** en vanuit positiviteit kan leren en zich verder kan ontwikkelen. Onze kernwaarden – **Veiligheid**, **Verantwoordelijkheid** en **Respect** – vormen de basis van alles wat we doen.

Onze scholen (sbo de Kameleon, sbo de Carrousel, so de Aventurijn en so de G.J. van der Ploegschool) werken intensief met elkaar samen. Dit betekent onder andere dat onze leerlingen met diverse toelaatbaarheidsverklaringen (zowel so als sbo) bij elkaar in de groep kunnen zitten.

Wij bieden een gedifferentieerd onderwijsaanbod voor leerlingen van 4 tot en met 12 jaar, voor wie het reguliere basisonderwijs niet voldoende passend is.

Ons onderwijsaanbod is gebaseerd op het doelgroepenmodel en wordt ondersteund door Positive Behavior Support (PBS), een schoolbrede aanpak die zorgt voor een positief en gestructureerd schoolklimaat. Met behulp van duidelijke en visueel ondersteunde gedragsverwachtingen, die actief worden aangeleerd in gedragslessen, werken wij aan de sociale en emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. We betrekken hierbij, o.a. via nieuwsbrieven en informatieavonden, ouders/verzorgers en zorgpartners om de leerling optimaal te ondersteunen.

Wij geloven in de kansen en mogelijkheden van elke leerling en bieden een pedagogisch en didactisch aanbod waarin structuur, voorspelbaarheid en welbevinden centraal staan. Vanuit een kennis gedreven, planmatige en reflectieve houding, blijven wij onszelf continu verbeteren om de onderwijskwaliteit en onze professionaliteit verder te versterken.

Visie

Wij streven ernaar dat iedere leerling, ongeacht achtergrond of beperking, de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. Onze koers voor de komende jaren richt zich op het creëren van een inclusieve en veilige leeromgeving waarin leerlingen kunnen groeien op zowel cognitief als sociaalemotioneel vlak.

Persoonlijke groei als uitgangspunt

Ons onderwijs is afgestemd op de unieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van iedere leerling. In het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) maken we deze behoeften inzichtelijk en beschrijven we een gedifferentieerd aanbod dat aansluit bij de mogelijkheden van de leerling.

Sociale veiligheid en positieve gedragsontwikkeling

Een veilige omgeving is de basis voor leren en ontwikkelen. Met schoolbrede, duidelijke gedragsverwachtingen en hulpmiddelen zoals PBS, de ABC-piramide, een emotiemeter en een gestructureerde time-outprocedure, leren wij onze leerlingen omgaan met hun eigen emoties en die van anderen. We bevorderen veiligheid en respect door actief sociaal gedrag te oefenen. Zo wordt onze school een oefenplaats voor het leven.

Zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid

Wij versterken de vaardigheden van onze leerlingen door hen eigen keuzes te leren maken, verantwoordelijkheid te dragen en zelfstandig te werken aan (dag- en week)taken. Dit vergroot niet alleen hun zelfredzaamheid en competentie, maar ook hun zelfvertrouwen en plezier in het leren.

Hierdoor bereiden we hen voor op actief burgerschap en een betekenisvolle rol in de maatschappij.

Samen leren en ontwikkelen als team

Als team zijn wij voortdurend in ontwikkeling. Wij werken intensief samen (in leerteams), delen kennis (evidence-based) en ondersteunen elkaar om het onderwijs steeds te verbeteren. In onze samenwerking staan respect en verantwoordelijkheid centraal, waardoor een veilige en plezierige werkomgeving ontstaat. Alle medewerkers spelen een actieve rol in de ontwikkeling en implementatie van schoolbeleid en innovaties, zodat we als team blijven groeien en leerlingen het beste onderwijs kunnen bieden.

De missie en visie is tot stand gekomen door input van het schoolteam, ouders en leerlingen.

3.9 Actiepunten Schoolbeschrijving

4 Onderwijskundig beleid

4.1 Onderwijsconcept

Onze scholen (sbo de Kameleon, sbo de Carrousel, so de Aventurijn en so de G.J. van der Ploegschool) werken intensief met elkaar samen. Dit betekent onder andere dat onze leerlingen met diverse toelaatbaarheidsverklaringen (zowel so als sbo) bij elkaar in de groep kunnen zitten.
Wij bieden een gedifferentieerd onderwijsaanbod voor leerlingen van 4 tot en met 12 jaar, voor wie het reguliere basisonderwijs niet voldoende passend is.

Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief (kwalificatie) en sociaal (socialisatie en subjectificatie) te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de basisvaardigheden: rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheidnen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede)opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen. Daarnaast ondersteunen wij (reguliere) scholen bij het vormgeven van passend onderwijs in diverse samenwerkingsverbanden. Wij spreken ieders talent aan, kijken vooral naar wat wél goed gaat en leren onze leerlingen om te gaan met zichzelf en anderen.

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2023), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten).
Het meest trots zijn we op onze parels:

- Eenduidigheid in handelen (PBS) schoolbreed;
- Eenduidigheid m.b.t. time-in en time-out procedure;
- Inclusieve aanpak binnen de groepen;
- Werken met niveaugroepen/circuitonderwijs;
- Goed pedagogisch klimaat;
- Goede zicht op de begeleiding en ontwikkeling van onze leerlingen;
- Goede toegankelijkheid en samenwerking met zorgpartners en ouders;
- Wij zijn een 'Expertiseschool' vanuit de subsidie 'Ontwikkelkracht' op het gebied van het realiseren van een passend en eenduidig onderwijsaanbod gericht op gedrag.

4.3 Onze ambities

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2025-2028) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:
Meerjarenbeleidsplan 'Speerpunten' Renn4
1. Inclusief onderwijs en participatie (samenwerken met externen, waaronder regulier, om expertise breder in te zetten en om van en met elkaar te leren)
Vanuit onze expertise in het gespecialiseerd onderwijs (GOH) zetten wij ons in om reguliere scholen te ondersteunen. Dit doen wij niet alleen door onze kennis en ervaring te delen, maar ook door actief als 'Expertiseschool' bij te dragen via het programma 'Ontwikkelkracht'.
Een belangrijk speerpunt blijft bewust streven naar nauwe samenwerking tussen zorg en onderwijs, met als doel meer leerlingen met intensieve ondersteuningsbehoeften of een lage leerroute binnen ons onderwijs te bedienen.
Daarnaast wordt er bewust beleid ontwikkeld om leerlingen waar mogelijk terug te plaatsen naar het reguliere onderwijs. In samenwerking met het Samenwerkingsverband (SWV) dragen onze medewerkers hieraan bij door deels vanuit het SWV te werken. Dit stelt hen in staat om reguliere scholen direct te ondersteunen en te zorgen dat leerlingen zoveel mogelijk binnen hun eigen schoolomgeving kunnen blijven. Hierbij wordt kritisch gekeken naar de meest geschikte plek voor iedere leerling, waarbij directe doorverwijzing naar het GOH zoveel mogelijk wordt voorkomen. Om een inclusievere kijk op onderwijs te bevorderen, richten wij ons op het stimuleren van een gedeelde visie hierover onder onze medewerkers. Samenwerking met andere GO-scholen in de regio, zoals in Meppel en Steenwijk, wordt verder versterkt om een gezamenlijk, breed gedragen aanpak te realiseren.
2. Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs (stimuleren van de basisvaardigheden en omgang in deze maatschappij, denkend aan o.a. burgerschap)
Het Positive Behavior Support (PBS)-programma wordt voortgezet, waarbij leerteams zich specifiek richten op het versterken van basisvaardigheden en het oefenen van gewenst gedrag, ook buiten de schoolcontext, bijvoorbeeld door middel van georganiseerde uitstapjes.

Een belangrijk doel is dat 75% van de leerlingen de gestelde doelen binnen hun leerroute behaalt, met specifieke aandacht voor rekenen, lezen en spelling. Leerkrachten hanteren bewust hoge verwachtingen en stellen ambitieuze, maar haalbare doelen voor de leerlingen. Daarnaast worden de leerlingen op het gebied van burgerschap gevolgd en worden gerichte doelen vastgesteld, ondersteund door het gebruik van instrumenten zoals ZIEN+. De lessen worden inhoudelijk vormgegeven op basis van onze GOH leerlijnen.
Voor observatie en evaluatie in de groepen wordt de 'Kijkwijzer' ingezet om de voortgang en effectiviteit van het onderwijsaanbod te waarborgen.
Alle medewerkers blijven geschoold in PBS, dit geldt ook voor nieuwe medewerkers. De groene basis is reeds behaald, en binnen vier jaar wordt gewerkt aan de implementatie van de gele en rode aanpak. Hiermee wordt de ontwikkeling van een duurzame en effectieve onderwijsomgeving verder versterkt.
3. Professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers (aandacht voor verbinding binnen en buiten de school, bevorderen van een gezonde werkomgeving) Naast de activiteiten van de teambuildingscommissie wordt er structureel aandacht besteed aan teamleren en beeldcoaching. Het werken vanuit relevante literatuur wordt gestimuleerd o.a. door het organiseren van inspirerende Boek Focus-avonden.
Om de verbinding tussen beide locaties te versterken, wordt teamleren ingezet als middel om bewuste samenwerking te bevorderen en gezamenlijke doelen te realiseren.
Binnen de projectplannen van de leerteams worden specifieke SMART-doelen geformuleerd en gevolgd volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Deze doelen worden ondersteund door een gedegen onderbouwing vanuit de literatuur, waarmee de kwaliteit en effectiviteit van het werk verder worden geborgd.
Daarnaast wordt professionalisering van medewerkers actief gestimuleerd. Hierbij wordt gedacht aan scholing voor coördinatoren op het gebied van basisvaardigheden, beeldcoaching en gedragsaanpak. Deze investeringen dragen bij aan het verder ontwikkelen van deskundigheid binnen het team en het optimaliseren van het onderwijsaanbod.

	Speerpunten
1.	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
2.	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
3.	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers).
4.	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
5.	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
6.	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).

7.	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
8.	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
9.	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.

4.4 Onze visie op leren & ontwikkeling

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en daar waar mogelijk samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- leren door spel (bewegend leren)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen (EDI)

4.5 Onze visie op leren

4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Wij volgen de landelijke ontwikkelingen, en sluiten hierbij aan. De afdeling O&E houdt deze ontwikkelingen in de gaten, en informeert de scholen. De landelijke ontwikkelingen die we momenteel volgen, zijn:

- 1. Veel aandacht voor passend onderwijs
- 2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van deleerlingen
- 3. Ouders als partners van de school
- 4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
- 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. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Vensters PO, Scholen op dekaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

- 1. De school als lerende en professionele organisatie
- 2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
- 3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
- 4. Gelijke kansen
- 5. Technologie voor het onderwijs
- 6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Basisvaardigheden (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

- 1. Het lees- en taalonderwijs
- 2. Het rekenonderwijs
- 3. Omgaan met digitale geletterdheid
- 4. Burgerschap

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij	hoog

De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft	gemiddeld
De school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie	gemiddeld

4.7 Burgerschap

De leerlingen leren hoe sociaal competent gedrag eruitziet. De school werkt aan het bevorderen van normen, waarden en democratie. De leerlingen leren zich medeverantwoordelijk te voelen voor de aan verandering onderhevige samenleving. Burgerschap zit verweven binnen verschillende vakken en lessen.
De scholen van RENN4 geven vanuit hun eigen context vorm aan burgerschapsonderwijs, daarbij worden een aantal belangrijke RENN4 brede uitgangspunten gehanteerd:

- de leefwereld van de leerling staat centraal. Vanuit die leefwereld wordt er gewerkt naar groteremaatschappelijke thema's;
- er worden verschillende perspectieven en meningen besproken met betrekking tot de thema's dieaan de orde komen;
- de school wordt gezien als een oefenplaats voor het leven;
- de schoolcultuur is van groot belang; De waarden en normen worden besproken en voorgeleefd aanelkaar.

Zie protocol Burgerschap GOH

4.8 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale, emotionele 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 (speciaal of regulier). Twee keer per jaar volgen we onze leerlingen middels methode onafhankelijke toetsen ('Leerling in beeld') of middels de (GOH) leerlijnen.
De opbrengsten worden altijd teambreed besproken, geanalyseerd en vertaald naar acties.

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is	hoog

4.9 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt -op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht binnen ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig.
Wij brengen de taalniveaus in kaart middels de (GOH) leerlijnen en/of Leerling in Beeld.
Op basis van deze scores bepalen we de taalleerroutes van leerlingen, en brengen we de mogelijke achterstanden en de benodigde ondersteuning in kaart. Dit leggen we vast in het OPP. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).
Zie protocol taal, protocol (begrijpend) lezen en protocol spelling GOH

4.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. We gebruiken de leerlijnen en Bareka (naast onze rekenmethode) om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen en ons aanbod hierop af te stemmen. Zie protocol rekenen GOH

4.11 Bewegingsonderwijs

Bij ons op school hechten we grote waarde aan lichamelijke opvoeding. Voor ons is opvoeding een harmonieuze ontwikkeling van hoofd, hart en handen. Bovendien beschouwen wij het vak als essentieel vanwege het sociale aspect: samen leren bewegen vormt een belangrijk onderdeel van de ervaring. Om optimaal te kunnen werken aan de doelen die horen bij bewegingsonderwijs, beschikken wij over een gespecialiseerde vakdocent.

4.12 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving, waarin technologie en media een belangrijke rol spelen. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas optimaal als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden.

4.13 Les- en leertijd

De onderwijs -en lestijden worden per schooljaar gespecificeerd in de schoolgids.

4.14 Onderwijsleerproces

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen en klassenmanagement, hoewel deze facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn.
Pedagogisch handelen
Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: veiligheide. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste Kwaliteitsaspecten/ambities GOH zijn:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken gedragsverwachtingen en time out procedure
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Didactisch handelen
Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht en hebben we de leerlingpopulatie beschreven. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).
Kwaliteitsaspecten/ambities GOH zijn:

1. De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op maximaal drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie (EDI-model)
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren zorgen voor differentiatie
6. De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Klassenmanagement
Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.
Kwaliteitsaspecten/ambities GOH zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.15 Didactisch handelen

Op onze school zijn de onderwijsbehoeften van de leerlingen door het cvb, samen met de leraren, in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Actiepunt	Prioriteit
De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen	gemiddeld
De leraren monitoren tijdens de les of de leerlingen het beoogde lesdoel al dan niet halen en passen hun onderwijs waar nodig aan	gemiddeld
De leraren zorgen ervoor dat de afstemming (van de instructie, de verwerking en het tempo) gericht is op zowel de ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de pedagogische en didactische behoeften van de leerlingen	gemiddeld
De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun leerproces	gemiddeld
De leraren stimuleren de leerlingen na te denken over hun eigen ontwikkeling	gemiddeld
De leraren maken het lesdoel duidelijk	hoog
De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van groepen leerlingen	hoog
De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun gemaakte werk	gemiddeld

4.16 Zorg en begeleiding

Verborgen talent zichtbaar maken is onze missie. Dit betekent dat we ons gespecialiseerd onderwijs en onze ondersteuning steeds afstemmen op de individuele ontwikkelmogelijkheden van iedere leerling: het speciale talent. De school werkt hiervoor samen met andere organisaties, zoals beschreven in de schoolgids. De inzet van zorgpartners binnen de school is altijd ondersteunend aan het onderwijs. De commissie voor de begeleiding (cvb) is het centrale orgaan binnen de zorgstructuur. De cvb bewaakt en ondersteunt de (onderwijs)zorg voor de leerlingen binnen de school en doet dit vanuit onderwijskundig, orthopedagogisch, psychologisch, sociaal maatschappelijk en medisch oogpunt. De cvb is dan ook multidisciplinair samengesteld en bestaat uit:

· Schoolleiding
· Gedragsdeskundige
· Intern begeleider
· Schoolmaatschappelijk werker
· Jeugdarts

Daarnaast kan de cvb aangevuld worden met:

· Leerkrachten
· Stagecoördinator
· Leerplichtambtenaar
· Jeugdagent
· Externe zorgpartners

De cvb is verantwoordelijk voor het onderhoud en de ontwikkeling van de kwaliteit van zorg en begeleiding door:

· het monitoren van zorgsignalen
· coördineren en bewaken voortgang zorgactiviteiten
· adviseren over zaken met betrekking tot zorg en begeleiding,
· afstemmen met externe zorgpartners (zoals schoolarts, leerplichtambtenaar, hulpverlening en jeugdagent)
· volgen en bewaken van de ontwikkeling van leerlingen.

Voor elke leerling wordt bij schoolplaatsing en elk schooljaar een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Het OPP wordt vastgesteld na advies van de cvb en een op overeenstemming gericht overleg met de ouders.
In het OPP maakt de cvb in samenwerking met de leraren, leerling en ouders een inschatting van de doelen die een leerling kan behalen. Het OPP vormt het uitgangspunt voor het handelen en wordt aan het einde van ieder schooljaar geëvalueerd en zonodig bijgesteld.
In het OPP staan de verwachte uitstroombestemming van de leerling, de onderbouwing van de verwachte uitstroombestemming van de leerling , en een beschrijving van de te bieden ondersteuning en begeleiding en - indien aan de orde - de afwijkingen van het (reguliere) onderwijsprogramma.

Actiepunt	Prioriteit
Speerpunten voor de GW-ers 2026	hoog
Speerpunten voor de IB-ers 2026	hoog

4.17 Extra ondersteuning

De grens voor wat mogelijk is op het gebied van individuele begeleiding is afhankelijk van de zwaarte van de ondersteuningsbehoefte. In dit kader spelen beschikbare faciliteiten en personeel een rol, zie school ondersteuningsprofiel GOH
Het individuele begeleidingsaanbod is als handelingsgericht deel opgenomen in het OPP. In dit deel worden de individuele doelen beschreven en de beoogde werkwijze. Het deel van de OPP dat gaat over deze individuele begeleiding wordt vastgesteld na advies van de cvb en nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ouders, of de leerling indien die meerderjarig en handelingsbekwaam is.
Maatwerkonderwijs is een onderdeel van het aanbod van de school bestemd voor leerlingen die, door welke oorzaak ook, dreigen thuis te komen te zitten of al thuiszitten. Per leerling wordt een
(onderwijs)perspectief geformuleerd en een integraal traject uitgezet om dit perspectief te realiseren. Dit in samenwerking met alle betrokkenen: leerling, ouders, leerplicht, hulpverlening, school en eventueel anderen. Regelmatig worden vorderingen besproken in een zorgoverleg. Bij dit zorgoverleg zijn alle betrokken partijen aanwezig.

4.18 Talentontwikkeling

Hier plan per school beschrijven. Leerteam?

4.19 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. We willen alle leerlingen kansen geven en zijn steeds alert om talenten te ontdekken bij leerlingen. Dat vraagt met name om gesprekken met de leerling, maar ook met de ouders.
Onze school heeft beleid ontwikkeld voor het bijdragen aan het bieden van gelijke kansen. De kennisagenda van het NRO heeft dit aspect ook opgenomen in haar lijst van zes aandachtspunten.

4.20 Ononderbroken ontwikkeling

De leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de school doorlopen. Bij zijinstroom gaan leerlingen in de leeftijd van 12 jaar van school en hanteren we de leerjaren. Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar GO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Actiepunt	Prioriteit

De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school	gemiddeld
De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden Nederlandse taal (mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven begrippenlijst en taalverzorging) een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school	gemiddeld
De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden rekenen-wiskunde (getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden) een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat de inhoud van het curriculum voor Nederlandse taal ten minste dekkend is voor de kerndoelen en toewerkt naar de referentieniveaus	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat de inhoud van het curriculum voor rekenen-wiskunde ten minste dekkend is voor de kerndoelen en toewerkt naar de referentieniveaus	gemiddeld
Het curriculum voor Nederlandse taal kent een logisch doorlopende opbouw van doelen	gemiddeld
Het curriculum voor rekenen-wiskunde kent een logisch doorlopende opbouw van doelen	gemiddeld
Burgerschap richt zich ten minste op de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn	hoog
Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn	hoog

4.21 Handelings- en opbrengstgericht werken

Op onze school werken we handelings- en opbrengstgericht. De uitgangspunten hiervan zijn in de opbrengstennotitie beschreven (zie bijlage). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Als de gerealiseerde opbrengsten structureel onder de gewenste opbrengsten zijn, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen o.a. zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod opplussen
5. Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook in de gelegenheid gesteld om gekoppeld good practice op te doen (bijv. collegiale consultatie/teamleren).
De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2. We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3. De analyse van de toetsresultaten is norm gerelateerd
4. De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van deleraren en het aanbod.

Voor een uitgebreide beschrijving van de werkwijze omtrent HGW, OGW en het hanteren van toetsen en schoolnormen verwijzen wij naar de opbrengstennotitie en bijbehorende schoolstandaarden welke als bijlage zijn toegevoegd. Beoordeling
De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

4.22 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.
De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond vanhun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen enTaal]
3. De sociale en maatschappelijke vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwachtmag worden (op grond van hun kenmerken)
4. De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden

Zie protocollen rekenen en (begrijpend) lezen

Actiepunt	Prioriteit
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht	gemiddeld
De eindresultaten op het kernvak Nederlandse taal voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	gemiddeld
De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	gemiddeld
De school behaalt met haar leerlingen resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm(en)	hoog
X De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht	gemiddeld
X De eindresultaten op het kernvak Nederlandse taal voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	gemiddeld

4.23 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 me behulp van methode afhankelijke toetsen en methode onafhankelijk toetsen zoals: Leerling in beeld en/of de (CED) leerlijnen.
De resultaten worden ingevoerd in het LVS van ParnasSys of in de omgeving van Leerling in Beeld. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde planning en de toetsvoorschriften. Ouders worden minimaal 2 keer per jaar, tijdens contactavonden, geïnformeerd over de toetsresultaten.
In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (Route 8), mits zij geen uitzondering krijgen, denkend aan IQ of minder dan 4 jaar in Nederland. Ouders krijgen in dat jaar ook een VOadvies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids en de opbrengstennotitie. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- 1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
- 2. Onze school beschikt over een toetskalender
- 3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
- 4. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
- 5. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)
- 6. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid levert een bijdrage aan de ontwikkeling en het welbevinden van de medewerkers, zodat zij competent zijn om zorg te dragen voor eigentijds en goed onderwijs. Daarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke ontwikkeling en leiderschap van medewerkers, in samenhang met de ontwikkeling van de school en de ontwikkeling van RENN4 als organisatie.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken bij voorkeur over een pabo-diploma. De schooldirecteur 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 instrument LMS geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, wat wenselijk is op korte en lange termijn en welke acties er ondernomen worden om tot het gewenste personeelsbestand te komen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.
De doorvertaling van onze organisatorische doelen is opgenomen in het strategisch HR-beleid (2025-2029)

5.4 Schoolleiding

De directie wordt gevormd door de directeur en een locatiedirecteur. Tevens werken we met diverse coördinatoren. De besturingsfilosofie ondersteunt de realisatie van de ambities van de organisatie. RENN4 werkt vanuit drie sturingslijnen om de maatschappelijke opdracht te vervullen in een voortdurend veranderende context:

1. Voldoen aan de norm: kwaliteit, continuïteit en goed werkgeverschap
2. Wat doen we samen: horizontale verbinding van RENN4 scholen op thema's en functies
3. Passend bij de context: lokaal en regionaal verankerd

Hierbij bepalen de missie, visie en waarden, vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan van RENN4 de koers en wijze van invulling.
De school is een organisatie-eenheid van RENN4 onder leiding van een integraal verantwoordelijk directeur. Het bedrijfsbureau en onderzoek & expertisecentrum van RENN4 faciliteert, ondersteunt en adviseert de directeuren en de scholen om het gespecialiseerd onderwijs te realiseren.
De directeur zorgt voor de visie en koers van de school evenals de beleidsmatige samenhang in gespecialiseerd onderwijs, kwaliteitszorg en bedrijfsvoering van de school, rekening houdend met de leerlingenpopulatie en teamontwikkeling. Dit wordt gerealiseerd met een meerjarenbeleidsontwikkeling voor gespecialiseerd onderwijs en bedrijfsvoering.
De staf(diensten) adviseren de directeur op het gebied van gespecialiseerd onderwijs en bedrijfsvoering, waarna de directeur integrale afwegingen maakt en achteraf verantwoording aflegt. De directeur is werkzaam in een continue veranderende omgeving van de school met ketenpartners, die voortdurend vraagt om afstemming, onderhandeling en realisatie van een passend aanbod van gespecialiseerd onderwijs dat aansluit bij de onderwijsvraag. De directeur vertaalt de uitkomsten hiervan naar de (nieuwe) organisatie en team voor gespecialiseerd onderwijs.

5.5 Beroepshouding

Op onze scholen wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de medewerkers, en aan een juiste beroepshouding.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Typerend voor onze school is, dat we leren met en van elkaar. De medewerkers leveren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in leerteams die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Actiepunt	Prioriteit
Opzetten van teamleren (collegiale consultatie).	gemiddeld

Feedback geven en feedback ontvangen.	gemiddeld

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

RENN4 biedt de mogelijkheid voor studenten uit het MBO, HBO en WO om onder deskundige begeleiding ervaring op te doen in de beroepspraktijk. Elk jaar maakt een grote groep studenten hier dan ook gebruik van. Dit betreft niet alleen studenten van de lerarenopleiding, maar ook studenten die een MBO-opleiding volgen (denk aan onderwijsassistent, persoonlijk begeleider, sociaal- en pedagogisch werker). Daarnaast zijn studenten orthopedagogiek en onderwijswetenschappen van harte welkom om bij ons ervaring op te doen.
De grootste groep studenten doen bij ons een ‘meewerkstage' waar gedurende een langere periode de geleerde theorie in de praktijk wordt gebracht. Studenten die zich willen oriënteren op het beroep kunnen een korte snuffelstage doen. Ook is het mogelijk om een afstudeeropdracht uit te voeren

Goede begeleiding is noodzakelijk voor een succesvolle stage
De begeleiding van een stagiair wordt altijd gedaan door een gekwalificeerd beroepskracht. De stagebegeleider heeft ervaring in begeleiding en gesprek, kent de stage-omgeving en heeft voldoende tijd om een kwalitatief goede stagebegeleiding te kunnen verzorgen. De stagebegeleider begeleidt de stagiair conform de richtlijnen van de onderwijsinstelling en zorgt voor de eindbeoordeling volgens de afspraken die daarover met de onderwijsinstelling zijn gemaakt.

Opleidingsschool GO!
Wat houdt het in?
- Het geeft vorm aan Samen Opleiden & Professionaliseren
- Een samenwerking tussen de Hanzehogeschool, NHL Stenden, Academische PABO, RENN4, SOFryslân en SCSOG
- Het biedt derdejaars PABO studenten, die stage lopen binnen RENN4, maatwerk in leren enbegeleiden
- Het biedt LIO stagiairs en beginnende leraren begeleiding in de eerste jaren dat ze werkzaam zijn inhet gespecialiseerd onderwijs
- Het brengt gespecialiseerd onderwijs onder de aandacht bij lerarenopleidingen
- Het draagt bij aan inclusiever onderwijs

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de filosofie Human Resource Management waarbij het menselijk kapitaal de grootste toegevoegde waarde is van de organisatie. De kaders zijn geformuleerd en het werving &selectiebeleid van RENN4 met als doel de beste medewerker op de beste plek.

5.9 Introductie en begeleiding

Elk jaar verwelkomen we binnen RENN4 een aanzienlijke groep nieuwe collega’s, met name onderwijzend en ondersteunend personeel. Omdat er voor het gespecialiseerd onderwijs geen specifieke opleiding is, zien we met regelmaat leemtes in de competenties van onderwijzend en ondersteunend personeel op het moment dat ze binnen RENN4 starten. Onze nieuwe collega’s geven zelf dan ook aan dat ze uitdagingen ervaren rond gedrag van leerlingen, het bekend raken met de organisatiestructuur en de algemene geldende regels en afspraken en werkwijzen. Ook noemen ze dat ze niet altijd de juiste kennis in huis hebben over de verschillende ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen. Inwerken kost tijd en energie en op het moment dat er verloop van medewerkers is op een school, is het voor het zittende personeel een uitdaging om nieuwe collega’s goed in te werken.

Een gedegen introductieprogramma speelt een belangrijke rol bij het zacht laten landen van nieuwe collega’s. RENN4 wil hier meer aandacht aan geven en is daarom in het schooljaar 2023-2024 gestart met een bovenschools introductieprogramma. In het schooljaar 2024-2025 zal dit programma, met enkele aanpassingen, gecontinueerd worden. Het programma bestaat uit verschillende onderdelen. De basistrainingen kunnen in de eerste twee jaar na aanvang bij RENN4 gevolgd worden. Voor startende leraren wordt begeleiding georganiseerd binnen de Opleidingsschool GO. Voor deze groep worden drie bovenschoolse intervisie bijeenkomsten georganiseerd. Om de scholen voldoende ruimte en flexibiliteit te bieden worden de basistrainingen meerdere keren aangeboden. Onderstaand zijn de mogelijkheden per training opgenomen, deze zijn ook opgenomen in de activiteitenkalender van RENN4.

Introductieprogramma
- Kennismaken met de organisatie
- Kennismaken met je eigen school

- Ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen
- ABC-basistraining
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Opbrengstgericht werken, Landelijk Doelgroepenmodel, Basisvaardigheden
- Effectief lesgeven
- Je rol als ondersteuner

Kijk voor meer informatie op de website van RENN4.

5.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks de formatie en inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord vervolgens aan de MR. Nadat de MR akkoord is gegaan met het plan, worden de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar vastgelegd in Cupella.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren (teamleren). Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school worden waargemaakt. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

5.12 Personeelsdossier

Alle medewerkers beschikken over een compleet personeelsdossier. De directie zorgt ervoor, dat dit dossier gevuld is met alle relevante documenten voor indiensttreding, bekwaamheid en ontwikkeling In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)
- Verzuim

Momenteel experimenteren we met een learning management system (LMS) enerzijds het voor plannen van trainingen en anderzijds voor het bijhouden van de ontwikkeling en de bekwaamheid.

5.13 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, 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. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

5.14 Teambuilding

De eenheid in het team wordt o.a. versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholingen door het organiseren van actieve en ontspannen activiteiten. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We nemen dagelijks (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de medewerkers in de ochtendbriefing. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.15 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer vraagt verzuimverlof aan bij de (locatie)directeur. Deze regelt, indien nodig en haalbaar, vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Door de arbodienstverlener wordt er middels een digitaal vragenformulier (dynamische verzuimintake) bij de medewerker informatie uitgevraagd om te kunnen bepalen wat de vervolgacties moeten zijn. De leidinggevende is casemanager en onderhoudt contact met de medewerker. De verzuimconsultant van de arbodienstverlener kan bij vragen telefonisch contact opnemen. Indien nodig wordt de medewerker opgeroepen bij de bedrijfsarts.
Bij veelvuldig verzuim (3 keer en vaker) wordt een welzijnsgesprek gevoerd met de leidinggevende en medewerker om veelvuldig verzuim in de toekomst te voorkomen en bovenliggend; een duurzaam inzetbaar en vitale medewerker.
Langdurig verzuim wordt conform de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) uitgevoerd. De re-integratie valt onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Regelmatig wordt een kaartje of bloemetje gestuurd namens het team.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

6.2 Groeperingsvormen

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 samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. 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.

Voor het onderwijs betekent kwaliteit dat er waar nodig op maat, maar te allen tijde planmatig en doelgericht gewerkt wordt aan het ontwikkelingsperspectief van de individuele leerling. Een zo hoog mogelijk onderwijsrendement voor de leerling is daarbij voor ons het doel. Om de
ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijskansen van onze leerlingen te optimaliseren moet het onderwijs hen positief stimuleren. Het schoolklimaat biedt hierbij veiligheid, structuur en voldoende uitdagingen. Daarnaast ondersteunt de inrichting van de onderwijsomgeving de leerling zo optimaal mogelijk. Om het leerrendement van onze leerlingen te optimaliseren werkt de school vanuit het CAREBAGS model.

Leerlingen stromen in met een bepaald niveau aan competenties, autonomie, relaties en engagement. Bij leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs is deze beginsituatie er per definitie één van disbalans. Ons onderwijs is er op gericht om deze disbalans te herstellen, zodat de leerling de ontwikkeling kan doormaken die bij hem of haar past. Betrokkenheid en commitment zijn belangrijke aspecten in de uitvoering van alledag.

Actiepunt	Prioriteit
De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij	laag

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Als school vinden wij het van belang dat leerlingen, ouders en medewerkers een veilige school ervaren. De school voert in dit kader veiligheidsbeleid uit dat de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en personeel waarborgt. Bij ons staat preventie centraal we proberen ongelukken en incidenten te voorkomen en van strafbare feiten doen wij melding of aangifte. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Wij maken zodanige afspraken dat voor een ieder duidelijk is tot wie men zich kan wenden wat betreft de veiligheid in en om de school.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids en website), een contactpersoon klachten, een externe vertrouwenspersoon voor leerlingen en ouders en een extern vertrouwenspersoon voor personeelsleden. Verder beschikt de school over een antipestcoördinator en we bedrijfshulpverleners.

De school beschikt over een registratiesysteem waarin incidenten met behulp van een format worden genoteerd. We hebben vastgesteld wat de school onder een incident verstaat en welke incidenten worden onderscheiden. Ook worden de incidenten zowel met interne als externe
betrokkenen besproken en geëvalueerd. De commissie voor de begeleiding analyseert jaarlijks de gegevens op trends en patronen en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een methode sociaal en emotionele ontwikkeling. en de lessen sociaalemotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem houden we hiervan de resultaten bij.

Daarnaast heeft de school een veiligheidsplan en in de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn: < door school zelf aan te vullen>

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Perspectief 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. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

6.6 Interne communicatie

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met scholen van herkomst. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek).
In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind.
Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners en de gemeente.

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld en omschreven in….
2. We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waarnaar de leerlingenuitstromen
3. We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. We controleren of onze adviezen effectief zijn (analyse van vervolgsucces)
6. Na 2 jaar zit 90% van de leerlingen nog steeds op het bereikte niveau bij uitstroom.

6.10 Vervolgsucces

6.11 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het leerlingvolgsysteem) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

6.12 Voor- en vroegschoolse educatie

6.13 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze leraren en medewerkers zetten zich dagelijks in om hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs te bieden. De voorschriften uit wet- en regelgeving en Kwaliteitsnorm (Speciaal) Onderwijs en relevante wetenschappelijke inzichten zijn daarbij leidend. Wij hebben een kwaliteitsmanagementsysteem dat bestaat uit werkprocessen, overlegvormen en instrumenten dat ons helpt zicht te houden op de (onderwijs)kwaliteit.

Onze kwaliteitszorg is gekoppeld aan het (integraal) personeelsbeleid. Immers, de (lesgevende) competenties en vaardigheden bepalen voor een belangrijk deel het leren van onze leerlingen en de resultaten die ze (kunnen) behalen. In het personeelsbeleid zijn daarom bevoegdheid en bekwaamheid, introductie en begeleiding nieuwe medewerkers, opleiden en ontwikkelen, gesprekscyclus en taakbeleid belangrijke onderwerpen (zie verder hoofdstuk Personeelsbeleid). Door deze koppeling borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van medewerkers parallel lopen.

In onze school werken wij volgens de PDCA-cirkel. In de Planfase maken we de plannen, op leerling-, groeps- en schoolniveau, omschreven in termen van te bereiken resultaten. We betrekken de medewerkers in de school bij het opstellen en zorgen ervoor dat iedereen de plannen en de eigen bijdrage daaraan kent. De Do-fase is de uitvoeringsfase; we werken met elkaar en de leerlingen toe naar de resultaten die ons voor ogen staan, zowel vanuit de maatschappelijke opdracht als vanuit onze eigen ambities. Daarbij maken we afgewogen keuzes: we stellen een realiseerbaar aantal doelen en actiepunten op en streven ernaar daarmee meerdere ontwikkelingen in te zetten en uit te werken. Dit doen we onder andere in project- of werkgroepen, of PLG's. De directie monitort de voortgang. Daarnaast nemen we deel aan dergelijke groepen die bovenschools werken aan thema's of onderwerpen die ook onze school(doelen) raken. We Checken periodiek de mate waarin we de beoogde resultaten bereiken, op basis van leerresultaten en uitkomsten van zelfevaluaties, audits en kwaliteitsonderzoeken, en tevredenheidsonderzoeken. Twee keer per jaar evalueren en rapporteren we onze resultaten waarop we in dialoog reflecteren, en die we bespreken met CvB en MR. De actiepunten die hieruit naar voren komen nemen we mee in onze jaarplannen, naast de doelen vanuit ons schoolplan.

7.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons
(onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen. In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden.

7.3 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om - in overleg met de leraren - een professioneel statuut op te stellen. Op stichtingsniveau is een professioneel statuut dat de kaders aangeeft voor de afspraken die op schoolniveau gemaakt moeten worden. Die afspraken gaan over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren met betrekking tot de inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders. De
zeggenschap over onderhouden van bekwaamheid is voor het team belegd in scholingsplannen en voor de individuele leraar in de gesprekscyclus.

7.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag.

Ons beleid met betrekking tot verantwoording en dialoog staat beschreven in ons kwaliteitshandboek. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

7.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de Zelfevaluatie nulmeting speerpunten MJB 25-29 (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de (gewogen) actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één a twee jaar met behulp van het instrument Zelfevaluatie - speerpunten MJB 25-29. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

7.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij zullen in de komende vier jaar meten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO/EC. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onder 'onze eigen ambities' hebben we aangegeven wat de “speerpunten” zijn van onze scholen.
Tevens staat onder actiepunten de schooleigen kwaliteitsaspecten beschreven.
Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “parels”. Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).
Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

7.8 Wet- en regelgeving

7.9 Inspectiebezoeken

7.10 Vragenlijst Leraren

Het Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) is in november 2024 onder het gehele team afgenomen. Responspercentage bedroeg: 85%. Naast het MTO nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (WMK). Het Klant tevredenheidsonderzoek (KTO) zetten we in april 2025 uit. Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

7.11 Vragenlijst Leerlingen

De Sociale Veiligheid vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2024. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van leerjaar 5, 6, 7 en 8. Zie uitkomst en analyse locatie Wielewaal en locatie van Goghlaan.
De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt eens in de 6 weken bijeen onder leiding van een leerkracht (Ilse Snippe) en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

8.2 Algemeen

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Onze uitgangspunten zijn: de schoolleiding beheert de financiën effectief, doelmatig en rechtmatig.

De directeur 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. De bekostiging wordt bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsreserves. De controller en assistent controller zorgen voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bedrijfsbureau.

8.3 Rapportages

Maandelijks is voor de directeur van de school de financiële positie van de school inzichtelijk via de managementrapportage. Ook de maandrapportage personeel is maandelijks inzichtelijk in het rapportage programma. Voordat de rapportage wordt vrijgegeven aan de directeuren van de scholen, is deze besproken met de controller, assistent controller en het bestuur. Grote afwijkingen in beide overzichten worden verklaard en er wordt gestuurd op het resultaat. Indien er een grote afwijking ontstaat ten opzichte van het begrote resultaat, dan wordt er een gesprek met de directeur van de school gevoerd om bij te sturen.

8.4 Begroting(en)

De directeur stelt jaarlijks in september/oktober een begroting op voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks een personeelsformatieplan op die financieel verwerkt wordt in de begroting. Na bespreking van de begroting met het bestuur wordt de begroting jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld door de Raad van Toezicht. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur 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 gehaald worden. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement.

8.5 Subsidies

Ieder jaar worden er diverse subsidies aangevraagd en ontvangen van verschillende instanties. De directeur van de school is zelf verantwoordelijk voor de verantwoording van deze subsidies, dit in afstemming met het bedrijfsbureau.
Schooljaar 2024-2025 ontvangen wij subsidie vanuit:
Jeugd Educatie fonds
Gezonde school
Basisvaardigheden
Ontwikkelkracht (Expertise school)

9 Actiepunten 2025 t/m 2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit

Speerpunt	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs). • De eindresultaten op het kernvak Nederlandse taal voldoen aan de door de school gestelde norm(en) • De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden Nederlandse taal (mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven begrippenlijst en taalverzorging) een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school • De school zorgt ervoor dat de inhoud van het curriculum voor Nederlandse taal ten minste dekkend is voor de kerndoelen en toewerkt naar de referentieniveaus • Het curriculum voor Nederlandse taal kent een logisch doorlopende opbouw van doelen • X De eindresultaten op het kernvak Nederlandse taal voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	hoog
	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs). • De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden rekenen-wiskunde (getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden) een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school • De school zorgt ervoor dat de inhoud van het curriculum voor rekenen-wiskunde ten minste dekkend is voor de kerndoelen en toewerkt naar de referentieniveaus • Het curriculum voor rekenen-wiskunde kent een logisch doorlopende opbouw van doelen	hoog

	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers). • De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen • De leraren monitoren tijdens de les of de leerlingen het beoogde lesdoel al dan niet halen en passen hun onderwijs waar nodig aan De leraren zorgen ervoor dat • de afstemming (van de instructie, de verwerking en het tempo) gericht is op zowel de ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de pedagogische en didactische behoeften van de leerlingen • Opzetten van teamleren (collegiale consultatie). • Feedback geven en feedback ontvangen.	hoog
	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).	hoog
	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie). De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun leerproces • De leraren stimuleren de leerlingen na te denken over hun eigen ontwikkeling De leraren maken het lesdoel duidelijk • De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen • De leraren stemmen de instructie af op de onderwijsbehoeften van groepen • leerlingen De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun gemaakte werk • •	hoog

	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie). • De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school • De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties • vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij Burgerschap richt zich ten minste op de sociale en • maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn • Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn	hoog

	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.	hoog
	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school. • De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht De school kan aantonen dat zij • haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft De school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie • De school behaalt met haar leerlingen resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm(en) • X De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht •	hoog
	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school. • De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en) • De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is	hoog

Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een

10 Meerjarenplanning 2025

Hoofdstuk / paragraaf	
Speerpunt	doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers).
	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).

	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een
	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.

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 2026

Hoofdstuk / paragraaf	
Speerpunt	doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).

	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een
	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers).
	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.

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.

Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een

12 Meerjarenplanning 2027

Hoofdstuk / paragraaf	
Speerpunt	doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers).
	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).

	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een
	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.

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 2028

Hoofdstuk / paragraaf	
Speerpunt	doorgaande lijn in leesmethodiek, gebaseerd op de GOH-leerlijnen. Hierbij wordt een meerjarige aanpak gehanteerd, waarbij jaarlijks vooruitgang geboekt wordt in zowel de professionalisering van het team als verhoging van de leesopbrengsten van de leerlingen. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).
	Rekenen: Het structureel verhogen van de rekenopbrengsten, door het rekenonderwijs systematisch en duurzaam vorm te geven, vanuit de rekendoelen uit de GOH leerlijnen. Jaarlijks ligt de focus op het versterken van specifieke rekendoelen, het professionaliseren van het onderwijsteam en het monitoren van de voortgang. (Hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs).

	Taal/Lezen: Het verbeteren van het leesbegrip van leerlingen door systematisch te investeren in de leerkrachtvaardigheden en het implementeren en borgen van een
	Professionele cultuur: Het realiseren van een professionele schoolcultuur, waarin leren van en met elkaar centraal staat, feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks werk en waar effectief lesgeven vanuit hoge verwachtingen de norm is. Dit wordt ondersteund door professionele ontwikkeling, een continue dialoog en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers (professionele ontwikkeling, de continue dialoog en vitaliteit van medewerkers).
	PBS: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Leren leren: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	Burgerschap: Het bevorderen van een positieve schoolcultuur, waarin leerlingen actief vaardigheden oefenen op het gebied van burgerschap en leren-leren, gericht op omgangsvormen, zelfstandigheid en samenwerken (inclusief onderwijs en participatie).
	DO: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	GW: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.
	IB: Het management team werkt planmatig aan de kwaliteitsverbetering van de school.

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.

functie

plaats

datum

functie

plaats

datum

14 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin:	00JH99
Naam:	Gespecialiseerd Onderwijs Hoogeveen
Adres:	Van Goghlaan 3
Postcode:	7901GK
Plaats:	Hoogeveen

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2025 tot en met 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin:	00JH99
Naam:	Gespecialiseerd Onderwijs Hoogeveen
Adres:	Van Goghlaan 3
Postcode:	7901GK
Plaats:	Hoogeveen

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2025 tot en met 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

naam

handtekening

handtekening