

Schoolplan 2023 – 2027



Versie	Locatie (V)SO cluster 3 (ZML)
Status	Vastgesteld in MT en team
	Instemming MR 30-06-2026

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Wie zijn we	5
2.1 Onze school	5
2.2 Bestuurlijke organisatie	5
2.3 Organisatie en personeel.....	5
2.4 Leerlingen	5
2.5 Ouders	6
2.6. Missie.....	6
2.7 Identiteit	7
2.8 Kernwaarden	8
3. Sterkte-zwakte analyse.....	10
4. Onderwijsdoelen	11
4.1 Identiteit en vorming.....	11
4.2 Pedagogisch handelen.....	12
4.3 Didactisch handelen	13
4.4 Onderwijsresultaten	14
4.5 Zorg en begeleiding	15
4.6 Samenwerking intern	16
4.7 Samenwerking extern.....	17
5. Personeelsbeleid (SO-Randstad)	19
5.1 Professionele cultuur.....	19
5.2 Opleiding, ontwikkeling en coaching.....	19
5.3 Werkgeverschap	20
6 Kwaliteitszorg en opbrengsten	21
6.1 Onze definitie	21
6.2 Werken aan onderwijskwaliteit.....	21
6.3 Ons 'systeem' van kwaliteitszorg.....	21
6.4 Hoe verantwoorden wij ons over de onderwijskwaliteit	22
7 Financieel beleid.....	23
7.1 Beschikbare middelen	23
7.2 Uitgangspunten begrotingen.....	23
7.3 Sponsoring.....	23
8 Organisatie en communicatie (SO-Randstad).....	24
8.1 Organisatiestructuur.....	24
8.2 Veiligheidsbeleid.....	24
8.3 Communicatie	24
8.3.1 Interne communicatie	24

8.3.2 Communicatie met ouders	24
8.3.3 Overige externe communicatie	25
9 Strategisch Beleid (vanuit SO-Randstad)	26
9.1 Onze unieke positie in onderwijsland.....	26
9.2 Onze ambitie.....	26
9.3 Samenwerking met andere partners.....	26
9.4 Spreiding voorzieningen	26
9.5 Huisvesting	27
9.6 Werving, opleiding en doorstroming personeel.....	27

1. Inleiding

Dit schoolplan betreft de periode 2023-2027 en is afgestemd op het Strategisch Koersplan van de Stichting Reformatorisch Speciaal Onderwijs Randstad, (kortweg SO Randstad). Naast de gezamenlijke uitgangspunten die beschreven zijn in het Strategisch Koersplan heeft iedere school eigen thema's die we relevant vinden voor de schoolontwikkeling.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- Als een centraal document functioneren binnen de schoolontwikkeling;
- Plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- Geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- Beschrijven van missie, kernwaarden, visie en doelen;
- Verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- Op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- Afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van het onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de grondslag, kernopdracht, de visie en uitgangspunten. Door het aan dit schoolplan gekoppelde meerjarenbeleid (en de daaruit voortvloeiende jaarplannen) is het tegelijkertijd ook een dynamisch document. Aan de hand van de jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden en afgestemd worden op de ontwikkelingen die zich voordoen.

Verwijzingen naar andere documenten

Ons schoolplan beschrijft globaal de bedoeling en kwaliteit van ons onderwijs. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar documenten waarin ons handelen vastgelegd wordt. De navolgende bijlagen worden hierbij gebruikt en zijn genoemd als bron bij de paragrafen waarbij ze horen.

- Strategisch Koersplan
- Identiteitsprofiel
- Personeelsbeleidsplan
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Protocol handelings- en opbrengstgericht werken
- Visie pedagogisch handelen

2. Wie zijn we

2.1 Onze school

School De Boomgaard maakt onderdeel uit van de SO-Randstad scholen voor reformatorisch speciaal onderwijs en is in Gouda georganiseerd op (nu nog) drie locaties met elk een eigen profiel:

Naam school: De Boomgaard Reformatorisch gespecialiseerd onderwijs Gouda

Onderdeel: De Boomgaard – SO en VSO (cluster 3 ZML)

Website: www.deboomgaardgouda.nl

Brinnummers: 26NU – SO en VSO

26NU.01 – SO

Locaties: De Boomgaard - Jonge Kind Centrum

Adres: Wilhelmina van Pruisenlaan 409, 2807 MH Gouda

Brinnummer: 26NU.01

De Boomgaard – SO en VSO (cluster 3 ZML)

Adres: Han Hollanderweg 194, 2807 AL Gouda

Brinnummer: 26NU

De Boomgaard - SO (cluster 4) en SBO

Adres: Hoogenburg 24, 2804 ZR Gouda

Brinnummer: 23FV

2.2 Bestuurlijke organisatie

SO Randstad is een middelgrote onderwijsorganisatie met vier scholen voor gespecialiseerd onderwijs op negen locaties. De voormalige Goudse scholen Samuëlschool en de Beversluisschool, nu school 'De Boomgaard', verzorgen in Gouda het gespecialiseerd onderwijs op drie locaties. Voor een overzicht van de organisatie en de andere locaties van SO-Randstad verwijzen we naar het Strategisch Koersplan pagina 8.

2.3 Organisatie en personeel

Het managementteam van de drie locaties van school De Boomgaard bestaat uit twee schoolleiders en per locatie één of meerdere teamleiders. Binnen het managementteam stuurt ieder een deel van het team aan. Er is een verdeling gemaakt voor de aansturing op de diverse beleidsterreinen, waarbij de directeur eindverantwoordelijk is. Het managementteam werkt nauw samen met de intern begeleiders. Naast de leerkrachten is er veel onderwijsondersteunend personeel aan de school verbonden. Dit zijn met name onderwijsassistenten. In de school zijn verder meerdere expertises aanwezig waaronder de orthopedagoge, de schoolmaatschappelijk werker, de jeugdarts, de schoolopleider, de logopediste, de ergotherapeut en de fysiotherapeut.

2.4 Leerlingen

Het aantal leerlingen was op peildatum 1 februari 2024:

Brinnummer 23FV: 132 leerlingen

Brinnummer 26NU: 81 leerlingen

Brinnummer 26NU.01: 33 leerlingen

De achterliggende jaren is er minder instroom geweest van jonge leerlingen. Het valt op dat leerlingen minder vaak, later én met complexere problematiek doorverwezen worden naar het gespecialiseerd onderwijs.

Dit schoolplan is door de samenvoeging van de Goudse locaties in één school De Boomgaard later geschreven en vastgesteld. De leerlingaantallen van de peildata 1 februari 2025 en 2026 zijn daarom ook hieronder vermeld.

Het aantal leerlingen was op peildatum 1 februari 2025:

Brinnummer 23FV, locatie S(B)O: 118 leerlingen

Brinnummer 26NU, locatie (V)SO: 58 leerlingen

Brinnummer 26NU.01, locatie JKC: 74 leerlingen

Het aantal leerlingen was op peildatum 1 februari 2026:

Brinnummer 23FV, locatie S(B)O: 112 leerlingen

Brinnummer 26NU, locatie (V)SO: 59 leerlingen

Brinnummer 26NU.01, locatie JKC: 66 leerlingen

2.5 Ouders

(Pleeg)ouders maken een bewuste keuze voor onze school op grond van de identiteit van ons onderwijs, gegeven het onderwijs- en zorgaanbod. De ouders zien dat de grondslag van de school en de uitwerking daarvan in de praktijk overeenkomen met wat zij zelf voorstaan en wat in hun (kerkelijke)achterban wordt voorgestaan. Voor veel ouders is een sterke verbinding tussen gezin-school-kerk heel belangrijk. Daarnaast kán gespecialiseerd onderwijs alleen succesvol zijn als ouders en leerkrachten op elkaar afstemmen en samenwerken in de vorming van de leerling. Daarom is er intensief contact tussen teamleden en ouders. Dat heeft als gevolg dat we bijzonder betrokken ouders hebben. Ouders staan achter de school. In het tevredenheidsonderzoek komt dit ook tot uiting. Gezien de afstand die ouders soms moeten rijden óf leerlingen die via de taxi naar school komen, zien we hen niet dagelijks op school. Daarom maken we een bewuste keuze om ouders uit te nodigen bij onze schoolactiviteiten.

2.6. Missie

Het **doel** van de stichting SO Randstad, en dus ook van onze scholen, is om christelijk onderwijs op reformatorische grondslag te geven aan leerlingen die extra didactische en pedagogische zorg en ondersteuning nodig hebben, en voor wie dit in het reguliere onderwijs niet (langer) gerealiseerd kan worden. Voor deze leerlingen willen wij een veilig klimaat scheppen en binnen die veiligheid de ontwikkeling stimuleren. Hierbij houden we rekening met hun eigen gaven en mogelijkheden. We kijken naar wat een kind kan.

Onze **ambitie** is om de reikwijdte van onze identiteitsgebonden voorzieningen zo breed mogelijk te maken, complementair op wat het reguliere onderwijs kan bieden. Op deze manier is er geen leerling vanuit onze achterban meer aangewezen op plaatsing in een niet-identiteitsgebonden voorziening.

Missie SO en VSO

De locatie SO en VSO cluster 3 (ZML) heeft dit als volgt vertaald:

Op onze locatie baseren we ons op ons geloof in de drie-enige God en de Bijbel als Zijn onfeilbaar Woord. Dit wordt samengevat in de Drie Formulieren van Enigheid. Op dit vaste fundament staan onze hoop op de Heere Jezus Christus en de liefde tot God en onze naaste. Deze drieslag van geloof, hoop en liefde vormt het uitgangspunt van ons handelen.

Wij leven in een gebroken wereld, waarin we ons geroepen weten om er te zijn voor kwetsbare kinderen.

We zien het als onze hoofdpdracht om leerlingen met speciale behoeften kennis te laten maken met dit geloof en deze hoop en liefde. Wij willen onze leerlingen brengen tot Jezus en vormen tot christelijke burgers.

Wij zien onze leerlingen als door God geschapen personen. Onze Schepper heeft ieder gaven en talenten gegeven. Wij willen er graag voor zorgen dat deze gaven en talenten tot groei en bloei komen. Op deze manier bereiden we onze leerlingen voor op een zo zelfstandig mogelijk staan in de wereld van nu.



2.7 Identiteit

Onze **christelijke identiteit** vormt een belangrijk uitgangspunt voor de vormgeving van ons onderwijs. Onze christelijke identiteit vormt het bestaansrecht van onze scholen. De grondslag van de stichting wordt gevormd door het onfeilbare Woord van God en de belijdenisgeschriften, namelijk de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. Het **hoofddoel** van onderwijs en opvoeding is: “De vorming en toerusting van mensen tot verantwoordelijke personen, die verlangen om voor God, de ander en in deze wereld hun taak en roeping uit te oefenen, met de gaven die ze van de Heere hebben ontvangen: Met *onderscheidingsvermogen*: leren zien waar het op aan komt - op een christelijke manier naar de wereld en jezelf leren kijken. In *verantwoordelijkheid*: nemen (zelfstandig doen) en dragen (vasthouden). Georiënteerd door het *liefdesgebed*: voor God en de ander willen leven. In *gemeenschap*: voor en met de ander. “ Daarvoor is het nodig dat onze leerlingen de Heere Jezus leren kennen als Zaligmaker van zonden. We onderscheiden daarbij de volgende functies van onderwijs en vorming: Identiteit (van Wie ben ik?), leren (wat weet ik en kan ik?), persoonsvorming (wie ben ik?) en socialiseren (wie ben ik ten opzichte van mijn naaste?).

Nadere uitwerking van onze identiteit:

De Bijbel is de bron en het fundament van onze levensbeschouwing, van opvoeding en onderwijs. Deze bron heeft Goddelijk gezag. In de Bijbel wordt op verschillende plaatsen gesproken over onderwijs. In Psalm 78:1-8 lezen we de opdracht om aan de kinderen te leren hun hoop op God te stellen, ze te leren zien op Gods grote daden (wij moeten die bekend te maken) en ze leren Gods geboden te onderhouden. In Efeze 6:1-9 wordt gesproken over opvoeden in de lering en vermaning des Heeren. Dit betekent dat dit onderwijs uit Gods Woord is genomen en dat dit onderwijs kan leiden tot de vreze des Heeren. In Spreuken 22:6 wordt aan onderwijzenden de raad gegeven “de jongeling te leren naar de eis zijns wegs.” Dit betekent dat rekening moet worden gehouden met de leeftijd, het begrip en de omstandigheden van de leerling. De school staat voor het opvoeden en opleiden van leerlingen voor een positie als christen in deze maatschappij. De grondslag van de school is waarneembaar in de inrichting van het onderwijs.

De Boomgaard

De naam ‘De Boomgaard’ drukt uit dat de essentie van onderwijs ‘vorming voor het leven’ is (vorming voor het Leven). Een boomgaard is een beschutte plek waar boompjes gepoot worden als stek en ze in voedzame grond en onder deskundige begeleiding gevormd worden om tot bloei te komen en vruchten voort te brengen. De boompjes staan samen in de grond, geven elkaar steun en vormen gegeven de diversiteit een eenheid. Voor de verzorging van de boompjes is een tuinier nodig (zie de

vijf pedagogische rollen van Wim ter Horst). De tuinier kijkt hoopvol en verwachtingsvol naar de plant en is gericht op groeisignalen, geeft aandacht aan wat groeien mag en snoeit wat niet bijdraagt tot vrucht. Groei wordt bereikt door voeding, begeleiding én weerstand.

Niet voor niets gebruikt de Heere Jezus dit beeld voor het Koninkrijk der hemelen waarin de boodschap uitgaat en de landman of tuinier uitziend naar vrucht voor de Eigenaar. Elke collega mag zo, in navolging van Christus, biddend zijn werk doen, door het unieke te zien van elk boompje, de condities te organiseren waarbij het tot groei (tot zijn recht) kan komen en biddend en hoopvol uit te zien naar bloei en vrucht, wetend dat hij/zij dit niet kan bewerkstelligen.

De belangrijkste daaruit voortvloeiende **doelen** zijn:

- Vorming: leerlingen worden ingewonnen voor een leven met de Heere, in het besef dat God de Enige is Die dit kan en wil werken en mensen daarvoor als instrument wil gebruiken;
- Ontwikkeling: leerlingen zijn optimaal gevormd en voorbereid op het vervolgonderwijs, dagbesteding, werk of een andere passende bestemming, elk naar zijn eigen vermogen. Dit zowel wat betreft kennis als sociale en emotionele vaardigheden, overeenkomend met de kerndoelen en tenminste op het niveau van een kind met (beperkte) mogelijkheden verwacht mag worden;
- Burgerschap: leerlingen leren om hun plek in de maatschappij op een goede manier in te nemen in verbinding met anderen;
- Leerplezier: leerlingen kijken met genoegen en plezier terug op hun schooltijd;
- Resultaat: er wordt gewerkt aan goed onderwijs met passende schoolopbrengsten die afgestemd zijn op de daarvoor geldende normen.

2.8 Kernwaarden

In aansluiting op de kernwaarden uit het Koersplan van de stichting, hebben we als school de onderstaande kernwaarden gekozen. Deze geven binnen De Boomgaard locatie SO en VSO (cluster 3 ZML) richting aan ons handelen:

Kernwaarde	Uitwerking	Link schoolnaam
Verbinding	Verbinding met jezelf, je naaste, de ander in de buurt en met God, door Jezus Christus. Vanuit verbinding je werk doen.	Gevoed worden vanuit de bron, wortels en samen met anderen opgroeien om vrucht te dragen.
Vertrouwen	Werken vanuit vertrouwen, leerlingen en elkaar vertrouwen geven. Leerlingen leren om te vertrouwen op anderen en de Ander.	Bomen staan niet los in de boomgaard. De tuiniers werken samen voor de oogst.
Verantwoordelijkheid	Leren om je te verantwoorden, antwoord geven op je roeping, verantwoordelijk zijn voor taken en trouw zijn. Goede zorg dragen voor de dingen en omgeving om je heen. Met wie jij bent een unieke bijdrage leveren.	God roept om vrucht te dragen, te antwoorden op Zijn roeping in ons leven. Ieder draagt bij in de boomgaard. Ieder krijgt in de boomgaard verantwoordelijkheid van de eigenaar. Het gaat om Gods eer in het leven van de leerlingen die ons worden toevertrouwd.
Geborgenheid	Veiligheid bieden voor elkaar en voor de leerlingen. Waarderen wie we zijn vanuit onvoorwaardelijke liefde en wederzijds respect. Mild en liefdevol kijken, handelen, gericht op hoop, herstel en heling.	De tuinman kijkt hoopvol en met verwachting uit naar signalen van groei, is geduldig en voorzichtig om geen schade te veroorzaken.

Groei en bloei	Elkaar en onze leerlingen laten groeien vanuit de door God gegeven kwaliteiten, gaven en talenten. In afhankelijkheid van God komen tot bloei. Elkaar blijven motiveren om op eigen niveau, manier en tempo te ontwikkelen. Deskundig en professioneel handelen. Elk kind, elke collega, is bekwaam als tot uiting komt wat God hem/haar hierin meegegeven heeft.	Van iedereen wordt gevraagd dat wij het goede doen, dat wat bijdraagt aan vrucht-dragen. Daarin hebben we elkaars expertise nodig.
-----------------------	---	--

Het team van locatie SO en VSO heeft de uitwerking van de kernwaarden zelf in gezamenlijkheid als volgt verwoord:

1. Verbinding

In verbinding blijven met de leerling en met elkaar vinden wij belangrijk. Dit doen we door persoonlijke betrokkenheid in het onderling contact, waarbij oog is voor elkaars welbevinden. Wij werken nauw samen, waarbij we open en eerlijk zijn naar elkaar. De verbinding tussen kerk, school en gezin vinden wij nodig, omdat we een gedeelde verantwoordelijkheid hebben in de vorming van onze leerlingen. Ook vinden we het belangrijk om in verbinding te zijn met God en met de wereld om ons heen.

2. Groei en bloei

Op de afdeling SO en VSO van De Boomgaard willen we elkaar en onze leerlingen vanuit de door God gegeven kwaliteiten, gaven en talenten laten groeien, om zo tot bloei te komen. Dit doen we door elkaar te blijven motiveren om op eigen niveau, manier en tempo te ontwikkelen. Hiervoor geven we elkaar op een respectvolle wijze feedback. We weten ons in alles afhankelijk van God.

3. Vertrouwen en verantwoordelijkheid

Ieder voelt zich **verantwoordelijk** voor de eigen taak, het eigen handelen en de gezamenlijke omgeving. We **vertrouwen** erop dat ieder zich optimaal inspant om dit te realiseren. Dit geldt zowel voor leerlingen als voor personeel. Vanuit dit **vertrouwen** geven we passende **verantwoordelijkheden**. Hierbij stelt ieder zich lerend op. Vertrouwen en verantwoordelijkheid liggen in elkaars verlengde, maar beide woorden hebben een verschillende inhoud. Voor het onderwijs op onze locatie vinden we vertrouwen én verantwoordelijkheid belangrijk en hanteren we beide als kernwaarden.

4. Geborgenheid

Door een warm (pedagogisch) klimaat zorgen we voor geborgenheid. Hierin bieden we veiligheid voor elkaar en voor onze leerlingen. We waarderen wie we zijn vanuit onvoorwaardelijke liefde en wederzijds respect.

3. Sterkte-zwakte analyse

Als onderdeel van het traject waarin we dit schoolplan geschreven hebben, heeft het brede MT (schoolleiding en intern begeleiders) een risicoanalyse uitgevoerd vanuit de vraag: 'waar staan we als we in augustus 2024 in de nieuwe samenwerking van start gaat?'.

Sterkte (nu)	Kans (toekomst)
• We hebben net een gezamenlijk traject achter de rug rondom visie en kernwaarden. • We werken de laatste twee jaar als MT+IB steeds meer gezamenlijk en vanuit één lijn. • Collega's gaan aan de slag op de plek van hun keuze met hart voor speciale kinderen. • De expertise (collega's) komt met de doelgroepen mee. • De kennis van en ervaring met de doelgroepen wordt daarnaast ook gedeeld in de bredere samenwerking. • We zijn in de afgelopen jaren gegroeid in pedagogisch handelen en het denken vanuit de leerling en ondersteuningsbehoefte.	• Elk kind komt zonder omwegen op de juiste plek. • Onderwijsaanpak en resultaten (SBO en SO cluster 3 en 4)) kunnen elkaar versterken wat betreft doelgericht werken, toewerken naar een vereist niveau. • Nu breder samenwerking met zorgpartners opzetten. Aanboren zorggelden. • Impuls innovatie onderwijs vanuit werkgroepen Samen sterker • We kunnen nu het optimum van aanpak en succesfactoren combineren. • Kans voor nieuwe doelgroepen, dubbel bijzonder. • Project gezamenlijk vernieuwd gebouw in 2030?
Zwakte (nu)	Bedreiging (toekomst)
• We gebruiken nog diverse verschillende systemen (leerling-volg systeem o.a.) • We halen, door gebrekkig didactisch handelen, te weinig kennis/vaardigheden, niet het leerresultaat dat zou kunnen. • Collega's gaan in een nieuwe context in nieuwe teams werken, kennen elkaar nog niet goed. • Ondanks veel gesprekken, denken collega's nog vanuit eigen 'bloedgroep' / oorspronkelijke doelgroep. • We hebben waarschijnlijk een tekort aan leerkrachten en didactisch sterke onderwijsassistenten.	• Lagere onderwijskwaliteit, geen dekkend aanbod, wanneer SBO nog meer krimpt door de beleidsmatige koers voor inclusief onderwijs. • Steeds bredere stroom aanmeldingen qua identiteit. • Sterk fluctuerende instroom per jaar, moeilijk om personeel vast te houden. • Doorgaande verdichting problematiek. • Toename maatschappelijke druk op identiteit. • Teamculturen blijven hardnekkig overeind binnen de organisatie, waardoor we het onderwijs niet vernieuwen. • Door nog bredere range aan cognitieve leerbehoeften, wordt het steeds lastiger differentiëren.

4. Onderwijsdoelen

In de school staat handelings- en opbrengstgericht werken (HOGW) centraal. De huidige manier van werken is beschreven en geborgd in het protocol HOGW en in diverse werkkaarten uitgewerkt. In het protocol HOGW is ook beschreven hoe de school werkt aan de inhoud van het onderwijs en de zorg en begeleiding. Met betrekking tot onze onderwijskundige opdracht heeft de teamleider een belangrijke rol om dit te bewaken. Wat betreft de processen en procedures voor de extra zorg aan leerlingen en ook de contacten met externen over extra begeleiding hebben de intern begeleiders een belangrijke rol.

Het werken aan de onderwijsontwikkeling is een voortdurend proces. Tussentijds en ook aan het einde van ieder schooljaar worden de resultaten geanalyseerd van het onderwijs. De analyse van de resultaten geeft ons veel informatie die we kunnen gebruiken voor het verder ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs. Voor de inhoud van het schoolplan en het jaarplan maken we gebruik van verschillende bronnen waarin we de onderwijsontwikkeling zichtbaar maken:

1. Resultaten op leerling-, groeps- en schoolniveau.

De resultaten op individueel niveau, op groeps- en schoolniveau geven voortdurend input voor de verbetering van ons onderwijs.

2. ZIEN! en afstemmen op de sociale en emotionele behoeften.

Voor het volgen van het sociale functioneren gebruiken we het instrument ZIEN!. Hierdoor kan in het onderwijs beter afgestemd worden op de sociale behoeften van de leerling. Verder worden jaarlijks alle leerlingen ingeschaald in de fasen van Dösen, dit geeft inzicht in de emotionele ontwikkeling.

3. Tevredenheidsonderzoeken en zelfevaluaties

Tevredenheidsonderzoeken en zelfevaluaties zijn voor ons middelen om zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijs, waar nodig worden verbeteracties in gang gezet en geborgd.

4. Uitstroom van de leerlingen

De uitstroom van onze leerlingen geeft zicht op het resultaat van het onderwijs, zo wordt bijvoorbeeld jaarlijks bekeken hoe de daadwerkelijke uitstroom zich verhoudt tot de inschatting die wij als school hebben gedaan.

In dit hoofdstuk over onderwijskundig beleid beschrijven we vooral onze ambities en ontwikkeldoelen. Dat doen we aan de hand van zes domeinen. Per domein verwoorden we eerst onze visie die we vervolgens samenvatten in een streefbeeld. Tenslotte werken we dit uit in een aantal concrete doelen. De doelen zijn voor een deel specifiek voor het SO en VSO omdat op onze locatie gewerkt wordt met de doelgroep cluster 3 (ZML). De doelen zullen in de komende jaren verder doordacht en uitgewerkt worden in concrete ontwikkeldoelen. Deze worden opgenomen in de verschillende jaarplannen.

De genoemde domeinen zijn:

- Identiteit en vorming
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Onderwijsresultaten
- Zorg en begeleiding
- Samenwerking intern
- Samenwerking extern

4.1 Identiteit en vorming

Visie

Als school ontleen wij ons mens- en kindbeeld aan de Bijbel. De (jonge) mens dient als relationeel wezen benaderd worden. Het kind staat in relatie tot God, de naaste en het geschapene.

De school is de plek waar de leerling komt om te leren en te ontwikkelen naar vermogen en waarbij er oog is voor (gegeven) talent dat tot bloei mag komen tot eer van God en welzijn van de naaste. Als school willen wij, naast en samen met de ouders, onze leerlingen vormen en toerusten zodat ze in verbinding met zichzelf zijn, de ander en de Ander (God). Hierbij is de vormende rol van iedereen die bij het onderwijs betrokken is cruciaal. Zie hierbij ook de onderdelen “Identiteit” en “Missie” in hoofdstuk 2 “Wie zijn we”.

Streefbeeld

De Bijbelse waarden geven richting aan het handelen van leerkrachten, onderwijsassistenten en leerlingen. Leerlingen worden gevormd vanuit de bronnen van onze christelijke identiteit (de Bijbel en belijdenisgeschriften). Leerlingen worden toegerust, ook via burgerschapsonderwijs, zodat zij als zij volwassen zijn, naar vermogen kunnen deelnemen aan de maatschappij. In de school worden doelgerichte activiteiten aangeboden waarin we de leerlingen leren, oefenen en vormen om vanuit de christelijke grondhouding deel te nemen aan de maatschappij.

Over 4 jaar:

- Is het mens- en kindbeeld hetzelfde gebleven, omdat dit gebaseerd is op Gods onveranderlijk Woord.
- Is er een sterker bewustzijn in het team van de vormende en toerustende opdracht die de school heeft (vorming en burgerschap) en hoe iedereen daaraan bijdraagt. Collega's weten waarvoor ze staan en leven dit voor.
- Verlaten de leerlingen de school met een naar vermogen bewuste houding die gevormd is vanuit het christelijk geloof; namelijk dat wie in de Zoon van God gelooft, het eeuwige leven heeft.
- Heeft de school een vitale identiteitsbeleving door telkens een verbinding te leggen tussen handelen en (persoonlijke) identiteit in gesprekken, tijdens vergaderingen en studiedagen.
- Is christelijk burgerschap de uitwerking van onze identiteit. Daarmee wordt voldaan aan de wettelijke eisen op het gebied van burgerschap passend bij onze identiteit.

Doelen:

1. **Implementatie leerlijn burgerschap:** de aangepaste leerlijn burgerschap van SLRO voor ZML is geïmplementeerd en biedt richting voor de brede vorming van de leerlingen, waar mogelijk geïntegreerd binnen de diverse leergebieden.
2. **Verankeren kernwaarden:** de vijf gekozen kernwaarden zijn duidelijk voelbaar en merkbaar in het gedrag van collega's en leerlingen.
3. **Identiteit** is een centraal thema binnen het team: vanuit de hoofdlezing van de personeelsdag van SO-Randstad in april 2025 wordt “identiteit van SO-Randstad: wie ben jij, wie zijn wij” verder besproken en waar mogelijk ook concreet uitgewerkt.

4.2 Pedagogisch handelen

Visie

De groepsleiding creëert veiligheid (regels, structuur, klimaat) waarin voor leerlingen duidelijk is welk constructief gedrag je wilt zien én waar de grenzen liggen. Schoolbrede afspraken, waar nodig met visualisatie, zijn helpend om een veilig klimaat te waarborgen. In de groepen worden rust, veiligheid

en duidelijkheid gebracht door de groepen niet te groot of te breed te maken (clustering op onderwijsbehoefte en ondersteuningsbehoefte).

Bij begeleiding van gedrag hanteren we als eerste het principe 'eerst begrijpen, dan begrepen worden'. Als tweede stap begeleiden en begrenzen we gedrag waarbij we rekening houden met de emotionele leeftijd van de leerling. Hierbij wordt gewerkt vanuit de fasen van Dösen. Wanneer er sprake is van onveilig gedrag richting andere kinderen/personeel/het kind zelf hanteert de groepsleiding vaardigheden gericht op het de-escaleren van gedrag. Voor zowel de beschrijving van de fasen van Dösen als voor de vaardigheden en interventies van begeleiden van gedrag geldt dat deze beschreven staan in het visiedocument pedagogisch handelen.

Streefbeeld

Op De Boomgaard locatie (V)SO is er een veilig pedagogisch klimaat waarin we vanuit dezelfde basis kijken welke mogelijkheden de leerling heeft en wat hij nodig heeft om met zelfvertrouwen te kunnen ontwikkelen. Op deze wijze stimuleren we positief gedrag en voorkomen we stress en ongewenst gedrag.

Over vier jaar:

- Werken we vanuit één pedagogische benadering en zijn we in staat om de behoefte achter het gedrag te zien en daarnaar te handelen.
- Is er geen aparte structuurgroep meer en zijn de structuurleerlingen geïntegreerd in andere groepen.

Doelen:

1. **Schoolondersteuningsprofiel:** de mogelijkheden en grenzen van de school zijn helder vastgelegd in een nieuw ondersteuningsplan (SOP) en effectief gecommuniceerd met ouders en externen. Leerlingen kunnen zich handhaven in een reguliere groep.
2. **Opbrengstgericht preventief werken:** m.b.v. Zien!
3. **Realiseren doorgaande lijn:** locatiebreed te werken volgens één nieuwe nog te kiezen methodiek voor SOVA, die aansluit bij de praktische en cognitieve stream op de locatie.
4. Is onze **pedagogische benadering proactief en evenwichtig**, door het bieden van enerzijds begrenzing en anderzijds regie, in aansluiting op de emotionele ontwikkeling, de cognitieve ontwikkeling en de kalenderleeftijd van de leerlingen.

4.3 Didactisch handelen

Visie

Leerlingen groeien en ontwikkelen als er voldoende rust, veiligheid en duidelijkheid is in de leeromgeving. Ook draait het om de vragen: 'word ik gezien?' en 'kan ik hier mijzelf zijn?'. De groepsleiding organiseert de klas zo dat er een voorspelbaar en open klimaat kan ontstaan waarbij leerlingen weten wat van hen verwacht wordt qua gedrag en leren (structuur) en ruimte ervaren om mee te doen (klimaat). Structuur dient altijd helpend te zijn voor een goed groepsklimaat, daarbij rekening houdend met de specifieke onderwijsbehoeften per leerling. Leren is hierbij breder dan cognitief leren.

In de klassen wordt instructie gegeven op een wijze die aansluit bij de mogelijkheden van onze leerlingen. Via differentiatie (al dan niet via groepsdoorbrekend werken) worden leerlingen uitgedaagd op hun niveau. Welbevinden is één van de voorwaarden om tot leren te komen en succeservaring op te doen. Leerplezier helpt leerlingen om positief eigenaarschap te laten zien en te werken aan leerdoelen.

Streefbeeld

Op De Boomgaard locatie (V)SO werken we in een doorgaande lijn aan de kerndoelen en hoofdleergebieden. Bij het aanleren van vaardigheden maken we het leerproces inzichtelijk en gebruiken we eenduidige strategieën. Daarnaast differentiëren we op niveau van onze leerlingen. Dit doen we onder andere door middel van onze lesopbouw en het gebruik van materialen. We werken ernaar toe dat onze leerlingen een reëel beeld ontwikkelen van hun mogelijkheden, beperkingen en toekomstperspectief.

Over vier jaar:

- Is de werkkaart instructie verankerd in ons didactisch handelen.
- Is in ons onderwijs het aanbod afgestemd op de manier van leren in de praktische en in de cognitieve groepen, met name voor Rekenen en Schriftelijke taal.
- Weten we op welke wijze we er met onze leerlingen naar toe werken dat zij een reëel beeld ontwikkelen van hun mogelijkheden, beperkingen en toekomstperspectief.

Doelen:

1. **Realiseren ononderbroken leerstofaanbod:** de jongste SO-groepen horen in de toekomst bij locatie JKC, de leerlingen vanaf 10 jaar bij de locatie (V)SO. Onze kracht in de voorgaande jaren was een ononderbroken leerstofaanbod van SO naar VSO, ook in de nieuwe situatie met twee gescheiden locaties blijven we daarop insteken.
2. **Borging werkkaart instructie:** alle leerkrachten en onderwijsassistenten werken volgens een vast model voor instructie, zoals beschreven in de werkkaart instructie.
3. **Verbetering rekenonderwijs:** verbeteren van het rekenonderwijs door implementatie van Rekenroute voor de cognitieve groepen. Voor de praktische groepen overwegen om een nieuwe werkwijze in te voeren, bijvoorbeeld gebaseerd op de principes van Numicon.
4. **Door-ontwikkelen nieuwe methodes technisch lezen en spelling:** werkwijze evalueren, waar nodig aanpassen en borgen. Oriëntatie op nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen.
5. **Toekomstperspectief:** er is een concreet aanbod gecreëerd, bijvoorbeeld in de vorm van kindgesprekken. Met als doel dat de leerling inzicht krijgt in zijn/haar leerproces en toewerkt naar een reëel toekomstperspectief met een eerlijk beeld van zijn/haar mogelijkheden en beperkingen.

4.4 Onderwijsresultaten

Visie

In ons onderwijs wordt in de groepen gewerkt aan de individuele ontwikkeling van elke leerling. Gemeenschapsleren is daarbij een kernwoord. Leerlingen leren zowel sociaal als cognitief met en van elkaar, ook als ze een individueel plan hebben. Differentiatie of het aanbieden van extra leerstof (al dan niet groepsdoorbrekend), aansluitend bij de (emotionele) ontwikkeling, wordt ingezet om in de individuele onderwijsbehoefte te voorzien. Bij leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte op het gebied van onderwijs of gedrag kan tijdelijk individuele ondersteuning in en naar de klas worden ingezet. In het onderwijs wordt stapsgewijs toegewerkt richting een passende uitstroom naar vervolgonderwijs, dagbesteding of werk. Niet alleen de toetsing (CITO) vormt hierin een bouwsteen, maar ook de brede ontwikkeling zoals de school deze heeft waargenomen. Op basis van het leerlingdossier volgt een warme overdracht naar vervolgonderwijs, dagbesteding of werk.

Streefbeeld

Het onderwijs is zo georganiseerd dat de leerling passende onderwijsresultaten behaalt. Binnen de school is inzicht in de wijze waarop interventies leiden tot betere opbrengsten. De verantwoording van opbrengsten op de verschillende niveaus is cyclisch, biedt inzicht en is resultaatgericht.

Over 4 jaar:

- Hebben leerlingen inzicht in hun eigen leerproces en is hun eigenaarschap vergroot.
- Is er een handelings- en opbrengstgerichte manier van werken in de school, gericht op het verbeteren van het onderwijs.
- Is er een teamcultuur waarin handelings- en opbrengstgericht werken (HOGW) en het continu verbeteren van het onderwijs een vanzelfsprekendheid is.
- Wordt uitdagend onderwijs gegeven, waarbij wordt ingespeeld op de motivatie en manier van leren van de leerlingen.

Doelen:

- Realiseren van **voldoende opbrengsten**: op leerling- groeps- en schoolniveau. In de cyclus HOGW worden de opbrengsten op alle niveaus besproken. Beleidskeuzes worden hierop afgestemd.
- **Verantwoording schoolopbrengsten** verbeteren: format schoolopbrengsten van RGO (Reformatoisch Gespecialiseerd Onderwijs) naast het format leggen wat de school momenteel gebruikt. Waarin kunnen we de werkwijze met de schoolopbrengsten verbeteren?
- **Schoolstandaarden ontwikkelen**: voor sociale vaardigheden en voor burgerschap.
- **Toetsbeleid en werkwijze toetsing** herzien: n.a.v. de nieuwe ZML-toetsen van CITO (Leerling In Beeld). De groepsleiding weet aan de hand van toetsresultaten vervolg te bepalen voor leerstofaanbod en didactisch handelen.

4.5 Zorg en begeleiding

Visie

Het gespecialiseerd onderwijs biedt volwaardig onderwijs aan voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte op het gebied van leren of gedrag. Daarom zijn de groepen kleiner, is er meer ruimte voor maatwerk en ondersteuning en kan er meer maatwerk worden geboden in en rond de klas (binnen de kaders van het School-ondersteuningsprofiel, SOP).

De begeleiding vindt plaats in de klas en is altijd gericht op het bieden van ondersteuning bij het vergroten van de vaardigheden van de leerling. Dit met als doel om de leerling zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren in de groep. In de groep werken onderwijsassistent en leerkracht/leerkrachtondersteuner nauw samen.

Voor elke leerling wordt een Ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld waarbij doelen geformuleerd zijn op cognitief en sociaal-emotioneel niveau. In dit OPP wordt duidelijk gemaakt op welke manier aan deze doelen gewerkt wordt en welke vorm en mate van ondersteuning gewenst is. Daarbij wordt gekeken naar stimulerende en belemmerende factoren.

Streefbeeld

Op De Boomgaard locatie (V)SO heerst er rust en orde door een veilige en inspirerende werkomgeving. Dit bevordert het leervermogen van de leerlingen en de algehele onderwijskwaliteit. De basis is de ondersteuning in de klas door de leerkracht/leerkrachtondersteuner en onderwijsassistent. Voor elke leerling wordt de ondersteuningsbehoefte beschreven en de voortgang twee keer per jaar geëvalueerd met ouders. Dit wordt vastgelegd in het ontwikkelingsperspectief

(OPP) op basis van het landelijke doelgroepenmodel om de leerroute en uitstroom te bepalen. Extra ondersteuning door jeugdzorg organiseren we bij voorkeur in een vorm waarbij de school beschikkingsvrij een jeugdzorgmedewerker kan inzetten. Daarnaast speelt schoolmaatschappelijk werk een belangrijke rol in het versterken van de opvoedketen en het tijdig signaleren van knelpunten.

Over 4 jaar:

- Is het onderwijs- en zorgaanbod duidelijk vastgelegd in ons SOP.
- Wordt bij aanmeldingen vanuit de beschreven persona's en het landelijk doelgroepenmodel gewerkt.
- Zijn de OPP's afgestemd op bovenstaande punten.
- Is de jeugdzorg in de school efficiënt, duurzaam en betaalbaar georganiseerd.

Doelen:

- De school heeft een **vernieuwd School-ondersteuningsplan (SOP)** dat in samenspraak met personeel, MR en samenwerkingsverbanden is vastgesteld en richting geeft aan het onderwijsaanbod en de grenzen van de ondersteuning.
- Implementatie **nieuwe werkwijze OPP**: huidige leerroutes en uitstroomniveaus (schoolgids) vergelijken met die van het Doelgroepenmodel, m.n. wat betreft uitstroom beschut werk. Waarin kan de school verbeteren?
- **Samenwerking onderwijs- en zorg**: De school heeft een samenwerking rond onderwijs en zorg opgezet met jeugdzorg, in overleg met de zorgregio Midden-Holland en de gemeente Gouda.
- **Vooraf arrangeren**: bij elke aanmelding wordt een indicatie gemaakt op basis van het landelijke doelgroepenmodel en de persona's, de bijbehorende zorgondersteuning en bekostiging worden hierop vooraf afgestemd.

4.6 Samenwerking intern

Visie

Het onderwijs wordt georganiseerd rondom de groepen. Een goedlopend groepsteam is de basis voor goed onderwijs en goede leerlingzorg. Deze groepsteams staan niet op zichzelf, maar zijn onderdeel van het locatieteam dat samen de verantwoordelijkheid neemt voor het totale onderwijs en de leerlingzorg. In het locatieteam worden afspraken gemaakt over de organisatie en invulling van het onderwijs en vindt afstemming plaats. MT en IB zorgen voor de facilitering, afstemming, besluitvorming én passende ondersteuning.

In de groep werken onderwijsassistent en leerkracht/leerkrachtondersteuner nauw samen. Beiden hebben een eigen unieke rol, met eigen taken en verantwoordelijkheden. De leerkracht neemt de eindverantwoordelijkheid voor de wijze waarop het onderwijs in de klas georganiseerd wordt. Leerkracht en onderwijsassistent werken samen op basis van gelijkwaardigheid (elk vanuit een eigen rol) en zorgen in het groepsteam voor een doorlopende lijn en aanpak, steunen elkaar en vullen elkaar waar nodig aan. Onderling bespreken ze de verdeling van taken, daarbij is er oog voor ieders talent en ontwikkeling. De intern begeleider is nauw betrokken bij de wijze waarop onderwijs en zorg ingevuld worden, eventuele jeugdhulp wordt afgestemd op doelen van het OPP.

Streefbeeld

Op De Boomgaard locatie (V)SO hebben we een duidelijke visie en ambitie, waar elke collega vanuit zijn eigen vaardigheden en kwaliteiten aan bijdraagt aan een lerende en stimulerende cultuur. Hierin durven we kwetsbaar te zijn door transparant te zijn over ons eigen welzijn. Ieder teamlid voelt zich

eigenaar van nieuwe ontwikkelingen. Eén teamlid wordt aangesteld als kartrekker. Deze zorgt onder meer voor de voortgang en borging.

Er wordt voortdurend gewerkt aan een goede samenwerking in de groepsteams waarbij collega's vanuit voortdurende afstemming over elkaars verwachtingen een gezamenlijke passie en leeromgeving creëren waarin leerlingen zich veilig en gezien voelen. Goede samenwerking en werkplezier is één van de succesfactoren die bijdragen aan een prettig groepsklimaat waarin leerlingen tot bloei kunnen komen. Daarnaast is er helderheid over wat er vanuit het onderwijs en vanuit de zorg verwacht mag worden. Teamleden investeren in samenwerking door in te zetten op ieders unieke eigenschappen en vaardigheden, binnen deze samenwerking is er sprake van een cultuur waarin kwetsbaarheid en eigenheid getoond mag worden.

De Boomgaard neemt deel aan het experiment inclusieve leeromgeving, vanuit de Beleidsregel inclusieve leeromgeving. Met deze beleidsregel onderzoekt de overheid wat het effect is van wijziging in wetgeving op inclusief onderwijs. Binnen de ruimte die deze regeling biedt, wordt op de locatie het onderwijs zo georganiseerd dat de toelaatbaarheidsverklaring niet beperkend is voor de wijze van organiseren, denk daarbij aan het mixen van leerlingen. Inclusie en integratie wordt daarom zoveel als mogelijk nagestreefd. Dit zien we niet als doel op zich, maar als middel om waar mogelijk leerlingen maatwerk te bieden zodat zij tot groei en tot ontwikkeling kunnen komen.

Doelen:

- **Ontwikkeling professionele cultuur.** In het locatieteam wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een professionele cultuur waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend is en waarin gebruik gemaakt wordt van elkaars kwaliteiten.
- **Verbetering samenwerking** in het team, deze wordt regelmatig geëvalueerd. Op het niveau van de groep én op het niveau van de locatie.
- **Gebruik optimaliseren van ruimte in school.** Het gebruik van ruimtes en de lokaalindeling kan beter en efficiënter. Plan maken voor optimalisatie.
- **Versterking PCM:** door het inzetten van de inzichten vanuit PCM ontstaat er een samenwerking waarin er ruimte is voor eigenheid van collega's en teamleden een mooie en waardevolle aanvulling vormen op elkaar.
- **Inzet collegiale consultatie:** collega's leren van elkaar door de inzet van collegiale consultatie.
- **Inclusie en integratie** van doelgroepen binnen De Boomgaard: waar mogelijk leerlingen maatwerk bieden om dit te realiseren.

4.7 Samenwerking extern

Visie

Het gespecialiseerd onderwijs is voor een groot deel enerzijds afhankelijk van de kwaliteit van samenwerking tussen onderwijzend personeel, daarnaast anderzijds ook van (pleeg)ouders, begeleiders en zorg-leverende externen. De school functioneert in een netwerk van scholen van primair onderwijs en een samenwerkingsverband voor passend onderwijs (met name Berséba en RefSVO). Een goede, transparante samenwerking met externe partijen op basis van gelijkwaardigheid en erkenning van elkaars toegevoegde waarde is in de keten van inclusief onderwijs een vereiste. Denk daarbij aan opleidingspartners, samenwerkingsverband(en), maar ook aan partijen die zorg/diensten leveren in school.

De Boomgaard staat niet op zichzelf, maar maakt ook onderdeel uit van scholen voor Speciaal Onderwijs binnen SO-Randstaat. Waar mogelijk zetten we samen de schouders onder nieuwe ontwikkelingen. Ook benutten we het brede netwerk van SO-Randstad voor het benoemen en opleiden van personeel.

Ouders en de gezinscontext zijn belangrijk voor de school. Zij geven mandaat (vertrouwen) aan de school om goed onderwijs mogelijk te maken. School en ouders werken samen door elkaar over en weer te informeren als dat nodig is en door samen de werkwijze rond de leerling af te stemmen.

Naast de formele momenten zijn ook tussentijds de korte lijntjes van belang. De school informeert ouders periodiek over de voortgang van het onderwijs óf incidenteel als er knelpunten dreigen rondom onderwijs en zorg voor de leerling. Anderzijds informeren ouders de school tijdig bij veranderen in de thuissituatie of ontwikkelingen die van belang zijn voor de situatie op school.

Streefbeeld

Het accent ligt de komende jaren op het opzetten, onderhouden en uitbouwen van een duurzaam netwerk rondom de Goudse scholen. Dit geldt zowel voor de samenwerking met ouders als ook voor andere externen als scholen, samenwerkingsverband(en), mede-opleiders en dienstverleners. In de komende vier jaar willen we dit netwerk duurzaam opbouwen en inzetten op externe samenwerking. Eén van de hoofdthema's is het overleg met de gemeente Gouda voor de huisvesting

Doelen:

1. **Professionalisering voor afstemming en samenwerking met ouders:** waar kan het anders en beter, wat is haalbaar en realistisch, welke verantwoordelijkheden horen bij thuis en bij school, welke lijn houdt de school aan in de communicatie met ouders, welke rol en aandeel geven we externen voor hun visie en mening, hoe verhoudt zich dat tot de eindverantwoordelijkheid van de school.
2. **Samenwerken met een begeleidingsorganisatie voor het intrainen van gedrag:** een organisatie die leerlingen in school basisvaardigheden aanleert voor het reguleren van gedrag.
3. **Pilot jeugdzorg in school:** realiseren van een pilot met jeugdzorg binnen de school in samenwerking met de gemeente en jeugdzorginstellingen.
4. **Samenwerken met regio Gouda: “van school naar duurzaam werk”.** In het kader van de “Wet van school naar duurzaam werk” per 01-08-2026, samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en Doorstroompunten om uitval en thuiszitten te voorkomen.
5. **Planvorming toekomstige huisvesting:** ontwikkelen van een plan voor toekomstige huisvesting in Gouda.

5. Personeelsbeleid (SO-Randstad)

Het personeel is naast drager van de identiteit van de school ook vormgever van het onderwijs: pedagogisch, organisatorisch en didactisch. Daarmee vervullen medewerkers een spilfunctie in het verwezenlijken van de doelen van ons onderwijs. Zij zijn verantwoordelijk voor het onderwijsproces van de leerlingen en voor hun eigen ontwikkelproces, ieder vanuit zijn eigen taak en functie. Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes dagelijks vorm te geven en indien nodig te verbeteren. De school werkt vanuit een pedagogische visie, data-gestuurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van het onderwijs op basis van gedegen analyses. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. Zowel de schoolorganisatie als het onderwijs moet op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs. We maken nadrukkelijk gebruik van de aanwezige deskundigheid op de werkvloer of van de andere scholen van de stichting. We schakelen externe deskundigen in als onze kennis niet toereikend is of ons willen laten inspireren of verder willen ontwikkelen.

5.1 Professionele cultuur

Wij kiezen bewust voor een cultuur die gebaseerd is op de kenmerken van een professionele cultuur. Vanuit onze kernwaarden en collectieve ambitie wordt er gericht gewerkt aan de professionele cultuur. Deze cultuur is gestoeld op het zogenaamde Rijnlandse model. Hierbij staat het primaire proces centraal, waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. Verbinding, vakmanschap, intrinsieke motivatie, eigenaarschap en vertrouwen zijn een aantal belangrijke pijlers. De organisatie is er voor de mensen. Gezamenlijke leer-werkleergemeenschappen zijn van groot belang om dit vorm te geven en verder te ontwikkelen. Deze cultuur is een voorwaarde voor een goed functionerende school, waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven. Daarnaast is het van prominent belang voor het welzijn en welbevinden van het personeel.

5.2 Opleiding, ontwikkeling en coaching

Binnen onze school werken we gericht aan het begeleiden van nieuwe en zittende personeelsleden. Dit wordt verder uitgewerkt in het begeleidingsplan en professionaliseringsbeleid. Daarnaast is er volop mogelijkheid om zich verder te bekwamen via studie, scholing, samenwerking enz. Vanuit de school wordt dit gestimuleerd en gefaciliteerd. Het aantrekken, benutten en verder ontwikkelen van gemotiveerde, vakbekwame en samenwerkende personeelsleden is één van de belangrijkste speerpunten voor de komende jaren. We zijn of worden daarom ook een zgn. SAM-school (samen opleiden).

De komende jaren wordt er een (intern) aanbod voor verdere professionalisering opgezet in de zogenoemde SORandstad academie. Doelgerichte opleidingen, cursussen, trainingen worden op basis van behoefte aangeboden. Om dit inhoudelijk vorm te geven wordt er gebruik gemaakt van deskundigheid die aanwezig is binnen SORandstad. Daarnaast worden er opleidingen op maat verzorgd door externe partijen (oa leergang voor onderwijsassistenten) We stimuleren hier de verdere ontwikkeling en professionalisering van onze medewerkers. Daarbij bevorderen we het ontmoeten van en leren door het personeel van de verschillende locaties. Op deze wijze wordt schooloverstijgend van en met elkaar geleerd.

5.3 Werkgeverschap

Voldoende en vakbekwame personeelsleden is van cruciaal belang om uitvoering te geven aan onze missie, visie en maatschappelijke opdracht. Wij willen daarom een goede werkgever zijn met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en goede en passende beloningen.

Alle onderdelen van het personeelsbeleid zijn omschreven in documenten die regelmatig geactualiseerd worden. Er is een werkgroep personeel die regelmatig onder leiding van een externe deskundig op dit gebied dit thema bespreekt, bewaakt en communiceert.

We bieden diverse mogelijkheden aan voor personeel in opleiding. Waarmee we investeren in toekomstige vakbekwame collega's. Er wordt gewerkt met een inwerk- en begeleidingsplan op maat, waarbij de schoolopleiders een belangrijke rol vervullen.

6 Kwaliteitszorg en opbrengsten

6.1 Onze definitie

- De christelijke identiteit is in onze school van groot belang, zowel voor de godsdienstige vorming als voor alle andere vormingsgebieden. Wij hanteren Bijbelse normen en waarden voor de schoolregels en de omgang met elkaar.
- In onze samenwerkingsverbanden Berseba en RefSVO is de uiterste ambitie dat geen leerling uit onze achterban verstoken is van identiteitsgebonden onderwijs en dat er een dekkend aanbod aan voorzieningen is. Wij onderschrijven deze ambitie en zien dit als onze opdracht. We constateren na enkele jaren van passend onderwijs dat de populatie van onze school verandert en steeds weer nieuwe eisen stelt aan de kwaliteit van onze school.
- Ons onderwijs moet aansluiten bij de onderwijsbehoeften en de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Steeds is de vraag of wij kunnen bieden wat de leerlingen, die aangewezen zijn op speciaal (basis)onderwijs, nodig hebben.
- Wij willen leerlingen tot hun bestemming laten komen en zorgen dat zij doorstromen naar een onderwijsvorm of een maatschappelijke bestemming die past bij hun niveau en mogelijkheden. Dit betekent wat de kennis en vaardigheden betreft, dat wij zorgen voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs, op arbeid of op passende dagbesteding. Een graadmeter hierbij is de bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school.
- Leerlingen willen wij een ononderbroken ontwikkeling bieden, wij volgen die en beoordelen periodiek de voortgang en de behaalde resultaten op individueel, groeps- en schoolniveau.

6.2 Werken aan onderwijskwaliteit

- Gerichtheid zijn op kwaliteit geldt voor alle medewerkers en alle niveaus in de schoolorganisatie.
- Iedere medewerker maakt werk van de verdere professionalisering in het eigen vakgebied.
- Iedere medewerker levert een bijdrage aan de kwaliteit van de school, de ontwikkeling en verbetering van die kwaliteit door schooltaken uit te voeren.
- Essentieel voor onze cultuur is in onze visie een goede samenwerking. Onder een goede samenwerking verstaan wij dat alle medewerkers gezamenlijk werken aan het realiseren van onze collectieve ambitie, waaronder goede zorg voor leerlingen. Door goede samenwerking realiseren we het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen en een bouwsteen voor een gezond en professioneel teamklimaat. Het gaat daarbij om:
 - samenwerking in het miniteam van de groep
 - tussen groepsleiding en interne begeleider(s) en schoolleiding
 - in multidisciplinaire zin, met orthopedagoog, fysiotherapeut, ergotherapeut of jeugdhulp
 - met de ouders/verzorgers van de leerling
- We verantwoorden de resultaten en de kwaliteit van ons werk naar elkaar. Dit vindt plaats tijdens de groepsbesprekingen en de leerlingbesprekingen en bij de gesprekkencyclus die we ook intercollegiaal vormgeven.

6.3 Ons 'systeem' van kwaliteitszorg

Voor het goede zicht op de kwaliteit van onze school hanteren wij de volgende set aan instrumenten en indicatoren.

- Het Koersplan van SORandstad geeft richting aan de inhoud van dit schoolplan. Er wordt een meerjarenbeleid in het schoolplan opgenomen. Op basis van dit Schoolplan worden jaarplannen geschreven. Deze plannen worden jaarlijks opgesteld en geëvalueerd, waar nodig i.s.m. MR. Vanuit deze evaluaties wordt er inhoud gegeven aan het volgende jaarplan (en over een langere periode aan het nieuwe koersplan van onze stichting en schoolplan)
- In onze groepsbesprekingen wordt per periode de vraag gesteld hoe tevreden wij zijn met de resultaten van ons onderwijs. Tevens worden de doelen voor de volgende periode van werken bepaald. De resultaten van alle groepen bij elkaar worden op schoolniveau in kaart gebracht en beoordeeld. Waar nodig worden verbeteracties gepland.
- Jaarlijks nemen we de leerlingenquête af, waarin ook de veiligheidsbeleving wordt onderzocht.
- Per twee jaar onderzoeken wij de oudertevredenheid en de personeelstevredenheid m.b.v. de vragenlijsten van het kwaliteitsinstrument WMK.
- Wij brengen de kwaliteit van onze medewerkers in beeld bij de gesprekkencyclus. Dit doen we (op dit moment nog) met de module Performancemanagement van Raet. (In deze schoolperiode stapt het administratiekantoor over naar een ander softwarepakket en zullen we ons oriënteren op de HRM mogelijkheden in dit pakket) In deze module is de basiskwaliteit van het toezichtskader van de inspectie opgenomen. 360-graden-feedback is hiervan een vast onderdeel, waarbij ook de wijze van samenwerken wordt geëvalueerd. Periodiek wordt de informatie uit Performancemanagement verwerkt in een managementrapportage.
- We plannen samen met de andere Reformatrische scholen voor Gespecialiseerd onderwijs een wijze van reflectieve intervisie, waarbij de zelfevaluatie het vertrekpunt is.

6.4 Hoe verantwoorden wij ons over de onderwijskwaliteit

- Aan de ouders/verzorgers van onze leerlingen verantwoorden wij de ontwikkeling van hun kind middels de evaluaties van het ontwikkelingsperspectief en het leerlingvolgsysteem.
- Intercollegiaal en tussen medewerkers en schoolleiding vindt verantwoording plaats tijdens de groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen.
- In de schoolgids nemen wij gegevens over kwaliteit en kwaliteitsverbetering op.
- In het bestuursverslag zijn alle formele graadmeters voor de onderwijskwaliteit meerjarig opgenomen en worden deze beoordeeld.
 - Het uitstroomniveau van de leerlingen die de school verlaten
 - De bestending op de uitstroombestemming;
 - Relevante toetsgegevens (SBO)

7 Financieel beleid

7.1 Beschikbare middelen

De beschikbare middelen worden ingezet om het onderwijs op onze school vorm te geven. De school heeft een meerjarenbegroting, die conform de financiële uitgangspunten wordt opgesteld. In principe wordt er gewerkt met een 'budget' neutrale begroting (dat kan een positieve als negatieve begroting zijn) op stichtingsniveau. Ons samenwerkingsverband Berséba heeft de bekostiging van de speciale voorzieningen op een goede manier geregeld. Zo worden leerlingen, die anders op het SO geplaatst zouden worden (met name cluster 4) ook in onze SBO-school bekostigd op het niveau van het speciaal onderwijs. Dit heet bij ons SBO++. Voor de overige leerlingen krijgen wij ook een extra vergoeding van 25% voor de verdichting van de problematiek van onze leerlingen.

7.2 Uitgangspunten begrotingen

We werken met een geconsolideerde begroting voor drie schooljaren. Binnen deze begroting zijn er begrotingen op school- en soms ook op afdelingsniveau. De directeurs van de scholen zijn medeverantwoordelijk voor het opstellen van hun begroting en voor een tijdige verantwoording richting het bestuur als er een grote overschrijding van de begroting ontstaat. Drie keer per jaar wordt een tussentijdse rapportage opgesteld. Ons uitgangspunt is dat elke school het onderwijs kostendekkend kan organiseren, m.u.v. de kleine locaties die altijd verliesgevend zullen zijn. We hebben op bestuursniveau een financiële buffer nodig. De hoogte daarvan moeten we extern kunnen verantwoorden. De financiële buffer is nodig om de volgende redenen:

- Leerlingaantallen zijn niet te begroten, dit gegeven vereist armslag om bij tussentijdse groei voor te kunnen financieren en bij terugloop van leerlingen op te kunnen vangen.
- De veranderingen in de leerlingpopulaties maken het nodig om (projectmatig) te kunnen investeren en te ondernemen om het onderwijsaanbod te veranderen en passend te maken.
- De samenwerking met Jeugdzorg kan vertragend werken bij het creëren van de juiste arrangementen voor leerlingen. Dit is niet acceptabel, en geeft financiële onzekerheid. Onze lijn is dat we tijdig doen wat nodig is voor een leerling en dan achteraf de rechtmatige cofinanciering vanuit Jeugdzorg (alsnog) geregeld zien te krijgen.

7.3 Sponsoring

Op dit moment wordt er geen gebruik gemaakt van sponsoring, daar gaan we behoedzaam mee om. Als er sprake is van inbreuk op de identiteit van de school of vereiste invloed op het lesprogramma door gebruik van sponsormateriaal, zal sponsoring geen plaats krijgen. Als wel gebruik gemaakt zal worden van sponsoring zal daarover in de schoolgids verslag worden gedaan en verantwoording worden afgelegd.

8 Organisatie en communicatie (SO-Randstad)

8.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de scholen die functioneert onder de Stichting Reformatorisch Speciaal Onderwijs Randstad. Op iedere school is een schoolleider integraal verantwoordelijk voor het onderwijs op de school. De algemene leiding wordt uitgevoerd door twee directeur-bestuurders die ook de verantwoordelijkheid hebben als schoolleider van één van de scholen. Het bestuur bestaat daarnaast uit 5 toezichthoudende bestuurders. Indien de organisatie erom vraagt, wordt er mede leidinggegeven door teamleiders. Voor de aansturing van de zorg zijn er leerkrachten die een taak als intern begeleider hebben. De schoolleiders vormen samen met de directeur-bestuurders het management van de organisatie. Regelmatig vindt er overleg plaats. Dit overleg kan mede bijgewoond worden door de teamleiders als het te bespreken onderwerp daarom vraagt. Op elke school functioneert een MR. Vanuit deze medezeggenschapsraden wordt de GMR geformeerd. Zij hebben jaarlijks één of meerdere keren een overleg met de bestuurders.

8.2 Veiligheidsbeleid

In het kader van het veiligheidsbeleid is er een actueel veiligheidsplan op de school aanwezig. In dit plan zijn alle relevante protocollen opgenomen en deze worden jaarlijks, indien van toepassing, bijgesteld. Dit wordt centraal gecoördineerd door één of meerdere personen vanuit de stichting.

8.3 Communicatie

Wij vinden goede communicatie met alle betrokkenen van buitengewoon groot belang. Communicatie is het sleutelwoord voor het goed functioneren van iedere betrokkene in de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden. Communicatie is de smeerolie van de organisatie. Openheid, eerlijkheid, duidelijkheid en respect voor de ander en voor jezelf zijn de uitgangspunten in de communicatie.

8.3.1 Interne communicatie

- Er vindt regelmatig (werk)overleg plaats tussen de personeelsleden. De inbreng van de personeelsleden is daarin groot. Hiervoor wordt tijd gereserveerd.
- Het is van groot belang dat iedere betrokkene tijdig en juist geïnformeerd wordt over de relevante zaken. Dat kan tijdens de koffiemomenten voor of na schooltijd, via whiteboard in personeelskamer, groeps-app of e-mail.
- Er is een open sfeer waarbij iedereen zichzelf mag zijn. We waarderen elkaar in positieve bewoordingen of op andere manieren, we spreken elkaar op ons handelen aan als dat nodig is.
- Persoonlijke zaken worden onderling in een gesprek behandeld, dit vindt nooit via email of app plaats.
- In principe wordt er wekelijks vanuit de schoolleiding een interne nieuwsbrief verspreid. Op deze wijze is het personeel van belangrijke zaken op de hoogte en versterken we het gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de leerlingen en elkaar.

8.3.2 Communicatie met ouders

Communicatie met ouders is van wezenlijk belang voor de ontwikkeling van het onderwijs aan hun kind. Een belangrijk uitgangspunt is dat we met elkaar spreken en niet over elkaar. Hieronder noemen we een aantal hoofdpunten, de overige informatie is te vinden in de schoolgids.

- Er zijn diverse geplande momenten in het jaar waarop we in gesprek gaan met de ouders over de ontwikkeling van hun kind.
- De ouders worden geïnformeerd over het reilen en zeilen van de school via een regelmatige verschijnende nieuwsbrief en via de website.
- Er is een (G)MR waarmee regelmatig overleg plaatsvindt.

8.3.3 Overige externe communicatie

We onderhouden contacten met alle externen die relevant zijn voor ons onderwijs. Dit is vaak in het belang van het kind of de ontwikkeling van het onderwijs. Er is sprake van toenemende contacten met externe zorg- en begeleidingspartners. Daarnaast is het ook van belang voor wat betreft onze plaats binnen het samenwerkingsverband, de federatie en in de lokale gemeenschap. Om een goed advies te kunnen geven over welke vorm van voortgezet onderwijs het beste is voor dat kind vinden we goede contacten en afstemming met het voortgezet onderwijs belangrijk.

9 Strategisch Beleid (vanuit SO-Randstad)

9.1 Onze unieke positie in onderwijsland

Onze scholen maken deel uit van de twee samenwerkingsverbanden naar richting die bij de wet mogelijk gemaakt zijn. Dit betreft Berséba, het reformatorisch samenwerkingsverband voor primair onderwijs en RefSVO, het reformatorisch samenwerkingsverband voor het voortgezet onderwijs. Elk samenwerkingsverband heeft de opdracht om een dekkend netwerk aan voorzieningen te realiseren om passend onderwijs aan alle leerlingen te kunnen bieden. Voor Berséba en RefSVO heeft deze opdracht een extra dimensie vanuit de christelijke identiteit. De uiterste ambitie is dat geen leerling is aangewezen op een niet-identiteitsgebonden voorzieningen.

9.2 Onze ambitie

Wij hebben de ambitie van onze samenwerkingsverbanden tot de onze gemaakt. Dit betekent dat onze voorzieningen voor speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs in principe toegankelijk zijn voor alle leerlingen die niet (langer) deel kunnen nemen aan het reguliere basisonderwijs of voortgezet onderwijs. Dit heeft tot gevolg dat we onze leerlingpopulaties zien veranderen en ook dat dit ons steeds voor de vraag stelt hoe we ons aanbod aan onderwijs en ondersteuning moeten aanpassen.

9.3 Samenwerking met andere partners

In de praktijk ervaren wij in sterke mate dat passend onderwijs voor een toenemend aantal leerlingen ondersteuning vanuit en samenwerking met de jeugdzorg vanuit de gemeenten vraagt. Het tot stand brengen van deze samenwerking vraagt nu een (te) grote tijdsinvestering van onze scholen, omdat er nu vrijwel uitsluitend gewerkt wordt met individuele onderwijszorgarrangementen, waarvoor een beschikking moet worden afgegeven door Jeugdzorg. In onze visie moeten we meer gaan werken met beschikkingsvrije groepsarrangementen en/of voorzieningen die op voorhand ingericht zijn. In de achterliggende jaren zijn daar in bepaalde gemeenten positievere ontwikkelingen in geweest. Daarbij moet het mogelijk zijn dat er middelen aan de school beschikbaar gesteld worden als de inzet van extern personeel ongewenst is en onvoldoende werkbaar is. Onze leerlingen vragen om een multidisciplinaire aanpak. Hierin voorzien we door samen te werken met instellingen. Het gaat daarbij om gedragswetenschappers, fysiotherapeuten en ergotherapeuten. Logopedisten hebben wij zelf in dienst. Op meerdere locaties is al een combinatie gerealiseerd met een instelling voor dagopvang (KDC). Dit willen wij in elke regio gerealiseerd zien, onder één dak met het onderwijs, zodat er combinaties te maken zijn in het dagprogramma en het weekprogramma voor leerlingen die niet in staat zijn om de hele week naar school te gaan. Het gaat hier om leerlingen met ernstige meervoudige beperkingen, maar ook om leerlingen met grote gedragsproblemen.

9.4 Spreiding voorzieningen

Het beleid van de stichting waar onze school onder ressorteert, is om voorzieningen zoveel mogelijk te spreiden over de regio om hierdoor de reisafstand voor de leerlingen en de onkosten van het leerlingvervoer voor gemeenten zo laag mogelijk te houden. Een belemmering van deze spreiding zijn de kosten, omdat een kleine locatie relatief duurder is.

9.5 Huisvesting

Om uitvoering te geven aan onze ambitie en opdracht, alsmede het samenwerken met andere partners (zie 10.3) is het van groot belang dat de huisvesting adequaat en toereikend is.

9.6 Werving, opleiding en doorstroming personeel

Een belangrijk strategisch vraagstuk is het continue kunnen voorzien in voldoende bekwaam en bevoegd personeel. De krappe arbeidsmarkt doet zich gelden in het hele onderwijs en raakt speciale scholen dan meestal nog meer. Daarnaast speelt de onvolledige match tussen het werken in onze scholen, met name in het ZML-onderwijs, en de 'standaardopleiding' van de PABO. In ons beleid is dit een speerpunt. We hebben als school bewust gekozen voor het concept van Samen Opleiden (opleidingsschool), bieden stages aan en stimuleren collega's om een opleiding te volgen en een diploma te behalen.