

Schoolplan ^{2023 - 2027}~~2024 – 2028~~



De Boomgaard

Reformat^orisch gespecialiseerd onderwijs Gouda

Versie
Status

SBO en SO
Vast te stellen in MT vergadering

Instemming MB 21-05-2025

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	6
2.8	Kernwaarden	8
3.	Sterkte-zwakte analyse	9
4.	Onderwijsdoelen	10
4.1	Identiteit en vorming	10
4.2	Pedagogisch handelen	11
4.3	Didactisch handelen	12
4.4	Onderwijsresultaten	13
4.5	Zorg en begeleiding	14
4.6	Samenwerking intern	16
4.7	Samenwerking extern	16
5.	Personeelsbeleid	18
5.1	Professionele cultuur	18
5.2	Opleiding, ontwikkeling en coaching	18
5.3	Werkgeverschap	19
6.	Kwaliteitszorg en opbrengsten	20
6.1	Onze definitie	20
6.2	Werken aan onderwijskwaliteit	20
6.3	Ons 'systeem' van kwaliteitszorg	20
6.4	Hoe verantwoorden wij ons over de onderwijskwaliteit.	21
7.	Financieel beleid	22
7.1	Beschikbare middelen	22
7.2	Uitgangspunten begrotingen	22
7.3	Sponsoring	22
8.	Organisatie en communicatie	23
8.1	Organisatiestructuur	23
8.2	Veiligheidsbeleid	23
8.3	Communicatie	23
8.3.1	Interne communicatie	23

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

1. Inleiding

Dit schoolplan betreft de periode 2024-2028 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:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het 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;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- het 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
- Richtlijn pedagogisch handelen
- Handboek Kwaliteitszorg (in ontwikkeling)
- Handboek Leerlingenzorg (in ontwikkeling)

2. Wie zijn we

2.1 Onze 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 – SBO & SO
Website:	www.deboomgaardgouda.nl
Brinnummers:	23FV - SBO 26NU - SO
Locaties:	
	De Boomgaard - Jonge Kind Centrum
Adres:	Wilhelmina van Pruisenlaan 409, 2807 MH Gouda
Brinnummer:	26NU.01
	De Boomgaard - ZML en VSO
Adres:	Han Hollanderweg 194, 2807 AL Gouda
Brinnummer:	26NU
	De Boomgaard - SBO en SO
Adres:	Hoogenburg 24, 2804 ZR Gouda
Brinnummer:	23FV

2.2 Bestuurlijke organisatie

SO Randstad is een middelgrote onderwijsorganisatie met vier scholen gespecialiseerd onderwijs op negen locaties. De voormalige Goudse scholen Samuelschool en de Beversluisschool, nu 'de Boomgaard', verzorgt 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 Goudsescholen over de drie locaties bestaat uit twee schoolleiders en per locatie een of meerdere teamleiders. Binnen de het managementteam stuurt ieder een deel van het team aan. Er is een verdeling gemaakt voor de aansturing op de diverse beleidsterreinen, waarbij de schoolleider 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 logopediste, de remedial teacher, de orthopedagoge, de fysiotherapeut, de maatschappelijk werker en de schoolopleider.

2.4 Leerlingen

Het aantal leerlingen was op peildatum 1 februari 2024:
Brinnummer 23FV: 132 leerlingen
Brinnummer 26NU: 81 leerlingen

Brinnummer 26NU01: 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.

2.5 Ouders

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 (waarden en normen) 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 omen, 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 reformatische 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 meer aangewezen op plaatsing in een niet-identiteitsgebonden voorziening.

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 *liefdesgebod*: voor God en de ander willen leven. In *gemeenschap*: voor en met de ander. “ Hiervoor 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 geplant 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 zelf niet kan bewerkstelligen.

De belangrijkste daaruit voortvloeiende **doelen van ons onderwijs** 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 willen gebruiken;
- **Ontwikkeling:** Leerlingen zijn optimaal gevormd en voorbereid op het vervolgonderwijs 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 richting aan ons handelen:

Kernwaarde	Uitwerking	Link schoolnaam
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.
Verbondenheid	Verbinding met jezelf, je naaste, de ander in de buurt en met God, door Jezus Christus. Vanuit verbondenheid je werk doen.	Gevoed worden vanuit de bron, wortels en samen met anderen opgroeien om vrucht te dragen.
Verantwoordelijkheid	Leren om je te ver-antwoorden, antwoord geven op je roeping, verantwoordelijk zijn voor taken en trouw zijn.	God roept om vrucht te dragen, te antwoorden op Zijn roeping in ons leven. Ieder draagt bij in de boomgaard.
Eigenaarschap / Rentmeesterschap	Goede zorg dragen voor de mensen, dingen en omgeving om je heen. Met wie jij bent als persoon een unieke bijdrage leveren.	In de boomgaard krijgen wij verantwoordelijkheid van de eigenaar. Het gaat om Gods eer in het leven van de leerlingen die ons toevertrouwd worden
Barmhartigheid	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.
Bekwaamheid	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.

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 gaan?'.

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 (zml en sbo) 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 zwakke oa's	• 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. • Toenamen 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

Hoe de school werkt aan de inhoud van het onderwijs en de zorg en begeleiding, wordt in dit traject beschreven in een tweetal handboeken. Het *Handboek Kwaliteitszorg* beschrijft wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school. Dit betreft dan de gewone gang van zaken met betrekking tot onze onderwijskundige opdracht. Het Handboek Kwaliteitszorg wordt bewaakt dat door de teamleider.

Het *Handboek Leerlingenzorg* beschrijft alle processen en procedures voor de extra zorg aan leerlingen alsook de contacten met externen over extra begeleiding. Eigenaar en bewaker van het Handboek Leerlingenzorg zijn de intern begeleiders.

In dit hoofdstuk over onderwijskundig beleid beschrijven we vooral onze ambities en ontwikkeldoelen. Dat doen we aan de hand van zes thema's. Per thema verwoorden we eerst onze visie die we vervolgens samenvatten in een streefbeeld. Tenslotte werken we dat uit in een aantal concrete doelen. Deze doelen nemen we in de jaren 2024-2028 op in de verschillende jaarplannen. De zeven domeinen zijn:

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

4.1 Identiteit en vorming

Onze visie

Als school ontlelen 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 je komt om te leren en ontwikkelen en waarbij er oog is voor (gegeven) talent dat tot bloei mag komen tot eer van God en tot welzijn van de naaste.

Als school willen wij, naast en samen met de ouders, onze leerlingen vormen zodat ze in verbinding met zichzelf, de ander en de Ander (God). Hierbij is de vormende rol van iedereen die bij het onderwijs betrokken is cruciaal. Zie hierbij ook de kopjes 'Identiteit' en 'Missie' bij '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 (Bijbel, belijdenissen, psalmen, gezangen) en leren om burger te zijn in twee werelden (als christen in deze maatschappij). In de school worden doelgerichte activiteiten aangeboden waarin we leerlingen leren, oefenen en vormen om vanuit deze christelijke grondhouding deel te nemen aan de maatschappij.

Over 4 jaar:

- ✓ Is het mens-/kindbeeld hetzelfde gebleven, omdat het gebaseerd is op Gods onveranderlijk Woord.
- ✓ Is er een sterker bewustzijn in de teams van de vormende opdracht die de school heeft (vorming en burgerschap) en hoe iedereen hieraan bijdraagt. Collega's weten waarvoor ze staan en leven dit uit.

- ✓ Verlaten de leerlingen de school met een bewuste houding die gevormd is vanuit het positieve en unieke van het christelijke 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, op teamvergadering en/of studiedag.
- ✓ 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 (A)

1. **Implementatie leerlijn burgerschap:** De aangepaste leerlijn burgerschap van het SLRO voor SBO/ZML is geïmplementeerd en biedt richting voor de brede vorming naast de kernvakken.
2. **Verankeren kernwaarden:** De zes gekozen kernwaarden zijn duidelijk voelbaar en merkbaar in het gedrag van collega's en leerlingen.
3. **Organiseren identiteitsgesprekken:** Identiteitsgesprekken worden georganiseerd binnen de school.
4. **Ontwikkeling christelijke basiscanon:** Een basiscanon voor christelijke vorming wordt ontwikkeld voor leerlingen in het SO/SBO.
5. **Stimuleren Bijbellezen:** Het actief stimuleren van het lezen van de Bijbel door en met leerlingen.

4.2 Pedagogisch handelen

Visie

De groepsleiding creëert een veilige ruimte (klimaat, structuur, normen, regels) waarin voor leerlingen duidelijk is welk constructief gedrag je wilt zien én waar de grenzen liggen. Schoolbrede afspraken hiervoor, 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' en duiden wij de behoefte van de leerling. 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 én het weer opnemen in de groep. 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 de *richtlijn Pedagogisch handelen*.

Streefbeeld

Collega's hebben gezamenlijke tools ontwikkeld en werken vanuit dezelfde basis aan een veilig en positief groepsklimaat. Ze staan hierin samen rondom een groep en leerling.

Over vier jaar:

- ✓ Wordt er (per doelgroep) vanuit één pedagogische benadering gewerkt (richtlijn).
- ✓ Is contextueel werken en de behoefte achter gedrag zien, volledig geïmplementeerd.
- ✓ Zijn er geen aparte cluster 4 groepen meer los van de rest van het onderwijs.
- ✓ Weten collega's vanuit de pedagogische relatie in stress nabij te blijven.

Doelen (B)

1. **Schoolondersteuningsprofiel:** De mogelijkheden en grenzen van de school zijn helder vastgelegd in een nieuw ondersteuningsplan (SOP) en effectief gecommuniceerd met ouders en externe partijen.
2. **Groepsgericht handelen:** Versterken van de bewustwording om vanuit de groep te kijken en het effect in de groep door middel van training.
3. **Uitfaseren van de comfortruimte:** Stapsgewijs afbouwen van het gebruik van de comfortruimte, te beginnen met investeren in trainingen voor verbindend gezag en de-escalerend handelen (Vendeloo).
4. **Vaststellen kernprincipes pedagogisch handelen:** Het hanteren van maximaal vijf kernprincipes voor pedagogisch handelen die het unieke kenmerk vormen van ons team.

4.3 Didactisch handelen

Visie

Leerlingen gaan 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 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. Daarbij hebben we oog voor meervoudig intelligentie en verschillende leerstijlen.

In de klassen wordt instructie gegeven op een wijze die aansluit bij de mogelijkheden van onze leerlingen (nabije zone van ontwikkeling). Via differentiatie (al dan niet via groepdoorbrekend werken) worden leerlingen uitgedaagd op hun niveau. Leerplezier is een belangrijke factor in het welbevinden en helpt leerlingen om positief eigenaarschap te laten zien en te werken aan gewenste leerdoelen.

Streefbeeld

In het gespecialiseerd onderwijs vormt een goede instructie de basis van het leerproces. Op dit gebied is verbetering mogelijk zowel van instructievaardigheden als op het gebied van differentiatie gericht op meervoudige intelligentie en/of andere leerstijlen. Ook hierbij geldt: er wordt vanuit én in de groep gewerkt aan de ontwikkeling van de individuele leerling.

Over vier jaar:

- ✓ *Hebben wij voor onze doelgroepen een goed beschreven directiemodel o.b.v. het EDI-model.*
- ✓ *Werkt 80% van de collega's vanuit dit model (ook de OA collega's die bij het onderwijs betrokken zijn)*
- ✓ *Hebben wij vanuit Parnassys een goed beeld van de opbrengsten van het onderwijs per leerling en groep en zijn we in staat om bij te sturen*
- ✓ *Hebben we een duidelijk aanbod voor dubbel-bijzondere leerlingen.*

Doelen C:

1. **Verbetering rekenonderwijs:** Verbeteren van het rekenonderwijs door implementatie van WIG5 en het verbeteren van de rekendidactiek.

2. **Uniforme instructiepraktijk:** Alle leerkrachten (LK) en onderwijsassistenten (OA) werken bij rekenen, taal en spelling volgens een vast model voor instructie en verlengde instructie, , bijvoorbeeld het EDI-model.
3. **Didactisch handelen zichtbaar:** 80% van de didactische elementen uit de kijkwijzer/kwaliteitskaart didactisch handelen is terug te zien in de lessen van rekenen, taal en spelling.
4. **Inzicht in leerproces en resultaten:** Voor elk kind zijn het leerproces en de resultaten duidelijk en inzichtelijk, waarbij het kind zelf inzicht krijgt in zijn/haar leerproces.
5. **Duurzaam aanbod voor uitdagend onderwijs:** Er is een concreet en duurzaam aanbod gecreëerd, zoals een plusklas of klusklas (techniekklas), waar geselecteerde leerlingen aan kunnen deelnemen die momenteel onvoldoende worden uitgedaagd.
6. **Groepsdoorbrekend werken:** 90% van de leerlingen neemt deel aan groepsdoorbrekend werken, terwijl voor de overige 10% individuele instructie blijft, bijvoorbeeld in steungroepen.

4.4 Onderwijsresultaten

Visie

In dit onderwijs wordt gewerkt de individuele ontwikkeling van elk kind vanuit de groep. Gemeenschapsleren is hierbij een kernwoord. Kinderen 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 groeps-doorbrekend), aansluitend bij de (emotionele) ontwikkeling, wordt ingezet om in de individuele behoefte te voorzien. Bij leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte op het gebied van onderwijs of gedrag kan tijdelijk individuele ondersteuning in en naar de klas goed werken. Taalachterstanden bij leerlingen worden vroegtijdig gesignaleerd en gediagnosticeerd. Daarna volgt in de school een passend aanbod voor logopedie of remedial teaching. In het onderwijs wordt stapsgewijs toegewerkt naar een goede uitstroom naar het voorgezet onderwijs. Niet alleen de toetsing (Cito, AMN) vormt hierin een bouwsteen, maar ook de brede ontwikkeling zoals wij die waargenomen hebben. Op basis van het leerling-dossier volgt een warme overdracht naar het voortgezet onderwijs.

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 wordt cyclisch opgezet in een werkbaar en overzichtelijk format.

Over 4 jaar is er op school een cultuur waarin:

- ✓ leerlingen op basis van een portfolio weten wie ze zijn, waaraan ze werken en hier opbouwende feedback over krijgen
- ✓ onderwijsopbrengsten een middel zijn om het leren te verbeteren
- ✓ uitdagend onderwijs gegeven wordt, inspeland op de leerstijl, motivatie van de leerlingen

Doelen (D)

1. **Kwartaalgesprekken onderwijsresultaten:** Per kwartaal de onderwijsresultaten bespreken met het MT-IB en beleidskeuzes daarop afstemmen.

2. **Cyclisch analyseren en evalueren:** Stapsgewijs toewerken naar een cyclus van analyseren en evalueren van de leerresultaten van leerlingen, om hier gezamenlijk van te leren.
3. **Verbeterde rekenresultaten:** De resultaten van het rekenonderwijs zijn significant verbeterd door de implementatie van effectieve rekendidactiek op basis van WIG5 (zie ook doel 10).
4. **Verbetering zaakvakonderwijs:** Verbeteren van het zaakvakonderwijs, gericht op het stimuleren van intrinsieke motivatie bij leerlingen.
5. **Implementatie leerlijn vorming en burgerschap:** Implementeren van de leerlijn voor vorming en burgerschap (SLRO).
6. **Gebruik van kwaliteitskaarten:** Implementeren van werken met kwaliteitskaarten om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

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 klassen kleiner, is er meer ruimte voor maatwerk en ondersteuning en kan er maatwerk geboden worden in en rondom de klas (binnen de kaders van het SOP).

De begeleiding vindt plaats in de klas en heeft altijd de richting van het bieden van ondersteuning op het vergroten van de vaardigheden van de leerling zodat deze zelfstandig kan functioneren in de klas. 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, zo mogelijk gekoppeld aan groepsdoelen. In dit OPP wordt duidelijk gemaakt hoe aan deze doelen gewerkt wordt en welke vorm van zorgondersteuning eventueel gewenst is. Hierbij wordt goed gekeken naar stimulerende en belemmerende factoren (in de klas).

Streefbeeld

De basis is de ondersteuning in de klas door de leerkracht en onderwijsassistent. Voor elke leerling beschrijven we de ondersteuningsbehoefte en evalueren we de voortgang tweemaal per jaar 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 hebben we het volgende in gang gezet:

- ✓ We hebben ons onderwijs- en zorgaanbod duidelijk vastgelegd in ons SOP
- ✓ We werken bij de aanmelding vanuit de beschreven persona's en het landelijk doelgroepenmodel
- ✓ Onze OPP's zijn vernieuwd en afgestemd op bovenstaande punten
- ✓ We hebben jeugdzorg in de school duurzaam en betaalbaar georganiseerd

Doelen (E)

1. **Vernieuwd ondersteuningsplan:** De school heeft een vernieuwd ondersteuningsplan (SOP) dat in samenspraak met samenwerkingsverbanden is vastgesteld en duidelijk richting geeft aan het onderwijsaanbod en de grenzen van de ondersteuning.

2. **Implementatie nieuwe OPP's:** De school werkt met de nieuwe ontwikkelingsperspectieven (OPP's).
3. **Indicatie bij intake:** Bij elke intake wordt een indicatie gemaakt op basis van het landelijke doelgroepenmodel (persona's), waarop zorgondersteuning en bijbehorende bekostiging worden afgestemd.
4. **Onderwijs-zorg samenwerking:** De school heeft een onderwijs-zorg samenwerking opgezet met jeugdzorg, in overleg met de zorgregio Holland-Midden en de gemeente Gouda.

4.6 Samenwerking intern

Visie

Het onderwijs wordt georganiseerd rondom de groepen. Een goed lopend (mini-)team rondom de klas is de basis voor goed onderwijs en goede leerlingzorg. Deze groepsteams staan niet alleen, maar zijn een onderdeel van een bouwteam dat samen de verantwoordelijkheid neemt voor het totale onderwijs (en leerlingzorg). In het locatieteam worden afspraken gemaakt over de organisatie en invulling van het onderwijs en vindt afstemming plaats. MT en IB zorgen voor een goede 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 mini-team voor een doorlopende lijn, aanpak, steunen elkaar en vullen elkaar waar nodig aan. Onderling bespreken ze de verdeling van de taken waarbij er oog is voor ieders talent en ontwikkelrichting. De intern begeleider nauw betrokken bij de wijze waarop onderwijs en zorg ingevuld worden; eventuele jeugdhulp wordt afgestemd op doelen van het OPP.

Streefbeeld

Voortdurend wordt gewerkt aan goede samenwerking in mini-teams, waarbij collega's vanuit een gezamenlijke passie een leeromgeving creëren waarin leerlingen zich veilig en gezien voelen. Goede samenwerking en werkplezier onderling is een van de succesfactoren voor een prettig klassenklimaat waarbij leerlingen meer mogelijkheden hebben om via een didactische of sociaal-emotionele route te groeien in vertrouwen en zelfstandigheid. Teamleden investeren in samenwerking door in te zetten op complementaire eigenschappen en vaardigheden. Hiervoor gebruiken ze o.a. de inzichten vanuit PCM.

Doelen

5. **Versterking PCM-werkgroep:** De werkgroep PCM krijgt een nieuwe impuls, o.a. door oriëntatie op het materiaal InZicht.
6. **Verbetering teamsamenwerking:** Minimaal drie keer per jaar wordt de teamsamenwerking besproken tijdens coachbijeenkomsten, waarbij PCM als hulpmiddel wordt ingezet.
7. **Verankering van de missie in bouwteams:** Dit jaar wordt in de bouwteams bewust aandacht besteed aan het praktisch toepassen van de missie, gericht op het versterken van het gezamenlijke verhaal en de onderlinge verbinding.
8. **Ontwikkeling professionele cultuur:** In het locatieteam wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een professionele cultuur waarin feedback geven en ontvangen normaal is.

4.7 Samenwerking extern

Visie

Het gespecialiseerd onderwijs is in grote mate afhankelijk van de kwaliteit van samenwerking tussen onderwijzend personeel aan de ene kant én ouders, verzorgers en zorg-leverende partijen aan de andere kant. Daarnaast functioneert de school in een dekkend netwerk van scholen van primair onderwijs en een samenwerkingsverband voor passend onderwijs (met name Berseba). Een goede,

transparante samenwerking met externe partijen op basis van gelijkwaardigheid en erkenning van elkaars toegevoegde waarde in de keten van inclusief onderwijs is hierbij een vereiste. Denk hierbij aan opleidingspartners, samenwerkingsverband(en), maar ook aan leveranciers van zorg/diensten.

De Boomgaard staat hierbij niet op zichzelf, maar maakt ook onderdeel uit de scholen voor speciaal onderwijs binnen SO-Randstad. Daar 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 betrekken elkaar door over en weer te informeren waar dit helpend kan zijn voor de leerlingen en door samen de werkwijze af te stemmen. Naast de formele momenten (luistergesprek, overleg) zijn korte lijntjes hierbij belangrijk. De school informeert ouders periodiek over de voortgang van het onderwijs óf incidenteel als er knelpunten dreigen rondom onderwijs en zorg voor de leerling. Ouders informeren de school adequaat bij veranderingen in de thuiscontext.

Streefbeeld

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

Doelen

9. **Samenwerking met Siloah:** Opzetten van een effectieve samenwerking met Siloah rondom De Mirthe als voorbereiding op een mogelijke onderwijs-zorg groep (JKC).
10. **Financiële gezondheid Buitengewoon Onderwijs:** Het Buitengewoon Onderwijs in de regio Gouda operationeel houden en financieel gezond maken.
11. **Pilot jeugdzorg in school:** Realiseren van een pilot met jeugdzorg binnen de school in samenwerking met de gemeente en jeugdzorginstellingen.
12. **Benutten PO-SBO netwerk:** Actief gebruikmaken van het PO-SBO netwerk voor kennisdeling en eigen ontwikkeling.
13. **Planvorming toekomstige huisvesting:** Na IPH2 ontwikkelen van een plan voor toekomstige huisvesting in Gouda.

5. Personeelsbeleid

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 samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. De teams beschikken 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. Alle (onderwijs)activiteiten moeten bijdragen aan het realiseren van de missie en vanuit 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 (vertegenwoordigd door de directeur-bestuurder) volgt en stimuleert op effectieve wijze het realiseren van de doelen 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 (Rijnlandse) cultuur waarbij we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie leggen. Vanuit onze kernwaarden en collectieve ambitie wordt er gericht gewerkt aan een professionele organisatie. Hierin 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 bij professionaliteit. De organisatie is er voor de mensen en niet andersom. Gezamenlijke leer-werkgemeenschappen zijn van groot belang om de professionaliteit verder vorm te geven en 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 en de professionaliseren van alle personeelsleden. Dit wordt verder uitgewerkt in het begeleidingsplan en professionaliseringsbeleid. We stimuleren via de ontwikkelingsgesprekken collega's om zich verder te bekwamen via studie, scholing, samenwerking enz. Vanuit de school wordt dit 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 (o.a. 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 school-overstijgend van en met elkaar geleerd.

5.3 Werkgeverschap

Voldoende en vakbekwame personeelsleden zijn 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 (SO-Randstad) die regelmatig onder leiding van een externe deskundige 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 de invoering 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

- Gericht 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 het onderwijs in 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 t.o.v. de gestelde doelen. 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.
- Periodiek 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. Hierbij geldt als gesprekskader de basiskwaliteit van het toezichtskader van de inspectie. Een afgesproken vorm van 360-graden-feedback is hiervan een vast onderdeel, waarbij ook de wijze van samenwerken wordt geëvalueerd.
- We plannen samen met de andere Reformatorische 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 toetegegevens (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 SO. 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 vanuit SO-Randstad 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

8.1 Organisatiestructuur

De Boomgaard (SO en SBO) is één van de scholen die functioneert onder de Stichting Reformatorisch Speciaal Onderwijs Randstad (SO-Randstad). Op onze schoollocaties is het management team o.l.v. de schoolleider integraal verantwoordelijk voor het onderwijs op de school. Hierbij hebben teamleiders een belangrijke mede-leidinggevende rol. De schoolleiders leggen hierbij verantwoording af aan het bestuur via de directeur-bestuurder(s) vanuit de stichting. Voor de aansturing van de zorg zijn er leerkrachten die een taak als intern begeleider hebben.

De schoolleiders (duo) en teamleiders vormen samen een leiderschapsteam waarin grotere besluiten afgestemd worden. Regelmatig vindt er overleg plaats.

Tevens participeren de schoolleiders in het overleg in het management-team van de organisatie op stichtingsniveau.

Op elke school functioneert een MR. Specifiek voor Gouda zal de MR rondom 'de Boomgaard' opnieuw georganiseerd worden conform de nieuwe structuur van de school.

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, Parro of e-mail.
- Er is een open sfeer waarbij iedereen zichzelf mag en kan 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 9.3) is het van groot belang dat de huisvesting adequaat en toereikend is. Specifiek voor de Goudse situatie streven we naar het concentreren van het onderwijs op één integrale locatie in of rondom Gouda. We constateren nu dat de huidige drie gebouwen sterk beperkend zijn voor het realiseren van de onderwijsdoelen binnen de beschikbare middelen.

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.