

Schoolplan 2019 tot 2023



st. Maartenschool

Wij staan voor:

Een plek waar iedereen zijn talenten mag laten zien en verder ontwikkelen. Wij bundelen onze krachten en delen ervaringen. In openheid, vertrouwen en met wederzijds respect. In ons leren richten wij ons op de mogelijkheden van de leerling door aan te sluiten bij zijn onderwijs- en ondersteuningsbehoeften op alle vormingsgebieden. Wij motiveren, enthousiasmeren en werken vanuit hart, hoofd en handen.

St. Maartenschool staat bekend als een specialistische leeromgeving waar planmatig en opbrengstgericht wordt gewerkt binnen een veilige en uitdagende omgeving. Het is een school waar een kind met plezier naar toe gaat en zich binnen zijn eigen mogelijkheden optimaal ontwikkelt met een maximaal resultaat. Wij bieden een veilige en vertrouwde omgeving waarbinnen succeservaringen de belangrijkste bouwstenen zijn.

Kernwaarden

Veiligheid, Verbinding, Autonomie, Ontwikkeling

St. Maartenschool

Expertisecentrum met ca. 200 leerlingen
met een lichamelijke of meervoudige beperking
en langdurig zieken met een speciale onderwijsvraag

Wij gaan voor:

Onderwijs

- * Een veilige en uitdagende leeromgeving
- * Leerlingdoel centraal
- * Systematisch opbrengstgericht onderwijs

Personeel

- * Professioneel en zelfverantwoordelijk team
- * leerKRACHT, samen elke dag een beetje beter
- * Actieve inzet op beheersen werkdruk

Partners

- * Samen met ouders
- * Een kind een Plan, sterk in partnerschap.
- * Integraal onderwijs, zorg en revalidatie aanbod
- * Thuis nabij onderwijs

Organisatie

- * Een sterk en gezond financieel beleid
- * procesmatige kwaliteitszorg
- * Samen leren en ontwikkelen

De St. Maartenschool

Voor u ligt het schoolplan van de st. Maartenschool. Het schoolplan bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is het ontwikkelplan waarin we beschrijven wat onze ambities en plannen zijn voor de komende jaren. Gevolgd door een concrete uitwerking van de doelen en acties in het jaarplan voor het kalenderjaar 2019. Het tweede deel is het kwaliteitsdocument waarmee we verantwoording afleggen over onze basiskwaliteit.

De st. Maartenschool is een specialistische school voor leerlingen met een bijzondere onderwijsvraag. De laatste jaren heeft de school het niet makkelijk gehad. Er heeft, door de komst van Passend Onderwijs, een grote verandering plaatsgevonden in de financieringsstroom van de school. Daarnaast is, door wijzigingen in de jeugdwet, de financiering voor het gedeelte zorg dat onze leerlingen nodig heeft onderverdeeld bij verschillende budgetten. Als gevolg hiervan heeft de organisatie te maken gehad met bezuinigingen en reorganisatie en is de organisatie afhankelijk van gemeentes en zorgkantoren voor het verstrekken van zorggeld.

Door het verlies van veel personeel waren wij genoodzaakt om ons onderwijs en onze organisatie kritisch te bekijken en te herinrichten. We hebben hiervoor ingezoomd op onze primaire opdracht; goed en veilig onderwijs voor de leerlingen. Hoe realiseren we dit met minder personeel. Onze vertrouwde werkwijze hebben we losgelaten en we hebben ingezet op de kracht van samenwerking en autonomie. Door het invoeren van leerKRACHT hebben we een middel gevonden dit voor elkaar te krijgen. We hebben onze werkwijze aangepast en werken nu in Units om zelfverantwoordelijkheid te bevorderen en om, door middel van samenwerking binnen de Unit, meer mogelijkheden te creëren voor het lesstofaanbod voor de leerlingen.

Dit schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan “Meerjarenbeleid 2019-2021” van Onderwijsgroep Punt Speciaal. Op basis van input vanuit het team en het instrument “Zelfanalyse Inspectie” (E.Boom) is dit plan tot stand gekomen.

Voor meer informatie over onze school verwijzen we naar onze schoolgids <https://www.maartenschool.nl/index.php/informatie/schoolgids>

Ontwikkeldocument St. Maartenschool



1. Onderwijs

Sterkte analyse

- Oudertevredenheid en leerlingtevredenheid vragenlijsten
- Gedragscode +plan uniformiteit ped. Handelen
- Veiligheidsplan/ monitor
- Vignet sociale veiligheid/ gezonde school
- Observatielijsten emb aangeschaft
- LeerKRACHT / bordessies IIn
- Ambassadeur pesten
- Meldcode kindermishandeling

Zwakke analyse

- Nog geen monitor veiligheidsbeleving EMB IIn in gebruik.
- Vakgroepen slapende.

Ambities

1.1 OPBRENGSTGERICHT ONDERWIJS

Systematisch en opbrengstgericht onderwijs waarbij er bewuste keuzes gemaakt worden in het onderwijsprogramma voor de leerling, gericht op de uitstroombestemming. De leerkracht reflecteert op het onderwijsleerproces en is in staat om zijn leerkrachtgedrag hierop aan te passen.

1.2 ONDERWIJSKWALITEIT

Actieve vakgroepen die het onderwijsaanbod borgen en een meerjarenbeleid opstellen.

Huidige situatie

OPBRENGSTGERICHT ONDERWIJS

We hebben een duidelijke OGW cyclus waarmee we procesmatig onderwijsaanbod evalueren en bijstellen. We hebben een goed systeem van signaleren en volgen van de ontwikkeling van leerlingen maar maken nog onvoldoende keuzes in het onderwijsprogramma voor de leerling gericht op de uitstroombestemming. De koppeling naar het leerkrachtgedrag als belangrijkste beïnvloedende factor wordt nog onvoldoende gemaakt.

ONDERWIJSKWALITEIT

De vakgroepen zijn niet allemaal even actief. Er wordt nu geen meerjarenbeleid gemaakt ten aanzien van de diverse vakgebieden.

VEILIGHEID

We hebben een goed lopend systeem om de veiligheid van leerlingen te monitoren. Voor de leerlingen EMB was er eerder geen goed middel om veiligheidsbeleving te meten.

Meerjarenplan	Schooljaar
1.1 Ontwikkelen en implementeren scholingstraject OGW voor leerkrachten	2019
1.2 Herinrichten 1 ^e 3 vakgroepen en opstellen meerjarenplan	2019
1.1 Uitvoeren en bijstellen OGW cyclus	2020
1.2 Uitvoeren doelstellingen meerjarenplan vakgroepen+ opzetten nieuwe vakgroepen	2020
1.1 Ontwikkelen en in gebruik nemen van de arrangementskaarten	2021
1.1 Leerkrachten (80% vakbekwaam) werken systematisch en opbrengstgericht..	2021
1.2 Uitvoeren en bijstellen meerjarenplan vakgroepen	2021
1.1 Werkpunten vanuit evaluatie realiseren.	2022
1.2 Evaluatie meerjarenplan en nieuwe doelstellingen formuleren	2022

2. Personeel

Sterkte analyse

- helder geformuleerd scholingsbeleid
- alle leerkrachten
- leerKRACHT als methodiek voor zelfreflectie en ontwikkeling ingevoerd
- focus op zelfverantwoordelijke professionals. Externe scholing hiervoor ingeschakeld en organisatievorm hierop aangepast (d.m.v. werken in Units).

Zwakke analyse

- Hoge werkdruk
- beperkt aantal invallers
- organisatie cultuur waarin zorgen voor elkaar voorop staat.
- helpende cultuur, gericht op het welzijn van de kinderen en minder op professioneel leerkracht gedrag

Ambitie

2.1 PROFESSIONEEL TEAM

We willen toewerken naar een professioneel team. Iedere medewerker kent zijn professionele rol en werkt vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid aan een veilig en uitdagende leeromgeving.

2.2 WERKDRUK

De werkdrukbeleving onder personeel wordt als evenwichtig ervaren. Medewerkers worden gefaciliteerd om oplossingen voor werkdruk aan te dragen en uit te voeren.

Huidige situatie

PROFESSIONALISERING

Er was in onze organisatie sprake van een cultuur waarin zorgen voor elkaar voorop staat. We zitten momenteel in een transitie van top down naar bottom up leiderschap. Medewerkers zijn vanuit de helpende cultuur geneigd zich afhankelijk op te stellen. Met behulp van leerKRACHT hebben we een kader ingevoerd om de eigen verantwoordelijkheid terug bij de medewerker te leggen en zorg te dragen voor een professioneel klimaat.

WERKDRUK

De werkdruk is hoog. Door de bezuinigingen is er een terugloop in personeel. De laatste jaren heeft de focus door invloeden van buitenaf (financiële problemen, dalend leerlingaantal, passend onderwijs) sterk gelegen op de herinrichting van de organisatie. Als gevolg daarvan is de administratieve last toegenomen, minder ondersteuning in de groepen en zijn er meer zorgen over behoud van werk waardoor gevoelens van stress en werkdruk zijn opgelopen.

Meerjarenplan	schooljaar
2.1 Ontwikkelen kader zelfverantwoordelijke Units, verder ontwikkelen professioneel gedrag d.m.v. dialoog en scholing	2019
2.2 Uitvoeren acties werkdrukplan en opstellen werkverdelingsplan.	2019
2.1 Verdere implementatie zelfverantwoordelijke Units. Evalueren en bijstellen kader professioneel gedrag	2020
2.2 Uitvoering acties werkverdelingsplan +evaluatie en bijstelling	2020
2.1 Borging werkwijze zelfverantwoordelijke Units	2021
2.2 Uitvoering acties werkverdelingsplan +evaluatie en bijstelling	2021
2.1 Evalueren d.m.v. externe auditen bijstellen zelfverantwoordelijke Units en professioneel klimaat	2022
2.2 Uitvoering acties werkverdelingsplan +evaluatie en bijstelling	2022

3. Organisatie

Sterkte analyse

- heldere instrumenten voor borging primair proces
- * OGW cyclus
- * werkwijze leerKRACHT
- * Jaarlijks vragenlijsten naar ouders en leerlingen
- *EKEP
- * Gesprekkencyclus personeel
- verantwoordelijke teams

Zwakke analyse

- geringe procesmatige sturing op visie en ambitie vanuit bestuur.
- instabiele financiële situatie
- 4 verschillende budgetten voor de financiën waarbij de regie bij de diverse partijen ligt

Ambitie

3.1 KWALITEITSZORG

Onze organisatie werkt vanuit een procesmatige aanpak waarbij samen leren en ontwikkelen voorop staat. Alle medewerkers zijn betrokken bij het maken van plannen en het uitzetten van de koers van de organisatie.

3.2 FINANCIËN

De St. Maartenschool is een financieel gezonde organisatie waarbij de onderwijskwaliteit en veiligheid gewaarborgd wordt

3.3 VEILIGHEID

De st. maartenschool is een veilige en gezonde school voor alle leerlingen.

3.4 RUIMTEGEBRUIK

De ondersteuningsbehoefte van de leerling is bepalend voor de locatie waar het onderwijsaanbod gerealiseerd wordt uitgaande van de visie van OPS. Het schoolgebouw van de Maartenschool is aangepast/ gerenoveerd passend bij de doelgroep en de ondersteuningsbehoeften.

Huidige situatie

KWALITEITSZORG

In de basis hebben we alles in huis voor een goed werkende organisatie. Op veel onderdelen; primair proces, personeel, veiligheid, samenwerking met ouders en partners hebben we duidelijke werkwijzen, gebaseerd op onze schoolvisie. Het is nog geen volledig samenhangend geheel, medewerkers worden nog onvoldoende betrokken in de planvorming en koppeling naar het onderwijs.

FINANCIËN

Onze school heeft te maken met fors teruggelopen financiën waardoor er minder personeel is. Door de ontkoppeling van zorg en onderwijs zijn er 4 verschillende loketten ontstaan waar we het budget voor onderwijs en zorg vandaan moeten halen. De regie over deze budgetten ligt bij andere partijen het geen zorgt voor veel bureaucratie en onduidelijkheid in de besluitvorming.

Meerjarenplan	schooljaar
3.1 Implementeren van een kwaliteitssysteem waarbij planmatig gewerkt wordt aan innovatie en borging van de onderwijskwaliteit.	2019
3.2 een sluitende begroting en voldoende reserves op stichtingsniveau waarbij we onze krimpdoelstelling hebben gehaald met behoud van onze kwaliteit en veiligheid	2019
3.2 systematiek van capaciteitsfinanciering implementeren	2019
3.2 we koppelen onze inhoudelijke plannen aan de middelen in de begroting	2019
3.1 uitvoeren, evalueren; we vragen medewerkers naar hun betrokkenheid. Bijstellen van kwaliteitssysteem	2020
3.2 capaciteitsfinanciering borgen	2020
3.2 een sluitende begroting op basis van het inhoudelijk plan	2020
3.3 Verbeterpunten doorvoeren, afname veiligheidsmetingen en borging afspraken	2020
3.4 Opstellen plan voor renovatie van het schoolgebouw op basis van doelgroepenbeleid.	2020
3.1 uitvoeren, evalueren en bijstellen van kwaliteitssysteem	2021
3.2 capaciteitsfinanciering evalueren en bijstellen	2021

	3.4 Verbouwings-/ renovatieplan verder uitwerken en 1 ^e fase verbouwing afronden.	2021
	3.1 Borging kwaliteitssysteem en formuleren van onze nieuwe ambities	2022
	3.4 afronding 2 ^e fase verbouwing/ renovatie schoolgebouw wordt: nieuwbouw 1e fase afronden	2022

4. Partners

Sterkte analyse

- samenwerking kinderrevalidatie
 - ouderbetrokkenheid
 - samenwerking TVN en Driestroom
 - Projecten sbo en regulier
- Groot netwerk betrokken specialisten

o.a.:

- *Koninklijke Visio
- * Audiologische Dienst
- * Karakter
- * CCE
- * Entrea
- * etc.

Zwakke analyse

- De revalidatie ontwikkelt zich in rap tempo. Deze ontwikkeling sluit niet altijd aan op de ontwikkelwensen in het onderwijs en in het bijzonder van Puntspeciaal.

Ambitie

4.1 EEN KIND EEN PLAN

De uitgangspunten van Een kind Een Plan zijn leidraad voor onze school. In samenwerking met nieuwe of reeds bekende partners vormt dit het uitgangspunt voor ons werken.

4.2 ZO REGELEN WIJ DE ZORG

Er is een vaste verdeling van zorgmedewerkers over de Units en zij participeren in de unitverantwoordelijkheid.

4.3 PASSEND ONDERWIJS

Leerlingen van de St Maartenschool volgen zo thuis nabij mogelijk onderwijs bij voorkeur in een regulier onderwijssetting. Er is sprake van een professionele samenwerking met scholen voor (speciaal) basisonderwijs. Leerlingen met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften leren van en met elkaar. Samenwerkende collega's vullen elkaar aan, leren van elkaar en realiseren op die manier samen een hoogwaardig onderwijs en zorg aanbod.

Huidige situatie

EEN KIND EEN PLAN

We werken vanaf het begin intensief samen met de kinderrevalidatie en ouders. Een kind Een Plan is de basis van ons partnership. Doordat de ontwikkelingen en ambities van school en kinderrevalidatie voor de toekomst uiteen lijken te lopen staat de samenwerking onder druk.

ZO REGELEN WIJ DE ZORG

In de Units wordt gewerkt met medewerkers Zorg binnen Onderwijs. Deze medewerkers komen in de groepen om de leerlingen individueel te ondersteunen. De toegekende uren zijn individueel gekoppeld aan de leerling. Hierdoor zijn er soms meerdere ZBO-ers tegelijkertijd in een groep.

PASSEND ONDERWIJS

We voorzien in de komende jaren veel nieuwe vormen van samenwerking door passend onderwijs. Er zijn twee projecten opgestart om een samenwerking met het regulier onderwijs aan te gaan met als doel meer thuis nabij onderwijs en integratie in het regulier. Daarnaast zijn er enkele leerlingen die middels gastleerlingschap (deeltijd-) onderwijs volgen in het regulier.

Meerjarenplan

schooljaar

4.1 Evaluatie samenwerking kinderrevalidatie en bijstellen afspraken EKEP.	2019
4.2 Invoering van plan Zo Regelen Wij de Zorg	2019
4.3 Opstarten projecten so-sbo-bo in Groesbeek en Cuijk	2019
4.1 Borgen afspraken EKEP	2020 (2021)
4.2 Evaluatie en bijstelling van Zo Regelen Wij de Zorg	2020 (2021)
4.3 implementatie/bijstelling van onze uitgangspunten in de projecten so-sbo-bo	2020 (2021)
4.3 evaluatie projectdoelen op de so-sbo-bo locaties. Besluit over uitbreiding projectlocaties so-sbo-bo	2021
4.3 besluit om projectwerkwijze structureel op te nemen in ons onderwijsaanbod	2022

Jaarplan st. Maartenschool 2022

1. Onderwijs 2022

Doelen				
1.1 Werkpunten vanuit evaluatie realiseren.				
1.2 Evaluatie meerjarenplan en nieuwe doelstellingen formuleren				
Wat	Resultaat	Hoe	Wie:	Wanneer:
1.1 Pilot: werken met de arrangementskaart technisch lezen route 4 in 2 klassen van unit D.	De arrangementskaart is ter ondersteuning van het onderwijsprogramma. De arrangementskaart is kloppend en het scoren in Schoolaris kan per instructiegroepje.	Leerkrachten unit D, IB en LL vormen een werkgroep voor deze pilot.	Leerkrachten unit D, IB, LL	December 2022
1.1 De arrangementskaart rekenen in MLS is klaar en in gebruik voor route 3. Deze is vooral in te zetten ter ondersteuning en vormgeving van het onderwijsprogramma.	Leerkrachten van unit C gebruiken de arrangementskaart rekenen bij het maken van het groepsplan.	IB'ers: sturen aan Werkgroep maakt eerste opzet en draagt over aan vakgroep. Vakgroep draagt over aan LK	IB, vakgroep rekenen, werkgroep LK unit C	Juni 2022
1.1 Het routeplan voor route 5 en 6 wordt opgesteld voor de pijlers (zie Ilzorg document). (Leerjaar 4 t/m 8) -= gedaan CITO toetsen en scoren in route 3 t/m 7 Presentatie nieuwe ZML toetsen route 3 en 4. afname november en maart	Middels de standaarden en de CITO toetsen worden de ijkpunten in de periodes vastgelegd. = gedaan en meegenomen bij de handleiding in kaart brengen opbrengsten (febr 2022)	De afspraken over het scoren van de vakgebieden middels CITO en methodetoetsen zijn helder. = gedaan In route 4,5 en 6 gedaan. Moet nog uitgewerkt in document Collega's zijn geschoold in het scoren van de leerlijnen volgens de gemaakte afspraken in juni 2021 = gedaan, herhaling jaarlijks en documenteren	IB'ers Vakgroepen LK route 5 en 6 Unitsessie	
Routeplan route 5 en 6/ 7 wordt na periode van gebruik geëvalueerd en eventueel aangepast/ aangevuld.	Standaarden en CITO 3.0 toets resultaten in combinatie evalueren	De afspraken over scoren op de leerlijnen en toetsen met CITO 3.0	IB en leerkrachten	Juni 2022 Jan 2023

<p>Passende perspectieven voor taal en rekenen moeten hierin nog worden meegenomen.</p> <p>Groepsplan Schoolaris voor route 5 en 6 voor de vakgebieden Spelling, begrijpend lezen tbv het werken in instructiegroepen.</p> <p>Groepsplan rekenen met arrangementskaart tbv route 4? (na methodekeuze?)</p> <p>Besluitvorming instrument sociaal-emotionele vorming alle leerroutes en alle OPS scholen.</p>	<p>Passende perspectieven worden voor leerroute 5-6-7 hierin meegenomen met vakgroep Rekenen en Taal.</p> <p>Leerkrachten maken voor beide vakken een groepsplan met max 3 instructiegroepen, tbv borgen van aanbod volgens de standaarden en evaluatie werkwijze op deze vakgebieden.</p> <p>Er wordt gezocht naar een passend en geschikt instrument om de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen jaarlijks onafhankelijk in kaart te brengen.</p>	<p>worden hierin meegenomen en geëvalueerd en bijgesteld</p> <p>Verbeterpunten en wensen tijdens deze periode inventariseren om eventuele methode keuze te beredeneren.</p>	<p>IB en leerkrachten</p> <p>Orthopedagogen, Intern begeleiders OPS</p>	<p>Juni 2022 En december</p>
<p>1.1 Besluitvorming observatie instrument kleuters</p>	<p>We maken gebruik van een observatie instrument voor kleuters waarbij we de ontwikkeling van elk kind goed kunnen volgen en registreren.</p>	<p>Leerkrachten jonge kind, IB en LL onderzoeken samen de verschillende instrumenten en de bruikbaarheid.</p>	<p>Leerkrachten jonge kind, IB en LL</p>	<p>Juni 2022</p>

<p>1.1 We hebben een nieuwe methode SEO voor leerroute 2-3.</p> <p>De vakgroep SEO kijkt bij de zichtzendingen meteen of er ook een geschikte methode tussen zit voor de andere leerroutes.</p>	<p>Met behulp van zichtzendingen, vragen op andere scholen en online tools bekijken wordt gekozen welke methode het beste aansluit bij de leerlingen van leerroute 2-3.</p> <p>In september maakt de vakgroep duidelijk wat zij nodig hebben in de nieuwe begroting voor de andere methode SEO voor leerroute 4-5-6.</p>	<p>Vakgroep SEO, IB en LL komen regelmatig samen om alle bevindingen te delen. In unit B en C worden proeflessen gegeven.</p>	<p>Vakgroep SEO, IB en LL</p>	<p>Juni 2022</p> <p>September 2022</p>
<p>1.1 We hebben een nieuwe rekenmethode voor leerroute 4-5-6.</p>	<p>We hebben een nieuwe methode voor het rekenonderwijs die voldoet aan alle eisen die wij stellen aan een methode voor onze leerlingen, inclusief bijbehorende software.</p>	<p>De reken coördinator zet alle lijnen uit en neemt hierin de leiding. Zij overlegt met andere scholen, organiseert bijeenkomsten en bestelt zichtzendingen.</p>	<p>Vakgroep rekenen, IB en LL</p>	<p>Mei 2022</p>
<p>1.1 Oriëntatie op een nieuwe methode spelling voor leerroute (4)5-6</p>	<p>Aan het eind van dit jaar hebben we een nieuwe methode voor spelling gekozen en budget gereserveerd op de begroting.</p>	<p>De vakgroep schriftelijke taal organiseert bijeenkomsten en bestelt zichtzendingen om uit te proberen.</p>	<p>Vakgroep, IB en LL</p>	<p>September 2022</p>
<p>1.1 Leertijden voor het vakgebied rekenen in kaart brengen, evalueren en waar nodig aanpassen.</p>	<p>Onze leertijden zijn opgenomen in het schoolplan en zijn passend per leerroute en leerjaar.</p>	<p>IB en LL maken een overzicht en communiceren dit met de units.</p>	<p>IB en LL</p>	<p>April 2022</p>
<p>1.1 Audit Opbrengstgericht werken</p>	<p>Leerkrachten (80% vakbekwaam) werken systematisch en opbrengstgericht. Evaluatie OGW door middel van een audit.</p>	<p>Audit vindt plaats in de klassen en tijdens gesprekken met leerkrachten.</p>	<p>LL, IB en lkr</p>	<p>November 2022</p>
<p>1.2 Onderwijspersoneel is geschoold in de LOeS werkwijze.</p>	<p>Onderwijspersoneel is geschoold en voor iedereen is duidelijk welke</p>	<p>Scholing door logopediste Loes Theunissen.</p>	<p>Vakgroep schriftelijke taal, IB en LL</p>	<p>Juni 2022</p>

Daarnaast wordt er beleid gemaakt welke leerlingen in welke leerroutes met de LOeS werkwijze zullen gaan werken.	leerlingen met LOeS kunnen werken. Afspraken worden opgenomen in het leesprotocol.	Schrijven van een beleidsstuk nadat de cursus is afgerond.		
1.2. In de unit werkend met route 1-2 leerlingen wordt de LACCS-werkwijze fasegewijs uitgerold en geïmplementeerd.	Onderwijspersoneel werkzaam met deze leerlingen is geschoold in de LACCS-werkwijze. Binnen de unit wordt dit stapsgewijs binnen twee groepen leerroute 1 vormgegeven, georganiseerd en geïmplementeerd en uitgebreid.	Onderwijspersoneel, intern begeleider en orthopedagoog zijn geschoold Er is een geschoolde HBO LACCS coördinator binnen de Maartenschool. IB, ortho en HBO LACCS coördinator starten met schrijven van een implementatieplan van de LACCS-werkwijze binnen leerroute 1 en (2).	OA, LK Unit B OP IB Unit B	Juni 2022
1.2 Visie op ons onderwijs herzien waarbij de doorgaande lijn en de vaardigheden die onze leerlingen later in de maatschappij nodig hebben, leidend zijn. In deze visie moet ook gekeken worden naar 21st century skills en burgerschapsonderwijs.	Er is een herziene visie op onderwijs geformuleerd. Uit deze visie zullen nieuwe doelen opgesteld worden voor het schoolplan.	Gesprek en uitwisseling onderling in het team en met andere scholen die hier al verder mee zijn.	IB, LL en leerkrachten	November 2022
1.2 Duidelijk beeld van de verschillende VSO-scholen en de uitstroombestemmingen VSO voor collega's t.b.v. goede advisering.	Leerkrachten hebben beter zicht op de verschillende VSO-scholen en de bijbehorende uitstroombestemmingen. Hierdoor zal de advisering richting ouders en leerlingen beter verlopen.	Overleg met leerkrachten BB, IB, LL SMS en LL Werkenrodeschool. Voor de overdracht komen de lkr van WRS op SMS kijken naar hun toekomstige leerlingen. Ook gaan leerkrachten en onderwijsassistenten onderling bij elkaars scholen op bezoek om elkaar en elkaars werkwijze beter te leren kennen.	IB, LL SMS en LL WRS, lkr BB.	Juli 2022

<p>1.3 Nationaal Steunprogramma Onderwijs (NPO):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Begeleiding voor kleine instructiegroepjes -Scholing Rots en Water voor onderwijspersoneel -1 dag in de week een leerkracht voor bewegend leren -Scholing in Executieve Functies -Scholing professionele communicatie -Aandacht/ scholing voor unitwerken en leerKRACHT -Tijdelijk aanstellen van een reken coördinator -Spelbegeleiding voor groepjes leerlingen -Muziekonderwijs -Aanschaf extra laptops 	<p>Wij zetten de NPO gelden in op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied, omdat wij van mening zijn dat juist op soc-em gebied onze kinderen tekort zijn gekomen tijdens de lockdowns.</p> <p>Scholing voor personeel is lang opgeschoven en we richten ons nu eerst op de meest urgente onderwerpen.</p> <p>Met name in de leergerichte units is digitalisering een wens. Met meer laptops hebben we meer mogelijkheden.</p>	<p>Voor begeleiding kleine instructiegroepjes komt 2 dagen per week een leerkracht werken volgens een vooraf bepaald rooster.</p> <p>Scholing wordt gegeven door professionals op allerlei verschillende gebieden.</p>	<p>MT, IB en al het onderwijspersoneel. Ook professionals van buitenaf zijn hierbij betrokken.</p>	<p>Juni 2023</p>
---	--	--	--	------------------

2. Personeel 2022

Doelen

2.1 Evalueren d.m.v. externe audits bijstellen zelfverantwoordelijke Units en professioneel klimaat

2.2 Uitvoering acties werkverdelingsplan +evaluatie en bijstelling

Wat	Resultaat	Hoe	Wie:	Wanneer:
2.1 Professioneel gedrag dat past bij zelfverantwoordelijke units definiëren Dit gedrag evalueren in de huidige units Bewustwording van eigen professioneel gedrag en hierin kunnen leren	Er is meer zelfreflectie wat betreft de gewenste vaardigheden bij alle medewerkers Een open houding waarbij doorvragen en feedback geven op deze vaardigheden vanzelfsprekend is.	Training, Dir./TL/IB en units door Independent communication Feedbacktraining LeerKRACHT Speciaal Vertaalslag naar professionele vaardigheden zelfverantwoordelijke units wordt verplaatst naar een later tijdstip.	Units en teamleiders/ intern begeleiders Alle collega's	Mei '22 Sept '22
2.1 ROCK – vaardigheden	Alle collega's hebben hun ROCK vaardigheden op orde.	Scholing	ROCK trainers school en kliniek	Sept/ okt '22
2.1 Co-teaching Leerkrachten hebben we de mogelijkheid om gebruik te maken van een co-teacher (8 u per week) om hun klassenmanagement goed op orde te krijgen	Nieuwe leerkrachten krijgen hulp bij het organiseren van het leerstofaanbod op verschillende instructieniveaus Alle leerkrachten maken gebruik van de co-teacher bij vragen over hun klassenmanagement	Elke nieuwe LKr krijgt dit aanbod van de co-teacher Via info op Tref worden andere lkr uitgenodigd om ook gebruik te maken van dit aanbod	Co-teacher	Febr '22 Febr '22
2.2 Werkverdelingsplan Komen tot een realistische beschrijving van taken/ werkgroepen en een besluit over toekenning uren aan taken	In het werkverdelingsplan is een realistische verdeling van taken/ werkgroepen te vinden.	Collega's stemmen op een voorstel van de werkgroep dat door peiling in de units tot stand is gekomen (meerderheid 75%)	Werkgroep olv teamleider kernteam	Febr '22 Maart '22

Collega's zullen de WTF achter de komma gaan verantwoorden, berekening volgens bijlage in werkverdelingsplan. Ieder maakt een lijstje, tijdens jaargesprek met teamleider komt dit kort aan bod.				
--	--	--	--	--

3. Organisatie 2022

Doel

3.1 Borging kwaliteitssysteem en formuleren van onze nieuwe ambities

3.4 afronding 2e fase verbouwing/ renovatie schoolgebouw wordt: nieuwbouw 1^e fase afronden

Wat	Resultaat	Hoe	Wie	Wanneer
3.1 bijstellen kwaliteitscyclus	Op basis van het nieuw opgezette meerjarenbeleid van Onderwijsgroep Punt Speciaal en de kwaliteitscyclus die daarmee samen gaat is de kwaliteitscyclus voor de school bijgesteld.	In het kernteam overleg zullen we de belangrijke momenten in het jaar die bepalend zijn voor het monitoren en borgen van de kwaliteit vaststellen en opnemen in de jaarkalender.	MT-IB	Juni 22
3.1 Opstellen nieuw schoolplan/ regioplan voor komende 4 jaar	Er is een regioplan/ schoolplan opgesteld waarin nieuwe ambities zijn geformuleerd voor de St. Maartenschool.	Middels dialoog met alle teamleden, partners en ouders wordt een analyse van de huidige situatie opgesteld. Aan de hand daarvan formuleren we nieuwe ambities voor de komende jaren	Allen	Dialoog september- okt. Plan klaar: December 22
3.4 Huisvesting St. Maartenschool	Er is een nieuwbouwplan opgesteld voor de huisvesting van de St. Maartenschool en besproken met de gemeente.	Er is door een onafhankelijke partij een leerlingprognose afgegeven op basis waarvan er een plan opgesteld kan worden voor een nieuw gebouw. In overleg met de medewerker huisvesting zal gekeken worden wat er voor nieuwbouw nodig is en welke financiële bronnen aangeboord moeten worden.	Directie/ MT	December 22
3.4 Vergroening speelplein	Er is een plan om het speelplein te vergroenen, er zijn concrete voorstellen voor de eerste fase. Uitvoering voorjaar'22	Er is een offerte van een tuinbedrijf. Er wordt subsidie aangevraagd.	Werkgroep vergroening MT	Jan'22 Maart/ april '22

4. Partners 2022

Doel

4.1 Borgen afspraken EKEP

4.2 Evaluatie en bijstelling van Zo Regelen Wij de Zorg

4.3 implementatie/bijstelling van onze uitgangspunten in de projecten so-sbo-de Daniel

Wat	Resultaat	Hoe	Wie	Wanneer
<p>4.1 Acties uitvoeren n.a.v. verbeterpunten EKEP Audit</p> <ul style="list-style-type: none"> - evaluatie instrument voor ouders en medewerkers - onderwijstijden, bloktijden i.r.t. behandelingsrichtlijnen onder schooltijd. <p>- Evaluatie van de bloktijdenplanning,</p> <p>- wens EMB groepen therapie op tijden die aansluiten bij de alertheid van de leerlingen.</p> <p>- digitaal leerplatform voor medewerkers SMK en SMS</p>	Kwaliteit EKEP geborgd	<p>In de werkgroep borging EKEP monitoren we de verbeterpunten en zetten acties uit en borgen de uitkomsten in het visie document</p> <p>Evaluatie bloktijden</p> <p>Digitaal leerplatform waar medewerkers van beide organisaties kennis kunnen ophalen over hun aanbod en expertise</p>	EKEP borgingswerkgroep	<p>3 keer per jaar maart, juni oktober 2022</p> <p>april 2022</p> <p>juni 2022</p>
4.1 Bijstellen van de visie op Een Kind Een Plan	Er is een bijgestelde versie van de visie op EKEP	Bijeenkomst visie op onderwijs	sleutelfiguren, leiding regio directeur, directie SMK en artsen	<p>maart 2022</p> <p>juni 2022</p>
4.1 Bijstellen van informatie over onderwijs en behandelcommunicatie EKEP voor ouders	Ouders zijn geïnformeerd over de opbouw van het Onderwijs- en Revalidatieplan, de rol van ouders in EKEP en hoe de CKB's verlopen.	<p>bestaande folder herschrijven en uitreiken</p> <p>welkomspakket voor de ouders van startende leerlingen</p>	IB LL en 2 medewerkers revalidatie	<p>Februari 2022</p> <p>April 2022</p>

<p>4.2 Bijstelling van de visie en werkwijze “Zo regelen wij de zorg” n.a.v. de evaluatie:</p> <p>- herschrijven van de visie</p>	<p>Er is een bijgestelde versie van het document “zo regelen wij de zorg”. Alle betrokkenen zijn hierover geïnformeerd.</p>	<p>Uitgevoerde acties borgen in het visie document (Informatie naar teams tijdens studiedag vaste evaluatiemomenten inplannen hiervoor) Werkgroep wordt opnieuw gevormd.</p>	<p>Driestroom, TVN, TL-er en leden van de werkgroep</p>	<p>september 2022</p>
<p>4.2 doelen zbo waarborgen in opp en doorgaande lijn naar vso</p>	<p>Heldere verantwoording van de zbo- uren (capaciteit en individuele indicaties) in opp</p>	<p>Vast onderdeel agenda leerlingbespreking</p>	<p>IB LL</p>	<p>Feb 2022</p>
<p>4.2 format voor verantwoording individuele indicaties naar gemeenten (geen minutenwals meer)</p>	<p>Bij aanvraag van een individuele indicatie krijgen gemeenten een verantwoording van de aangevraagde minuten in een vast format.</p>	<p>Gedegen format met voldoende informatie voor de gemeenten en waarbij het de klassen minimale tijd kost om de aanvraag toe te lichten.</p>	<p>IB LL en E d H</p>	<p>Juni 2022</p>
<p>4.3 schooljaar 2021-2022- PS project waarbij ook ZML leerlingen kunnen aansluiten.</p>	<p>Er zijn therapie mogelijkheden voor de leerlingen. Er is een IB -er en een orthopedagoog betrokken bij het onderwijs.</p> <p>SBO de Wingerd is bekend met OPS</p> <p>Het project heeft bekendheid binnen OPS</p>	<p>Door verbrede toelating en aansluiting vanuit Mikado wordt er onderzocht hoe we IB, therapie en orthopedagoog kunnen inzetten.</p> <p>Onderzocht wordt hoe de integratie in het sbo tot stand kan komen.</p> <p>Rondleidingen op verschillende scholen.</p> <p>Onderwijzend personeel zorgt voor meer bekendheid over het</p>	<p>Projectgroep, klassen formatie, swv/platform, gemeente</p> <p>IB, swv groepspersoneel Parachute en Wingerd</p>	<p>Okt. 2022</p> <p>mei 2022</p>

		project d.m.v. een presentatie/ film voor de St. Maartenschool en SMK		
<p>4.4 Samenwerking met Lavendel en Bloesem</p> <p>Er loopt een Proeftuin met ondersteuning vanuit het ministerie VWS om onderwijs-zorgarrangement op te zetten voor Lavendel- Bloesem</p>	<p>De dagelijkse samenwerking en overlegstructuur zijn ingebed in de organisatie. Er is een PR en communicatieplan. De visie op de samenwerking is bijgesteld.</p> <p>Er is een onderwijs/zorgarrangement afgestemd op de leerling</p>	<p>Bij elkaar in de keuken kijken: welke werkwijzen en methodieken van de burens zijn passend. Hoe integreren we dit in onze eigen werkwijze.</p> <p>Gesprekken partners Maatschappelijke businesscase maken, oza bouwen, oza uitvoeren, Evalueren en bijstellen</p>	<p>TL Maartenschool en TL Driestroom. Lavendel , Bloesem, behandel coördinator Driestroom, Ortho Maartenschool</p> <p>LL, TL Driestroom, medewerker BMC</p>	<p>September 2022</p> <p>Mei 2022</p>



Kwaliteitsdocument St. Maartenschool

Kwaliteitsdocument Onderwijs

(Bijbehorende documenten: Leerlingenzorgdocument, SOP, leertijden, unitwerkwijze/ leerKRACHT speciaal, toetskalender, schoolgedragsplan, LECSO observatielijst, vragenlijst sociale veiligheid leerlingen,

Onderwijsaanbod, Leerlingenzorg, kwaliteit van het onderwijs

Voor de beschrijving van ons onderwijsaanbod, de organisatie van de leerlingenzorg en de kwaliteit van ons onderwijs verwijzen wij naar het document Leerlingenzorg. Hierin staat uitvoerig beschreven hoe wij de kwaliteit van ons onderwijs borgen en monitoren.

Schoolklimaat

Documenten: schoolgedragsplan, meldcode kindermishandeling, vragenlijst sociale veiligheid, LECSO observatielijst, Digitaal veiligheidsplan, feedbackmodel leerKRACHT

Sociale veiligheid

Voor een optimale ontwikkeling is belangrijk dat kinderen zich veilig voelen en gewaardeerd weten. In het pedagogisch handelen wordt systematisch aandacht besteed aan sociale veiligheid. In juli 2015 is het vignet Welbevinden en Sociale Veiligheid van de Gezonde School behaald.

Methodisch werken aan sociaal emotionele vaardigheden

Sociaal emotionele vorming staat in het rooster van elke klas. We werken met de methodes Vijfwijzer (leerroute 1-2), Stip (leerroute 3-4) en Leefstijl (leerroute 5-6-7). Vanaf leerroute 2 geven we Rots en Water trainingen aan de groepen.

In elke klas zijn er gedragsregels die voor de kinderen duidelijk zichtbaar zijn opgehangen. De regels zijn afgeleid van het schoolgedragsplan ([klik hier](#)). In dit document staan de afspraken geformuleerd over hoe kinderen en volwassenen zich gedragen op school. Het pestprotocol is een belangrijk onderdeel hiervan als ook een formulier voor het melden van grensoverschrijdend gedrag. De documenten zijn te vinden op de website.

Meldingen grensoverschrijdend gedrag (waaronder pesten)

Grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld bij een van de twee contactpersonen sociale veiligheid. Het kan gaan om verbale of fysieke agressie, pesten, weglopen, seksuele intimidatie of vernieling. De melding wordt gedaan via een digitaal formulier, dat vertrouwelijk wordt bewaard. Het doel hiervan is om de risico's van grensoverschrijdend gedrag als organisatie te kennen en er rekening mee te houden. De contactpersoon die de melding ontvangt denkt mee over een goede afhandeling van het incident.

Bij pestincidenten handelen we volgens het pestprotocol. Er is een leerling-contactpersoon die meehelpt bij het signaleren van pestincidenten. De leerling contactpersoon heeft een belangrijke rol bij het uitdelen van materiaal in de week-tegen-pesten (september) en bij een Leefstijl viering over dit thema.

Bij vermoedens van geweld of verwaarlozing in de thuissituatie werken we volgens de Meldcode kindermishandeling ([klik hier](#)). Deze meldcode zal dit schooljaar worden voorzien van een afwegingskader.

Feedback van leerlingen en ouders

Het is belangrijk om het gevoel van veiligheid op school te monitoren.

Sinds 2016 vragen we jaarlijks feedback aan leerlingen over hun beleving van sociale veiligheid op school. De vragenlijst ([klik hier](#)) is toegankelijk voor leerlingen van leerroute 3 t/m 7. In het schooljaar 17-18 hebben we de vragenlijst 2x afgenomen, vanwege grote veranderingen in onze organisatie (unit- werkwijze).

De uitkomsten worden geanalyseerd door de vakgroep sociaal-emotionele ontwikkeling en gedeeld met alle collega's en de ouders. Er worden vervolgacties vastgesteld, zoals bijvoorbeeld een leerlingensessie over spelen op het plein. De uitkomsten worden gedeeld op de website van de inspectie.

In het schooljaar 18-19 starten we met de LECSO observatielijst ([klik hier](#)) voor leerlingen van leerroute 1/2. Bij leerlingen van EMB niveau zal het gevoel van veiligheid en welbevinden moeten worden geobserveerd door een vertrouwde begeleider. In april 2019 zullen we de opbrengst hiervan analyseren en toevoegen aan de gegevens over sociale veiligheid op de website van de inspectie.

Sinds december 2018 werken we met een jaarlijkse digitale vragenlijst voor ouders. Deze lijst peilt de tevredenheid van ouders over de kwaliteit van het onderwijs, de communicatie met school en het gevoel van veiligheid van hun kind.

We hebben het veiligheidsbeleid vastgelegd in het digitaal veiligheidsplan van de Stichting School en Veiligheid ([klik hier](#)). Per schooljaar wordt dit document 4x bijgewerkt zodat de actuele stand van zaken hier te lezen is. Het document wordt 1x per schooljaar gepresenteerd in de MR. Een belangrijk doel hierbij is dat collega's en ouders op de hoogte zijn van wat we doen op dit terrein en om ideeën van ouders te betrekken bij ons beleid. Actuele zaken over sociale veiligheid worden via de digitale nieuwsbrief 4x per schooljaar onder de aandacht gebracht van alle collega's.

Pedagogisch klimaat

Uitgangspunten methode Leefstijl, plustaal

We vinden een positief pedagogisch klimaat belangrijk voor elk kind van onze school. De kinderen worden in plustaal aangesproken, d.w.z. we formuleren het gewenste gedrag, bijvoorbeeld: "we lopen rustig in de gangen" .

De belangrijkste gedragsafspraken zijn voor kinderen duidelijk zichtbaar opgehangen, in woorden en in picto's, in de klas, in de gangen en buiten op het plein.

We zorgen voor veel begeleiding in situaties die voor kinderen moeilijk te overzien zijn, zoals spelen op het plein en het wachten op de taxi. In deze situaties is het belangrijk dat iedereen handelt volgens de gedragsafspraken. Indien nodig geven we elkaar feedback over het pedagogisch handelen volgens het feedbackmodel van LeerKRACHT ([klik hier](#)).

Individuele gedragsbenadering

Er zijn leerlingen die een speciale gedragsbenadering van ons vragen. Deze benadering wordt op papier gezet en geëvalueerd in de leerlingbespreking. Vanaf schooljaar 18-19 vindt de leerlingbespreking gezamenlijk in de unit plaats, voorgezeten door de leerlingenzorg coördinator (LZC). De orthopedagoog heeft hierbij een adviserende rol.

We werken met een achterwachtrooster wanneer een leerling zich niet aan gedragsafspraken kan houden en een time-out nodig heeft buiten de klas.

Kwaliteitsdocument Personeel

Documenten: scholingsplan, werkverdelingsplan, professioneel statuut, gesprekkencyclus Puntspeciaal, Kennis en expertise Scholingsplan

Personeel is het belangrijkste kapitaal binnen onze school. Zonder gekwalificeerd, bevlogen en gemotiveerd personeel is geen goed onderwijs mogelijk. Juist daarom willen we ook goed voor ons personeel zorgen. De laatste jaren hebben we extra geïnvesteerd in de professionele kwaliteit van al ons personeel. Autonomie en het daarbij horende professioneel gedrag is speerpunt in onze school. Met behulp van leerKRACHT reflecteren wij dagelijks op ons handelen als professional. We hebben aandacht voor feedback geven en werken aan een kader voor zelfverantwoordelijkheid. Wat verstaan we daar precies onder, welk gedrag hoort daar bij?

Gesprekkencyclus (functioneringsgesprekken en POP gesprekken)

Ons integraal personeelsbeleid bestaat naast het scholingsplan uit een gesprekkencyclus. Jaarlijks heeft iedere medewerker een functioneringsgesprek en een gesprek over de normjaartaak. Daarnaast wordt iedere medewerker elke 4 jaar beoordeeld door de leidinggevende aan de hand van de competenties voor de verschillende functiegroepen. De medewerkers worden uitgenodigd actief te reflecteren op hun functioneren. Zo vragen we hen om een 360 graden feedback af te nemen, feedback te vragen aan collega's of zichzelf te beoordelen op basis van de competentie omschrijvingen. Vanuit hun bevindingen worden zij uitgedaagd een scholings- of ontwikkelvraag te formuleren.

Professionalisering

Onderwijsgroep Punt Speciaal heeft een stafmedewerker Kennis en Expertise die na- en bijscholing organiseert voor en over gemeenschappelijke thema's die in elke onderwijseenheid een rol spelen. Hij brengt de scholingsbehoeften van onze medewerkers in kaart en organiseert scholing/ kennisuitwisseling voor alle medewerkers. Onze school heeft daarnaast een eigen scholingscoördinator. Deze richt zich op het scholingsaanbod voor individuele medewerkers en maakt de vertaalslag van onze ambities naar concreet scholingsaanbod op de studiedagen van de school.

We kennen formeel en informeel leren. Beide vormen van professionaliseren zijn van belang voor een lerende (school-)organisatie en worden ingezet. Dit ondersteunen wij in tijd en financiën vanuit het scholingsbudget en wordt zichtbaar in het scholingsplan.

We willen onze medewerkers gezond en actief houden, waarvoor we naschools sporten voor medewerkers aanbieden. Dit levert tevens een goede teambuilding op.

Werkdruk

Het aanpakken van de gevoelde werkdruk heeft grote prioriteit op onze school. In een periode van bezuinigen wordt veel van de werknemers gevraagd en zij ervaren dan ook een hoge mate van druk. In overleg met alle collega's zijn afspraken gemaakt over maatregelen en acties die kunnen helpen bij het verminderen van werkdruk. Een belangrijke stap is een vermindering van de administratieve last. Door de benodigde verslaglegging voor de leerlingen goed te combineren zodat er op minder plekken dezelfde informatie over een kind vastgelegd wordt hebben we al veel vooruitgang geboekt hierin. Dit blijft onze aandacht houden de komende periode.

Door medewerkers is een werkverdelingsplan opgesteld waarin we alle afspraken en acties hebben vastgelegd en de verantwoording voor het werkdrukged is opgenomen.

Kwaliteitsdocument Organisatie

Documenten: opbrengsten evaluatie werken in Units maart 2018 , document Leerlingenzorg, begroting, financieel jaarplan, sponsorgelden zie schoolgids, Zo Regelen wij de Zorg, capaciteitsfinanciering en planning, convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring.

Borging van kwaliteit

Onze organisatie is in hoge mate gericht op kwaliteit en veiligheid. We hebben de afgelopen jaren steeds scherper moet focussen op onze kerntaak: goed en veilig onderwijs. Om onze kwaliteit te kunnen waarborgen en verbeteren hebben wij onze organisatie opnieuw moeten inrichten. Daarnaast hebben we sterk ingezet op een veilig klimaat voor leerlingen, personeel en ouders.

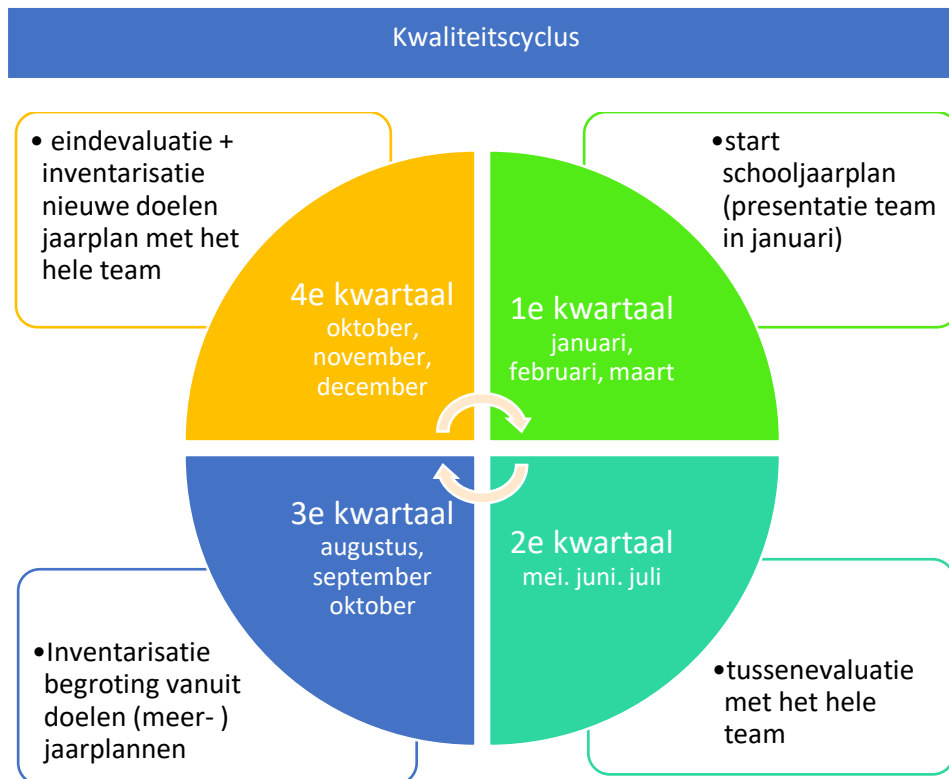
Werkwijze in Units met de methodiek leerKRACHT

Vanuit de behoefte meer procesmatig te werken aan een verbetering van ons onderwijs en onze professionele cultuur, zijn wij enkele jaren geleden begonnen met het implementeren van de leerKRACHT methodiek in onze organisatie. Tegelijkertijd hebben wij onze werkwijze vernieuwd, en zijn we gaan werken aan zelfverantwoordelijke units. Door deze systematiek in de organisatie te brengen, werken wij iedere dag aan het vergroten van onze kwaliteit.

De werkwijze zoals hier beschreven kunnen we per aanvang 2019 ook doortrekken voor de samenwerking met de zorgpartners, we hebben hiervoor inmiddels concrete plannen gemaakt. De zorgfinanciering en planning maakt het mogelijk om de beschikbare middelen gebundeld op unitniveau in te zetten. Regie op de inzet van de zorg komt daarmee bij het onderwijs te liggen waardoor we beter kunnen kijken naar de ondersteuningsbehoefte van leerlingen.

Evaluatie en borging

We werken met een jaarcyclus waarin systematisch onze ambities op onderwijs en organisatie worden geformuleerd, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld. Op Puntspeciaal niveau wordt er een kwaliteitssysteem ingevoerd waar onze cyclus op zal aansluiten. In het meerjarenplan van Puntspeciaal is deze ambitie terug te vinden. Met name de vertaalslag naar de ambities op schoolniveau kan zo beter gemaakt worden. Ons schoolplan en de uitwerking in het schooljaarplan vormen de leidraad bij het formuleren van de ambities en het uitzetten van de acties om die te realiseren.



Financiën

De afgelopen jaren hebben we als organisatie grote moeite moeten doen om financieel op orde te blijven. Bezuinigingen en reorganisatie waren noodzakelijk om ons hoofd boven water te houden. Het laatste jaar is er zicht gekomen op een financiële constructie die er voor kan zorgen dat we weer een financieel gezonde organisatie worden. De onderwijsbekostiging wordt effectief en efficiënt gebruikt, dit is terug te vinden in het financieel jaarverslag en houdt zich daarbij aan de wet- en regelgeving. Het bestuur legt verantwoording af, welke wordt beoordeeld door een accountant.

Voor de financiering voor de benodigde zorg wordt gewerkt vanuit de zogenaamde capaciteitsfinanciering. Met het grootste deel van de gemeentes waar onze leerlingen woonachtig zijn is een intentieovereenkomst opgesteld om de zorg voor de leerlingen op school goed in te richten.

Sponsoring en schenking

Het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' is bepalend voor het sponsorbeleid op onze school ([klik hier](#)).

Kwaliteitsdocument Partners

Documenten: EKEP, Projectplannen Cuijk en Groesbeek

De St Maartenschool is sterk in partnerschap. Een Kind Een Plan (EKEP) ([klik hier](#)) vormt al ruim 20 jaar de basis van ons werken. Dit betekent dat wij alle betrokkenen rondom een kind als belangrijke schakel zien in de ontwikkeling van onze leerlingen. Werken volgens EKEP vraagt een goede afstemming tussen betrokkenen. Sinds enkele jaren hebben wij ook het keurmerk EKEP kunnen verbinden aan onze organisatie.

Ouders

De belangrijkste partner waar wij mee samenwerken zijn de ouders. Ouders worden zo veel mogelijk betrokken bij het onderwijs van hun zoon of dochter. Drie keer per jaar worden zij uitgenodigd om de vordering van hun zoon of dochter te bespreken met de collega's van de groep. Leerlingen waar de kinderrevalidatie bij betrokken is worden 1 of 2 keer per jaar besproken in een Centrale Kindbespreking voor alle betrokkenen rondom het kind. Daarnaast worden ouders uitgenodigd voor de informatieavond aan het begin van het schooljaar en zijn er vele informele momenten waarbij ouders uitgenodigd worden.

Kinderrevalidatie

De kinderrevalidatie is een essentiële partner in het verzorgen van de benodigde behandelingen voor onze leerlingen en werkt nauw met ons samen om ons onderwijsaanbod te optimaliseren. We hebben afspraken gemaakt over de manier waarop we aan onze gezamenlijke EKEP doelstelling werken.

Zorg

De zorg is een wezenlijk onderdeel van onze organisatie. Zonder de benodigde zorg kunnen kinderen niet deelnemen aan het onderwijs. Wij werken intensief samen met de organisaties TVN (thuiszorgvereniging Nijmegen) en de Driestroom. Medewerkers van deze organisaties werken samen met het onderwijs personeel in de Units. Het is belangrijk om de samenwerking regelmatig te evalueren om deze efficiënt te houden. In 2019 gaan we zorg anders organiseren zoals omschreven bij het kwaliteitsdeel 'Organisatie'.

Passend onderwijs

Vanuit onze opdracht om voor iedere leerling passend onderwijs te bieden zijn wij 2 jaar geleden gaan verkennen hoe wij leerlingen meer thuisnabij onderwijs kunnen laten volgen en waar wij aansluiting kunnen vinden bij het reguliere onderwijs. Wij bieden al geruime tijd gastleerlingschap aan voor leerlingen die dit aankunnen. De laatste jaren zijn wij actiever hierop gaan inzetten waardoor er momenteel ... Leerlingen in het reguliere onderwijs als gastleerling meelopen. Vanuit dit gastleerlingschap beoordelen wij of een definitieve overstap naar de reguliere school op termijn mogelijk is en zetten wij daar actief op in.

Naast het individuele traject voor onze leerlingen zijn wij ook actief aan de slag gegaan met samenwerking in het reguliere onderwijs in de regio. Momenteel lopen er 2 projecten (in Groesbeek en Cuijk) die dusdanig ver zijn dat we verwachten op korte termijn met leerlingen op deze locaties te kunnen starten. De bedoeling is uiteindelijk integraal onderwijs te bieden op deze locaties waarbij alle voorzieningen en voorwaarden die de St. Maartenschool biedt aangeboden worden.