

## 1. Inleiding

### 1.1. Inleiding

Dit is het schoolplan van vso-vmbo De Thermiek (vanaf 1 september 2020: Vso Leystede) voor de periode 2020 tot 2024.

In dit schoolplan vertellen we waar we voor staan en wat onze ambities zijn. Dit schoolplan is tot stand gekomen met input vanuit het team, de leerlingenraad, de sector zml-pro-vmbo en het bestuur van stichting Resonans.

Het schoolplan geeft een beschrijving van onze speerpunten voor de komende vier schooljaren. Ons uitgangspunt is om onze leerlingen vanuit maximale zelfstandigheid en minimale afhankelijkheid zodanig toe te rusten dat zij alle kansen benutten voor de toekomst. Het vsovmbo werkt diplomagericht en we streven ernaar dat alle leerlingen met een profielgericht diploma de school verlaten, voldoende toegerust om succesvol door te stromen naar het mbo. Een profielgericht diploma betekent voor ons dat leerlingen een diploma behalen met een profiel dat past bij hun kwaliteiten en hun interesses.

In de afgelopen schoolplanperiode, 2015-2019, is er veel aandacht gegaan naar onze samenwerking met het reguliere vmbo. Dit vanuit het uitgangspunt dat deze samenwerking veel kansen biedt aan onze leerlingen en dat ze door deze samenwerking op een volwaardige manier deel leren uitmaken van de maatschappij. Deze samenwerking vormt niet alleen voor leerlingen, maar ook voor het team een uitdaging. Een andere omgeving vraagt om andere acties, een ander attitude en andere vaardigheden; in dit schoolplan staat beschreven hoe we daar de komende vier jaar mee aan de slag gaan.

De medezeggenschapsraad van De Thermiek stemde op 29 juni 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

Adresgegevens:

vso Leystede

Van Swietenstraat 2

2334 EA Leiden

**In dit schoolplan zal verder gesproken worden over het vso-vmbo**

## 2. Koers

### 2.1. De koers van Resonans

#### Speerpunten van de strategische notitie Resonans

We hebben gekeken naar wat er op ons af komt. We weten waar Resonans voor staat, en voor welke leerlingen.

De komende jaren zien we voor Resonans als stichting een aantal vraagstukken ontstaan, waar we aan moeten werken, willen we continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig stellen.

Als meest belangrijke –strategische- vraagstukken zien wij:

- Resonans zal onderwijskundig en professioneel sterk moeten zijn, specifiek voor onze doelgroepen;
- Omwille van de continuïteit zullen we slim moeten organiseren, zodat we het geld optimaal voor onderwijsuitvoering kunnen inzetten;
- Voor ons bestaansrecht moeten we in ons netwerk een herkenbare sterke positie in gaan nemen.

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

#### Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: 'onderwijskundig sterker'. Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen.

Op stichtingsniveau wordt 'kwaliteit' geborgd door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door het vaststellen van een professioneel statuut. Daardoor wordt expliciet aangegeven wat van professionals wordt verwacht. Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen.

Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat wordt gestimuleerd door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte wordt professionele ontwikkeling gefaciliteerd door scholingsgeld beschikbaar te stellen.

Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes (arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte \*(zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Ook wordt hen gevraagd om kennis, ervaringen en tijd van ouders te benutten; er zijn steeds meer ouderinitiatieven, en die moeten worden benut en ingebed waar mogelijk.

Bestuurlijk ligt er tenslotte de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen, zodat de teams en onze leerlingen de veiligheid en de ruimte ervaren om zich te kunnen ontwikkelen.

#### Slimmer organiseren

Slimmer organiseren komt voort uit de behoefte aan continuïteit van de gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau wordt de (her)inrichting van de ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden met partijen in het Huis van het Onderwijs.

#### Financieel

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en alloceert op basis van beleidskeuzen. School- en onderwijsontwikkeling vinden plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting. Er wordt gewerkt met een T-bekostiging: de leerlingtelling van 1 oktober is bepalend voor de

bekostiging van het volgend kalenderjaar. Met deze –financiële- uitgangspunten is Resonans in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen en tegelijk overzicht te houden. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen.

### **Personeel**

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een \*dreigend lerarentekort. We doen dit door te experimenteren met lokale oplossingen op de scholen: scholen wordt gevraagd om oplossingen te bedenken en vervolgens wordt middels het uitzetten van pilots geëxperimenteerd met manieren om het onderwijs met minder docentcapaciteit te kunnen blijven uitvoeren.

### **Extern meer slagkracht**

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken.

Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen, door initiatief te nemen op relevante onderwerpen ("doorklinken").

Deelname en positionering in samenwerkingsverbanden zal daarvoor worden heroverwogen: we hoeven niet overal aan te schuiven, wanneer we deelnemen is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het vmbo voor het uitstroomprofiel 'vervolgopleidingen';
- de ontwikkeling van minstens één IKC, samen met MKD/Kinderopvang; dit leidt tot een grotere kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.

Landelijk is Resonans vertegenwoordigd om voor haar doelgroep op te komen en zich continu in te zetten voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

## **2.2. De koers van onze sector**

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector zml-pro-vmbo een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Het leren en inspireren van elkaar is van grote meerwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke en/of fysieke beperking, langdurige ziekte en/of gedragsstoornis. Deze belangrijke verbinding wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders.

De afdelingen voor voortgezet speciaal onderwijs in de sector zml-pro-vmbo richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- talenten en kwaliteit
- alle medewerkers ambassadeur
- naar inclusiever onderwijs

De onderwerpen krijgen een uitwerking in de school- en jaarplannen op afdelingsniveau. Per afdeling vindt daarnaast een aanvulling van eigen ambities plaats.

## 2.3. De koers van onze school

### Missie

Ons ideaalbeeld is een leerling die met een vmbo-diploma de school verlaat en ingeschreven staat bij een passende vervolgopleiding. Een leerling die zelfbewust en met zelfvertrouwen, kennis en vaardigheden in het leven staat en zich zo zelfstandig mogelijk, ook in contact met anderen, handhaaft en eigen beslissingen neemt.

### Visie

Wij bieden onderwijs dat diplomagericht is en waarbij we uitgaan van mogelijkheden en kansen voor al onze leerlingen. We verwachten veel van onze leerlingen, omdat we erin geloven dat ze op die manier het beste uit zichzelf kunnen halen. Met ons onderwijs bereiden we leerlingen voor op een volwaardige plek in de maatschappij en daarin speelt onze intensieve samenwerking met een reguliere vmbo-school een belangrijke rol. Door samen met een grote groep reguliere scholieren een gebouw te delen, pauzes te houden, feesten te vieren en lessen te volgen, leren onze leerlingen op een volwaardige manier deel uit te maken van een maatschappij waarin iedereen anders is en zijn eigen, unieke plek inneemt.

Uitgaande van onze missie en visie zullen we ons de komende jaren gaan toelleggen op een verdergaande integratie met het reguliere onderwijs. Ons streven is dat de grens tussen speciaal en regulier onderwijs binnen deze integratie in toenemende mate vervaagt en dat leerlingen die lessen of profielen kunnen volgen die passen bij hun kwaliteiten en hun interesses, ongeacht of dat binnen de reguliere of binnen de speciale setting gebeurt. Dat vraagt om maatwerk voor elke leerling en daarom is het van belang onze opbrengsten duidelijk in kaart te brengen en daar vervolgens op te handelen. Onze missie en visie vragen niet alleen iets van teamleden, maar ook van de leerlingen; zij moeten zelfstandiger worden en hun eigen leerproces meer in handen (durven) nemen. De teamleden zullen hun eigen leerproces ook meer in handen moeten nemen, om zo voldoende toegerust te zijn om aan de vraag naar maatwerk te kunnen voldoen.

Speerpunten voor de komende jaren

Met input van het team zijn wij tot de volgende ontwikkelthema's gekomen:

1. De zelfstandigheid van onze leerlingen;
2. Verdere integratie met het reguliere vmbo-onderwijs;
3. Zelforganisatie (teams);
4. Professionalisering van docenten;
5. Onderwijsaanbod (en - klimaat)en opbrengsten.

### 3. Organisatie

#### 3.1. Onze organisatie

Vso Leystede is een vijfjarige vmbo-opleiding voor leerlingen met een fysieke beperking en langdurig zieke leerlingen. De onderbouw is verdeeld in drie jaar. Deze verlengde onderbouwperiode heeft voornamelijk als doel meer aandacht te kunnen besteden aan de socialemotionele ontwikkeling van leerlingen en aan actief burgerschap. Daarnaast biedt de verlengde onderbouw de leerlingen voldoende tijd om zich de lesstof eigen te maken. Onze school telt (gemiddeld genomen over de afgelopen jaren) 55 leerlingen die zijn verdeeld over vijf groepen; onderbouw 1, onderbouw 2, onderbouw 3, vmbo 3 en vmbo 4.

Het vso-vmbo deelt een schoolgebouw met een grote reguliere vmbo-school (vmbo Boerhaavelaan) waarmee intensief wordt samengewerkt. Vso-leerlingen volgen lessen bij het reguliere vmbo en een aantal personeelsleden werkt voor beide scholen. Deze samenwerking leidt tot veel mogelijkheden, maar maakt de organisatie ook complexer doordat veel zaken op elkaar afgestemd moeten worden. Vso-vmbo leerlingen kunnen een profiel kiezen dat past bij hun kwaliteiten en hun interesses; de bij het profiel behorende praktijkvakken volgen ze bij het reguliere vmbo. Deze constructie vraagt om een nauwe samenwerking tussen de docenten en mentoren van het vso-vmbo en de praktijkdocenten van het reguliere vmbo. Het afgelopen jaar heeft iedereen daar op zijn manier aan bijgedragen, het ontbreekt echter nog nog aan een duidelijk format voor overlegvormen.

Door deze intensieve samenwerking zien wij een gedragsverandering bij onze vso-leerlingen; ze zien de vrijheden en mogelijkheden van reguliere scholieren en komen in verzet tegen de beschermende cultuur van het vso-vmbo. Wij juichen dit toe, maar het vraagt om een andere attitude bij het personeel, waar aandacht aan besteed moet worden. Als vso-school willen wij de komende jaren gaan inzetten om de samenwerking met docenten van het reguliere vmbo te optimaliseren en tegemoet te komen aan het veranderende beroep die deze samenwerking en onze leerlingen op ons doen.

Het vso-vmbo heeft een leerlingenraad, die zes keer per jaar bij elkaar komt. Twee keer per jaar vindt er een gezamenlijke vergadering plaats met de leerlingenraad van het reguliere vmbo. Bij deze gezamenlijke vergaderingen zijn teamleiders van beide scholen aanwezig. De leerlingen organiseren en vieren gezamenlijk (school)feesten en de feestcommissie bestaat dan ook uit leerlingen van beide scholen.

Vorig schooljaar is er een aanvang gemaakt met het werken met een zelforganiserend team. We bevinden ons nog in een beginfase, waarin we ons oriënteren op en praten over de vorm waarin we dat gaan gieten. Het doel van het werken in een zelforganiserend team is dat teamleden meer eigenaarschap gaan ervaren. Omdat het team van het vso-vmbo klein is, zullen alle (vak)docenten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het op een activerende en stimulerende manier aanbieden van passende lesstof bij alle vakken die op het rooster vermeld staan. Zij worden daarin ondersteund door de onderwijsassistenten, die met name een rol spelen bij de zelfstandigheids- en socialemotionele ontwikkeling van de leerlingen. De teamleider, de IB'er en de GD coördineren, stimuleren en kaderen.

### 3.2. Ambities organisatie

Speerpunten in de organisatie voor de komende jaren zijn: een specifiekere samenwerking tussen docenten, waardoor zelforganisatie beter mogelijk wordt, en professionalisering van de onderwijscultuur. Om een professionele cultuur tot stand te brengen, waarin van en met elkaar geleerd wordt, is positieve wederzijdse afhankelijkheid nodig. Docenten moeten ervaren dat ze elkaar nodig hebben om tot nog betere resultaten te komen en om veranderingen in gang te zetten. De kwaliteit en de opbrengsten van onze organisatie hangen hier nauw mee samen. De (vak) docenten zoeken hierin afstemming met de onderwijsassistenten, die vervolgens onderwijsactiviteiten kunnen begeleiden of ondersteunen.

Doordat we op het vso vmbo werken met vakdocenten, hebben deze docenten de neiging veel op hun 'eigen eiland' te blijven. Ieder voelt zich meester binnen zijn eigen vakgebied. Dat er daarnaast een noodzaak is om op vakoverstijgend gebied met en van elkaar te leren, is nog niet altijd vanzelfsprekend. We willen er naartoe werken dat docenten en assistenten samenwerken om te reflecteren op hun eigen (les)praktijken, om zo het leren van elkaar en van de leerlingen verder te verbeteren.

| Ambities organisatie        |   |  |             |
|-----------------------------|---|--|-------------|
| ONDERWERP                   | EINDDOEL  | SUCCESCRITERIA   | TIJDPAD     |
| Zelforganisatie             | Het team van het vso vmbo functioneert zelfstandig en is in staat zijn eigen ambities te stellen in samenhang met de koers en de visie van de school . Het team legt verantwoording af aan de teamleider. | Het team heeft gezamenlijk(e) ambities bepaald voor het komende jaar, binnen de kaders van de koers. (2020-2021)   | 2020 - 2024 |
| Professionele schoolcultuur | Het gedrag van de teamleden draagt bij aan de koers van de school. Het team weet dat van en met elkaar leren een voorwaarde is voor een professionele cultuur en werkt hier actief aan mee.               | <p>Het gedrag van alle teamleden leidt tot de doelen van de school;</p> <p>Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;</p> <p>Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;</p> <p>Gedrag dat afbreuk doet aan bovenstaande drie regels wordt vriendelijk, maar zeer duidelijk, begrensd;</p> <p>Iedere docent / assistent heeft een 'maatje'; collegiale visitatie heeft een duidelijke vorm.</p> | 2020 - 2021 |

## 4. Onderwijs

### 4.1. Ons onderwijs

#### Onderwijs

Op het vso vmbo kunnen we leerlingen plaatsen in 3 leerwegen:

- Basisberoepsgerichte leerweg
- Kaderberoepsgerichte leerweg
- Theoretische leerweg

In de onderbouw volgen leerlingen lessen in twee niveaus: BK of KGT. De volgende vakken worden in de onderbouw gegeven: Nederlands, Engels, wiskunde (en rekenen), aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, Duits, economie, techniek, nask, beeldende vorming, LO, muziek en drama. Daarnaast hebben alle leerlingen wekelijks een mentoruur en één of twee keer een huiswerkuur of een uur ondersteuning en verdieping. In vmbo 3 volgen alle leerlingen het vak CKV. Naast de reguliere schoolvakken wordt er gedurende alle lesjaren veel aandacht besteed aan persoonsvorming. In het vak persoonsvorming komen alle vakoverstijgende leerdoelen aan bod: studievoordigheden, sociale vaardigheden, burgerschap, leren leren en het bevorderen van de zelfstandigheid. Ook leesbevordering zien wij als een vakoverstijgend leerdoel, waar met name tijdens het vak Nederlands veel aandacht aan wordt besteed. Er is het afgelopen jaar door de vakdocenten Nederlands van het vso-vmbo en van het reguliere vmbo een leesplan opgesteld (bijlage leesplan) en de leerlingen van de onderbouw hebben het afgelopen schooljaar in het kader van de leesbevordering meegedaan aan "De Weddenschap" (bijlage; leesbevordering) die door iedereen behaald is. Aan oriëntatie op studieloopbaan en beroep wordt aandacht besteed tijdens de zogenaamde LOB-lessen. In verschillende leerjaren lopen de leerlingen gedurende een aantal periodes stage. Wat wij aan onderwijs te bieden hebben en hoe wij vormgeven aan extra hulp die leerlingen nodig hebben, is terug te vinden in ons School Ondersteunings Profiel.

De definitieve keuze voor een van de drie leerwegen wordt aan het einde van de onderbouw gemaakt en wordt onderbouwd met de resultaten van vaktoetsen, de scores op de Cito-toetsen en het advies van (vak)docenten. De leerlingen van de basisberoepsgerichte en de kaderberoepsgerichte leerweg kiezen voor de bovenbouw een profiel (zie bijlage profielkeuze). Elk profiel kent een gemeenschappelijk beroepsgericht deel: het beroepsgericht profielvak. Hierin zijn de belangrijkste competenties, vaardigheden, houdingen en kennis van de beroepspraktijk opgenomen. Op deze manier sluit het onderwijs aan op actuele ontwikkelingen in de (beroeps)werkelijkheid en de vervolgoopleidingen in het mbo. Deze profielvakken volgen onze leerlingen bij het reguliere vmbo. Ter voorbereiding op deze profielkeuze volgen de leerlingen in het laatste jaar van de onderbouw bij het reguliere vmbo praktijklessen in alle profielvakken, om zo te kunnen komen tot een weloverwogen keuze.

De kern van ons onderwijs is het leren van de leerlingen. Leren en motivatie voor leren is een belangrijke voorwaarde om een volwaardige plek in de maatschappij te kunnen innemen en om je persoonlijk te blijven ontwikkelen. Bij het leren van leerlingen staan intrapersonlijke vaardigheden centraal. Intrapersonlijke vaardigheden stellen leerlingen in staat verantwoordelijkheid te nemen en zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Deze vaardigheden zijn:

- Zelfregulatie (het vermogen om doelen te stellen, een relevante strategie te kiezen en te monitoren of het doel bereikt is).
- Ondernemendheid (het zoeken en benutten van kansen in de omgeving, initiatief nemen en proactief handelen).
- Metacognitie (vaardigheden om het eigen leergedrag te leren kennen, te controleren en bij te sturen).

De komende jaren willen wij inzetten op het ontwikkelen van deze vaardigheden bij onze leerlingen. Het slagingspercentage op het vsovmbo is al jarenlang 100% en leerlingen stromen uit op of boven het niveau waarmee ze zijn aangenomen. Over de inhoud van het onderwijs zijn wij dan ook tevreden. De vorm waarin het onderwijs wordt gegeven en de mate van begeleiding zal de komende jaren gaan veranderen.

De verantwoordelijkheid voor het leren zal steeds meer bij de leerlingen worden gelegd, waarbij zij zelf het leerproces in toenemende mate in handen zullen krijgen. De mate waarin leerlingen deze verantwoordelijkheid



aankunnen, hangt af van een aantal factoren, waaronder leeftijd, kennis en ervaring. De mate van sturing door de docent zal hierop worden afgestemd, wat over het algemeen zal betekenen dat deze sturing minder wordt naarmate de leerling in een hoger lesjaar zit. Door de sturing geleidelijk aan de leerling over te dragen, zal de zelfregulatie toenemen. Zelfregulatie wordt daarnaast in belangrijke mate gestimuleerd door directe instructie, door gepaste feedback en door leerlingen te inspireren, uit te dagen en keuzemogelijkheden te geven. Om dit te verwezenlijken, zal er ook veel aandacht zijn voor de professionele ontwikkeling van het team.

Sinds het schooljaar 2019-2020 volgt het vso-vmbo een regulier lestijdenrooster, wat inhoudt dat de lessen op alle dagen kunnen vallen tussen 8.30 uur en 16.15 uur. Deze keuze is gemaakt om onze leerlingen de mogelijkheid te geven lessen te volgen bij het reguliere vmbo. De leerlingen volgen gemiddeld per week 30 lessen van vijftig minuten.

### **Schoolklimaat**

Het vso-vmbo kenmerkt zich vooral door een ondersteunend klimaat: gericht op individuen, veel aandacht voor samenwerking, verdraagzaamheid, steun en een grote menselijke betrokkenheid. Door onze intensieve samenwerking met het reguliere vmbo, die onder meer inhoudt dat we samen een gebouw delen en dat leerlingen in toenemende mate lessen volgen bij het reguliere vmbo, zien we het schoolklimaat veranderen. Zo brengt deze samenwerking een gedragsverandering bij de vso-vmbo-leerlingen teweeg. Ze zien de vrijheden en mogelijkheden van reguliere scholieren en komen in verzet tegen de beschermende cultuur van het vso-vmbo. Wij juichen dit toe, maar het vraagt om een andere attitude van het personeel, waar aandacht aan besteed moet worden. Daarnaast zal het pedagogische klimaat moeten worden aangepast aan de populatie leerlingen op het vso-vmbo, die de laatste jaren verandert. Steeds vaker hebben leerlingen, naast een fysieke beperking, ook problemen op het gebied van gedrag.

De komende jaren zetten wij in om van een ondersteunend klimaat steeds meer over te gaan op een innovatief klimaat dat gekenmerkt wordt door verandering, aanpassing, individueel initiatief, verscheidenheid en competentie. Hierbij is er veel aandacht voor groei, stimulering van initiatief, individuele verantwoordelijkheid en het optimaal gebruik maken van menselijke hulpbronnen. Naast het onderwijs op school, spelen de verschillende stages hierbij ook rol.

De school heeft protocollen opgesteld (zie bijlagen), die worden omgezet in stroomdiagrammen om ze voor personeelsleden beter hanteerbaar en toepasbaar te maken (zie bijlage). Op dit moment zijn deze protocollen nog niet afgestemd op de protocollen van het reguliere vmbo. In het kader van een eenduidige aanpak en gelijkheid tussen leerlingen van beide scholen, is het van belang om tot deze afstemming te komen.



## 4.2. Ambities

| Ambities onderwijs            |   |   |             |
|-------------------------------|---|---|-------------|
| ONDERWERP                     | EINDDOEL  | SUCCESCRITERIA  | TIJDPAD     |
| Zelfregulatie en metacognitie | Leerlingen stellen doelen, kiezen een relevante strategie en monitoren of het doel bereikt is.                            | <p>Er is door het team een keuze gemaakt voor een passend lesmodel.</p> <p>Het lesmodel wordt door alle docenten tijdens alle lessen ingezet en dat is terug te zien tijdens lesobservaties.</p> <p>Formatief toetsen vormt een onlosmakelijk onderdeel van ons onderwijs. Er is een toetsbeleid er worden minder methodegebonden (summatieve) toetsen afgenomen. Dit is terug te zien in SOMtoday.</p> <p>Leerlingen hebben bij alle vakken op meerdere momenten keuzemogelijkheden. Dat is zichtbaar in de studiewijzers en tijdens lesobservaties.</p> | 2020 - 2024 |
| Ondernemendheid               | Leerlingen zoeken en benutten kansen in de omgeving, nemen initiatief, dragen verantwoordelijkheid en handelen proactief. | <p>Er ligt een duidelijke leerlijn persoonsvorming, die ook in andere vakken tot uiting komt.</p> <p>Mediawijsheid en zelfstandig reizen hebben een duidelijke plek binnen de leerlijn persoonsvorming.</p> <p>Er is een uitgebreid netwerk van stageplekken, waar onze leerlingen indien nodig gebruik van kunnen maken.</p>   | 2020 - 2024 |
| Protocollen en gedragscodes   | Er is eenduidigheid tussen beide scholen in de aanpak van ongewenst gedrag.   | Er is onderlinge afstemming met het reguliere vmbo waar het gaat om protocollen en gedragscodes.  | 2020 - 2022 |

## 5. Medewerkers

### 5.1. Medewerkers

#### Ambassadeurs

De teamleden van het vso-vmbo fungeren allen als ambassadeurs; ze zijn betrokken bij de (speciale) leerlingen en dragen optimaal bij aan de ontwikkeling van die leerlingen tot zo zelfstandig mogelijke individuen. Ze zijn daarnaast ook betrokken bij het vak / de vakken die ze geven. Ze overleggen met docenten van het reguliere vmbo en dragen in die overleggen onze visie op het onderwijs aan onze leerlingen duidelijk uit. Er wordt op een positieve manier gesproken over de mogelijkheden en talenten van onze leerlingen en over ons onderwijs en de samenwerking met het regulier.

#### Personeelsbeleid

Elk teamlid heeft één keer per jaar een functioneringsgesprek met de teamleider. Een keer in de drie jaar zal dit gesprek een beoordelend karakter hebben (beoordelingsgesprek). In de functioneringsgesprekken komt, naast het pedagogisch en didactisch handelen, ook het functioneren als lid van een team aan de orde. Daarnaast wordt er in die gesprekken aandacht besteed aan de juiste opleiding / scholing van collega's en aan hun kwaliteiten (wat kunnen zij schoolbreed en stichtingsbreed toevoegen). Ook het gedrag van collega's is een besprekspunt tijdens gesprekken, waarbij we er vanuit gaan dat gedrag van teamleden bijdraagt aan de koers van de school. De teamleden weten dat van en met elkaar leren een voorwaarde is voor een professionele cultuur en werken hier actief aan mee. Stichtingsbreed wordt er momenteel gewerkt aan een nieuwe gesprekkencyclus.

#### Scholing

Het vso-vmbo heeft een vrij traditioneel schoolteam, waarin teamleden vertrouwen op hun eigen professionele ervaringen. Er is geen grote bereidheid tot scholing. In het afgelopen schooljaar is er voor elk teamlid een abonnement afgesloten bij E-wise, om zo op een laagdrempelige manier te ervaren dat het leuk kan zijn om nieuwe dingen te leren en die vervolgens in te zetten.

## 5.2 Ambities

De ambities op het gebied van medewerkers liggen vooral bij het vergroten van kennis (scholing) en het verder ontwikkelen van het leren van en met elkaar, om zo te komen tot een professionele leergemeenschap. Kennis en inzichten worden met elkaar gedeeld waarbij ook oog is voor inzet van medewerkers binnen hun specialisatie of interessegebied voor de school als totaal of voor de sector binnen Resonans. Competenties van medewerkers zijn versterkt en alle medewerkers tonen zelfstandigheid en eigenaarschap.

| Ambities medewerkers         |   |  |             |
|------------------------------|---|--|-------------|
| ONDERWERP                    | EINDDOEL  | SUCCESCRITERIA   | TIJDPAD     |
| Talenten en kwaliteit        | <p>We kennen de kwaliteiten van de medewerkers.</p> <p>De nieuwe gesprekkencyclus functioneert optimaal.</p> <p>Er is een Resonans- academie, geïnitieerd vanuit de werkgroep personeel met een duidelijke coördinatie van competentie management.</p>  | <p>Er is een overzicht waarop te zien is wat de kwaliteiten/talenten van de medewerkers zijn.</p> <p>Los van de gesprekken met de leidinggevende is er op teamniveau betrokkenheid bij de ontwikkeling van collega's (ondersteuning/feedback).</p> <p>Er vindt interne scholing plaats op de Resonansacademie en er zijn verantwoordelijken die een systeem ontwikkeld hebben om zicht te krijgen en blijven houden op de teamontwikkeling.</p>                      | 2020 - 2024 |
| Alle medewerkers ambassadeur | <p>De medewerkers kennen de kwaliteit van de organisatie, waar zij zelf deel van uitmaken, en stralen dit uit naar buiten toe. De medewerkers staan open voor ontwikkelingen in de maatschappij en zijn naar buiten gericht.</p> <p>Er is een professionele leergemeenschap, waarin dezelfde taal gesproken wordt. Centraal gekozen thema's zijn: samenwerking en communicatie.</p> | <p>Alle teams hebben rond minimaal een thema een verbinding met de maatschappij. Er is door het jaar heen bewuste aandacht voor de gezette stappen, waar we trots op zijn en onze waardering over uitspreken. De externe contacten worden hierop bevraagd en zij zien onze kwaliteit.</p> <p>Er wordt gevraagd en ongevraagd feedback gegeven. Zichtbaar is dat er met elkaar geleerd en gewerkt wordt. We benaderen situaties handelings- en oplossingsgericht.</p> | 2020 - 2024 |
| Scholing                     | <p>Alle teamleden zijn geschoold in zaken die te maken hebben met de koers van de organisatie en met het onderwijs, teneinde een optimalisering van de leerlingresultaten te bewerkstelligen.</p>   | <p>Elke medewerker heeft zijn persoonlijke scholingsplan opgesteld.</p> <p>Er is een meerjarenscholingsplan voor het team opgesteld.</p>   | 2020 - 2021 |

## 6. Partners

### 6.1. Partners

#### Reguliere vmbo

De belangrijkste partner voor het vso-vmbo is het reguliere vmbo Boerhaavelaan, waarmee nauw wordt samengewerkt. Vanaf het schooljaar 2020-2021 zullen beide scholen in een nieuw gebouw verder gaan onder de naam "Leystede". Deze samenwerking past binnen de missie en de visie van het vso-vmbo en draagt bij aan een verdergaande integratie van onze leerlingen in een reguliere setting. Wij zien deze samenwerking dan ook als een enorme verrijking voor onze leerlingen. Door samen met een grote groep reguliere scholieren een gebouw te delen, pauzes te houden, feesten te vieren en in toenemende mate ook lessen te volgen, leren onze leerlingen op een volwaardige manier deel uit te maken van een maatschappij waarin iedereen anders is en zijn eigen, unieke plek inneemt. (bijlage visie op samenwerking)

#### Ouders

Ouders zijn een belangrijke partner. Ouderbetrokkenheid heeft een positieve invloed op de cognitieve en sociale prestaties van leerlingen en kan leiden tot minder schooluitval, minder spijbelen en een beter gedrag op school. Ouders worden bij de school betrokken door ze uit te nodigen voor ouderavonden en door samen met ouders en leerlingen gesprekken te voeren over het OOP (onderwijs ondersteuningsprofiel) en gezamenlijk de doelen voor de komende periode te bepalen. De meeste ouders staan positief t.a.v. de samenwerking met het reguliere vmbo, maar er zijn ook ouders die het nog spannend vinden en bezorgd zijn over het welbevinden van hun zoon/dochter.

#### Basalt

Veel van onze leerlingen hebben een hulpvraag op het gebied van revalidatie. Hiervoor werken wij vanuit een gedeelde visie nauw samen met het Team Schoolgaande Jeugd van Basalt revalidatie. Door de samenwerking kunnen we onderwijs en revalidatie geïntegreerd aanbieden aan een leerling. Dit biedt kansen voor ondersteuning op maat aan de leerling, zodat hij zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen. Revalidatiebehandelingen roosteren we tijdens schooltijd in. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met het lesrooster van de leerling.

#### Samenwerkingsverbanden

Onze school participeert in de samenwerkingsverbanden voor de regio's waaruit de meeste leerlingen afkomstig zijn. Een verzoek voor plaatsing op vso Leystede verloopt via het samenwerkingsverband waartoe de woonplaats van de leerling behoort.

## 6.2. Ambities

De komende jaren zullen in het teken staan van een verdergaande integratie met het reguliere vmbo. Voor basis- en kaderleerlingen in de bovenbouw die moeite hebben met het volgen van een van de profielen, zal naar oplossingen worden gezocht en ook in de onderbouw zullen er regelmatig gezamenlijke projecten tussen het vso-vmbo en het reguliere vmbo plaatsvinden.

Ouders zullen nog meer betrokken moeten worden bij de school en dan met name bij de samenwerking met het reguliere vmbo en de gevolgen / kansen die dat voor de leerlingen met zich mee brengt. De oudergeleding van de MR moet zichtbaarder worden voor ouders, door hier op ouderavonden aandacht aan te besteden.

We willen de revalidatie meer betrekken bij het onderwijs. Met name de ergotherapie zal een rol krijgen in het begeleiden van leerlingen die vanwege hun beperking moeite hebben met het volgen van profielgebonden praktijkvakken bij het reguliere vmbo.

We willen, in samenwerking met het reguliere vmbo en met de bovenschoolse stagecoördinator van Resonans, een netwerk gaan opbouwen van geschikte stageplekken.

| Ambities mbt partners      |   |  |             |
|----------------------------|---|--|-------------|
| ONDERWERP                  | EINDDOEL  | SUCCESCRITERIA   | TIJDPAD     |
| Naar inclusiever onderwijs | Het vso- vmbo is in een vergevorderd stadium m.b.t. de integratie van de leerlingen in het regulier.  | Alle basis- en kaderleerlingen ronden succesvol een profiel af binnen het reguliere vmbo.<br><br>Er ligt een plan voor een driejarige bovenbouw, voor die leerlingen die meer tijd en of aandacht nodig hebben.<br><br>Leerlingen kunnen een diploma op maat halen, waarbij vakken op verschillende niveaus worden afgerond.<br><br>Het aantal gezamenlijke activiteiten / projecten wordt uitgebreid, met name in de onderbouw. | 2020 - 2024 |
| Ouders                     | Ouders zijn tijdig op de hoogte van veranderingen die te maken hebben met de samenwerking met het reguliere vmbo en weten hoe ze hierop kunnen reageren.    | Ouders reageren op korte enquêtes betreffende een bepaald onderwerp.<br><br>Ouders weten de weg naar de oudergeleding van de MR te vinden.   | 2020 - 2022 |
| Basalt                     | Leerlingen laten zien op welke manier en met welke eventuele hulpmiddelen zij optimaal in staat zijn om de praktijkvakken bij het reguliere vmbo te volgen. | De ergotherapeut observeert en signaleert, waarna samen met de leerling een plan wordt opgesteld.  | 2020 - 2024 |
| Stages                     | Er is een uitgebreid netwerk van stageplekken, waar onze leerlingen indien nodig gebruik van kunnen maken.  | Bedrijven in en rondom Leiden weten wie de leerlingen van vso Leystede zijn en welke mogelijkheden ze hebben.  |             |

## 7. Resultaten

### 7.1. Resultaten

Leerlingen komen op het vso-vmbo binnen met een advies vanuit het (speciaal) basisonderwijs. Zij starten in OB1 (de brugklas) op het geadviseerde niveau. Twee maal per jaar, in december en in juni, wordt er gekeken of het niveau nog passend is bij de leerling. Indien gewenst kan er éénmalig worden overgestapt naar een hoger of een lager niveau. De leerlingen worden gevolgd door methodegebonden toetsen en CITO-toetsen, waarvan de uitslagen worden meegenomen bij het bepalen van het niveau. Daarnaast speelt hierbij ook het advies van de verschillende (vak)docenten een rol.

De leerlingen worden betrokken bij hun leerproces door samen met hun mentor twee maal per jaar (leer)doelen op te stellen en deze te evalueren. Twee maal per jaar vinden er OPP-gesprekken plaats, met de leerling, zijn/haar ouders en de mentor. De geëvalueerde en nieuw opgestelde doelen komen in deze gesprekken aan bod. Opbrengsten en resultaten worden geborgd in SOMtoday. Vanaf OB2 starten de leerlingen met een digitaal loopbaandossier via Qompas en in 4 vmbo starten ze met een digitaal doorstroomdossier dat nodig is om de overstap naar het mbo te kunnen maken.

Bij de leerlingen in de drie onderbouwgroepen wordt jaarlijks de Schoolvragenlijst afgenomen (SVL) die informatie geeft over hoe een leerling de school ervaart. De SVL meet:

- de motivatie voor schoolvakken;
- de tevredenheid met school;
- het zelfvertrouwen.


Daarnaast zijn er vragen opgenomen op basis waarvan een inschatting gemaakt kan worden of een leerling pest of gepest wordt. Ook kan er op groepsniveau worden gekeken hoe de groep zich tot elkaar verhoudt en of er aanpassing van de groepsdoelen nodig is, dan wel aanpassing van de aanpak.

Met interne en externe audits wordt de kwaliteit van onze school regelmatig getoetst. Uit de laatste interne audit kwam naar voren dat het vso-vmbo nog onvoldoende in beeld heeft welke reflectie-instrumenten er toe doen en hoe er geaggregeerd van de uitkomsten uit deze metingen kan worden geleerd. Informatie over indicatoren als o.a. opbrengsten worden voor de Thermiek als geheel (so en vso) in beeld gebracht worden en niet voor het vso-vmbo apart. Dit maakt het interpreteren van de eigen stuurinformatie moeilijker.

### 7.2. Ambities resultaten

De ambities op het gebied van resultaten zal de komende jaren vooral liggen op het in beeld brengen van de reflectie-instrumenten die er voor ons toe doen. Daarnaast zal in een kwaliteitskalender duidelijk in kaart worden gebracht wat ons op welk moment te doen staat en zal duidelijk worden of de standaarden van het Landelijk Doelgroepenmodel gekoppeld kunnen worden aan SOMtoday. Op die manier kunnen we voor elke leerling, onderbouwd en transparant, het maximaal haalbare eindniveau en het benodigde onderwijsaanbod en de benodigde ondersteuning goed in kaart te brengen. Het goed in beeld hebben van de niveaus, de doelen en de resultaten is ook van belang om een overstap naar een ander niveau te verantwoorden. Voor de leerlingen is het belangrijk om mee te denken over de doelen zoals die in het handelingsdeel beschreven worden, ze op die manier zelfregulatie en metacognitie kunnen ontwikkelen.

Omdat uit de laatste interne audit naar voren kwam dat het vso-vmbo nog onvoldoende in beeld heeft welke reflectie-instrumenten er toe doen en hoe er geaggregeerd van de uitkomsten uit deze metingen kan worden geleerd, zullen we hier de komende jaren op gaan inzetten.

| Ambities resultaten                          |  |  |             |
|--|--|--|-------------|
| ONDERWERP                                    | EINDDOEL   | SUCCESCRITERIA   | TIJDPAD     |
| Reflectie-instrumenten                       | We leren en stellen bij naar aanleiding van de uitkomsten van verschillende reflectie-instrumenten. Dit doen we aan de hand van de cyclus van handelingsgericht werken: waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren. | <p>We hebben in beeld welke reflectie-instrumenten er voor ons toe doen, gerelateerd aan wat we van de uitkomsten kunnen leren.</p> <p>De reflectie-instrumenten worden op afgesproken tijdstippen ingezet.</p> <p>De uitkomsten worden geëvalueerd .</p>  | 2020 - 2022 |
| Kwaliteit                                    | Het is helder wie wat doet en op welk moment, zodat resultaten geborgd kunnen worden.  | <p>Er ligt een kwaliteitskalender, die dient als onderlegger voor de jaarplanning en wordt gebruikt als borgingsinstrument.</p> <p>Iedereen in het team werkt volgens de kwaliteitskalender.</p>   | 2020 - 2024 |
| Opbrengstgericht en handelingsgericht werken | <p>Er wordt systematisch en doelgericht gewerkt aan het maximaliseren van leerlingenprestaties volgens de HGW- cyclus.</p>        | <p>We hebben de niveaus, de doelen en de resultaten van de leerlingen helder in beeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- we evalueren jaarlijks de leerresultaten,</li> <li>- we evalueren regelmatig het onderwijsleerproces</li> <li>- leraren volgen systematisch de vorderingen van leerlingen;</li> <li>- er is een helder toetsbeleid;</li> <li>- we evalueren de effecten van de leerlingzorg.</li> </ul> <p>Het is duidelijk in hoeverre het Landelijk Doelgroepenmodel toepasbaar is voor het vso-vmbo.</p> <p>De OPP's worden, waar mogelijk, ingevuld vanuit het Landelijk Doelgroepenmodel.</p> | 2020 - 2024 |



## 8. Middelen

### 8.1. Middelen

Resonans Onderwijs werkt voor de financiering met kalenderjaren. De begroting voor het volgende kalenderjaar wordt in november door de teamleider gemaakt. De evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats.

Elk kwartaal is er een overleg tussen de teamleider en sectordirecteur, waarin de afgelopen periode wordt geëvalueerd.

De mogelijkheden voor inzet van personeel worden bepaald door het aantal leerlingen dat het vso-vmbo heeft. Het vso-vmbo heeft een passende bezetting en maakt daarnaast ruimte in de begroting om voldoende (moderne) middelen en materialen voor leerlingen en docenten te realiseren.

Gedurende de afgelopen schoolplanperiode is er veel tijd, energie, denkkracht en geld ingezet voor nieuwbouw. Aan het begin van schooljaar 2020-2021 zal het vso-vmbo samen met een grote reguliere vmbo-school een nieuw, energie-neutraal schoolgebouw betrekken.