



Schoolplan de Witte Vogel

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Met plezier presenteren wij u hierbij het schoolplan van Tytlylcentrum de Witte Vogel.

Tytlylcentrum de Witte Vogel is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs voor leerlingen met een (ernstige) meervoudige beperking. Dagelijks werken wij enthousiast met en voor onze leerlingen. Wij willen hen zo toerusten dat zij alle kansen benutten om zo zelfstandig mogelijk te leven.

Binnen het Tytlylcentrum de Witte Vogel geloven wij dat wij alleen aan een optimale ontwikkeling van de leerlingen kunnen werken, als wij dat samen doen; school, revalidatie én ouders. In onderwijsteams werken wij dagelijks met plezier en ambitieus samen aan het bieden van goed onderwijs aan onze leerlingen. Onze medewerkers zoeken met elkaar steeds naar creatieve mogelijkheden om het onderwijsaanbod aan onze leerlingen vorm te geven. Zij leggen de lat voor de leerlingen steeds een stukje hoger. Daarbij werken wij nauw samen met Basaltrevalidatie en Middin. Alle professionals binnen het centrum zijn betrokken bij een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van de leerlingen. Natuurlijk kennen ouders hun kind het beste. Zij weten wat het kind thuis laat zien. Alleen door echt met elkaar samen te werken en samen na te denken over de ontwikkeling en de (on)mogelijkheden van de leerlingen kunnen we mooie stapjes maken op weg naar de toekomst. 'Samen' is dan ook een belangrijke kernwaarde voor onze school.

Terugkijkend op ons schoolplan van de afgelopen vier jaar is er veel gebeurd. We hebben te maken gehad met de corona pandemie. Dit heeft ook voor onze leerlingen een grote impact gehad omdat zij lange tijd niet of nauwelijks naar school konden komen. De pandemie heeft ook gevolgen gehad voor de prioriteiten binnen de school. Desalniettemin is er veel bereikt. Er is volop aandacht geweest voor het zichtbaar maken van het leren: het leerlingvolgsysteem is nu goed ingericht en de voortgang van de ontwikkeling van de leerlingen is nu zichtbaar op leerlingniveau. Een verbeterslag is de komende tijd te slaan in de analyse van deze gegevens en het gebruiken voor het verbeteren van de plannen en het onderwijs. Er is onderzoek gedaan naar nieuwe portfolio's en op het vso voldoen die nu aan de wettelijke eisen. Er is in teams gewerkt aan het verbeteren van het onderwijsaanbod en het vormgeven van een passend lesmodel. Het ondersteuningsprofiel van de school is aangepast. Wij hebben een beter zicht op de (medische) ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Het team is bijvoorbeeld meer ervaren in het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Het werken vanuit de Goed leven visie en de LACCS waarden is stapje voor stapje verbeterd maar vraagt nog om een krachtige stap voorwaarts ten aanzien van het houden van goede gesprekken met ouders. Wij werken vanaf 2023 in een vijf gelijke dagenmodel, waardoor de leerlingen een vast dagritme en duidelijke structuur ervaren. Voor het onderwijspersoneel is er meer tijd en ruimte voor overleg. Er is veel aandacht geweest voor zelforganiserend werken binnen het team. Hierin zijn al mooie stappen gezet. De organisatie van de school en de grootte van het team is complex waardoor wij hier een keuze in gaan maken ten aanzien van de arbeidsorganisatie. Het hele schoolplein rondom de school is nu ingericht en passend bij de interesses van onze leerlingen. Daar zijn de leerlingen en wij als team heel blij mee.

De komende schoolplanperiode staat in het teken van het verstevigen van onze basiskwaliteit. Door in te blijven zetten op het samen uitwerken van de doorgaande leerlijnen voor oa. taal, rekenen en burgerschap en het samen zichtbaar blijven maken hoe het onderwijs aan en leren van leerlingen in leerroute 1 en 2 eruit ziet blijven wij onze basiskwaliteit hoog houden. De komende jaren willen wij laten zien waar wij in ons aanbod en onderwijs uitblinken voor onze doelgroep. Zo ligt er een ambitieus ICT plan. Ook hebben wij als doel dat de cultuurbeleving en het cultuuraanbod voor de leerlingen van onze school zowel binnen als buiten de school zichtbaar is. Hier is een plan voor opgesteld. Om bovenstaande ambities te kunnen bereiken, is het van belang dat leerkrachten en onderwijsbegeleiders ruimte en tijd krijgen om hier samen met en van elkaar lerend aan te kunnen werken. We gaan dan ook over naar een teamgerichte arbeidsorganisatie. Binnen deze arbeidsorganisatie hebben teams een collectieve verantwoordelijkheid ten aanzien van het onderwijsaanbod voor en de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen. Hiervoor is er de komende jaren veel aandacht nodig voor het proces van samenwerken van de collega's binnen deze teams. Om de teams de komende tijd ook hun eigen regie te laten pakken is in dit schoolplan bewust gekozen voor ambities met een looptijd van vier jaar. Per jaar kunnen dan per team afgewogen keuzes worden gemaakt om te werken naar de collectieve ambitie in 2028.

In het kader van verbinding ziet het team mogelijkheden om op verschillende manieren samenwerkingen aan te gaan, o.a. met het reguliere

onderwijs. Onze leerlingen hebben ons nodig om ze in contact te brengen met leeftijdgenootjes. Wij denken hierbij aan het bieden van gezamenlijke gymlessen of samen koken voor het eetcafé. Wij willen daarnaast actief de samenwerking aangaan met een kinderdagcentrum om het aanbod van opvang en onderwijs integraal aan te blijven bieden aan kinderen met een meervoudige beperking.

Wij zien in 2028 Tytlylcentrum de Witte Vogel als een organisatie die in verbinding staat met de wereld om ons heen. Een school waar onze leerlingen met plezier kennis maken met die wereld en waar zowel ouderen als jongeren binnen komen, een bijdrage leveren en deel uit maken van onze bijzondere school.

De medezeggenschapsraad van de Witte Vogel stemde op 25 juni 2024 in met het schoolplan.
Het schoolplan is op 5 juli 2024 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

De adresgegevens van de school:

Melis Stokelaan 1189

2541 GA Den Haag

tel: 070-3888850

www.wittevogel.nl

info@wittevogel.nl

Tytlylcentrum de Witte Vogel valt samen met Maurice Maeterlinckschool (Delft), De Keerkring (Zoetermeer), De Thermiek (Leiden), Het Metrum (Leiden), Het Duin/De Oeverpieper en De Duinpieper (Noordwijk) onder het bevoegd gezag van Stichting Resonans, opgericht in januari 2019. Alle Resonans scholen bieden speciaal en voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen met lichamelijk of (ernstig) meervoudige beperkingen, langdurig zieke leerlingen en zeer moeilijk lerende leerlingen.

2. Koers

2.1. Onze koers

De missie van Resonans: waar we voor staan.

Wij zijn experts in speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. Met ons onderwijsaanbod en onze ondersteuning in een doorgaande leerlijn sluiten we aan bij de mogelijkheden van iedere leerling. Bij Resonans bereiden leerlingen zich voor op hun toekomst: op het vervolgonderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd. Voor iedere leerling is er perspectief.

De visie van Resonans: waar we voor gaan.

Samen creëren we een betekenisvol en uitdagend leerklimaat, gericht op de doorlopende ontwikkeling van leerlingen. Onze vier hoofddoelen voor ontwikkeling zijn:

1. Kwalificatie (je bekwaamheid): Ons onderwijs brengt onze leerlingen kennis, houding en vaardigheden bij die aansluiten op hun mogelijkheden en talenten. Resultaat: Leerlingen ontwikkelen maximale zelfstandigheid.
2. Socialisatie (je plek in de samenleving): Ons onderwijs draagt bij aan het opbouwen van sociale en maatschappelijke competenties waarmee onze leerlingen een betekenisvolle plek innemen in onze veelzijdige samenleving. Resultaat: Leerlingen leren van waarde te zijn voor anderen en hebben op hun beurt waardering voor anderen.
3. Persoonsvorming (je individuele mogelijkheden): Ons onderwijs draagt bij aan zelfkennis en zelfacceptatie van onze leerlingen. Resultaat: Leerlingen hebben vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en leren zelf keuzes te maken die richting geven aan hun leven.
4. Allocatie (je toekomstmogelijkheden): Ons onderwijs geeft perspectief op blijvende ontwikkeling. Resultaat: Leerlingen ontdekken hoe ze zich in het onderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd kunnen blijven ontwikkelen

De kernwaarden van Resonans: wat onze kracht is.

Kernwaarde voor leerlingen: Maximale zelfstandigheid: Resonans-leerlingen leren zo zelfredzaam en zelfstandig mogelijk te leven. Zij krijgen ruimte om zelf te ontdekken wat het beste bij hen past en om invloed uit te oefenen op hun leerproces. Dit doen zij stapsgewijs en zoveel mogelijk in eigen regie.

Kernwaarde voor professionals: Persoonlijk meesterschap: Resonans-medewerkers zijn professionals. Zij zijn voorlopers in hun vakgebied en vormen een team met veel expertise. Zij zijn speciaal, met eigen waarden en talenten. Onze professionals hebben en nemen professionele ruimte en verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.

Kernwaarde voor iedereen: Samen beter: Bij Resonans geloven we in de kracht van het collectief. We staan voor een integrale aanpak van onderwijs en ondersteuning voor onze leerlingen. Daarom werken we intensief samen met leerlingen, ouders, professionals en partners die ons onderwijs ondersteunen of aanvullen. Samen verleggen we grenzen en bieden we onze leerlingen een passend, stimulerend en innovatief aanbod.

De strategische routes van Resonans.

Vier strategische routes vormen de kern van ons koersplan. In elke route komen visie, kernwaarden en bewegingen om ons heen samen. Onze visie helpt ons om onze blik te richten. De kernwaarden zijn onze kracht. De beweging om ons heen is soms dwingend, soms inspirerend, en altijd iets om rekening mee te houden. Elke route kent onderweg een of meerdere haltes; dit zijn deelbestemmingen waar we op koersen. Per route komen we langs meerdere inspirerende praktijkvoorbeelden, die nu al zichtbaar bloeien op onze scholen. Tenslotte gloort aan de horizon de bestemming: datgene dat we in 2028 op elke school en in de gehele organisatie willen zien.

Strategische route: Verbeteren: Van basiskwaliteit naar profilering op pluskwaliteit. Bestemming 2028: Basiskwaliteit op orde: einde schooljaar 2024-2025. Profilering op pluskwaliteit: 2025-2028.

Strategische route: Verbinden: Wij realiseren hybride vormen van samenwerking. Bestemming 2028: Per school een vorm van hybride samenwerking met partner(s).

Strategische route: Ontwikkelen: Wij nemen de regie op onze eigen ontwikkeling. Bestemming 2028: Leerlingen kunnen zelf keuzes maken in hun lesprogramma. We bespreken leerdoelen met leerlingen en ouders. Medewerkers beschikken over tijd en financiering voor eigen ontwikkeling. De Resonans academie faciliteert de eigen ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers werken zelf organiserend samen.

Strategische route: Innoveren: Ook met krapte op de arbeidsmarkt kunnen we meer inclusie voor onze leerlingen realiseren. Bestemming 2028: Per school een medewerker in het innovatieteam: schooljaar 2024-2025. Inspiratie en deelname aan leergemeenschap: schooljaren 2025-2026. Onderdelen van De school van de toekomst realiseren, passend bij de school: 2025-2028.

De missie van De Witte Vogel

Onze slogan is:

"Leer met plezier, groei op je eigen manier!"

Samen verkennen we jouw mogelijkheden.

Samen vliegen we naar jouw toekomst

Dit staat voor de manier waarop wij ons onderwijs én werken op de Witte Vogel vorm geven. De kernwaarden 'leren', 'samen' en 'plezier' geven aan vanuit welke gedachten wij elke dag werken. Voor de leerlingen op onze school geldt dat zij ieder leren op hun eigen manier. Onze professionals werken intensief samen binnen de onderwijsteams. Wij onderzoeken samen met ouders en therapeuten, vanaf de start op onze school, vooral de mogelijkheden van de leerlingen. Wij werken er elke dag aan om deze mogelijkheden te ontwikkelen. Door een leeromgeving te creëren waarin plezier en interesse centraal staan, motiveren we onze leerlingen om actief en zo zelfstandig mogelijk deel te nemen aan hun eigen leerproces. Leren met plezier verhoogt het zelfvertrouwen en het gevoel van competentie bij leerlingen. Dit zelfvertrouwen speelt een cruciale rol in het bevorderen van maximale zelfstandigheid. Leerlingen die in hun eigen kunnen geloven kunnen eerder zelfstandig uitdagingen aangaan en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Een leeromgeving die plezier in leren bevordert, ondersteunt vaak samen spelen en samen leren en sociale interactie. Deze vaardigheden zijn weer belangrijk voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden die bijdragen aan zelfstandigheid. Kortom door te leren met plezier, ontwikkelen onze leerlingen vaardigheden die ze nodig hebben om uit te vliegen naar hun toekomst.

De visie van De Witte Vogel

- Wij bereiden onze leerlingen voor op een toekomst waarin zij zo goed en zelfstandig mogelijk functioneren op het gebied van wonen, dagbesteding en vrijetijdsbesteding. Wij sluiten aan bij de mogelijkheden van de leerlingen en benutten deze mogelijkheden meer, waardoor de regie en het eigenaarschap van de leerlingen zal toenemen.
- Wij gaan voor een zichtbare plek van onze leerlingen in de samenleving: zowel door de leerlingen te laten deelnemen aan de maatschappij als de maatschappij naar binnen te halen. De leerlingen van De Witte Vogel zijn altijd van anderen (hun ouders of verzorgers) afhankelijk om hun eigen goede leven te leven. Wij leren de leerlingen omgaan met zichzelf en met situaties en dingen die zij in de wereld tegen kunnen komen. Door vanuit de Goed leven visie de leerlingen 'het leven te laten leven' werken wij hier volop aan mee. In 2028 is Tytylcentrum de Witte Vogel een organisatie die volop in verbinding staat met de wereld om ons heen.
- Op de Witte Vogel zorgen wij ervoor dat onze leerlingen zichtbaar een ononderbroken en doorgaande ontwikkeling hebben.
- De samenwerking is op verschillende niveaus versterkt. Hierbij onderscheiden wij de samenwerking tussen collega's onderling, de samenwerking tussen collega's, ouders en therapeuten, en de samenwerking tussen De Witte Vogel en externe instanties

Voor de komende schoolplanperiode hebben wij hiervoor de volgende ambities

Verbeteren

Wij optimaliseren onze basiskwaliteit:

- Wij werken opbrengst- en handelingsgericht op leerling-, groep-, leerweegeenheid-, leerroute- en schoolniveau en maken hierbij gebruik van de routeplanner.
- Het onderwijsaanbod is qua inhoud, proces en methodieken doordacht, vastgelegd en passend bij de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerweegeenheden.
- Het onderwijsaanbod is gericht op het vergroten van de regie van de leerlingen.
 - Er wordt effectief omgegaan met de onderwijstijd.
- Het ontwikkelen van een handzamer OPP door de algemene aanpak en begeleidingsstijl binnen de leerroute/leerweegeenheid duidelijk te omschrijven zodat in het OPP alleen de afwijkende onderwijsbehoeften omschreven zijn.

Wij profileren onze pluskwaliteit:

- De goed leven gesprekken zijn richtinggevend en dus medebepalend bij het stellen van de onderwijsdoelen van leerroute 1 en 2. De ontwikkelingsfasegesprekken zijn voorwaarde scheppend voor het behalen van de leerdoelen van leerroute 1,2,3,4. Het geeft ons zicht waar we het verschil kunnen maken bij leren en leven. (Zie bijlage Goed leven visie)
 - "Iedereen doet digitaal mee". (zie bijlage ICT plan)
- "Ervaar cultuur, beleef de wereld" (zie bijlage cultuurplan) : Voor onze leerlingen is er een breed aanbod van culturele activiteiten die zij beleven en ervaren, zowel binnen de school als buiten de school.

Verbinden

- Op allerlei manieren halen wij de samenleving naar onze leerlingen en brengen wij de leerlingen voor het voetlicht in de samenleving.
- Het samenwerken binnen de driehoek collega's, ouders en Basalt is versterkt.
- Het samenwerken met andere scholen voor (regulier) onderwijs is versterkt.


Ontwikkelen


- Wij werken binnen de school samen in 'zelforganiserende' teams volgens het concept van teamgerichte arbeidsorganisatie.


Innoveren


- Onze droom van een gespecialiseerd kindcentrum is verwezenlijkt, waarbinnen wij een geïntegreerd aanbod van opvang, zorg, revalidatie en onderwijs bieden.

 [Goed leven visie.pdf](#)

 [Koersplan_2024-2028.pdf](#)

 [Cultuurplan.pdf](#)

 [ICT Actieplan in beeld....pdf](#)

 [Beleidsplan - Actie pl....pdf](#)

 [Arbeidsorganisatie opdocx](#)

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

Binnen onze school maken wij vanaf 2024-2025 bewust een verschil tussen de onderwijsorganisatie en de arbeidsorganisatie.

Momenteel zitten er 128 leerlingen verdeeld over 18 groepen binnen onze school. Zij hebben een so of een vso toelaatbaarheidsverklaring en behoren dan ook formeel tot de so of de vso doelgroep. De leerlingen zijn op grond van hun onderwijs- en/of ondersteuningsbehoeften en daarbij behorend aanbod verdeeld over zes leerweeenheden. Zie de beschrijving van het aanbod binnen deze leerweeenheden in de bijlage. Binnen elke leerweeenheid zijn drie groepen van tussen de 6 tot 9 leerlingen te onderscheiden. Onze doelgroep van leerlingen met een (zeer) ernstig meervoudige beperking vraagt om een veilige omgeving en intensieve onderwijsondersteuning. In elke groep zijn er dagelijks steeds twee medewerkers: een leerkracht/onderwijsbegeleider en een onderwijsassistent. Veel van onze leerlingen zijn vierentwintig uur per dag afhankelijk van de zorg van de door hen omringde volwassenen. Om volwaardig deel te nemen aan het onderwijs, is het belangrijk dat die zorg ook onder schooltijd op een professionele manier gerealiseerd wordt. Dat maakt dat er ook assistenten met een groepsoverstijgende taak en drie verpleegkundigen binnen de school ingezet worden. Indien nodig kan ook de kinderthuiszorg wordt ingezet.


Er werken ongeveer 110 medewerkers full- en parttime aan en rond het onderwijs en de zorg voor onze leerlingen. Naast de collega's die op of rond een groep en de zorg werken, zijn er nog drie intern begeleiders, drie leerkrachten bewegingsonderwijs, vier assistenten bewegingsonderwijs, een muziektherapeute, twee receptionisten, twee management assistenten, een facilitair medewerker en een groot aantal vrijwilligers werkzaam. Binnen het team zijn er vier mannen werkzaam zijn (twee onderwijsassistenten, een management assistent en een facilitair medewerker). Wij zijn ons bewust van de wet op primair onderwijs waarin is opgenomen het artikel over de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Met twee vrouwelijke directeurs zijn de vrouwen op de Witte Vogel 'oververtegenwoordigd'.

We hebben de ambitie om op de Witte Vogel te gaan werken volgens een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) Vanaf schooljaar 2024/2025 gaan we hiermee starten. In een leerweeenheid is een onderwijsteam (OT) en een onderwijsondersteunend team (OOT) werkzaam. Het OT bestaat uit de leerkrachten en onderwijsbegeleiders die werkzaam zijn in de groepen behorend bij die leerweeenheid. In het OOT werken de onderwijsassistenten behorend bij de leerweeenheid.

Er is een leerweeenheid instroom waarin leerlingen zitten van ongeveer 4 tot en met 7 jaar. In deze instroomgroepen onderzoeken wij de ontwikkelingsmogelijkheden van de jonge leerlingen intensief verder. In de vijf andere leerweeenheden hebben de leerlingen de leeftijd van 8 tot en met 18 jaar (en waar zichtbaar nog ontwikkelingsmogelijkheden zijn tot 20 jaar). De leerlingen ontvangen in die drie groepen een doorlopend passend aanbod richting het moment dat zij de school verlaten. Het OT heeft een collectieve verantwoordelijkheid met een verregaande beslissingsbevoegdheid voor de ontwikkeling van de leerlingen binnen die leerweeenheid.

Deze manier van werken heeft de komende jaren veel aandacht en begeleiding nodig. Het werken in deze teams en het proces van gezamenlijke besluitvorming zal moeten groeien. Dit vraagt van de schoolleiding een andere manier van leidinggeven. De schoolleiding heeft een ondersteunende rol bij het werken met een teamgerichte arbeidsorganisatie en wij spreken hierbij van nabij leiderschap. **De schoolleiding heeft de ambitie om een passende leiderschapsstijl te hebben die dienend is aan de teamgerichte arbeidsorganisatie.**

Als school hebben wij een schoolondersteuningsprofiel (SOP) waarin beschreven staat op welke manier wij onderwijs en de benodigde extra ondersteuning inrichten op de Witte Vogel. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Op de website staat het actuele vastgestelde SOP.

 [Arbeidsorganisatie oppdf](#)

3.2. Ambities organisatie

- Wij werken binnen de school volgens het concept van teamgerichte arbeidsorganisatie.
- De schoolleiding heeft een passende leiderschapsstijl die dienend is aan de teamgerichte arbeidsorganisatie en bijdraagt aan opbrengst- en handelingsgericht werken.

Ambities organisatie			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Teamgerichte arbeidsorganisatie	<ul style="list-style-type: none">• De school is ingericht op het concept van teamgerichte arbeidsorganisatie.<ul style="list-style-type: none">• De schoolleiding heeft een passende leiderschapsstijl die dienend is aan de teamgerichte arbeidsorganisatie.	100.000	2024 - 2028

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Binnen de Witte Vogel bieden we onderwijs aan in vier leerroutes, de leerroutes 1 tot en met 4 volgens het landelijke doelgroepenmodel. Het onderwijs is in alle leerroutes zo praktisch mogelijk en altijd gericht op vaardigheden die kinderen in hun leven nodig hebben. **Onze ambitie is om de regie van onze leerlingen te vergroten.**

In leerroute 1 en leerroute 2 ligt de nadruk op het bevorderen van een goed leven (volgens de 'goed leven visie'). Het leren in deze leerroutes bestaat uit wennen aan prikkels en gewoontes, leren herkennen van situaties en rituelen, prikkelen/activeren van de zintuigen, stimuleren tot actief mogelijk betrokken te zijn op de omgeving, stimuleren dingen zelf te doen, stimuleren van bewegen, leren je te verplaatsen naar bekende ruimtes, ontdekken van mogelijkheden tot communicatie, leren aangeven wat je wil, leren antwoorden op een simpele vraag, leren simpele taken uit te voeren, leren dingen zelf te doen, leren spelen met leeftijdsgenoten, leren een ander te helpen, leren functioneren in een groep, leren je naam en enkele andere geschreven woorden en cijfers en enkele geldmunten te herkennen, materialen ontdekken en onderzoeken en mee te doen met alledaagse handelingen.

In leerroute 3 ligt de nadruk op het creëren van een zo groot mogelijke zelfstandigheid en sociale redzaamheid en het functioneel leren lezen, schrijven en rekenen in concrete situaties. Het onderwijs in leerroute 4 richt zich onder andere op het functioneel leren lezen, schrijven en rekenen, de omgang met jezelf en de ander en het leren reguleren van gedrag ten behoeve van het functioneren als burger in de maatschappij. In deze leerroute ligt de nadruk op het vergroten van de autonomie, initiatief en verantwoordelijkheid nemen.

De leerroutes zijn beschreven in het 'Ondersteuningsdocument HOGW'. (zie bijlage)

Iedere leerroute kent zijn eigen opbouw in doelen die toe leiden naar de door de overheid gestelde kerndoelen. De opbouw in de doelen draagt bij aan een ononderbroken doorgaand leeraanbod aan de leerlingen. De doelen zijn opgenomen in onze eigen leerlijnen die gebaseerd zijn op de Plancius leerlijnen en de zml-leerlijnen CED en aangevuld met voor de doelgroep specifieke doelen. Deze leerlijnen zijn de basis van ons leerlingvolgsysteem in Edumaps.

De afgelopen jaren hebben wij gemerkt dat het werken aan doorgaande doelen vanuit een leerroute niet automatisch bijdraagt aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. Er waren nog geen afspraken over op welke wijze ons aanbod vorm kreeg of welke keuzes wij wel of niet maakten in ons onderwijs. Leerkrachten en onderwijsbegeleiders zijn samen na gaan denken over hoe een goede les er voor de verschillende leerroutes uitziet. Dit heeft geresulteerd in een lesmodel DWV voor leerroute 1-2 en een voor leerroute 3-4. Dit lesmodel is ontwikkeld gedurende het schooljaar 2022-2023. Gedurende het schooljaar 2023-2024 is er voor de leerroute 3-4 groepen een lesobservatiemodel/kijkwijzer ontwikkeld. (kijkwijzer in de bijlage). Met deze kijkwijzer zijn klassenbezoeken afgelegd in de leerroute 3-4 groepen. Onze ambitie is om gedurende het schooljaar 2024-2025 een kijkwijzer te ontwikkelen voor de leerroute 1-2 groepen. Daarnaast is het onze ambitie om binnen de leerweegeenheden het implementeren van deze lesmodellen te verstevigen. Daarnaast is gedurende het schooljaar 2023-2024 is een start gemaakt met het beschrijven van een kader voor de opbouw van een onderwijsdag op de Witte Vogel. Dit kader is klaar voor de leerroute 1-2 groepen. (Zie de bijlage.) Het kader van de dagopbouw voor de leerroute 3-4 groepen is nog in ontwikkeling. Onze ambitie is dat gedurende schooljaar 2024-2025 voor leerweegeenheid leerroute 3-4 een kader voor de dagopbouw beschreven wordt. Met deze stappen werken wij aan **de ambitie dat het onderwijsaanbod qua inhoud, proces en methodieken doordacht, vastgelegd en passend is bij de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerweegeenheden.**

Binnen de school wordt dagelijks gewerkt aan de burgerschapsdoelen. Binnen verschillende leerlijnen (sociale vaardigheden, lichamelijk welbevinden, alertheid en contact, communicatie en mens en maatschappij) wordt hier aandacht aan besteed. De burgerschapsdoelen zijn veelal leergebied overstijgend en geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Hierdoor komen ze gedurende de gehele schooldag aan bod tijdens de verschillende onderdelen van het dagprogramma. In het document 'Burgerschapsonderwijs op de Witte Vogel' beschrijven we hoe we het burgerschapsonderwijs vormgeven is. (zie bijlage)

Het schoolklimaat op de Witte Vogel is gebaseerd op de goed leven visie en beschreven in het document 'Goed leven klimaat'. (zie bijlage)

Tijdens het themaonderzoek van de inspectie is aangegeven dat het document van het ontwikkelingsperspectiefplan zeer uitgebreid beschreven is. In ieder plan worden ook de gemeenschappelijke ondersteuningsbehoeften die passend zijn bij ons onderwijs omschreven. Onze ambitie is om een **handzamer document** hiervan te maken, waarbij wij uit kunnen gaan van één algemene omschrijving per leerroute of diagnose en waarbij alleen de uitzonderingen worden omschreven per **OPP**.


Ambities voor het optimaliseren van onze basiskwaliteit:


- **Wij werken volgens de routeplanner opbrengst- en handelingsgericht op leerling, groep, leerweegeenheid, leerroute en schoolniveau.**


- Het onderwijsaanbod is qua inhoud, proces en methodieken doordacht, vastgelegd en passend bij de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerweegeenheden.
- Het onderwijsaanbod is gericht op het vergroten van de regie van de leerlingen.
- Er wordt effectief omgegaan met de onderwijstijd.
- Het ontwikkelen van een handzamer OPP door de algemene aanpak en begeleidingsstijl binnen de leerroute/leerweegeenheid duidelijk te omschrijven zodat in het OPP alleen de afwijkende onderwijsbehoeften omschreven zijn.

Ambities voor het profileren onze pluskwaliteit:

- De goed leven gesprekken zijn richtinggevend en dus medebepalend bij het stellen van de onderwijsdoelen van leerroute 1 en 2. De ontwikkelingsfasegesprekken zijn voorwaarde scheppend voor het behalen van de leerdoelen van leerroute 1,2,3,4. Het geeft ons zicht waar we het verschil kunnen maken bij leren en leven.
- "Iedereen doet digitaal mee". (zie bijlage ICT plan): Alle leerlingen krijgen een passend digitaal aanbod volgens het ICT actieplan.
- "Ervaar cultuur, beleef de wereld" (zie bijlage cultuurplan) : Voor onze leerlingen is er een breed aanbod van culturele activiteiten die zij kunnen beleven en ervaren, zowel binnen de school als buiten de school.

 [Burgerschapsonderwijspdf](#)

 [SO opbouw leeract 1-2.pdf](#)

 [SO opbouw leeract 3-4pdf](#)

 [ONDERSTEUNINGSDOCUMENT.....pdf](#)


 [STAGEBELEIDSPAN met p....pdf](#)

 [Aanbod Burgerschap DWV....docx](#)

 [Aanbod Burgerschap DWV....docx](#)

 [Aanbod Burgerschap DWV....docx](#)

 [Aanbod Burgerschap DWV....docx](#)

 [kijkwijzer bij - Opbou.....pdf](#)

 [Goed leven klimaat.docx](#)

 [Dagopbouw leerroute 1pdf](#)

 [Dagopbouw leerroute 1docx](#)

4.2. Ambities onderwijs

- Wij werken volgens de routeplanner opbrengst- en handelingsgericht op leerling, groep, leerweegeenheid, leerroute en schoolniveau.
- Het onderwijsaanbod is qua inhoud, proces en methodieken doordacht, vastgelegd en passend bij de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerweegeenheden.
- Het onderwijsaanbod is gericht op het vergroten van de regie van de leerlingen.
- Er wordt effectief omgegaan met de onderwijstijd.
- De goed leven gesprekken zijn richtinggevend en dus medebepalend bij het stellen van de onderwijsdoelen van leerroute 1 en 2. De ontwikkelingsfasegesprekken zijn voorwaarde scheppend voor het behalen van de leerdoelen van leerroute 1,2,3,4. Het geeft ons zicht waar we het verschil kunnen maken bij leren en leven.
 - "Iedereen doet digitaal mee". (zie bijlage ICT plan)
- "Ervaar cultuur, beleef de wereld" (zie bijlage cultuurplan): Voor onze leerlingen is er een breed aanbod van culturele activiteiten die zij kunnen beleven en ervaren, zowel binnen de school als buiten de school.
- Het ontwikkelen van een handzamer OPP door de algemene aanpak en begeleidingsstijl binnen de leerroute/leerweegeenheid duidelijk te omschrijven zodat in het OPP alleen de afwijkende onderwijsbehoeften omschreven zijn.

Ambities onderwijs

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Opbrengst en handelingsgericht werken	<ul style="list-style-type: none">• Wij werken volgens de routeplanner opbrengst- en handelingsgericht op leerling, groep, leerweegeenheid, leerroute en schoolniveau.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Doorgaande ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none">• Het onderwijsaanbod is qua inhoud, proces en methodieken doordacht, vastgelegd en passend bij de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leerweegeenheden.• Het onderwijsteam werkt voor de leerweegeenheid de "zo doen wij het" (de praktische groepsaanpak) uit op basis van de beschrijving van de leerroutes. (bijvoorbeeld: leren met plezierkast of prikkelpaspoort)• Het ontwikkelde lesmodel leerroute 1-2 en 3-4 is zichtbaar in de opbouw van de lessen.• Het ontwikkelde kader voor de dagopbouw in leerroute 1-2 is geïmplementeerd in de groepen. (effectieve leertijd)• Voor de groepen leerroute 3-4 is een kader voor de dagopbouw ontwikkeld en geïmplementeerd. (effectieve leertijd).		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Eigen regie	<ul style="list-style-type: none">• Het onderwijsaanbod is zichtbaar gericht op het vergroten van de regie van de leerlingen.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Goed leven visie	<ul style="list-style-type: none"> ○ De goed leven gesprekken zijn richtinggevend en dus medebepalend bij het stellen van de onderwijsdoelen van leerroute 1 en 2. ○ De ontwikkelingsfasegesprekken zijn voorwaarde scheppend voor het behalen van de leerdoelen van leerroute 1,2,3,4. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Iedereen doet digitaal mee	<ul style="list-style-type: none"> ● Alle leerlingen krijgen een passend digitaal aanbod volgens het ICT actieplan. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Ervaar cultuur, beleef de wereld	<ul style="list-style-type: none"> ● Alle leerlingen beleven en ervaren een breed aanbod van culturele activiteiten, zowel binnen als buiten de school. ● Onze doelgroep staat op de kaart bij de Cultuurschakel en in de gemeente Den Haag. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
OPP	<ul style="list-style-type: none"> ● Het OPP is een handzaam en makkelijk leesbaar document. 		2024 - 2025

5. Medewerkers

5.1. Onze medewerkers

Op onze school is het handelen van onze medewerkers van essentieel belang voor de ontwikkelingsmogelijkheden van onze leerlingen. Er bestaan immers geen vaste methodes of werkwijzen die ten alle tijden passend zijn bij onze doelgroep. Wij vinden het van belang dat medewerkers op onze school zich bewust zijn van hun belangrijke rol, weten wat hun kwaliteiten of valkuilen zijn en zich daarin lerend opstellen. De slogan '**leer met plezier**, groei op je eigen manier!' geldt dan ook voor iedereen binnen de school. Wij willen een lerende organisatie zijn, waarbij iedereen zich op zijn of haar eigen manier ontwikkelt. Hierin stimuleren wij medewerkers tot verdere scholing zodat groei en ontwikkeling naar een andere functie binnen het onderwijs mogelijk is.


De afgelopen jaren is het aantal medewerkers substantieel gegroeid. Er werken op dit moment meer dan 100 medewerkers in 14 verschillende functies op de Witte Vogel. Wij hebben de afgelopen jaren gemerkt dat door de groei van het aantal medewerkers, de grootte van het team en de complexiteit van de hele organisatie de samenwerking aan het onderwijs binnen de school bemoeilijkt. Wij hebben geprobeerd om door middel van zelforganisatie collega's samen het gesprek aan te laten gaan over de onderwijsinhoud. Dit heeft geresulteerd in het samenwerken in basisteams. Dit heeft als positief effect gehad dat de medewerkers zich meer betrokken voelde bij een team en dat zij elkaar organisatorisch beter konden vinden. **Onze ambitie is om het gedachtengoed van zelforganisatie door te voeren in de teamgerichte arbeidsorganisatie.**

Om ook onderwijsinhoudelijk en kwalitatief nog een slag te kunnen slaan om zo de doorgaande ontwikkeling van leerlingen te kunnen verbeteren, is het van belang dat wij een aanpassing maken in onze arbeidsorganisatie. Zie hiervoor de bijlage bij de koers.

Het vergroten van de ICT vaardigheid is niet alleen een doel voor de leerlingen in het ICT actieplan 'iedereen doet digitaal mee', **ook voor de medewerkers liggen er ambitieuze plannen om hun ICT kennis en vaardigheden blijvend te vergroten.**

Het personeelsbeleid zal de komende jaren dan ook gericht zijn op deze nieuwe arbeidsorganisatie. Het proces van **intensief samenwerken en samen verantwoordelijk zijn voor de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen** zal per onderwijsteam of onderwijsondersteunend team verschillen. Hier zal ook per team andere begeleiding voor nodig zijn vanuit directie of interne begeleiding. Afhankelijk van wat nodig is, zal er ingezet worden op begeleiding, coaching en/of scholing. De gesprekscyclus zal hierdoor gedeeltelijk ook een verandering ondergaan; De medewerkers die in de onderwijsteams (OT) of onderwijsondersteunende teams (OOT) werken zullen voortaan een team(ontwikkel)gesprek hebben met de directie waarin met elkaar naar het functioneren van het OT of het OOT team wordt gekeken. Hierin wordt met elkaar gesproken over de gezamenlijke verantwoordelijkheid ten aanzien van de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen, de inzet van competenties en kwaliteiten binnen het OT of OOT, de focus op het leren van en met elkaar, het ontwikkelen van eigen talenten en het gezien worden. Indien er individueel behoefte is aan een gesprek of indien de directie meent dat een individueel gesprek nodig is, kan dit worden afgesproken. Met de overige en startende medewerkers zal volgens de huidige gesprekscyclus gewerkt blijven worden.

Het verzuim op de Witte Vogel is al een aantal jaren ver boven de landelijke gemiddelde normen. Hiervoor is in januari 2023 een verzuimplan opgesteld (zie bijlage). De afgelopen jaren zijn verschillende acties ondernomen om het verzuim terug te dringen. Dit heeft ervoor gezorgd dat het verzuimpercentage gedaald is, echter is het nog steeds hoog en niet onder de 10%. **Onze ambitie is om dit de komende jaren significant te verlagen.**

 [DWW verzuim plan van a....pdf](#)

5.2. Ambities medewerkers

- De medewerkers werken volgens het concept van de teamgerichte arbeidsorganisatie.
- De medewerkers werken zelforganiserend.
- De medewerkers werken samen en delen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de doorgaande ontwikkeling van een bepaalde groep leerlingen.
- De medewerkers werken met plezier.
- Het verzuim van medewerkers is significant lager dan 10%.
- Iedereen doet digitaal mee.

Ambities medewerkers

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
De medewerker binnen de teamgerichte arbeidsorganisatie.	<ul style="list-style-type: none">De medewerkers werken volgens het concept van de teamgerichte arbeidsorganisatie.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Zelforganisatie	<ul style="list-style-type: none">De medewerkers werken zelforganiserend binnen de teamgerichte arbeidsorganisatie.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Samenwerken en gedeelde verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none">De medewerkers kunnen professioneel en constructief samenwerken.De medewerkers nemen binnen een OT of OOT de verantwoordelijkheid voor de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen binnen een leerwegeenheid.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Werkplezier	<p>Het werkplezier van medewerkers is vergroot door:</p> <ul style="list-style-type: none">de autonomie van de medewerkers te vergrotende relatie binnen een team te verbeterenhet gevoel van competentie te verstevigen.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Verzuim	<ul style="list-style-type: none">Het verzuim op de Witte Vogel is lager dan 10%		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
ICT vaardigheid	<ul style="list-style-type: none">Iedereen doet digitaal mee. Zie ICT plan.		2024 - 2028

6. Kwaliteit

6.1. Onze kwaliteit

De kwaliteit op de Witte Vogel

In de groepen werken we doelgericht vanuit de leerlijnen in Edumaps en denken de leerkrachten en onderwijsbegeleiders goed na over de beste combinatie van leerstofaanbod en instructie, waarbij we onze lessen geven m.b.v. ons zelfontwikkelde directe instructiemodel (lesopbouw). Wij weten hoe leren werkt. Onze leerlingen hebben veelal behoefte aan veelvuldig voordoen, samendoen en herhalend oefenen op het niveau van informeel handelen in werkelijkheidssituaties en op concreet niveau. Daarnaast hebben wij ook een jaarcyclus. Voor de uitgebreide beschrijving hiervan verwijzen wij naar het ondersteuningsdocument HOGW in de bijlage.

Wij werken opbrengst- en handelingsgericht op leerling, groep, leerwegeenheid, leerroute en schoolniveau en maken hierbij gebruik van de routeplanner.

Sinds een betere inrichting van het programma Edumaps in schooljaar 2022-2023 hebben wij meer zicht op groepsresultaten en de resultaten binnen leerroutes. Afgelopen schooljaar hebben wij met het team naar aanleiding van deze resultaten per groep doelen gesteld ten aanzien van het aanbod. **Onze ambitie is om hier in 2024-2025 een vervolg aan te geven** Binnen de onderwijsteams gaan wij actief met deze resultaten aan de slag en bedenken wat dit voor ons onderwijsaanbod betekent. De resultaten en opbrengsten van de leerlingen worden vanaf schooljaar 2024-2025 binnen Edumaps geborgd. Binnen de onderwijsteams wordt gewerkt aan het analyseren en borgen van de resultaten en opbrengsten. Het onderwijsteam legt verantwoording af over de resultaten aan ouders, de schoolleiding en evt. externen zoals de inspectie.

In de kwaliteitskalender houden wij alle activiteiten bij die jaarlijks op de planning staan voor alle medewerkers. Aankomend schooljaar zullen zij deze kalender en onze geplande activiteiten in het licht van de nieuwe arbeidsorganisatie gaan aanpassen. De keuze om te gaan werken binnen een nieuwe arbeidsorganisatie komt voort uit het feit dat wij met elkaar gericht willen werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs binnen onze school. Wij geloven dat als leerkrachten en onderwijsbegeleiders intensief samen werken, samen leren en samen verantwoordelijk zijn voor de doorgaande ontwikkeling van een vastgestelde groep leerlingen, dit ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs en dus aan de leeropbrengsten. **Beter samen dus. Hoe deze samenwerking er in de praktijk uit gaat zien en wat dit betekent voor de begeleiding van de teams gaan wij in de komende jaren met elkaar vormgeven.**

De factoren die essentieel zijn voor het realiseren van onze ambities zijn

- een goede samenwerking binnen onderwijsteams en onderwijsondersteunende teams
- hoge verwachtingen hebben (van leerlingen en van medewerkers)
- gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de doorgaande ontwikkeling van de leerlingen binnen een leerwegeenheid.
- zicht op de onderwijsbehoeften van de leerlingen binnen een groep en binnen een leerwegeenheid
- opbrengst en handelingsgericht werken.

Tijdens team(ontwikkel)gesprekken die de directie en IB met de onderwijsteams en onderwijsondersteunende teams

 [ONDERSTEUNINGSDOCUMENT...pdf](#)

6.2. Ambities kwaliteit

- Het is voor iedereen duidelijk wat opbrengst- en handelingsgericht werken volgens de routeplanner binnen de Witte Vogel inhoudt.
- Het onderwijsteam (ondersteund door het onderwijsondersteunend team) werkt opbrengst- en handelingsgericht.
- De schoolleiding heeft een passende leiderschapstijl die bijdraagt aan opbrengst- en handelingsgericht werken binnen een team gerichte arbeidsorganisatie.

Ambities resultaten			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Opbrengst- en handelingsgericht werken	<ul style="list-style-type: none">• Het is voor ieder teamlid van de Witte Vogel duidelijk wat opbrengst- en handelingsgericht werken volgens de routeplanner betekent.• Het onderwijsteam werkt opbrengst- en handelingsgericht.• Het onderwijsondersteunend team ondersteunt het opbrengst- en handelingsgericht werken.• De schoolleiding heeft een passende leiderschapstijl die bijdraagt aan opbrengst- en handelingsgericht werken binnen een team gerichte arbeidsorganisatie.		2024 - 2028

7. Middelen

7.1. Onze middelen

'Samen' is een belangrijke kernwaarde van de Witte Vogel. Wij hechten veel waarde aan een goede samenwerking met ouders, ketenpartners, partners in de regio, de omgeving en de samenleving.

Ouders

De samenwerking met ouders is het fundament om doelen te bereiken in onderwijs en zorg en dus om een leerling zich te laten ontwikkelen. Wij vinden deze samenwerking dus essentieel en zoeken naar manieren om deze te versterken. Binnen het Tytlylcentrum krijgen ouders te maken met veel medewerkers rond een leerling: zo zijn er vanuit school per week vaak vier part-time werkende medewerkers in de groep, naast een verpleegkundige, een intern begeleider en extra assistenten. Vanuit revalidatie worden de leerlingen tijdens schooltijden gezien door een revalidatiearts en soms door meerdere therapeuten behandeld. Ouders ervaren daarnaast bij veel instanties vaak bureaucratie en een papierwinkel rondom hun kind met een (ernstig) meevoudige beperking. Het is dus een uitdaging om aan de ene kant een goede samenwerking op te bouwen en aan de andere kant geen overvloedige berichtgeving en communicatie te creëren. Afstemming binnen de driehoek school, ouders en revalidatie is cruciaal voor de doorgaande ontwikkeling van de leerling. Het verdient nog aandacht hoe de afstemming binnen deze driehoek plaatsvindt met betrekking tot de gezamenlijke onderwijs- en revalidatiedoelen en de gezamenlijke inzet van eventuele hulpmiddelen gedurende de dag. **Onze ambitie is om met ouders, revalidatie en school te komen tot een evenwichtige samenwerking.**

Samenwerking binnen het centrum

Kenmerkend voor onze organisatie binnen het Tytlylcentrum is de unieke samenwerking met Basalt revalidatie en het kinderdagcentrum (KDC) van Middin. Door deze intensieve samenwerking, samen met ouders, menen wij dat wij het beste kunnen aansluiten bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. De samenwerking wordt gekenmerkt door intensief overleg over de te behalen doelen van de leerlingen en het uitwisselen van expertise. Door middel van door onderwijs ingekochte onderwijsondersteuning wordt door therapeuten bijgedragen aan de ontwikkeling van de leerlingen in de groep. Daarnaast kunnen wij, met behulp van de ingekochte onderwijsondersteuning, als school ook de psycholoog en maatschappelijk werker inzetten waar nodig.

Door de veranderende arbeidsorganisatie binnen de school zal komend jaar worden onderzocht op welke manier **de unieke samenwerking plaats kan blijven vinden en verstevigd kan worden**. Op Tytlylcentrum de Witte Vogel verzorgt Middin de naschoolse opvang op schooldagen en in de vakantie. Er is een nauw contact met de manager en coördinator van de BSO van Middin en er wordt tijdens de opvang gebruik gemaakt van lokalen en verzorgingsruimtes op de Witte Vogel. Sommige leerlingen kunnen soms extra persoonlijke begeleiding nodig hebben. Dit wordt dan gefinancierd uit de zorgmiddelen van de leerling. De persoonlijke begeleiding zal op school worden verzorgd door Middin. Vaak werken de persoonlijk begeleiders ook op de BSO.

Samen met Middin en Basalt hebben we een droom "een gespecialiseerd kindcentrum (GKC)". **Wij willen binnen een GKC een geïntegreerd aanbod van opvang, zorg, revalidatie en onderwijs bieden.**

Samenwerking met andere scholen

Binnen het gebouw aan de Melis Stokelaan huist ook so de Piramide, een school voor o.a. Mytylonderwijs van de Haagse scholen. Met deze school en hun bestuur is regelmatig overleg over het gebruik van het gebouw en de omgeving. Daarnaast zien wij dat er regelmatig leerlingen vanuit de Piramide op onze school worden aangemeld, omdat de Witte Vogel een meer passende plek is voor die leerling. Er is contact met een andere reguliere basisschool in de buurt. Met elkaar zijn we aan het onderzoeken hoe we kunnen samenwerken en de leerlingen elkaar kunnen leren kennen. Ideeën zijn om samen te koken voor het eetcafé of om samen te gymmen. **Onze ambitie is om de komende periode onze leerlingen binnen verschillende ontwikkelingsgebieden samen te laten werken met leerlingen uit het reguliere basisonderwijs.**

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverbanden zijn verantwoordelijk voor Passend onderwijs aan iedere leerling. Onze school is onder andere aangesloten bij de samenwerkingsverbanden voor primair en voortgezet onderwijs in Den Haag, Delft, Zoetermeer en het Westland. Het totaaloverzicht vindt u op www.resonansonderwijs.nl (onder 'Ons netwerk'). De samenwerking met de diverse SWV betreft m.n. zaken rondom Passend onderwijs, de plaatsing van leerlingen en de toelaatbaarheidsverklaringen. Met SPPOH en ZHW, de samenwerkingsverbanden van Den Haag en omstreken is de meest intensieve samenwerking. De directeurs en intern begeleiders nemen deel aan verschillende overlegvormen binnen de samenwerkingsverbanden. De afgelopen jaren zien wij binnen de samenwerkingsverbanden een moeizame ontwikkeling met betrekking tot de toelaatbaarheid van leerlingen met complexere ondersteuningsbehoeften. Voor onze school betekent dit dat wij meer dan anders moeten aantonen op welke manier wij onderwijs kunnen bieden aan onze leerlingen, die door een (ernstig) meevoudige beperking automatisch tot die doelgroep behoren. Daarnaast merken wij op dat ook aan ons handelingsrepertoire grenzen zitten en hebben daarom de afgelopen schooljaren ons schoolondersteuning profiel hierop aangepast. Mede door deze ontwikkelingen zien wij de meerwaarde van het hierboven genoemde GKC, waardoor wij een grotere groep leerlingen kunnen blijven bedienen.

Leerlingvervoer

Het grootste deel van de leerlingen wordt door leerlingvervoer naar school en weer naar huis vervoerd. Het leerlingvervoer wordt georganiseerd vanuit de gemeente waarin de leerling woont. De gemeente heeft door middel van aanbestedingen het vervoer belegd bij vervoersmaatschappijen. Het contact met deze maatschappijen over het leerlingvervoer verloopt tussen ouders en het leerlingvervoersbedrijf. Als school kunnen wij een bemiddelende rol spelen indien nodig. De organisatie die gespecialiseerd is in het ondersteunen van leerlingvervoer in Den Haag en omstreken is Trafficon. Er is vanuit school contact met Trafficon over de regels omtrent het aanrijden. Aan het begin van het schooljaar krijgen de chauffeurs een uitleg vanuit school over de leerlingpopulatie en de bijzonderheden. Daarnaast wordt er vanuit school deelgenomen aan de klankbordgroep leerlingvervoer vanuit de gemeente Den Haag.

Jeugdarts

De jeugdarts van de gemeente Den Haag is betrokken via de commissie van begeleiding (CvB). Elke eerste donderdag van de maand neemt zij deel aan de vergadering van de CvB en blijft op deze wijze op de hoogte van de ontwikkeling van de leerlingen. Tevens stelt zij samen met de CvB jaarlijks de OPP's vast.

Stagiairs

Studenten van de Pabo, de opleiding pedagogiek, sociaal pedagogische hulpverlening of jeugd in onderwijs van de Hogeschool Leiden en de Haagse Hogeschool kunnen stage lopen op het centrum. Ook hebben wij stageplaatsen voor de opleiding onderwijsassistent. **Als school hebben wij de ambitie om onze naamsbekendheid bij deze opleidingen te vergroten en studenten te enthousiasmeren om hier stage te komen lopen.**

Cultuur

Wij worden begeleid door de Cultuurschakel vanuit de gemeente Den Haag in het opzetten van een mooi cultuuraanbod voor onze leerlingen. Twee collega's hebben een opleiding gevolgd tot cultuurcoördinator en hebben een ambitieus en veelzijdig cultuurplan opgesteld. Wij hebben de ambitie om onze leerlingen op allerlei manier te betrekken bij verschillende aspecten van de cultuur, maar ook om ze het actief te laten beleven. Wij zoeken naar mogelijkheden voor financiële ondersteuning. Bijvoorbeeld in de vorm van een gemeentelijke subsidie. **Onze ambitie is om de komende jaar de financiële middelen beschikbaar te stellen voor de uitvoering van dit cultuurplan.**

Visio, Kentalis en Bartimeus

Veel leerlingen van onze school zijn bekend met visuele - en/ of gehoorproblematiek. Regelmatig krijgen de ouders, de leerlingen en de groepsleiding dan ook extra onderzoek en begeleiding vanuit Kentalis, Visio of Bartimeus, scholen met een expertise in deze problematieken.

ICT

De afgelopen schooljaren is er op ICT gebied flink geïnvesteerd. Naast de ontwikkelingen gedurende de Covid pandemie, waarin van onze medewerkers een grote sprong werd verwacht in hun ICT vaardigheden, zijn er grote stappen gemaakt in het aanbod voor de leerlingen. De afgelopen vier jaar wordt er ook steeds meer door de leerlingen gebruik gemaakt van verschillende soorten devices bij het leren. Wij maken steeds meer gebruik van verschillende programma's. Daarin maken we onderscheid tussen programma's die de collega's gebruiken en programma's die gebruikt worden voor of door de leerlingen. Daarnaast is er geïnvesteerd in digiborden en laptops. Bijna elke klas heeft nu een eigen digibord. Doordat er zoveel meer devices gebruik maken van het netwerk is de bekabeling aangepast en zijn ook de wifipunten vervangen/aangepast. Om de ontwikkelingen op ICT gebied in goede banen te leiden en om nieuwe input te leveren, is één dag per week een coördinator ICT werkzaam. Hij heeft samen met een leerkracht, die 1 dag per week is vrijgeroosterd voor ICT taken, een ambitieus meerjaren ICT plan opgesteld. Wij hebben hierin de ambitie geformuleerd om iedereen digitaal mee te laten doen. Zie hiervoor het ICT plan. Technisch worden wij door ITS bijgestaan bij het beheer en onderhoud van de ICT middelen. **Onze ambitie is dat de investeringen in de ICT middelen in lijn liggen met het ICT plan.**

Personeelszaken

Het bureau van Groenendijk onderwijsadministratie ondersteunt ons in alle personeel- en financieel gerelateerde zaken.

Huishoudelijke zaken

De schoonmaak in het gebouw wordt verzorgd door CSU en wij maken gebruik van de wasservice van wasserij de Haan, voor de was van handdoeken, slabben, theedoeken en vaatdoeken.

In alle lokalen hangen tilliften en er is ook een aantal mobiele tilliften. Het onderhoud en de service hiervan is belegd bij United Care.

Financiën

De Witte Vogel is financieel gezond. Er is momenteel sprake van een stabiele leerling aanname. Met een maximum aantal van 128 leerlingen denken wij de komende vier jaren stabiel te kunnen blijven. Het grootste deel van de uitgaven gaat naar het personeel. Verhoudingsgewijs ook meer dan op andere scholen. De personele middelen worden ingezet op basis van het formatieplan waarin inkomsten en personele uitgaven beschreven staan. Het handelen van de medewerkers is het belangrijkste leermiddel. Er zijn immers geen passende methodes voor onze doelgroep en veel zal zelf ontwikkeld en uitgeprobeerd moeten worden. Dit maakt dat wij in verhouding meer uitgeven aan personeelskosten dan aan leermiddelen. Resonans werkt voor de financiering met kalenderjaren. Drie keer per jaar is er een voortgangsgesprek, waarin ook de financiële realisatie van de personele - en materiële kosten van de school wordt besproken. De begroting voor het volgende kalenderjaar wordt rond november gemaakt, de evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats. De controller van

het bestuur ondersteunt de scholen in dit proces. Incidenteel maken wij gebruik van sponsorgelden als dit ten goede komt van de leerlingen. Wij houden ons hierbij aan de richtlijnen zoals opgesteld in het document 'spelregels sponsoring op basisscholen' (zie bijlage). De overgang naar een teamgerichte arbeidsorganisatie maakt dat elk **OT zeggenschap krijgt over een eigen budget** op het gebied van leer- en hulpmiddelen, kook- en groeps geld en het budget voor schoolreisjes. In schooljaar 2024-2025 vieren wij **het 60 jarig bestaan van de Witte Vogel** met de leerlingen, de medewerkers en de ketenpartners. Hier houden wij rekening mee bij het opstellen van de begroting van 2024-2025.


Huisvesting

In de afgelopen vier jaar is er ten aanzien van huisvesting een grote verandering doorgemaakt; voor het gebouw waar de school in huist is officieel een VVE opgericht. Organique is een organisatie die namens de VVE huisvestingszaken uit laat voren. Uit onderzoek kwam naar voren dat de klimaatbeheersing van het gebouw niet op orde was. Hier zijn herstelwerkzaamheden voor gedaan. Ook zijn er veel lekkages op verschillende plekken in het gebouw. De oorzaak is nu bij een aantal lekkages gevonden en zal worden hersteld. Ook op het gebied van de verwarming zijn zaken hersteld en aangepast. Door de groei van het leerlingaantal zijn alle lokalen nu in gebruik als groepslokaal. De verpleegkundigen hebben een permanente werkplek gekregen in de kleine plaza. Alle ruimtes zijn in gebruik en er is niet voldoende bergruimte. Er is zichtbaar een toename van hulpmiddelen voor de leerlingen en deze hulpmiddelen nemen veel ruimte in in de school. Deze toename draagt bij aan de wens om meer met ouders en revalidatie samen de mogelijkheden af te stemmen ten aanzien van de inzet van de hulpmiddelen. Het is van belang om samen te blijven kijken, hoe we de ruimtes zo effectief en veilig mogelijk kunnen indelen.

Veiligheid

De Witte Vogel biedt een veilig leerklimaat en het liefst willen wij incidenten voorkomen. Daarom investeren wij in een goede vertrouwensband, prettig klimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Maar overal waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Ook bij ons. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen klachten hebben. Iedere uiting van onvrede nemen wij serieus. Wij gaan zorgvuldig met klachten om. Onze interne vertrouwenspersonen hebben een signalerende functie in situaties waarin het welbevinden van een leerling of medewerker in het geding komt. Het personeel meldt ieder incident, via een incidentregistratieformulier. De directie neemt zo nodig passende maatregelen en evalueert per kwartaal de incidenten. Eén keer per jaar wordt de monitor sociale veiligheid bij leerlingen afgenomen. Daarnaast worden er één keer per vier jaar de ouder- en medewerker tevredenheidsonderzoeken afgenomen. Wij werken volgens het veiligheidsbeleid van Resonans. Twee collega's hebben de taak van preventiemedewerker op zich heeft genomen. Er is een hoofd coördinator BHV aangesteld en het BHV-plan (Bedrijfs hulpverlening-plan) dat nodig is om de veiligheid en het welzijn van leerlingen en personeel in noodsituaties of ongevallen te waarborgen, wordt jaarlijks bijgesteld. Een leerkracht heeft de rol van 'privacy officer' en ziet toe op de uitvoering van de AVG wet binnen de school. Een van de intern begeleiders heeft de rol van aandacht functionaris. Binnen onze school gebruiken wij het medisch beleid van Resonans als richtlijn bij ons medisch handelen. Voor de Witte Vogel is dit medisch beleid nog niet compleet. Wij hebben de ambitie om met de verpleegkundigen een aanvulling te maken op het medisch beleid, passend bij onze doelgroep. Op De Witte Vogel zijn gedragsverwachtingen en gedragsregels aanwezig waarin staat hoe je als medewerkers en leerlingen met elkaar omgaat. Maar ondanks deze gedragsverwachtingen en gedragsregels kunnen in de praktijk zich soms situaties voordoen waarin fysiek ingrijpen noodzakelijk is omdat er een onveilige situatie ontstaat voor de leerling zelf, medeleerlingen, personeelsleden of bezoekers. Fysiek ingrijpen doe je als leraar/onderwijsmedewerker liever niet, maar in sommige situaties moet je wel. De school heeft regels en afspraken hierover vastgelegd in een protocol fysiek handelen.

Onze ambitie is om het veiligheidsbeleid op schoolniveau duidelijk te omschrijven met daarin een set samenhangende maatregelen passend bij onze school. Daarnaast is onze ambitie dat het veiligheidsbeleid, waaronder het protocol fysiek handelen geïmplementeerd is.

 [Spelregels sponsoringpdf](#)

 [20200518 medisch belei....pdf](#)

 [20201112 Veiligheidsbe....pdf](#)

 [PROTOCOL FYSIEK HANDEL....pdf](#)

7.2. Ambities middelen

- Onze ambitie is om met ouders, revalidatie en school te komen tot een evenwichtige samenwerking.
- De ambitie is om gezamenlijk te komen tot een door zowel ouders, revalidatie en school gedragen inzet van hulpmiddelen.
- Door de veranderende arbeidsorganisatie binnen de school zal komend jaar worden onderzocht op welke manier de unieke samenwerking tussen school en Basalt plaats kan blijven vinden.
- Onze ambitie is om de komende periode onze leerlingen binnen verschillende ontwikkelingsgebieden samen te laten werken met leerlingen uit het reguliere basisonderwijs.
- Onze droom van een gespecialiseerd kindcentrum wordt verwezenlijkt, waarbinnen wij een geïntegreerd aanbod van opvang, zorg, revalidatie en onderwijs bieden.
- Naamsbekendheid van de Witte Vogel bij opleidingen tot leerkracht of hbo vergroten en studenten enthousiasmeren om hier stage te komen lopen.
- Onze ambitie is om de komende jaar de financiële middelen beschikbaar te stellen voor de uitvoering van dit cultuurplan.
- De investeringen voor de ICT middelen liggen in lijn van het plan "Iedereen doet digitaal mee".
- Er wordt een passend bedrag begroot voor het 60 jarig jubileum in 2024-2025.

- De onderwijsteams krijgen zeggenschap over een eigen budget voor leer-en hulpmiddelen, kook-en groepsgeld en schoolreisjes.
- Onze ambitie is om het medisch beleid van Resonans aan te vullen met een addendum op schoolniveau.
- Onze ambitie is om het veiligheidsbeleid op schoolniveau duidelijk te omschrijven met daarin een set samenhangende maatregelen passend bij onze school.
- Onze ambitie is dat het veiligheidsbeleid, waaronder het protocol fysiek handelen, geïmplementeerd is.

Ambities middelen			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Evenwichtige samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> • Onze ambitie is om met ouders, revalidatie en school te komen tot een evenwichtige samenwerking. • De ambitie is om gezamenlijk te komen tot een door zowel ouders, revalidatie en school gedragen inzet van hulpmiddelen. • Door de veranderende arbeidsorganisatie binnen de school zal komend jaar worden onderzocht op welke manier de unieke samenwerking tussen school en Basalt plaats kan blijven vinden. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Gespecialiseerd kindcentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Onze droom van een gespecialiseerd kindcentrum waarbinnen wij een geïntegreerd aanbod van opvang, zorg, revalidatie en onderwijs bieden, is verwezenlijkt. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> • Het veiligheidsbeleid op schoolniveau met daarin een set samenhangende maatregelen passend bij onze school, is duidelijk omschreven • Het veiligheidsbeleid, waaronder het protocol fysiek handelen, is geïmplementeerd en zichtbaar in het handelen. • Het medisch beleid van Resonans is aangevuld met een addendum op schoolniveau. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Verbinden	<ul style="list-style-type: none"> • De komende periode werken onze leerlingen binnen verschillende ontwikkelingsgebieden samen met leerlingen uit het reguliere basisonderwijs. • Wij vergroten onze naamsbekendheid bij de opleidingscentra voor PABO, hbo Social Work en SPH en de mbo opleiding tot onderwijsassistent. • Vanuit het cultuurplan zetten wij onze doelgroep op de kaart van o.a. de Cultuurschakel en de gemeente Den Haag. 		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Financiële middelen	<ul style="list-style-type: none"> • De investeringen voor de ICT middelen liggen in lijn van het plan "Iedereen doet digitaal mee". • De financiële middelen worden beschikbaar gesteld voor de uitvoering van het cultuurplan. • Er wordt een passend bedrag begroot voor het 60 jarig jubileum in 2024-2025. • De onderwijsteams krijgen zeggenschap over een eigen budget voor leer-en hulpmiddelen, kook-en groepsgeld en schoolreisjes. 		2024 - 2028