



Schoolplan 2020-2024

Steengoed voor elkaar!

TROTS, ONTWIKKELING VERBONDENHEID

Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Almere Speciaal
Algemeen directeur:	Hetty Vlug
Adres + nummer:	Grote Markt 2-1
Postcode + plaats:	1315 JG Almere
Telefoonnummer:	036 – 767 02 00
E-mail adres:	info@almere-speciaal.nl
Website adres:	www.almere-speciaal.nl
Gegevens van de school	
Naam school:	Olivijn
Directeur:	Patricia Duijn/Harm Wildenberg (a.i.)
Adres + nummer.:	Marathonlaan 7
Postcode + plaats:	1318 ED Almere
Telefoonnummer:	036- 549 19 17
E-mail adres:	directie.olivijn@almere-speciaal.nl
Website adres:	www.olivijn.almere-speciaal.nl

Instemming MR op het schoolplan:

Vaststelling bestuur:

Inleiding

Onze school ontwikkelt zich continu. De afgelopen jaren is er een gezonde, veilige school opgebouwd die veel potentie heeft. Dit komt mede doordat het team een gezamenlijk doel heeft; het geven van kwalitatief goed onderwijs en het waarborgen van een sterk pedagogisch klimaat, waar de leerlingen alleen maar beter van worden. We voelen ons enorm gesterkt door het feit dat bestuur (Stichting Almere Speciaal) en ouders dit doel ook hebben en het dus een gedeeld doel genoemd kan worden.

De indeling van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Almere Speciaal en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. De kwaliteitszorg en -cultuur zijn zélf overigens ook ontwikkelthema's voor de komende vier jaar. De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In hoofdstuk 5 'Over de school', over onder andere het personeelsbeleid, beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam.

De afgelopen vier jaar heeft Olivijn voort kunnen bouwen op het bestaande schoolplan. Dit heeft ervoor gezorgd dat wij onze doelen helder voor ogen bleven houden. Het schoolplan 2016-2020 behelsde doelen die met name het onderwijsleerproces en het vastleggen van de ontwikkelingen in beleidsdocumenten betroffen. Ook is veel aandacht gegaan naar de samenwerking met onze ketenpartners en het ontwikkelen van arrangementen waarin onderwijs en zorg gecombineerd wordt. Recent hebben we geïnvesteerd in het verder professionaliseren van de zorgstructuur. Ook hebben we met elkaar gewerkt aan onderwijsinhoudelijke thema's binnen de projectgroepen in het team. Dit nieuwe schoolplan is richtinggevend voor de nieuwe periode 2020-2024 en legt verslag van ons doelgerichte handelen.

In dit schoolplan is een plek voor de onderdelen 'onderwijskundig beleid', 'personeelsbeleid', 'kwaliteitszorg' en de voor MR, bestuur en onderwijsinspectie andere verplichte aspecten. Onze indeling en vormgeving zal anders zijn dan hantering van deze aspecten als kopjes in het schoolplan. We nemen u hierin graag mee vanuit de leeswijzer die aan het eind van dit voorwoord/inleiding is opgenomen.

Dit schoolplan kwam tot stand na gesprekken en (digitale)(scholings)bijeenkomsten met het team en met het MT van Aventurijn (VSO, samenwerkingspartner). Samen met het team is gesproken over de ambities en ontwikkelpunten voor de komende jaren, verwerkt in een praatplaat (zie bijlage). De opbrengsten voor de ambities, met daaronder geschaard de hoofddoelstellingen voor de komende vier jaar, zijn opgehaald uit zogenaamde 'schoolplangroepen' per thema en uit de projectgroepen. In de tijd van corona is dit alles veelal online gegaan, met digitale werkvormen en gesprekken. Wij wensen u veel leesplezier met ons schoolplan en nodigen u graag uit om bij ons langs te komen en in de praktijk te zien en mee te maken hoe ons onderwijs geleefd wordt. Het is goed om te weten dat de medezeggenschapsraad (MR) en het bestuur instemming hebben verleend aan dit definitieve schoolplan en onze 'critical friends' zijn geweest bij het proces van de totstandkoming van dit plan.

Directeur

Leeswijzer

Dit schoolplan omvat onze ambitie voor de komende schooljaren, 2020-2024. In de betreffende hoofdstukken laten we u kennismaken met onze school en haar doelgroep, samenwerkingspartners en omgeving. In hoofdstuk 3, de krachtige kern van dit schoolplan van Olivijn, zijn onze ambities voor de komende vier jaar verwoord, met onder iedere ambitie hoofddoelstellingen. Voor de uitwerking van de hoofddoelstellingen verwijzen wij naar de jaarplannen en daaronder belegde jaarplannen.

Doel en functie

Ons schoolplan beschrijft – binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Almere Speciaal – in de eerste plaats onze kwaliteit: onze kernwaarden en motto en de daaraan gekoppelde ambities en onderliggende hoofddoelstellingen. Per ambitie wordt weergegeven wat het beoogde resultaat voor Olivijn is, het toekomstperspectief, het vergezicht dat we voor ogen hebben en dat we denken te kunnen bereiken door te werken aan de hoofddoelstellingen. Vervolgens wordt in die concrete hoofddoelstellingen omschreven wat wij in de tijdperiode van vier jaar willen bereiken. Iedere ambitie met vervolgens de hoofddoelstellingen wordt ondersteund door project- en jaarplannen die niet in dit schoolplan zijn opgenomen en te bevragen zijn bij Olivijn. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders. Het planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2020-2024 is zoals gezegd nader belegd in de bijbehorende project- en jaarplannen. In onze jaarverslagen zullen we steeds terugblikken op of de gestelde (hoofd- en deel) doelstellingen gerealiseerd zijn en vooruitblikken naar wat de evaluatie voor het volgende jaar betekent. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, delen, leren, evalueren (borgen en opnieuw inzetten).

Gevolgde en te volgen procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht en teksten aangeleverd over de missie en visie(s) van de school en vanuit 'schoolplangroepen' en de projectgroepen met onderwijsinhoudelijke thema's een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de ambities (te vinden in hoofdstuk 4 van dit schoolplan) en bijbehorende doelstellingen voor de komende vier jaar.

In de planperiode 2020-2024 zullen we met regelmaat ambities en hoofddoelstellingen van ons schoolplan met elkaar bespreken en evalueren. Daarnaast zullen we aan het eind van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze (hoofd- en deel)doelstellingen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's zoals beschreven in dit schoolplan (hoofdstuk 4). Hierbij worden vanzelfsprekend tevredenheidsonderzoeken uitgezet binnen het team, onder de leerlingen, de ouders en andere relevante keten- en samenwerkingspartners.

Inhoudsopgave

<i>Schoolgegevens</i>	1
<i>Inleiding</i>	2
1. School en context	2
1.1 <i>Beschrijving Stichting Almere Speciaal</i>	2
1.2 <i>Beschrijving school</i>	2
1.3 <i>De doelgroep van Olivijn</i>	2
1.4 <i>Identiteit Olivijn</i>	2
1.5 <i>Onze school</i>	2
2. Koers, visie en speerpunten	3
2.1 <i>Koers Stichting Almere Speciaal als basis voor schoolplan Olivijn</i>	3
2.2 <i>Ambities SAS</i>	3
2.3 <i>Missie van de school</i>	4
2.4 <i>Visie van de school</i>	4
2.5 <i>Motto Olivijn: Steengood voor elkaar!</i>	4
2.6 <i>Ons fundament voor nieuwe ambities</i>	5
2.7 <i>Input voor onze ambities</i>	6
2.8 <i>Ambities 2020-2024</i>	7
3. Beschrijving Ambities	7
3.1 <i>Ambitie 1: Olivijn draagt in gezamenlijkheid zorg voor welkom en welzijn</i>	7
3.2 <i>Ambitie 2: Olivijn ontwikkelt in samenspraak en samenhang krachtig onderwijs</i>	9
3.3 <i>Ambitie 3: Olivijn verbindt spelen, ontwikkelen, leren en leven</i>	12
3.4 <i>Ambitie 4: Olivijn staat trots voor haar doelgroep in Almere</i>	13
4. Onderwijs	15
4.1 <i>Kader SAS</i>	15
4.2 <i>Leidende Principes SAS</i>	15
4.3 <i>Didactisch concept Olivijn</i>	16
4.4 <i>Onze visie op het pedagogisch & didactisch klimaat</i>	17
4.5 <i>Passend Onderwijs toename /aanne name beleid</i>	17
4.6 <i>Grenzen aan de mogelijkheid van ons onderwijs</i>	17
4.7 <i>Monitoring pedagogisch beleid en veiligheid</i>	18
4.8 <i>Leerstofaanbod</i>	18
4.9 <i>Schoolweging, streefniveau/referentieniveaus en onze ambities op dit gebied</i>	19

4.10 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen.....	19
4.11 Volgen van de ontwikkeling en ons LVS.....	20
4.12 Volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.....	20
5. Medewerkers	21
5.1 Kader Personeelsbeleid.....	21
5.2 Ons team.....	21
5.3 Onze visie op professionele medewerkers en hun pedagogisch en didactisch handelen.....	22
5.4 Visie op professionele cultuur	22
5.5 In gesprek met en zicht hebben op medewerker,	22
5.6 Visie op bevoegd zijn en bekwaam worden en blijven.....	23
5.7 Visie op leren van en met elkaar.....	23
5.8 Visie op onderlinge (interne) professionele communicatie.....	24
5.9 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.....	24
6 Ouders en Partners	25
6.1. Samenwerking met ouders	25
6.2 Overleg met de medezeggenschapsraad.....	25
6.3 De kracht van samenwerken in de keten (onze partners).....	25
6.4 Samenwerking met onderwijspartners.....	25
7. Kwaliteit en middelen	26
7.1 Onze visie op kwaliteit	26
7.2 Zorg en begeleiding.....	26
7.3 Zicht op de ontwikkeling en resultaten van de leerlingen.....	26
7.4 Zicht op (de ontwikkeling van) het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerker.....	27
7.5 Reflectie op zelfevaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en leerlingen (waaronder monitoring sociale veiligheid).....	27
7.6 Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan.....	27
7.7 Kwaliteitsontwikkeling binnen SAS	27
7.8 Visie op Veiligheid.....	28
7.9 Financieel	29

1. School en context

1.1 Beschrijving Stichting Almere Speciaal

Olivijn is onderdeel van Stichting Almere Speciaal, en is één van de scholen voor speciaal onderwijs, die binnen Passend onderwijs niet onder een wijkteam vallen, maar stedelijke voorziening zijn binnen Almere. Stichting Almere Speciaal valt onder de paraplu van Passend Onderwijs Almere. Het bestuur draagt zorg voor de kwaliteit van het speciaal onderwijs in Almere. De volgende scholen vallen onder dit bestuur: Olivijn (SO), Aventurijn (VSO) en De Bongerd (SO). Het bestuur van Almere Speciaal stelt onder andere het schoolplan, de samenwerking tussen de scholen en revalidatiecentrum, het onderhoud van de voorzieningen, de jaarrekening, de begroting en andere beleidsmatige zaken vast.

1.2 Beschrijving school

Olivijn biedt hoogwaardig passend onderwijs aan leerlingen met onderwijs ondersteuningsbehoeften voortkomend uit een lichamelijke beperking, meervoudige beperking, langdurige ziekte of zeer moeilijk lerend niveau in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar. Olivijn biedt leerlingen vanuit de kernwaarden trots, verbondenheid en ontwikkeling een onderwijsaanbod op maat.

1.3 De doelgroep van Olivijn

Leerlingen binnen Olivijn hebben overwegend intensieve behoeften als het gaat om hun sociaal-emotionele ontwikkeling en het 'leren leren'. Als we kijken naar de leermogelijkheden van de leerlingen op Olivijn, zijn deze onder te verdelen in vier groepen, namelijk: normaal lerend, moeilijk lerend, zeer moeilijk lerend en lichaamsgebonden en ervaringsgericht lerend. Op Olivijn krijgen leerlingen binnen deze vier groepen van leermogelijkheden onderwijs aangeboden in zeven leerroutes, de basis van landelijke doelgroepenmodel SO is hierbij leidend. Een kind wordt in een groep ingedeeld op basis van zijn of haar ontwikkelingsperspectief. Hierbij wordt rekening gehouden met de ondersteuningsbehoeften, de onderwijsbehoeften, het niveau van sociaal-emotionele ontwikkeling en de leeftijd van het kind.

1.4 Identiteit Olivijn

Olivijn is een openbare school. Op een openbare school is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De school leert leerlingen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen leerlingen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. Als er op Olivijn gesproken wordt over godsdienst, dan zal dit gebeuren vanuit de diversiteit aan godsdiensten die in de Nederlandse samenleving voorkomen. Olivijn biedt ruimte voor diversiteit vanuit een respectvolle houding naar elkaar.

1.5 Onze school

Olivijn is als SO-school een van de stedelijke voorzieningen binnen Almere. Voor leerlingen met een revalidatie indicatie heeft Olivijn ook een regionale functie. Onze huisvesting betreft een gebouw met twee verdiepingen welke dateert uit 2004. Er zijn op het moment van schrijven dertien lokalen in gebruik met vlakbij verzorgingsruimtes. Olivijn beschikt over een gymzaal, een teamkamer, twee keukens en een bibliotheek. Tevens zijn er een speellokaal en twee afgeschermd schoolpleinen. In het gebouw zijn twee liften aanwezig. Olivijn maakt voor het schoolzwemmen gebruik van het nabijgelegen zwembad van Van Rheenen Sport. De parkeerplaats is ingericht voor zowel taxi's als personeel.

2. Koers, visie en speerpunten

2.1 Koers Stichting Almere Speciaal als basis voor schoolplan Olivijn

Vanuit het Koersplan Stichting Almere Speciaal (SAS) heeft Olivijn voor de koers in haar schoolplan de volgende elementen nadrukkelijk als basis gebruikt. Vanuit SAS worden de ouders en de ketenpartners als belangrijkste partners gezien. Ouderbetrokkenheid is in de ogen van SAS een groot goed: samen werken we aan verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en communicatie als het gaat om het schoolgaan van de leerlingen. Daarnaast heeft SAS als uitgangspunt dat welzijn, wonen en werken in de maatschappij een belangrijk doel is voor de leerlingen van de scholen in haar stichting. De sociale, maatschappelijke participatie van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte in het onderwijs en het latere leven kan als uitgangspunt voor ieders leren en werken worden beschouwd. Hierbij acht SAS doeltreffendheid van groot belang: de verhouding tussen de resultaten en de gestelde doelen en opbrengsten dient continu bewaakt en gemonitord te worden.

De doorgaande ononderbroken ontwikkelingslijn waar de scholen van SAS garant voor dienen te staan (geborgd in het schoolplan en ook het schoolondersteuningsprofiel, SOP van de scholen) wil Olivijn vertalen naar een doorleving en borging van de PDCA-cyclus als het gaat om handelings- en opbrengstgericht werken. Zowel SAS als Olivijn hebben een groot bewustzijn op dat rapporteren over de bereikte resultaten van belang is om betrouwbaar en transparant cyclisch te kunnen werken. Een vaste verantwoordingssystematiek naar MR, bestuur en ouders is essentieel voor transparantie en dagelijkse verbetering van de onderwijskwaliteit. Op deze wijze kunnen zowel SAS als Olivijn zorgdragen voor 'de basis op orde', 'goed zijn in pedagogisch-didactisch handelen' 'sterke leerlijnen', 'samen leren van en met elkaar en anderen', 'zelfreflectief zijn' en 'het meten van waarde'. Enkele van de uit het SAS-koersplan genoemde onderdelen zijn overigens nadrukkelijk hoofddoelstellingen in dit schoolplan, opdat Olivijn in kwaliteit werkelijk gaat aansluiten bij de door SAS geformuleerde koers.

2.2. Ambities SAS

Onze ambities op schoolniveau sluiten aan op de ambities van onze stichting. SAS kent de volgende ambities:

Ambitie 1: Passende onderwijsplek, passend makend onderwijs & samen passend

Het bestuur en de scholen voelen zich verantwoordelijk in de totale uitvoering en betekenis van passend onderwijs binnen onze eigen scholen. De scholen van Almere Speciaal vallen direct onder de coöperatie Passend onderwijs Almere, bieden maatwerktrajecten in hun onderwijs aan om het onderwijs zo passend mogelijk te maken per individuele leerling als dat nodig en wenselijk is, en werken in de uitvoering van het onderwijs samen met belangrijke betrokkenen, zoals de ketenpartners, in het samen passend makend.

Ambitie 2: Partnerschap 3.0

Ouderbetrokkenheid 3.0 is een kijk-benaderings-en samenwerkingswijze voor ouders en school, in het samen werken aan verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en communicatie. Partnerschap 3.0 staat ook voor datgene behouden wat werkt, of het nu gaat om ouderbetrokkenheid of de relatie met ketenpartners, gemeente of andere professionals.

Ambitie 3: Tijdelijkheid en bestendinging

De speciale voorzieningen bieden intensivering en differentiatie in de leeromgeving, grootte, aanbod en werkwijzen. Binnen deze aangepaste leeromgeving krijgen de leerlingen de mogelijkheid om succesbepalende vaardigheden aan te leren om op adequate wijze deel te nemen aan het onderwijs. De opdracht is zo kortdurend en tijdelijk mogelijk in het speciaal onderwijs om vervolgens de geleerde vaardigheden in een zo normaliserende omgeving toe te kunnen passen en daarmee ook de kansen op maatschappelijke participatie te vergroten. Bestendinging van de vervolgplek in onderwijs, werken en dagbesteding is het resultaat van de inzet.

Ambitie 4: SOP als betekenisvol document

Het schoolondersteuningsprofiel is een omslag in het denken in onderwijsbehoeften, waarbij de school vervolgens haar extra ondersteuningsaanbod beschrijft voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De betekenisstoename is de onderlinge verbinding tussen de stedelijke voorzieningen in de doorgaande- en ononderbroken ontwikkelingslijn, de overstap en het vervolgsucces. Het SOP is hierin het verbindend document.

Ambitie 5: Verantwoordingssystematiek

Verantwoording en dialoog gaat over transparantie en de wijze van communicatie op de eigen prestaties van de verschillende scholen. De horizontale verantwoording door het bestuur en de scholen in het rapporteren over de bereikte resultaten aan de direct belanghebbenden, de ouders, is een speerpunt. Daarbij heeft het bestuur zicht op de kwaliteit van haar scholen en de scholen informeren en verantwoorden zich op de kwaliteit aan de hand van een vaste verantwoordingssystematiek. In de dialoog leren we van- en met elkaar.

2.3 Missie van de school

Olivijn biedt hoogwaardig passend onderwijs aan leerlingen met onderwijs ondersteuningsbehoeften voortkomend uit een lichamelijke beperking, meervoudige beperking, langdurige ziekte of zeer moeilijk lerend niveau.

2.4 Visie van de school

Olivijn biedt leerlingen vanuit de kernwaarden trots, verbondenheid en ontwikkeling onderwijsaanbod op maat. De leerling wordt gestimuleerd zich optimaal te ontwikkelen, zelf zijn/haar mogelijkheden te ontdekken en zelf op onderzoek uit te gaan. Dit betekent dat er ook eisen aan de leerlingen worden gesteld. Wat een leerling zelf kan, moet hij ook zelf doen. Zo worden de leerlingen voorbereid op vervolgonderwijs met als einddoel een plek in de maatschappij. Onze motto is daarom: Olivijn, steengoed voor elkaar!

2.5 Motto Olivijn: Steengoed voor elkaar!

Olivijn stelt ieder kind in de gelegenheid om zich te ontplooiën. Wij gaan hierbij uit van de individuele mogelijkheden van het kind. Ons motto is gebouwd op het fundament van onze kernwaarden en heeft tevens geresulteerd in een motto dat inhoudelijk uitdrukking geeft aan waar de school voor staat en voor gaat: onze missie. Olivijn is een steensoort met eigenschappen die maken dat oprecht gesteld kan worden: "Steengoed voor elkaar!" De steensoort is van een heldere, zachte kleur groen en schenkt volgens de omschrijvingen inspiratie en nieuwe ideeën. Deze edelsteen brengt ook zelfvertrouwen en maakt het doorvoeren van veranderingen eenvoudiger.

De steen draagt zorg voor helderheid en welzijn en is gericht op verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leven. Prachtige eigenschappen dus, die ook passen bij de door het team van Olivijn gekozen kernwaarden (en ambities, zie hoofdstuk 4): trots, verbondenheid en ontwikkeling. Voor ons is het belangrijk te vermelden dat we deze kernwaarden graag zien gelden voor alle betrokkenen: team, leerlingen, ouders, zorgpartners en stichting/bestuur.

2.6 Ons fundament voor nieuwe ambities.

Als school bouwen wij voort op het fundament dat is gelegd in de afgelopen jaren, een relatief jonge school, waar reeds veel is ontwikkeld. Deze ontwikkeling maken wij duidelijk rond drie kernwaarden:

TROTS, ONTWIKKELING & VERBONDENHEID

Deze woorden staan centraal in ons dagelijks werk. Ze geven vulling aan waar wij dagelijks voor gaan en staan! Vanuit deze basis verwoorden wij de ambities voor de komende vier jaar (zie 2.8.)

Trots

- We willen leerlingen trots laten zijn op alles wat zij wél kunnen, hoe gering dit in de ogen van anderen soms ook is;
- Wij zijn trots op onze leerlingen en op ons werk;
- Leerlingen (en hun ouders) zijn er trots op dat zij op Olivijn zitten.

Ontwikkeling

- Wij gaan verder dan alleen cognitieve ontwikkeling, de brede ontwikkeling van onze leerling staat centraal;
- We gaan voor haalbare leer- en ontwikkeldoelen met en voor hen stellen en ook de kleine overwinningen 'vieren';
- We geven ieder kind de kans en de tijd zich te ontwikkelen zonder meteen een torenhoge verwachting of norm te stellen;
- Ieder kind mag vanuit hun eigen kwaliteiten ontdekkend en onderzoekend leren waarbij wij als team zorgdragen voor een betekenisvolle leeromgeving;
- We bereiden de leerlingen optimaal voor als het gaat om actief deelnemen aan en zich verbonden weten met de maatschappij, op een voor hen waardevolle, waardige en zo zelfstandig mogelijke wijze;
- We streven altijd naar het hoogst haalbare, maar bezien dit vooral vanuit het kind zelf. Groei en ontwikkeling ten opzichte van jezelf is van groot belang op Olivijn. We betreden en (onder)zoeken zelf én met de leerlingen altijd de zone van naaste ontwikkeling;
- Het toekomstperspectief is het uitgangspunt: wat gaat dit kind doen nadat het van school af is, in de eigen toekomst en in onze maatschappij? We zetten hiertoe een breed didactisch en pedagogisch repertoire in, met oog voor culturele en creatieve ontwikkeling, bewegingsvaardigheden, de actieve rol van leerlingen en burgerschapsvaardigheden."

Verbondenheid

- Als team willen wij elkaar in de kracht zetten en gebruik maken van elkaars kwaliteiten en competenties;
- We willen eenieder vertellen waarom Olivijn een fantastische school is;
- We zoeken met elkaar naar het excellente in en het uitblinken van ieder kind en iedere medewerker;
- We zijn er voor elkaar en doen het met elkaar; de leerlingen en alle betrokken volwassenen. Die volwassenen zijn de poort naar de maatschappij; leerlingen kunnen door die poort heen en terug;

- We gaan niet als 'losse eilandjes' te werk om (alleen) individuele leerlingen onderwijs te geven, maar houden altijd (ook) het grote geheel (de leerlingen met elkaar, de school, de organisatie, het doel) voor ogen;
- Verbinding is er op microniveau (individuen) en ook op het meso- en macroniveau;
- We betrekken de partners en we betrekken de omgeving/wereld. We voelen verbinding met elkaar als team, en als team met de leerlingen;
- Tevens voelen we verbinding met (het stafbureau van) de stichting (SAS) en de collega- scholen in die stichting: Aventurijn en Bongerd. Dit hebben wij als professionals als basishouding;
- Wij blijven in de gezamenlijkheid en vanuit doorgaande leerlijnen altijd (pro)actief nadenken over wat er voor de leerlingen nodig is om zicht optimaal te kunnen ontwikkelen.

2.7 Input voor onze ambities.

Voordat wij onze 4 kernambities hebben weergegeven, is de teamdialoog gevoerd over wanneer de komende beleidsperiode geslaagd is. Hier zijn de volgende items opgesteld.

De beleidsperiode is geslaagd als:

- De opbrengsten voldoen aan de landelijke eisen en onze eigen ambities;
- Wij het aanbod voor brede ontwikkeling hebben behouden en vergroot zien in het aanbod;
- De doorgaande lijn binnen de school verder versterkt is;
- Wij een stabiele organisatie zijn en blijven;
- Wij als team werken vanuit dezelfde uitgangspunten;
- Wij als team elkaar in de kracht zetten en gebruik maken van elkaars talenten en competenties;
- Iedereen zich veilig voelt en gezien wordt binnen de organisatie;
- Teamleden de verantwoording nemen voor de gehele organisatie;
- Het team verder gegroeid is in het open en eerlijk communiceren (feedbackcultuur vergroot);
- Wij samen bouwen met alle partners aan een goede toekomst!

Het streven is goed onderwijs voor alle leerlingen op Olivijn. De expertise van het team, de inrichting van de werkprocessen en de organisatievormen dienen zo optimaal mogelijk ingericht te zijn om dienend te zijn aan onze ambities. Wij hebben hierbij twee belangrijke vragen te allen tijde voor ogen, namelijk: waarom doen we wat we doen en wat levert wat we doen op voor de leerlingen van Olivijn?

Vanuit het team is in groepen nagedacht over wat wij dan 'het goede om te doen' vinden op Olivijn. Het team heeft dan als streven de volgende doelen:

- Leerlingen begeleiden bij het zo optimaal mogelijk ontwikkelen van hun mogelijkheden, naar hun mogelijkheden;
- Leerlingen zich als persoonlijkheid laten ontwikkelen;
- Leerlingen begeleiden bij het zo veel mogelijk zelfredzaam zijn/worden;
- Leerlingen op een goede wijze met anderen leren omgaan;
- Leerlingen basiskennis en -vaardigheden bijbrengen om zich (door) te kunnen (blijven) ontwikkelen.

Voor Olivijn is het dus van het allergrootste belang om de regie te blijven houden in het centraal stellen van het kind. De samenleving wordt steeds complexer, met richtlijnen, regels, sturing en invloed van buitenaf door maatschappij en overheid. Deze invloed werkt in toenemende mate door op scholen en dit geldt zeker ook voor Olivijn.

Op onze school is de cirkel om het kind nog groter door aanwezigheid van hulpverleners zoals artsen, paramedici, (ortho)pedagogen, psychologen, logopedisten, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, maatschappelijk werk en zorgpartners die zorgondersteuning bieden.

De rol van Olivijn is hierin gelegen, dat de focus helder blijft en gericht is op onderwijs, terwijl tegelijkertijd onderkend wordt dat zonder de benodigde ondersteuning het kind niet tot volledige ontwikkeling kan komen. Samen met alle partners wordt het doel gesteld om het kind tot volwaardige deelname in de samenleving te brengen.

2.8 Ambities 2020-2024

Op basis hiervan zijn de volgende vier ambities gesteld:

1. Olivijn draagt in gezamenlijkheid zorg voor welkom en welzijn.
2. Olivijn ontwikkelt in samenspraak en samenhang krachtig onderwijs.
3. Olivijn verbindt spelen, ontwikkelen, leren en leven.
4. Olivijn staat trots voor haar doelgroep in Almere.

3. Beschrijving Ambities

3.1 Ambitie 1: Olivijn draagt in gezamenlijkheid zorg voor welkom en welzijn

Op Olivijn ben je welkom. De leerlingen zijn welkom, het team is welkom, de ouders zijn welkom, de zorgpartners zijn welkom. Iedereen die aanwezig en betrokken is op en bij Olivijn weet: we dragen met elkaar zorg voor het welzijn van de leerlingen en dat van onszelf. Hierbij speelt het onderwijskundig beleid dat gevoerd wordt op Olivijn een belangrijke rol, evenals hoe aangekeken wordt tegen de actieve rol van leerlingen in hun ontwikkeling en onderwijs. Als het gaat om welkom en welzijn spreken we dus ook over burgerschapsaspecten en de sociaal- emotionele ontwikkeling.

Olivijn heeft de betrokkenheid van ouders nodig bij de ontwikkeling van actief burgerschap. De rol van de school is niet beperkt tot die van alleen lesgeven, maar omvat ook maatschappelijke zaken als gezondheid, ontwikkelings- en medische aspecten, opvoeding en culturele invloeden. Door de ambities van de school te delen met ouders en hun medewerking te vragen in het bereiken hiervan, is het gemakkelijker om een gezamenlijk aanpak te realiseren die duidelijk is voor het kind. Dit geldt zeker voor burgerschap waarin maatschappelijke aspecten verweven zijn met die van school. Burgerschap voor leerlingen van Olivijn is over het algemeen vooral praktisch van aard: een (beschermde) omgeving in een samenleving waarin zij zich gezien en gewaardeerd voelen en naar eigen kunnen een zinvolle bijdrage kunnen leveren. Voor het realiseren van zo'n omgeving is de intensivering van samenwerkingsverbanden tussen scholen ketenpartners en dagbesteding nodig en tezamen met ouders en ketenpartners van absoluut belang. De rol voor Olivijn ligt in het bieden van een zo optimaal mogelijk uitgangspunt voor het kind, waarin het tot een doorgaande lijn in ontwikkeling kan komen en uiteindelijk als actief burger kan deelnemen aan onze maatschappij.

Tevens is bij welkom en welzijn aan de orde op welke wijze en met welke bagage leerlingen binnenkomen op Olivijn en hoe zij weer uitstromen naar plekken voor vervolgonderwijs of dagbesteding: de instroom, de doorstroom, de uitstroom, de toeleiding, de aanname, het gehele proces van doorgang. Om dit welkom en welzijn in een cyclisch proces te plaatsen, zodat niet alleen begeleiding en ondersteuning voor de leerlingen ingezet wordt, maar deze ook gevolgd wordt, en geborgd wat goed gaat, is binnen Olivijn sprake van een uitgebreide ontwikkelde en beschreven ondersteuningsstructuur, neergezet door onze specialisten, de orthopedagogen en interne begeleiders, en leerkrachten en onderwijsassistenten uit het team.

In samenspraak met een externe procesbegeleider en met het MT is deze ondersteuningsstructuur nu zo goed als volledig beschreven en kan deze de komende vier jaar in compleetheid geïmplementeerd worden in het team, opdat alle klassenteams volgens de PDCA van deze ondersteuningsstructuur consequent, effectief en met de juiste vragen voor ogen handlungs- en opbrengstgericht kunnen werken in de groepen en met de individuele leerlingen. Het CVB heeft een belangrijke plaats binnen de ondersteuningsstructuur, zodat zowel de verschillende expertises als in toenemende mate de inbreng van de leerkrachten gebruikt worden voor het goede onderwijs en goede beslissingen in de handelingen die (verder) nodig zijn voor de leerlingen.

Olivijn heeft voor ieder kind een ontwikkelingsperspectief vastgesteld. Hierin wordt het te verwachten uitstroomniveau en de uitstroombestemming aan het einde van de schoolloopbaan op Olivijn van de leerlingen beschreven. Dit is een inschatting van wat het kind op school gaat leren. Per domein wordt aangegeven welke ondersteuningsbehoefte het kind heeft om dat uitstroomniveau te bereiken. Olivijn kent 7 leerroutes/ uitstroombestemmingen, gebaseerd op het LECSO doelgroepenmodel: 1 - VSO; 2 - VSO; 3 - VSO; 4 - PRO; 5 - PRO/VMBO (BBL); 6 - VMBO (KBL, GTL); 7 - HAVO/VWO. In de leerroute staat beschreven aan welke doelen in welke periode expliciet of impliciet gewerkt kan worden.

Het ontwikkelingsperspectief wordt binnen zes weken na plaatsing van de leerling bepaald. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het reeds opgebouwde leerlingendossier, informatie van ouders en informatie uit de eerste observaties op Olivijn. Of het kind op koers zit binnen het perspectief wordt cyclisch met regelmaat geëvalueerd en besproken.

Beoogd resultaat: ons perspectief beschreven, het vergezicht voor 2024

Over vier jaar is op Olivijn een 'naar buiten gericht' professioneel team aanwezig, dat actief contacten onderhoudt met de zorgpartners en met de ouders van de leerlingen. Er is met zowel de zorgpartners als ouders consensus over het belang van het aanbieden en volgen van meerdere ontwikkelingsgebieden, niet alleen van taal en rekenen. Tevens is er een breed aanbod aan en kwalitatieve aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen in alle facetten: emotioneel, zelfregulering, leren leren, seksuele vorming, voeding, omgaan met jezelf en anderen. Dit aanbod wordt gegeven vanuit een zorgvuldig gekozen methode en tevens zijn er jaarlijks projecten en thema's voor de sociaal-emotionele ontwikkeling in de breedste zin van het woord. Hier raakt dan deze aandacht ook de focus op burgerschap, passend bij een van de basisgedachten van Olivijn om leerlingen zelfredzaam te laten zijn in onze complexe maatschappij. Vanzelfsprekend worden, ook vanuit de vakdocenten op Olivijn, het lesaanbod en de projecten en thema's, verzorgd vanuit creatieve, culturele, bewegings- en kunstzinnige invalshoeken, zodat alle kwaliteiten van leerlingen worden aangesproken. Over vier jaar is op Olivijn het op school komen, naar school gaan en de school verlaten in een kwalitatieve cyclus beschreven. De toeleiding is afgestemd met POA; de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen is vastgelegd in vaste procedures, conform het stedelijk beleid, en deze worden opgevolgd en zijn ondersteunend aan het welkom en welzijn van de leerlingen, aan een adequate groepsindeling en aan het op kwaliteit kunnen inzetten van bekwaam personeel. Het SOP is hierbij een document dat alle betrokkenen houvast geeft.

Onze hoofddoelstellingen: wat willen we bereiken in deze beleidsperiode?

- a. Wij willen in deze planperiode de ondersteuningsstructuur vastleggen, delen met het team en implementeren, met regelmatig en systematisch evaluaties van en binnen de cyclus (2020-2024);
- b. Er is een handleiding aanwezig t.b.v. wie doet wat bij het opstellen van het OPP en hoe deze uniform wordt opgesteld (teambrede aanpak) (2021);
- c. We willen actief werken aan een aanbod voor en het volgen en borgen van meerdere ontwikkelingsgebieden, dus niet alleen taal en rekenen (2022-2024);
- d. We willen een aantrekkelijke, betekenisvolle leeromgeving neerzetten, met doorgaande lijnen in zowel sociaal- emotionele ontwikkeling (PBS, projecten/thema's) als klassenmanagement (2022-2024);
- e. Wij onderzoeken een methode t.b.v. Burgerschapsonderwijs, waarmee wij PBS en De Vreedzame school kunnen verbinden in ons structurele aanbod (2021);
- f. We willen de ouderbetrokkenheid vergroten (2020-2024);
- g. We willen continueren wat goed gaat vanuit PBS en de aspecten die minder goed uit de verf zijn gekomen consequenter en eenduidiger inrichten; door goede doorgaande lijnen en eenduidigheid in aanpak (groen, oranje, rood; incidentregistratie, etcetera) vast te leggen in een beleidsplan worden we beter en zorgvuldiger in de uitvoering van PBS. We zullen hierbij eerst de nieuwe kernwaarden trots, verbinding en ontwikkeling vertalen naar gewenst en verwacht gedrag/heldere gedragsregels. Hiermee geven wij verder vorm aan De Vreedzame School. De principes van De Vreedzame School willen wij in de komende jaren verder implementeren binnen Olivijn. Ook binnen Aventurijn werkt men aan een Vreedzame School. Komende jaren werken wij een eenduidige aanpak, om mede hiermee de overgang en doorgaande lijn te versterken (2020-2022).

De tussendoelen en tussenstappen: wat willen we hoe en wanneer bereiken?

De tussenstappen en tussendoelen van bovengenoemde hoofddoelstellingen zijn te vinden in de omschrijving van de ondersteuningsstructuur en in de projectplannen van de projectgroepen 'Pedagogisch handelen', 'Kunst & Cultuur' en 'PBS'. Ook in de jaarplannen die horen bij dit schoolplan zijn ze te vinden. Als het gaat om het vergroten van de ouderbetrokkenheid: deze moet een plek krijgen in (een van) de projectgroep(en), bijvoorbeeld de projectgroep Communicatie, en/of uitgewerkt, uitgevoerd en geborgd worden door het MT (zie de jaarplannen).

3.2 Ambitie 2: Olivijn ontwikkelt in samenspraak en samenhang krachtig onderwijs

Krachtig onderwijs aan de diverse doelgroep van Olivijn vraagt in essentie twee belangrijke zaken: expertise voor het 'op maat' aanbieden van begeleiding en onderwijs, om ieder individueel kind in alle eigenheid optimaal te bedienen, én goed zicht op doorgaande leerlijnen en een groepsaanpak die dienend is voor alle leerlingen op Olivijn. Met de komst van de interne begeleiders op Olivijn is professionele voortgang gemaakt in het cyclisch handelingsgericht werken. Leerkrachten op Olivijn werken vanuit groepsplannen en volgen en borgen de resultaten van de leerlingen vanuit gezamenlijke en individuele leerdoelen. Vanuit deze opbrengsten kan het gesprek nog verder gevoerd worden over de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en door- en uitstroom van de leerlingen op Olivijn; dit professionele gesprek kent dan ook de cyclus van opbrengstgericht werken waardoor de 'naar binnen gerichtheid' van de klassenteams weggenomen wordt en er schoolbreed verantwoordelijkheid is over het onderwijs aan alle leerlingen. Dit is dan ook de basis voor fundamentele pedagogisch-didactische keuzes die het team maakt.

Door met elkaar de doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen en sterk klassenmanagement (ook vanuit PBS) te kennen en keuzes te maken in de gezamenlijkheid, kan het team van Olivijn 'boven de groepen' die verantwoordelijkheid ook ten volle nemen, met inachtneming van ieders kwaliteiten, zodat deze in het leerkrachthandelen optimaal tot hun recht kunnen komen. Er is dan niet alleen een gezamenlijke verantwoordelijkheid genomen maar tevens een verbinding tot stand gebracht die dienstbaar is aan de professionele cultuur op Olivijn. In die gezamenlijkheid is het delen nu vaak 'subjectief' sterk en gericht op 'de schouders eronder en elkaar helpen' en deze kan dan meer gaan naar daadwerkelijk vanuit gezamenlijke doelen aan hetzelfde streven werken om tot goed onderwijs te komen voor alle leerlingen op Olivijn.

Dit vraagt van het team van Olivijn nog meer delen met en leren van elkaar en dat weinig vrijblijvend doen, zodat vaste afspraken gemaakt, nageleefd en geborgd kunnen worden en team, leerlingen en ouders weten: 'Zo doen wij dit op Olivijn'.

Beoogd resultaat: ons perspectief beschreven, het vergezicht voor 2024

Over vier jaar is het team van Olivijn krachtig in het eenduidige, goed op de leerlingen afgestemde werken vanuit een vastgestelde cyclische werkwijze (handelings- en opbrengstgericht werken) en vanuit doorgaande leerlijnen, die ook verbonden zijn met het vervolgonderwijs op VSO Aventurijn. Zowel voor de zittende medewerkers als nieuwe medewerkers wordt het samenwerken, het op elkaar en de leerlingen afgestemde onderwijs en het verbonden zijn als team helder zichtbaar, waardoor sprake is van transparantie en een professionele wijze van (in)werken goed mogelijk is. Door de klassenteams te bevragen op hun leervragen in verband met EDI (expliciete directe instructie) kunnen we aanvullend en 'op maat' trainen. Tevens kunnen we vervolgobservaties uitvoeren, zodat leerkrachten en onderwijsassistenten kunnen leren 'on the job' en vanuit hun eigen ontwikkeldoelen en -vragen. Werken volgens EDI krijgt uiteindelijk een plek in de weekstructuur van ieder klassenteam: op vaste momenten in de week wordt in de groep op deze manier gewerkt, zo goed mogelijk ook ondersteund vanuit ICT-mogelijkheden voor het aanbod en voor de zelfstandige verwerking door de leerlingen.

Over vier jaar hebben we, omdat we goed zijn geworden in EDI, onze aandacht volop gericht op leerstijlen en interactieve werkvormen, om alle leerlingen zo veel mogelijk samenwerkend en met hun eigen sterke 'ingangen' onderwijs aan te bieden. Deze manier van werken wordt niet alleen ondersteund vanuit de projectgroep 'Didactisch handelen' maar ook door de Ib-ers in samenspraak met de klassenteams en de orthopedagogen en cyclisch vanuit de ondersteuningsstructuur. Iedere betrokkene is op de hoogte van de ontwikkelingen in EduMaps, niet als doel op zich, maar om het handelen voor de leerlingen vanuit de bevindingen op leer- en ontwikkeldoelen vorm te geven, in te zetten en te borgen.

Onze hoofddoelstellingen: wat willen we bereiken in deze beleidsperiode?

- a. We willen beter worden in handelings- en opbrengstgericht werken, dat we ook een plek geven in de ondersteuningsstructuur. Hiermee worden we sterker in de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan onze leerlingen, 'standaard' voor de groepen en 'op maat en individueel' als dat nodig is (2020-2024).
- b. We richten onze organisatieprincipes en de daar bij behorende overlegstructuren goed in. We werken in klassenteams, organiseren ons in stromen en projectgroepen en leggen vast hoe we de expertise in school (IB, orthopedagogen, logopedie, zorgpartners) zo optimaal mogelijk kunnen benutten voor de leerlingen. Onze overlegstructuren zijn doelgericht en kennen dus ook evaluatie op doelen, zodat we voortgang kennen in alle overlegvormen/teams en de verbinding eenvoudig op doelen kunnen vinden.

Op deze wijze werken we in de diverse gremia volgens de PDCA en is er ook de 'grote PDCA-cirkel' met onder andere de evaluatie van de hoofddoelstellingen uit het schoolplan, de PDCA van de ondersteuningsstructuur en de PDCA van de jaarplannen en managementrapportage. We vergeten hierbij niet om naast plan, do, check en act ook nadrukkelijk share en learn steeds toe te voegen, opdat wij een professionele, lerende organisatie kunnen zijn (2021-2024);

- c. We willen op didactisch vlak de volgende vernieuwingen en verbeteringen in- en doorvoeren (2021-2024):
 - We willen meer aandacht voor het 'leren leren' van leerlingen (2022);
 - We willen dat er eenduidig volgens EDI (expliciete directe instructie) gewerkt wordt, in alle groepen. Hiervoor willen we EDI eenduidiger en sterker inzetten, in een betekenisvolle omgeving. Hiermee willen we de betrokkenheid van leerlingen bij hun ontwikkeldoelen bevorderen, we willen met en voor de leerlingen evalueren op hun ontwikkelings- en leerdoelen en we willen beter omgaan met de aanwezige en aangelegde voorkennis van leerlingen. Voor ons houdt dit inzetten op versterken van EDI in (2021-2024);
 - Dat er sprake is van een leerrijke omgeving (2023-2024);
 - Dat alle klassenteams zich meer bewust zijn van en kennis hebben van de leerstijlen die ingezet kunnen worden in de groepen, kan variëren in didactische werkvormen en hiermee aansluit bij manieren van leren van alle leerlingen (2024);
 - Dat wij effectief en efficiënt kunnen werken met EduMaps en dat dit cyclische werken geborgd is in de school (2020-2024).
- d. We willen ons taalleesonderwijs structureler en systematischer vormgeven en uitvoeren, inclusief goed woordenschatonderwijs. We willen woordenschatonderwijs meer en meer kunnen integreren met muziek- en bewegingsonderwijs, sociaal-emotionele vorming en het onderwijs in kunst en cultuur. Doorgaande lijnen zijn voor het taalleesonderwijs van groot belang, evenals een vastomlijnd aanbod voor taal voor de niveaus 1 tot en met 7. De aandacht voor mondelinge taal dient ondersteund te worden door de ondersteunende gebaren (totale communicatie). Het nieuwe dyslexieprotocol geeft mogelijkheden tot extra remediëring. We hanteren de methodiek van ZLKLS in alle groepen en hebben eveneens voor alle groepen een gezamenlijke en doorgaande leerlijn voor begrijpend luisteren/begrijpend lezen. We worden goed in het aanbieden van mooie leeservaringen en het creëren van een sterke leesbeleving, waar een goede bibliotheek en ook 'boeken in de groepen' en boekpromotie onderdeel van uitmaken. We zorgen ervoor dat leerlingen leeskilometers kunnen maken. We betrekken ouders bij ons leesonderwijs. In de school zijn diverse taalleesspecialisten aanwezig en is bijbehorend lesmateriaal ontwikkeld (2020-2024);
- e. We willen een doorgaande leerlijn voor rekenen voor de hele school. Leerlingen in stroom 1 t/m 3 leren voornamelijk door handelend bezig te zijn met concreet materiaal. Bij de doelen van Edumaps willen we dat er een database beschikbaar is met lesvoorbeelden. Vanaf stroom 4 wordt, wanneer mogelijk, gebruik gemaakt van een methode.

De tussendoelen en tussenstappen: wat willen we hoe en wanneer bereiken?

De tussenstappen en tussendoelen van bovengenoemde hoofddoelstellingen zijn te vinden in de projectplannen van de projectgroepen 'Didactisch handelen', 'Taallezen', 'Rekenen', 'Kunst & Cultuur' en 'Sport en beweging', in de omschrijving van de ondersteuningsstructuur en in de beleidsdocumenten vanuit IB (in verband met groepsplannen, werken met EduMaps, etcetera). Ook in de jaarplannen die horen bij dit schoolplan zijn ze te vinden. De doelstellingen voor het rekenonderwijs zijn te vinden in het projectplan van de projectgroep 'Rekenonderwijs' waarin o.a. het borgen van de nieuwe rekenmethode en het maken van lesmateriaal onderdeel is, waarmee de leeropbrengsten van onze leerlingen verder vergroot kunnen worden.

3.3. Ambitie 3: Olivijn verbindt spelen, ontwikkelen, leren en leven

Naast leervakken biedt Olivijn ook andere vakken aan die de sociale interactie bevorderen en een actieve deelname van de leerlingen vragen. Het gaat hierbij om de vakken kunst & cultuur, met speciaal te noemen Lotte en Max, Atelier Speciaal, Open Podium, bewegingsonderwijs en aandacht voor voeding en koken. Daarnaast worden er gezamenlijke sociale activiteiten ondernomen met Aventurijn, is er het Olivijnfestijn en het gezamenlijk vieren van bijzondere dagen in het jaar, zoals sinterklaas, kerst en koningsdag (koningsspelen). Dit alles draagt bij aan het ontstaan van een herkenbare schoolcultuur waarin de leerlingen bevestigd worden in hun eigen veilige, betekenisvolle plek.

Beoogd resultaat: ons perspectief beschreven, het vergezicht voor 2024

Over vier jaar hebben we meer kleuring kunnen geven aan de thuisplek die Olivijn wil zijn, meer invulling kunnen geven aan het onderwijs dat ook andere domeinen dan taal en rekenen betreft. Ook de vormen van en voor ontwikkelen, leren en interactie willen we rijker laten zijn, opdat de leerlingen meer mogen doen, spelen, ontdekken en onderzoeken met elkaar. We zien hierbij de kracht van thematisch en projectmatig werken, waarmee vormgegeven kan worden aan de wens tot rijkdom van onderwijsaanbod en tevens een vliegwiel zal zijn voor meer verbinding tussen de groepen, de leerlingen, de collega's. Een levendige leef- en leergemeenschap is onderdeel van dit dromen, waarmee Olivijn als warm nest letterlijk broedplaats is voor hoe de leerlingen zich kunnen (door)ontwikkelen tot actieve burgers van een complexe maar waarde(n)volle, creatieve en inspirerende wereld en maatschappij.

Over vier jaar leren leerlingen in een aantrekkelijke leeromgeving zelf kunst te maken en kunst mee te maken, zowel binnen als buiten de school. Ze maken hierdoor connectie met zichzelf, met anderen en met de omgeving, vanuit trots en verbondenheid. Bewegingsonderwijs draagt op soortgelijke wijze bij aan het ontwikkelen en leren van de leerlingen, zodat zelfbewustzijn zowel mentaal als fysiek begeleid en ondersteund wordt op Olivijn.

Over vier jaar volgen leerlingen een curriculum dat in samenhang wordt aangeboden. Hierdoor wordt de leerstof begrijpelijker en meer betekenisvol. Door de inhoud te verbinden met verschillende contexten kan deze naar verwachting beter beklijven en krijgen leerlingen een bredere kijk op de wereld. Tevens kunnen de vakken vanuit kunst & cultuur leerstofvervangend ingezet worden, door via kunst- en cultuuronderwijs te werken aan doelen voor bijvoorbeeld sociaal-emotionele vorming, wereldoriëntatie en taal. Doordat leerstof minder leerkracht/onderwijsassistent afhankelijk is, kunnen leerlingen zich vloeiend in een doorgaande lijn ontwikkelen. Per stroom is een curriculum beschikbaar dat gericht is op de betreffende uitstroom.

Onze hoofddoelstellingen: wat willen we bereiken in deze beleidsperiode?

- a. We willen leerlingen vaker en kwalitatiever uitnodigen en uitdagen spelonderwijs en ontdekkingsgewijs te leren en goed worden in dit alles binnen een betekenisvolle, bewegingsvolle omgeving organiseren (2022-2024). Thematisch en projectmatig werken zijn vormen die we hierbij in zullen richten (2022-2024);
- b. We willen een gemeenschap zijn met elkaar waarin 'leren voor het leven' niet alleen 'aangeleerd' wordt, maar ook (voor)geleefd (2022-2024);
- c. We willen in de ontwikkelingsperspectieven van de leerlingen en in de groepsplannen nadrukkelijk ook doelen die vanuit de 'niet-schoolvakken' gesteld kunnen worden opnemen, uitvoeren, volgen en borgen (2022-2024);
- d. We willen als het gaat om curriculum, aanbod en vorm van ons onderwijs het volgende bereiken;
 - We hebben goed inzicht in de uitstroommogelijkheden van de leerlingen. Welke kennis en vaardigheden hebben leerlingen nodig, met betrekking tot hun vervolgonderwijs of vervolgplek en in hun verdere leven? (2022)

- We hebben binnen het curriculum zichtbaar en actief gemaakt voor welke lesinhouden school-, stroom- of breed samengewerkt wordt, bijvoorbeeld voorlezen/tutorlezen, koningsspelen, talentenlab. Ook weten we wanneer we ouders betrekken. De didactiek die we gebruiken zal steeds meer gericht zijn op het proces van ontwikkelen en leren in plaats van op het (eind)product (2022-2024);
 - We hebben meer en meer zorggedragen voor het zichtbaar maken van ontwikkelen en leren, voor het zichtbaar maken van zowel het proces als het product van leren, voor zowel leerlingen, ouders als teamleden. Dit is terug te zien in verslagen en in bijvoorbeeld een kindportfolio (2022-2024);
 - We kennen een samenhang in leeraanbod, met woordenschat, rekenen, wereldoriëntatie, kunst & cultuur, bewegingsonderwijs, aanbod op sociaal-emotioneel vlak, gedrag en 'leren leren';
Deze samenhang is zichtbaar in het aanbod in de groepen maar vooral in projecten en thema's van waaruit gezamenlijk gewerkt wordt. De afstemming hiertoe is schoolbreed: leerkrachten, onderwijsassistenten, Ib-ers, orthopedagogen, vakleerkrachten kunst & cultuur en sport & bewegen en de mensen van de ketenpartners, en ouders (2022-2024);
- e. We hebben een aantrekkelijke leeromgeving klaargezet om dit alles in te bedden. Die omgeving is gericht op kennis opdoen en ervaringsgericht leren. Het leren vindt niet alleen in de leeromgeving van de school plaats maar ook daarbuiten (museumbezoek, sporttoernooi, theaterbezoek, bezoek aan de markt of supermarkt, etcetera) (2022-2024).

De tussendoelen en tussenstappen: wat willen we hoe en wanneer bereiken?

De tussenstappen en tussendoelen van bovengenoemde hoofddoelstellingen zijn te vinden in de projectplannen van de projectgroepen 'Didactisch handelen', 'Taallezen', 'Rekenen' en 'Kunst & Cultuur', en in de beleidsstukken van de vakgroep Bewegingsonderwijs. Ook in de jaarplannen die horen bij dit schoolplan zijn ze te vinden.

3.4 Ambitie 4: Olivijn staat trots voor haar doelgroep in Almere

Het is van groot belang dat zo veel mogelijk van de aanwezige en beschikbare kennis en kunde vastgelegd wordt in en uitgevoerd wordt vanuit herkenbaar beleid: "Zo doen wij het hier op Olivijn". Die herkenbaarheid is duidelijk voor bestaande en nieuwe teamleden, voor alle samenwerkingspartners en voor bestaande en nieuwe ouders.

Tegelijkertijd is het ook nodig de teamleden een omgeving te bieden waarin ze zich kunnen blijven ontwikkelen, zich gesteund en gewaardeerd voelen en zich voor Olivijn willen blijven inzetten. Bekende gezichten zijn essentieel voor leerlingen om tot leren te komen. De communicatie binnen het team en met alle belangrijke anderen is liefst helder, transparant, open en duidelijk. Zo kan het team staan voor "zo doen wij het hier op Olivijn" en elkaar en anderen aanspreken als iets anders dan het afgesprokene zichtbaar is.

Beoogd resultaat: ons perspectief beschreven, het vergezicht voor 2024

Over vier jaar kent Olivijn een sterke, eenduidige onderwijskundige visie, een onderwijskundig, pedagogisch-didactisch concept waardoor en waarmee ons onderwijs krachtig is.

Over vier jaar wordt door het team en alle betrokkenen op Olivijn helder en eenduidig gewerkt en gecommuniceerd. Iedereen weet waar zij/hij aan toe is en de leerlingen voelen zich veilig en geliefd in het professionele klimaat dat aanwezig is. Doordat afspraken gezamenlijk tot stand gekomen en gedeeld zijn, kan ook gelden 'afpraak is afspraak' en zal niemand toch in eigenheid andere beslissingen nemen.

De kracht van het gezamenlijke is eenduidig; het autonome mag een rol van belang spelen, in verbinding met team en organisatiebelangen. We werken volgens PDCA-cycli en weten bovendien onze partners en omgeving

op de juiste momenten te betrekken als 'critical friend', zodat we niet alleen intuïtief maar ook vanuit afspraken en monitoring de goede dingen goed doen met elkaar.

Onze hoofddoelstellingen: wat willen we bereiken in deze beleidsperiode?

- a. We hebben in de gezamenlijkheid met al onze partners een gedeelde, sterke, eenduidige onderwijskundige visie geformuleerd; een onderwijskundig, pedagogisch-didactisch concept waardoor en waarmee ons onderwijs krachtig is (2022-2024);
- b. We hebben in samenspraak de samenwerking met de ketenpartners verbeterd door congruent te zijn in gedeelde afspraken waarbij altijd de behoeften van het (individuele) kind als uitgangspunt zijn genomen (2022-2024);
- c. We hebben vanuit een sterk SOP en vanuit gesprekken over de dan gezamenlijke 'meetlat van het toeleiden' een goede, adequate, efficiënte afstemming met POA en met de SBO-scholen en instanties waar onze leerlingen vandaan komen. Het uitgangspunt is altijd voor iedereen: de behoeften van het (individuele) kind (2021-2024);
- d. We hebben doorgaande (leer)lijnen die afgestemd zijn met onze buurschool Aventurijn en zijn 'critical friends' met De Bongerd. We werken met en leren van elkaar in de afstemming tussen de drie scholen: Olivijn, Aventurijn en De Bongerd (2022-2024);
- e. We hebben een goede 'critical friend' in onze MR: we weten van elkaar wat we van elkaar verwachten, we bevragen de MR in het kritisch meekijken en -denken als het gaat om het verwezenlijken van de ambities en hoofddoelstellingen in dit schoolplan (2020-2024);
- f. We dragen zorg voor een optimale 'breng- en haalcultuur' als het gaat om expertise die buiten onze school te vinden is, wederom altijd met de behoeften van de (individuele) leerlingen als uitgangspunt. De expertise wordt op alle niveaus 'gehaald' waar nodig is: door de klassenteams, door de interne experts (IB, orthopedagogen, logopedie, MT) en door de ketenpartners. Tevens is deelnemen aan bijeenkomsten, congressen en netwerken voor iedereen het goede om te doen als het gaat om expertise opdoen, evenals – zoals dat mogelijk is vanuit de CAO PO – het volgen van opleidingen, (team)trainingen en individuele training en coaching (2021-2024);
- g. We dragen zorg voor onze eigen kwaliteitsontwikkeling, in een cultuur die gericht is op groei. We werken vanuit de hoofddoelstellingen van Olivijn en gaan dan ieder na wat onze persoonlijke ontwikkeldoelen zijn. Hierin kennen we begeleiding en beoordeling, die een plaats krijgen in de ontwikkelcyclus en die ondersteund wordt door het tool 'Digitale Gesprekscyclus' (2020-2024);
- h. We dragen zorg voor onze eigen kwaliteitsontwikkeling, in een cultuur die gericht is op de groei van de leerlingen. We hebben cyclisch observaties vanuit ondersteuningsstructuur, zowel op pedagogisch als op didactisch vlak. De leerpunten die voortvloeien uit deze observaties worden op schoolniveau naast de opbrengsten van de leerlingen geplaatst en zijn op individueel niveau onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerkrachten en onderwijsassistenten. We delen good practices en worden steeds beter in collegiale klassenbezoeken en -consultaties. Ook een bezoek aan en kennis delen met andere SO-scholen is een bron van leren (2021-2024);
- i. We houden vast aan de wens tot totale, transparante en eerlijke communicatie, met de leerlingen, elkaar en alle betrokkenen bij Olivijn (2021-2024);
- j. We zijn bewust van het belang van eenduidige en heldere toepassing van Totale Communicatie: deze staan beschreven in het beleidsplan Totale Communicatie (2022-2024);
- k. We willen een veilig team zijn. We zien dan bij iedereen een open houding, we zien mensen die de verbinding met elkaar zoeken en vinden en we zien congruentie in woorden, daden en gedrag (2020-2024);
- l. We willen een professioneel team zijn. We zien dan dat er opbouwende feedback gegeven wordt, waarvoor iedereen open staat. We praten met elkaar en leren van elkaar. Mensen zijn alert op het wegblijven uit de

- rol van redder, slachtoffer, aanklager. Iedereen spreekt voor zichzelf en mag hierbij haar/zijn grenzen aangeven, met respect voor ieder ander (2020-2024);
- m. We willen een samenwerkend team zijn. We zien dan dat er afstemming is over het proces en de lijnen die we hebben lopen binnen de school en naar buiten toe, zodat iedereen in vaste situaties weet wat er gebeurt en wat de onderliggende afspraken zijn en waartoe deze gemaakt zijn. Klassenteams hebben gezamenlijk overleg en stralen óver de groepen heen eenheid uit naar de leerlingen, de ouders en de zorgpartners toe (2020-2024).
- n. Wij willen het hoofd bieden aan het lerarentekort in Almere en Nederland. SAS is mede ondertekenaar van het Convenant Lerarentekort Almere en werkt komende jaren met de scholen aan de invulling hiervan. Als school en SAS zoeken wij verbinding met partners in Almere om gezamenlijk projectmatig te werken aan het vinden van voldoende en gekwalificeerde leerkrachten. Tevens kijken wij naar andere organisatievormen om in tijden van lerarentekort het onderwijs te organiseren (2020-2024).

De tussendoelen en tussenstappen: wat willen we hoe en wanneer bereiken?

De tussenstappen en tussendoelen van bovengenoemde hoofddoelstellingen zijn te vinden in de projectplannen van de projectgroepen 'Communicatie'. Tevens is informatie te vinden in de ondersteuningsstructuur en in alle contractuele en procesmatige documenten die ten grondslag liggen aan de samenwerking met de genoemde samenwerkingspartners: POA, MR, bestuur SAS, etcetera. Ook in de jaarplannen die horen bij dit schoolplan zijn ze te vinden.

4. Onderwijs

Ons primair proces is het onderwijs bieden. In dit hoofdstuk bieden wij de kaders bij het bereiken t.b.v. het bereiken van de onderwijskundige doelen.

4.1 Kader SAS

Oog hebben voor elkaar betekent voor ons: elkaar zien, de ander welkom heten en elkaar ruimte geven om te mogen worden wie we zijn waarbij onze talenten tot bloei komen.

We leren leerlingen dat het belangrijk is dat ze naar elkaar omzien en voor elkaar zorgen. We werken daarbij met een positief mensbeeld als uitgangspunt. Iedereen is uniek. Fouten maken mag, daar leren we van en dat draagt bij tot de ontwikkeling van leerlingen.

Kwetsbaarheid tonen is goed en kan door het veilige klimaat dat wij binnen onze organisatie en scholen bieden. Als we oog hebben voor elkaar en er mogen zijn zoals we zijn, betekent dit ook dat we onze leerlingen leren omgaan met diversiteit. Onze onderwijskundige visie vindt zijn basis in de basisbehoeften van ieder mens: namelijk de behoefte aan 'autonomie, relatie en competentie'.

4.2. Leidende Principes SAS

Als SAS werken wij vanuit de volgende leidende principes bij het vormgeven van het onderwijs binnen onze scholen.

Principe 1: De basis is én blijft op orde

Vanuit de sterke basis die gaat over de kwaliteit en bestendigheid van ons onderwijs, hebben de scholen de

ambitie zich verder te ontwikkelen tot goed. Het bestuur en de scholen formuleren en verbinden eigen aspecten van kwaliteit op de verschillende domeinen.

Principe 2: Wij blinken uit in pedagogisch en didactisch handelen.

Leerlingen op onze scholen vragen van de onderwijsprofessionals een continue afstemming op hun sociaal emotionele en didactische behoeften, daar onze leerlingen veelal een andere ontwikkeling doorlopen met ontbrekende voorwaarden. Onderwijsprofessionals zijn specialisten ten aanzien van de didactische leerlijn, afstemming, zelfreflectie, creatieve benadering en denkwijze.

Principe 3: Onze organisatie stelt samen leren voorop.

Opwaardering van de professionele context wordt bereikt door in gezamenlijkheid de professionele ruimte te verbreden, de autonomie te vergroten en het ophalen en delen van kennis. Samen leren wordt ook breder getrokken dan het eigen bestuur met andere scholen/ besturen, ouders en andere type professionaliteit. De professionele kwaliteitscultuur is ingericht op de behoeften van de medewerkers. Het bestuur stuurt (aan) op het lerend vermogen van de organisatie en het delen van good and best practices.

Principe 4: Wij meten waar we waarde aan kunnen hechten.

Vanuit scherpe realistische doelen evalueren wij ons onderwijs. Aan de hand van heldere eigen opbrengstnormen op schoolniveau, in een longitudinale analyse, blijkt dat het onderwijs in voldoende mate ondersteunend is voor de leerlingen om de beoogde uitstroombestemming te bereiken en om zich daar vervolgens succesvol te bestendigen.

Principe 5: Wat goed werkt bij een ander, werkt ook goed bij ons en vice versa.

Kijken bij elkaar is een snelle en doelgerichte manier van leren; observeren en zien wat werkt en analyseren wat tot succes leidt en dat overnemen. Van elkaar leren, collegiale visitatie, systeemgebruik en werkwijze.

4.3 Didactisch concept Olivijn

Olivijn biedt adaptief onderwijs. Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen zelfredzaam zijn in een veilige omgeving en dat zij een reëel zelfbeeld kunnen ontwikkelen. Binnen Olivijn werken we eerst aan de relatie tussen de leerkracht en de leerling. Adaptief onderwijs gaat er van uit dat wanneer er een relatie bestaat, er iets geleerd kan worden. Vandaar dat er schoolbreed gekozen is (zie ondersteuningsstructuur) om te starten met de groepsplannen voor sociaal emotionele ontwikkeling en leren leren. De groepsplannen voor de didactische vakken volgen daarna. Eerst de basis (relatie) op orde, dan leren. Wanneer er geleerd wordt ontstaat competentie. Je bent competent, vaardig, kundig in bepaalde handelingen. Doordat je een relatie hebt en competent bent wordt je autonomie vergroot. Autonomie is een basisbehoefte om te leren voor het leven, ook voor leerlingen met een beperking. Een klein deel van onze doelgroep zal altijd vanuit nabijheid verder ontwikkelen.

4.4 Onze visie op het pedagogisch & didactisch klimaat

Leren gebeurt wanneer het pedagogisch klimaat op orde is. Onze doelgroep is zeer divers en zorgt regelmatig voor dynamiek. Als medewerkers zorgen wij ervoor dat onze dynamiek er mag zijn en de leerling ondersteund wordt vanuit een passende pedagogische en didactische aanpak.

Binnen Olivijn werken we aan een optimale ontwikkeling van de leerlingen. We hebben hoge verwachtingen en willen het meest optimale uit de leerlingen halen. Het schoolklimaat is de basis om te komen tot deze resultaten. We werken aan het schoolklimaat door:

- School Wide Positive Behavior Support als kapstok voor ons onderwijs en handelen. Wij leren de leerlingen en volwassenen om prettig met elkaar om te gaan door het bevestigen van positief gedrag;
- Duidelijke regels en afspraken waardoor we voorspelbaar zijn naar onze leerlingen;
- Een veilige, rustige, gestructureerde school te zijn, waarin leerlingen, ouders en personeelsleden zich welkom voelen;
- Een goed verzorgd schoolgebouw in een aantrekkelijke schoolomgeving;
- Opbrengstgericht werken, middels programma's;
- Een plezierige samenwerking te bevorderen tussen leerlingen, met ouders/verzorgers en met personeel;
- Het onderwijsaanbod breed te maken, naast de basisvakken bieden wij leerlingen de kans hun talenten te ontwikkelen op het gebied van creativiteit, sportiviteit en muzikaliteit.

Zie verder onze schoolgids.

4.5 Passend Onderwijs toename /aannname beleid

Om in te kunnen schrijven op Olivijn dient een kind een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) te hebben. Daarnaast dient de ondersteuningsbehoefte van het kind te voldoen aan de criteria die zijn vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel van Olivijn. In veel gevallen vraagt de school van herkomst de TLV aan. Ouders van leerlingen die nog geen onderwijs volgen kunnen hun kind aanmelden bij een school in de wijk, bij Passend Onderwijs Almere of rechtstreeks bij Olivijn.

De afdeling toeleiding van Passend Onderwijs Almere bepaalt of een kind toelaatbaar is voor een stedelijke voorziening SBO of SO.

Voor verdere informatie, zie ons SOP.

4.6 Grenzen aan de mogelijkheid van ons onderwijs

Olivijn biedt onderwijs aan leerlingen met zeer uiteenlopende hulpvragen. Bij iedere nieuwe aanmelding zal in overleg tussen de CvB, het samenwerkingsverband, de verwijzende school of onderzoeksetting en ouders bekeken worden of er een passend arrangement binnen Olivijn te vinden is. Wanneer dit niet het geval is zal er een advies worden gegeven voor een alternatieve plek en kennen wij onze zorgplicht.

We gaan uit van het belang van de leerling en bespreken jaarlijks met alle betrokkenen of school nog steeds de best passende plek is voor deze leerling om zich verder te ontwikkelen. Periodiek evalueren wij ons SOP (eerste evaluatie in 2022). Zie verder ons SOP.

4.7 Monitoring pedagogisch beleid en veiligheid

Vanuit de visie van de school op het pedagogisch klimaat werken wij dagelijks aan het behoud en eventueel vergroten van het welbevinden van onze leerlingen. Om de effecten van ons handelen te meten, onderzoeken wij jaarlijks de veiligheidsbeleving van onze leerlingen met behulp van Qschool. Na analyse bepalen wij als team of er eventuele verbetermaatregelen nodig zijn om daarmee de afspraken van onze school na te kunnen blijven komen.

4.8. Leerstofaanbod

4.8.1 Leerstofaanbod onderbouw

Het leerstofaanbod aan de onderbouwleerlingen vindt plaats aan de hand van de set doelen die in EduMaps gegenereerd worden. Deze set met doelen hangen samen met de opgestelde HUB leerlijnen, die afgeleid zijn van de CED leerlijnen voor het SO. Als de leerroute en de onderwijsleeftijd van een leerling bekend is, kan in EduMaps (het leerlingvolgsysteem) een groepsplan opgesteld worden, die opgebouwd is aan de hand van de set doelen vanuit de HUB leerlijn. Deze set met leerdoelen moeten de leerlingen gedurende het schooljaar aangeboden krijgen en worden verdeeld over de twee groepsplanperiodes die binnen school gebruikt worden. In de onderbouw worden groepsplannen gemaakt voor de volgende vakgebieden:

- Rekenen
- Mondelinge taal
- Technisch lezen
- Sociaal-emotioneel
- Leren leren
- Praktische redzaamheid; afhankelijk van de uitstroombestemming.

4.8.2 Leerstofaanbod midden- en bovenbouw uitstroombestemming ZML (1 t/m 4)

Het leerstofaanbod aan deze midden- en bovenbouwleerlingen vindt plaats aan hand van de set doelen die in EduMaps gegeneerd worden. Deze set met doelen hangen samen met de opgestelde HUB leerlijnen, die afgeleid zijn van de CED leerlijnen voor het SO. Als de leerroute en de onderwijsleeftijd van een leerling bekend is, kan in EduMaps (het leerlingvolgsysteem) een groepsplan opgesteld worden, die opgebouwd is aan de hand van de set doelen vanuit de HUB leerlijn. Deze set met leerdoelen moeten de leerlingen gedurende het schooljaar aangeboden krijgen en worden verdeeld over de twee groepsplanperiode die binnen school gebruikt worden. In deze groepen worden groepsplannen gemaakt voor de volgende vakgebieden:

- Rekenen
- Mondelinge taal
- Technisch lezen
- Sociaal-emotioneel
- Leren leren
- Spelling (afhankelijk van uitstroombestemming en onderwijsleeftijd)
- Begrijpend lezen (afhankelijk van uitstroombestemming en onderwijsleeftijd)
- Praktische redzaamheid; afhankelijk van de uitstroombestemming.

4.8.3 Leerstofaanbod midden- en bovenbouw uitstroombestemming PRO, VMBO, HAVO, VWO (4-7)

Het leerstofaanbod aan deze midden- en bovenbouwleerlingen vindt plaats aan de hand van het gestelde niveau in het stroomschema. Als de leerlingen gedurende hun schoolloopbaan de benoemde niveaus behalen (het

functioneringsniveau) dan kunnen de leerlingen uitstromen op de gestelde uitstroombestemming.

Voor deze groepen wordt twee keer per jaar een groepsplan gemaakt, gericht op de doelen die passend bij hun gestelde functioneringsniveau behaald moeten worden. Binnen deze groepen wordt het leerstofaanbod aangeboden methodes, behalve voor leerlingen in de middenbouwleeftijd met een uitstroombestemming 4. Voor deze leerlingen kan de keuze gemaakt worden om de doelen via EduMaps aan te bieden, omdat dit voor dat moment beter aansluit bij de algehele ontwikkeling van leerlingen.

4.8.4 Sociaal emotionele ontwikkeling

Alle leerlingen op SO Olivijn worden binnen hun OPP ingedeeld in een leerroute voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Via deze indeling krijgen zij ook op dit vakgebied per jaar een set met leerdoelen waar zij klassikaal met klasgenoten gedurende het jaar aan werken. De monitoring en scoring van deze leerdoelen worden tijdens de groepsbesprekingen besproken en worden meegenomen bij het bepalen van de uitstroombestemming.

4.8.5 Bewegingsonderwijs

Olivijn is een sportieve school. De leerlingen krijgen twee keer per week bewegingsonderwijs. Plezier in bewegen staat voorop tijdens de lessen. Elk kind neemt op zijn eigen niveau deel aan de lessen. Er wordt planmatig gewerkt vanuit leerlijnen. Daarnaast is er tijdens de les aandacht voor persoonlijke en sociale ontwikkeling van de leerling. Daarnaast krijgen de leerlingen 2 jaar lang bewegingsonderwijs in het water. Ook kunnen leerlingen in aanmerking komen voor zwemles.

4.8.6 Kunst & Cultuur

Alle leerlingen hebben onderwijs in Kunst & Cultuur. De leerlingen leren met behulp van kunst op een verrassende en uitdagende wijze naar het (dagelijks) leven kijken. Ze leren op expressieve wijze te communiceren met beeld, klank, woord en beweging. De nadruk binnen Olivijn ligt op de disciplines muziek, drama en beeldende vorming. Jaarlijks zijn er verschillende presentatiemogelijkheden en gaan de leerlingen naar een (professionele) voorstelling of concert.

4.9 Schoolweging, streefniveau/referentieniveaus en onze ambities op dit gebied

Op Olivijn werken we opbrengstgericht. Onze norm en ambitie is gebaseerd op het kader dat de inspectie stelt: de school behaalt met haar leerlingen minimaal 75 procent van de doelen, zij beogen dit te behalen aan het einde van de schoolloopbaan behorende bij het uitstroomperspectief.

Om tot een schoolevaluatie te kunnen komen is het noodzakelijk een schoolstandaard te hebben.

Onze ambitie is dat 80% van de leerlingen op Olivijn de schoolstandaard behorend bij de leeftijd en de leerroute per domein. De domeinen waarop we de opbrengsten meten zijn rekenen, mondelinge taal, spelling, begrijpend lezen en technisch lezen. Ons schoolplan startte met een lockdown, als gevolg van Covid19. Wij evalueren of deze periode van invloed is op het behalen van de ambities. Jaarlijks bespreken wij de opbrengsten, en kijken waar wij de ambities omhoog kunnen bijstellen of wat er nodig is om de schoolambities alsnog te halen.

4.10 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Met behulp van de zorgcyclus zorgen wij ervoor dat onze leerlingen een doorgaande ontwikkelingslijn kunnen doorlopen. Wij vinden het van belang om de leerlingen goed te kunnen volgen en zicht te hebben wat een

leerling beheerst en hoe de hij/zij zich ontwikkelt.

Om te meten waar een leerling in zijn/haar ontwikkeling staat worden tweemaal per jaar de methode onafhankelijke CITO toetsen afgenomen (voor de stromen 4 t/m 7). Voor de ZMI stromen (1 t/m 4) worden de ZML toetsen afgenomen.

Schoolbreed is gekozen voor de afname van de volgende toetsen:

- ZML toets rekenen
- ZML toets taal
- CITO rekenen 3.0
- CITO spelling 3.0
- CITO begrijpend lezen 3.0
- CITO AVI
- CITO DMT

Twee keer per jaar worden de opbrengsten op basis van de functioneringsniveaus die de leerlingen op de toetsen behalen, besproken in de groepsbesprekingen. Deze functioneringsniveaus worden afgezet tegen de tussendoelen vanuit het stroomschema om te bepalen hoe een leerling zich ontwikkelt en wat er aan ondersteuning nodig is.

Jaarlijks maken de intern begeleiders een analyse van de opbrengsten en vorderingen. Deze rapportages worden meerdere keren met de leerkracht en het hele team besproken. Daar waar nodig worden tussentijdse besprekingen gehouden. Wij beschikken over een goed zorgplan waarin de procedures en afspraken binnen de leerlingenzorg en de zorgstructuur staan beschreven. Dit zorgplan is op te vragen bij de directie.

4.11 Volgen van de ontwikkeling en ons LVS

Op SO Olivijn werken alle leerlingen volgens een eigen leerlijn. De gegevens uit het leerlingvolgsysteem (EduMaps) zijn de basis voor groepsplan, waarin alle leerlingen opgenomen worden conform hun onderwijsleeftijd en leerroute.

De leraren zijn deskundig in het werken met het leerlingvolgsysteem. Op basis van de beschikbare gegevens worden de leerlingen gevolgd in hun ontwikkeling en wordt het onderwijsaanbod afgestemd. Iedere leerling wordt bij de start op Olivijn ingedeeld in een uitstroombestemming, met per vakgebied een leerroute. Voor de leerlingen tot en met een uitstroombestemming 3 (soms ook 4) worden er sets met doelen samengesteld door EduMaps (gebaseerd op de hub leerlijnen). Deze doelensets verdeelt de leerkracht over de twee groepsplanperiodes en geeft zo onderwijs op doelniveau passend bij de leerling. Voor leerlingen vanaf een uitstroombestemming 4 wordt onderwijs vanuit verschillende methodes aangeboden. Om het aanbod te bepalen wordt per vakgebied gekeken naar de gestelde leerroute en onderwijsleeftijd en wordt bepaald tot hoever een methode in het schooljaar wordt aangeboden en welke doelen centraal moeten staan. De leerkracht verdeelt dit lesaanbod over de groepsplannen voor leergerichte groepen en biedt zo een lesaanbod passend bij de leerling. De sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen wordt voor iedereen bepaald vanuit EduMaps, zodat ook op dit vakgebied een doorlopende leerlijn ontstaat. Voor bewegingsonderwijs wordt gebruik gemaakt van doelen uit Basisdocument/Volg mij en voor muziek wordt gebruik gemaakt van de doelen uit Muziek is Meer. Het opstellen van doorlopende leer- en zorglijnen voor alle leerlingen bevordert de persoonlijke groei van de leerling en een goede aansluiting op PO (primair basisonderwijs), VO (voortgezet onderwijs) en VSO (voortgezet speciaal onderwijs).

4.12 Volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling

Wij volgen de ontwikkeling van de sociaal-emotionele ontwikkeling via de HUB-leerlijnen, geborgd in Edumaps.

Observatie is zowel in de kleuterperiode, als in de midden- en bovenbouwgroepen belangrijk. Opvallende gegevens wat betreft betrokkenheid en welbevinden worden onderzocht, genoteerd en in leerlingdossiers vastgelegd. Als er zorgen zijn, nemen wij contact met ouders op. Verder werken wij conform de toetskalender Olivijn.

5. Medewerkers

5.1 Kader Personeelsbeleid

Olivijn spant zich in voor Integraal Personeelsbeleid. Integraal Personeelsbeleid richt zich met name op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de landelijk vastgestelde competenties zoals effectieve leertijd, pedagogisch en didactisch handelen, klassenmanagement, opbrengstgericht werken, de beroepshouding en communicatie in- en extern. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen start-, basis- en vakbekwame competenties. Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen.

Bestuur, directie en managementteam verbinden zo de ambities van de stichting (lees: Koersplan) aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. Olivijn streeft via een Integraal Personeelsbeleid naar samenhang tussen de doelen van de drie stichtingsscholen en de ontwikkeling van de individuele medewerker, het koersplan en de personeelsmanagementinstrumenten die we inzetten. Wat dit laatste betreft is het volgende vermeldenswaardig. De stichting hanteert vanaf schooljaar 2020-2021 onder andere een vast instrument (DDGC) voor de gesprekscyclus waarbij een gesprek over de eigen ontwikkeling in relatie tot doelstellingen de basis vormt richting functioneren en beoordelen.

5.2 Ons team

Stichting Almere Speciaal heeft een hoge organisatieambitie: "Elk kind in Almere een passende onderwijsplek". Dit betekent voor de teamleden van Olivijn dat wij van hen verwachten dat zij een hoge professionele norm hanteren: reflecteren op hun eigen handelen, zorg dragen voor hun eigen ontwikkeling en hun eigen vitale houding en energie. Het personeelsbeleid binnen Olivijn is hierin ondersteunend en voorwaarde scheppend. Olivijn hanteert richtlijnen binnen de cao PO als uitgangspunt voor haar personeelsbeleid.

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. Olivijn heeft een directeur, een adjunct-directeur, interne begeleiders, orthopedagogen, leerkrachten, leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten, zorgassistent, facilitair medewerker en administratief medewerkers. De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (met name pedagogisch-didactisch) van de leerkrachten en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Een deel van het ondersteunende (medische en paramedische) personeel wordt ingehuurd bij derden. Medewerkersgroepen die ingehuurd worden, zijn: jeugdarts, maatschappelijk werkende, ergotherapeut, fysiotherapeut en logopedist. Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren en van onderwijsassistenten met de ambitie om leerkracht te worden. We streven naar goed onderwijs voor alle leerlingen op Olivijn.

5.3 Onze visie op professionele medewerkers en hun pedagogisch en didactisch handelen

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn (welke wij in de komende jaren gebruiken in de verdere verbreding van de beroepshouding):

- De onderwijsprofessionals handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
- De onderwijsprofessionals voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
- De onderwijsprofessionals kunnen en willen met anderen samenwerken.
- De onderwijsprofessionals bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
- De onderwijsprofessionals voeren genomen besluiten loyaal uit.
- De onderwijsprofessionals zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
- De onderwijsprofessionals zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen.

5.4 Visie op professionele cultuur

Het MT streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele kwaliteitscultuur. Zoals in het Koersplan van SAS al staat beschreven:

“Opwaardering van de professionele context wordt bereikt door in gezamenlijkheid de professionele ruimte te verbreden, de autonomie te vergroten en het ophalen en delen van kennis. Samen leren wordt ook breder getrokken dan het eigen bestuur met andere scholen/besturen, ouders en professionaliteit. De professionele kwaliteitscultuur is ingericht op de behoeften van de medewerkers. Het bestuur stuurt (aan) op het lerend vermogen van de organisatie en het delen van good and best practices.”

Dit vertaalt zich onder andere in ons streven naar de ontwikkeling van de medewerkers tot nog betere medewerkers. Doen we de goede dingen ook goed? Daartoe leggen het MT de IB-ers en waar nodig/gevraagd coördinatoren en specialisten klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwaarden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: trots, verbondenheid en ontwikkeling. Deze kernwoorden vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we met en van elkaar leren in professionele leergemeenschappen (projectgroepen) en dat de eigen ontwikkeling wordt bijgehouden in een bekwaamheidsdossier binnen DDGC (De Digitale GespreksCyclus).

5.5 In gesprek met en zicht hebben op medewerker,

Een MT-lid legt jaarlijks bij iedere medewerker één à twee keer een klassenbezoek af. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kijkwijzers zoals deze binnen DDGC worden aangeboden. Na afloop van het klassenbezoek volgt standaard een gesprek met de medewerker waarin de ontwikkelpunten worden bepaald en de eventuele follow-up wordt vastgelegd. Eén klassenbezoek is altijd voorafgaand aan een gesprek vanuit de gesprekscyclus. De bevindingen van het klassenbezoek worden tijdens dat gesprek besproken. Naast klassenbezoeken onderscheiden we ook fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier binnen DDGC.

5.6 Visie op bevoegd zijn en bekwaam worden en blijven.

Om op Olivijn te kunnen werken als leerkracht dienen medewerkers te beschikken over de juiste bevoegdheid of zicht te hebben op het behalen van een lesbevoegdheid. Gezien het lerarentekort onderzoeken we continu welke oplossingen er te creëren zijn om de groepsbezetting in stand te houden ten behoeve van onze leerlingen. Zo is het voorgekomen dat een noodmaatregel is ingezet waarbij aantoonbaar bekwame onderwijsassistenten delen van de week de primaire verantwoordelijkheid voor een groep kregen. De eindverantwoordelijkheid lag daarbij altijd bij de leerkracht. Ook staan we open voor zij-instroomtrajecten binnen onze organisatie.

Olivijn vindt het van belang dat nieuwe medewerkers zich het onderwijs en de school eigen kunnen maken. De formele begeleiding is de taak van het MT. Naast de formele begeleiding worden er tevens een 'coach' en een 'buddy' gekoppeld aan de nieuwe medewerker. De coach is veelal LC-leerkracht en is er om de nieuwe medewerker te begeleiden en te coachen op het gebied van onderwijsinhoudelijke- en leerlingenzaken. De 'buddy' is een vraagbaak voor allerlei praktische vragen m.b.t. het klassen- en schoolgebeuren. Naast de begeleidingsgesprekken met de intern begeleider vinden er gedurende de begeleidingsperiode verschillende gesprekken met een MT-lid plaats. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt, dat wordt toegevoegd aan het personeelsdossier (bekwaamheidsdossier) van de desbetreffende medewerker. De observaties, de begeleidingsgesprekken en de functioneringsgesprekken zullen gebruikt worden bij het beoordelingsgesprek om te bepalen of het contract kan worden omgezet naar onbepaalde tijd. Als afsluiting van dit traject wordt een vervolfbegeleidingstraject afgesproken en zal de nieuwe medewerker mee gaan in de gesprekkencyclus.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de medewerkers wordt jaarlijks een professionaliseringsaanbod opgesteld, veelal weggezet in studiedagen en naschoolse bijeenkomsten, welke afgestemd is op de resultaten van de digitale gesprekscyclus, de korte en lange termijn onderwijskundige en organisatiedoelen en de doelen vanuit het Koersplan van de stichting.

In de komende jaren willen wij ernaar toe werken dat iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier. In het bekwaamheidsdossier zijn de resultaten op het gebied van professionalisering en scholing opgenomen die een medewerker in de loop van de tijd heeft behaald. Het bekwaamheidsdossier wordt vanaf scholjaar 2020-2021 binnen DDGC beheerd door de medewerkers waarmee zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen op het gebied van de kwaliteit van hun beroepsuitoefening en professionalisering. Het dossier geeft het MT informatie zodat de professionele ontwikkeling gestimuleerd kan worden in lijn met het beleid van het onderwijs. Dit maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid.

5.7 Visie op leren van en met elkaar

Naast de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid moet de leerkracht en assistent ook een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding hebben. Men moet zich willen blijven ontwikkelen in zijn/haar werk en het belangrijk vinden om dat samen met collega's te doen. Een van de mogelijkheden die de medewerker hiervoor kan inzetten is collegiale consultatie. Medewerkers worden in overleg met het MT in de gelegenheid gesteld een klassenbezoek af te leggen bij een collega of binnen een

andere (school) organisatie. Het doel van de collegiale consultatie wordt in overleg bepaald. Ook streeft de school ernaar om zogenaamde 'gluren bij de burens'-dagdelen in te plannen waarin alle medewerkers een collegaschool bezoeken en vice versa, waarna op een gezamenlijk studiemoment tips en tops onderling worden gedeeld. Hierbij refereren we ook aan principe 5 uit het Koersplan: Wat goed werkt bij een ander, werkt ook goed bij ons en vice versa .

Kijken bij elkaar is een snelle en doelgerichte manier van leren; observeren en zien wat werkt en analyseren wat tot succes leidt en dat vernemen.

Tot slot is Olivijn in samenwerking met Passend Onderwijs gestart met het opzetten van audits. Vanaf schooljaar 2020-2021 worden bijeenkomsten gepland waarin afspraken worden opgesteld en auditoren worden opgeleid.

5.8 Visie op onderlinge (interne) professionele communicatie

Goed met elkaar communiceren is een van de belangrijkste kenmerken van een professionele cultuur: openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar luisteren en de intentie om elkaar te begrijpen is in onze school van groot belang. De meeste interne communicatie betreft de communicatie binnen de school. Maar ook vanuit bijvoorbeeld directie en bestuur wordt gecommuniceerd met de medewerkers. De directie gaat in gesprek met medewerkers om te praten over hun welbevinden. Op Olivijn vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier onder andere de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom hanteren we een zo helder mogelijke overlegstructuur en worden er indien nodig effectief mogelijke hulpmiddelen gebruikt.

Als het gaat om communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken.
- Vergaderingen worden goed voorbereid.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

5.9 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op moment van schrijven is er een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij gaan voor de beste mensen op de juiste plaats.

6 Ouders en Partners

6.1. Samenwerking met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke, fysieke en cognitieve ontwikkeling van (hun) leerlingen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden en voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Wij gaan daarom in de loop van schooljaar 2020-2021 met een digitaal ouderportaal starten die kan worden ingezet om vanuit school, de groep(en) of de ouders leuke, interessante of belangrijke zaken uit te wisselen. In 2020 is een nieuwe website gelanceerd waarin nieuwsitems geplaatst worden en waarin de komende jaren meer en meer diverse documenten zijn terug te vinden. In 2020 zijn wij tevens gestart met een maandelijks koffiemoment. In de komende beleidsperiode willen wij ouderbetrokkenheid borgen in beleid Ouderbetrokkenheid en participatie en m.b.v. borging op papier jaarlijks activiteiten zichtbaar en voelbaar maken binnen de school.

6.2 Overleg met de medezeggenschapsraad

Wij hechten veel waarde aan de samenwerking met ouders. Een belangrijk onderdeel in deze samenwerking is de dialoog binnen de medezeggenschapsraad, waarbinnen ouders en medewerkers de achterban vertegenwoordigen. De MR overlegt met de schoolleiding over de organisatie en inrichting van de school in algemene zin. In het jaarverslag van de MR (zie website) is te lezen wat binnen de MR is besproken. Onze MR bestaat uit personeels/oudergeleding van Olivijn, Aventurijn en Bongerd.

Daarnaast hebben wij een ouderraad. Zij verzorgen veelal organisatorische zaken voor Olivijn en ook zij hebben regelmatig overleg onderling en met directie/ medewerker Olivijn.

6.3 De kracht van samenwerken in de keten (onze partners)

Olivijn werkt effectief samen met diverse ketenpartners. Deze samenwerking is met name gericht op de zorgondersteuning, revalidatie, verzorging, opvang en vrije tijdsbesteding na schooltijd. Daarnaast werken wij samen met partners voor bijvoorbeeld logopedie en fysiotherapie hetgeen wij waar mogelijk intern faciliteren. In ons nevengebouw op nr. 11 heeft een aantal zorgpartners eigen ruimten ter beschikking waardoor ze in direct contact kunnen blijven met de school. Het plein wordt ook door hen ingezet, veelal na schooltijd. Uiteraard werken wij samen met het samenwerkingsverband van Almere ten behoeve van beleidsvorming, toelaatbaarheid en financiën. Ook werken we constructief samen met de gemeente als het gaat om afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda, beschikkingsbeleid, bestemmingsplannen en dergelijke. In het kader van onze zorg en de overleggen die gevoerd worden werken wij verder nog samen met een leerplichtambtenaar, fysiotherapeuten, jeugdartsen, de wijkagent, Veilig Thuis, revalidatieartsen, een schoolmaatschappelijk werker en een psycholoog.

6.4 Samenwerking met onderwijspartners

Leerlingen in het SO stromen veelal uit naar het VSO. Wij werken nauw samen met VSO Aventurijn, een collegaschool binnen de stichting en gelegen naast Olivijn. Bij de overdracht van SO naar VSO is er altijd sprake van een warme overdracht. Ook zijn er leerlingen die uitstromen naar SBO, PRO, VO of KDC, dit zijn over het algemeen organisaties waar wij al geregeld contact mee hebben, wat de overdracht vergemakkelijkt.

7. Kwaliteit en middelen

7.1 Onze visie op kwaliteit

De centrale vraag van het kwaliteitsbeleid op Olivijn is: werken we optimaal aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Langs het kwaliteitsbeleid leggen wij op transparante wijze verantwoording af aan ouders, bestuur, inspectie en andere belanghebbenden.

We willen in dit schoolplan graag laten zien hoe we zorgdragen voor de basiskwaliteit en de borging van hoogstaand onderwijs aan al onze leerlingen. We gaan graag nog een stap verder. Dit schoolplan biedt namelijk tevens een podium voor het uiteenzetten van onze eigen ambities als het gaat om de kwaliteit: ambities die ons verder brengen, met een 'kleuring' die bij Olivijn past. Belangrijk voor al het handelen op Olivijn is dat we altijd werken vanuit de gedachte: 'wat levert wat we doen op voor de leerlingen van Olivijn'? We werken samen en betrekken de wereld, onze 'critical friends', om vanuit een stevige PDCA-cyclus ook de elementen 'share' en 'learn' explicieter vorm te kunnen geven. Door onszelf te ontwikkelen en verder te professionaliseren, te borgen wat goed gaat en opnieuw in te zetten wat verbeterd kan worden, streven we naar kwalitatief hoogstaand onderwijs, in gedeelde doelen waar dat kan en 'op maat' waar dat nodig is. We zien dit schoolplan dan ook als een levend document van waaruit we planmatig sturing geven aan onze schoolorganisatie. Met het hanteren van dit schoolplan wil Olivijn nadrukkelijk de ontwikkelmogelijkheden van leerlingen, team en ouders vergroten. We zien het cyclisch werken vanuit dit schoolplan (met verslaglegging en borging in Schoolmonitor.nl) nadrukkelijk als het vliegwiel voor het versterken van de kwaliteitscultuur. De kwaliteitszorg is van en voor iedereen! Daarom is het versterken van die kwaliteitscultuur en -zorg expliciet als een van de hoofddoelstellingen opgenomen onder de ambities in dit schoolplan.

7.2 Zorg en begeleiding

Op SO Olivijn wordt kwaliteitszorg gekoppeld aan schoolontwikkeling. Alle ontwikkelprojecten waar een school aan werkt, worden geplaatst in de kwaliteitszorgcyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, vastleggen (borgen of verbeteren) en daar waar nodig bijstellen. De basis van de kwaliteit ligt in het primaire proces. We maken hiervoor gebruik van de PDCA-cyclus van Deming (plan, do, check, act). Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht is.

7.3 Zicht op de ontwikkeling en resultaten van de leerlingen.

Binnen Olivijn is sprake van een uitgebreide ontwikkelde en beschreven ondersteuningsstructuur, neergezet door onze specialisten, de orthopedagogen en Ib-ers en leerkrachten uit het team (op te vragen bij de directie). In samenspraak met een externe procesbegeleider en met het MT is deze ondersteuningsstructuur nu zo goed als volledig beschreven en kan deze de komende vier jaar in compleetheid geïmplementeerd worden in het team, opdat alle klassenteams volgens de PDCA van deze ondersteuningsstructuur consequent, effectief en met de juiste vragen voor ogen handelings- en opbrengstgericht kunnen werken in de groepen en met de individuele leerlingen.

Het CVB heeft een belangrijke plaats binnen de ondersteuningsstructuur, zodat zowel de verschillende expertises als in toenemende mate de inbreng van de leerkrachten gebruikt worden voor het goede onderwijs en goede beslissingen in de handelingen die (verder) nodig zijn voor de leerlingen.

7.4 Zicht op (de ontwikkeling van) het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerker

Leerkrachten zijn dé succesfactor t.b.v. hoge opbrengsten. Om zicht te hebben op de kwaliteit van leerkrachten voeren wij jaarlijks lesobservaties uit m.b.v. een observatieformulier. Verder motiveren wij medewerkers om elkaars lessen te observeren, samen te reflecteren en op basis hiervan met elkaar te leren en dagelijks het onderwijs te verbeteren. Samen met de leerkrachten wordt een analyse gemaakt van de observaties en worden verbetervoorstellen gemaakt, welke verwerkt worden in de jaarplannen.

7.5 Reflectie op zelfevaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en leerlingen (waaronder monitoring sociale veiligheid)

Om het effect van ons onderwijs te bepalen, vragen wij iedere vier jaar de mening van medewerkers, ouders en leerlingen. Dit doen wij door een tevredenheidsonderzoek. Elk jaar voeren wij een zelfevaluatie(audit) uit. Daarnaast brengen we jaarlijks het sociaal emotioneel functioneren van de leerlingen in kaart.

De input uit deze onderzoeken gebruiken wij bij het opstellen van nieuw beleid en het schoolplan. Tevens bieden de onderzoeken belangrijke input om tussentijds beleid aan te scherpen, geborgd in de jaarplannen. In de teamoverleggen bespreken wij de resultaten. Op MR-niveau worden onderzoeken en analyse besproken. Via onze ouderberichten koppelen wij uitkomst en analyse terug naar alle ouders en de ketenpartners.

7.6 Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan

Goede kwaliteitszorg start met een goed plan. Ieder jaar maken we een inhoudelijk jaarplan waarin we ambities, doelen en activiteiten beschrijven die dat jaar richting geven aan de schoolontwikkeling. Elk schooljaar verdeelt het team zelf de werkgroepen, waarmee de regie bij het team blijft liggen en gemonitord door de directie. Dit is mede geborgd in het werkverdelingsplan.

In dit schoolplan borgen wij onze ambities en de doelen voor de komende jaren. Het schoolplan is een statisch document. De jaarplannen zijn de documenten waarin de ambities jaarlijks uitgewerkt worden. Wij evalueren de jaarplannen teambreed. Samen wordt bekeken welke doelen en acties nodig zijn om de gestelde ambities in het schoolplan te behalen. Daarnaast wordt jaarlijks het jaarplan geëvalueerd met de medezeggenschapsraad. Zo blijven de ambities uit het schoolplan elk jaar voorzien van nieuwe energie. De schoolgids en het jaarplan zijn voor ons dé belangrijkste bijlagen voor het schoolplan en zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

7.7 Kwaliteitsontwikkeling binnen SAS

Ook bovenschols werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het koersdocument en de gezamenlijke ambities geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de school invulling geeft aan het beleid van de stichting.

Eens per jaar krijgt iedere school een interne audit om zo te reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling. Door middel van deze instrumenten en besprekingen meten wij het effect van ons onderwijs en nemen wij besluiten wanneer de effecten anders zijn dan verwacht.

7.8 Visie op Veiligheid

Op Olivijn werken we aan een voor de leerlingen veilige school met een veilig klimaat. Naar school gaan moet leuk zijn. Veel van onze leerlingen bezoeken onze school een flink aantal jaren. Wij vinden dat onze school veilig moet zijn. Daarmee bedoelen we dat onze leerlingen zichzelf moeten kunnen zijn, zodat zij op een goede manier zichzelf kunnen ontwikkelen. Om onze school nog veiliger te maken hebben we allerlei maatregelen genomen. Deze maatregelen hebben zowel met de sociale als de fysieke schoolveiligheid te maken.

Het ruimtelijk domein (de fysieke schoolveiligheid)

In het ruimtelijk domein staan het gebouw en de directe omgeving centraal. In het gebouw gaat het om het stellen, beschrijven en handhaven van de Arboret en de gedragsregels voor leerlingen. Verder wordt de bedrijfshulpverlening geregeld en uitgevoerd.

Het institutioneel domein

In het institutioneel domein staat de samenwerking met externe partners in het middelpunt. Er kan daarbij een onderscheid gemaakt worden tussen partijen waarmee functioneel samengewerkt wordt (bijv. zorgpartners, CJG, etc.) en partijen waaraan volgens de normen voor governance verantwoording afgelegd wordt (de zogenaamde stakeholders).

Het sociaal domein (de sociale schoolveiligheid)

In het sociaal domein komt de sociale veiligheid aan de orde en daarmee het pedagogisch klimaat van onze school. Het pedagogisch klimaat wordt bepaald door de wijze waarop de lessen gegeven worden en de vorm waarin de begeleiding georganiseerd is. Hoe meer beide geïntegreerd zijn, hoe veiliger de school wordt. Dit domein heeft daarom ook raakvlakken met het onderwijskundig domein. De sociale schoolveiligheid betreft zaken die te maken hebben met psychosociale belasting van leerlingen en personeel. Hieronder vallen seksuele intimidatie, agressie en geweld, (digitaal) pesten, discriminatie en gender-discriminatie en -intimidatie. T.b.v. preventie, signalering en bespreking hebben wij de beschikking over interne contactpersonen en is er een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon beschikbaar.

Met de politie is afgesproken dat bij bijzondere problemen binnen of buiten de school overlegd kan worden met de wijkagent.

Het onderwijskundig domein

Veiligheid kan worden gewaarborgd door middel van aantrekkelijk onderwijs. Uitgaande van de stelling dat aantrekkelijk vormgegeven onderwijs tot tevreden leerlingen leidt, kan aangenomen worden dat dit ook tot minder gedragsproblemen bij leerlingen leidt en daarmee tot een veilige school. Er wordt binnen dit domein dus een directe relatie gelegd tussen het primaire proces en de mate van veiligheid.

Eigen aspecten

Het (ortho)pedagogisch handelen van alle medewerkers op Olivijn leidt tot een veilige en motiverende leerwerksituatie voor iedereen. Integraal wordt gewerkt aan schoolveiligheid en leerlingen en de medewerkers gaan op een respectvolle manier met elkaar om waarbij begrip en kennis van andere culturen aan de basis ligt. In de school hanteren wij de grondregels van PBS (www.swpbs.nl/pbs).

Olivijn heeft vanwege de Wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling medewerkers opgeleid tot aandachtsfunctionarissen. Zij hebben een specifieke deskundigheid op het gebied van kindermishandeling en huiselijk geweld. Elke medewerker wordt geacht te handelen conform de Meldcode, waarbij onze CVB een coördinerende rol kent bij eventuele casuïstiek.

Monitoren van de veiligheid

Jaarlijks wordt de veiligheid van de leerlingen gemonitord. Dit doen wij met een speciaal voor onze leerlingen ontwikkeld instrument. De veiligheid van medewerkers monitoren wij via een medewerkers-tevredenheidsonderzoek vanuit DUO en een risico-inventarisatie (RI&E). De frequentie borgen wij in de kwaliteitsagenda.

ARBO-beleid

Olivijn streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting. Om dit te bereiken is de school op een zodanige wijze georganiseerd dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Hiervoor worden jaarlijks realistische doelen vastgesteld en geëvalueerd. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Dit is op schoolniveau zichtbaar in protocollen. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. Speciale aandacht gaat uit naar de inzet van nieuw personeel, ouderen, herintreders en eventuele arbeidsgehandicapten. De doelstellingen van het Arbobeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met bestuur, directie en medezeggenschapsraad. De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het overleg tussen bestuur en directie en worden opgenomen in het jaarplan. Naar aanleiding van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wordt een plan van aanpak opgesteld zodat dit door bestuur, directie en medezeggenschapsraad kan worden gemonitord.

7.9 Financieel

Om ambities te behalen zijn financiële middelen voor handen. In dit schoolplan eindigen wij met inzicht hoe wij zicht en grip houden op onze financiën.

7.9.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de eigen schoolbegroting en de meerjarenbegroting van de Stichting. De bestuurder is samen met de directeur eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen als het gaat om Olivijn. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Daarnaast is het beleid er ook op gericht dat er doelmatig en rechtmatig met de beschikbare middelen omgegaan wordt. Alle lumpsumgelden worden door de stichting beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Materiële bekostiging wordt berekend over een kalenderjaar. De personele bekostiging is gebaseerd op de 'T-1 systematiek'. Dit houdt in dat de personele bekostiging berekend wordt op het leerlingaantal van één jaar eerder (1 oktobertelling). Het bestuur zorgt voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft de controller diverse digitale middelen tot diens beschikking, evenals dat de scholen middelen hebben om uitgaven te verantwoorden.

De controller stelt elk kwartaal een rapportage op. Deze wordt besproken met de bestuurder en de directeur. De directeur ontvangt tevens een exploitatieoverzicht per budgethouder. Ook deze exploitatieoverzichten worden besproken zodat de eventuele uitputting van budgetten nauwkeurig gevolgd kan worden. Ook de MR ontvangt regelmatig een update over de ontwikkelingen van de exploitatie. In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in de ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarlijks bestuursverslag en doet in de rvt sas regelmatig verslag van de uitputting van de begroting.

7.9.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op stichtingsniveau binnen en worden daar beheerd en verdeeld in overleg met de directie(s). Er wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (werkdruk, opbrengstgericht werken, cultuur, leiderschap etc.). De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden. De ouderraad zoekt voor speciale activiteiten aanvullende geldmiddelen in de vorm van subsidies en giften. De hoogte van deze bijdragen worden jaarlijks in de schoolgids van de school vermeld.

7.9.3 Interne geldstromen

De ouders/verzorgers van de leerlingen betalen jaarlijks een vrijwillige bijdrage waaruit we de kosten van bijzondere festiviteiten, vieringen, de schoolreizen en het kamp bekostigen. De ouderraad vraagt na goedkeuring van de MR van onze ouders een vrijwillige bijdrage per kind. Het beheer van de ouderbijdrage is in handen van de ouderraad. Buiten de ouderbijdragen vragen we geen andere financiële bijdragen aan de ouders/verzorgers. De school hanteert een kas die gevuld wordt vanuit opbrengsten van bijvoorbeeld een schoolfeest, veiling of gift. De kas wordt in de praktijk meerdere malen, maar minimaal eens per jaar geteld. Na de kascontrole gaat de informatie door naar de controller van de stichting.

7.9.4 Sponsoring

Het ministerie van OCW heeft basisafspraken aangereikt voor sponsoring in het onderwijs. Wij handelen conform het geldende landelijke sponsorconvenant 2020-2022.

BRONNEN:

Koersdocument SAS 2019-2022

Schoolgids

Schoolondersteuningsprofiel

Zelfevaluatie op schoolniveau.

Kwaliteitsonderzoeken

Inspectierapport

Ondersteuningsstructuur Olivijn