Strategisch Beleidsplan 2022 - 2026
Herman Broerenstichting

Instemming verleend door de MR d.d. 16 juni 2022.
Goedkeuring verleend door de Raad van Toezicht d.d. 21 juni 2022.
Vastgesteld door het bestuur d.d. 28 juni 2022.

Inhoudsopgave

1 Voorwoord 3
2 De Herman Broerenstichting 4
3 Missie, visie en kernwaarden 5
3.1 Motto 5
3.2 Missie 5
3.3 Visie 5
3.4 Kernwaarden 5
4 Input voor onze strategische koers 6
4.1 Een korte terugblik op wat we bereikt hebben 6
4.2 Trends en ontwikkelingen 7
4.3 Zelfevaluatie 8
4.4 SWOT-analyse 9
5 Koersuitspraken 2022-2026 10
5.1 Leerlingen boeien en laten bloeien 11
5.2 Medewerkers boeien, laten groeien en bloeien 11
5.3 We doen het samen 12
5.4 Wij blijven gaan voor kwaliteit! 12

Colofon

Versie **6** (28 juni 2022)

Auteurs Floris Dekker, Diane van Diemen (Het Onderwijsbureau) en Maarten van Kesteren

Met dank aan Roy Jongejan, Jasper Knulst, Marjan Lagraauw, Monika van Hengel, Marja Becht, Ingrid Weijer, Anne van Gils, Kenneth Mackay, Robert Volkers, Sylvia van den Ende, Maaike Radix, Harold Smits, Lydia de Lange, Irene Bevelander, Karin Boevé, Karina Steentjes, Denise Sies-van Wees, Henk Ordelman, Fons Groen, Anneke Kramer en Ravindra Kewal

Waar in dit document geschreven wordt over ouders, dan wordt bedoeld ouder(s)/verzorger(s) en waar geschreven wordt over hij, dan wordt bedoeld hij/zij.

1 Voorwoord

Dit is het strategisch beleidsplan van de Herman Broerenstichting voor de periode van 2022-2026. Het is het tweede strategisch beleidsplan in de geschiedenis van onze stichting. Door met een strategisch beleidsplan te werken, maken we ruimte voor een schoolplan voor elke locatie. De locaties kunnen hierdoor slagvaardiger werken en er ontstaat ruimte voor eigen beleid per locatie. Dit beleid kan dan ook beter worden afgestemd op de regio en de samenwerkingsverbanden waar de locatie onder valt.

Het strategisch beleidsplan is richtinggevend voor de concrete ontwikkeling van het onderwijs binnen onze organisatie en is kaderstellend voor de invulling van de schoolontwikkeling voor de periode 2023-2027.

Op 17 maart 2022 vond onze strategiedag plaats welke georganiseerd werd door Floris Dekker en Diane van Diemen van Het Onderwijsbureau. Aan deze dag namen deel de volledige MT's van de beide locaties, de arbeidscoördinatoren, de kwaliteitsmedewerker, alle leden van de Commissie van Begeleiding, twee leden van de medezeggenschapsraad, twee medewerkers van het bestuursbureau en twee leden van de Raad van Toezicht.

Met de input van de strategiedag is dit plan geschreven en is in concept vorm aangeboden aan de Management Teams van de locaties, de medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Opmerkingen en aanvullingen die van hen gekregen zijn, zijn meegenomen in deze definitieve versie van het strategisch beleidsplan.

Maarten van Kesteren
College van Bestuur

2 De Herman Broerenstichting

De Herman Broerenstichting is opgericht op 1 oktober 1970. De stichting heeft tot doel: het geven van onderwijs en het ook op andere wijze behartigen van de belangen van kinderen met een verstandelijke beperking, teneinde hen voor te bereiden op een eigen plaats in de maatschappij.

De bestuurder vormt het bevoegd gezag van de stichting en legt o.a. verantwoording af aan de Raad van Toezicht, welke bestaat uit vijf personen. Het bestuur hanteert de code voor goed bestuur van de PO-raad.

De Herman Broerenstichting heeft twee locaties: locatie Delft en locatie Westland. Elke locatie bestaat uit drie afdelingen. Locatie Delft kent de afdelingen SO Delft, VSO Delft en OZG (onderwijszorg) Delft. Locatie Westland kent de afdelingen SO Naaldwijk, VSO Naaldwijk en OZG Monster. De directie van de Herman Broerenstichting bestaat uit de locatiedirecteur Delft en de locatiedirecteur Westland.

Iedere locatie wordt aangestuurd door de locatiedirecteur. Hij is voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de psycholoog, de schoolmaatschappelijk werker en de jeugdarts deel van uitmaken.
Elke locatie heeft een management team (MT) waar de locatiedirecteur voorzitter van is. Het MT bestaat uit de teamleider SO, de teamleider VSO en de teamleider OZG. In het MT Westland zit daarnaast ook de coördinator arbeidstoeleiding.

De scholen zijn gehuisvest in 4 schoolgebouwen. Op 1 oktober 2021 stonden er 292 leerlingen ingeschreven. Op 31 december 2021 werkten er 123 medewerkers (88 FTE) bij de Herman Broerenstichting. Deze aantallen zijn exclusief externe medewerkers.

Om de organisatie goed te faciliteren, het bestuur te ondersteunen en zo de gestelde doelen te bereiken is gekozen voor een bestuursbureau onder leiding van de bestuurder. Binnen het bestuursbureau zijn werkzaam: een bestuursmedewerker Financiën, een bestuursmedewerker Personeel, een secretaresse College van Bestuur, een facilitair medewerker en een administratief medewerker Personeel. Het bestuursbureau is gevestigd op de eerste verdieping van het Herman Broerencollege in Delft.

De Herman Broerenstichting participeert in zes samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs en voor voortgezet onderwijs in Delft, Westland en Den Haag. Daarnaast heeft de stichting met twee zorginstellingen een intensieve samenwerking: Ipse de Bruggen en 's Heeren Loo.

3 Missie, visie en kernwaarden

3.1 Motto

‘Leren moet je doen’, dat is en blijft ons motto. Wij willen met ons speciale aanbod, in samenwerking met onze ouders en andere partners, eraan bijdragen dat leerlingen met een verstandelijke beperking goed voorbereid zijn op leven en werken in de huidige maatschappij. Vanuit onze passie voor deze doelgroep werken wij zo praktisch mogelijk aan cognitieve en sociale ontwikkeling. Met als doel dat onze leerlingen gelukkig zijn en zo zelfredzaam mogelijk hun plek in de wereld innemen.

3.2 Missie

Wij bieden onze leerlingen met een verstandelijke beperking een veilige plek waar zij een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken, vrijetijdsbesteding en welzijn.

3.3 Visie

Wij dragen zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de zelfredzaamheid van onze leerlingen.

3.4 Kernwaarden

Bij alles wat we doen en van de leerlingen verwachten, laten we ons leiden door onze kernwaarden. Onze kernwaarden in het kort:

- Veiligheid: als voorwaarde voor ontwikkeling
- Vertrouwen: ‘ik geloof in jou’ uitstralen en denken in en aansluiten bij mogelijkheden
- Verantwoordelijkheid: voorbereiden op de toekomst door zelf te ontdekken en zelf met oplossingen te komen
- Waardering: uitstralen dat de leerling er mag zijn: ‘ik ben er voor je’.

Ons uitgangspunt is altijd: eerst de basis, dan bouwen. Eerst relatie, dan prestatie.
We hebben onze kernwaarden uitgewerkt in concreet gedrag dat we verwachten van medewerkers en leerlingen. De waarden en gedragsverwachtingen zijn kernachtig samengevat in de grondwet die elke locatie heeft opgesteld.

4 Input voor onze strategische koers

4.1 Een korte terugblik op wat we bereikt hebben

In het strategisch beleidsplan 2018-2022 waren 4 koersuitspraken opgenomen. Bij elke koersuitspraken waren acties opgenomen. De onderstaande acties zijn gerealiseerd.

Passend en eigentijds aanbod

- We hebben beter inzicht in de kenmerken van onze doelgroep en zorgen voor een actueel School OndersteuningsPlan (SOP) per locatie, waarin duidelijk beschreven is wat onze grenzen zijn.
- Wij realiseren in Delft een onderwijs-zorglocatie voor kinderen en jongeren met een verstandelijke beperking van 4-20 jaar.
- We zorgen voor aanpassingen in fysieke omgeving, ICT-middelen en onderwijsaanbod, die passend zijn bij huidige en eigentijdse ontwikkelingen, onze doelgroep en de uitstroommogelijkheden.
- We maken de vaardigheidsmeter voor onze medewerkers passend bij de doelgroep.
- We werken aan gerichte scholing van medewerkers, in relatie tot de veranderende doelgroep en aanpassingen in ons onderwijsaanbod.
- We monitoren de veiligheid en het ziekteverzuim van medewerkers.
- We monitoren de veiligheid van leerlingen.
- We maken beleid, afspraken en acties betreffende veiligheid en incidenten.
- We nemen de leerlingen mee in hun eigen ontwikkeling en we stimuleren het eigenaarschap over het individuele onderwijsaanbod waar dit mogelijk is.

Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen

- We betrekken medewerkers op diverse manieren bij beleid.

‘Leren moet je doen’ in de praktijk

- We herijken onze visie en missie.
- We werken aan PR en communicatie, passend bij onze missie/visie/motto en bijdragend aan een positief imago en herkenbaarheid.

Wij gaan voor kwaliteit

- We hebben de opbrengsten op individueel, groeps- en schoolniveau in beeld.
- We voeren acties en verbeterpunten uit op basis van de opbrengsten.
- Bij werving en selectie houden we rekening met benodigde kwaliteiten en expertise.
- In onze PR en communicatie is aandacht voor de trots en de ontwikkeling van onze leerlingen en medewerkers.
- We investeren in de huisvesting in Naaldwijk.
- We geven locaties meer zeggenschap over financiën; de locaties werken met een eigen begroting.
- We gebruiken financiële reserves om de onderwijskwaliteit te verhogen.

4.2 Trends en ontwikkelingen

Er zijn verschillende trends en ontwikkelingen waar wij in onze plannen voor de komende jaren rekening mee willen en moeten houden:

Onderwijskundige ontwikkelingen

De onderwijskundige ontwikkelingen volgen elkaar snel op. We volgen deze ontwikkelingen en vertalen deze naar onze doelgroep.

Financiering van ons aanbod

Met ingang van 1 januari 2023 wordt onze wijze van bekostiging gewijzigd. We gaan dan over naar de vereenvoudigde bekostiging. Dit heeft een negatief effect op ons vermogen, maar we blijven een financieel gezonde organisatie. De teldatum (was 1 oktober) wordt door de vereenvoudigde bekostiging gewijzigd naar 1 februari.
De zorgmedewerkers worden bekostigd vanuit de WLZ (wet langdurige zorg) en de Jeugdwet. Deze inzet doen we in nauwe samenwerking met Ipse de Bruggen en ’s Heeren Loo. Deze bekostiging is niet altijd toereikend, hiervoor wordt in overleg met onze zorgpartners naar oplossingen gezocht.

Lerarentekort

Het lerarentekort is inmiddels structureel merkbaar geworden in onderwijsland. Wij zoeken naar kansen en mogelijkheden om hier op te anticiperen en het lesgeven aan onze doelgroep aantrekkelijk te houden.

Gemeentelijke besluiten

De gemeenten nemen diverse besluiten. Bijvoorbeeld over financiering en gebouwen, zoals de sluiting van het zwembad in Delft. Wij zijn en blijven op de hoogte van gemeentelijke besluiten, laten namens onze leerlingen onze stem horen en denken mee in regionale ontwikkelingen.

Inclusief onderwijs

In het coalitieakkoord van 2021 is opgenomen dat er gestreefd wordt naar inclusief onderwijs, waarbij kinderen met en zonder een beperking of ziekte samen naar school gaan. Sinds de invoering van Passend Onderwijs wordt hiertoe beleid ontwikkeld door de samenwerkingsverbanden. De komende jaren zal dit beleid verder worden ontwikkeld en zullen wij als organisatie hierop moeten anticiperen.

Digitalisering

Onze maatschappij is steeds meer ingesteld op het gebruik van digitale middelen. Investeren in scholing van onze medewerkers en de aanschaf van digitale middelen zijn noodzakelijk. Zo kunnen wij onze leerlingen voorbereiden op werken en leven in een digitale maatschappij.

Ontvlechting SO/VSO

In het coalitieakkoord van 2021 is opgenomen dat het gespecialiseerd voortgezet onderwijs zo snel als mogelijk wordt ondergebracht bij het voortgezet onderwijs. Wij zullen deze ontwikkeling nauw volgen en onderzoeken hoe dit voor onze organisatie moet worden ingevoerd.

Loonkloof PO en VO dichten en één CAO

In het coalitieakkoord van 2021 is opgenomen dat de loonkloof tussen PO en VO wordt gedicht en men streeft naar één CAO voor leraren en bestuurders in het funderend onderwijs. Dit zal de ontvlechting van SO/VSO voor onze organisatie eenvoudiger maken.

4.3 Zelfevaluatie

Vooraf aan de strategiedag is door de locaties een zelfevaluatie, gebaseerd op het nieuwe onderzoekskader van de inspectie, ingevuld.

De volgende onderdelen van de kwaliteitsgebieden scoorden voldoende tot goed:

- OP1 Aanbod
- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
- OP4 Onderwijstijd
- OP5 Praktijkvorming/stage
- VS1 Veiligheid
- VS2 Schoolklimaat
- OR1 Resultaten
- SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
- SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De volgende onderdelen van de kwaliteitsgebieden verdienen nog aandacht en worden meegenomen in de jaarplannen van de locaties:
OP6 Afsluiting

- De VSO-school verstrekt de leerlingen die daarvoor in aanmerking komen een VSO-diploma inclusief een portfolio met de behaalde resultaten.
- De VSO-school verstrekt een verklaring aan de leerlingen die een deel van het programma hebben voltooid (en dus niet in aanmerking komen voor een schooldiploma).

OR (onderwijsresultaten) 2 Sociale en maatschappelijke competenties

- De school heeft op basis van de kenmerken van de leerlingenpopulatie ambitieuze streefniveaus (vastgesteld) voor de sociale en maatschappelijke competenties die de leerlingen kunnen bereiken.
- De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij.
- De school gaat gedurende de schoolperiode na of de resultaten in overeenstemming zijn met de eigen norm. De school brengt de resultaten op een betrouwbare en inzichtelijke manier in kaart.

SKA (sturen, kwaliteitszorg en ambitie) 1 Visie, ambities en doelen

- De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid.
- De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit.
- De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert.
- De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap
- De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle leerlingen.

4.4 SWOT-analyse

Er is een SWOT uitgevoerd met de thema's: kwaliteitsbeleid, onderwijskundig beleid, personeel, organisatie en extern. Een samenvatting van de belangrijkste aspecten:

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Professionaliseringsaanbod	Teveel beleidsstukken
Begeleidingsplan nieuwe medewerkers	Eigenaarschap
Inscholingsprogramma	Verdieping en borging van beleid
Bewegend leren	Hoge werkdruk voor ib'ers en coördinatoren
Pedagogisch klimaat	Nog niet altijd doorgaande lijnen in onderwijsaanbod
Onderwijszorg	NT2
Leren moet je doen!	Lessen voorbereiden kost veel tijd
Vaardigheden onderwijsassistenten	Sturen op data
Goed vertegenwoordigd in samenwerkingsverbanden	Borgen
Financieel gezonde organisatie	Eén brinnummer
Facilitering door medewerkers bestuursbureau	Eén facilitair medewerker voor vier gebouwen
Goede samenwerking en organisatie van MR	Fysieke ruimte
Onderwijsassistenten kunnen doorgroeien naar leraar	Bemensing MR en deelraden
Betrokken, gemotiveerde en tevreden medewerkers	Teveel teamleden voor één locatiedirecteur
Begeleiding bij verzuim	Duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheid
Kleinschaligheid organisatie	Feedback geven en ontvangen
Fouten maken mag	Niet meer passende organisatiestructuur MT

KANSEN	BEDREIGINGEN
Leren van elkaar	Weinig bestaande methodes voor de doelgroep
Samenwerking met andere scholen	Verloop personeel
Prioriteiten stellen	Lerarentekort
Meer inzetten van video interactie begeleiding	Sluiting afdeling Westerhonk
Opbrengsten verder professionaliseren	Aanbesteding jeugdzorg
Ontwikkelingsperspectief begrijpelijk voor ouders maken	Onderwijs Jeugd Arrangementen
Collectieve wijsheid benutten	Onzekere leerlingprognose
Gezonde school/bewegend leren	Te weinig tijd
Inspiratie opdoen bij andere ZML-scholen	Verandering doelgroep
Samenwerking praktijkscholen	Wachtlijsten en te weinig plekken voor dagbesteding
Elke locatie een eigen commissie van begeleiding	Overgang VSO naar sector VO
Vergaderstructuur	NPO-gelden vergroten personeelstekort
Functiedifferentiatie onderwijsassistenten	Ervaren administratiedruk
Samenwerking Pabo's	Detacheringsbureaus

5 Koersuitspraken 2022-2026

Op basis van de ontwikkelingen tot nu toe, onze SWOT, de zelfevaluatie en de ontwikkelingen in onze omgeving komen we tot vier koersuitspraken. Deze koersuitspraken zijn de focus voor onze ontwikkeling in de komende vier jaren:

Leerlingen boeien en laten bloeien

Onze leerlingen hebben heel wat in hun mars. Bij de Herman Broerenstichting maken we dat zichtbaar. Door uit te gaan van hoge maar reële verwachtingen en vertrouwen te hebben in onze leerlingen, kunnen zij groeien, blijven zij geboeid en komen ze tot bloei.

Medewerkers boeien en laten groeien

Om het beste uit onze leerlingen te halen, halen we het beste uit onszelf. De Herman Broerenstichting heeft aandacht en zorg voor de medewerkers. Duidelijkheid in de taken en verantwoordelijkheden, inzetten van expertise en specialismes, het voeren van de professionele dialoog, het blijven verbeteren en ontwikkelen en het samen verantwoordelijk zijn voor de school, maakt dat onze medewerkers geboeid blijven, groeien en tot bloei komen.

We doen het samen

Onze leerlingen verdienen het dat we goed en intensief samenwerken met hun ouders. Het is belangrijk dat we op één lijn zitten, we duidelijke afspraken maken en verwachtingen uitspreken. De Herman Broerenstichting werkt samen met de samenwerkingsverbanden, met onderwijs- en zorgpartners en met gemeenten. Hoe beter de samenwerking is, hoe meer kansen en mogelijkheden wij kunnen creëren voor onze leerlingen.

Wij blijven gaan voor kwaliteit!

Op de Herman Broerenstichting vragen onze leerlingen om specifieke en persoonlijke aandacht. Dit vraagt van ons om de ontwikkelingen van onze leerlingen goed te monitoren, in een professionele dialoog te bespreken en ons steeds af te vragen wat de informatie die we hebben betekent voor morgen. Dit leggen we goed uit naar onze omgeving, onze interne toezichthouders, de stakeholders, de samenwerkingspartners en de onderwijsinspectie.

5.1 Leerlingen boeien en laten bloeien

Onze leerlingen hebben heel wat in hun mars. Bij de Herman Broerenstichting maken we dat zichtbaar. Door uit te gaan van hoge maar reële verwachtingen en vertrouwen te hebben in onze leerlingen, kunnen zij groeien, blijven zij geboeid en komen ze tot bloei.

In 2026 hebben we het volgende bereikt:

Onze locaties verschillen van elkaar, net zoals onze leerlingen verschillen. In lijn met ons uitgangspunt dat elke locatie zijn eigen onderwijsbeleid ontwikkelt vinden we het belangrijk dat de locaties zelf invulling geven aan deze koersuitspraak. In de nieuwe schoolplannen van de locaties worden aan deze koersuitspraak doelen verbonden die passend zijn bij de locatie.

Hoe meten en weten we dat?

In de schoolplannen 2023-2027 is door de locaties opgenomen hoe zij 'Leerlingen boeien en laten bloeien' willen realiseren.

5.2 Medewerkers boeien en laten groeien

Om het beste uit onze leerlingen te halen, halen we het beste uit onszelf. De Herman Broerenstichting heeft aandacht en zorg voor de medewerkers. Duidelijkheid in de taken en verantwoordelijkheden, inzetten van expertise en specialismes, het voeren van de professionele dialoog, het blijven verbeteren en ontwikkelen en het samen verantwoordelijk zijn voor de school, maakt dat onze medewerkers geboeid blijven, groeien en tot bloei komen.

In 2026 hebben we het volgende bereikt:

1. Medewerkers weten wie waar verantwoordelijk voor is. Er is duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden van onze medewerkers binnen onze organisatie.
2. Medewerkers nemen zelf initiatief, pakken op wat bij hun verantwoordelijkheid past en weten de juiste persoon met de juiste vraag te benaderen.
3. Medewerkers voeren de professionele dialoog over hun functioneren, de ontwikkeling van de leerlingen, de eigen ontwikkeling en ambities, de toegevoegde waarde voor de organisatie, de samenwerking in de school en op inhoud.
4. Medewerkers voelen zich verbonden met de organisatie, voelen zich (mede)eigenaar van de locatie en voelen zich verantwoordelijk voor hun afdeling.
5. Medewerkers maken gebruik van elkaars expertise. Medewerkers hebben hun eigen expertise, specialisme en talenten in beeld gebracht.

Hoe meten en weten we dat?

Ad 1. Bestuursgesprekken, MT-gesprekken, de werkbesprekingen met de locatiedirecteur en een medewerkers enquête.
Ad 2. Medewerkersonderzoek, zelfevaluatie van de locatie, MT-gesprekken, afdelingsgesprekken.
Ad 3. Medewerkersonderzoek, bestuursgesprekken, MT-gesprekken, terugkoppeling vanuit de teamvergaderingen en de peer-reviewgesprekken.
Ad 4. Medewerkersonderzoek en inzet werkgroepen en ontwikkelgroepen.
Ad 5. 70% van de medewerkers hebben in SharePoint hun vaardigheden en expertise ingevuld bij hun profiel. Deze vaardigheden en expertise wordt ingezet bij werk- en ontwikkelgroepen en bij ontwikkelingen in de locatie. Bestuursgesprekken en de werkbesprekingen met de locatiedirecteur.

5.3 We doen het samen

Onze leerlingen verdienen het dat we goed en intensief samenwerken met hun ouders. Het is belangrijk dat we op één lijn zitten, we duidelijke afspraken maken en verwachtingen uitspreken. De Herman Broerenstichting werkt samen met de samenwerkingsverbanden, met onderwijs- en zorgpartners en met gemeenten. Hoe beter de samenwerking is, hoe meer kansen en mogelijkheden wij kunnen creëren voor onze leerlingen.

In 2026 hebben we het volgende bereikt:

1. We voeren de dialoog met ouders over afspraken, haalbare doelen en realistische verwachtingen. Hierbij zoeken we actief naar manieren om met ouders in gesprek te komen.
2. We communiceren naar ouders in een voor ouders begrijpbare taal.
3. De samenwerking met de zorginstellingen en de inzet van de zorgmedewerkers voor onze onderwijszorggroepen is behouden en kostendekkend.
4. We voeren de dialoog met samenwerkingsverbanden en gemeenten en pakken zo de regie op toekomstige ontwikkelingen.
5. We gaan in gesprek met de Pabo's om het speciaal onderwijs meer bekendheid te geven in de opleiding.

Hoe meten en weten we dat?

Ad 1. Uit het oudertevredenheidsonderzoek moet blijken dat de rapporten en het ontwikkelingsprofiel in een begrijpbare taal voor ouders geschreven zijn.
Ad 2. De berichten in Parro en in de (nieuws)brieven zijn in begrijpbare taal geschreven.
Ad 3. Elke onderwijszorggroep heeft een eigen zorgmedewerker en de financiering is kostendekkend.
Ad 4. De dialoog en de toekomstige ontwikkelingen hebben er toe geleid dat we onze onderwijszorggroepen hebben kunnen behouden.
Ad 5. De gesprekken hebben er toe geleid dat Pabo-studenten stage binnen onze scholen kunnen lopen.

5.4 Wij blijven gaan voor kwaliteit!

Op de Herman Broerenstichting vragen onze leerlingen om specifieke en persoonlijke aandacht. Dit vraagt van ons om de ontwikkelingen van onze leerlingen goed te monitoren, in een professionele dialoog te bespreken en ons steeds af te vragen wat de informatie die we hebben betekent voor morgen. Dit leggen we goed uit naar onze omgeving, onze interne toezichthouders, de stakeholders, de samenwerkingspartners en de onderwijsinspectie.

In 2026 hebben we het volgende bereikt:

1. De opbrengsten op individueel, groeps- en schoolniveau worden eenduidig in een format gepresenteerd, begrijpelijk voor alle partners.
2. De interne bespreking van de opbrengsten leidt tot een evaluatie en analyse op individueel, groeps- en schoolniveau waaruit interventies volgen om de opbrengsten in de volgende periode positief te beïnvloeden.
3. De leerlingenzorg wordt cyclisch geëvalueerd, wat goed gaat wordt geborgd, verbeterpunten worden aangepakt.
4. De resultaten van ons onderwijs worden door ons en de inspectie als voldoende beoordeeld.
5. Het gemaakte beleid wordt gebruikt in de organisatie, wordt cyclisch geëvalueerd/bijgesteld en is een vast onderdeel van ons inscholingsprogramma.

Hoe meten en weten we dat?

Ad 1. Er is één format binnen onze organisatie voor de opbrengsten. Aan partners vragen wij of dit document voor hun begrijpelijk is.
Ad 2. Analyses worden tweemaal per jaar gepresenteerd aan bestuur, MR en RvT. Bij een volgende analyse is de evaluatie op de gekozen interventies opgenomen.
Ad 3. Na iedere evaluatie wordt geformuleerd wat geborgd wordt, waar dat staat en wanneer de volgende evaluatie is. Verbeterpunten worden standaard en zichtbaar geëvalueerd.
Ad 4. De zelfevaluatie onderwijskwaliteit scoort voldoende en de resultaten voldoen aan de normen van de inspectie.
Ad 5. Beleid wordt benoemd, besproken en toegepast binnen de teams. Het is zichtbaar in het handelen, in de groepen en in de school. In het bestuursgesprek blijken de mensen op de hoogte van nieuw en bestaand beleid. Het inscholingsprogramma kent een onderdeel beleid.