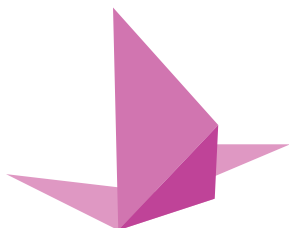


DE KOERS VAN HET PLEYSIER COLLEGE 1-8-2023 TOT 1-8-2027



Terugblik op de
beleidsperiode
1-8-2019-1-8-2023



Toekomstbeeld
en missie



Maatschappelijke
ontwikkelingen



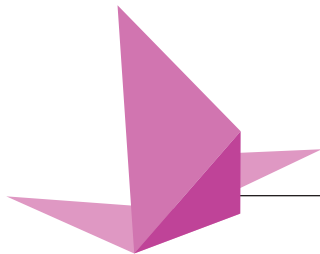
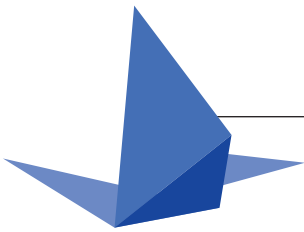
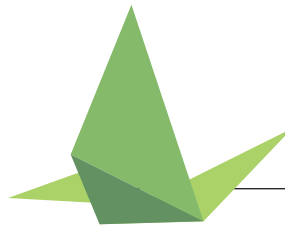
Doelstellingen voor
strategie, interne
organisatie, IT, personeel,
financiën en huisvesting



PLEYSIER
COLLEGE



Iedere jongere zijn eigen toekomst



Inhoud

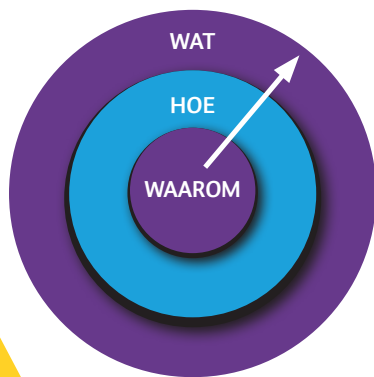
Inleiding	4
Van beleid tot invulling op de scholen	4
Proces	4
Terugblik op de beleidsperiode 1-8-2019–1-8-2023	5
Kwaliteitszorg.....	5
Kwaliteit van het onderwijs	5
Professionalisering	5
Passend, inclusiever onderwijs	6
Organisatie	6
Maatschappelijke ontwikkelingen	7
Kansen	7
• Lerarentekort.....	7
• Noodzaak tot ander onderwijs	7
Bedreigingen.....	7
• Corona en de gevolgen	7
• Wachtlijsten in de jeugdzorg	7
• Kansengelijkheid	7
Toekomstbeeld en missie	8
Toekomstbeeld	8
Missie.....	8
De vier thema's	8
Zelfvertrouwen.....	8
Eigenaarschap	9
Zelfredzaamheid	9
Realistisch toekomstbeeld.....	9
Pleysier-brede uitwerking van de vier thema's	9
• Burgerschap.....	9
• Het Ontwikkelingsperspectief, een levend document.....	9
• Flexibele leerroutes	9
Doelstellingen voor strategie, interne organisatie, IT, personeel, financiën en huisvesting	10
Strategie	10
Samenwerking met jeugdzorg	10
Strategische allianties	10
Inclusiever onderwijs.....	10
Interne organisatie	10
IT.....	10
Personeel	11
Financiën	11
Huisvesting.....	11

Inleiding

Dit document beschrijft onze koers voor de periode augustus 2023 tot augustus 2027. In de tweede helft van 2022 zijn we gestart met het werken aan het vervolg van onze strategische koers 2019-2023. Na een uitgebreide evaluatie met de schoolteams, leerlingen en ouders, nemen we een deel mee uit de vorige koers en voegen er zaken waar we nu anders over denken aan toe. Het proces is opnieuw vormgegeven vanuit vier leidende principes: *verbinding*, *vertrouwen*, *vakmanschap* en *inspiratie*. We denken dat deze besturingsfilosofie medewerkers maximaal uitnodigt om actief en betrokken onderdeel te zijn van het strategisch beleid. Voor onze leerlingen creëert dit het beste onderwijs.

Van beleid tot invulling op de scholen

Het onderwijs is leidend in onze koers. Missie en thema's bepalen hoe we invulling geven aan de strategie, interne organisatie, personeel, financiën, IT en huisvesting. Alles staat met elkaar in verbinding. Bij het maken van beleid werken we vanuit drie vragen die duidelijk maken waar we voor staan: waarom, hoe en wat, samen de 'Golden Circle' van Simon Sinek. Het 'waarom' is beschreven in onze missie; het 'hoe' in de besturingsfilosofie. Het 'wat' komt terug in de vier centrale thema's voor de komende jaren.



Proces

Alle medewerkers, leden van de medezeggenschapsraad, de raad van toezicht en de belangrijkste stakeholders zijn uitgenodigd om deel nemen aan het proces om de volgende koers te ontwikkelen. De uitkomst was dat onderwijskundige thema's en onderzoeksvragen gehandhaafd blijven. Het doel van onderzoeksvragen is het creëren van eigenaarschap om het leren en ontwikkelen van leerlingen en medewerkers te stimuleren. Deze vragen vinden hun weg in schoolplannen of in Pleysier-brede ontwikkelgroepen. Doordat wij willen leren van en met elkaar, ontstaat een lerende organisatie die de basis is voor de gewenste ontwikkeling en vernieuwing van ons onderwijs.

De maatschappelijke context van deze koers is anders dan vier jaar geleden:

- er is oorlog op het Europese continent met ernstige gevolgen voor alle landen in Europa;
- corona en de gevolgen daarvan worden intens gevoeld;
- het lerarentekort is groter dan ooit.

Desondanks kijken we terug op een bijzonder proces en zien ernaar uit om met deze koers aan het werk te gaan! Met als leidraad ons motto: iedere jongere zijn eigen toekomst.

Namens alle medewerkers van het Pleysier College

Marije Veldhuis-van den Broek

Bestuurder

Terugblik op de beleidsperiode 1-8-2019 - 1-8-2023

De vier thema's

De Colleges hebben ieder op hun eigen manier gewerkt met de vier thema's die we hadden gekozen vanuit onze missie. Wat wel gezegd moet worden: toen de inkt van het vorige koersplan net droog was, brak corona uit en dat heeft heel veel aandacht gevraagd. Hierdoor is het daadwerkelijk onderzoek doen vanuit de onderzoeksvragen nog niet volledig uit de verf gekomen. We hebben ook gemerkt dat het niet mogelijk is voor iedere school om hier zelf aan te werken. Daarom werken we sinds 2021 met themagerichte Pleysier-brede ontwikkelgroepen.

Verderop beschrijven we de vier thema's met bijbehorende onderzoeksvragen en de drie Pleysier-brede uitwerkingen verbonden met de actualiteit.

Kwaliteitszorg

We hebben een eigen kwaliteitssysteem met indicatoren ontwikkeld. Dit vormt nu de basis van de kwaliteitszorg. Er is een stafmedewerker kwaliteit aangetrokken zodat dit domein de benodigde aandacht krijgt.

Er is zicht op de kwaliteit. De resultaten worden drie keer per jaar besproken tijdens de managementrapportages tussen bestuur en directie en het geheel met de bestuurder. De samenvatting wordt gedeeld met de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht. Bij dit laatste gremium is het gekoppeld aan het toetsingskader van de raad. Zo is de kwaliteitscirkel rond.

Kwaliteit van het onderwijs

Sinds november 2020 beschikken we over een basisarrangement van de onderwijsinspectie. De volgende onderwerpen zijn ontstaan in de huidige beleidsperiode en vervolgen we in de komende periode.

- Het Ontwikkelingsperspectief (OPP) vormt de basis van ons onderwijs. We zijn gestart met een ontwikkelgroep: "Het OPP een levend document". Daarmee willen we bereiken dat alle medewerkers die met een leerling werken, een samenhangende werkwijze ontwikkelen voor deze leerling. In de klassen voor leerlingen met overeenkomsten kunnen we effectief onderwijs aanbieden, waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- De Pleysier-brede ontwikkelgroep "Bestendinging" onderzoekt uitgebreid hoe het leerlingen vergaat nadat zij onze scholen verlieten.

De werkgroep "Sociale competenties" heeft zijn werk afgerond en er is een ontwikkelingsvolgsysteem aangeschaft.

Professionalisering

De kwaliteit van medewerkers is de sleutel tot resultaat van ons onderwijs en het voorbereiden van leerlingen op hun toekomst. Professionalisering en het met én van elkaar leren is inmiddels een vanzelfsprekende doelstelling op alle scholen. We hebben Pleysier-brede studiedagen en middagen ingesteld om daadwerkelijk van en met elkaar te leren. Er is ook een cursus ontwikkeld: "Kennis maken met de doelgroep". Deze is speciaal voor startende docenten. Uiteraard kreeg het bevoegd raken van docenten en andere medewerkers uitgebreid de aandacht.

Onder meer vanuit het NPO-budget scholen teams en individuele medewerkers zich op diverse gebieden. Alle medewerkers hebben toegang tot de Pleysier Academie, het e-learningplatform waar professionals zich individueel en in teamverband ontwikkelen.

Terugblik op de beleidsperiode 1-8-2019 - 1-8-2023

Passend, inclusiever onderwijs

De afgelopen beleidsperiode stond in het teken van de ontwikkeling van flexibele leerroutes. Op alle scholen is hier een aanbod voor, op drie scholen is er een symbiose/samenwerking met een reguliere VO- of MBO-school.

Er is een projectleider innovatieve projecten aangesteld. Onder haar leiding is er een visie ontwikkeld op terugkeer naar het regulier VO. Zij is gestart met het onderzoek naar een aanbod voor thuiszittende leerlingen. Beide thema's vervolgen we in de nieuwe beleidsperiode.

Gezien het grote aantal aanmeldingen en de noodzaak tot een dekkend aanbod in de regio, is het noodzakelijk dat er op alle lagen, zeker ook bestuurlijk niveau, nauw wordt samengewerkt. Dit proces heeft zich positief ontwikkeld en dat zetten we de komende beleidsperiode voort.

Organisatie

Bestuursbureau

Het bestuursbureau als ondersteuning aan het onderwijs en de organisatie is geprofessionaliseerd. Zo zijn een directeur en een beleidsmedewerker HR aangesteld. Hierdoor is de aansturing in het algemeen verbeterd. Op HR-vlak zijn werkprocessen beschreven en is beleid geformuleerd op het gebied van scholing en verzuim. Met name de aanpak rond verzuim heeft veel bijgedragen aan het terugdringen hiervan.

Tevredenheid

We zijn blij met de stijging van tevredenheid bij medewerkers, ouders en leerlingen.

Huisvesting

Er is onderzoek gedaan naar het aantal schoolgebouwen dat we verantwoord kunnen exploiteren. Dit heeft uitgewezen dat het huidige aantal van 6 schoolgebouwen echt het maximum is.

Financiën

Vanaf boekjaar 2020 zijn we financieel gezond, ook op lange termijn. Vanuit het extra beschikbare budget is een plan ontwikkeld om de kwaliteit te verbeteren en het thema inclusiever onderwijs uit te werken.



Maatschappelijke ontwikkelingen

Er zijn diverse maatschappelijke ontwikkelingen waar we mee te maken hebben en waar we op in willen spelen. Zo zien we een toenemende polarisatie, verharding en een vergaande individualisering in de samenleving. Er is bovendien meer armoede wat de kansenongelijkheid vergroot. De gevolgen van corona zijn in alle segmenten erg groot.

Het personeelstekort in diverse sectoren, ook in het onderwijs, is een belangrijke ontwikkeling. Door de krapte op de arbeidsmarkt verwachten wij evenwel dat onze leerlingen sneller een baan kunnen vinden. Vanuit deze ontwikkelingen is het echter niet realistisch om ver vooruit te kijken. Als de onzekerheid zo groot is als nu, is het meer dan ooit belangrijk om flexibel en wendbaar te zijn.

Nadrukkelijk verbindt het Pleysier College zich met haar omgeving, werkt samen en anticipeert op ontwikkelingen waar zij kan. Dit vanuit de overtuiging dat in verbinding gezamenlijk oplossingen zoeken het beste voorbeeld is en de beste mogelijkheden voor leerlingen schept.

Vanuit het bovenstaande nemen wij de volgende kansen en bedreigingen waar:

Kansen

■ Lerarentekort

Het lerarentekort merken wij, anders dan in het vorige koersplan, nu ook aan als kans!

Door dit tekort moeten we in Nederland het onderwijs anders gaan organiseren. Voorbeelden zijn het loslaten van de onderwijstijd en het ontwikkelen van nieuwe producten om ook thuiszitters beter te bedienen. De regelgeving is een taak van de overheid en het Pleysier College kan eraan bijdragen door flexibele leerroutes aan te bieden en dit uit te breiden.

■ Noodzaak tot ander onderwijs

Om onze leerlingen voor te bereiden op flexibiliteit en wendbaarheid, is het nodig om het accent van *het vergaren* van kennis te verschuiven naar *het gebruik* van kennis. Dit om feiten en situaties te *interpreteren* en zo **gezamenlijk** problemen op te lossen. Dit werken we verder uit in de komende beleidsperiode.

Bedreigingen

■ Corona en de gevolgen

De gevolgen van corona worden nu zichtbaar. Leerlingen komen met extreem lage niveaus binnen, hebben vaak geen hulpverlening gehad en hun ontwikkeling is ernstig gestagneerd. Mede in relatie tot het lerarentekort is dit een groot probleem. Het vinden van goed gekwalificeerd personeel is de komende jaren de grootste uitdaging. Het Pleysier College bevindt zich in de Randstad, waar het tekort aan goed gekwalificeerd personeel groot is. Landelijk is het tekort 9.100 fte.

■ Wachtlijsten in de jeugdzorg

Door de wachtlijsten worden onze leerlingen niet of niet op tijd geholpen. Hierdoor verergert de problematiek en wordt het steeds moeilijker om te volgen en te geven.

■ Kansenongelijkheid

In de huidige context van corona en de verschillende crises groeit het verschil tussen arm en rijk, waardoor er door een complex samenspel van factoren sprake is van een oplopende kansenongelijkheid.



Toekomstbeeld en missie

Toekomstbeeld

We zien dat onze samenleving verandert, crisis volgt op crisis. Een ding is zeker: er zal nog veel veranderen, alleen weten we niet hoe en wanneer. We zien snellere technologische, digitale en demografische ontwikkelingen. De huidige ontwikkelingen - nieuwe banen, nieuwe vormen van samenwerken en nieuwe technologieën - bepalen hoe de arbeidsmarkt en het leven er straks uitziet voor de leerlingen. De weg naar maatschappelijke participatie is voor hen vaak niet gemakkelijk, echter de spanning op de huidige arbeidsmarkt maakt het voor hen mogelijk om nu juist wel in te stromen in een baan. Het is onze opdracht het onderwijs hierop af te stemmen en leerlingen de kennis, vaardigheden en houdingen te laten verwerven die nodig zijn om flexibel te functioneren in deze snel veranderende wereld.

Missie

Wij begeleiden jongeren in hun ontplooiing tot zelfbewuste, zelfredzame en verantwoordelijke volwassenen die zich blijven ontwikkelen. Met vertrouwen in zichzelf, anderen en de toekomst vinden zij een bij hen passende plaats in de maatschappij.

De vier thema's

We realiseren onze missie door te werken met thema's die zijn gekozen door de medewerkers. Uit de gesprekken die in 2022 zijn gevoerd met leerlingen, komt naar voren dat zij deze thema's erg belangrijk vinden en er nu geen verandering in willen zien. Dit is de reden dat we de thema's meenemen naar de nieuwe beleidsperiode.

Hieronder beschrijven we de vier thema's die centraal staan de komende vier jaar. Ze geven onderwijskundige richting aan iedere school en zijn verwoord in het schoolplan en jaarplan. Dit zorgt voor een gezamenlijke focus en dat versterkt ons handelen.

Onderzoeksvragen

Het doel van onderzoeksvragen is het creëren van eigenaarschap om het leren en ontwikkelen van leerlingen en medewerkers te stimuleren. Teams kiezen welke onderzoeksvragen zij passend vinden de komende beleidsperiode. De onderzoeksvraag werken zij uit in een onderzoeksgroep per sectie, per afdeling, per school of Pleysier-breed, aan de hand van een onderzoeksplan. De uitkomsten worden gedeeld met de collega's en opgenomen in het beleid van de school.

Zelfvertrouwen

Een belangrijke basis voor groei en ontwikkeling is vertrouwen in het eigen kunnen. Binnen een veilig pedagogisch klimaat met onderwijs op maat, willen we onze leerlingen leren om vanuit respect met elkaar om te gaan en elkaars eigenheid te accepteren. Daarnaast maken we onze leerlingen duidelijk dat fouten maken mag.

Als leerlingen starten is onze eerste doelstelling vaak het zelfvertrouwen en het vertrouwen in anderen te herstellen. Hier investeren we onder meer in door een positief tegenwicht te bieden aan negatieve gedachten en gevoelens. Jongeren die zich competent voelen zijn in staat om te (blijven) leren, te reflecteren op zichzelf en om te gaan met veranderingen.

Onderzoeksvraag

Hoe richten wij ons onderwijs zo in dat leerlingen met vertrouwen hun plaats kunnen innemen in de maatschappij?

Eigenaarschap

Eigenaarschap van leren is de mate waarin de leerling verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces. Het is nauw verweven met motivatie, betrokkenheid, zelfsturing en metacognitieve vaardigheden. Als een leerling eigenaar is van het eigen leerproces (en dus overtuigd is dat gedrag en denken ertoe doen tijdens het leren) is deze in staat eigen leerdoelen te formuleren en daarop te sturen door de stappen te zetten die nodig zijn om het leerdoel te bereiken. Het vertrouwen eigenaar te kunnen zijn van het eigen leerproces is nodig om met tegenslagen om te gaan en in onze snel veranderende samenleving in staat te zijn om te blijven leren: toekomstbestendig leren.

Onderzoeksvraag

Hoe stimuleren wij bij leerlingen hun eigenaarschap zodat zij zich ontplooiën tot volwassenen die functioneren in onze maatschappij?

Zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid en zelfstandigheid zijn nauw met elkaar verbonden. Het is de opdracht van onze school om leerlingen te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Dit betekent niet dat advies overbodig is. Het betekent wél op basis daarvan zelf keuzes kunnen maken en problemen kunnen op- en aanpakken. Op eigen benen kunnen staan is voorwaardelijk om (later) als volwassene in de maatschappij te kunnen participeren.

Een aantal van onze leerlingen zal nooit geheel op eigen benen kunnen staan. Voor hen bestaat zelfredzaamheid uit het op tijd om hulp kunnen vragen.

Onderzoeksvraag

Hoe leren we leerlingen adequate oplossings- en leerstrategieën toe te passen, zodat zij zelfredzaam zijn?

Realistisch toekomstbeeld

Onze leerlingen moeten zich enerzijds bewust worden van hun kracht en kwaliteiten en anderzijds leren omgaan met hun beperkingen. Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en een realistische kijk op de eigen toekomstmogelijkheden zijn cruciale doelen van ons onderwijs.

Leerlingen die uitstromen naar werk ondersteunen we bij het leren afwegen wat realiseerbare wensen en kansen op de arbeidsmarkt zijn. Vaak is dit ook gekoppeld aan beschikbare ondersteuning. Leerlingen die uitstromen naar vervolgonderwijs leren we af te wegen wat voor hen realiseerbare en gewenste vervolgopleidingen en (toekomstige) werksituaties zijn.

Dromen en wensen zijn immers het meest stimulerend als ze te verwezenlijken zijn.

Onderzoeksvraag

Hoe geven wij leerlingen inzicht in hun (on)mogelijkheden zodat zij met een voor hen realistisch toekomstbeeld de wereld in gaan?

Pleysier-brede uitwerking van de vier thema's

Alle scholen kiezen of zij een onderzoeksvraag zelf willen uitwerken of aansluiten bij een Pleysier-brede ontwikkelgroep. Pleysier-breed worden de vier thema's uitgewerkt aan de hand van de volgende onderwerpen die alle scholen verplicht opnemen in hun schoolplan:

- **Burgerschap**
- **Het Ontwikkelingsperspectief, een levend document**
- **Flexibele leerroutes**



Doelstellingen voor strategie, interne organisatie, IT, personeel, financiën en huisvesting

Strategie

Samenwerking met jeugdzorg

Wij streven naar een intensieve samenwerking met ketenpartners in de jeugdzorg en de gemeenten. Het gaat daarbij om een gezamenlijk aanbod te realiseren en samen op te trekken bij het thema veiligheid. De samenwerking met stakeholders blijft bijzonder belangrijk. Bestuurlijk werken we ook intensief samen in het kader van het creëren van een dekkend netwerk in de regio. Geen enkel bestuur of andere organisatie, VO of VSO, heeft alleen een passend antwoord op de complexe vragen en de grote hoeveelheid aanmeldingen.

Strategische allianties

Wij willen vanuit een open blik de samenwerking verdiepen en uitbreiden met partners is het VSO, het reguliere VO, MBO, samenwerkingsverbanden en gemeenten om gezamenlijk het beste onderwijs voor leerlingen te creëren. Onderzoek naar de huidige omvang van de organisatie nemen we daarin ook mee.

Inclusiever onderwijs

We werken aan dit onderwerp door vanuit onze visie terugkeer naar regulier VO te bewerkstelligen en anderzijds door flexibele leerroutes uit te breiden en producten te ontwikkelen die we thuiszitters kunnen aanbieden.

Interne organisatie

De interne organisatie heeft tot doel de uitvoering van het onderwijs te faciliteren en te ondersteunen. Hiertoe voeren we de dagelijkse operationele processen naar behoren uit en ontwikkelen we door waar dat aan de orde is (bedrijfsvoering, huisvesting en IT inclusief informatiebeveiliging). Net als de scholen werken deze afdelingen hun voornemens uit in een jaarplan dat wordt geëvalueerd en opgenomen in de Pleysier-brede kwaliteitscyclus.

IT

De genoemde thema's zijn ook leidend voor het IT-beleidsdomein. Het IT-beleid is de komende planperiode derhalve sterk gericht op het ondersteunen van de genomen keuzes en omvat vier hoofdcomponenten:

- Visie en inrichting van de Pleysier College informatiehuishouding, aansluitend op de onderwijskundige visie;
- Verdere professionalisering en inrichting van IT-regie;
- Aanschaf van up-to-date IT-middelen;
- Faciliteren van kennisvergaring aangaande IT-vaardigheden voor leerlingen, docenten, medewerkers en bestuur.

Personeel

Het belangrijkste doel van personeelsbeleid is dat we bekwaam en bevoegd personeel hebben en dat alle medewerkers vanuit hun kennis en kwaliteiten een wezenlijke bijdrage leveren aan onze missie. Het Pleysier College wil een goede werkgever zijn en verwacht van medewerkers dat zij de missie en de thema's begrijpen. Zodanig dat zij deze vorm geven in hun handelen en daarop aanspreekbaar zijn.

Voor de komende beleidsperiode staan de volgende onderwerpen op de agenda:

- Vanuit de missie willen we een aantrekkelijke werkgever zijn waar medewerkers intrinsiek gemotiveerd graag werken.
- We blijven onderzoeken hoe we huidige medewerkers blijvend boeien en binden.
- We verwachten van medewerkers dat zij willen leren van en met elkaar, door in gesprek te gaan en feedback te vragen en te geven. Zodat persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van de organisatie hand in hand gaan.

Financiën

Een gezonde financiële situatie is een voorwaarde om ons strategisch beleid te verwezenlijken. De organisatie is financieel gezond en we werken eraan om dit te behouden. Vanuit de besturingsfilosofie zetten we een volgende stap in het vergroten van eigenaarschap van de directie ten aanzien van hun begroting. Het opstellen, bewaken en de bestedingsruimte zijn vormgegeven in een helder proces.

Huisvesting

Wij ambiëren goed onderhouden, frisse en duurzame schoolgebouwen waarin leerlingen en personeel op een goede manier hun werk kunnen doen. Wij participeren in de werkgroepen van de gemeente Delft en Den Haag om een nieuw integraal huisvestingsplan (IHP) te ontwikkelen. Er is nieuwbouw gepland voor Pleysier College Delft. Mogelijk betreft de school een gebouw samen met de Internationale schakelklas (ISK) van het Grotius College.

In Zoetermeer is er een samenwerking tussen Resonans, Lucas Onderwijs en ons bestuur om gezamenlijk vanuit het nieuwe IHP van de gemeente, passende huisvesting te organiseren. In Den Haag is het gebouw aan de Kootwijkstraat onderwerp van gesprek met de gemeente. Mogelijk krijgen we een ander gebouw aangeboden.

PLEYSIER
COLLEGE



ONDERWIJS VOOR SPECIALE LEERLINGEN

Pleysier College Oosterbeek

Scheepersstraat 160
2572 AP Den Haag
Tel 070-8505500
E.mail oosterbeek@pleysier.nl

Pleysier College Zefier

Dr. van Welylaan 4
2566 ER Den Haag
Tel 070-3129050
E.mail zefier@pleysier.nl

Pleysier College Westerbeek

Asmansweg 16
2571 BK Den Haag
Tel 070-3150050
E.mail westerbeek@pleysier.nl

Pleysier College Zoetermeer

Schansbos 1
2716 GV Zoetermeer
Tel 079-3437961
E.mail zoetermeer@pleysier.nl

Pleysier College Delft

J.J. Slauerhofflaan 275
2624 JZ Delft
Tel 015-2577431
E.mail delft@pleysier.nl

Bestuursbureau

Dr. van Welylaan 4
2566 ER Den Haag
Tel 070-3150000
E.mail bb@pleysier.nl