



Schoolplan

Pleysier College

Westerbeek

2023-2027

Iedere jongere zijn eigen toekomst

1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Pleysier College Westerbeek.

Het schoolplan is tot stand gekomen in een gezamenlijk schoolbreed traject waarbij alle medewerkers hun input hebben kunnen leveren en vloeit voort uit de evaluatie van het vorige schoolplan 2019-2023 en onze Koers 2023-2027.

We beschrijven de keuzes die we hebben gemaakt voor deze beleidsperiode. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023 - 2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

In dit schoolplan wordt verwezen naar documenten die aanwezig zijn op onze school: documenten waarin centraal beleid van het Pleysier College of beleid van het Pleysier College Westerbeek beschreven staat. In het overzicht staan de documenten vermeld. Voor belangstellenden is deze informatie beschikbaar. Het schoolplan is geaccordeerd door de deelraad van de school op 14 juni 2023 en is vastgesteld door het bestuur van het Pleysier College op 28 juni 2023.

Marcel Groeneweg (directeur)
Astrid Mollema (adjunct directeur)
Elly Janga (teamleider)

Inhoud

1 Voorwoord	2
2 Inleiding	4
2.1 Gegevens school en bestuur.....	4
2.2 Totstandkoming schoolplan.....	4
2.3 Leeswijzer.....	4
3 Kaders	4
3.1 Kaders vanuit de Koers van het Pleysier College.....	5
3.2 Contextanalyse.....	5
3.3 Missie.....	7
3.4 Begrotingsperspectief.....	7
4 Strategische thema's en ambities	8
4.1 Strategische thema's.....	8
4.2 Ambities en speerpunten en/of concrete doelen/ acties.....	9
5 Bijlagen	12
5.1 Pleysier breed.....	12
5.2 Pleysier College Westerbeek.....	12
5.2.1 Onderwijskundig beleid.....	12
5.2.2 Personeelsbeleid.....	12
5.2.3 Kwaliteitszorgbeleid.....	12
5.2.4 Overige wettelijke vereisten Financiën.....	12

2 Inleiding

2.1 Gegevens school en bestuur

School: Pleysier College Westerbeek
Brin: 23 GJ 02
Directeur: Dhr. M. Groeneweg
Adres: Asmansweg 16, 2571 BK Den Haag
Locatie brugklassen: Kootwijkstraat 35, 2573 XJ, Den Haag
Telefoon: 070 - 3150050
E-mailadres: westerbeek@pleysier.nl
Website: www.pleysier.nl/westerbeek

Bestuur: M. Veldhuis
Brin: 23 GJ
Bezoekadres: Dr. van Welylaan 4, 2566 ER, Den Haag
Telefoon: 070 - 3150000
Website: www.pleysier.nl

2.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het Pleysier College Westerbeek tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- contextanalyse door de directie
- uitwerking contextanalyse
- schoolplandag met alle medewerkers
- samenstellen samenvatting in poster
- vaststellen schoolplan

2.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die het bestuur van het Pleysier College met het strategisch beleid middels de Koers aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van het Pleysier College Westerbeek. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop het Pleysier College Westerbeek voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.

3 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van het Pleysier College Westerbeek beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie en strategie van het Pleysier College, het bestuur waar het Pleysier College Westerbeek onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor het Pleysier College Westerbeek: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van het Pleysier College Westerbeek weergegeven.

3.1 Kaders vanuit de Koers van het Pleysier College

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. 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.

De vier thema's

We realiseren onze missie door te werken met thema's die zijn gekozen door de medewerkers. Hieronder beschrijven we de vier thema's die centraal staan de komende vier jaar. Ze geven onderwijskundige richting aan iedere school.

<p>Zelfvertrouwen Een belangrijke basis voor groei en ontwikkeling is vertrouwen in het eigen kunnen.</p> <p>Onderzoeksvraag Hoe richten wij ons onderwijs zo in dat leerlingen met vertrouwen hun plaats kunnen innemen in de maatschappij?</p>	<p>Eigenaarschap Eigenaarschap van leren is de mate waarin de leerling verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces.</p> <p>Onderzoeksvraag Hoe stimuleren wij bij leerlingen hun eigenaarschap zodat zij zich ontplooiën tot volwassenen die functioneren in onze maatschappij?</p>
<p>Zelfredzaamheid Op eigen benen kunnen staan is voorwaardelijk om (later) als volwassene in de maatschappij te kunnen participeren op tijd om hulp kunnen vragen.</p> <p>Onderzoeksvraag Hoe leren we leerlingen adequate oplossings- en leerstrategieën toe te passen, zodat zij zelfredzaam zijn?</p>	<p>Realistisch toekomstbeeld Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en een realistische kijk op de eigen toekomstmogelijkheden zijn cruciale doelen van ons onderwijs.</p> <p>Onderzoeksvraag Hoe geven wij leerlingen inzicht in hun (on)mogelijkheden zodat zij met een voor hen realistisch toekomstbeeld de wereld in gaan?</p>

Daarnaast participeren wij in de Pleysier-brede thema's

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

3.2 Contextanalyse

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's en ambities van dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

Het Pleysier College Westerbeek is een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) voor leerlingen van 12 t/m 19 jaar met een gedragsstoornis en/of psychiatrische problematiek in de regio Haaglanden, Delft, Westland en Zoetermeer. Er wordt kwalitatief goed onderwijs geboden,

afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van de individuele leerling, binnen de drie uitstroomprofielen: vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding. Wij bieden onderwijs en begeleiding aan ongeveer 285 leerlingen op het niveau van mavo, havo en vwo. Ons uitgangspunt is dat het onderwijs aansluit op de onderwijsbehoeftes van de leerling: iedere jongere moet kunnen bouwen aan zijn eigen toekomst. Wij bieden maatwerktrajecten aan voor leerlingen die geen volledig onderwijsprogramma kunnen volgen. Deze leerlingen worden geplaatst in een TOM klas, een Traject op Maat klas.

Wij zien dat we meer aanmeldingen krijgen voor de havo en daarnaast dat de problematiek van de aangemelde leerlingen complexer wordt, waarbij we vooral een toename zien van leerlingen met genderdysforie. Doordat de problematiek complexer wordt willen wij onze maatwerktrajecten uitbreiden, niet noodzakelijkerwijs in het schoolgebouw, en in samenwerking met het Pleysier College Zefier voor de havo/vwo leerlingen. Omdat we ook leerlingen aangemeld krijgen die het mavo-niveau niet aankunnen, willen we eerder schakelen met onze andere locaties binnen het Pleysier College. We zien een toenemende vraag van ouders, ketenpartners en leerlingen naar uitstroom naar regulier vo. Hiertoe hebben wij een samenwerking met het SWV Westland en een samenwerking met een school voor voortgezet onderwijs in Den Haag.

Wij hebben rond de 75 medewerkers waarvan ongeveer de helft docenten. Het valt op dat er meer studerende docenten zijn, bijvoorbeeld voor een 1e graads bevoegdheid, specialisatie hoogbegaafdheid, master SEN, rouwcoach en schoolleider vakbekwaam. In verband met de uitdaging vervanging te vinden voor de studerende collega's gaan we een maximum vastleggen in ons beleid.

Het verloop van personeel is iets groter dan voorheen, hoewel we weinig personeel hebben dat de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Op dit moment werken er drie mensen na hun pensioen en geven anderen aan dat ze dat ook zouden willen.

We hebben te maken met meer langdurig en kortdurend verzuim, beide gerelateerd aan Covid-19. Wij zijn voortdurend bezig met het zorgen voor voldoende personeel, o.a. ook door te werken met zzp'ers voor kortdurende inval klussen. Landelijk gezien is er een groot tekort aan leraren. Wij doen er alles aan om ons personeelsbestand op peil te houden, maar ook kijken wij op een andere manier naar het organiseren van ons onderwijs, bijvoorbeeld door keuzewerktijd, projectdagen en maatwerkuren en meer begeleiding van leraarondersteuners of externe partijen.

Het personeel krijgt jaarlijks een functioneringsgesprek, medewerkers hebben inspraak en zijn betrokken bij het beleid via de deelraad en ontwikkelgroepen en het opstellen van het jaarplan. Er is voldoende ruimte voor professionalisering.

Het personeel en ouders zijn tevreden, hoewel de ouderbetrokkenheid wat minder is. Ouders participeren in de deelraad, worden uitgenodigd bij ouderavonden bijvoorbeeld bij de profielkeuze of de buitenlandse reis of bij de diploma-uitreiking. In de brugklassen zijn er extra ouder-kindgesprekken. We willen ook wendagen organiseren i.v.m. de overstap van het gebouw op de Kootwijkstraat naar het hoofdgebouw.

Ook leerlingen zijn tevreden, hoewel zij kritisch zijn of ze voldoende leren. Hierop zetten we door. Meer curriculaire activiteiten en een levendige leerlingenraad die bijvoorbeeld ook het toetsbeleid mee evalueert. Leerlingen voelen zich veilig. Wel willen we meer aandacht inzetten voor de preventie, bijvoorbeeld in samenwerking met Bureau Halt vanwege de toenemende complexe problematiek

ICT

We gebruiken meer digitale methodes en ook meer smartboards. De hardware voor de leerlingen gaat sneller kapot dan gewenst. Leerlingen krijgen een chromebook in bruikleen. Zo zijn ze zelf verantwoordelijk voor hun device en gaat deze, hopen we, langer mee.

IHP

Het hoofdgebouw is inmiddels 15 jaar oud en toe aan een nieuwe keuken en een gedeeltelijke overkapping van het schoolplein. De klimaatbeheersing in de Kootwijkstraat wordt aangepakt.

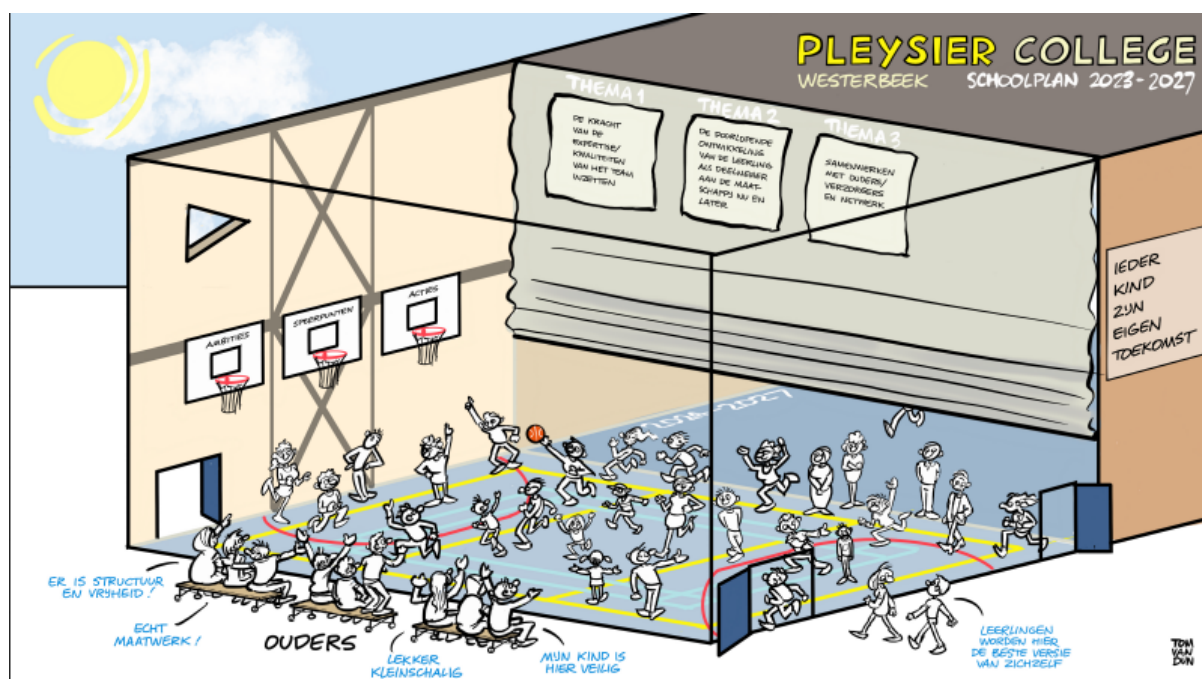
3.3 Missie

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.

3.4 Begrotingsperspectief

De NPO gelden gaan stoppen dus we moeten een goede begroting maken om de in te zetten extra ondersteuning te kunnen bekostigen, als ook de chromebooks te kunnen vernieuwen.

4 Strategische thema's en ambities



4.1 Strategische thema's

De doorlopende ontwikkeling van de leerling als deelnemer van de maatschappij; nu en later

Doordat de complexiteit van de problematiek van onze leerlingen groter wordt, zoals toegelicht in de contextanalyse, willen we de komende periode inzetten op de doorlopende ontwikkeling van de leerling als deelnemer van de maatschappij; nu en later. Dit betekent dat

- leerlingen zich vanaf de brugklas bewust zijn van de positieve en negatieve gevolgen/invloeden van sociale media, zodat ze een reëel beeld kunnen vormen van de werkelijke maatschappij,
- onze school leerlingen vaardigheden aanleren om tot de juiste bronnen te komen en een goed beeld te kunnen vormen,
- leerlingen vanaf 16/17 jaar voorlichting krijgen over de financiële verplichtingen en veranderingen wanneer de leerling de leeftijd van 18 jaar bereikt, zodat ze goed voorbereid zijn op financiële en maatschappelijke verantwoordelijkheden.

Wij hebben als ambitie de leerling zijn eigen talenten te laten benutten binnen zijn mogelijkheden en zijn grenzen te (h)erkennen, om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij. Dit bereiken we door middel van doorlopende leerlijnen voor zowel vakken als vakoverstijgende vaardigheden. Hiervoor is investering nodig door middel van tijd en geld.

De leerling kan in een veilige omgeving zichzelf zijn en ontwikkelen op het gebied van:

- Zelfredzaamheid.
- Omgangsvormen.
- Bewustwording.
- Seksualiteit.

De school streeft ernaar om begeleiding omtrent het toekomstperspectief van de leerling te bieden met als uitgangspunt een passende plaats in de maatschappij.

Samenwerking met ouders/verzorgers en netwerk

Alle leerlingen maken deel uit van de samenleving en onze leerlingen hebben behoefte aan psycho-sociale ondersteuning. Wij zetten daarom de komende periode in op het versterken van de samenwerking met ouders/verzorgers en netwerk. Wij investeren in de relatie met ouders/verzorgers en netwerk door hen actief te betrekken bij het proces om gezamenlijk een doel te bereiken, zodat de leerling zich positief kan ontwikkelen. Daarbij is onze ambitie dat ouders zo goed mogelijk inzicht krijgen in hoe ze kunnen bijdragen aan het samenwerken met de school, opdat de leerling zich zo goed mogelijk kan (door)ontwikkelen. Wij zijn een organisatie waarin regelmatig transparant contact is tussen school, ouders/verzorgers en netwerk, zodat we tijdig kunnen inspelen op de sociaal-emotionele- en leerontwikkeling van de leerlingen.

De kracht van de expertise/kwaliteiten van het team in te zetten.

Als school kunnen wij niet zonder onze medewerkers en daarom is de komende periode ons derde speerpunt om ons te richten op de kracht van de expertise/kwaliteiten van het team in te zetten. Over vier jaar heeft de school een professionele organisatiestructuur waarin duidelijk is wie wat doet. Het team verspreidt, benut en draagt expertise uit waardoor er persoonlijke groei is én ieder teamlid in zijn kracht staat. We wisselen regelmatige basis ervaringen en kennis uit, zodat we kunnen werken aan persoonlijke groei en groei bij onze leerlingen. Wij werken aan:

- kunnen benoemen wie welke expertise en kwaliteiten al heeft binnen het team.
- de expertise koppelen en differentiëren
- aanvullen waar expertise ontbreekt
- ontwikkelen wat er al in huis is
- bijhouden en laten groeien
- meegaan met de actualiteit en maatschappelijke ontwikkelingen.
- delen van onze expertise (met de volgende generatie), stagiaires, zij-instromers en 'nieuwe' docenten.
- tijd om je expertise in te zetten en te ontwikkelen
- een leerklimaat waarin leerlingen tot leren komen.
- het leren van elkaar: OP en OOP wisselen kennis en expertise uit.
- het verankeren van kwaliteiten en kennis in de school

4.2 Ambities, doelen en acties

Strategisch Thema	
De doorlopende ontwikkeling van de leerling als deelnemer van de maatschappij; nu en later.	
Ambitie	
Wij begeleiden onze leerlingen in hun ontwikkeling tot maatschappelijk bewuste individuen, zodat zij zowel nu als in de toekomst op de voor hen best passende plaats in de samenleving kunnen deelnemen.	
Doelen	Acties
1. De leerling kan één van zijn talenten benoemen en weet die in te zetten, te gebruiken.	Qompas lesmethode in klas 3 in de maatwerkuren projectdagen, bv na de laatste proefwerkweek activiteitenmiddagen, één keer per periode?

2. De leergebiedoverstijgende vaardigheden per leerling in kaart brengen	in de onderbouw werken met Edumaps in 2023/2024 in de bovenbouw werken leergebiedoverstijgende werkplannen in 2023/2024
3. De leerling kan een onderbouwde keuze maken voor zijn profiel/vakkeuze en uitstroom.	LOB een groter onderdeel maken van het curriculum door een doorlopende leerlijn op te stellen vanaf klas 1. In 2023/2024 wordt deze leerlijn opgesteld. Vanaf 2024/2025 worden de lessen uit deze leerlijn aan alle leerlingen gegeven.
4. Kennis maken met het werken in de praktijk	Snuffelstages in de tweede klas, een paar dagdelen per jaar.
5. De leerling maakt een sterke start op de eerste schooldag	uitleg van het rooster, Somtoday, schoolregels, groepsdynamiek, elkaar leren kennen door spellen te spelen of gesprekken te voeren. etc

Strategisch Thema	
De kracht van de expertise/ kwaliteiten van het team inzetten.	
Ambitie	
<p>Wij zijn een lerende organisatie waarbij professionals voortdurend samenwerken, de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs en de maatschappij volgen en aanwezige kennis met elkaar delen. Dit draagt bij aan onze cultuur van leren en groei, voor zowel medewerkers als leerlingen.</p>	
Doelen	Acties
1. Medewerkers gaan meer kennis en vaardigheden delen met collega's door het bezoeken van lessen en gesprekken.	Elke medewerker bezoekt per schooljaar minimaal 1 les/ gesprek of presentatie van een collega. Gebruik maken van het feedbackformulier van de 4 sleutels (wat neem je mee?)
2. Workshops door eigen personeel laten geven.	Tijdens organisatie middagen in elkaars keuken kijken.

3. Er is een overzicht van expertise van collega's	Inventariseren welke expertise en kwaliteiten het eigen personeel heeft en die in een document vastleggen
--	---

Strategisch Thema Samenwerking met ouders/verzorgers en netwerk.	
Ambitie	
<p>Op onze school delen wij professioneel en proactief, kennis en expertise met ouders/verzorgers en netwerk.</p> <p>Wij hebben onderling voldoende en transparant contact.</p> <p>Dit leidt tot een verbetering van de leeromgeving en het onderwijs voor leerlingen en een betere samenwerking tussen alle betrokken partijen.</p>	
Doelen	Acties
<p>1. Bepalen welke kennis en expertise gedeeld <u>moeten</u> worden. (profiel-exameninfo-examenreis etc) Kennis en expertise delen op een thema-bijeenkomst na input ouders.</p>	<p>Onderzoeken welke thema's ouders interessant vinden. Organiseren van thema-bijeenkomst evt met externe sprekers of theaterproducties. (denkend aan pubergedrag, telefoon,enz.). Misschien door het netwerk georganiseerd? Evalueren met een Google Forms (om opbrengst te checken)</p>
<p>2. Panel/klankbordgroep van ouders/verzorgers samenstellen om te onderzoeken of we de goede dingen doen en die op de juiste manier doen.</p>	<p>Vragen stellen via een Google forms over bepaalde zaken op school (proefwerkweek, mini-rooster, enz.) Door de oudergeleding van de Deelraad?</p>
<p>3. Ouderparticipatie versterken</p>	<p>Themamiddag organiseren voor ouders. Ouders als begeleiders tijdens schoolse activiteiten Een ouder een gastles laten geven over zijn/ haar beroep in het kader van LOB.</p>

5 Bijlagen

5.1 Pleysier breed

- Koers 2023-2027
- Algemene schoolgids
- Jaarverslag
- Beleid Commissie van begeleiding
- Kwaliteitsbeleid
- Procedure functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Personeelsbeleid
- Mobiliteitsbeleid
- Scholingsbeleid

5.2 Pleysier College Westerbeek

5.2.1 Onderwijskundig beleid

- Schoolgids Pleysier College Westerbeek
- Jaarplan
- Beleid Commissie van Begeleiding
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Veiligheidsplan
- Meldcode huiselijke geweld en kindermishandeling
- Anti-pestbeleid

5.2.2 Personeelsbeleid

- Schoolgids Pleysier College Westerbeek
- Ziekteverzuimprotocol
- Werkverdelingsplan
- Team ontwikkel plan (TOP)
- Jaarplan

5.2.3 Kwaliteitszorgbeleid

- Schoolgids Pleysier College Westerbeek
- Jaarplan

5.2.4 Overige wettelijke vereisten Financiën

- Schoolgids Pleysier College Westerbeek
- Schoolplan 2023-2027

