

# Schoolplan 2023-2027

## **De Klimop** Hilversum



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>4</b>
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>5</b>
<b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>8</b>
<b>5 Risico's</b>	<b>8</b>
<b>6 De missie van de school</b>	<b>9</b>
<b>7 Onze parels</b>	<b>14</b>
<b>8 Onze grote verbeterdoelen</b>	<b>15</b>
<b>9 Onze visie op identiteit</b>	<b>18</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>19</b>
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>23</b>
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>25</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>30</b>
<b>14 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>31</b>
<b>15 Basiskwaliteit</b>	<b>33</b>
<b>16 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>34</b>
<b>17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>35</b>

# 1 Inleiding

## Introductie van het schoolplan

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van de Klimop een school voor Gespecialiseerd (Voortgezet) Onderwijs

Het schoolplan is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Elan in combinatie met de thema's die passend zijn voor onze schoolontwikkeling. Onze schoolontwikkeling is een combinatie van het ontwikkelen van de kwaliteit van onze medewerkers vanuit het principe dat de leerkracht centraal staat en het werken aan ambitieuze resultaten met onze leerlingen. Op basis van onze ambities voor 4 jaar stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school in samenwerking met alle medewerkers van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het college van bestuur van stichting Elan. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

De namen SO en VSO zijn in juli 2023 vervangen door Gespecialiseerd Onderwijs (GO) en Gespecialiseerd Voortgezet Onderwijs (GVO). We hebben dit doorgevoerd in dit Schoolplan.

Dit schoolplan is voor de gehele GO en GVO afdeling. Op enkele onderdelen kan er een specifieke toelichting voor GO of GVO gegeven worden.



## 2 Strategisch beleid

### Strategisch beleidsplan stichting Elan

De Klimop is onderdeel van Stichting Elan. Een stichting met 8 scholen voor gespecialiseerd primair en voortgezet onderwijs in de regio Gooi en Vecht.

In 2022 heeft Stichting Elan het strategisch beleidsplan opgesteld. Deze heeft een looptijd van 2022-2026. Het strategisch beleidsplan, ook wel koersplan, stichtingsdocument of kompas genoemd, duidt de strategie die de stichting de komende vier jaar wil volgen. Het is te beschouwen als een kerndocument waarlangs alle (nieuwe) ontwikkelingen zich dienen te voltrekken en waaraan ze getoetst kunnen worden. Het is de basis voor ons schoolplan.



### Van strategisch beleidsplan naar schoolplan

We hebben de doelen uit het strategisch beleidsplan met de medewerkers van de Klimop besproken en kritisch gekeken wat dat voor onze school betekent. Er zijn meerdere sessies geweest waarin we per onderdeel geanalyseerd hebben hoe de bestuurs-ambities voor de Klimop te realiseren zijn. Hieruit is ons eigen schoolplan ontstaan met ambities en doelen voor de komende vier jaren.

### Van schoolplan naar jaarplan

Vanuit het schoolplan stellen we jaarlijks een jaarplan op. Deze vloeit voort uit de lange termijn doelen die we in het schoolplan hebben opgesteld aangevuld met de evaluaties van het vorige jaarplan en de data die vanuit de opbrengstenanalyse naar boven komt. Zo borgen we de onderwijskwaliteit en blijven we door-ontwikkelen.

### 3 Schoolbeschrijving



Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Elan
Algemeen directeur:	Mevr. R. van Mooren en dhr. P. Schollaardt
Adres + nr.:	Hoflaan 10A
Postcode + plaats:	1217EA Hilversum
Telefoonnummer:	035 68 52 847
E-mail adres:	info@stichtingelan.nl
Website adres:	www.stichtingelan.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Klimop
Directeur:	Mevr. M. Lugtenberg
Adres + nr.:	Hoflaan 10
Postcode + plaats:	1217EA Hilversum
Telefoonnummer:	0356211622
E-mail adres:	info@klimopschool.net
Website adres:	www.klimopschool.net

#### Schoolbeschrijving

De Klimop is een school voor zeer moeilijk lerende kinderen, doorgaans met een IQ tussen de 35 en 70. Leerlingen met een IQ tussen 70 en 80 zijn in enkele gevallen toelaatbaar als blijkt dat zij door grotere ondersteuningsbehoeften niet tot leren komen en onder niveau presteren.

Het merendeel van onze leerlingen komt vanuit het regulier- of gespecialiseerd basisonderwijs. Er zijn ook leerlingen die (tijdelijk) in een behandelcentrum zijn geweest en terugkeren naar onderwijs. De jongere leerlingen < 5 jaar stromen veelal door vanuit gespecialiseerde voor-en vroegschoolse educatie of vanuit een (medisch) kinderdagverblijf.

De Klimop heeft een regiofunctie waardoor er leerlingen uit de ruime regio rond Hilversum onze school bezoeken.

## Onze identiteit

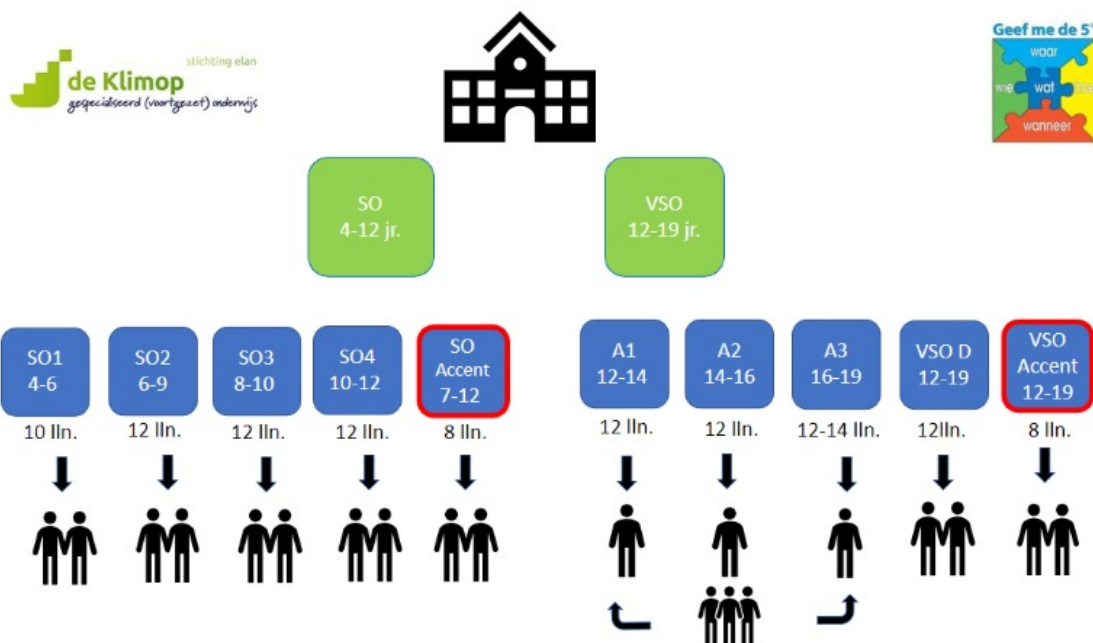
De Klimop is van origine een Christelijke school, maar we zijn toegankelijk voor alle geloofsrichtingen. Ons aanbod is erop gericht dat alle leerlingen en ouders zich erkend en herkend voelen, gezien vanuit gezamenlijke waarden en normen. We maken voor ons levensbeschouwelijk onderwijs gebruik van de methode Hemel en Aarde welke we passen binnen het brede aanbod van burgerschapsonderwijs.

## Het gebouw

De school ligt in een ruime, groene en veilige wijk van Hilversum. Het gebouw stamt uit de jaren 50 en is volledig gemoderniseerd. Het straalt licht, rust en ruimte uit. Naast klaslokalen en een gymzaal zijn er voor de GVO leerlingen ook praktijklokalen.

## De organisatie

De Klimop heeft een gespecialiseerd onderwijs (GO) en een Gespecialiseerd Voortgezet Onderwijs (GVO) afdeling. In totaal zitten er 50 leerlingen in het GO en 50 leerlingen in het GVO. Voor alle leerlingen geldt dat ze op Zeer Moeilijk Lerend (ZML) niveau functioneren.



De leerlingen zijn verdeeld over 5 groepen in het GO en 5 groepen in het GVO. Beide afdelingen hebben vier reguliere groepen en 1 structuurklas. We hanteren in schooljaar 2023-2024 nog de benaming SO en VSO voor de groepen, maar zullen dit in deze schoolplan periode aan gaan passen naar een andere benaming.

Binnen het GO verdelen wij de groepen op leeftijd- en niveauclusters. Binnen het GVO zijn de groepen verdeeld op uitstroomperspectief. A is uitstroom (beschutte) Arbeid, D is uitstroom Dagbesteding. Beide structuurklassen noemen wij accentklassen.

## De Klimop is een Geef me de 5 school

De Klimop is sinds 2014 een officieel erkende "Geef me de 5" school. We zijn sinds die tijd de eerste school in Nederland die volledig werkt volgens de visie en aanpak van "Geef me de 5". Dit is zichtbaar in de inrichting van de school, in het voorspelbare onderwijsaanbod en in het taalgebruik van het onderwijspersoneel richting de leerlingen. Een goed pedagogisch klimaat is een belangrijke voorwaarde om leerlingen te kunnen laten leren. De Klimop is een Geef me de 5 school, waarin duidelijkheid en voorspelbaarheid voorop staan. De methodiek is in eerste instantie ontwikkeld voor mensen met autisme, maar biedt voor al onze leerlingen veel duidelijkheid.

Werken met Geef me de 5 zorgt voor duidelijkheid op de 5 (wie, wat, waar, hoe en wanneer). Deze duidelijkheid, in alles en altijd, geeft de leerlingen rust. Hierdoor is het voor de leerling mogelijk om zich beter op het leren te richten en

verbeteren de leerresultaten.

### **Basishouding**

De basishouding is dat wij te allen tijde op zoek gaan naar de oorzaak van het gedrag van de leerling. Dit doen we door de leerling met respect te bejegenen, zonder te veroordelen en de signalen en initiatieven serieus te nemen. We denken vanuit een positieve houding en stimuleren en motiveren hiermee de leerling. We zijn gedreven en bieden de leerling de duidelijkheid die hij nodig heeft.

We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen!

Daarmee zijn we geloofwaardig en betrouwbaar voor de leerling en zijn ouders en verzorgers.

## **Geef me de 5**

Licentiehouder



**Geef me de 5**

### **De methodiek is gebouwd op 5 pijlers:**

Gedrag begrijpen

Positief contact

Basisrust creëren

Problemen oplossen

Ontwikkeling bevorderen

### **Gedrag begrijpen**

We gaan altijd terug naar de oorzaak van het gedrag. We verdiepen ons in zijn manier van denken, wat hij wil zeggen met zijn gedrag en wat hij nodig heeft om wél te kunnen luisteren.

### **Positief contact**

We gaan ervan uit dat de leerling goed wil doen. We zorgen er zoveel mogelijk voor dat de leerling begrijpt en hij zich begrepen voelt. Als we het gedrag begrijpen kunnen we op de juiste manier afstemmen en is de basis voor positief contact gelegd.

### **Basisrust creëren**

We bekijken wat de behoefte van de leerling is als het gaat om duidelijkheid over zijn schooldag. Waar nodig maken we een structuur op maat voor de leerling waarmee hij in het schoolsysteem kan meedraaien. De leerling doet aan de hand daarvan zo zelfstandig mogelijk zijn werk en het 'kliergedrag' verdwijnt. Zo ontstaat er ruimte voor de andere leerlingen.

### **Problemen oplossen**

We gaan altijd terug naar de oorzaak van het probleem of conflict door goed door te vragen op de 5 (wie, wat waar, wanneer en hoe) en eventueel ondersteund door tekenen.

Wanneer nodig worden de volgende stappen ingezet:

- time-in
- time-out
- afsprakenmap

### **Ontwikkeling bevorderen**

We willen graag dat de leerling zich ontwikkelt, zoals elk ander kind. Dat hij leert wie hij zelf is, sociale contacten aangaat en een 'gewoon' leven kan leiden. We helpen zijn 'ik' te ontwikkelen en hoe hij van persoonsafhankelijk naar structuurafhankelijk naar zo zelfstandig mogelijk wordt. Met andere woorden: naast de leerling klaarstomen voor de

maatschappij, leren we hem ook te leven in plaats van te overleven.

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

### Uitslag van de sterkte-zwakte analyse van de school

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. Samen met het team van de Klimop hebben we deze in beeld gebracht.

De resultaten in schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Stabiel en complementair CVB (commissie van begeleiding) Duidelijke kwaliteitszorgcyclus Rust in school Geef me de 5 Samenwerking met zorg (Sherpa) Samenwerking met gespecialiseerd onderwijs in de regio + SWV Intake/aannamebeleid, passende doelgroep. Positieve beeldvorming over de school Uitstroomgericht werken in het GVO	Te weinig leerkrachten voor de leerteams Nog te veel werken vanuit systeem en niet vanuit de bedoeling Constructieve dialoog (leerteams) Didactische aanpak
KANSEN	BEDREIGINGEN
Bouwen aan leerteams Gebouw passend bij de doelgroep Motivatie uitbouwen + visie team Cultuursensitief lesgeven en leren Diversiteit personeel (cultureel) Meer gebruik maken van het kapitaal (talenten van medewerkers) in je school Communicatie tussen medewerkers verbeteren.	Lerarentekort, gevolg = langdurig structureel Veranderende populatie, meer LR5 met gedragsproblemen. GVO loopt iets terug in leerlingenaantal Financiële stromingen bij gemeente en zorg. Te weinig GO plekken voor jonge kinderen in de regio.

## 5 Risico's

### Risico's en acties

De volgende risico's die – mogelijkwerwijs – het bereiken van onze doelen in de weg staan worden onderkend. Bij elk risico worden de acties genoemd die het risico kunnen beperken of wegnemen.

- **Kwalitatief goed en geschoold personeel**

Het krijgen van kwalitatief goed en geschoold personeel is met het toenemende lerarentekort een steeds groter probleem. Terwijl dit de basis is van kwalitatief goed onderwijs. Het risico is dat het onderwijs steeds vaker gegeven wordt door personeel zonder lesbevoegdheid of dat leerlingen niet geplaatst kunnen worden.. Hierdoor komt de kwaliteit van onderwijs onder druk te staan en neemt de werkdruk voor het personeel toe. Ook zien wij als gevolg van de personele tekorten een toename in het wisselen van werkplek bij medewerkers. Dit brengt de continuïteit van het onderwijs in gevaar en is een risico voor de onderwijskwaliteit en de groei en ontwikkeling van onze scholen en professionals.

- Vanuit stichting Elan wordt een actief wervingsbeleid uitgevoerd. Hier zijn wij als school actief bij betrokken.
- Om onderwijskwaliteit te leveren en te borgen werkt onze school aan de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur. Een professionele cultuur waarin mensen leren van elkaar. Door bijscholing, co-teaching en het voeren van groepsgesprekken en individuele ontwikkelgesprekken volgen we de personeelsleden en sturen we waar nodig bij. Vanuit de doelen van het schoolplan en de daaruit ontstane jaarplannen bieden we jaarlijks een aanbod aan



studiedagen en workshops.

- **Zorgvragen binnen onderwijs**

De schotten tussen onderwijs en zorg maken dat het nog onvoldoende lukt om snel en laagdrempelig passende zorg in te zetten voor leerlingen, ouders en school. Wij zien een toename van systemische problematiek en tegelijkertijd een grote druk op de (jeugd)zorg. Ook zien wij een terughoudendheid bij gemeentes voor het financieren van zorg vanuit arrangements- ofwel fte-bekostiging. Naast de vele personele wisselingen bij gemeentes en jeugdzorg, wat op meerdere plekken voor stagnatie en grote vertragingen van processen zorgt, zien wij hier ook risico's om bij te dragen aan het bewerkstelligen van inclusiever onderwijs.

- Wij blijven onverminderd inzetten op de relaties in het onderwijs- en zorgveld. Hier en daar kleuren we buiten de lijntjes, maar we realiseren ons dat 'het door het onderwijs vullen van gaten' uiteindelijk niet helpt om dit risico te beperken.

- **Inclusie**

Het is denkbaar dat inclusie bewerkstelligd gaat worden door regulier en gespecialiseerd onderwijs onder één dak te brengen. Als school en stichting hebben wij de overtuiging dat samen in één gebouw niet automatisch zorgt voor een inclusievere omgeving en de daarbij benodigde acceptatie. Het risico is dat er speciale klasjes of aparte gangen worden georganiseerd in het gebouw, waardoor de segregatie wellicht juist meer zichtbaar is en kan leiden tot een grotere bewustwording op segregatie in plaats van inclusie.

- Inclusie is allereerst dat leerlingen gezien, gehoord en gewaardeerd worden en het onderwijs dat zij nodig hebben krijgen in een zo licht mogelijke setting en zo dichtbij huis/in de buurt als mogelijk. De onderwijssetting moet passend zijn om optimaal tot leren te komen, of dat nu op een reguliere of een gespecialiseerde (basis)school is. Een gespecialiseerde setting moet meerwaarde hebben boven een reguliere setting of lichtere vorm van gespecialiseerd onderwijs. Samen met de expertisepool van stichting Elan en Unita kunnen wij hieraan bijdragen door samen met scholen en ouders - en in het belang van leerlingen - zorgvuldige trajecten te doorlopen. Overigens vertrouwen wij erop dat het leveren van kwaliteit, in de zin van kansen voor de toekomst voor onze leerlingen, altijd doorslaggevend zal zijn voor de mogelijkheid om toegevoegde waarde te leveren voor de leerlingen in (en buiten) onze regio.

## 6 De missie van de school

### Iedereen wil leren. Wij zorgen dat dit kan!

Ieder kind heeft recht op onderwijs. We bereiden onze leerlingen voor op de maatschappij. We maken voor hen het verschil en doen er alles aan om hen maximale kansen voor de toekomst te geven waarin ze zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren.

We zijn onderscheidend door de combinatie van kwaliteit, professionaliteit, hoge verwachtingen en een hoge mate van acceptatie. We zoeken naar de goede balans tussen onderwijs en zorg. Het kunnen aansluiten bij een leerling zien wij als noodzakelijk om vanuit deze relatie nieuwe ontwikkeling toe te kunnen voegen.

Het onderwijs maken we samen met het hele team voor hetzelfde doel. We zetten in op een sterke samenwerking en het aangaan van partnerschap zowel intern binnen de school, binnen de stichting als met onze externe partners.

Er is gekozen voor iedereen; deze missie betreft niet alleen onze leerlingen, maar ook onze medewerkers en ouders/verzorgers. Door samen te werken versterken we elkaar.

### Onze gezamenlijke kernwaarden

Kernwaarden zijn diepgewortelde overtuigingen die leidend zijn in ons denken en doen, ze helpen de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.

Vanuit Stichting Elan hebben we met alle scholen samen de volgende kernwaarden geformuleerd:

- **Vertrouwen**

Zonder vertrouwen is er geen school, geen samenwerking, geen relatie en komen we niet tot leren. Vertrouwen is de

basis voor samenwerking, het aangaan van relaties, groei en ontwikkeling.

- **Veiligheid**

Voor leerlingen, ouders en medewerkers is veiligheid, zowel fysiek als sociaal, van groot belang en een basis voor goede relaties en prestaties.

- **Samen**

Door samen te werken, op school, met ouders, leerlingen, zorgpartners, collega-scholen of met wie dan ook, voeg je waarde toe en kom je verder.

- **Kwaliteit**

Om leerlingen, ouders en de maatschappij goed te bedienen is de kwaliteit van het onderwijs en de onderlinge communicatie van het grootste belang. Kwaliteit betekent het hebben van hoge verwachting, sterke vaardigheden, een solide kwaliteitscyclus, goede voorwaarden om het onderwijs uit te voeren, professionele (zelf) reflectie en de wil en mogelijkheid om het handelen bij te sturen zodra dat nodig is.

- **Ontwikkelen**

Door het elke dag een beetje beter te willen doen en veranderingen die leiden tot verbeteringen te omarmen zijn we blijvend in staat om onze leerlingen optimaal te bedienen en een bijdrage te leveren aan onze maatschappelijke opdracht.

- **Wel zijn**

'Wel zijn' gaat over aanwezig zijn en evenwicht. En over welbevinden (tevreden zijn met jezelf en anderen) en over verbinding met belangrijke anderen. Jongeren die wel zijn, zijn in staat om een -hun passende- rol in de samenleving in te nemen en vorm te geven. Leren en wel zijn zijn communicerende vaten. Wel zijn is voorwaardelijk om tot leren te komen en leren leidt tot welzijn van leerlingen, leraren, ouders en medewerkers. En daarmee tot kansen voor de toekomst.

### **De samenhang tussen de kernwaarden**

Veiligheid en vertrouwen zijn de basis, dan pas kan er sprake zijn van samen(werken) en kwaliteit. Als dat voor elkaar is kunnen we komen tot ontwikkeling en wel zijn. Onderstaande visual toont de samenhang:



### Onze visie op leren en ontwikkelen

We breiden het goede wat we al hebben uit en versterken onze positie door samen te werken. Belangrijk in onze visie zijn de volgende overtuigingen, die noodzakelijk zijn om onze missie nu en in de toekomst waar te maken:

- **Het leren moet duurzaam zijn**

Onze missie is: "Iedereen wil leren. Wij zorgen dat dit kan!" Wij bereiden onze leerlingen voor op de maatschappij. Wij maken voor hen het verschil en doen er alles aan om hen maximale kansen voor de toekomst te geven. Daarmee wordt direct het belang aangegeven dat het leren duurzaam moet zijn. De leerling moet de geleerde vaardigheden niet alleen tijdens de les kunnen toepassen maar ook later als hij gaat uitstromen naar een passende uitstroombestemming en in de verschillende contexten van wonen, werken en vrije tijd. Dit betreft niet alleen de basisvaardigheden maar ook vaardigheden op het gebied van socialisatie en de ik-vorming. Duurzaam leren betekent dat het blijvend moet zijn en er sprake moet zijn van transfer (het kunnen toepassen in meerdere situaties). Dit is alleen mogelijk als het leren gebeurt op de grens van weten en niet-weten.

- **We werken vanuit de bedoeling**

De denkrichting moet altijd vanuit de bedoeling zijn. De bedoeling is het vertrekpunt en geeft richting aan het handelen van alle professionals (Hart, 2012). Bij elke keuze die we maken in de school is de bedoeling altijd het uitgangspunt.



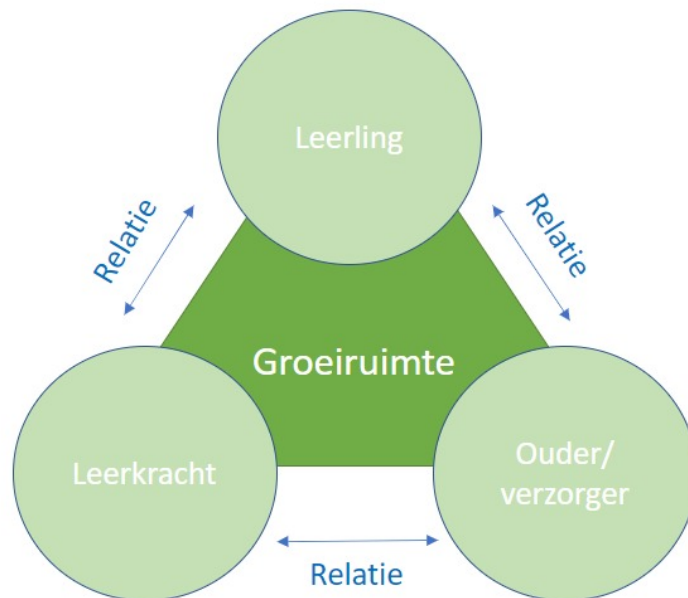
In deze tijd van schaarste aan onderwijspersoneel hebben we bevlogen en betrokken professionals nodig die gemotiveerd zijn om te werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Deze professionals halen hun inspiratie niet uit de systeemwereld maar uit de bedoeling van het onderwijs, namelijk alle leerlingen laten profiteren van het onderwijsaanbod. Het werken vanuit de systeemwereld verkleint het gevoel van eigenaarschap. Om de leerkracht centraal te stellen is eigenaarschap juist van belang.

- **Leren en ontwikkelen doe je samen en gebeurt in relatie tot anderen.**

Door samen te reflecteren op ons handelen en de resultaten daarvan, ontdekken we wat we nog beter kunnen doen en richten we ons op het met elkaar leren voor de toekomst (duurzaam leren). Dit samen samen reflecteren, samen onderzoeken, samen leren en samen veranderen leidt tot een lerende school en een professionele leercultuur. Het samen leren versterkt het leren van de individu, het team (steeds beter leren samenwerken) en de school als geheel. Dit geldt zowel binnen de school als ook tussen de scholen en met onze externe partners.

- **Zonder relatie geen prestatie**

Wij zien de relatie als voorwaardelijk aan het lesgeven. De relatie van de leraar met de leerlingen en met hun ouders/verzorgers. Alle ouders zijn betrokken maar ze laten het op verschillende manieren zien. Een goed pedagogisch klimaat is een belangrijke voorwaarde om leerlingen te kunnen laten leren. Hierin staat een positieve leerkracht-leerling relatie centraal. De Klimop is een Geef me de 5 school, waarin duidelijkheid en voorspelbaarheid voorop staan. De basishouding is dat wij te allen tijde op zoek gaan naar de oorzaak van het gedrag van de leerling. Dit doen we door de leerling met respect te bejegenen, zonder te oordelen en de signalen en initiatieven serieus te nemen. We denken vanuit een positieve houding en stimuleren en motiveren hiermee de leerling. We zijn gedreven en bieden de leerling de duidelijkheid die hij nodig heeft. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen! Daarmee zijn we geloofwaardig en betrouwbaar voor de leerling en zijn ouders en verzorgers.



- **Ondersteuning bieden we zoveel mogelijk in de klas**

We bieden ondersteuning die nodig is zoveel mogelijk in de klas. Dit betekent dat het ondersteuningsteam en onze interne zorgpartners het handelen van onze leraren en de leraar-leerling-relaties versterken en daarbij focussen op de ondersteuningsvragen van de leraren.

- **Ontwikkelen en leren is een vanzelfsprekendheid**

Leren bevordert het gevoel van wel-zijn en eigenwaarde van leerlingen, ouders en medewerkers. Leren en ontwikkelen zijn vanzelfsprekend en noodzakelijk om later in de maatschappij zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren. De maatschappij is dynamisch en voortdurend in ontwikkeling. We passen ons steeds weer aan om onze rol in de maatschappij nog beter te vervullen.

- **De leerkracht staat centraal**

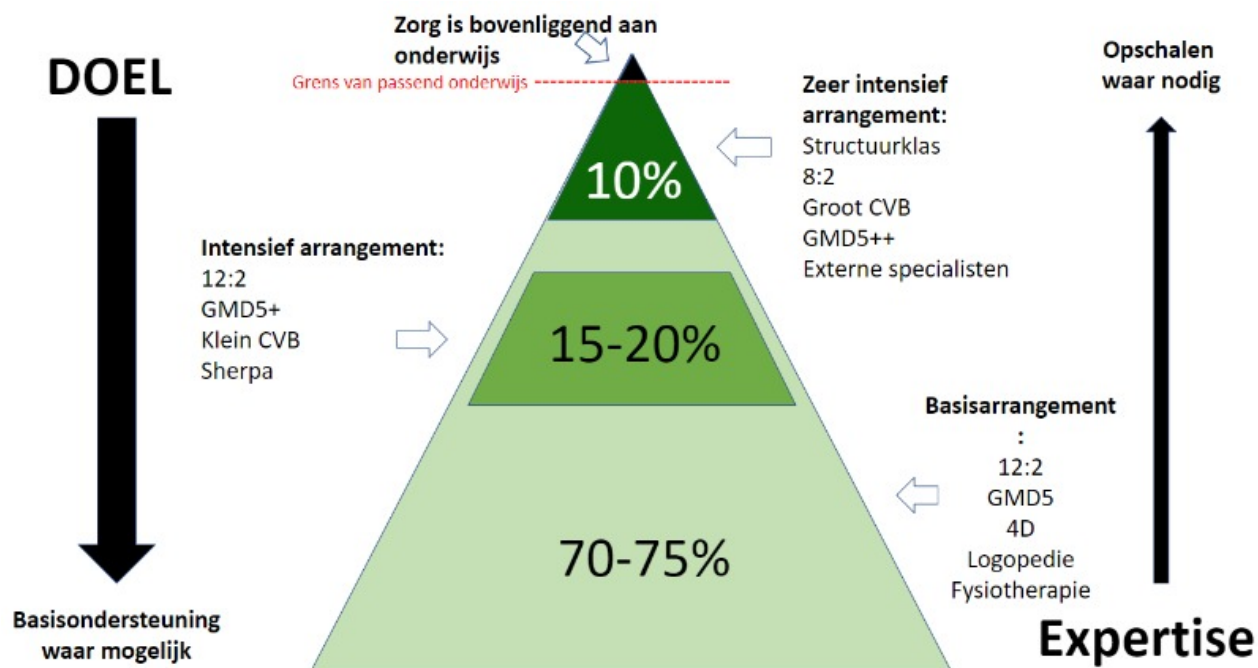
Uit de meta-analyse van Marzano (2007) blijkt dat scholen die effectief onderwijs bieden een grote impact hebben op de prestaties en ontwikkeling van de leerling. Het leerkrachtgedrag heeft de grootste invloed en daarom zetten we de leerkracht centraal. Het leerkrachtgedrag betreft: het pedagogisch handelen, effectief didactisch handelen en het ontwerpen van goede lessen.

We focussen binnen de Klimop op het versterken van de leerkracht; hij/zij staat in onze school centraal. De leraar biedt het onderwijs en de ondersteuning die past bij onze leerlingen, uitgaande van hoge verwachtingen en aansluitend bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.

- **De ondersteuningspiramide is leidend**

Op de Klimop is leerlingenzorg één van de grootste prioriteiten. De leerlingen van de Klimop zijn leerlingen met aanvullende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

De leerlingenzorg is ingedeeld in drie niveaus (arrangementen), zichtbaar in de driehoek hieronder.



In het basisarrangement wordt voorzien in veel van deze behoeften door goed onderwijs (pedagogisch en didactisch) aan te bieden, waarbij de methodiek van Geef me de 5 leidend is en van grote meerwaarde is gebleken. Hier zit het merendeel van onze leerlingen, te weten 70 – 75 %.

Voor een kleinere groep leerlingen (10-15%) is intensief arrangement nodig door deskundigen binnen de school. De leerling wordt dan besproken in de commissie van begeleiding en er kan inzet van het scholenteam van Sherpa toegevoegd worden binnen de eigen groep.

Voor een nog kleinere groep leerlingen (<10 %) is zeer intensief arrangement nodig. Deze leerlingen komen in de accentklas met minder leerlingen en meer ondersteuning. Er is bij deze groep leerlingen tevens meer ondersteuning door externe deskundigen, bijvoorbeeld de jeugdarts en externe gespecialiseerde organisaties. Het doel is altijd om binnen een jaar of 2 jaar af te schalen naar intensief of basisarrangement.

Wanneer blijkt dat zorg blijvend bovenliggend wordt aan onderwijs, is onderwijs niet langer passend voor de leerling. Er zal dan samen met de ouders of verzorgers gekeken worden wat een passende zorgplek is.

- **Met ons aanbod bereiden we onze leerlingen voor op hun rol als burgers in de maatschappij**

Afgestemd op onze missie bieden we een passend aanbod aan basisvaardigheden die gericht zijn op de directe toepasbaarheid in het dagelijks leven.

We leggen een sterke focus op sociale vaardigheden, leren leren zelfredzaamheid, burgerschap en werknemersvaardigheden. Naast het aanbieden van vaardigheden en kennis, werken we ook aan de persoonsvorming zodat ze hun 'eigen ik' kunnen ontwikkelen.

Binnen het GVO krijgt deze samenwerking nog een extra dimensie. In het GVO krijgen jongeren steeds meer verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling, juist bij de ZML doelgroep is de spanning tussen loslaten en regie nemen een ingewikkelde keuze. Leerlingen zijn sociaal emotioneel veelal jonger dan je op basis van de kalenderleeftijd zou mogen verwachten. Ouders en school moeten elkaar hier constructief bij helpen.

- **Goed zorgdragen voor de leerlingen is goed zorgdragen voor de medewerkers**

Ook ten aanzien van onze medewerkers leggen we de lat hoog en hebben we ambitieuze verwachtingen. Tegelijkertijd ondersteunen we hen zodat zij deze ook waar kunnen maken. Daarmee tonen we 'verwachtingen' én bieden tegelijkertijd 'ondersteuning': wat heb je nodig om dit waar te kunnen maken? Een beproefde visie.

## 7 Onze parels

### Onze kwaliteiten

Op de Klimop is een **duidelijke kwaliteitszorgcyclus** die vastgelegd is in een Kwaliteitszorgkalender. Deze wordt bewaakt door het managementteam en de commissie van begeleiding. Ieder kent zijn rol en taak en wordt

aangesproken op zijn verantwoordelijkheid binnen deze cyclus.

Op onze school werken medewerkers die passie hebben voor hun werk. **De kwaliteit van de medewerkers is goed.** Het personeel voelt zich gezien, gehoord en gewaardeerd door hun collega's, directies en het College van Bestuur. Iedereen mag er zijn en hoort erbij. Er wordt gewerkt vanuit respect voor elkaar.

De medewerkers ervaren veel en **goede ondersteuning** van iedereen **in de organisatie**. De waarde en de bedoeling van hun werk zijn hen duidelijk, zij ervaren ertoe te doen en het verschil te maken voor kwetsbare leerlingen. De Klimop heeft **een stabiel team** waar veel kennis en ervaring geborgd is en nieuwe medewerkers kunnen meeliften op de ervaring van het zittende personeel.

We zijn een **Geef me de 5 licentieschool**. Daarmee zorgen we voor een basishouding binnen de school die gestoeld is op de principes van de Geef me de 5 methodiek. We zijn **voorspelbaar**, bieden **veiligheid** en creëren een **basisrust** in de schoolomgeving zodat leerlingen tot leren kunnen komen.

Het onderwijs dat gegeven wordt gaat uit van **hoge verwachtingen** en is zoveel mogelijk afgestemd op de **mogelijkheden en behoeften van de leerlingen**.

De werkwijze vanuit '**De leerkracht centraal**' draagt bij aan het versterken van de leerkrachtvaardigheden, zowel pedagogisch als didactisch, om zoveel mogelijk kansen voor de toekomst voor al onze leerlingen te creëren. Deze werkwijze zorgt er ook voor dat leraren zich gesteund voelen door eenieder: leraren, zorgteam en directie.

Door te investeren in een **actieve samenwerking met zorgaanbieders en partners** binnen ons onderwijs maken we voor een grote groep leerlingen passend onderwijs mogelijk en nemen we onze verantwoordelijkheid in het bieden van **een dekkend netwerk** binnen de regio.

Het GVO beschikt over een **sterk stage-uitstroom traject**. Hierin worden de leerlingen en de ouder(s) of verzorger(s) intensief begeleid om toe te werken naar een passende en bestendige uitstroomplek.

Waardering is er voor **de professionaliseringsmogelijkheden van medewerkers**. Dit geldt voor de stichtingsbrede trainingen (zoals 'De leerkracht centraal', 'sociale veiligheid' en de cursussen van E-wise), de schoolbrede trainingen van Geef me de 5 en de individuele mogelijkheden voor nascholing.

## 8 Onze grote verbeterdoelen

### Onze ambities voor 2023-2027

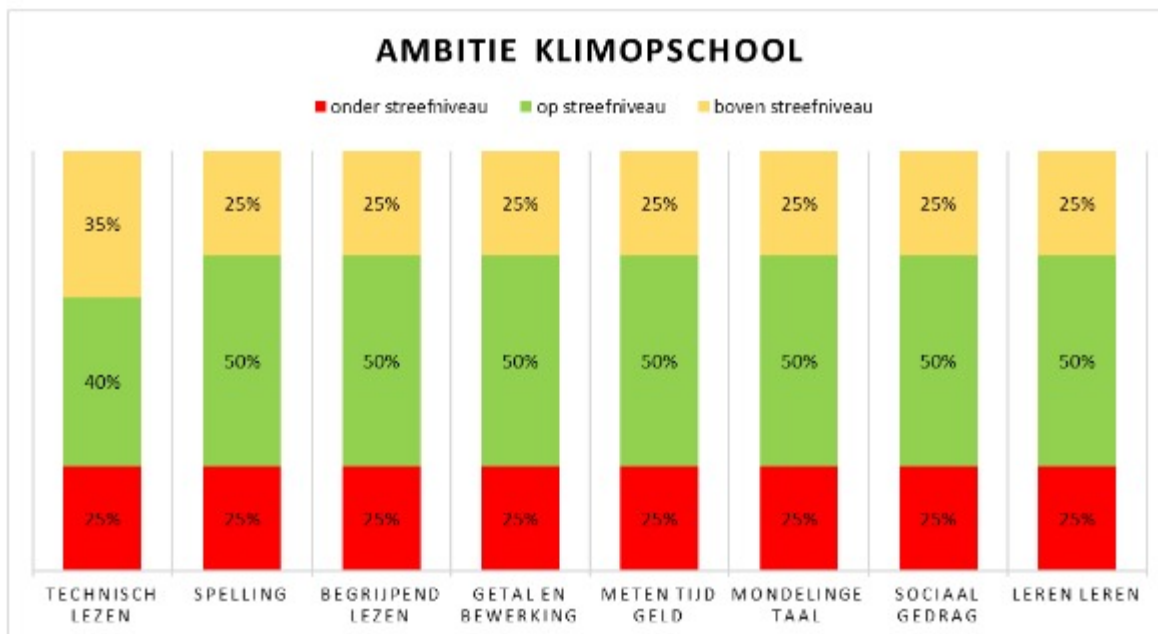
De Klimop heeft voor de komende vier jaar de onderstaande ambities opgesteld. Ze vormen de focus op ons handelen in de periode 2023-2027. Deze ambities zijn ontstaan vanuit de evaluatie van het schoolplan 2019-2023, onze opbrengstenanalyse en kennis vanuit recente literatuur en wetenschap.

We richten ons de komende 4 jaar op de volgende 6 ambities:

1. Onderwijskwaliteit
2. Pedagogisch en didactisch handelen
3. Socialisatie en 'ik' vorming
4. Professionele leercultuur
5. Gezonde school
6. Samenwerking met ouders en (zorg-)partners

#### 1. Onderwijskwaliteit:

Op onze school voldoen we aan de gestelde ambitie en schoolstandaard van de basisvaardigheden, burgerschap, sociaal gedrag en leren leren.



Dit bereiken we door middel van borging en monitoring. We sturen en borgen ons onderwijsaanbod middels kwaliteitskaarten. Hierin beschrijven we de visie, doelen, werkprocessen en evaluatie. Monitoring blijven we middels de 4D-cyclus doen. Het evalueren van het gegeven lesaanbod is formatief (leerlijnen) en summatief (niet-methode toetsen, meetinstrumenten). Tevens gaan we bij het summatief evalueren de overgang maken van het CITO3.0-LVS naar IEP-LVS.

Deze schoolplanperiode gaan we extra focus leggen op mondelinge taal en digitale geletterdheid. Het NT2 onderwijs is hier een onderdeel van. Vanuit onze missie om leerlingen zo zelfstandig mogelijk in de maatschappij te laten functioneren, is communicatie een cruciale factor voor succes.

## 2. Pedagogisch en didactisch handelen:

Op onze school is het pedagogisch en didactisch handelen gericht op duurzaam leren.

Op onze school werken we er naartoe dat minimaal 90% van de leerlingen in het basis- of intensieve arrangement van de ondersteuningspiramide zitten.

Deze schoolplanperiode borgen we voor pedagogisch handelen de Geef me de 5 aanpak en staat een positieve leerkracht-leerling relatie centraal. Tevens wordt er een plan opgesteld hoe we kunnen bewerkstelligen dat leerlingen in de Accentklassen in twee jaar naar de reguliere klassen kunnen doorstromen.

Voor didactisch handelen gaan we op zoek naar een verbeterde effectieve didactische aanpak die bij onze doelgroep past. We werken daarbij zoveel mogelijk evidence-informed.

## 3. Socialisatie en ik-vorming:

Op onze school werken we middels een programma voor socialisatie en ik-vorming aan vaardigheden waarmee leerlingen uitstromen naar de meest passende plek..

School werkt actief aan de socialisatie en ik-vorming bij leerlingen. Dit vraagt een focus op sociale vaardigheidstraining, werknemersvaardigheden (GVO), psycho-educatie en burgerschapsonderwijs. We willen de leerlingen nog meer gaan betrekken bij hun eigen ontwikkeling; de leerlingen steeds meer eigenaar maken van hun eigen leerproces. Dit draagt bij aan meer motivatie en een positiever zelfbeeld.

## 4. Professionele leercultuur:

Op onze school is er een professionele leercultuur die het onderwijs actueel en op hoog niveau houdt.

Er is een verschil tussen professionalisering en professionele leercultuur. Waarbij professionalisering het leren in mensen is, speelt het leren in een professionele leercultuur tussen mensen en in relatie met elkaar. Een professionele leercultuur creëert uitdagingen en kansen, maar stelt ook eisen aan de professionele ontwikkeling van de



medewerkers en de leiding. Om dat te bereiken creëert de school professionele ontmoetingen tussen de medewerkers waarin ze van en aan elkaar kunnen leren. Deze ontmoetingen vinden op verschillende manieren plaats: leerteams, groepsbesprekingen, bouwvergaderingen, teamvergaderingen, klassenconsultaties.

### **5. Gezonde school:**

Op onze school zijn leerlingen bewust van gezond gedrag in school en richting hun toekomst.

Op onze school signaleren medewerkers vroegtijdig gezondheids- en/of leefstijlproblemen bij leerlingen.

We ontwikkelen een bewustwording over gezond gedrag in school en richting hun toekomst.

Op onze school besteden we structureel aandacht aan het gezondheidsthema in de lessen. We passen de fysieke en sociale omgeving van de school aan om gezond gedrag te stimuleren. Hierbij richten we ons het eten van gezonde lunches, gezond koken, aanbieden van fruit, water drinken, en het uitdagen tot bewegen op de schoolpleinen.

De medewerkers weten waaraan je vroeg gezondheids- of leefstijlproblemen onder leerlingen of je studenten herkent.

We werken actief samen met een diëtiste die praktijk binnen school houdt.

De Maatregelen voor gezondheidsbevordering worden vastgelegd in het schoolbeleid. In de school zijn twee

Gezonde school-coördinatoren aangesteld. Zij bewaken het beleid van de school.

### **6. Samenwerken met ouders en (zorg) partners**

Op onze school streven we naar een hoge ouderbetrokkenheid waarbij wij ouders en school als gelijkwaardige samenwerkingspartners beschouwen.

Op onze school is actieve samenwerking met de (zorg) partners structureel onderdeel van ons zorgondersteuningsaanbod voor de leerlingen.

Het sleutelwoord bij ouderbetrokkenheid is communicatie. Ouders hebben een andere rol dan leraren, maar zijn even belangrijk in het gezamenlijke doel; een optimale ontwikkeling van het kind, de leerling. Het gaat hierbij niet om 'veel' contact, maar om 'goed' contact. Dit willen we versterken door constructief en effectief te overleggen, uitgaande van de gedachte dat elke ouder goed wil doen.

Bij de fase van arbeidstoeleiding zorgen we voor een goede afstemming om als ouders en leraren samen met de leerling te komen tot een passende arbeids- of dagbestedingsplek.

Om ons onderwijs goed in te richten en om daarnaast te voorzien in de specifieke behoeften en ondersteuning van onze speciale leerlingen zetten we in op een goede samenwerking met de (zorg)partners te weten de samenwerkingsverbanden, gemeentes, specialisten, zorgvoorzieningen en andere scholen van gespecialiseerd (basis) onderwijs.

### **Onze doelen en acties vanuit de ambities**

#### **Onderwijskwaliteit**

- Op onze school blijven we voldoen aan onze ambitie en schoolstandaard voor de domeinen: rekenen, taal, sociaal gedrag en leren leren.
- Op onze school voldoen we aan onze ambitie en schoolstandaard voor burgerschap en werknemersvaardigheden (VDA)
- Op onze school beschikken we over doorgaande leerlijnen mondelinge taal en digitale geletterdheid.
- Op onze school beschikken we over kwaliteitskaarten voor de vakgebieden mondelinge taal, NT2 en digitale geletterdheid.
- Op onze school beschikken we over kwaliteitskaarten voor de vakgebieden; taal (mondeling en schriftelijk), rekenen en leren leren.
- Op onze school beschikken we over kijkwijzers waarmee het effectief leerkrachthandelen gemonitord wordt.

#### **Pedagogisch en didactisch handelen**

- Op onze school blijven we voldoen aan onze gestelde norm voor de het pedagogisch handelen volgens de Geef me de 5 aanpak (zie beleidsplan Geef me de 5 Klimopschool)
- Op onze school zijn de medewerkers bewust van het belang van een positieve leerkracht-leerling relatie
- Op onze school zijn de medewerkers zich bewust wanneer hun leerkracht-leerlingrelatie negatief is en zoeken hier hulp bij
- Op onze school is er een plan opgesteld waarin doelen staan geformuleerd die de leerlingen moeten beheersen om

de overstap te kunnen maken naar een reguliere ZML-klas

- Op onze school is het didactisch handelen gericht op duurzaam leren
- Op onze school is de aanpak ontwikkeld vanuit een evidence-informed proces.
- Op onze school hebben de leerkrachten basiskennis van cultuursensitief lesgeven.

### **Socialisatie en ik-vorming**

- Op onze school is een kwaliteitscyclus sociale veiligheid welke is vastgelegd in een (digitaal) sociaal veiligheidsplan.
- Op onze school is een doorgaande leerlijn sociaal gedrag ontwikkeld op basis van de informatie uit ons meetinstrument Aurecool.
- Op onze school zijn kwaliteitskaarten ontwikkeld voor de vakgebieden; sociaal gedrag, leren leren, VDA, mentoraat en burgerschap.
- Op onze school dragen de leerkrachten actief bij aan de ik-vorming van de leerling.
- Op onze school maken de leerkrachten de leerling eigenaar van zijn eigen leerproces door middel van kindgesprekken en mentorgesprekken.
- Op onze school worden leerlingen actief en planmatig betrokken bij het proces met betrekking tot arbeidstoeleiding.

### **Professionele leercultuur**

- Op onze school kunnen de medewerkers reflecteren op hun eigen leerkrachthandelen en dit bespreekbaar maken met collega's onderling.
- Op onze school nemen de leerkrachten een onderzoekende houding aan binnen het werken in leerteams.
- Op onze school kunnen de medewerkers een dialoog voeren op basis van gelijkwaardigheid.
- Op onze school nemen de medewerkers het initiatief om van elkaar te leren door middel van het kijken naar elkaars lessen
- Op onze school faciliteert het MT de ontmoetingen waarin samen geleerd kan worden

### **Gezonde school**

- Op onze school is een coördinator gezonde school aangesteld.
- Op onze school zijn de subsidiegelden voor gezonde school aangevraagd en is een plan opgesteld hoe dit geïmplementeerd gaat worden in de school.
- Op onze school wordt ingezet op activiteiten die gezond gedrag bij leerlingen en ouders stimuleren.
- Op onze school wordt de signaleringsrol serieus genomen met betrekking tot gezondheids- of leefproblemen onder leerlingen en verwijzen we waar nodig naar passende hulp.
- Op onze school tonen medewerkers binnen de school voorbeeldgedrag in een gezonde leefstijl
- Op onze school hebben we een kwaliteitskaart ontwikkeld waarin beschreven staat hoe wij onze rol als gezonde school in relatie tot onze omgeving zien.

### **Samenwerking met ouders en (zorg) partners**

- Op onze school bevragen we ouders jaarlijks over de kwaliteit van ons onderwijs op verschillende thema's en gaan hierover een passende dialoog met de ouders aan.
- Op onze school dragen de medewerkers het belang en de positieve effecten van ouderbetrokkenheid gezamenlijk uit.
- Op onze school hebben de medewerkers vaardigheden om constructief met ouders samen te werken en professioneel met hen te communiceren
- Op onze school hebben we een kwaliteitskaart ontwikkeld waarin beschreven staat hoe we de samenwerking met de ouders vorm geven.
- Op onze school onderhouden we een intensieve samenwerking met onze collega-scholen en de samenwerkingsverbanden om zorg te dragen voor een dekkend netwerk aan passend onderwijs binnen de regio.
- Op onze school onderhouden we een intensieve samenwerking met zorginstanties, gemeentes en instanties en creëren we kansen om het onderwijs binnen de school zo passend mogelijk te maken.

## **9 Onze visie op identiteit**

Onze medewerkers gaan uit van "iedereen hoort erbij"; zij betrekken dit zowel op de leerlingen, hun ouders als op henzelf als team. De Klimop kent een christelijke grondslag en we volgen de feestdagen en tradities die daaraan gekoppeld zijn. Dit doen we vanuit een open visie naar andere geloofsovertuigingen of leefstijlen.

We geven ons onderwijs vorm op een wijze waarbij we uitnodigen om overtuigingen, geloof en waarden te

respecteren, te beleven en te onderzoeken. Juist de zoektocht naar de gedeelde waarden staat centraal. We zorgen dat iedere leerling, ouder of medewerker zich gezien en erkend voelt, los van de geloofsovertuiging. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de module Burgerschap.

## 10 Onderwijskundig beleid

### De leerkracht staat centraal

In 2020 zijn de (school) psychologen, orthopedagogen, intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werkers en directies van de scholen van stichting Elan gezamenlijk geschoold door Mirella van Minderhout (bureau Mind). Een scholing met als doel om vanuit coaching en begeleiding de leerkracht in de klas meer in zijn/haar kracht te zetten. waardoor leerlinggerichte vragen worden vertaald naar leerkrachthandelen. Ofwel de leerkracht als instrument om de leerling zich te laten ontwikkelen en problemen te verminderen. Dit betekent ook dat de leden van het ondersteuningsteam naar hun eigen handelen moeten kijken.

Binnen de Klimop zijn normen opgesteld die gericht zijn op het behouden van de professionaliteit van de school als geheel. Hier hebben we de verschillende facetten van de opleiding aan toegevoegd. We hebben de onderwerpen van de cursus structureel terug laten komen in CVB overleggen, MT overleggen, studiedagen en teamvergaderingen. Binnen school hanteren we een procesmatige manier van werken waarbij we vanuit een systematische opbouw de school en haar ondersteuningsteam versterken.

In een plan staat beschreven we hoe we het geleerde geïmplementeerd hebben binnen de Klimop en hoe we het borgen.

Alle personeelsleden binnen de Klimop werken vanuit een professionele houding.

Onze expertise is zichtbaar in school en naar derden.

Rollen en verantwoordelijkheden zijn binnen de school helder en duidelijk.

De pedagogische, didactische en communicatieve kwaliteit(en) van de leerkrachten doet recht aan een LC-functie. Dit betekent expertise op alle vaardigheden van een groepsleerkracht, Kennis en expertise van de ZML doelgroep, kennis en expertise van onze GMD5 didactiek.

Onze documenten (verslagen, OPP's, brieven) zijn van hoge kwaliteit en doen recht aan de ontwikkeling van de kinderen.

Door het verbeteren van gesprekstechnieken krijgen de oudergesprekken een hoger niveau.

De aanwezigheid van het ondersteuningsteam in de groepen zal toenemen.

Leerkrachten zetten een vraag over een leerling om in een vraag over hun eigen leerkrachthandelen.

### Burgerschap

De Klimop biedt actief aanbod op burgerschap en sociale integratie. We zien Burgerschap als: 'De bereidheid en het vermogen deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren'. Er is geen sprake van een nieuw schoolvak. Het doel van burgerschapsvorming is, dat leerlingen de basiskennis, houdingen en sociale vaardigheden verkrijgen, die nodig zijn om goed te kunnen functioneren in de samenleving. 'Goed functioneren' betekent actief meedoen, je medeverantwoordelijk voelen, een bijdrage leveren aan de leefomgeving en bereid zijn democratisch te handelen. De Klimop verstaat onder 'volwaardig burgerschap': leerlingen opleiden en stimuleren een actieve rol te vervullen als zo zelfstandig mogelijk burger t.a.v.

1. Democratie: wat zijn mijn rechten en plichten als burger,
2. Participatie: wat kan ik doen om de samenleving te verbeteren,
3. Identiteit: wie ben ik en van welke maatschappelijke geleding maak ik deel uit.

Burgerschapsvorming is geen apart vak, maar is een vanzelfsprekend onderdeel van meerdere vakken. Het zit structureel verweven in de lessen van wereldoriëntatie Blink, de godsdienstmethode Hemel en Aarde en de lessen sociale vaardigheden. Democratisch burgerschap leer je alleen door het te doen, dus zit het veel in praktische activiteiten in school en buiten school. De eerste belangrijke stap is de onderlinge omgang met medeleerlingen op de school.

Om burgerschapsvaardigheden te meten maken we gebruik van het instrument Zinus kwaliteit. Daar hebben we onze ambities vastgesteld welke we uitvragen op zichtbare kenmerken bij leerlingen.

### Het cognitief onderwijs aanbod op de Klimop

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen van taal en rekenen. Daarnaast krijgen de leerlingen aanbod op wereldoriëntatie, levensbeschouwing en Engels. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen. Ons gehele aanbod is gericht op zelfredzaamheid en een direct praktische vertaling naar vaardigheden die leerlingen nodig hebben om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij. In lijn met het Masterplan Onderwijs (mei 2022) hechten we veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap.

Omdat we werken met combinatiegroepen gericht op gelijkgestemde leerroutes hebben een convergent onderwijsaanbod. De leerkracht maakt groepsplannen waarbij er binnen elk leergebied 2 tot 3 verschillende leerniveau's per groep aangeboden worden. We zijn hiermee ambitieus in de verwachting naar leerlingen.

Het onderwijsaanbod op de verschillende leergebieden staat beschreven in onze schoolgids.

### Vorbereiding op dagbesteding en arbeid (VDA)

Het GVO-onderwijs is gericht op de toekomst. Wonen, werken en vrije tijd zijn de belangrijkste thema's. De leerlingen leren het gedrag dat nodig is bij dagbesteding en arbeid. Het betreft doelen op het gebied van communicatie, werkhouding en zelfredzaamheid. Deze doelen staan centraal bij de interne en externe stages, praktijkdag en mentorles. Tijdens mentorles wordt gebruik gemaakt van de methode 'Werken aan stage en loopbaan'. Het lesprogramma wordt hierop aangepast.

Arbeidstoeleiding is een vast onderdeel van het onderwijsaanbod om de leerlingen een plek op de arbeidsmarkt te bieden. Om dit te kunnen realiseren werken we in 3 fases.



**Fase 1:** Dit is een oriënterende fase. De leerling kijkt waar zijn interesses liggen. De praktijkvakken zijn gericht op wonen en vrije tijd.

**Fase 2:** Deze fase is gericht op het voorbereiden op het stagelopen. De praktijkvakken zijn nog steeds gericht op wonen maar ook meer op het oriënteren op interesses voor stages. In deze fase gaat de leerling interne stages lopen.

**Fase 3:** Deze fase is gericht op het vinden van een passende uitstroomplok. De leerling volgt één dag in de week de praktijkdag. Deze dag is gericht op werknemersvaardigheden voor arbeidsmatige dagbesteding of (beschutte) arbeidsplek. In deze fase gaat de leerling externe stages lopen.

### Cultuureducatie op de Klimop

Cultuureducatie is voor onze leerlingen belangrijk; het stimuleert de sociaal-emotionele vorming en ontwikkelt een talent bij ieder kind. Juist de kinderen die moeite hebben met leren hebben veel baat bij cultuureducatie omdat het de focus weghaalt bij cognitieve prestaties en andere talenten aanboort of laat ontdekken. Hierdoor worden

zelfvertrouwen en eigenwaarde versterkt.

De culturele talenten willen we ontwikkelen door zoveel mogelijk aspecten van cultuur aan bod te laten komen.

Schooljaar 2020-2021 is een werkgroep Cultuuronderwijs opgestart. Hierin zijn collega's geschoold tot ICC-er (intern Cultuur Coordinator). Zij hebben een beleidsdocument opgesteld met daaraan gekoppeld een 4-jarenplan vanuit de volgende pijlers: Erfgoedgoed educatie - kunsteducatie – media educatie.

De thema's uit het 4-jarenplan zijn:

2020-2021 Beeldende vorming + tentoonstelling/veiling in de school/gymzaal

2021-2022 Drama/theater + musical in de gymzaal of een theater

2022-2023 Cultureel erfgoed + tentoonstelling in de school/gymzaal

2023-2024 Dans + dansvoorstelling in de gymzaal of een theater

Het jaarlijks thema zal afgesloten worden met een feestelijke activiteit passend bij het thema.

In schooljaar 2023-2024 zal een nieuw 4-jarenplan opgesteld worden door het leerteam Cultuuronderwijs.

### **Bewegingsonderwijs op de Klimop**

We willen onze leerlingen leren gezond te leven en goed te bewegen. Een gezonde geest zit tenslotte in een gezond lichaam. In de bewegingsonderwijslessen leren de kinderen motorische vaardigheden, spelonderdelen en ze oefenen sociale vaardigheden zoals wachten op je beurt, winnen en verliezen en omgaan met uitdagingen.

De Klimop beschikt over een eigen gymzaal die in directe verbinding met de rest van de school staat. Leerlingen hoeven dus niet over straat om naar de les te komen.

De bewegingsonderwijslessen worden gegeven door een vakleerkracht bewegingsonderwijs. 2x per week is er 45 minuten les voor de GO en GVO-leerlingen.

De school voorziet ook in schoolzwemmen. Onze leerlingen kunnen moeilijk meedoen met reguliere zwemlessen, wij zien het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om onze leerlingen watervrij en zwemvaardig te maken.

Onze kleuters krijgen kleutergym van hun eigen leerkracht. Deze lessen zijn speciaal toegespitst op de ontwikkeling van het jonge kind.

### **Digitale geletterdheid**

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, passend bij hun ontwikkelingsniveau. Zodat ze als zo zelfstandige mogelijke burgers kunnen functioneren in de maatschappij. Bij het gebruik van computers en de telefoon willen we de leerlingen vaardigheden aanleren zodat ze op een veilige manier online zijn. Ze kunnen email gebruiken, zoekopdrachten geven, kennen basisvaardigheden van de programma's Word, Excell en Powerpoint en kennen de omgangsnormen binnen social media.

Voor de schooljaren 2023-2025 hebben we de subsidie basisvaardigheden aangevraagd om het aanbod van lessen op digitale geletterdheid uit te breiden en in meerjarenbeleid om te zetten. Vanuit de extra financiële middelen wordt formatie ingezet om in dit aanbod te voorzien.

### **Effectieve leertijd**

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

De leerkrachten maken het weekrooster op basis van de lesurentabel waarin alle verplichte lessen per vakgebied beschreven staan.

### **Onze zorgstructuur**

Op de Klimop is leerlingenzorg één van de grootste prioriteiten. De leerlingen van de Klimop zijn leerlingen met aanvullende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.

### **De ondersteuningspiramide**

In onze ondersteuningspiramide (zie visie van de school) laten we zien hoe de zwaarte van ondersteuning is opgebouwd.

Er zijn 3 niveau's

1. basisarrangement
2. intensief arrangement
3. zeer intensief arrangement

In het basisarrangement wordt voorzien in veel van deze behoeften door goed onderwijs (pedagogisch en didactisch) aan te bieden, waarbij de methodiek van Geef me de 5 leidend is en van grote meerwaarde is gebleken. Hier zit het merendeel van onze leerlingen, te weten 70 – 75 %.

Voor een kleinere groep leerlingen (10-15%) is intensief arrangement nodig door deskundigen binnen de school. De leerling wordt dan besproken in de commissie van begeleiding en er kan inzet van het scholenteam van Sherpa toegevoegd worden binnen de eigen groep.

Voor een nog kleinere groep leerlingen (<10 %) is zeer intensief arrangement nodig. Deze leerlingen komen in de structuurklas met minder leerlingen en meer ondersteuning. Er is bij deze groep leerlingen tevens meer ondersteuning door externe deskundigen, bijvoorbeeld de jeugdarts en externe gespecialiseerde organisaties. Het doel is altijd om binnen een jaar of 2 jaar af te schalen naar intensief of basisarrangement.

Wanneer blijkt dat zorg blijvend bovenliggend wordt aan onderwijs, is onderwijs niet langer passend voor de leerling. Er zal dan samen met de ouders of verzorgers gekeken worden wat een passende zorgplek is.

### **Het Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)**

Voor alle leerlingen op de Klimop wordt er een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Het OPP is het sturend instrument voor planmatig werken. Het is een document dat duidelijk maakt naar welke uitstroombestemming en daarmee samenhangend uitstroomniveau de school de leerlingen begeleidt. De weg daarnaartoe is de leerroute. De leerroute is een bundeling van leerlijnen, zowel voor de cognitieve leerlijnen als de sociaal-emotionele leerlijnen. Deze leerroute geeft houvast voor het plannen van het onderwijs. Tevens worden de ondersteuningsbehoeften beschreven. Hiermee is het een geschikt instrument voor afstemming en communicatie tussen school, ouders en leerling. Het OPP wordt jaarlijks met ouders besproken, de ouders tekenen voor het handelingsdeel.

### **Groeps- en leerlingbesprekingen**

Gedurende het hele jaar is er nauw overleg tussen de leerkracht, intern begeleider, psycholoog/orthopedagoog en andere ondersteuners binnen de school. Bij de start van het schooljaar, halverwege het schooljaar en aan het einde van het schooljaar vinden groeps- en leerlingbesprekingen plaats. Tijdens deze besprekingen bespreken we de vorderingen van de groep en van alle leerlingen. Het doel van dit gesprek is de ontwikkeling van leerlingen goed te volgen en zo snel mogelijk te signaleren of extra inzet/ondersteuning nodig is, bijvoorbeeld een observatie om meer inzicht in de situatie te krijgen of om de aanpak beter af te stemmen op wat de leerlingen nodig hebben. Deze bespreking is gericht op de ondersteuning binnen ondersteuningsniveaus 1 en 2.

### **Commissie van Begeleiding (CvB)**

Alle scholen voor gespecialiseerd onderwijs in Nederland hebben een Commissie van Begeleiding (CvB). De CvB bestaat uit directeur, intern begeleider, psycholoog en/of orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werker en (op uitnodiging) jeugdarts. De CvB heeft drie kerntaken:

De CvB bespreekt en monitort het OPP van alle leerlingen.

Vragen van leerkrachten (gericht op leerkrachthandelen) worden besproken in de CvB.

De CvB denkt mee over wat voor extra ondersteuning nodig is als er zorgen en problemen zijn rondom een leerling. Op de Klimop werken we met een klein CvB en een groot CvB. Het klein CvB komt tweewekelijks bij elkaar om de lopende leerlingenzorg te bespreken. Het groot CvB komt eens in de 6 weken bij elkaar en behandelt de intensieve leerlingenzorg. In het groot CvB vindt alle besluitvorming plaats zoals toelating van leerlingen, veranderen van uitstroomprofiel en inzet van externe hulp. Als een leerling in de CvB wordt besproken, dan wordt er een casemanager aan de leerling gekoppeld. Deze zorgt voor de coördinatie van de ondersteuning die nodig is en heeft nauw contact met de leerkracht. Ouders worden te allen tijde geïnformeerd en op de hoogte gehouden door de leerkracht als een leerling besproken wordt in de CvB. Alle leerlingen van de Klimop komen periodiek aan bod tijdens themabijeenkomsten van groot CvB, bijvoorbeeld gericht op uitstroom/doorstroom en voor het evalueren van hun ontwikkelingsperspectiefplan.

### **Multidisciplinair overleg (MDO)**

In het MDO kunnen naast de school, ouders/verzorgers (en oudere leerling) ook één of meer externe deskundigen uit onderwijs en/of jeugdhulp deelnemen. Hierin wordt de hulpvraag besproken en gezocht naar mogelijke interventies en

oplossingen binnen en buiten de school.

### Toetsing en monitoring

We monitoren in hoeverre de leerling zich ontwikkelt volgens het streefniveau van de vastgestelde leerroute. Om deze ontwikkeling te kunnen volgen en het onderwijs optimaal hierop af te stemmen maken we gebruik van de volgende instrumenten:

- Leerlijnen-Leerlingvolgsysteem (LVS) in ParnasSys
- niet-methode toetsen: zoals CITO-VSO toetsen en IEP-toetsen
- Aurecool
- Leerlijnen-Leerlingvolgsysteem (LVS) in ParnasSys

De leerkracht noteert hierin twee keer per jaar welke doelen behaald zijn in de afgelopen periode. Met dit leerlingvolgsysteem kunnen we goed volgen of de leerling de doelen behaald heeft volgens het streefniveau. Dit wordt met ouders besproken in februari en juni tijdens het OPP-gesprek.

#### Niet-methode-toetsen

Aan het eind van het schooljaar worden de niet-methode toetsen afgenomen. Afhankelijk van het niveau van het lesaanbod kunnen dit zijn: IEP (spelling en technisch lezen), CITO VSO-dagbesteding (rekenen en mondelinge taal) of CITO VSO-Arbeid (rekenen en begrijpend lezen).

#### Aurecool

Met behulp van dit meetinstrument volgen we de leerlingen op sociaal emotioneel gebied. De lijsten worden 2x per jaar ingevuld (november en mei). De informatie wordt benut bij de evaluatie van het OPP en de vastgestelde ondersteuningsbehoefte.

In maart en in juli stellen we een opbrengstenanalyse. Hierin volgen we de stappen van 4D om onze data te duiden, doelen te stellen en uiteindelijk uit te voeren (doen). Deze opbrengstenanalyse bespreken we met 2 jaarlijks met het bestuur van stichting Elan.

### Uitstromen met een schooldiploma in het GVO

Leerlingen van het GVO kunnen in het laatste schooljaar hun schoolcarrière afsluiten met een schooldiploma. In het schooldiplomareglement staat vastgesteld waar een leerling aan moet voldoen om een schooldiploma te ontvangen. Er is een schooldiploma voor uitstroomprofiel dagbesteding en een schooldiploma voor uitstroomprofiel arbeid. Voorwaarden voor het ontvangen van een schooldiploma zijn:

#### Voldoende presentie:

De leerling heeft het laatste schooljaar niet meer dan 5% ongeoorloofd schoolverzuim.

#### Compleet portfolio:

Dit is een verzameling van bewijsstukken van de doorgemaakte ontwikkeling van de leerling. Het portfolio geeft inzicht in de doorgemaakte ontwikkeling en het beheersingsniveau op de verschillende onderdelen. Met het portfolio kan de leerling inzichtelijk maken wie hij is, wat zijn wensen zijn en wat hij kan.

Diplomagesprek: Wanneer de leerling aan voorgaande twee onderdelen voldoet, wordt de leerling uitgenodigd voor het diplomagesprek. De presentatie van "wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik" door de leerling aan, ouders, de mentor en een lid van de diplomacommissie. De leerling presenteert het portfolio binnen de mogelijkheden. Tijdens het diplomagesprek worden voor de leerling belangrijke momenten in de ontwikkeling besproken.

## 11 Personeelsbeleid

### Het integraal personeelsbeleid van stichting Elan

Stichting Elan wil graag dat alleen goed gekwalificeerde medewerkers het verschil maken voor onze leerlingen. Het integraal personeelsbeleid van onze scholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde

ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de stichting en aan de vastgestelde competenties: gebruik leertijd, pedagogisch handelen, didactisch handelen, afstemming (HGW), klassenmanagement, opbrengstgericht werken, beroepshouding, communicatie.

Stichting Elan is altijd op zoek naar verbeteringen optimalisering van de kwaliteit. Professionalisering neemt dan ook een heel belangrijke plaats in bij het personeelsbeleid. Er is vanuit de stichting een aanbod, een locatie- specifiek aanbod, zowel voor het team als voor een bepaalde groep, en er is individuele scholing. In de jaarplannen van de scholen zijn voor ieder schooljaar de scholingsplannen opgenomen.

Stichting Elan wil graag goede arbeidsvoorwaarden creëren met een duidelijke rechtspositionele basis (cao-PO), die zekerheid biedt en perspectieven geeft. Daarnaast zorgt de stichting dat iedereen veilig kan werken. Dit gebeurt door de Arbo-eisen in acht te nemen, regelmatig een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te laten uitvoeren, een veiligheidsmonitor uit te voeren en een veiligheidsplan op te stellen.

De stichting zorgt ervoor dat er voldoende geschoolde bedrijfshulpverleners (BHV'ers) op iedere locatie aanwezig zijn. Even belangrijk vinden we het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat, waarin alle medewerkers tot hun recht komen, zich geaccepteerd en veilig voelen en waar samenwerking wordt bevorderd. De stichting stimuleert en begeleidt de medewerkers bij hun professionele ontwikkeling en loopbaanplanning door het jaarlijks voeren van (functionerings-) gesprekken, afnemen wensen inventarisatie etc.

### **Professionele cultuur**

Stichting Elan ontwikkelt zich tot een lerende organisatie (elke dag een beetje beter). Kernwaarden van Stichting Elan zijn onder andere Samen, Kwaliteit en Ontwikkelen. De scholen worden gekenmerkt door een professionele schoolcultuur waarbij professionalisering een belangrijke plaats inneemt. Leren van en met elkaar staat centraal.

Werken als professional betekent dat iedere medewerker zelf verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling. De doelen van de scholen zijn geformuleerd en de directeuren weten welke kwaliteiten en competenties nodig zijn bij de medewerkers om die doelen te realiseren. De bewuste professional werkt aan de maatschappelijke opdracht van de school en streeft daarbij permanent naar verbetering.

### **Bekwaamheid**

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren of zijn in de afrondende fase van hun opleiding. Leraren beschikken over een pabo-diploma of zijn tweedegraads bevoegd. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie, de leraren en onderwijsondersteunend personeel verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering/scholing. Daarin staat vermeld welke scholingsmogelijkheden er zijn binnen de school en op bovenschoolsniveau. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Wij hebben een aantal medewerkers met andere functies, zoals bijvoorbeeld onderwijsassistenten en leraarondersteuners. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

### **Begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen een schoolcoach gekoppeld die het inwerkbeleid uitvoert. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de doelen van de school en gecoacht in het werk als leraar/groepsverantwoordelijke op één van onze gespecialiseerd onderwijs scholen. Daarnaast wordt er een buddy gekoppeld aan nieuwe collega's die kan ondersteunend bij de meer praktische vraagstukken. Bovenschools zijn er instroomcoördinatoren aangesteld die als Elancoach het proces van inwerken en goed opleiden van startende leraren/groepsverantwoordelijken begeleiden.

### **Taakbeleid op de Klimopschool**

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op



basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken (jaartaak). Op hoofdlijnen zijn een deel van deze afspraken ook opgenomen in het werkverdelingsplan. Voor het vaststellen van het taakbeleid maken we gebruik van het instrument Taakberekening PO.

### **(Na) Scholing op de Klimopschool**

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de ambities en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan). Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Teamgerichte scholing is onderdeel van de normjaartaak (professionalisering). Iedereen is daarbij aanwezig.

### **Bovenschoolse scholing:**

Op stichtingsniveau wordt standaard scholing aangeboden aan alle nieuwe medewerkers, waaronder kennismaking met de werkwijze 'De leraar centraal', een workshop 'veiligheid en omgaan met agressie' en een kennismakingsbijeenkomst of de cursus van Geef me de 5. Voor alle medewerkers wordt minimaal om het jaar een algemene Elan-dag georganiseerd en iedere medewerker mag gebruik maken van het online scholingsprogramma E-wise.

## **12 Organisatiebeleid**

### **Directeur**

De directeur bewaakt het geheel van kwaliteitszorg in de school. Zij plant, organiseert, coördineert en stuurt de schoolactiviteiten bij, eventueel in overleg met het schoolbestuur, om zo de beoogde resultaten van de school na te streven en/of te realiseren. De directeur stelt het 4-jaarlijks schoolplan op met daaraan gekoppeld de jaarplannen. De directeur is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid, de functionerings- en beoordelingscyclus en het welbevinden van alle personen in de school. Verder onderhoudt de directeur de contacten met het netwerk in de omgeving en zorgt voor goede PR naar de buitenwereld. De directeur is onderdeel van het Management Team (MT) van de Klimop.

### **Groepsleerkrachten**

De leerkrachten hebben allemaal een PABO-opleiding. De groepsleerkracht is in iedere groep primair verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken. Om de kennis en vaardigheden op hoog niveau te houden worden leerkrachten jaarlijks nageschoold of bijgeschoold.

### **Onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners**

De onderwijsassistenten werken primair onderwijsondersteunend in de klassen onder de verantwoording van de leerkracht. Zij werken dezelfde schooltijden als de leerkrachten. De leraarondersteuners werken meer zelfstandig in een groep, onder eindverantwoordelijkheid van een leraar. Leraarondersteuners kunnen ook voor een korttijdelijke periode de taak van de groepsleerkracht over nemen in geval van ziekte of afwezigheid.

### **Praktijkassistenten techniek en tuin/groen**

De praktijkassistenten techniek en tuin/groen bieden binnen het GVO de praktijklessen waarbij zij hun gespecialiseerde kennis over kunnen dragen aan de leerlingen. Deze kennis is vooral van belang bij het doorstromen naar een passende uitstroomplek. De assistenten techniek en tuin/groep gaan ook mee op begeleide externe stage.

### **Intern begeleider**

De intern begeleider (IB) draagt zorg voor de onderwijskundige ondersteuning van de klassenteams. Tevens draagt de IB-er zorg voor implementatie van nieuwe onderwijsontwikkelingen, materialen en methoden. Het verzamelen van de opbrengsten van het onderwijs, de analyse en het bespreken hoe het rendement van het onderwijs kan worden verhoogd, is een belangrijk onderdeel van de taak. De IB-er heeft een coachende functie richting het onderwijzend

personeel en is erop gericht om de basis te versterken (goed onderwijs voor alle leerlingen), in nauwe samenwerking met andere disciplines binnen de school. Verder observeert de IB-er regelmatig in de groepen en levert een bijdrage aan de scholing van het personeel op studiedagen. De IB-er kan vanuit onze werkwijze 'de leerkracht centraal' de leerkracht ondersteunen om het leerkrachthandelen te versterken middels co-teaching. De intern begeleider is onderdeel van het Management Team (MT) van de Klimop.

### **Psycholoog/orthopedagoog**

Zij zijn verantwoordelijk voor de psychologische onderzoeken die gedaan worden in het kader van handelingsgerichte diagnostiek en de her-indicering voor de TLV's. Ook kunnen zij een rol hebben in onderzoeken die worden gedaan op verzoek van passend onderwijs (Unita of Qinas). De psycholoog en orthopedagoog hebben een coachende functie richting het onderwijzend personeel en zijn erop gericht om de basis te versterken (goed onderwijs voor alle leerlingen), in nauwe samenwerking met andere disciplines binnen de school. De psycholoog en orthopedagoog kunnen deelnemen aan groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen. De psycholoog en orthopedagoog stellen, in samenwerking met de rest van de Commissie van Begeleiding, het Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op voor alle leerlingen en dragen zorg voor juiste evaluatie van het OPP. De De Psycholoog en orthopedagoog kunnen vanuit onze werkwijze 'de leerkracht centraal' de leerkracht ondersteunen om de leerkracht-leerlingrelatie te versterken middels LInC.

De psycholoog en orthopedagoog zijn onderdeel van het Management Team (MT) van de Klimop.

### **Schoolmaatschappelijk werker**

Zij is op school aanwezig om extra ondersteuning te bieden aan leerkrachten, ouders of leerlingen. De schoolmaatschappelijk werkster heeft overleg met leerkrachten, commissie van begeleiding, ouders en leerplichtambtenaar en kan de brug zijn richting hulpverlening. Daarnaast heeft de schoolmaatschappelijk werkster ruime kennis van de sociale kaart.

### **Logopedist**

Zij werkt vanuit het inclusieve gedachtegoed en voert logopedie grotendeels in de groepen uit. Daarnaast biedt ze begeleiding aan leerlingen die ondersteunend is aan het beter kunnen volgen van de lessen in de klas. Dit alles van uit de ondersteunings-piramide.

Naast deze 'behandeling' is de logopedist ook gesprekspartner aan tafel bij MDO's wanneer er logopedische vraagstukken zijn, ondersteunt ze het team met spraak-taal kennis en maakt ze deel uit van het Leerteam Taal. Ze zorgt hiermee voor het versterken en beïnvloeden van de leerkracht in het geven van de lessen. Hiermee is ze een belangrijke schakel bij 'de leerkracht centraal'.

### **Stage-uitstroom coördinator**

Zij begeleidt in overleg met de ouder(s)/verzorger(s) en de leerkracht het traject richting een passende uitstroomplek. Stageplekken zijn onderdeel van dit traject. De stage-uitstroom coördinator heeft intensief contact met de stage-plekken en met de gemeente om de goede bekostiging te realiseren. Na uitstroom van een leerling volgt nog een periode van nazorg, waarin gemonitord wordt of de uitstroomplek bestendig is.

### **Interne stage coördinator**

Zij organiseert voor de leerlingen van 14-15 jaar de eerste interne stage opdrachten. Zij ondersteunt de leerlingen bij de taken van persoons- en structuurafhankelijk, naar zelfstandig. Tevens overlegt ze met de stage-uitstroom coördinator welke ondersteuningsbehoeften een leerling nodig heeft bij het zoeken naar een passende externe stageplek.

### **Spelbegeleider**

Zij begeleidt leerlingen die in hun sociaal emotionele ontwikkeling vastlopen. De leerlingen kunnen middels spelbegeleiding op een methodische, kindgerichte en verantwoorde manier ondersteuning krijgen. Zij is hiertoe speciaal bijgeschoold. Dit gebeurt onder schooltijd.

### **Muziekdocent**

Stichting Elan heeft een muziekdocent in dienst. Zij geeft muziekeducatie aan alle leerlingen van het GBO, GO en GVO-ZML.

### **Administratief medewerker**

Zij is verantwoordelijk voor de leerlingenadministratie en andere administratieve taken binnen de school. Zij is het eerste aanspreekpunt op school en ontvangt bezoekers en bezorgers.

### **Licentiehouders Geef me de 5**

Om als organisatie Geef-me-de-5 licentieschool te kunnen 'zijn' is het essentieel dat, naast het team, ook directie en management de Geef me de 5 visie onderschrijven. Eindverantwoordelijke professionals – de licentiehouders – moeten in staat zijn de werkwijze over te brengen. Licentiehouders krijgen coaching van Geef me de 5 en zijn op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen. Op de Klimop zijn 3 collega's die de taak van licentiehouders uitvoeren.

### **Cultuur coördinatoren**

De cultuur coördinatoren stellen het cultuurbeleidsplan op voor de school. Ze zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van de plannen en fungeren als ambassadeur voor het levend houden van cultuureducatie in de school.

### **Zij-instromers**

Personen die zich om willen scholen om leerkracht te worden bieden wij een leer-werkplek met goede begeleiding vanuit zowel de school als de stichting. Een zij-instromer wordt altijd gekoppeld aan een ervaren leerkracht. Hiermee creëren we in tijden van een groot leerkrachtentekort gemotiveerde leerkrachten die werkzaam willen zijn in het gespecialiseerd onderwijs.

### **Stagiaires**

Gedurende een belangrijk deel van het schooljaar wordt ons team versterkt door stagiaires die de MBO-opleiding SPW (sociaal pedagogisch werk) of OAS (onderwijsassistent) volgen. Tevens biedt de school praktijkleerervaringen aan PABO-studenten, of studenten van andere aanverwante opleidingen (bijv. HBO pedagogiek).

### **Aanvullende externe disciplines binnen school**

#### **Fysiotherapeute**

Binnen de school is een zelfstandige fysiotherapeute werkzaam van Fysio Lage Naarderweg uit Hilversum. Deze praktijk is gespecialiseerd in kinderfysiotherapie. Zij behandelen leerlingen met een specifieke motorische hulpvraag. Deze behandeling zijn onder schooltijd.

#### **Diëtiste**

Binnen school is een zelfstandige diëtiste werkzaam van praktijk Diet Plus. Zij komt 1x per maand op school en houdt dan consult voor kinderen uit die gewichtsproblemen hebben. Tevens voorziet ze de school van gezondheidsadviezen ter bevordering van gezond gedrag.

#### **Jeugdarts**

Vanuit Jeugd en Gezin Gooi en Vecht is aan elke school een jeugdarts toegewezen. Hij/zij doet de standaard controles bij de leerlingen en op afroep indien er medische vragen zijn vanuit school of ouders. Leerlingen in het gespecialiseerd (voorgezet) onderwijs worden elke 3 jaar opgeroepen door de jeugdarts. De consulten zijn op school. Tevens sluit de jeugdarts aan bij de commissie van begeleiding bij medische vragen.

### **De verplichte onderwijstijd.**

In de wet is vastgelegd hoeveel uren onderwijs kinderen moeten ontvangen. Voor het GO zijn dit 940 uren op jaarbasis, voor het GVO zijn dit 1000 uren. Deze uren worden verdeeld over 40 schoolweken. In het schooljaar 2017-2018 zijn bijna alle s(b)o en GVO scholen van bestuur Elan in samenwerking met elkaar en met de MR overgestapt naar het 5 gelijke dagen schoolmodel.

Omdat veel van onze leerlingen van het GO en GVO gezamenlijk gebruik maken van het leerlingenvervoer moeten de schooltijden grotendeels gelijk zijn. Onze jongere leerlingen uit het GO (tot 12 jaar) maken hierdoor meer onderwijsuren dan wettelijk verplicht. We compenseren dit deels door een aantal extra vrije dagen. Het GVO gaat dagelijks 5 minuten langer naar school om zo aan de wettelijke 1000 uur te komen.

### **Schooltijden GO en GVO**

### Schooltijden SO Klimopschool

	Van:	Tot:
Maandag	8:30	14:15
Dinsdag	8:30	14:15
Woensdag	8:30	14:15
Donderdag	8:30	14:15
Vrijdag	8:30	14:15

### Schooltijden VSO Klimopschool

	Van:	Tot:
Maandag	8:30	14:20
Dinsdag	8:30	14:20
Woensdag	8:30	14:20
Donderdag	8:30	14:20
Vrijdag	8:30	14:20

### Sociale veiligheid

We vinden het belangrijk dat iedereen binnen school zich veilig voelt. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers. Dit vraagt een specifieke aanpak binnen de school. We gaan deze aanpak verbeteren en vastleggen in het sociaal veiligheidsplan. Deze wordt vanaf schooljaar 2023-2024 opgesteld en gemonitord met de digitale tool; School en veiligheid. Om te bewaken of iedereen in de school deze sociale veiligheid ervaart is er jaarlijks een sociale veiligheidsmeting onder leerlingen en personeel. Hiervoor gebruiken we het meetinstrument van Q-school. De resultaten worden geanalyseerd en besproken op school- en klassenniveau. Binnen school is een veiligheidscoördinator aangesteld die het sociaal veiligheidsbeleid bewaakt.

### Klachtenregeling

Overal waar gewerkt wordt, kunnen misverstanden ontstaan worden fouten gemaakt. Ouders en verzorgers zijn altijd welkom om dit met ons te bespreken. Samen streven we naar een oplossing. Klachten of vragen kunnen ouders in eerste instantie voorleggen aan de leerkracht van hun kind. Mocht dit niet leiden tot een voldoende afhandeling van de vraag of klacht, dan kunnen ouders ook terecht bij de directie, de intern begeleider, de schoolmaatschappelijk werker of de orthopedagoog/psycholoog.

De volledige klachtenregeling, waarin de procedure klachtbehandeling beschreven staat, is te vinden op: [www.stichtingelan.nl](http://www.stichtingelan.nl) onder Documenten

### Stroomschema bij klachten:



### De Intern contactpersoon

Als u er met de betrokkenen niet uitkomt of de klacht naar uw mening niet naar behoren is opgelost, maar ook als u niet zelf met de betrokkenen in gesprek durft te gaan, dan kunt u een beroep doen op ondersteuning door de interne contactpersoon op school.

Bij klachten over ongewenst gedrag op school zoals: pesten, ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie en geweld, kunnen ouders en leerlingen ook een beroep doen op ondersteuning door de interne contactpersoon op school. De interne contactpersoon luistert naar u, geeft informatie over mogelijke vervolgstappen en brengt u eventueel in contact met de externe vertrouwenspersoon voor verdere begeleiding in de klachtenprocedure. De actuele namen van de interne contactpersonen van de Klimop zijn te vinden in de jaarlijkse schoolgids en op de website van de school.

### Externe vertrouwenspersoon

Komt u met hulp van de interne contactpersoon of de betrokkenen niet tot een oplossing dan kunt u zich wenden tot de externe vertrouwenspersoon. Ook hij/zij biedt een luisterend oor en denkt met u mee over de mogelijkheden om tot een oplossing te komen.

De actuele naam van de externe contactpersoon van de Klimop is te vinden in de jaarlijkse schoolgids en op de website van de school.

### Vertrouwensinspecteur

Voor een onafhankelijk advies in geval van een klacht, kunt u ook contact opnemen met een van de vertrouwensinspecteurs van de Onderwijsinspectie via telefoonnummer 0900-111 3111 (lokaal tarief) wekdagen van 8.00 uur tot 17.00 uur.

### Onafhankelijk onderzoek

Een klacht over ongewenst gedrag, die door de school naar uw beleving onvoldoende is opgelost, kunt u voorleggen aan de landelijke klachtencommissie ([www.gcbo.nl](http://www.gcbo.nl)). De externe vertrouwenspersoon kan u in het klachttraject begeleiden.

### BHV

Binnen de school zijn 9 bedrijfshulpverleners (BHV-ers) aangesteld. Zij worden jaarlijks bijgeschoold en handelen volgens het BHV plan van de school.

### Risico-inventarisatie

Om de veiligheid binnen de school te garanderen wordt er jaarlijks een risico-inventarisatie gedaan. Het rapport hiervan wordt geëvalueerd en de aanbevelingen worden overgenomen.

### AVG

Bij de verwerking van persoonsgegevens houden wij ons aan de relevante wetgeving waaronder de Algemene

Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voor uitgebreide informatie hierover, zie de website.

### **Privacy**

Op onze school gaan wij zorgvuldig om met de privacy van onze leerlingen. Onze aanpak is vastgesteld in het privacyreglement. Dit reglement is met instemming van de GMR vastgesteld. Het reglement is na te lezen op de website van Stichting Elan, waar onze school onder valt. [www.stichtingelan.nl/home/privacy](http://www.stichtingelan.nl/home/privacy)

Gegevens die over leerlingen gaan noemen wij persoonsgegevens. Wij maken alleen gebruik van persoonsgegevens als dat echt nodig is voor het leren en begeleiden van onze leerlingen en voor de organisatie die daarbij hoort.

In de privacyverklaring kunt u precies lezen wat voor onze school de doelen zijn voor de registratie van persoonsgegevens en welke gegevens wij verzamelen voor welk doel. De meeste gegevens ontvangen wij van ouders bij de aanmelding op school. Daarnaast registreren leerkrachten en ondersteunend personeel van onze school gegevens over onze leerlingen, bijvoorbeeld cijfers en vorderingen. Soms worden er ook bijzondere persoonsgegevens geregistreerd, als dat nodig is voor de juiste begeleiding van een leerling.

Om het onderwijs goed op uw kind af te stemmen, is soms onderzoek nodig, bijvoorbeeld door een orthopedagoog, logopedist of kinderfysiotherapeut. Dit gebeurt altijd met uw toestemming. Nadat de uitkomsten van dit onderzoek met u besproken zijn, en als u het ermee eens bent, dan slaan we het onderzoeksverslag op in het digitale schooldossier van uw kind. Onze medewerkers hebben toegang tot dit systeem zo lang uw zoon/dochter ingeschreven staat bij onze school.

### **Zorg in onderwijs**

Binnen de Klimop is zorg in onderwijs mogelijk. Dit doen wij samen met het scholenteam van Sherpa.

Voor leerlingen die een ondersteuningsvraag hebben binnen het zorgspectrum vragen de ouders een indicatie bij de gemeente aan. Met deze indicatie kunnen vaste medewerkers van het scholenteam de zorg bieden in de klas.

Hierdoor kunnen leerlingen (langer) binnen onderwijs blijven.

Door te werken met een scholenteam zijn dit vaste mensen binnen de school, dat scheidt veiligheid en vertrouwen.

### **Buitenschoolse (Zorg) opvang**

Voor onze leerlingen bestaat de mogelijkheid voor buitenschoolse opvang. Binnen ons schoolgebouw biedt Sherpa 4 dagen in de week, op studiedagen en in vakanties, naschoolse zorgopvang aan. Dit is in de vertrouwde omgeving van de leerlingen en met begeleiders die de regels en afspraken van de school goed kennen. Naast deze vorm van zorgopvang biedt Sherpa ook andere zorg op maat, b.v. in de thuissituatie.

Sherpa; [www.sherpa.org](http://www.sherpa.org)

Andere partijen waar we mee samenwerken zijn:

Het zandkasteel [www.hetzandkasteel-zorg.nl](http://www.hetzandkasteel-zorg.nl)

Zorg in beweging [www.zorginbeweging.nl](http://www.zorginbeweging.nl)

De zorggiraf [www.dezorggiraf.nl](http://www.dezorggiraf.nl)

Vesper BSO+ [www.bijvesper.nl](http://www.bijvesper.nl)

## **13 Financieel beleid**

### **Financiën**

De school beschikt over een budget dat is afgeleid van het formatieplan en voor de overige posten van hetgeen nodig is voor goed onderwijs. De beschikbare middelen worden begrensd door de bekostiging die OCW ter beschikking stelt en de keuzes die, vanuit met name onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap, binnen Elan worden gemaakt. Hierbij wordt ruim meer dan de cao-norm gereserveerd voor personele ontwikkeling. Het formatieplan is afhankelijk van het aantal leerlingen en de verschillende functies die nodig zijn binnen de school (logopedie, schoolmaatschappelijk werk, intern begeleider, orthopedagoog e.d.). Hieraan toegevoegd is een budget vanuit de werkdrukkiddelen om kortdurend verzuim op te vangen.

### **Sponsoring, giften en schenkingen**

Als school is er de mogelijkheid om sponsoring, giften of schenkingen te ontvangen. Voor de school zal het uitgangspunt altijd zijn dat de sponsoring, gift of schenking in relatie moet liggen met de onderwijsleerproces en de uitgangspunten van de school. De sponsoring mag de objectiviteit, geloofwaardigheid en onafhankelijkheid van het

onderwijs niet aantasten of beïnvloeden. Daarnaast mag sponsoring niet leiden tot afhankelijkheid van de sponsor met het oog op de continuïteit van het onderwijsleerproces. De school maakt dan ook geen gebruik van structurele sponsoring. Voor incidentele activiteiten zoals projecten kunnen schenkingen of giften gedaan worden ten behoeve van bijvoorbeeld de aanschaf van materialen of huur van locaties.

### **Inzet NPO- gelden**

In de schooljaren 2021-2022, 2022-2023 hebben wij subsidiegelden ontvangen om achterstanden in te halen die opgelopen waren door Covid-19. We hebben deze gelden voor de volgende doeleinden ingezet:

Klassenverkleining door middel van inzet van extra personeel

Individuele aandacht (RT) voor leerlingen door middel van inzet van extra personeel

Investerings aan de inrichting van de praktijklokalen van het GVO omdat veel stages niet doorgang konden vinden op externe locaties

Extra inzet (wtf 0,1) directie in verband met taakverzwaring

Extra inzet (wtf 0,2) stage- en uitstroom coördinatie

Er is nog een restant van de middelen over, deze zullen we in schooljaar 2023-2024 inzetten op basis van dezelfde doeleinden als hierboven benoemd.

### **Inzet subsidiegelden basisvaardigheden**

Voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 hebben we subsidie aangevraagd op basisvaardigheden. We hebben deze toegekend gekregen op de onderdelen; NT2 aanbod en digitale vaardigheden.

We gaan deze gelden inzetten op de volgende doeleinden:

Personele inzet om leerlingen op deze onderdelen te begeleiden (opgenomen in de formatie)

Aanschaf passend lesmateriaal

Scholing van personeel

Er is een kwaliteitskaart opgesteld waarin de doelen, werkprocessen, professionalisering en te gebruiken materialen benoemd staan.

## **14 Kwaliteitsbeleid**

### **Kwaliteitszorg**

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde 4D-systematiek (Data-Duiden-Doelen-Doen). De fase van Data is de fase van verzamelen en checken. Zo verzamelen wij onder andere leeropbrengsten, opbrengsten van de sociale veiligheid, uitstroomgegevens in relatie tot het OPP, de opbrengsten van de uitvraag op verschillende thema's met Zinus Kwaliteit. De meet- en evaluatiefase (checken) is erop gericht om te bepalen of wij doen wat we beloven en onze doelen zijn behaald.

In de fase van Duiden verlenen wij betekenis aan de data die verzameld is (Wat zien zijn? Zien wij trends? Hoe verklaren wij wat zij zien in de data?). De uitvraag middels ons kwaliteitsinstrument Zinus Kwaliteit leidt tot het voeren van panelgesprekken met ouders, medewerkers en/of leerlingen. Zo halen wij vooral kwalitatieve informatie op over onze onderwijskwaliteit om de resultaten van de uitvraag middels Zinus Kwaliteit te duiden.

De fase van Doelen beschouwen we als een fase waarin we onze doelen stellen en de kwaliteit vastleggen (Wat beloven we? Wat moet het voor onze leerlingen/het onderwijs opleveren?).

De fase van Doen zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen om de doelen te bereiken die wij onszelf hebben gesteld.

Het voortdurend doorlopen van deze cyclus zorgt ervoor dat wij doelgericht werken aan de onderwijskwaliteit op onze school. De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en vastgelegd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. de 4D-cyclus en ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

### **Kwaliteitskaarten**

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten volgens de Enigma kwaliteitsaanpak (Naaijkens en Bootsma, 2022). Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen weer van onze school bij een bepaald thema en de werkprocessen worden beschreven. . De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren, zie ook

het hoofdstuk Personeelsbeleid. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden jaarlijks geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we, indien nodig, ons beleid bij.

### **Kwaliteitscultuur**

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samenwerken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

Bij het inrichten van ons onderwijs werken wij met de driehoek (ook wel ondersteuningspiramide genoemd), waarmee zowel de onderwijsinhoudelijke kant als ook de ondersteunings- en interventiekant is in te kaderen en aan elkaar te relateren. In deze driehoek is het uitgangspunt: de basis in de klas op orde en bedient globaal 75 % van de leerlingen. Wij halen leerlingen dan ook zo min mogelijk uit de klas. De ondersteuning die nodig is, bieden wij zoveel mogelijk in de klas. Dat betekent dat het ondersteuningsteam het handelen van onze leraren en de leraar-leerling-relaties versterkt en focust op de ondersteuningsvragen van leraren. Deze werkwijze noemen wij ook wel 'De Leerkracht Centraal'.

### **Inspectie**

Onze school heeft op 20 maart 2023 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage).

### **Vragenlijst leraren**

Wij maken gebruik van Zinus kwaliteit om ouders, leerlingen en medewerkers te bevragen op onderwijsgerelateerde vragen. Dit is vooral een uitvraag op zichtbare resultaten.

Jaarlijks worden 2 domeinen uitgevraagd. 1 Domein is een herhaling van het jaar ervoor om te monitoren wat de opbrengst is geweest van de interventies die gepleegd zijn naar aanleiding van de opbrengsten van Zinus vorig jaar. Daarnaast is er een nieuwe domein waar een nulmeting op uitgevoerd wordt. De uitvraag gebeurt altijd in maart.

### **Vragenlijst leerlingen**

Wij maken gebruik van Zinus kwaliteit om ouders, leerlingen en medewerkers te bevragen op onderwijsgerelateerde vragen. Dit is vooral een uitvraag op zichtbare resultaten.

Jaarlijks worden 2 domeinen uitgevraagd. 1 Domein is een herhaling van het jaar ervoor om te monitoren wat de opbrengst is geweest van de interventies die gepleegd zijn naar aanleiding van de opbrengsten van Zinus vorig jaar. Daarnaast is er een nieuwe domein waar een nulmeting op uitgevoerd wordt. De uitvraag gebeurt altijd in maart.

### **Vragenlijst ouders**

Wij maken gebruik van Zinus kwaliteit om ouders, leerlingen en medewerkers te bevragen op onderwijsgerelateerde vragen. Dit is vooral een uitvraag op zichtbare resultaten.

Jaarlijks worden 2 domeinen uitgevraagd. 1 Domein is een herhaling van het jaar ervoor om te monitoren wat de opbrengst is geweest van de interventies die gepleegd zijn naar aanleiding van de opbrengsten van Zinus vorig jaar. Daarnaast is er een nieuwe domein waar een nulmeting op uitgevoerd wordt. De uitvraag gebeurt altijd in maart/april. Naar aanleiding van de uitvraag stellen we een ouderpanel op. Daar maken we vanuit de opbrengsten van de Zinus vragenlijst 2 stellingen die we bespreken met de ouders.

### **Meerjarenplanning**

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de toetskalender, de vragenlijsten, het opbrengstendocument etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan

In de kwaliteitszorgkalender staat per maand beschreven welke activiteiten uitgevoerd moeten worden in het kader



van kwaliteitszorg. Dit zijn zowel uitvoerende als evaluerende activiteiten. Per onderdeel staat aangegeven wie hiervoor verantwoordelijk is binnen de school.

## 15 Basiskwaliteit

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,46
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,38
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,6
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,5
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,25
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,5
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3,5
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,25
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,22
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,18
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,31

## 16 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 01TQ00  
**Naam:** De Klimop  
**Adres:** Hoflaan 10  
**Postcode:** 1217EA  
**Plaats:** Hilversum

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 01TQ00  
**Naam:** De Klimop  
**Adres:** Hoflaan 10  
**Postcode:** 1217EA  
**Plaats:** Hilversum

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_