

Schoolplan 2015-2019

de Brug



school voor Speciaal Basisonderwijs

SBO De Brug Hulst



Inhoudsopgave

Inleiding

1. Wat is het bestuurlijk kader

- 1.1. Missie en visie
- 1.2. Kernwaarden
- 1.3. Bestuursakkoord

2. Wat voor school willen we zijn

- 2.1. Missie
- 2.2. Visie
- 2.3. Kernwaarden

3. Wat gaan we doen

- 3.1. Analyse van de sterkte en ontwikkelpunten
- 3.2. Speerpunten vanuit missie- visie (inclusief Perspecto en wettelijke opdracht)
- 3.3. Speerpunten vanuit onze school

4. Hoe gaan we het doen

- 4.1. Onze medewerkers
- 4.2. Onze kwaliteit

5. Wat plannen we voor de toekomst

6. Hoe zijn we tot dit plan gekomen

7. Vaststelling

Bijlagen

- 1. De interne en externe analyse
- 2. Onze leerstofgebieden
- 3. Hoe komen we tot dit schoolplan
- 4. Welke eisen stelt de wet aan ons schoolplan



Inleiding

‘Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst’, luidt het gezegde, maar wie deze spreuk als leidmotief in een schoolplan opneemt verplicht zich ook tot actie, tot handelen. Onze school wil de komende jaren nadrukkelijk handelend optreden. Wij willen de kinderen het best mogelijke onderwijs bieden. Onderwijs dat verzorgd wordt door gemotiveerde, goed gekwalificeerde medewerkers die open staan voor nieuwe educatieve ontwikkelingen en dat aangeboden wordt op onze school waar kinderen zich veilig en thuis voelen. Een school die de eigenheid binnen de gemeenschap mag behouden en geleid wordt met de focus nadrukkelijk op de toekomst.

We hebben nagedacht over de toekomst van onze school. In gesprekken en via vragenlijsten droegen medewerkers, ouders en verzorgers, leden van de MR en anderen die bij onze school zijn betrokken, bouwstenen aan voor ónze agenda van de toekomst.

We haalden veel inspiratie uit de eigen school en zijn blij om wat er nu ligt: ons schoolplan. We beschrijven hierin wat we met onze school en het onderwijs aan de kinderen de komende vier jaar willen bereiken en hoe we werken aan verdere kwaliteitsontwikkeling van. Het plan is een aanzet tot handelen voor alle betrokkenen.

Helder is dat de komende vier jaar het primaire proces centraal stellen op onze school. De ontwikkeling van uw kind en het leren in haar facetten. Met onderwijs dat passend is voor elk kind. Dat doen we met professionele en betrokken collega’s die de ruimte hebben en nemen, om goed onderwijs te geven. Collega’s die nadenken over het werk, die zich scholen en de kwaliteit ook willen delen met andere collega’s.

We richten ons als school nadrukkelijk op samenwerking met andere onderwijsinstellingen, maatschappelijke geledingen, ouders en organisaties. Samen bieden we ruimte voor de ontwikkeling van het onderwijs van morgen. Innovatief daar waar het kan.

1. Wat is het bestuurlijk kader

Onze school is onderdeel van Onderwijsgroep Perspecto. In de aanloop naar dit schoolplan is het strategisch plan voor de hele organisatie opgesteld. Daarin wordt beschreven wat we als Perspecto met onze scholen en het onderwijs de komende vier jaar willen bereiken en hoe we werken aan verdere kwaliteitsontwikkeling. Perspecto heeft een aantal speerpunten opgesteld. Die komen logisch voort uit de visie: Wat voor organisatie en school willen we zijn. Daarin staat centraal dat we kwalitatief sterk onderwijs bieden. Met ruimte voor ontwikkeling, toekomstbestendig, en het afleggen van rekenschap. En dat vanuit gezamenlijke kernwaarden. Dat doen we omdat het leuker, professioneler en prettiger is. Het doet recht aan verschillen en zorgt voor betrokkenheid, duurzaamheid en eigenaarschap. Ons schoolplan is vanzelfsprekend gebaseerd op die speerpunten.



Vanuit het kind:

1. Brede talentontwikkeling
2. Passend onderwijs

Vanuit de medewerkers:

3. Professioneel en betrokken
4. Plezier en ruimte

Vanuit de omgeving:

5. Samenwerken
6. Innovatief

1.1 Missie en visie van Perspecto

De **missie van Perspecto** is krachtig en helder: Kwalitatief sterk onderwijs bieden op de beste scholen. Voor een optimale ontwikkeling van de kinderen, zodat ze goed zijn voorbereid op de toekomst.

In onze **visie** hebben alle kinderen recht op kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs. Het onderwijs is er om hen voor te bereiden op een plaats in de maatschappij. Leerlingen moeten zich optimaal kunnen ontwikkelen in een prettige, veilige en uitdagende (en vooral geen saaie) leeromgeving. Op onze school werken professionals met hart voor het vak en de instelling. Ze krijgen ruimte om op de meest optimale wijze invulling te geven aan hun vak en worden daarvoor gewaardeerd. Onze medewerkers leren van elkaar en voeden elkaar met kennis en kunde. Door met bezieling te werken maken we de school tot een dynamische organisatie. Ruimte bieden is een manier om ontwikkeling te stimuleren. Het bieden van ruimte vraagt ook om het afleggen van rekenschap. Niet alleen voor de verantwoording van handelen, maar vooral ook om er lering uit te trekken.

Vanzelfsprekend moet onze school de organisatie op orde hebben. Naast het bieden van ruimte zijn er heldere, wettelijke en bestuurlijke kaders nodig om met elkaar te kunnen werken. Als de organisatie op orde is kunnen we ons richten op versterking van de kwaliteit van het onderwijs, de scholing van personeel, de introductie van nieuwe lesmethodieken, onderwijsprojecten en digitale vernieuwingen. Samen zoeken we daarin de balans.

Om rekenschap af te leggen hebben we een planning- en control cyclus. Die richten we in volgens onze speerpunten die we in het volgende hoofdstuk beschrijven.



1.2 Kernwaarden Perspecto

Wij vinden het belangrijk ons werk te doen op basis van een aantal kernwaarden, die we gezamenlijk hebben bepaald. Het is vooral het cement van ons handelen. *Respect, vertrouwen, verbinding, pluriformiteit* en *passie* zijn geen loze kreten, maar de basis van alles wat we doen. Ze zijn ingebed in onze school. Ze krijgen blijvend aandacht. Onze kernwaarden worden vertrouwde waarden. We zijn respectvol naar kinderen, ouders en collega's en respecteren ieders geloofsovertuiging.

1.3 Bestuursakkoord

In juli 2014 hebben de overheid en de PO-raad een akkoord gesloten over de toekomst van het onderwijs in Nederland. In ons schoolplan laten we de uitgangspunten van het bestuursakkoord herkenbaar terugkomen. In het bestuursakkoord staat dat deze leerlingen in het primair onderwijs van nu, de burgers zijn die straks de samenleving vormgeven. Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we de jeugd op moeten voorbereiden. De school van 2020 bereidt leerlingen hierop voor:

- de school zorgt voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle individuele leerlingen.
- de school biedt onderwijs van hoge kwaliteit. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben. Ook is er aandacht voor een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming.
- in de school werken teams van leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders die zich individueel en als collectief ontwikkelen in hun professionaliteit. Deze teams maken de school van 2020 mogelijk.
- de school stelt de leerling centraal en draagt bij aan doorgaande leer- en ontwikkellijnen.

De school van 2020 is wel een toekomstperspectief, maar geen uniform beeld. Zo'n diversiteit als de samenleving kent, zo divers zullen de scholen in het primair onderwijs zijn. Daarom heeft onze school een eigen identiteit en herkenbare onderwijskundige inrichting.



2. Wat voor school willen we zijn?

2.1 Onze missie

“Elke dag samen een beetje beter”

De missie van De Brug is in lijn met de missie van Perspecto.

“Kwalitatief sterk onderwijs bieden op de beste school. Voor een optimale ontwikkeling van de kinderen, zodat ze goed zijn voorbereid op de toekomst.”

2.2. Onze visie

In onze visie geven we aan wat voor school we willen zijn. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

Visie op opbrengsten van het onderwijs

Wij streven naar een hoge kwaliteit van ons onderwijs en stellen binnen ieders ontwikkelingsperspectief hoge persoonlijke doelen. Onze focus ligt op het benutten van alle talenten van leerlingen om ‘eruit te halen wat er in zit’. Om leerlingen goed voor te bereiden op de maatschappij zijn beheersing van basisvaardigheden en algemene kennis van de mens en maatschappij noodzakelijk.

Binnen het onderwijs op onze school zijn goede beheersing van de Nederlandse taal en goed leren lezen en rekenen belangrijke voorwaarden om andere doelen, die we met ons onderwijs voorstaan te bereiken.

Alle talenten benutten betekent aandacht voor brede ontwikkeling, creativiteit en praktijkgerichte vaardigheden. Een leerling die onze school verlaat is zelfstandig en heeft geleerd om te leren zowel in de cognitieve als in de praktische context. Bovendien is deze leerling sociaal vaardig, weerbaar en heeft zelfvertrouwen en respect voor anderen.

Met deze basis gaan zij vol vertrouwen en met een onderzoekende en leergierige houding het vervolgonderwijs tegemoet.

Visie op ontwikkeling en onderwijs

De school is een belangrijk onderdeel van de maatschappij. De samenleving verandert snel en onderwijs moet leerlingen voorbereiden op participatie in de maatschappij van morgen, waarvan nu onduidelijk is hoe die er uit gaat zien. Naast de bovengenoemde basisvaardigheden zal er ook aandacht moeten zijn voor andere vaardigheden, zoals: creatief denken, praktisch leren, samenwerken en samen leren en de overvloed aan informatie leren selecteren. Digitale werkwijzen en methodieken als ook praktijkgerichte lessen zullen hierin een prominente plaats krijgen.

Elk kind heeft eigen mogelijkheden en talenten en wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Afstemmen op onderwijsbehoeften is een belangrijke voorwaarde om leerlingen optimale ontwikkelingskansen te bieden. De structuur van stamgroepen en niveaugroepen voor de basisvakken, zijn uitgangspunt voor de organisatie van ons onderwijs. Om daarbinnen tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen wordt gedifferentieerd in instructie, lesstof, werkwijze en begeleiding.

Coöperatieve structuren worden ingezet om samenwerkend leren te stimuleren en hoge leeropbrengsten te realiseren. Door met leerlingen het gesprek te voeren over hun leerontwikkeling, betrekken we leerlingen actief bij hun eigen leerproces. Mede hierdoor vergroten we de autonomie van de leerlingen en maken we het onderwijs betekenisvol wat mede zorgt voor hoge betrokkenheid.

Een goede cyclus HGW waarborgt optimale kansen voor iedere leerling.



Visie op schoolklimaat

Als school willen wij laagdrempelig en transparant zijn voor ouders en leerlingen een veilige leeromgeving realiseren, zodat elke leerling met plezier naar school komt en zich optimaal kan ontwikkelen. Respect voor elkaar is hierbij een belangrijke voorwaarde.

Duidelijke normen en waarden zijn de basis voor ons handelen. Leerkrachten hebben hierin een voorbeeldfunctie en een stimulerende rol.

Visie op samenwerking in het team

Als team willen wij in een open professionele cultuur blijvend ontwikkelen. Wij reflecteren op elkaar om direct vanuit de praktijk ons handelen te versterken en doorgaande (leer)lijnen binnen onze school te borgen. De kwaliteitscyclus ondersteunt het proces om alle (deel)gebieden en aspecten periodiek te belichten.

In ons team zetten we ieders talenten in om de kwaliteit van het onderwijs te versterken. We gebruiken registratie en dossiervorming efficiënt en effectief.

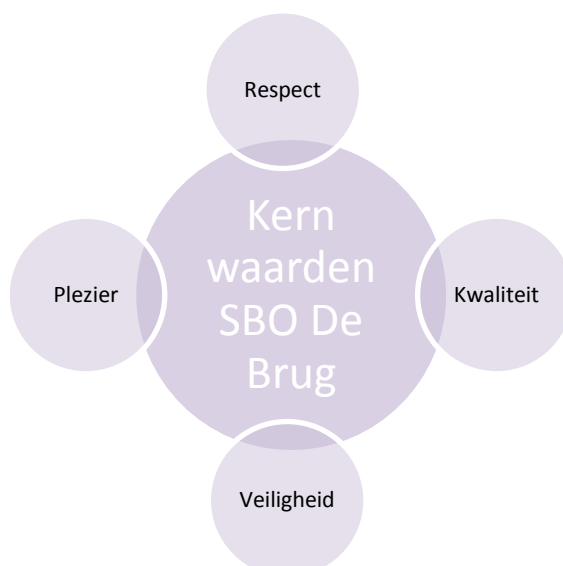
Visie op maatschappelijke positionering

Om optimale ontwikkelingskansen voor onze leerlingen te realiseren is nauwe afstemming met ouders een belangrijke voorwaarde. Een stimulerende en ondersteunende thuissituatie verhoogt ontwikkeling en leren. Open communicatie vanuit wederzijds respect is hierbij ons uitgangspunt. Ook nauwe samenwerking met de (zorg)partners van de school is in het belang van het leren en de ontwikkeling van onze leerlingen. Speerpunt blijft de samenwerking met partners optimaliseren en de mogelijkheden van onze school breed uitdragen. Teneinde het imago in de regio te versterken.

Binnen de regio Hulst is de ontwikkeling gaande om van scholen een Integraal Kind Centrum (IKC) te maken. SBO De Brug wil hierin actief participeren om als onderwijs-zorgvoorziening gepositioneerd te worden binnen een IKC.

2.3 Kernwaarden

Wij vinden het belangrijk ons werk te doen op basis van een aantal kernwaarden, die we gezamenlijk hebben bepaald. Het is vooral het cement van ons handelen. Respect, veiligheid, kwaliteit en plezier zijn geen loze kreten, maar de basis van alles wat we doen. Ze zijn ingebed in onze school. Ze krijgen blijvend aandacht. Onze kernwaarden worden vertrouwde waarden. We zijn respectvol naar kinderen, ouders en collega's en respecteren ieders geloofsovertuiging.



3. Wat gaan we doen?

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies, die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens, de informatie over nieuwe en te verwachten ontwikkelingen. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid (zie hoofdstuk 1).

Daarnaast is een interne en externe analyse uitgevoerd met betrekking tot het onderwijs op onze school. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Dit overzicht is gebruikt om de best mogelijke strategische keuzes te maken voor de toekomst. (zie bijlage 1).

Vanuit onze schoolontwikkeling en de evaluaties van ons onderwijs en ook vanuit onze missie en visie, hebben we eveneens speerpunten in beeld gebracht. Indirect zijn hierin ook de speerpunten van Perspecto opgenomen.

In de komende schoolplanperiode van de Brug zijn twee innovatiestromen te onderscheiden. Er is een verschil tussen onderwerpen die zich richten op concrete vernieuwingen en innovaties die zich meer richten op cultuur en gedrag.

Het innovatietraject wat gericht is op concreet beleid, wat wordt vastgelegd in een borgingsdocument en uiteindelijk in de kwaliteitscyclus zal worden opgenomen is concreet te vatten. Als voorbeeld kun je denken aan afspraken en beleid ten aanzien van de invoering van praktijk gerichte lessen. Dit betekent niet automatisch dat deze vernieuwingen doorleefd worden en ingeslepen zijn in ieders dagelijks handelen.

Daarom staat dit schoolplan voor een groot deel in het teken van het veranderen van de schoolcultuur. Dit is veel minder concreet en laat zich moeilijk vatten in direct tastbare acties en producten. Echter ligt er een gezamenlijke behoefte van het team om onze cultuur meer in het licht te brengen van professioneel handelen vanuit autonomie en eigen verantwoordelijkheid.



3.1 Wat gaan we doen vanuit de analyse sterkte en ontwikkelpunten?

	Strategische speerpunten	Toelichting
1	Ieders talent benutten om aan te sluiten bij talent en van kinderen	De sterke kanten van ieder teamlid meer benutten om talenten bij kinderen meer te ontwikkelen.
2	Professionele cultuur uitbouwen met reflectie en eigenaarschap als centrale thema's in een setting waar innovatie en professionalisering gemeengoed zijn.	Overlegstructuur uitwerken die een professionele cultuur voedt met ruimte voor praktisch, inhoudelijk overleg.
3	Onderwijsaanbod meer praktisch afstemmen op de mogelijkheden van de kinderen	Denk aan praktische opdrachten/lessen in relatie met Alles in één en techniekonderwijs. Mogelijkheden om praktijkklokken te gebruiken onderzoeken
4	Effectieve registratie	Tijdwinst creëren door administratie en registratie efficiënter en effectiever te maken.
5	Binnen IKC ontwikkeling in Hulst actief de plaats van het SBO verkennen.	Doelstelling om actief onderdeel uit te maken van IKC Hulst om sterke onderwijs-zorg voorziening in de regio sterk te borgen.

Om in beeld te hebben van wat de sterke kanten zijn van onze school, maar ook wat de ontwikkelpunten zijn, hebben we een sterkte/zwakte analyse (SWOT) uitgevoerd. Daarvoor hebben we gegevens verzameld bij leerlingen, leerkrachten en ouders en verzorgers (zie bijlage 1). De speerpunten voor de periode 2015 – 2019 die we uit de SWOT hebben gehaald zijn:

3.2 Wat gaan we doen vanuit de missie –visie speerpunten?

In onze missie – visie speerpunten zijn ook de eisen die de wet aan ons stelt en de strategische speerpunten van Perspecto verwerkt. De nummering van de speerpunten komt overeen met de nummering van de onderwerpen in de meerjarenplanning.

Aspecten van de missie /visie	Relatie met de strategische speerpunten
Visie op opbrengsten van het onderwijs; -benutten van talenten leerlingen -zelfstandigheid en, leren leren	- speerpunt 2 - als speerpunt 3 opnemen omtrent 'Leren leren'
Visie op ontwikkeling en onderwijs; -creatief denken en praktisch leren -digitale werkwijzen -praktijk gerichte lessen -structurele inzet van coöperatieve structuren om samenwerkend leren te stimuleren - autonomie vergroten bij leerlingen	- speerpunt 2 - als speerpunt 3 opnemen omtrent 'Leren leren' - speerpunt 2 - als speerpunt 3 opnemen omtrent 'Leren leren' - als speerpunt 3 opnemen als 'Leren leren'
Visie op schoolklimaat;	
Visie op samenwerking in het team; -open professionele cultuur om blijvend te ontwikkelen -inzet van ieders talenten om onderwijs te versterken -effectieve en efficiënte administratie en dossiervorming.	- speerpunt 1 - speerpunt 2 - speerpunt 1

<p>Visie op maatschappelijke positionering; -imago in de regio versterken -actief participeren in vorming onderwijs-zorgvoorziening in de regio Hulst (IKC)</p>	<p>-speerpunt 5 -speerpunt 5</p>
--	---

3.3 Andere onderwerpen, die niet voortkomen uit de visie, maar die we wel willen opnemen in onze meerjaren planning.

Onderwerp	Waarom we dit opnemen in de meerjarenplanning
<p>ICT onderwijs; elkaars werkwijzen verkennen en verdiepen om doorgaande lijn ICT te borgen</p>	<p>Binnen de Brug bereiden we kinderen voor om in de toekomst als zelfstandige burgers in de maatschappij te kunnen functioneren. In een maatschappij waar ICT nog steeds een groeiende invloed heeft op het dagelijks handelen van ieder, is het nodig om in het onderwijs hierop te anticiperen. Verwerkt in onderwerp 3 meerjarenplanning</p>
<p>Evaluatiecyclus van het onderwijs leerproces optimaliseren in de kwaliteitscyclus van De Brug</p>	<p>Borgen van beleid rondom het onderwijsleerproces gebeurt op document niveau. Op praktisch niveau is nog aanpassing nodig om het beleid op papier en het beleid in de praktijk op elkaar af te stemmen. Verwerkt in onderwerp 6 meerjarenplanning</p>
<p>Methodische lijn sociaal emotionele ontwikkeling.</p>	<p>Heroverwegen methodische lijn vanuit Leefstijl in relatie met vernieuwde opdracht rondom pestproblematiek. Doel om leerlijn met gehele team opnieuw eigen te maken tbv borging kwaliteit pedagogische huisstijl als gevolg van vele personele wisselingen in de voorbije jaren. Verwerkt in onderwerp 4 meerjarenplanning</p>



4. Hoe gaan we het doen?

4.1 Onze medewerkers (personeelsbeleid)

Inleiding

Het integraal personeelsbeleid is op bestuursniveau vastgelegd in het Integraal Personeels Beleidsplan. In dit plan zijn alle personeelsregelingen, zoals o.a. het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, het bekwaamheidsdossier en scholingsbeleid opgenomen. In dit hoofdstuk beschrijven we de relatie met de strategische speerpunten en geven we aan wat we als school verder willen ontwikkelen. In het strategisch plan heeft de medewerker een centrale plaats als het gaat om het primaire proces. Het is ondergebracht in twee speerpunten: 'Professioneel en betrokken' en 'plezier en ruimte'. De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs

Professioneel en betrokken

Onze school heeft professionele en betrokken medewerkers. Zij zorgen ervoor dat het primaire proces goed verloopt. Wij stimuleren de professionalisering en ontwikkeling van medewerkers en investeren hierin. Iedereen is hier zelf verantwoordelijk voor. Wij vinden het belangrijk om continu de dialoog te voeren over de rol en de verantwoordelijkheden die iedere professional in onze school heeft. In een gesprekkencyclus volgen, evalueren en beoordelen we het functioneren van de medewerkers in de school. We zorgen voor professionele en betrokken medewerkers op onze school (nadere uitwerking op bladzijde 13 onder de kopjes 'nascholing' en 'persoonlijk ontwikkelingsplan').

Plezier en ruimte.

Eigenaar zijn van het werk dat je doet. Gehoord worden en meedenken over wat goed onderwijs is. Het zijn elementen die we graag terug willen zien binnen onze school. We willen momenten organiseren en creëren om medewerkers mee te laten denken over ontwikkelingen die ook voor de organisatie van belang zijn. Daar waar we invloed hebben, willen we medewerkers tijd en rust geven om veranderingen in te kunnen voeren. Door die tijd te gunnen blijft er voor leerkrachten voldoende ruimte om zich te kunnen concentreren op de kern van het vak: het primaire proces. We noemen dat 'ruimte voor je vak'. Perspecto voorziet daarvoor de invulling van de nieuwe cao-PO gericht op het verminderen van werkdruk en ruimte voor professionalisering en doorontwikkeling van het integraal personeelsbeleid.

Op de Brug wordt het team meer professionele ruimte geboden zodat ieder zelf verantwoordelijkheid kan nemen voor goed onderwijs. We geloven in de kracht van autonomie. Autonomie versterkt het verantwoordelijkheidsgevoel en stimuleert tot eigenaarschap. Op De Brug willen we deze lijn verder ontwikkelen zowel in de wijze van aansturing van autonomie als mogelijkheden om de gegeven autonomie te benutten.



Om de bovenstaande speerpunten te bereiken richten we ons op:

Permanente ontwikkeling.

Het beste vragen van onze kinderen betekent dat we het beste moeten vragen van onszelf. We kunnen ons niet veroorloven talent verloren te laten gaan. Professionaliteit willen we stimuleren door het team en individuele medewerkers veel ruimte te bieden om invulling te kunnen geven aan het onderwijs op onze school.

Lerende organisatie.

We willen investeren in de ontwikkeling van professionals. Dit geven we vorm door een dusdanige leeromgeving te creëren dat leren op verschillende niveaus wordt mogelijk gemaakt. We onderscheiden hierin:

- *Individueel leren*
Op individueel niveau staat de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal. Iedere medewerker maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarin de kernkwaliteiten (waar ben ik goed in?) en ontwikkelpunten (wat wil ik leren?) beschreven zijn.
- *Teamleren*
Leren op teamniveau is vooral leren met en van elkaar. Er is een cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven. Collectief leren legt een solide basis voor het bouwen van kennis en vaardigheden. Eigen onderwijspraktijken worden verhelderd, opvattingen worden expliciet gemaakt en gerelateerd aan de gezamenlijke visie op het onderwijs en leren van kinderen. Ieder schoolteam maakt een eigen school- en jaarplan en geeft aan wat nodig is voor de ondersteuning voor het teamleren en om te komen tot een professionele leergemeenschap.
- *Leren in de clusters van scholen*
Leren op clusterniveau betekent dat schoolteams onderling ervaringen uitwisselen en leren van 'good practices' op diverse niveaus.
- *Leren in Perspecto*
Door leergemeenschappen te vormen aan de hand van thema's die uit de teams of clusters komen of door het inrichten van een kenniscafé.

Personeelsbeleid is beschreven in samenhang met onderwijskundig beleid. Op Perspectoniveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan (IPB). Daarin is ook opgenomen op welke manier we de wettelijke eis vormgeven met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende taken. In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid op onze school voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens voor onze school van belang:

Taakbeleid:

Op De Brug stellen we elk jaar ons taakbeleid vast. Dit doen we door samen te bepalen welke extra taken we tot uitvoering willen brengen. Vervolgens verdelen we de taken naar rato en zoeken we naar een optimale inzet door talenten en expertise van ieder teamlid gericht in te zetten. Iedereen heeft een persoonlijk taakoverzicht waarvoor we het programma Cupella gebruiken.



Formatie:

Als onderwijs-zorginstituut van de regio Hulst hechten we veel waarde aan kwaliteit. Onze doelgroep is kwetsbaar en leerlingen hebben vaak een negatieve (school)ervaring alvorens ze starten op De Brug. Wij willen onze formatie invullen ten behoeve van een optimale inzet van de formatie van het ontwikkelteam, inzet van de leerkrachten en de inzet van OOP. We zoeken naar een optimale mix tussen intern personeel (vanuit eigen middelen) en inzet van externe deskundigen (vanuit externe geldstromen bekostigd).

Invulling wet BIO met betrekking tot bekwaamheidseisen, waaronder bekwaamheidsdossier:

In de komende schoolplanperiode willen we helder hebben aan welke competenties een leerkracht moet voldoen om in aanmerking te komen voor een LC benoeming.

Daarnaast stellen we ons tot doel dat iedere werknemer van De Brug zijn eigen bekwaamheidsdossier opstelt en actueel houdt. **Verwerkt in onderwerp 7 meerjarenplanning.**

Nascholing:

Jaarlijks wordt er een nascholingsplan opgesteld en vastgesteld in de MR. Onderlegger van het nascholingsplan is enerzijds de meerjarenplanning uit het schoolplan in relatie met onderwijsinnovatie van De Brug anderzijds wordt er nascholing in opgenomen in relatie met persoonlijke wensen vanuit het persoonlijk ontwikkelingsplan. Op De Brug hebben we een schoolbudget professionalisering. Aanvullende bestuurlijke afspraken over inzet van het budget professionalisering zijn opgenomen in het beleidsplan op Perspecto niveau. **Verwerkt in onderwerp 7 meerjarenplanning.**

Persoonlijk ontwikkelingsplan:

We stellen ons tot doel dat elk teamlid een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opstelt adhv een standaardmodel. Dit is een vast besprekpunt in de gesprekkencyclus en wordt ook in relatie gebracht met coaching en begeleiding in het dagdagelijks handelen op school. **Verwerkt in onderwerp 7 meerjarenplanning.**

Begeleiding nieuwe leerkrachten:

Op De Brug hechten we veel waarde aan gedeelde verantwoordelijkheid zowel in het onderwijs voor de kinderen als in de samenwerking als team. Het werken op een SBO-school is vaak geheel nieuw wanneer leerkrachten bij ons op school komen werken. We vinden het belangrijk dat de kwaliteit van ons onderwijs geborgd blijft en dat nieuwe teamleden de kans krijgen om op een goede manier de benodigde "SBO-competenties" eigen kunnen maken. Daarom krijgt elke nieuwe leerkracht een 'coach/maatje' die extra ondersteuning biedt in het eerste jaar op De Brug. Daarnaast worden er extra gesprekken met de IBer en directeur gepland om de voortgang te evalueren.

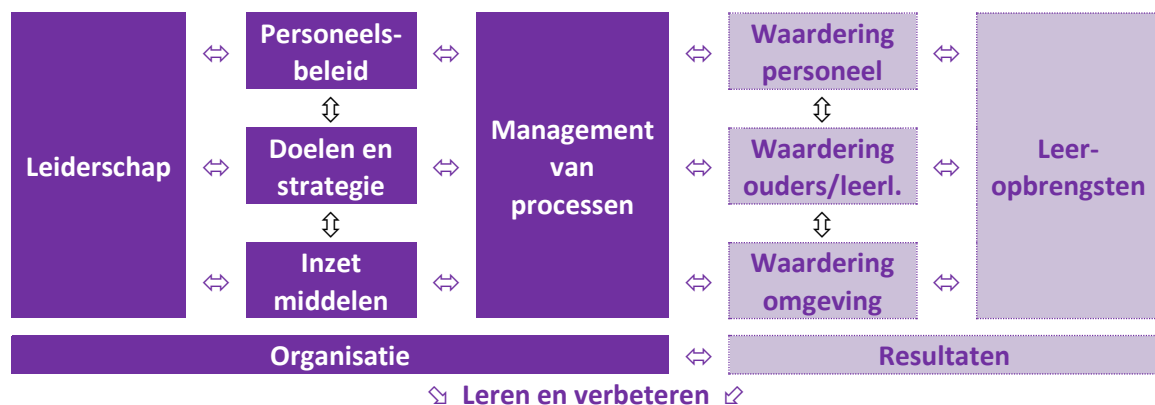
4.2 Kwaliteitszorg

Inleiding:

Onze missie is krachtig en helder: "Samen elke dag een beetje beter". Deze sluit aan bij de missie van Perspecto: "Kwalitatief sterk onderwijs bieden op de beste scholen. Voor een optimale ontwikkeling van de kinderen, zodat ze goed zijn voorbereid op de toekomst". Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

Voorwaarden van onze kwaliteitszorg

Op Perspectoniveau hebben we beschreven wat we met de kwaliteitszorg willen bereiken en hoe we dat vorm willen geven. Onze kwaliteitszorg baseren we op het INK-model. In dit model (aangepast voor het onderwijs), is een onderverdeling gemaakt in organisatie (leiding, personeelsbeleid, doelen en strategie, middelen en processen) en resultaten (waardering personeel, ouders/leerlingen, personeel en leeropbrengsten). Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk het beleid waar nodig bij te sturen. In die zin maken we gebruik gemaakt van de plan-do-check-act cyclus. In het INK-model kort weergegeven door leren en verbeteren.



De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitszorg
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken
- het creëren van draagvlak
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback)

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur.

Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap; betrokkenheid; verantwoordelijkheid, niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit; bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.

Onze school maakt zijn maatschappelijke taak waar door goede contacten te onderhouden met voor ons onderwijs relevante collega scholen, instanties, verenigingen en overige organisaties.

Over de activiteiten, die we in dit kader doen en de effecten, die dat ons inziens oplevert leggen we verantwoording af naar de betreffende instanties en ons bestuur en de ouders. Immers, de ruimte die we hebben op school om kwalitatief sterk onderwijs te verzorgen vraagt ook om rekenschap. Het voorgaande schetst het kader en de sfeer van waaruit wij kwaliteitszorg vorm geven.

De inrichting van onze kwaliteitszorg



Om de juiste kwaliteitszorg te hebben is het nodig om de antwoorden te formuleren op de bovenstaande 5 kernvragen. Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen jaarplan om te beschrijven wat we vanuit onze strategische visie en speerpunten uit ons schoolplan, uitvoeren in een schooljaar. Beide documenten hangen nauw met elkaar samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus.

Schoolplancyclus

Voor het samenstellen van het schoolplan hanteren wij een werkwijze, die wij als bijlage 3 'Hoe komen we tot dit schoolplan' hebben toegevoegd.

Jaarplancyclus

Systematische evaluatie van beoogde beleidsresultaten en de kwaliteit van onderwijs en leren. De directeur stelt jaarlijks een evaluatieplan op (als onderdeel van het jaarplan) voor evaluatie van de beleidsdoelen. Evaluatie van de leerresultaten zijn een vast onderdeel van dit plan. De evaluatie van de beleidsresultaten die m.b.v. het jaarplan worden nagestreefd gebeurt aan de hand van de volgende instrumenten (afhankelijk van de aard van het na te streven resultaat):

- Klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd. Daarnaast vinden klassenbezoeken plaats in het kader van het geven van feedback op het onderwijsgedrag.
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken waarin ook de leeropbrengsten van de betreffende groep aan de orde komen.
- Gesprekken met ouders, leerlingen en leden van het bevoegd gezag.
- Toetsinstrumenten om leerresultaten vast te stellen.

Het jaarplan wordt ieder jaar opgesteld met behulp van onderstaande indeling. Zo belichten we elk facet van een veranderingsonderwerp. Van doel tot evaluatie. Daarmee borgen we de kwaliteitscyclus.

Onderwerp 1:	Domein:	Herkomst:	
Verantwoordelijke:	Periode:	Begeleiding:	Kosten:
	Evaluatie data:		
Beoogd resultaat:	Voorgenomen acties:		Betrokkenen:
Evaluatie 1 ^e halfjaar uitgevoerd:	Evaluatie resultaat:		Evaluatie borging:
Eindevaluatie:	Evaluatie resultaat:		Evaluatie borging:

De school legt dit jaarplan voor aan het bevoegd gezag, medezeggenschapsraad, team en betrokken instanties. Het wordt gebruikt bij de alle evaluaties en bijstellingen en is het leidend document op onze school.

We evalueren het jaarplan tenminste twee keer per jaar (halverwege het schooljaar en op het einde) tijdens een studiebijeenkomst waarin de voortgang van het jaarplan wordt geëvalueerd. Ons scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in ons schoolplan en jaarplan. Daarnaast blijft er in het scholingsbudget ruimte voor persoonlijke ontwikkeling van leraren op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's). Elk jaar stellen we een helder scholingsplan op voor alle medewerkers op onze school.

Kwaliteitshandboek

In ons kwaliteitshandboek staat een beschrijving van onze werkwijze in de vorm van besluiten en procedures. Ons kwaliteitshandboek bevat ook een vierjaarlijkse planning, die aangeeft wanneer de besluiten en procedures worden geëvalueerd. Per besluit/procedure is aangegeven op welke wijze deze wordt geëvalueerd. Daarnaast evalueren we jaarlijks onze leeropbrengsten met het team. We doen dit aan de hand van het eerder genoemde opbrengstendocument. Daarmee geven we een sluitend geheel van kwaliteitszorg waarmee we een goede verantwoording kunnen afleggen voor de door de Inspectie van het onderwijs opgestelde indicatoren:

- 9.1 De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.
- 9.2 De school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen.
- 9.3 De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces.
- 9.4 De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.
- 9.5 De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.
- 9.6 De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.
- 9.7 De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.

De school evalueert het kwaliteitshandboek jaarlijks met het bevoegd gezag, medezeggenschapsraad, team en betrokken instanties. Het wordt gebruikt bij de alle evaluaties en bijstellingen en is samen met het jaarplan een leidend document op onze school.

Acties voor onze school zijn verwerkt in onderwerp 6 meerjarenplanning.

5. Wat plannen we voor de toekomst, onze meerjarenplanning

Inleiding

In de vorige hoofdstukken beschreven we wat we aan ontwikkelingen zullen doormaken op onze school. In dit hoofdstuk starten we met een overzicht van die veranderingsonderwerpen in de komende schoolplanperiode. Daarbij geven we meer concreet aan welke resultaten we ten aanzien van deze onderwerpen in de komende vier jaren nastreven. Echter is de concrete planning ook afhankelijk van het nog te lopen proces zodat nieuwe inzichten mee vormen wanneer het moment van start daar is. Waar dat relevant is maken we een inschatting van de materiële kosten en indien van toepassing personele kosten, die een bepaalde verandering met zich mee zullen brengen. Vervolgens geven we in een globale planning aan wanneer deze onderwerpen aan de orde zullen komen. Op basis van dit meerjarenplan wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld. Bij de opstelling van zo'n jaarplan houden we rekening met de resultaten van het voorgaande schooljaar.

5.1 Veranderingsonderwerpen en resultaten

Onderwerp 1:	
Professionele cultuur Professionele cultuur is neergezet binnen De Brug waarbij reflectie en eigenaarschap centrale thema's zijn. Er is een cultuur waarin we van verantwoord naar reflectie zijn gegroeid in het opzicht van persoonlijke- en team ontwikkeling. Ook in het bieden van een beredeneerd aanbod staat doorlopende reflectie op het dagdagelijks handelen centraal waarbij administratie en registratie effectief en efficiënt wordt ingezet.	
Beoogd resultaat: We richten ons hierbij op: <ul style="list-style-type: none"> - een open professionele cultuur om blijvend te ontwikkelen - effectieve en efficiënte administratie en dossiervorming 	
Planning evaluatie: 15-16 start 1 ^e jaar traject 'professionele cultuur' (signalen traject werkdrukbeleving uit schooljaar 13-14 zijn hierin verwerkt) 16-17 2 ^e jaar traject 'professionele cultuur' + borgen. 17-18 consolideren werkwijze 18-19 consolideren werkwijze	Kostenraming Trainings-/begeleidingskosten 2 jaar.
Onderwerp 2:	
Talentontwikkeling De sterke kanten van ieder teamlid meer benutten om talenten bij kinderen meer te ontwikkelen. Ieders talent wordt benut aan te sluiten bij talent en van kinderen. De sterke kanten van leerlingen benutten om de ontwikkeling van elke kind, zowel in de cognitieve- als in de praktische context, optimaal te laten verlopen.	
Beoogd resultaat: We richten ons hierbij op: <ul style="list-style-type: none"> - creatief denken en praktisch leren - praktijk gerichte lessen - inzet van ieders talenten om onderwijs te versterken (zowel bij leerkrachten als bij leerlingen) 	
Planning evaluatie: 16-17 concretiseren plan van aanpak 'talentontwikkeling' 17-18 invoeringsjaar 1 18-19 invoeringsjaar 2 + borgen	Kostenraming

Onderwerp 3:	
Leren leren Kinderen voorbereiden om in een moderne maatschappij zelfstandig te kunnen functioneren.	
Beoogd resultaat: We richten ons hierbij op: - zelfstandigheid en leren leren - structurele inzet van coöperatieve structuren om samenwerkend leren te stimuleren - autonomie vergroten bij leerlingen - ICT onderwijs; binnen de Brug bereiden we kinderen voor om in de toekomst als zelfstandige burgers in de maatschappij te kunnen functioneren. In een maatschappij waar ICT nog steeds een groeiende invloed heeft op het dagelijks handelen van ieder, is het nodig om in het onderwijs hierop te anticiperen.	
Planning evaluatie:	Kostenraming
15-16 concretiseren plan van aanpak "leren leren" 16-17 invoeringsjaar 1 17-18 invoeringsjaar 2+ borgen 18-19 consolideren	

Onderwerp 4:	
Pedagogische huisstijl Methodische lijn sociaal emotionele ontwikkeling is heroverwogen. Er is antwoord op de opdracht vanuit het ministerie rondom pestproblematiek. De methodische leerlijn met gehele team opnieuw eigen gemaakt tbv borging kwaliteit pedagogische huisstijl als gevolg van vele personele wisselingen in de voorbije jaren.	
Beoogd resultaat: We richten ons hierbij op: - een doorgaande lijn in pedagogisch handelen - een doorgaande methodische lijn - aanpak van pestproblematiek is in de doorgaande lijn opgenomen	
Planning evaluatie:	Kostenraming
17-18 pedagogische huisstijl afstemmen met methodische lijn en pedagogisch handelen team 18-19 Borgen pedagogische huisstijl	Kosten methode sociaal emotionele ontwikkeling. Kosten training team inzake afstemming pedagogisch handelen.

Onderwerp 5:	
IKC ontwikkeling SBO De Brug maakt onderdeel uit van IKC Hulst om sterke onderwijs-zorg voorziening in de regio sterk te borgen.	
Beoogd resultaat: We richten ons hierbij op: - versterken van het imago van De Brug in de regio - actieve participatie binnen IKC vorming regio Hulst	
Planning evaluatie:	Kostenraming
15-16 SBO De Brug positioneren in IKC ontwikkeling in regio Hulst op bestuurlijk niveau 16-17 SBO De Brug positioneren in IKC ontwikkeling in regio Hulst op bestuurlijk niveau 17-18 SBO De Brug positioneren in IKC ontwikkeling in regio Hulst op concreet niveau 18-19 SBO De Brug positioneren in IKC ontwikkeling in regio Hulst op concreet niveau	

Onderwerp 6:

Kwaliteitszorg

Evaluatiecyclus van het onderwijs leerproces binnen de kwaliteitscyclus van De Brug
 Borgen beleid rondom het onderwijsleerproces is het document niveau ontstegen (verantwoording) en is gericht op praktisch niveau (reflectie). Door (zelf)reflectie en het voeren van de reflectieve dialoog wordt de evaluatiecyclus doorlopen. Mogelijkheden Integraal zijn benut om het proces te versterken.

Beoogd resultaat:

We richten ons hierbij op:

- onderwijsleerproces wordt cyclisch geëvalueerd
- (zelf)reflectie staat centraal; van verantwoording naar reflectie.
- Integraal wordt benut om proces te versterken

Planning evaluatie:

15-16 plan van aanpak evaluatie onderwijs leerproces is opgesteld
 16-17 uitvoeringsjaar 1 + borging
 17-18 consolideren
 18-19 consolideren

Kostenraming

Onderwerp 7:

Personeelsbeleid

Ingezette lijn binnen Perspecto verder doorvoeren binnen het beleid van De Brug

Beoogd resultaat:

We richten ons hierbij op:

- Helder hebben aan welke competenties een leerkracht moet voldoen om in aanmerking te komen voor een LC benoeming.
- Iedere werknemer van De Brug heeft zijn eigen bekwaamheidsdossier.
- Jaarlijks wordt er een nascholingsplan opgesteld en vastgesteld in de MR.
- Elk teamlid stelt een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op.

Planning evaluatie:

15-16 Ieder teamlid heeft een POP en er is een nascholingsplan
 16-17 Ieder teamlid heeft een bekwaamheidsdossier
 17-18 Competenties LC leerkracht zijn opgesteld + borgen beleid
 18-19 Consolideren

Kostenraming

5.2 *Overzicht veranderingsgebieden in de schoolplanperiode 2015-2019*

	Onderwerp	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
1	Professionele cultuur(team)	1 ^e jaar	2 ^e jaar + borging	Consolideren	Consolideren
2	Talentontwikkeling (team)	-	Concretiseren plan van aanpak	1 ^e jaar	2 ^e jaar + borging
3	Leren leren (team)	Concretiseren plan van aanpak	1 ^e jaar	2 ^e jaar + borging	Consolideren
4	Pedagogische huisstijl (team)	-	-	Concretiseren plan van aanpak + invoering	2 ^e jaar + borging
5	IKC ontwikkeling (directie)	Acties bestuurlijk niveau	Acties bestuurlijk niveau	Acties concreet niveau	Acties concreet niveau
6	Kwaliteitszorg (directie)	Concretiseren plan van aanpak	1 ^e jaar + borgen	Consolideren	Consolideren
7	Personeelsbeleid (directie)	POP + nascholingsplan	Bekwaamheids dossier	Competenties LC leerkracht + borging beleid	Consolideren

Op grond van het voorgaande zullen jaarlijks gedetailleerde jaarplannen opgesteld worden.

5.3 Sponsoring

Alle scholen, dus ook wij, zijn verplicht om in hun schoolplan aan te geven welk beleid ze voeren met betrekking tot sponsoring. Onze school onderschrijft het convenant dat hierover tussen het ministerie en de besturenorganisaties is afgesloten.. De vier belangrijkste uitgangspunten van dit convenant zijn:

- 1 Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met goede smaak en fatsoen.
- 2 Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- 3 Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- 4 De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

6. Hoe zijn we tot dit plan gekomen

Om dit schoolplan te schrijven hebben we gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Het strategisch plan 2015-2019 van Perspecto 'Ruimte, voor het onderwijs van morgen.
- De evaluatie van het schoolplan 2011-2015 van de school, dat is opgesteld in 2011.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen.
- Analyse van de opbrengsten van ons onderwijs (leerresultaten) op basis van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.

De (SWOT)analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een kwaliteitsrapportage.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2015-2019 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- strategisch plan Perspecto 'Ruimte voor het onderwijs van morgen'
- kwaliteitshandboek SBO De Brug inclusief alle beleidsdocumenten
- integraal personeelsbeleidsplan Perspecto
- schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband

7. Vaststelling

Dit schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam:

Datum	Naam directeur	Handtekening directeur

De MR heeft instemming verleend met dit schoolplan:

Datum	Naam voorzitter MR	Handtekening voorzitter MR

Dit schoolplan is vastgesteld door het bestuur (CvB) van de school:

Datum	Naam voorzitter CvB	Handtekening voorzitter CvB