

Schoolplan

2020 - 2023



Klimopschool

Samen leren het zelf te doen

Middelburg



School voor

Speciaal Onderwijs en

Voortgezet Speciaal Onderwijs aan

Zeer Moeilijk Lerende Kinderen

Tevens school voor ZML kinderen met autisme

Indeling schoolplan 2020 - 2023



1.0. Inleiding

1.A. Koers en uitgangspunten de Korre

- 1.A.1. Inleiding
- 1.A.2. Missie
- 1.A.3. Centrale waarden
- 1.A.4. Visie
- 1.A.5. Doelen 2020-2023

1.B. Koers en opdracht van de Klimopschool

- 1.B.1. Inleiding
- 1.B.2. Waarden, missie en visie
Klimopschool
 - 1.B.2.1. Inleiding
 - 1.B.2.2. Waarden en Identiteit van de school
 - 1.B.2.3. De Missie
 - 1.B.2.4. De Visie, Strategie
 - 1.B.2.5. De Tactiek

2. Organisatie

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Beleid
- 2.3. Documenten
- 2.4. Managementstructuur de Korre
- 2.5. Managementstructuur Klimopschool
- 2.6. Overlegvormen
- 2.7. Communicatie
- 2.8. Veiligheid
- 2.9. Kwaliteitszorg
- 2.10. Infrastructuur
- 2.11. Financieel beheer
- 2.12. Ontwikkelpunten

3. Kernprocessen, onderwijsproces en onderwijskundige vormgeving,

- 3.1. Inleiding
 - 3.1.1. De toekomst van de Klimopschool
- 3.2. Primair proces
 - 3.2.1. Instroom
 - 3.2.2. Doorstroom

3.2.3. Uitstroom

3.3. Ontwikkelpunten

4. Mensen en personeelsbeleid

- 4.1. Inleiding
- 4.2. Professionalisering
- 4.3. Gesprekkencyclus
- 4.4. Ontwikkelpunten

5. Partners

- 5.1. Inleiding
- 5.2 Ouders
- 5.3. Samenwerkingspartners
- 5.4. Leveranciers
- 5.5. Ontwikkelpunten

6. Resultaten en Kwaliteitszorg & ambitie

- 6.1. Inleiding
- 6.2. Kwaliteit van het onderwijs
- 6.3. kwaliteitsbeleid Stichting De Korre
- 6.4. Kwaliteitsbeleid in relatie tot het kwaliteitshandboek van de Korre
- 6.5. Reflectie
- 6.6. Maatregelen
- 6.7. Ontwikkelpunten

7. Meerjarenplanning

- 7.1. Inleiding
- 7.2. Strategische doelen en meerjarenplanning

Bijlage

- 1. Jaarplan
- 2. Schema inspectiekader geïntegreerd in KSO
- 3. Beleidsdocumenten
- 4. Overlegvormen
- 5. Lijst met afkortingen

1.0. Inleiding



De Klimopschool is een school voor Zeer Moeilijk Lerende Kinderen en tevens school voor kinderen met autisme. De school is onderdeel van Stichting De Korre.

Stichting De Korre is gespecialiseerd in Speciaal Onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke (ZMLK) en/of lichamelijke beperking (LG/MG) of een chronische, lichamelijke ziekte (LZK). De Korre is een onderdeel van het 3 samenwerkingsverband PO (primair onderwijs) en 3 samenwerkingsverbanden VO (voortgezet onderwijs).

Stichting De Korre biedt onderwijs aan ± 500 kinderen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar. Deze leerlingen zitten verspreid over 4 speciale scholen in Zeeland.

Stichting De Korre bestaat uit vier scholen voor speciaal onderwijs onder leiding van een Raad van Toezicht, een College van Bestuur en schooldirecteuren. De scholen van De Korre bevinden zich in Middelburg, Goes en Terneuzen. Het bestuurskantoor van de stichting is gevestigd in 's-Heer Arendskerke.

De voorzitter van het College van Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid van datgene wat binnen Stichting De Korre plaatsvindt. Op het bestuurskantoor worden naast secretariële ondersteuning de staffuncties Personeel en Financiën behartigd.

De scholen van Stichting De Korre worden geleid door directeuren. Deze directeuren geven uitvoering aan het gezamenlijk ontwikkeld beleid van de stichting en zijn vertegenwoordigd in het Directiebestuur. Het Directiebestuur wordt voorgezeten door de voorzitter van het College van Bestuur.

1.1. Contactgegevens van Stichting De Korre

Centraal kantoor en bestuursbureau:	Deestraat 3, 4458 AJ 's-Heer Arendskerke
Tel:	0113-569100
e-mail:	info@dekorre.nl
website:	www.dekorre.nl
College van Bestuur:	De heer F.J.M. van Esch, voorzitter

Stichting De Korre biedt passend onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking en leerlingen met een chronische, somatische ziekte. 220 medewerkers zetten zich dagelijks met hart en ziel in voor onze 500 leerlingen, die een leeftijd hebben tussen de 4 en 20 jaar. Daarin werken we nauw samen met de ouders/verzorgers, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, (jeugd)zorgverleners, collega schoolbesturen, en werkgevers met stageplaatsen voor onze leerlingen.

1.2. Contactgegevens school

De Klimopschool is een school voor Speciaal Onderwijs (SO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) aan Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK).

De Klimopschool is er ook voor leerlingen met autisme, die een onderwijsbehoefte hebben in het kader van groepsgrote en prikkelverwerking.

Naam	Klimopschool
Adres SO	Grevelingenstraat 10
Postcode	4335 XG Middelburg
Telefoon	0118 - 612668
Adres VSO	Korczakstraat 1
Postcode	4335 ER Middelburg
Telefoon	0118 - 633332
Postadres	Postbus 455,
Postcode	4330 AL Middelburg
E-mail	info@klimopschool.nl
Website	www.klimopschool.nl
Teamleider SO	Mw. M. Walraven-Razani
Teamleider VSO	Mw. M. van Eersel-Osté
Directeur	Dhr. P.J. Lijnse
Brinnummer	000J
Bestuursnummer	41312

Jaarlijks worden overige relevante gegevens vermeld in de bijlage van de schoolgids.

Tussentijdse wijzigingen van gegevens worden vermeld op de website.

1.3. Situering

De school aan de Grevelingenstraat is gesitueerd in de Stroomwijk, een buitenwijk aan de zuidrand van Middelburg, en is goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Bus 58 stopt voor de deur en gaat zowel richting station Middelburg, als richting Vlissingen.

Sinds 2008 is de Klimopschool als gebouw verbonden met het Springtij, een school voor speciaal basisonderwijs. We hebben gezamenlijk ruimten en een gymzaal.

In april 2021 zal Keurhove (SO-ZMOK) verhuizen naar de Grevelingenstraat. Samen met het Springtij en het SO van de Klimopschool, Juvent, Kinderopvang Walcheren en Auris gaan zij het Integraal Kind Centrum (IKC+) vormen.

Vanaf augustus 2020 is het VSO naar de vernieuwde locatie aan de Korczakstraat verhuisd. Deze locatie ligt in de wijk het Zand, aangrenzend aan de Stroomwijk zo'n 5 minuten van elkaar. Op deze nieuwe locatie gaat het VSO van de Klimopschool samenwerken met het Asteria College, uitstroom arbeid en dagbesteding.

1.4. Schoolgrootte

Per 1 oktober 2019

Aantal leerlingen speciaal onderwijs (SO) 6 groepen	70
Aantal leerlingen voortgezet speciaal onderwijs (VSO) 7 groepen	83
Directie/managementteamleden	3
Aantal leerkrachten	24
Aantal onderwijs(vak)assistenten	22
Andere medewerkers	12
Vrijwilligers	6

1.5. Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke onderwijsinhoudelijke keuzes we voor de schoolplanperiode 2020-2023 op deze school hebben gemaakt. Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 1. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Het schoolplan geeft aan bestuur, team, ouders en andere belanghebbenden duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

1.6. Samenhang met de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO)

Binnen Stichting de Korre, waarvan de Klimopschool deel uitmaakt, hebben we gekozen voor de indeling van het kwaliteitsmanagementsysteem ingericht volgens de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). De onderdelen van dit model zijn het uitgangspunt voor de inrichting van dit schoolplan.

Dit schoolplan vormt één van de schakels in de beleidscyclus. De beschrijving van het globale meerjarenbeleid is afgestemd op beleidsstukken van de Korre voor wat betreft verschillende specifieke domeinen en vraagt om concretisering in begroting, jaarplannen schoolontwikkeling, exploitatierekening en schoolverslag. Tijdens de planperiode zullen we de samenhang tussen de verschillende partijen die invloed hebben op het beleid en de consistentie van beleid en de beleidscyclus verder verbeteren. Ook de onderwijsinspectie heeft vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, invloed op het onderwijs. In bijlage 2 staat beschreven hoe de KSO zich verhoudt tot de kwaliteitsnorm speciaal - en voortgezet speciaal onderwijs van de onderwijs inspectie.

1.7. Samenhang in het schoolplan

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen.

Op basis van missie, visie en strategisch beleid van de Korre in hoofdstuk 1.A. Koers, formuleren wij in hoofdstuk 1.B. Koers, de missie en visie van onze school.

De Organisatie van het onderwijs wordt beschreven in hoofdstuk 2.

In het hoofdstuk 3, Kernprocessen, onderwijsproces en onderwijskundige vormgeving, wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school. Daarbij is nagegaan of we voldoen aan de wettelijke eisen.

In Mensen en personeelsbeleid in hoofdstuk 4, beschrijven we het Integraal personeelsbeleid.

In hoofdstuk 5 wordt de samenwerking met partners beschreven.

Ontwikkelen en bewaken van de in dit plan beschreven ontwikkelpunten, wordt beschreven in hoofdstuk 6 Resultaten.

Alle geplande veranderingen worden kort samengevat in hoofdstuk 7: de Meerjarenplanning. Deze meerjarenplanning en de ontwikkelingen in de loop van de tijd zijn richtinggevend voor gedetailleerde actieplannen, die jaarlijks opgesteld worden. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan geaccordeerd heeft en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten.

1.8. Totstandkoming

Hoewel dit schoolplan is geschreven door de leden van het managementteam, is het mede tot stand gekomen dankzij de inbreng van het schoolteam. Het proces dat wij hebben doorlopen voor de totstandkoming van het strategisch beleidsplan van de Korre is beschreven in hoofdstuk 1.A.

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 wat in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van mensen en middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

1.9. Vaststelling

- ❖ Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

Peter Lijnse, directeur Klimopschool

- ❖ De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

Silvia Apner, voorzitter van de MR.

- ❖ Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d.

Frank van Esch, voorzitter college van bestuur de Korre

1.A. Koers en uitgangspunten van stichting De Korre



1.A.1. Inleiding

Medio 2019 is de ontwikkeling van het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2020-2023 gestart door vijf vragen centraal te stellen:

1. Welke mate van inclusief onderwijs voor onze leerlingen vindt De Korre haalbaar in de komende vijf jaar en hoe zet De Korre daarop in?
2. Wat is de kern van de maatschappelijke opdracht van De Korre? Wat willen wij in essentie dat onze leerlingen leren tijdens hun schooltijd op De Korre?
3. Moet de leerling passen in ons aanbod of maken wij het aanbod passend voor de leerling?
4. In hoeverre is De Korre een onderwijsinstelling of een onderwijszorginstelling? Wat betekent dit voor wat wij wel of niet doen?
5. Op welke manier kan De Korre het personeelstekort terugdringen? Wat betekent dat tekort voor de manier waarop we het onderwijs ingericht hebben? Op welke manier maken we van een bedreiging een kans?

Medewerkers van De Korre, ouders/verzorgers en partners in het netwerk zijn gevraagd naar hun antwoorden op deze vragen. Deze reacties zijn besproken en gebundeld in een samenvatting. Uit deze samenvatting zijn drie hoofdthema's, onderwijsaanbod, inzet personeel en samenwerking, afgeleid en doelen voor 2020-2023 geformuleerd. Deze doelen leiden vervolgens tot uitwerkingen en projectplannen op zowel school- als stichtingsniveau.

1.A.2. Centrale waarden

Het **onderwijs dat De Korre** in Zeeland biedt is hard nodig voor een groep leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. De Korre biedt samen met partners in het netwerk rond de leerling kwalitatief goed, passend onderwijs voor leerlingen met een lichamelijke en / of verstandelijke handicap en leerlingen met een chronische, somatische ziekte. De Korre kijkt buiten de eigen grenzen en gaat meer en verdergaande samenwerking aan met het regulier onderwijs om passend onderwijs verder vorm en inhoud te geven.

- De Korre wil de leerling **in essentie zelfredzaamheid en zelfstandigheid** leren, waardoor de leerling kan functioneren in de maatschappij. Dit doen wij door de leerling onderwijsaanbod te bieden in verschillende uitstroomprofielen. Deze zijn; belevingsgerichte-, taakgerichte- en arbeidsgerichte dagbesteding, arbeid en vervolgonderwijs.
- De Korre biedt onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Vanuit het perspectief 'waarderen van diversiteit' differentieert De Korre en **past De Korre het onderwijssysteem en / of het onderwijsaanbod aan** bij de onderwijsbehoeften van de leerling en maakt hiermee het onderwijsaanbod passend voor de leerling.
- De Korre is een **onderwijsinstelling** en biedt leerlingen **onderwijszorg die voorwaardelijk is** om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij. Kortgezegd: de zorg die De Korre biedt is zorg, voorwaardelijk voor het kunnen volgen van onderwijs.

- Medewerkers van De Korre kunnen rekenen op De Korre als betrouwbare werkgever waarbij **samenwerking, inspraak, uitdaging, vrijheid en het inzetten / ontwikkelen van kwaliteiten** centraal staan. Het werken met een **zeer gevarieerde doelgroep** zorgt voor een gedifferentieerd takenpakket, binnen diverse functies.

1.A.3. Missie

Stichting De Korre wil kinderen of jongvolwassenen in de leeftijd van vier tot twintig jaar met een lichamelijke en/of een verstandelijke beperking en/of een chronische somatische ziekte, die de potentie hebben om deel te nemen aan onderwijs helpen zichzelf te ontwikkelen met de mogelijkheden die ze in zich hebben. Om zo een plek in de maatschappij te verwerven en daarmee een basis te leggen om een leven lang te blijven leren.

1.A.4. Visie

Op basis van wie wij zijn als stichting en de plek die wij innemen in de Zeeuwse samenleving hebben wij een visie over hoe wij de doelstellingen – zoals gedefinieerd in onze missie – kunnen bereiken. Deze luidt als volgt:

- **Kwaliteit van onderwijs begint bij onderwijsteams.** Een team met betrokken en gekwalificeerde medewerkers, waarbij iedereen voldoende professionele ruimte krijgt én zelf neemt.
- **Wij werken met ouders/verzorgers samen in een educatief partnerschap.** Alleen zo kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen, kan iedereen zijn of haar verwachting uitspreken en kunnen doelen, werkwijze en rolverdeling afgestemd worden met elkaar. Waar nodig creëren we gedeelde verantwoordelijkheid en ondersteuning met instanties als jeugdhulp of de gezondheidszorg.
- **Elke school heeft zelf de ruimte om het onderwijs aan te laten sluiten bij hun omgeving en de specifieke vragen van de leerlingen.** Binnen de kaders die we samen als stichting formuleren hebben scholen autonomie om hun pedagogisch en didactisch klimaat af te stemmen op de eigen leerlingen en de specifieke context van de school en haar omgeving.
- **Samenwerkingen gaan over de grenzen van de school en de stichting heen.** Wij zien samenwerkingsverbanden, organisaties voor de (jeugd)zorg en schoolbesturen, in zowel het regulier als speciaal onderwijs, als onze natuurlijke partners om onze missie te realiseren.

1.A.5. Doelen 2020-2023

Concreet streeft De Korre in 2020-2024 naar realisatie van de volgende doelen:

1. Onderwijsaanbod

- A. In onze klassen zie je terug dat we het uitstroomprofiel van elke leerling door duidelijke keuzes hebben terugvertaald in een onderwijsaanbod dat gericht is op het bevorderen van: de zelfredzaamheid, de cognitieve competenties, het leren leren, het leren werken alsook de sociaalemotionele ontwikkeling. Zo bieden we alle leerlingen een goede basis voor verdere ontwikkeling.
- B. Met leerlingen, de ouders/verzorgers en onze omgeving kijken we waar de reële kansen liggen met betrekking tot het plan na het verlaten van onze school. De kansen die daarbij naar voren komen vertalen we in concrete keuzes in het onderwijsaanbod en we hebben een netwerk tot onze beschikking waar leerlingen een kans kunnen krijgen om een actieve rol te vervullen bij het verlaten van onze school. Daar waar mogelijk wordt afgerond met het behalen van certificaten.
- C. Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school.

- D. Het ontwikkelingsperspectief (OPP) is dermate helder en beperkt dat leerkrachten het als hulpmiddel ervaren en gebruiken om de kwaliteit van onderwijs te bewaken en wanneer nodig kunnen bijsturen.

2. Inzet personeel

- E. Medewerkers ervaren professionele ruimte op het gebied van regie en eigenaarschap. Dit zie je terug in duidelijke kaders die deze ruimte bieden en resultaten waarin medewerkers deze ruimte ook gebruiken. Dit wordt ondersteund door een duidelijke structuur in scholing en persoonlijke ontwikkeling. Jaarlijks is dit een terugkerend onderwerp in de gesprekscyclus.
- F. Stichting De Korre heeft haar administratieve processen geheel herzien waarbij het niet een doel op zich is, maar is ingericht als hulpmiddel om het primaire proces effectief en efficiënt in te richten. Wat is nodig en wat is overbodig? Dit ervaren medewerkers als een substantiële verlichting van de werkdruk.
- G. De manier waarop we taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden per functie hebben ingericht is in balans met de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die daar tegenover staan.
- H. De Korre scholen worden als een prettige werkplek opgemerkt in de gehele regio. Mede doordat onze medewerkers zichtbaar zijn als ambassadeurs kunnen we hierdoor voldoende personeel vinden en binden. Als je bij ons begint, voel je jezelf welkom en word je geholpen bij een goede start. Het werk en de arbeidsvoorwaarden zijn zodanig ingericht dat medewerkers graag veel dagen in de week willen werken.

3. Samenwerking

- I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voorwaardelijk is om te komen tot het volgen van onderwijs. We hebben daarin overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd worden en welke delen vanuit andere bronnen. Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling alsook financiering over de schotten tussen sectoren heen. Ouders bieden we daarbij ondersteuning.
- J. Om leerlingen en ouders nog meer kansen te bieden werken we samen op team-, directie- en bestuursniveau over de grenzen van de eigen school heen. We hebben daarbij de vraag beantwoord of onze huidige organisatievorm het meest passende is. Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers.

1.B. Koers en opdracht van de Klimopschool



1.B.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is de koers 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. In de schoolplanperiode hebben wij als school de opdracht om binnen de kaders van het strategisch beleidsplan en de koers van De Korre vorm te geven aan de drie thema's: Onderwijsaanbod, Personeel en samenwerking.

1.B.2. Waarden, missie en visie van de Klimopschool

1.B.2.1. Inleiding

Het afgelopen jaar hebben we ons als schoolteam opnieuw beraden over de volgende vragen:

“Wat willen we als school en van waaruit geven we dat vorm, wat drijft ons en wat vinden we goed onderwijs? Welke zaken geven richting aan de toekomst van ons onderwijs?

Kortom: wat is onze collectieve ambitie?”

We hebben onze missie, visie en doelen opnieuw tegen het licht gehouden en daarna hebben we bepaald wat onze basis waarden zijn van waaruit wij ons werk willen verrichten. Vervolgens hebben we omschreven wat daarvan de betekenis is voor onze leerlingen, het team en de school. Tot slot hebben we vergeleken of ‘wat het moet zijn’ klopt met ‘de werkelijkheid’ en bepaald tot welke verbeterpunten dit zou moeten leiden.

Hieronder staan de resultaten van de herbezinning uitgewerkt. Het komt in de praktijk neer op een schoolvertaling van de Korre visie. Visueel gebruiken we de piramide van Kim om de collectieve ambitie te ordenen.



1.B.2.2. *Waarden/identiteit (het fundament van de organisatie) van de school*

De basis van waaruit we het onderwijs vorm en inhoud willen geven zijn de volgende drie waarden:

- Vertrouwen
- Veiligheid
- Plezier

Het gevoel vertrouwd te worden en vertrouwen te kunnen geven, veiligheid te ervaren en te kunnen geven, plezier te kunnen hebben en beleven, zijn basisbehoeftes. Hiermee kunnen leerlingen en medewerkers zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen. Ook voor de toekomst vinden wij het belangrijk dat leerlingen en medewerkers mogen zijn wie zij zijn, en zich veilig mogen voelen in deze snel veranderende maatschappij.



1.B.2.3. *De Missie van de Klimopschool (waarom zijn we hier)*

hebben we hierboven in een **Missiestatement** weergegeven.

Samen leren het zelf te doen, is de missie van de Klimopschool. Door het vertrouwen in de leerlingen, de veilige sfeer en het plezier laten we leerlingen leren. De veiligheid van het samen doen, naar het vertrouwen in de leerling dat hij/zij het zelf kan. Wij geloven in een positief resultaat als leerlingen de onderwijstijd doorlopen met veel plezier.

1.B.2.4. *De Visie (wat we samen creëren) en Strategie (hoe gaan we dat doen) vanuit het strategisch beleidsplan van de Korre vertaald naar de school.*

1. De Klimopschool is een onderwijsinstelling en biedt leerlingen onderwijszorg die voorwaardelijk is om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij:

Dit doen wij door:

- Een veilig pedagogisch klimaat te bieden
- Passende zorg per individuele leerling te bieden die nodig is om zich te kunnen ontwikkelen.
- We hebben op school zorgassistenten voor de zorg van leerlingen. In samenwerking met de gemeente en het Gors. Voor de begeleiding die verder gaat dan de onderwijsbegeleiding zoeken we de samenwerking met de gemeente en het samenwerkingsverband.

2. De Klimopschool wil de leerling in essentie zelfredzaamheid en zelfstandigheid leren, waardoor de leerling maximaal kan participeren in de maatschappij.

Dit doen wij door:

- Het werken vanuit uitstroomprofielen en het daarbij behorende aanbod.

- Waar nodig en mogelijk maatwerk te bieden.
- In het SO accenten te leggen op het bevorderen van zelfredzaamheid en ADL, cognitieve vakken, leren leren en de sociaal emotionele ontwikkeling.
- In het VSO liggen de accenten op sociaal emotionele ontwikkeling, werknemersvaardigheden en wordt cognitieve kennis ingezet ten behoeve van het uitvoeren van praktische vaardigheden.
- Leerlingen te laten oriënteren in het werkveld door middel van groepsstages en individuele stages
- Indien mogelijk toe te werken naar certificering, zoals bijvoorbeeld heftruckchauffeur, schoonmaak in de groothuishouding en horeca.
- Toewerken naar een optimale participatie door samen te werken met partners in het netwerk.

3. Het onderwijs op de Klimopschool is passend op de onderwijsbehoefte van de leerling;

Dit doen wij door:

- Het creëren van voorwaarden zodat het voor de leerling mogelijk is te functioneren in een groep.
- Elk schooljaar de onderwijsbehoefte van de leerlingen vast te leggen en te evalueren.
- Waar nodig keuzes te maken en af te wijken van het huidige aanbod.
- Het inzetten van expertise vanuit verschillende disciplines.

4. De Klimopschool werkt optimaal samen in de regio en kijkt hierbij buiten de eigen grenzen.

Dit doen wij door:

- Uitgaan van gelijke kansen voor leerlingen.
- Onderdeel te zijn in het netwerk van onderwijspartners in de regio en hiermee medeverantwoordelijk voor iedere leerling.
- Behoud en delen van kennis en expertise in de regio.
- De verbinding leggen met andere vormen van onderwijs passend bij de ontwikkeling van de leerling
- De leerling voor te bereiden op de maatschappij en de maatschappij voor te bereiden op onze leerlingen.
- De school te profileren en positioneren in het netwerk rond de leerling
- De samenwerking binnen Atalant en het IKC+.

5. Voor medewerkers van de Klimopschool staat samenwerking, inspraak, uitdaging, vrijheid en het inzetten / ontwikkelen van kwaliteiten centraal.

Dit doen wij door:

- Een veilige werkomgeving te bieden waar ruimte is voor ontwikkeling van bekwaamheid en doorgroeimogelijkheden.
- Bieden van professionele ruimte waarbij regie en eigenaarschap centraal staan.
- Het voeren van een goed en inzichtelijk taakbeleid.
- Te zorgen voor voldoende personeel door actief te werven van nieuwe medewerkers en contacten te leggen met opleidingen.
- Een goede samenwerking met de MR en OR

1.B.2.5. De Tactiek (wat pakken we aan) en Overige keuzes

Wat we met elkaar aanpakken en plannen aan beleid en veranderingen wordt uitgewerkt in strategische doelen voortkomend uit het strategisch beleidsplan van de Korre, deze doelen worden vervolgens uitgewerkt in actiepunten en weggezet in een tijdpad voor de schoolplanperiode. Dit is één van de bronnen waaruit we de doelen halen voor de veranderingen en ontwikkeling voor de komende jaren. Ook de reflectie over ons jaarplan, strategisch beleidsplan en onderwijs op de studiedagen zijn een bron voor doelen. Een andere bron voor ontwikkeldoelen zijn de tevredenheidsonderzoeken, die zijn ingevuld door ketenpartners, ouders en medewerkers. (deze komen in volgende hoofdstukken aan de orde) In hoofdstuk 7 Meerjarenplanning, staan de doelen vermeld.

Populair hebben we de collectieve ambitie van de Klimopschool als volgt samengevat:

Op de klimopschool

Mag de leerling zichzelf zijn
Willen we dat iedereen zich veilig voelt

Investeren we in goede contacten met ouders.

*Denken we samen met de leerling en
zijn omgeving na over de toekomst*

*Bieden we goed onderwijs gericht op zelfstandigheid
en meedoen in de maatschappij*

Werken we doelgericht
Leren we voor de toekomst

*Zijn we deskundig in het geven van onderwijs aan leerlingen
met leer- en gedragsstoornissen*

Blijven ook de meesters en de luffen leren

Denken we vanuit mogelijkheden.

2. Organisatie



2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderwijs wordt bestuurd en georganiseerd.

2.2. Beleid

Het strategisch beleidsplan (hoofdstuk 1.A. en 1.B.) geeft richting aan de school en zijn organisatie. De uitwerking daarvan komt verder terug in allerlei beleidsplannen. Daar zal ook verder naar verwezen worden bij de beschrijving van de verschillende onderdelen.

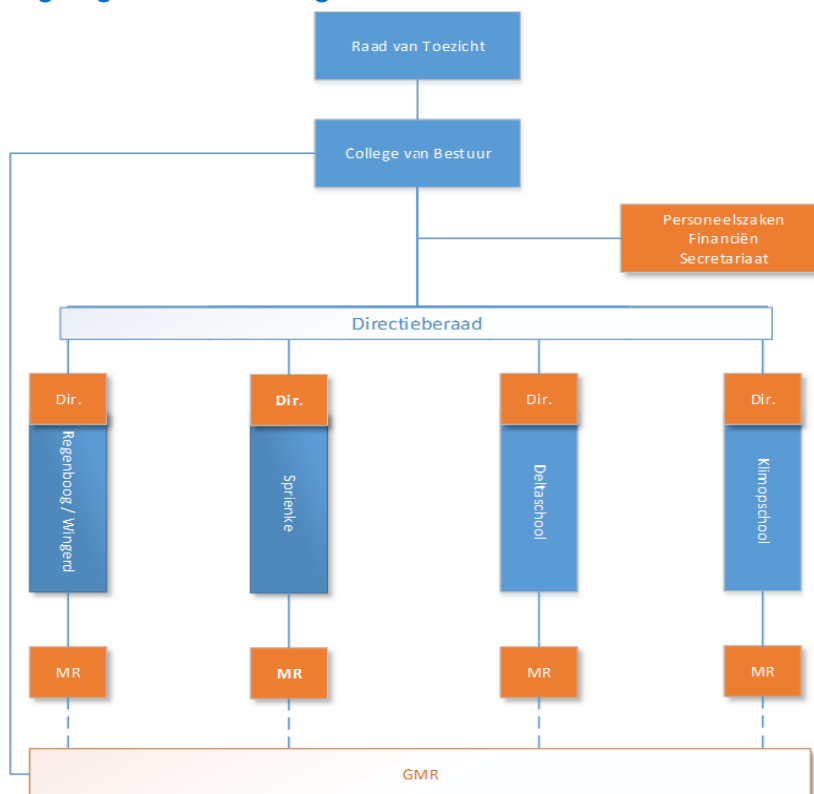
2.3. Documenten

Binnen de Korre en de Klimopschool gebruiken we verschillende documenten en plannen om ons beleid en de organisatie daarvan te beschrijven. (zie bijlage 3)

2.4. Management structuur stichting de Korre

De leiding van stichting de Korre bestaat uit een Raad van Toezicht, College van Bestuur, en de directeuren van de scholen. De voorzitter College van Bestuur (CvB) draagt eindverantwoordelijkheid voor al datgene dat binnen Stichting de Korre plaatsvindt. Op het bestuurskantoor werken functionarissen die zich bezighouden met personeelszaken, financiën, ICT en secretariële ondersteuning.

Organogram van Stichting De Korre



De scholen van stichting de Korre worden geleid door directeuren die zijn vertegenwoordigd in het Directiebestuur (DB), onder leiding van de voorzitter College van Bestuur (CvB). Zij geven leiding aan het gezamenlijk ontwikkeld beleid van Stichting De Korre zoals beschreven in hoofdstuk 1.A. en 1.B. De directeuren rapporteren aan de voorzitter CvB middels een Management rapportage (Marap). In de Marap gesprekken, tussen het CvB en de managementteams van de scholen, wordt de stand van zaken en de ontwikkelingen besproken en worden afspraken gemaakt.

Beleidsvoorstellen uit het DB, met in hoofdzaak als basis het strategisch beleidsplan, worden door de CvB besproken met de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR). Bij dit laatste gremium worden de voorstellen, indien voorgeschreven, voor advies of instemming voorgelegd.

De directeuren nemen deze voorstellen mee naar hun managementteam (MT) overleg.

2.5. Managementstructuur Klimopschool

Het management team van de Klimopschool bestaat uit een directeur en de teamleider voor de afdeling Speciaal Onderwijs (SO), met leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar, en de teamleider van de afdeling Voorgezet Speciaal Onderwijs (VSO), met leerlingen in de leeftijd van 12 tot 20 jaar.

Het MT is verantwoordelijk voor de uitvoering het beleid, dat zijn basis vindt in de collectieve ambitie zoals beschreven in hoofdstuk 1.B.

De uitvoering van dit beleid bestaat uit 2 hoofdonderdelen. Allereerst het reguliere werk als leiding geven aan de inhoud van het onderwijs, leerlingzorg en personeelsbeleid.

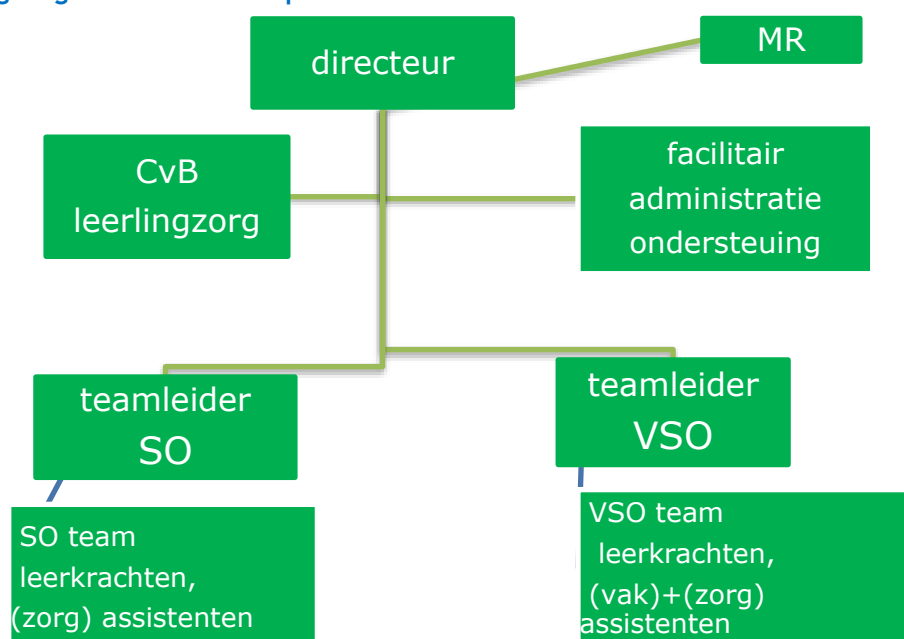
Daarnaast voeren we het jaarplan uit. Hier staan de verander- en ontwikkelpunten in. Deze bestaan uit verbeterpunten en nieuwe ontwikkelingen. Zie hoofdstuk 7.

Samen met de afdelingsteams en de Commissie van Begeleiding (CvB) worden deze punten met elkaar vormgegeven.

De directeur informeert de Medezeggenschapsraad (MR) en vraagt hen advies en instemming voor die zaken die dat behoeven, zoals geregeld in het MR-reglement.

De Klimopschool voert overleg om te komen tot samenwerking in het SO (IKC+) en in het VSO (een VSO samen met het Asteria)

Organogram van de Klimopschool



2.6. Overlegvormen

Om het beleid van de school te organiseren zijn er verschillende overlegvormen ingesteld. In de tabel (bijlage 4) worden op schoolniveau de overlegvormen weergegeven.

2.7. Communicatie

Als Klimopschool willen we graag zo goed mogelijk in contact staan met elkaar en onze omgeving als leerlingen, ouders en partners. Hiervoor hebben we allerlei communicatiemiddelen ter beschikking. Het doel van de communicatie is om op heldere en eenduidige wijze internen en externen te informeren over het beleid en de uitvoering daarvan, van de school. Op de volgende wijze en met de volgende middelen communiceert de Klimopschool in en extern met haar stakeholders:

- Internet via de verschillende websites
- Schoolgids , bijlage schoolgids
- Jaarverslagen
- Intranet voor medewerkers.
- Parro-app voor ouders en medewerkers
- De klassentelefoon voor ouders.
- E-mail
- Infomail voor personeel
- Digitale nieuwsbrieven voor ouders
- Speciale publicaties
- Folders

Ook hebben wij voor onze school in protocollen vastgelegd hoe wij gebruik maken van e-mail en sociale media. Dit alles in het kader van toepassing van de AVG. We vragen ouders bij de start van het schooljaar toestemming te geven voor het delen van informatie en beeldmateriaal van leerlingen via de bovengenoemde communicatiemiddelen.

2.8. Veiligheid

Een basisvoorwaarde voor het geven van goed onderwijs is het hebben van een veilig schoolklimaat, zowel voor leerlingen als voor personeel. Veiligheid is globaal onder te verdelen in een drietal gebieden: facilitaire veiligheid (o.a. BHV, legionella, medicatieveiligheid etc.), medewerkers- en leerlingenveiligheid. De laatste twee hebben vooral te maken met sociale aspecten.

Ons veiligheidsbeleid betreft geen losstaande aanpak, maar is een integraal onderdeel van het totale locatie- en organisatiebeleid. Zo houden we als Korrescholen om de 4 jaar een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie). Op basis van heel veel items die we scoren, komen we tot een meerjaren Arbo-beleidsplan. In dit plan staat beschreven welke onderdelen aandacht behoeven en waar we aan gaan werken de komende 4 jaar. Ieder jaar destilleren we hieruit een Arbo-jaarplan. Dit moet ook worden voorgelegd aan de MR.

Het beleidsplan richt zich op:

- de veiligheid van medewerkers en leerlingen.
- de Arbeidsomstandighedenwet

Hiertoe zijn onder meer gedragsregels opgesteld voor medewerkers en leerlingen. Daarbij wordt tevens gebruik gemaakt van landelijke richtlijnen, zoals bijvoorbeeld de richtlijnen van het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak (www.evpt.nl) voor o.a. omgaan met agressie, aangiftebeleid. Ook wordt beschreven hoe een en ander wordt geregistreerd en geëvalueerd.

In overeenstemming met de wet Veiligheid op school, wordt het veiligheidsbeleid uitgewerkt in een veiligheids- en ontruimingsplan.

Veiligheid in het kader van sociale veiligheid

Binnen de Klimopschool zijn er diverse protocollen & beleid opgesteld om toe te zien op de sociale veiligheid van leerlingen:

- “Pest protocol”
- “Meldcode Huiselijk geweld & Kindermishandeling”
- Aandacht voor het pedagogisch klimaat door stil te staan bij het pedagogisch handelen: Groepsplan Pedagogisch Handelen.
- Gedragscodes per afdeling

Veiligheid in het kader van het meten van de veiligheidsbeleving:

- Bij collega's door middel van het tevredenheidsonderzoek uitgevoerd door DUO.
- Bij leerlingen wordt per klas jaarlijks een instrument afgenomen om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te peilen. Zie “Verantwoordingsdocument meting sociale veiligheid” voor meer informatie over de diverse instrumenten en metingen.

2.9. Kwaliteitszorg

De Klimopschool kent een kwaliteitssysteem dat is ontwikkeld voor en door het Speciaal Onderwijs. Hiermee realiseert de school een kwaliteitsnorm die voldoet aan de criteria zoals vastgelegd in de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs”. Deze criteria zijn afgeleid van het INK-model en ISO 9001:2015. Op grond van interne en externe audits is de school, evenals de gehele Stichting, gecertificeerd waarmee het aantoont dat:

- Het haar processen systematisch benadert;
- De school de leerling centraal stelt;
- Wij voortdurend werken aan het verbeteren van het onderwijs en kwaliteit
- Wij op verschillende niveaus in staat zijn om betrouwbare resultaten te rapporteren.

Voor uitgebreide informatie over de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs” verwijzen wij naar de website van LECSO: [Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs \(link\)](#)

Voor dit schoolplan is van belang te weten dat het kader van de kwaliteitsnorm bestaat uit zes domeinen, die dicht tegen de aandachtsgebieden van het INK Managementmodel aanliggen, te weten:

1. Koers
2. Organisatie
3. Kernprocessen
4. Mensen
5. Partners
6. Resultaten

Tenslotte is de kwaliteitsnorm gebaseerd op de volgende kernwaarden:

- Is ambitieus en werkt vanuit een missie en visie planmatig aan innovatie en het verbeteren en borgen van kwaliteit.
- Realiseert voor elke leerling op basis van het ontwikkelingsperspectief passende en duurzame deelname aan onderwijs en samenleving.
- Werkt vanuit gedeelde verantwoordelijkheid, op basis van actieve betrokkenheid en heldere communicatie met ouders en jongeren aan de realisatie van onderwijs-zorgarrangementen.
- Wordt gekenmerkt door orthodidactisch- en orthopedagogisch handelen binnen een veilig, uitdagend en respectvol leerklimaat.
- Heeft medewerkers in dienst met specifieke competenties die samenwerken in een

multidisciplinaire omgeving.

- Zet aangepaste voorzieningen in op het gebied van de fysieke omgeving, vervoer, ICT, leer- en hulpmiddelen en materialen.
- Werkt nauw samen in de keten van (regulier) onderwijs, zorg en arbeid en is verantwoordelijk voor ontwikkelen en uitwisselen van kennis en expertise.

Het schoolplan maakt als document deel uit van de kwaliteitsnorm en daarmee worden de genoemde kernwaarden impliciet onderschreven.

2.10. Infrastructuur

De infrastructuur binnen de Klimopschool maakt een belangrijk onderdeel uit van de processen. Als onderdeel van het onderwijs wordt veel gewerkt met digitale hulpmiddelen, er is een digitaal leerlingvolgsysteem, maar ook gebouwen, machines, speeltoestellen etc. moeten aan (veiligheid- en Arbo-)eisen voldoen. Onderhoud en beheer van de infrastructuur wordt gecoördineerd per school.

2.11. Financieel beheer

Uitgaande van de missie en visie van de stichting betekent dat voor het financieel beleid, continuïteit van onderwijs en ondersteuning het belangrijkste uitgangspunt is. De stichting wil de middelen beleidsrijk inzetten. Ze doet dat op een transparante en professionele wijze. En zodanig dat er op passende wijze verantwoording wordt afgelegd.

De middelen worden op stichtingsniveau ontvangen. De grondslag voor de toekenning van middelen aan de scholen wordt gevormd door het aantal leerlingen van de school en de “gemiddelde gewogen leeftijd” (GGL). Voor de bekostiging van het bestuurskantoor wordt een percentage doorberekend vanuit de begrotingen van de scholen. Daarnaast kan er sprake zijn van andere inkomstenbronnen, zowel structureel als eenmalig. Met betrekking tot sponsorgelden is het landelijk convenant ‘scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring’ het kader voor activiteiten die in overleg met de MR worden vastgesteld.

Op basis van het meerjaren strategisch beleidsplan is er op stichting en schoolniveau een meerjarenbegroting. Deze vormt de basis op stichting en schoolniveau voor een jaarbegroting die gekoppeld is aan het jaarplan. De directeuren doen jaarlijks een begrotingsvoorstel aan het College van Bestuur voor hun school/scholen. Input hiervoor wordt geleverd door de controller in overleg met de medewerker personeelszaken en betreft zowel de personele inzet als de materiële kosten en de investeringen. Periodiek is er tussentijdse financiële rapportage c.q. verantwoording beschikbaar voor Raad van Toezicht, College van Bestuur, directie en andere belanghebbenden. In de Marap besprekingen worden deze gegevens doorgenomen. Deze informatie biedt de gelegenheid om, indien noodzakelijk, bij te stellen en de begroting in evenwicht te brengen. Jaarlijks wordt op stichtingsniveau verantwoording afgelegd middels het bestuursverslag, inclusief jaarrekening.

2.12. Ontwikkelpunten

Vanuit de tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, ouders en partners komen de volgende ontwikkelpunten:

- Telefonische bereikbaarheid verbeteren.
- De ontruimingsplannen moeten worden aangepast na de verbouwingen.”

Ander ontwikkelpunt:

- Een aparte begroting ontwikkelen voor de SO- en VSO-afdeling.

3. Kernprocessen, onderwijsproces en onderwijskundige vormgeving



3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op onze school vormgegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs.

De Klimopschool verzorgt onderwijs, begeleiding en zorg aan leerlingen met een beperking in eerste instantie binnen de regio Walcheren maar ook voor een aantal leerlingen uit de Oosterschelde regio. Dit zijn vooral leerlingen met autisme.

De doelgroepen van de Klimopschool staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In het SOP staat per doelgroep beschreven waaruit de ondersteuning bestaat. In de hoofdstukken uitstroombestemming, onderwijsbehoeften, expertise, specifieke voorzieningen, specifieke voorzieningen in het gebouw en de samenwerkingspartners beschrijven de scholen waaruit het basisarrangement, of het intensieve- of verdiept arrangement bestaat. De Klimopschool houdt zich aan de wetgeving voor scholen in het speciaal onderwijs. Vigerende wetten zijn: kwaliteitswet Speciaal Onderwijs, de wet op de expertisecentra, de wet Passend Onderwijs. De scholen hebben een kwaliteitshandboek waarin onder meer het onderwijsproces en leerlingenzorg, alle toetsinstrumenten en wijze van het in kaart brengen van de opbrengsten staan beschreven.

3.1.1. De toekomst van de Klimopschool.

De Klimopschool is bezig met een ontvlechtingproces van het SO en het VSO. De afdelingen worden een onderdeel van een groter geheel samen met collega scholen in het VSO, SO en SBO.

- Het SO wordt onderdeel van het IKC+ samen met de SO afdeling van het onderwijs aan zeer moeilijk opvoedbare kinderen (ZMOK-SO) het SBO en een aantal zorginstellingen, Juvent en kinderopvang Walcheren (KOW)

Het kwalitatieve doel van het IKC+ traject

Het IKC+ biedt optimale ontwikkelingskansen dankzij maatwerk in onderwijs(aanbod), zorg en opvang door bundeling van expertise, menskracht en middelen voor die (Walcherse) leerlingen en hun ouders/verzorgers die aangewezen zijn op speciale ondersteuning en begeleiding die het reguliere onderwijs te boven gaat. Door vroegtijdige interventies en samenwerking met de reguliere scholen en de zorg, streeft het IKC+ naar, en vergroot de kans op (blijvende) plaatsing in het regulier onderwijs. Groei is geen doel van het IKC+, wel het beschikbaar houden van de expertise.

Dit betekent voor de komende periode dat we ons gaan richten en afstemmen op:

- Inhoud van het onderwijs
- Verbinding en samenwerking met zorgpartners
- Gezamenlijke toelating van leerlingen
- Samenwerking met het primair onderwijs
- Het VSO wordt samen met het, VSO-ZMOK (Asteria college uitstroom dagbesteding arbeid) onderdeel van VSO-Atalant.

Toekomstperspectief van VSO Atalant

Dit betekent voor de komende vier jaar dat de doelen de volgende worden:

- Over vier jaar vormen we samen met het Asteria College zoveel mogelijk één school met één team. We bedienen twee doelgroepen, maximaal 150 leerlingen, zoveel mogelijk op individueel niveau. Onze brede doelgroep bestaat uit Zeer moeilijk lerende kinderen en Zeer moeilijk opvoedbare kinderen. Beide met hun specifieke kenmerken, wensen en onderwijs - en ondersteuningsbehoeftes.
- Over vier jaar staat er een team waarbij niet duidelijk is voor leerlingen, externen en onderling wie er door welke Stichting betaald wordt. Een team met een duidelijke taak: onderwijs bieden voor een specialistische doelgroep.
- We werken dan vijf gelijke dagen van 8.30 tot 14.30, voor leerlingen en 8.00 tot 16.30 voor personeel, binnen de school en aangepaste tijden voor alle activiteiten die we buiten de muren van de organisatie ondernemen. We bieden een gecombineerd onderwijs aanbod van theorie en praktijk. Waarbij naar gelang de uitstroom en leeftijd van een leerling het accent zal verschuiven.
- De school heeft een extern gericht karakter. Om ons onderwijs in de praktijkvakken binnen een zo reëel mogelijk concept te plaatsen gebruiken we werkvormen die een functie hebben binnen bijvoorbeeld de wijk of groene omgeving, maar ook richting collega-scholen. Zo brengen we de leerlingen buiten de school en halen we de buitenwereld naar binnen en trachten wij invulling te geven aan het begrip actief burgerschap, naast de vanaf de derde klas te vervullen stageperiodes.
- De inrichting van ons gebouw zal contextrijk en prikkelend zijn. Werknemersvaardigheden zullen voor de praktijkvakken en de stage de grondlegger van ons handelen zijn. Vakvaardigheden zijn een middel, maar geen doel op zich. Wij willen dat leerlingen leren werken en zich zo ontwikkelen dat ze een passende plaats binnen onze maatschappij krijgen. Dit doen we aan de hand van de meest moderne methodes en inzichten.
- Hierbij zullen we gebruik maken van eigentijdse presentatiemiddelen en faciliteiten die onze leerlingen zo optimaal mogelijk stimuleren en begeleiden.
- We bieden eindonderwijs wat betekent dat we leerlingen afleveren aan de maatschappij. Dat kan zijn aan een werkgever of aan een zorgverlener waar een jongere vervolgens een waardevol bestaan kan opbouwen.
- Goede samenwerking tussen zorg en onderwijs binnen de school. Daar waar de een stopt gaat de ander verder en vult men elkaar aan om te komen tot een optimale leeromgeving voor de jongeren.

3.2. Primair proces

Het doel van het primaire proces is het geven van kwalitatief goed onderwijs. Dit is opgebouwd vanuit de Sub-processen instroom, doorstroom en uitstroom met verdere detaillering in bijvoorbeeld protocollen en werkinstructies, gericht op de onderwijsinhoud en op de ondersteuning.

Speciaal onderwijs

De afdeling Speciaal Onderwijs (SO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 4 t/m 12 jaar. Deze afdeling is onderverdeeld in de uitstroombestemmingen Taakgerichte Dagbesteding (TD), Arbeidsgerichte Dagbesteding (AD) en Arbeid (A). Als een leerling op school komt, maken we een keuze voor een uitstroombestemming. Als later blijkt dat een leerling beter past in een andere uitstroombestemming, dan passen we dat aan.

- **Dagbesteding (TD en AD)**

Deze leerlingen zijn dagelijks bezig met het vergroten van de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid. De uitgewerkte thema's zorgen ervoor dat de leerlingen de wereld om zich nadrukkelijk ervaren en dat eenvoudige opdrachten kunnen worden uitgevoerd.

Voor het bepalen van een AD of TD uitstroom onderzoeken we naast het niveau van de

leerling ook de begeleidingsbehoefte van de leerling die nodig is om zijn doelen te bereiken. Wat kan een leerling uiteindelijk zelfstandig en waar heeft hij/zij hulp bij nodig.

- **Arbeid**

Voor deze leerlingen is het 'leren-leren' en de sociaal-emotionele ontwikkeling erg belangrijk als voorwaarde voor verdere leerontwikkeling. Daarnaast wordt ook veel tijd en aandacht besteed aan lezen, rekenen en taal. De basis wordt gelegd om later zo goed mogelijk aan een vorm van arbeid in de maatschappij deel te nemen.

Voortgezet Speciaal Onderwijs

De afdeling Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 12/13 jaar tot 18, maximaal 20 jaar. Ook deze afdeling is onderverdeeld in de profielen Taakgerichte en Arbeidsgerichte Dagbesteding en Arbeid. Voordat de leerling de school gaat verlaten wordt met betrokkenen besproken op welke manier de leerling de school zal verlaten en voor welke uitstroombestemming wordt gekozen.

- **Dagbesteding**

De leerlingen in deze afdeling stromen uit naar een vorm van dagbesteding.

Belevingsgericht of misschien toch meer taak- of arbeidsgericht. Het onderwijs is er dan ook op gericht om de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid zo goed mogelijk te ontwikkelen. Ontdekken en beleven staan daarbij centraal.

- **Arbeid**

In deze afdeling nemen de werknemersvaardigheden een belangrijke plaats in. M.a.w. welke vaardigheden zijn als werknemer later allemaal nodig om het werk in het bedrijfsleven, op de zorgboerderij of in beschut werk goed uit te voeren. Al snel worden met de leerlingen allerlei vormen van interne en later ook externe stage opgezet en uitgevoerd

- **Stage**

De stage is een zeer belangrijk onderdeel van de vorming van onze leerlingen. Door het stagelopen een centrale plaats te geven in het VSO-programma kunnen wij een belangrijke bijdrage leveren aan de deelname van onze leerlingen aan onze maatschappij. We kennen zowel interne als externe stage. Ons team van stagecoördinatoren zorgt ervoor dat stages goed worden afgestemd en ook een goed vervolg krijgen. We beschikken over een breed netwerk van stagelocaties in de regio.

3.2.1. Instroom

Het instroomproces is gebaseerd op de doelgroep beschrijving uit het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van elke school. Hiermee wordt duidelijk welke criteria er gelden voor toelating tot een school, zodat gewaarborgd kan worden dat het aanbod van de school past bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De wijze waarop informatie wordt verzameld en afspraken worden gemaakt met de leerling en zijn ouders/verzorgers verloopt eveneens volgens vaste procedures. Deze staan beschreven in het document leerlingzorg.

3.2.2. Doorstroom

Het onderwijsproces binnen onze school vindt plaats conform het SOP en is afgestemd op de populatie. Als uitgangspunt worden te allen tijde de wettelijke eisen gehanteerd, waarbij het doel is om alle leerlingen optimale ontwikkelingskansen te bieden.

Om dit te realiseren wordt cyclisch gewerkt met groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven. In het groepsplan staan algemene zaken ten aanzien van de groep (klas), zoals: groepskenmerken, groepsorganisatie (met betrekking tot het lesgeven) en groepsleerdoelen.

In het ontwikkelingsperspectief staan de doelen voor de individuele leerling, de zogenaamde leerdoelen. Alle leerlingen worden systematisch gevolgd via het leerlingvolgsysteem. Door de Commissies van Begeleiding wordt sturing gegeven aan de ontwikkeling van elk kind richting zijn uitstroombestemming. Daarbij wordt zeer regelmatig met verschillende deskundigen overlegd. Dit proces verloopt volgens de Plan-Do-Check-Act-cirkel.

3.2.3. Uitstroom

Leerlingen van de Klimopschool kunnen uitstromen naar verschillende uitstroombestemmingen: arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs. Op onze school wordt actief afstemming gezocht met de vervolgplek. Stage is hiertoe het middel.

De eisen aan vaardigheden, kennis en competenties, die nodig zijn om tot een succesvolle overstap en bestendiging te komen, worden zo veel mogelijk meegenomen in het onderwijsaanbod. De bestendigungsgegevens worden gebruikt voor verbetering van het aanbod en aanpassingen in bijvoorbeeld de transitieperiode. Zie verder het stage beleidsplan.

Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM)

ZSM is een stichting die Zeeuws breed alle Praktijkscholen, alle VSO's en het MBO (Scalda) met elkaar verbindt. We werken samen om maatschappelijk mogelijkheden voor leerlingen te creëren en om samen te overleggen met gemeenten, UWV en Provincie. Zie: ZSM.NU

Uitstroom naar Dagbesteding, Arbeid of Vervolgonderwijs

Ruimschoots voordat de leerling de school gaat verlaten wordt met betrokkenen (leerling (indien mogelijk), ouders/verzorgers, school en zorgpartners) besproken op welke manier de leerling de school zal verlaten; wat wordt de precieze uitstroombestemming? In samenhang wordt gekeken naar wonen, werken en vrije tijd waarbij er een accent zal liggen op het werken. Wij ondersteunen leerlingen in het maken van keuzes en de daaraan gerelateerde wet- en regelgeving.

3.3. Ontwikkelpunten

Vanuit de studiedag met het team komen de volgende ontwikkelpunten naar voren:

- Het vernieuwen van de SEO methode / registratie / manier van kijken naar de leerlingen (in de zoektocht naar een geschikte methode kan ook een keuze zijn om voor de anti-leerlingen een andere methode te kiezen).
- Het vernieuwen van de aanpak bij leren leren om de zelfstandigheid en zelfredzaamheid en de praktijkvakken te verbeteren.
- Het vernieuwen van het rekenonderwijs (in de zoektocht naar een geschikte methode kan ook een keuze zijn om voor de anti-leerlingen een andere methode te kiezen).
- Het volgen van de cursus leespraat.
- Ontwikkelen van een doorgaande lijn seksuele vorming van SO naar VSO.
- Het vakgebied mondelinge taal herzien.
- Een proces beschrijven van de aanmelding van een nieuwe leerling, waarbij rekening wordt gehouden met: * een warme overdracht naar de leerkracht * de tijd nemen voor het bepalen van de onderwijsbehoeften.

4. Mensen en personeelsbeleid

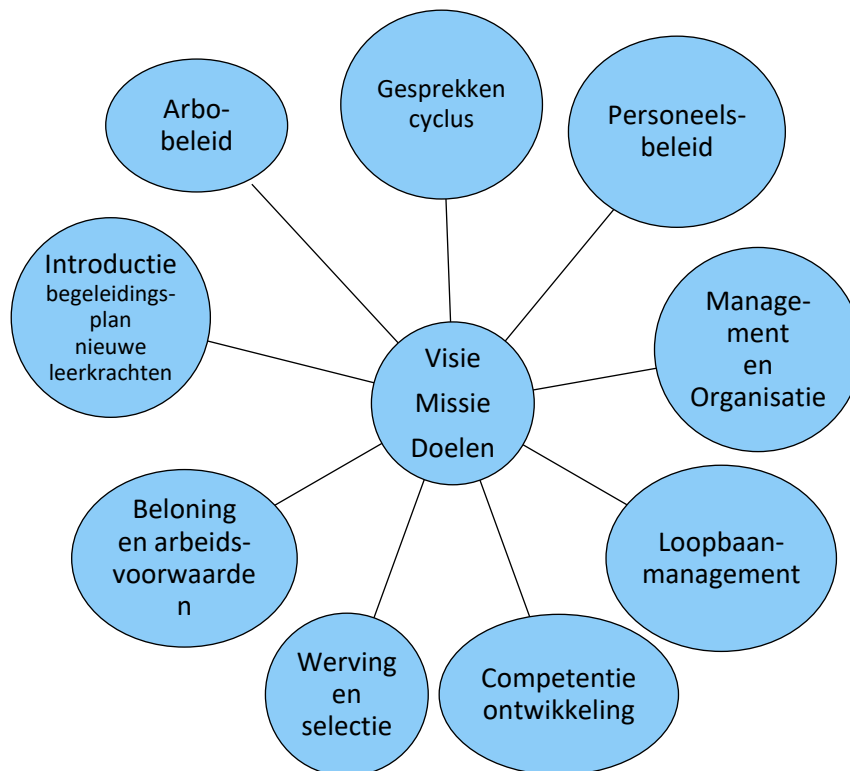


4.1. Inleiding

Het personeelsbeleid van Stichting de Korre is vastgelegd in het Personeelsbeleidsplan. Het integraal personeelsbeleid is er op gericht de belangen van de organisatie en de belangen van de individuele personeelsleden in evenwicht te houden. Als zodanig is personeelsbeleid van invloed op de kwaliteit van de arbeid en de kwaliteit van het onderwijs.

Personeelsbeleid maakt deel uit van het totale beleid van onze stichting: strategisch, financieel en onderwijskundig beleid.

In het personeelsbeleidsplan en de aanverwante notities en procedures zijn alle elementen opgenomen: het formatiebeleid, competentienmanagement, het werving- en selectieproces, ontwikkeling en loopbaanbeleid, inclusief de gesprekkencyclus, taakbeleid, beloningssysteem en personeelszorg en arbo-omstandigheid. Daarbij worden zowel de kaders van de wet, de cao, als de kenmerken van goed werkgeverschap nageleefd en nagestreefd.



Het instrumentarium voor personeelsbeleid vormt een onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem van De Korre en wordt daarom net als alle andere kwaliteitsinstrumenten regelmatig geëvalueerd op doelmatigheid en doeltreffendheid. Jaarlijks worden zowel deze instrumenten als de opbrengsten hiervan meegenomen tijdens de management review van het kwaliteitssysteem.

4.2. Professionalisering

Professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Binnen het personeelsbeleid is leren en ontwikkelen van de medewerkers gericht op persoonlijke ontwikkeling en organisatieontwikkeling. Het doel is verbetering van het onderwijs door middel van het uitwisselen van kennis en methoden, gezamenlijke reflectie, intervisie, interne en externe opleiding, etc. Hiermee is leren een cyclisch gebeuren; plannen, uitproberen, evalueren en bijstellen.

Medewerkers geven zelf sturing aan hun leerproces en ontwikkeling. Zij doen dit op een manier die past bij de organisatiedoelen. Onze organisatie kenmerkt zich door een goed leerklimaat en gedeelde verantwoordelijkheid. De sleutelwoorden bij ons leren en ontwikkelen zijn 'dialogoog', 'constructieve samenwerking', 'vakmanschap' en 'proactief eigenaarschap'.

Leren en ontwikkelen en dus professionaliseren van de persoonlijke medewerker wordt ten minste tijdens de gesprekscyclus en de bespreking van het normjaartaakformulier besproken en vastgelegd. Afspraken over doelstellingen, inzet van middelen(tijd en geld) worden vastgelegd. Er is tevens ruimte om zij-instromers een op te leiden en onderwijsassistenten door te laten ontwikkelen naar leerkracht.

In artikel 9.12 van de cao-PO is de verplichting opgenomen dat schoolleiders zich inschrijven, registreren en her registreren in het Schoolleidersregister PO. Deze afspraak geldt voor directeuren en teamleiders.

4.3. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus is het hart van actief personeelsbeleid. In het kader van integraal personeelsbeleid krijgt de afstemming tussen schoolontwikkeling en individuele ontwikkeling vorm in de gesprekkencyclus.

De basis voor de gesprekkencyclus wordt gemaakt in een periodiek plan met resultaatgebieden en de basiscompetenties die voor de desbetreffende functie zijn vastgesteld.

Het didactisch en pedagogisch handelen van de medewerkers vormen een vast onderdeel in de gesprekkencyclus. Om het didactisch en pedagogisch handelen voor werkgever en werknemer inzichtelijk te maken wordt er gebruik gemaakt van de pedagogische standaard en observaties op passend lesmodel, video, verslag resultaten leerlingen, gesprekken, 180° of 360° feedback, etc.

4.4. Ontwikkelpunten

Vanuit de studiedag met het team komen de volgende ontwikkelpunten naar voren:

- voor beginnende collega's een actueel inwerkplan maken waarin scholingsmogelijkheden zijn opgenomen.
- een overzicht met de professionaliseringsmogelijkheden, op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.

5. Partners



5.1. Inleiding

De Klimopschool werkt met verschillende partijen samen. Met een deel daarvan bestaat een klant-leverancier verhouding, zoals met de partijen die de methoden, apparatuur, meubels en dergelijke leveren. Andere partijen zijn meer samenwerkingspartners: met hen wordt in de onderwijsinhoud samengewerkt teneinde een optimaal resultaat voor individuele leerlingen te bereiken. Voorbeelden daarvan zijn bijvoorbeeld de externe medische ondersteuners of maatschappelijke partners.

De Klimopschool is er zich van bewust dat al deze partners van grote invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs. Hoewel er niet altijd sprake kan zijn van een vrije keuze voor een bepaalde partner of product of dienst, zal toch worden nagestreefd om risico's op afwijkingen te vermijden en een zo hoog mogelijke kwaliteit te garanderen. Daarom zullen in toenemende mate wederzijdse afspraken verplichtingen worden vastgelegd inclusief de wijze van evaluatie van deze afspraken.

5.2. Ouders

Met ouders/verzorgers werken wij samen. Een stimulerende en ondersteunende thuissituatie is belangrijk voor optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Samen met ouders/verzorgers werken we aan een klimaat waarin we elkaar versterken, in het belang van een goede toekomst voor de leerling. Het mission statement van de school is dan ook: samen leren het zelf te doen.

In de ouderraad zitten ouders die zich bezig houden met ondersteuning van bijzondere activiteiten als Sint, kerst en de afsluiting van het schooljaar. Daarnaast zorgt de ouderraad voor een cadeautje op de verjaardag van een leerling. Ook bespreken we met hen de grote lijnen van de schoolontwikkeling.

Ook in de Medezeggenschapsraad zijn ouders uit verschillende afdelingen vertegenwoordigd. Samen met een afvaardiging van het schoolteam geven zij over de voorstellen van het management team advies of instemming. Zij worden geïnformeerd en betrokken bij alle ontwikkelingen in de school.

De ouderraad en de medezeggenschapsraad hebben de school geadviseerd over de communicatie binnen de school. Als uitkomst daarvan zijn we gestart met de communicatie app Parro en houden we aan het begin van het cursusjaar startgesprekken met ouders en leerlingen.

5.3 Samenwerkingspartners

Op dit moment zijn de volgende samenwerkingspartners in de regio Walcheren en Oosterschelde actief:

• Samenwerkingsverbanden PO en VO • Scholen Stichting Respont • Stichting Revant revalidatie • Stichting Zeeuws Maatwerk • Jeugd en Gezin GGD • Visio • RPCZ • CED • Auris • Juvent • UWV • CCE • CJG • Veilig Thuis • Bureau Jeugdzorg • Wijkagent • Emergis • Amares	• Intervence • De Berkenschutse centrum voor epilepsie • Leerplichtambtenaar (RBL) • WMO Gemeente voor vervoer en gemeentelijke voorzieningen • Diverse zorgboerderijen • logeervoorzieningen en buitenschoolse opvang: • Akkerwinde • Gors • 's Heeren Loo • Philadelphia • Stichting KIO • Tragelzorg • Zuidwester • Logeervoorzieningen en buitenschoolse opvang
--	---

5.4. Leveranciers

Stichtings-breed beleid en procedures inkoop en leveranciersbeoordeling zijn in ontwikkeling. Er is onderscheid te maken in inkoop die onder Europese aanbestedingsregels valt en vrije inkoop. Bij het inkoopbeleid wordt tevens rekening gehouden met wijze van registratie van bijvoorbeeld klachten of het product of de levering. Uitkomsten van de periodieke evaluatie vormen input voor de management review en kunnen eventueel leiden tot bijstelling van het beleid.

5.5. Ontwikkelpunten

Vanuit de studiedag met het team komen de volgende ontwikkelpunten naar voren:

- onderzoeken op welke manier een life-coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase
- PR team Klimopschool opstellen: * beeldvorming bij externen vergroten over onze zml-doelgroep * social media inzetten * jaarlijkse presentatie op Pabo.
- het in kaart brengen van taken en verantwoordelijkheden in het netwerk: wie is waar wanneer voor verantwoordelijk?
- een leerkracht ambulante begeleidingstaken geven. De taken gebeuren in lesvrije tijd van een leerkracht. Een leerkracht blijft wel voor de klas staan. Deze vorm maakt het ook mogelijk meer symbiosearrangementen met het regulier en SBO onderwijs aan te gaan.

6. Resultaten en Kwaliteitszorg & ambitie



6.1. Inleiding

De resultaten van ons onderwijs zijn in beeld te krijgen door gebruik te maken van verschillende toets- en onderzoeksinstrumenten.

6.2. Kwaliteit van het onderwijs

De kwaliteit van ons onderwijs is te meten met de opbrengsten vanuit het primaire proces. Wij doen dit door gebruik te maken van valide toets- en volginstrumenten:

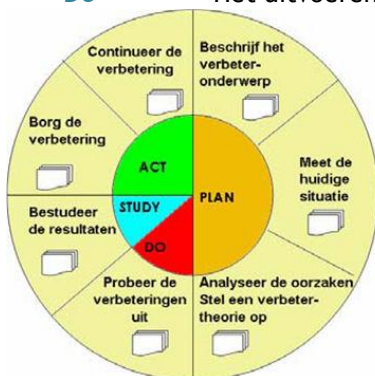
- CITO-
- Leerlijnen CED

De leerling resultaten worden 2x per jaar getoetst. De uitkomsten worden verwerkt in het leerlingvolgsysteem. Middels leerling- groepsbesprekingen worden deze uitkomsten geduid en er vindt een vertaling plaats naar het uitstroomperspectief van de leerlingen.

a. Kwaliteitsbeleid van Stichting De Korre

Het kwaliteitsbeleid van Stichting De Korre is een integraal onderdeel van het strategisch beleid en wordt op dezelfde wijze als alle andere strategische doelen volgens de P-D-S-A cyclus gepland, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.

- **Plan** - het plannen van activiteiten, doelstellingen en beleid
- **Do** - Het uitvoeren van activiteiten, doelstellingen en beleid volgens het plan



- **Study** - Bestudeer de resultaten. Het is zinvol om op vaste momenten stil te staan bij de doelen die je gesteld hebt. Hoe staat het met je doelen, heb je al acties ondernomen, heb je al doelen behaald? Is de aanpak die je bedacht had de juiste of zijn andere acties nodig om je doel te behalen? Is het tijdstip waarop je het doel dacht te bereiken haalbaar of moet je het bijstellen?
- **Act** - Borg de verbetering en continueer de verbetering.

Het strategisch meerjarenbeleidsplan van De Korre (zoals in hoofdstuk 1 en 2 beschreven) wordt jaarlijks met het directiebestuur geëvalueerd en vormt de basis voor het meerjarenbeleidsplan van de scholen. Deze vertalen de missie en visie van De Korre in

strategische en tactische doelen voor elke school. Doelen die voor één jaar van toepassing zijn, zijn gebundeld in een jaarplan. Op basis van het jaarplan worden de afdelingsplannen gemaakt. Het bestuurder is eindverantwoordelijk voor de inrichting van het onderwijs en de uitvoering van de taken. De directeur legt verantwoording af aan de bestuurder, de teamleiders op hun beurt aan de directeur.

Het strategisch beleidsplan en al zijn uitwerkingen in (meer)- jarenplannen, ontwikkelgroepen en de uitvoering van het dagelijkse werk, moeten op enig moment geëvalueerd worden. In de management rapportage (Marap) dat 3/4/ x per jaar wordt georganiseerd bespreken de bestuurder en de managementteams van de scholen de vorderingen van in- en uitvoering van de plannen, afspraken van het werk.

6.4. Kwaliteitsbeleid in relatie tot het kwaliteitshandboek van De Korre

Het kwaliteitshandboek van onze school of de Korre is in overeenstemming met de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs” (KSO) onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem. Binnen onze school is de directeur verantwoordelijk voor het bijhouden en verbeteren van de inhoud. Op deze manier wordt inhoud gegeven aan het kwaliteitsbeleid van onze school. Echter “kwaliteit is van eenieder” en staat ten dienste van het onderwijs aan onze leerlingen, daarom heeft elke medewerker individueel de verantwoordelijkheid en vrijheid om:

- kwaliteitsproblemen te herkennen en te melden;
- oplossingen langs bestaande communicatielijnen en hiërarchie te initiëren, aan te bevelen of aan te geven;
- de uitvoering van de gekozen oplossingen te controleren;
- afwijkingen of (mogelijke) risico's te signaleren.

Middels interne audits binnen de Korre wordt gekeken of we als organisatie met zijn onderdelen voldoen aan de KSO-norm en de doelen die ons zelf hebben gesteld.

6.5. Reflectie

Toetsing zonder reflectie is nutteloos. Op de Klimopschool vinden we het gebruik van data cruciaal om de impact van ons onderwijs zo groot mogelijk te maken. Daarom wordt op alle niveaus gereflecteerd op de beschikbare data. Voor de komende schoolplanperiode willen we reflectie op resultaten op leerling niveau, groepsniveau en schoolniveau verder versterken.

Komende schoolplanperiode zullen we ook een aantal instrumenten opnieuw inzetten, te weten:

- Medewerkerstevredenheid
- Oudertevredenheid
- Partnertevredenheid

6.6. Maatregelen

Cruciaal op schoolniveau is dat de reflectie op de resultaten leidt tot beredeneerde aanpassingen van onderwijsaanbod of onderwijssysteem. Deze aanpassingen worden vastgelegd in het OPP van leerlingen.

Op schoolniveau kan reflectie op resultaten ook leiden tot gepaste maatregelen. Jaarlijks wordt door de directie van de school een jaarplan opgesteld waarin aanpassingen zijn opgenomen die voortvloeien uit de reflectie op de schoolresultaten.

6.7. Ontwikkelpunten

- Ontwikkelen en vaststellen van een nieuw kwaliteitshandboek.

7. Meerjarenplanning



7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de tactische doelen en beoogde resultaten in de komende schoolplanperiode. Deze komen voort uit onze visie op kwalitatief goed onderwijs en het daaruit voortgekomen strategisch beleidsplan. Uitgangspunt hierbij is de visie zoals beschreven in hoofdstuk 1+ 2: Daarnaast hebben we op een teamstudiedag deze ontwikkelpunten concreet aangevuld.

Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020 2021	Planning 2022	Kan even wachten
1. Onderwijsaanbod ❖ Vanuit strategische visie en studiedag.	A. In onze groepen zie je terug dat we het uitstroomprofiel van elke leerling door duidelijke keuzes hebben terugvertaald in een onderwijsaanbod dat gericht is op het bevorderen van de zelfredzaamheid, cognitieve competenties, leren leren, leren werken en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We bieden alle leerlingen zo een goede basis voor verdere ontwikkeling.			
	Concreet:			
	– Vakgebied SEO herzien, alle uitstroomniveaus	X		
	– Vakgebied leren leren SO		X	
	– Vakgebied rekenen	X	X	
	– Vakgebied mondelinge taal SO	X		
	– Vakgebied seksuele vorming	X	X	
	B. Met leerlingen, ouders en onze omgeving hebben we gekeken waar reële kansen liggen voor de plek voor onze leerlingen bij het verlaten van de school.	X		

	– Die kansen zijn vertaald in concrete keuzes in ons onderwijsaanbod en daarbij hebben partners die onze leerlingen een kans geven na school verlaten een actieve rol.	X		
	– Daar waar mogelijk wordt afgerond met certificaten.		X	
	C. Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school.			
	D. Het OPP is dermate helder en beperkt zodat het door leerkrachten als hulpmiddel wordt ervaren om het onderwijs te monitoren en bij te sturen waar mogelijk en we hebben Korre-breed daar dezelfde aanpak in. Waaronder, concreet: - proces beschrijven van de aanmelding van een nieuwe leerling			
	– In een Korre werkgroep wordt een format gemaakt voor een OPP op Korre niveau.	X	X	X
Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020 2021	Planning 2022	Kan even wachten
Inzet personeel ❖ Vanuit strategische visie en studiedag	E. Medewerkers ervaren professionele ruimte op het gebied van regie en eigenaarschap. Dit zie je terug in duidelijke kaders die deze ruimte bieden en resultaten waarin medewerkers deze ruimte ook gebruiken.			
	Concreet:	X		
	– Er wordt een overzicht gemaakt met de professionaliseringsmogelijkheden, op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.			
	– Dit wordt ondersteund door een duidelijke structuur in scholing en persoonlijke ontwikkeling en dit is jaarlijks een terugkerend onderwerp in de gesprekscyclus	X		
	– Een werkgroep van de Korre denkt na over het beleid en de richting.	X		
	F. De Korre heeft haar administratieve processen geheel herzien waarbij het niet een doel op zich is maar is ingericht als hulpmiddel om het primaire proces effectief en efficiënt in te richten. Wat is nodig en wat is overbodig?	X		
	– Dit ervaren medewerkers als een substantiële verlichting van de werkdruk. – Concreet: dit checken	X		
	G. De manier waarop we taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden per functie zijn ingericht is in balans met de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die daar tegenover staan.	X		
	H. De Korre scholen worden als prettige werkplek opgemerkt in de regio. – Concreet: dit checken			
	➤ Mede doordat onze medewerkers zichtbaar zijn als ambassadeurs kunnen we voldoende personeel vinden en binden.			X

	➤ Als je bij ons begint, voel je jezelf welkom en wordt je geholpen bij een goede start. - Concreet: - maken van een actueel inwerkplan incl. scholingsmogelijkheden	X		
	➤ Het werk en de arbeidsvoorwaarden zijn zodanig ingericht dat medewerkers graag en veel dagen in de week werken. - Concreet: dit checken			X
Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020	Planning 2021	Kan even wachten
❖ Samenwerking Vanuit strategische visie en studiedag	I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voordelig is om te komen tot het volgen van onderwijs.			X
	➤ We hebben daarin duidelijke overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd wordt en welke delen vanuit andere bronnen			X
	➤ Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling en financiering over de schotten tussen sectoren heen.			X
	Concreet: - we onderzoeken op welke manier een life-coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase.			X
	- het in kaart brengen van taken en verantwoordelijkheden in het netwerk: wie is waar wanneer voor verantwoordelijk?			X
	➤ Ouders bieden we daarbij ondersteuning.			X
	J. Om leerlingen en ouders nog meer kansen te bieden werken we samen op team-, directie- en bestuursniveau over de grenzen van de eigen school heen.			
	➤ We hebben daarbij de vraag beantwoord of onze huidige organisatievorm daarbij best passend is.			X
	➤ Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers.			X
	Concreet: - PR team Klimopschool opstellen: * beeldvorming bij externen vergroten over onze zml-doelgroep * social media inzetten * jaarlijkse presentatie op Pabo.	-		X
	- Een leerkracht ambulante begeleidingstaken geven. De taken gebeuren in lesvrije tijd van een leerkracht. Een leerkracht blijft wel voor de klas staan. Deze vorm maakt het ook mogelijk meer symbiosearrangementen met het regulier en SBO onderwijs aan te gaan.			X

Bijlage 1.

Jaarplan Klimopschool		Jaar:				
The-ma	Doelnr.	Doelen (wat)	Acties (hoe-wat)	Meetpunten (wanneer-wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
1. Onderwijs aanbod	A. Herzien onderwijsaanbod naar uitstroomprofiel					
	B. Partners uitstroom actieve rol in school					
	C. Vervolgonderwijs met VO-school					
	D. OPP leidend hulpmiddel in groep					

The-ma	Doelnr.	Doelen	Acties (hoe/wat)	Meetpunten (wanneer wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
2. Inzet personeel	E. Professionele ruimte en eigenaarschap					
	F. Efficiënte processen ondersteunen primair proces					
	G. Balans taak-verdeling en arbeidsvoorwaarden					
	H. Prettige werkplek					

Thema	Doelnr.	Doelen	Acties (hoe/wat)	Meetpunten (wanneer wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
3. Samenwerking	I. Samenwerking met heldere afspraken over financiering					
	J. Interne samenwerking en expertise delen					

Monitoring:

😊 = behaald

😐 = op schema

😓 = loopt achter

😞 = (nog) niet behaald

Of:

Niet behaald	Loopt achter	Op schema	Behaald
--------------	--------------	-----------	---------

Bijlage 2.

De onderdelen uit het inspectiekader geïntegreerd in de kwaliteitsnorm speciaal onderwijs (KSO)

KSO	KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN (V)SO Inspectie.
1. Koers	
2. Organisatie	FB FINANCIËEL BEHEER FB1 Continuïteit FB2 Doelmatigheid FB3 Rechtmatigheid
3. Kernprocessen	OP Onderwijsproces OP1 Aanbod OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OP3 Didactisch handelen OP5 Onderwijstijd OP7 Praktijkvorming/stage OP8 Toetsing en afsluiting SK Schoolklimaat SK1 Veiligheid SK2 Pedagogisch klimaat
4. Mensen	
5. Partners	OP Onderwijsproces OP6 Samenwerking
6. Resultaten	OR ONDERWIJSRESULTATEN OR1 Resultaten OR2 Sociale en maatschappelijke competenties OR3 Vervolgsucces KA KWALITEITSZORG EN AMBITIE KA1 Kwaliteitszorg KA2 Kwaliteitscultuur KA3 Verantwoording en dialoog

Bijlage 3.

Beleidsdocumenten

1. Strategisch beleidsplan	Met alle teams van de Korre hebben we het strategisch beleidsplan bedacht en vormgegeven. Dit geeft richting voor de komende 4 jaar.
2. Schoolplan	Het officiële document waarin de school zijn ambitie en werkwijze beschrijft. De inspectie voor het onderwijs geeft hier een aantal verplichte onderdelen voor, de rest is aan de school om het inhoud te geven.
3. Schoolgids	De schoolgids beschrijft hoe de school is georganiseerd en welke regels en afspraken er zijn. Ook hiervoor zijn door de inspectie voorschriften voor gegeven en is een verplicht document. Deze is op de site van de school te vinden.
4. Bijlage bij de schoolgids	Ieder jaar ontvangen de ouders de bijlage van de schoolgids. Hierin staan de jaarlijkse indeling van groepen van de school. Daarnaast zijn er ook jaaractiviteiten en het vakantierooster te vinden.
5. Jaarplan	In het jaarplan staande ontwikkel en vernieuwingsactiviteiten omschreven waaraan het team werkt.
6. Risico mm.	In het document risico management staan de risico's in kaart gebracht waar we als school rekening mee moeten houden bij de ontwikkeling en organisatie van de school.
7. Begroting	Ieder jaar wordt er een begroting op Korreniveau gemaakt. als onderdeel hiervan is er voor iedere school een schoolbegroting gemaakt. Deze begroting bestaat uit een personeel - en een materieel deel.
8. Jaarplan monitor	Dit is een Exelformulier waar de ontwikkelpunten van het directieboard zijn opgesteld en waar de voortgang per maand word gerapporteerd en gevolgd zoals: samenwerkingsverbanden, strategisch beleid, ontwikkelteams, KSO, Personeelstekort, enz.
9. KPI dashboard	Voor het vullen van het Dashboard KPI De Korre worden een aantal onderliggende spreadsheets die gebruik maken van de data uit salarisadministratie, financiële administratie en leerlingenadministratie. Deze worden maandelijks ingevuld om voortgang te monitoren.
10. Marap	2x p/j bespreekt de bestuurder met de schooldirectie het ingevulde document managementrapportage door. Hierin komen de volgende onderwerpen aan de orde: Jaarplan, Samenwerkingsverbanden, Strategisch beleidsplan, schoolplan, OWT 's, KSO, P&O, Financiën, Huisvesting en Overige
11. Plan leerlingzorg	In het plan leerlingzorg worden de acties en plannen beschreven van het eerste contact met de school tot en met de schoolverlating en nazorg van de leerling.
12. Scholingsplan	Hierin wordt het scholingsbeleid van het personeel van de Korre en de uitwerking op schoolniveau beschreven.

Bijlage 4.

Overlegvormen

OVERLEGVORM	
Management Overleg	Bijna iedere week heeft het MT een overleg om ontwikkelingen m.b.t leerlingen, medewerkers, plannen en organisatorische zaken te bespreken.
Team vergadering	Een aantal keren per jaar (vaak nu op studiedagen) bespreken en betrekken we het team bij de ontwikkelingen en plannen van de school.
Afdeling overleg	Ook op afdelingsoverleggen bespreken en betrekken we het afdelingsteam bij ontwikkelingen van de afdeling.
Commissie van Begeleiding	± 6 x per jaar bespreek de CvB de toelating en ontwikkeling van leerlingen
Ll. Zorg Team, CvB klein	1 x per week komen de T-leiders, de OD-er, de orthopedagoog en de PDM-er bij elkaar om de actuele en acute leerlingzorg te bespreken
CvB beleid	Hier worden een aantal keren per jaar beleidszaken t.a.v. leerlingzorg besproken.
Leerverwachting, Uitstroom Bestemming, Uitstroomprofiel	Nwe ll: bij vaststelling OPP, bij zittende ll: vanuit cyclus leerlingenzorg 2 x per jaar voortgang bekijken en zo nodig interventies en vervolgens zo nodig beredeneerd ontwikkelingsperspectief aanpassen (C.v.B. / groepsbespreking)
Opstellen OntwikkelingsPersPectief	tijdens CVB binnen 6 weken na plaatsing wordt het OPP vastgesteld.
Evaluatie OntwikkelingsPersPectief	- evaluatie ten minste één keer per schooljaar met ouders/leerling vanaf 16 jaar - nieuwe leerling: na 6 weken - zittende leerling: vanuit cyclisch proces van leerlingenzorg 2 keer per jaar tijdens groepsplanbespreking in januari/februari en juni/juli.
Groepsplanbespreking	2 x per jaar worden de groepsplannen besproken met het MT
Overdrachtsbespreking	Als leerlingen overgaan naar een andere groep vindt er een overdrachtsbespreking plaats.
Individuele Leerling Bespreking	In dien nodig kan er op aanvraag bij de CvB klein een individuele leerlingbespreking worden georganiseerd.
Stage (Transitie Commissie) VSO	6 x per jaar
Overleg onderwijs loketten	1 x keer per jaar
Werkgroepen:	
Onderwijs-Ontwikkel Werkgroepen	Afhankelijk van de aard van het onderwerp
Evenementen Werkgroepen	Afhankelijk van de te organiseren evenementen
Vakgroep Overleg	Afhankelijk van het ontwikkelingsplan per vakgroep
Medezeggenschapsraad (MR)	In de MR wordt de algemene gang van zaken van de school besproken. Daarnaast schrijft het reglement voor welke onderwerpen advies en instemming behoeven van de MR.

Ouderraad (OR)	In de ouderraad vergadering wordt de gang van zaken van de school met ouders gedeeld. Daarnaast wordt gekeken en besproken hoe ouders een actieve bijdrage kunnen leveren aan schoolactiviteiten.
Ondersteuningsplanraad (OPR) PO / VO	In de OPR worden de belangen en het beleid van de samenwerkingsverbanden besproken.

Bijlage 5.

Afkortingen

AB	Ambulante Begeleiding
APS	Algemeen Pedagogisch Studiecentrum
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BTW	Belasting toegevoegde waarde
BVE	Beroepsonderwijs en volwassenen educatie
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CVB	Commissie van Begeleiding
EKEP	Eén kind één plan
ESF	Europees sociaal fonds
EV	Educatieve Voorzieningen
FUWA	Functiewaardering
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IPB	Integraal personeelsbeleid
IQ	Intelligentie quotiënt
KSO	Kwaliteitsnorm speciaal onderwijs
LG	Lichamelijk gehandicapten
LVC3	Landelijke vereniging cluster 3
LVS	Leerlingvolgsysteem
LZK	Langdurig zieke kinderen
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MG	Meervoudig gehandicapten
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam: bestuur en directie
OB	Onderwijs Begeleidingsdienst
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OP	Onderwijzend Personeel
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OPP	Onderwijs Perspectief Plan
PABO	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
PKO	Periodiek Kwaliteitsonderzoek
PO	Primair Onderwijs
PR	Public Relations
P&O	Personeel en Organisatie
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
REC	Regionaal Expertise Centrum
SO	Speciaal Onderwijs
SBAO	Speciaal basisonderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
VMT	Vereniging van Mytyl- en Tyltylscholen
WEC	Wet op de Expertisecentra
WMO	Wet Medezeggenschap Onderwijs
WSNS	Weer samen naar school
WTF	Werktijdfactor
ZEK	Zelfevaluatiekader
ZMLK	Zeer moeilijk lerende kinderen