



Schoolplan 2024-2028 VSO Atalant



NAMENS DR
C VAN LAAR

A blue handwritten signature, likely belonging to Chris Elzas.

Voor akkoord

Instemming MR/DR 25 januari 2024

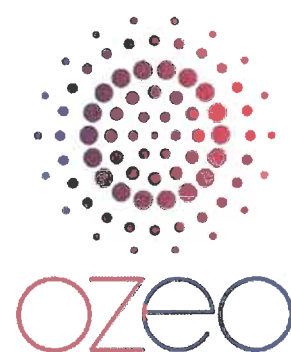
Instemming bestuur 26 januari 2024

Vaststelling directie 26 januari 2024

Chris Elzas

Voorzitter MR

25 januari 2024



Voorwoord

Dit is ons schoolplan van VSO Atalant. VSO Atalant is een intensieve samenwerking tussen het Asteria College en de VSO afdeling van de Klimopschool. Zo intensief dat er sprake is van gezamenlijke doelstellingen en ontwikkelingen. De afgelopen periode hadden Beide scholen nog ieder een eigen schoolplan. Sinds twee jaar werken we met een gezamenlijk jaarplan, stellen we samen doelen op en gaan we gelijk op in ontwikkelingen. In dit document vertellen we welke plannen we hebben voor de komende vier jaar voor onze scholen. We beschrijven wat we belangrijk vinden en wat we over vier jaar bereikt willen hebben.

Het schoolplan is bedoeld voor onszelf als schoolteam. We gebruiken het als een routekaart. In de tweede plaats willen we met dit schoolplan ook betrokkenen bij onze school informeren. Denk aan ouders, leerlingen, samenwerkingsverbanden en de onderwijsinspectie.

We maken naast dit schoolplan ook een plan per kalenderjaar waarin we wat in dit schoolplan staat verder uitwerken. Dat plan noemen we een jaarplan. Het schoolplan en het jaarplan van onze school zijn deels afgeleid van het vierjarenplan (koersplan) en het jaarplan van ons bestuur Ozeo.

Uitgebreide plannen worden vaak niet gebruikt. Daarom is dit schoolplan compact gehouden. Alle onderwerpen die al in andere documenten van onze school of van ons bestuur beschreven staan, hebben wij niet herhaald. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de wettelijk verplichte onderdelen van het schoolplan die beschreven staan in andere documenten.

Het schoolplan is in nauw overleg met de teamleden en de medezeggenschapsraad tot stand gekomen. Ons bestuur en onze medezeggenschapsraad hebben ingestemd met het plan.

Veel leesplezier!

Ilja de Bree
Directeur Asteria College en VSO Klimopschool

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Wie zijn wij?	4
1.1 Wij zijn Ozeo.....	4
1.2 Leidende principes Ozeo	5
1.3 Onze school: VSO Atalant	5
1.4 Onze identiteit.....	6
1.5 Onze missie, kindbelofte en kernwaarden	6
2. Waar staan wij nu en wat gebeurt er om ons heen?	8
2.1 Terugblik schoolplan 2020-2024.....	8
2.2 Analyse van (tevredenheids)onderzoeken, resultaten en opbrengsten.....	12
2.3 Resultaten uitkomsten evaluatie SOP.....	12
2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen.....	12
2.5 Onderwijsontwikkelingen.....	13
2.6 Regionale ontwikkelingen.....	14
2.7 Interne en externe analyse voor onze school.....	14
3. Waar willen wij naartoe?	15
3.1 Visie Ozeo.....	15
3.2 Visie onze school.....	17
4. Wat gaan we daarvoor doen?	18
4.1 Doelen van onze school geordend naar de kwaliteitsgebieden van de inspectie 18	
5. Wat doen wij wanneer?	22
Bijlage: Verwijzing naar school- en bestuursdocumenten	23

1. Wie zijn wij?

1.1 Wij zijn Ozeo

Wij zijn Ozeo: een organisatie voor specialistisch onderwijs in Zeeland. Wij zijn er voor alle kinderen en jongeren uit Zeeland en omgeving met specifieke onderwijs- of ondersteuningsvragen. Door bij te dragen aan de ontwikkeling van deze kinderen en jongeren vergroten wij hun kansen op een positief toekomstperspectief. Zodoende werken we mee aan een samenleving waarin iedereen kan participeren. Dit doen wij niet alleen. Samen met onze partners werken we aan inclusief onderwijs door een dekkend onderwijs- en ondersteuningsnetwerk in Zeeland te realiseren. In deze samenwerking zijn wij de specialist op het gebied van leren en gedrag. Onze expertise is vanzelfsprekend beschikbaar voor leerlingen en medewerkers van andere scholen in Zeeland.

Leren (voor het) leven
Wij streven naar gelukkige leerlingen, die optimaal

zelfredzaam en zelfbewust zijn. De mogelijkheden van onze leerlingen staan voorop. Leerlingen hun talenten laten ontdekken en ze helpen deze te ontwikkelen, daar gaat het om! Bij ons staat niet alleen het leren van schoolse vaardigheden centraal, maar vooral ook het "leren (voor het) leven". We doen er alles aan om voor iedere leerling een passende plek te vinden in het vervolgonderwijs, in werk of in dagbesteding. En in de samenleving! In dit alles trekken wij graag samen op met de ouders/verzorgers en met de maatschappelijke partners in ons netwerk. Wij zien hen als educatieve partners.

Vakmanschap en expertise

Vakmanschap en expertise van onze medewerkers vormen onze kracht. Ozeo zorgt goed voor haar medewerkers. We hebben volop aandacht voor hun ontwikkeling en hun welbevinden. We stimuleren onze professionals continu, luisteren goed naar hen en bieden ze veel vrijheid. Dat doen we omdat we vertrouwen hebben in de goede bedoelingen, in het vakmanschap en de betrokkenheid van iedereen.



Eén organisatie voor specialistisch onderwijs in Zeeland

Bij Ozeo werken zo'n 700 medewerkers voor ongeveer 2000 leerlingen. Ozeo is op 1 augustus 2021 ontstaan door het samengaan van twee stichtingen voor specialistisch onderwijs in Zeeland: Stichting Respont en Stichting De Korre. Ozeo heeft zeventien scholen verdeeld over drie regio's: Walcheren, Zeeuws-Vlaanderen en de Bevelanden/ Tholen. We hebben vier scholen voor speciaal basisonderwijs, tien scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en drie scholen voor praktijkonderwijs.

Onze kernkwaliteiten

Onze kernkwaliteiten liggen op het gebied van een geïntegreerde aanpak op het gebied van onderwijs, leren, gedrag, zorg, sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling en toeleiding naar werk. Onze scholen verzorgen specialistisch onderwijs. We zijn daarmee aanvullend aan de andere vormen van onderwijs. Wij realiseren contexten/ onderwijsleersituaties waarin leerlingen met specifieke onderwijsvragen zich optimaal kunnen ontwikkelen Dit alles in goede samenwerking met onze partners. Op basis van deze expertise spelen we een belangrijke rol in de ontwikkelingen die zijn gericht op participatie, integratie en inclusie.

1.2 Leidende principes Ozeo

Ozeo heeft een aantal leidende principes gedefinieerd. Ze beschrijven hoe we kijken naar (samen)werken binnen de organisatie en de basishouding waarmee we vragen beantwoorden of situaties omgaan of uitdagingen aangaan..

1. Onze missie/maatschappelijke opdracht inspireert en verbindt ons
2. Wij zien jou en jouw talenten
3. Wij hebben hoge verwachtingen en zijn gericht op ontwikkeling
4. Wij werken in een professionele cultuur gekenmerkt door vertrouwen in elkaar en elkaars vakmanschap
5. Wij werken duurzaam en toekomstgericht

1.3 Onze school: VSO Atalant

VSO Atalant is een intensieve samenwerking tussen het Asteria College en de VSO afdeling van de Klimopschool. Wij bieden specialistisch onderwijs aan leerlingen van 12 tot 18 jaar met een specifieke ondersteuningsbehoefte op gedrag, structuur, autisme en/of zeer moeilijk lerend gebied. Wij vervullen daarin een regio functie voor heel Zeeland. Alle leerlingen volgen onderwijs in de uitstroomrichtingen arbeid of dagbesteding.

Het schoolgebouw staat in Middelburg en is in 2020 samen met de teams van beide scholen uitvoerig gerenoveerd en ingericht naar de huidige tijd. Wij bieden het onderwijs zoveel mogelijk aan binnen een contextrijke omgeving. Zowel binnen als buiten de muren van de school. In de school hebben we 10 stamlokalen en 5 praktijklokalen. We hebben een woonkamer, detailhandel lokaal, technieklokaal, gymzaal en een keuken. Daarnaast maken we gebruik van de groene ruimte rondom de school om leerlingen te leren werken. In het bestuurskantoor van Ozeo is onze ArbeidsTrainingsLocatie gevestigd. Hier verzorgen de leerlingen de facilitaire dienst en leren ze werken.

Wij werken nauw samen met meerdere zorgpartners, zowel binnen als buiten de muren van de school. Op onze school lopen medewerkers van Juvent rond, die vanuit een taakgerichte bekostiging door de gemeente ingezet worden om de leerlingen met een gedragsmatige ondersteuningsvraag, te begeleiden en de randvoorwaarden te creëren om te komen tot leren en te blijven bij het leren.

Wij maken gebruik van de experimenteerregeling van de ministeries van onderwijs en volksgezondheid, welzijn en sport. Dit geeft ons voor de komende vijf jaar de ruimte te experimenteren om samen met de jeugdhulpverlening een passend dagprogramma te ontwikkelen voor leerlingen die het (nog) niet binnen de muren van de school redden.

Wij bieden onderwijs aan 125 leerlingen. Asteria heeft 42 leerlingen en de Klimopschool 83 leerlingen. De leerlingen zijn verdeeld over 10 stamgroepen met vaste leerkrachten, pedagogisch medewerkers, onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners. Met ondersteuning van een intern begeleider, stage-coördinatoren, orthodidacticus, orthopedagogen, logopediste, vakleerkrachten en vrijwilligers.

1.4 Onze identiteit

Onze school is een school voor algemeen bijzonder onderwijs. We gaan uit van de gelijkwaardigheid van levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen. Onze school is algemeen toegankelijk. Dit betekent dat onze school openstaat voor iedereen. We gaan respectvol met elkaar om. Ons uitgangspunt is dat elk mens, en dus ook elke leerling, uniek is.

1.5 Onze missie, kindbelofte en kernwaarden

Met zelfvertrouwen de wereld in

Trots zijn op jezelf. Op wie je bent en wat je allemaal kunt. Dat is waar het bij ons om gaat. Elke stap die je zet is mooi. Natuurlijk zijn rekenen en taal belangrijk, maar er is meer. Plezier op school. Samen kunnen werken met anderen. En je kunnen redden in de wereld om je heen. We leren je weerbaar te zijn. En we geven je een duwtje in de goede richting. Net dat duwtje dat je nodig hebt.

Leren voor nu en vooral voor later. Waar liggen jouw talenten? Waar word je blij van? Bij ons krijg je de ruimte dat te ontdekken. Je leert werken buiten de school, onder andere op je stageplek. Hierdoor kom je er steeds meer achter waar je gelukkig van wordt en waar je na school mee aan de slag wilt. Binnen een bedrijf of bij een dagbesteding.

Eén ding is zeker. Bij ons sta je er nooit alleen voor. We geven om jou en we kennen je door en door. Het gaat niet altijd vanzelf. Dat snappen we. Op die momenten kun je ook op ons rekenen. Als jij je maar veilig voelt. Dan komt leren vanzelf wel. We zijn een school, waar je jezelf mag zijn. Alles uit jezelf kan halen. Je leert steeds meer op eigen benen te staan, voor zover dit mogelijk is voor je. Zo ga jij ...

... met zelfvertrouwen de wereld in.

Kindbelofte

Leren voor het leven

Worden wie je bent

Jezelf!

Kernwaarden

Veilig

Atalant als dé plek waar je helemaal jezelf kunt zijn.

Want wij zien wie je echt bent. Je hebt zoveel mogelijkheden. Jij kunt overal in uitblinken. Bij ons op school kom je daar achter. De ene dag gaat het beter dan de andere dag. Maar elke dag is een nieuwe kans. Een nieuwe kans om dingen te leren. We denken met je mee en hebben alle geduld. We voelen ons verantwoordelijk om je zo goed als het kan deel te laten nemen aan de maatschappij. Vol vertrouwen kijken we naar de toekomst.

Eerlijk

Bij ons weet je precies waar je aan toe bent.

En dat is wel zo fijn, toch? Samen met jou kijken we naar kansen. We kijken naar de toekomst. En we zien veel potentie in jou. Maar we zijn wel eerlijk. Wat gaat wel? En wat gaat niet? Daar komen we samen achter. Want je verdient het om het beste uit jezelf te halen.

Betrokken

We doen het samen. We zien je écht.

Want iedereen bij ons is verschillend. Jij ook. Daarom verdient iedereen een eigen aanpak, eentje die zo goed mogelijk werkt. Daar doen we alles aan. Soms zelfs buiten de gebaande paden. Want we zien jou zoals je echt bent. Uniek. Maar we zien ook de mensen rondom jou. Sterker nog: samen met jouw netwerk halen we het beste uit jou. Met elkaar komen we immers het verst. Iedereen kan bij ons zijn en kwijt. Kom je bij ons op school? Dan kom je in een warm nest. Een plek waar we elkaar helpen en elkaar zien. Jou als leerling, leerkrachten en jouw netwerk.

2. Waar staan wij nu en wat gebeurt er om ons heen?

2.1 Terugblik schoolplan 2020-2024

We kijken terug op een turbulente periode. Verbouwing, verhuizing, verandering, opbouwen, afscheid nemen en de coronapandemie zijn de belangrijkste kernwoorden die de afgelopen vier jaar weergeven. In samenwerking met Beide teams hebben we ons schoolgebouw aan de Korczakstraat volledig mogen verbouwen. Om dit te realiseren hebben we het Asteria College twee keer verhuisd en de Klimopschool één keer. We hebben veel gevraagd van onze teams. Het team van de Klimopschool is na tientallen jaar niet langer gehuisvest op één locatie, maar op twee. Het SO biedt onderwijs aan de Grevelingenstraat en het VSO aan de Korczakstraat. Dit is gepaard gegaan met veel verandering voor het team en de leerlingen. Nieuwe dingen opbouwen, maar ook afscheid nemen van het oude vertrouwde.

Door de coronapandemie hebben we keuzes moeten maken in zowel de inhoud als de aanpak. Uiteindelijk zijn we er in geslaagd om het gedroomde VSO Walcheren te realiseren en om te dopen tot VSO Atalant.

We hebben daarbij grofweg de volgende stappen gezet:

- Asteria College verhuisd naar de Gerrit van der Veenstraat.
- Samen met beide teams het schoolgebouw aan de Korczakstraat volledig verbouwen en inrichten.
- Asteria College verhuizen naar Korczakstraat.
- Klimopschool VSO verhuizen naar de Korczakstraat.
- Teams naar elkaar toebrengen.
- Samenwerking met Juvent optimaliseren tot een taakgerichte bekostiging.
- Onderwijs bieden in een contextrijke leeromgeving.
- Verandering directiestructuur.

Per 1 augustus 2021 zijn De Korre en Respont gefuseerd en gaan we verder als één bestuur onder de naam OZEO. De fusie heeft invloed gehad op de administratieve processen en werkwijzen zoals we die gewend waren. Taken die voorheen door het bestuurskantoor werden uitgevoerd, kwamen na de fusie bij de scholen zelf te liggen. Dit vergt extra tijd, onderlinge afstemming en verdieping van het team.

Daarnaast hebben we te maken gehad met aanpassingen in de ICT omgeving en infrastructuur. Ook dit heeft de nodige uitdagingen met zich meegebracht.

De Klimopschool is overgegaan op een nieuw ontwikkel perspectief plan (OPP). Met het nieuwe format kunnen we beter inzichtelijk maken wat een leerling nodig heeft op school. Door het landelijk doelgroepenmodel spreken we een gezamenlijke taal en is dit beter te onderbouwen en uit te leggen.

Per 1 januari 2024 is de directeur Klimopschool vertrokken en is er een nieuwe directiestructuur voor locatie Atalant ontstaan.

Een samenvatting van de activiteiten van het Asteria college in de periode 2020 tot 2023.

	Ontwikkelpunten	Prioriteit	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Samen	Samenwerking optimaliseren met de Klimopschool	Hoog	X	X	X	X	Gerealiseerd
Samen	Samenwerking onderwijs en zorg optimaliseren	Midden	X	X	X	X	Gerealiseerd
Samen	Stage begeleiding en uitstroom goed in kaart brengen en beleid op schrijven	Midden	X				In ontwikkeling
Samen	Goed pedagogisch klimaat neerzetten	Hoog	x	X			Gerealiseerd
Samen	Borging Geweldloos verzet	Laag					Gerealiseerd
Samen	Training Agressie Interventie	Laag		X			In ontwikkeling
Samen	Gezonde school verder uitwerken. Gezonde voeding, middelen gebruik, social media en Seksualiteit vormen hier de basis voor en dienen terug te komen in alle groepen.	Midden	x	x			Gerealiseerd
Samen	ZSM certificeringen implementeren voor de basis niveaus van horeca, detailhandel, groen en techniek.	Midden	x	x	X		Aangepast naar schoolcertificaat
Samen	Ouderbetrokkenheid vergroten	Laag	x	x	x		Gerealiseerd
Samen	Leerlijn woonkamer opzetten	Midden		X			In ontwikkeling
Asteria	Voldoende gekwalificeerd (goed) personeel	Hoog					Blijvend
Asteria	Aanbod zoveel mogelijk baseren op de kerndoelen afgestemd op de vervolg bestemming.	Hoog	X				Gerealiseerd
Asteria	Ononderbroken leerstoflijn opzetten.	Hoog	X				In ontwikkeling
Asteria	Doorlopende leerlijn voor Sova opzetten.	Midden		X			In ontwikkeling
Asteria	Geplande onderwijstijd effectief benutten	Laag		X			Gerealiseerd
Asteria	Methode onafhankelijk toetsen en volgen met genormeerde toetsing	Laag	X				Gerealiseerd
Asteria	Registratie en gebruik van LVS optimaliseren	Laag		X			Aangepast

Strategische doelen en resultaten uit schoolplan Klimopschool 2020-2023

Onderwijsaanbod	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.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Vakgebied SEO herzien, alle uitstroomniveaus	X	X			Gerealiseerd
Vakgebied rekenen herzien, alle uitstroomniveaus		X	X		Gerealiseerd
Vakgebied seksuele vorming implementeren		X	X		Gerealiseerd
Onderwijsaanbod	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.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
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	X			Gerealiseerd
Daar waar mogelijk wordt afgerond met certificaten.			X	X	In ontwikkeling
Onderwijsaanbod	C. Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school. N.v.t. 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				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
In een Korre werkgroep wordt een format gemaakt voor een OPP op Korre niveau.	X	X	X	X	Gerealiseerd
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.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Er wordt een overzicht gemaakt met de professionaliseringsmogelijkheden, op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.	X	X			Gerealiseerd
Dit wordt ondersteund door een duidelijke structuur in scholing en persoonlijke ontwikkeling en dit is jaarlijks een terugkerend onderwerp in de gesprekscyclus	X	X	X	X	Gerealiseerd
Een werkgroep van de Korre denkt na over het beleid en de richting.	X	X			Gerealiseerd
Personeel	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?				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Dit ervaren medewerkers als een substantiële verlichting van de werkdruk.					

Personeel	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.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Herzien functiebouwhuis De Korre	X	X			Gerealiseerd
Personeel	H. De Korre scholen worden als prettige werkplek opgemerkt in de regio.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
Mede doordat onze medewerkers zichtbaar zijn als ambassadeurs kunnen we voldoende personeel vinden en binden.	X	X	X	X	Gerealiseerd
Als je bij ons begint, voel je jezelf welkom en word je geholpen bij een goede start middels een inwerktraject en scholingsmogelijkheden.	X	X	X	X	Gerealiseerd
Het werk en de arbeidsvoorwaarden zijn zodanig ingericht dat medewerkers graag en veel dagen in de week werken.			X	X	Gerealiseerd
Samenwerking	I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voorwaardelijk is om te komen tot het volgen van onderwijs.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
We hebben daarin duidelijke overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd wordt en welke delen vanuit andere bronnen			X	X	In ontwikkeling
Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling en financiering over de schotten tussen sectoren heen.				X	In ontwikkeling
We onderzoeken op welke manier een life-coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase.			X	X	
Ouders bieden we daarbij ondersteuning.			X	X	
Samenwerking	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.				
Strategische doelen	2020	2021	2022	2023	Resultaat
PR team Klimopschool opstellen: * beeldvorming bij externen vergroten over onze zml-doelgroep * social media inzetten * jaarlijkse presentatie op Pabo	X	X	X	X	In ontwikkeling
Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers			X	X	Gerealiseerd

2.2 Analyse van (tevredenheids)onderzoeken, resultaten en opbrengsten

Ouders en leerlingen geven in onderzoeken aan zeer tevreden te zijn over de school. De ouders geven ons gemiddeld een 8.6 en leerlingen een 7.7. Beide cijfers om trots op te zijn!

Het werkbelevingsonderzoek staat gepland voor februari 2024. Uit de oude resultaten kwam naar voren dat we goed aandacht moesten hebben voor het tot rust komen gedurende een werkdag. Dit wordt bij Asteria ook bekrachtigd in de audit. Mensen werken hard en vergeten soms op adem te komen.

Beide scholen hebben een audit gehad waarin men bekrachtigt dat we op de goede weg zijn. Door ontwikkelingen hebben we opgenomen in dit plan.

Bij het samengaan van twee doelgroepen in één gebouw hebben we veelvuldig aandacht gehad voor de veiligheid van iedereen. De monitor sociale veiligheid van beide scholen toont aan dat we daarin geslaagd zijn.

2.3 Resultaten uitkomsten evaluatie SOP (SchoolOndersteuningsPlan)

Wij werken momenteel nog met twee verschillende school ondersteuningsplannen. Jaarlijks evalueren wij deze en we waar nodig bij. De komende vier jaar zal er één SOP voor de volledige organisatie ontwikkeld moeten worden. Daarbij zal gekeken worden naar de mogelijkheden van het landelijke doelgroepenmodel. De Klimopschool gebruikt dit model om inzichtelijk te maken welke ondersteuning een leerling nodig heeft.

De afgelopen jaren is de arbeidstrainingslocatie aan het SOP toegevoegd. Inhoudelijk ligt er een uitdaging dit door te ontwikkelen en voor alle leerlingen beschikbaar te maken.

2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen

▪ **Tekort aan geschikt onderwijspersoneel**

De komende jaren dreigt het lerarentekort in alle lagen van het onderwijs op te lopen. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep zijn belangrijke factoren.

▪ **Voortdurende technologische ontwikkeling**

Technologische ontwikkelingen gaan razendsnel. Waar deze zich vroeger 'lineair' voltrokken, gaat het nu 'exponentieel'. Dit verandert de vormgeving van onderwijs en ondersteunende processen. Leerlingen moeten leren hoe zij zich in deze snel veranderende en hoogtechnologische maatschappij staande kunnen houden en aan hun toekomst kunnen werken.

▪ **Tweedeling in de maatschappij**

De tweedeling in de samenleving neemt steeds verder toe: tussen jong en oud, autochtoon en allochtoon, praktisch en academisch geschoolden, rijk en arm. Vergrijzing en vergroening, ongelijke economische kansen, zorgen over het klimaat, migratiestromen en de recente coronacrisis voeden deze ontwikkeling. Maatschappelijke groepen dreigen steeds meer in verschillende en gescheiden werelden te gaan leven, met als risico dat de tolerantie van en het onderling begrip tussen groepen afneemt. Sociale media dragen hier soms aan bij. Hierdoor worden tweedelingen ook steeds beter voelbaar binnen de muren van het onderwijs.

- **Veranderende arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt verandert. In de crisisjaren is de arbeidsmarkt steeds flexibeler geworden. Door automatisering verdwijnen sommige banen, terwijl andere banen worden gecreëerd. Arbeidsrelaties worden anders ingevuld.

2.5 Onderwijsontwikkelingen

- **Kansengelijkheid in het onderwijs**

De gelijke kansen in het onderwijs staan in toenemende mate onder druk. De negatieve bijwerkingen van vroege selectie binnen het huidige stelsel lijken moeilijk te overkomen. Daarnaast groeit het schaduwonderwijs (bijvoorbeeld bijles, examentraining). Het zijn vooral kinderen van hogeropgeleide en meer welvarende ouders die hier (onbedoeld) voordeel van ondervinden.

- **Inclusief onderwijs**

Het beleid van OCW (Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap) is steeds meer gericht op de realisatie van inclusief onderwijs.

- **Verdergaande samenwerking met zorginstellingen**

Hoewel de overheid met wet- en regelgeving en experimenteerregeling probeert de samenwerking tussen onderwijs en zorg te verbeteren, valt hier nog veel winst te behalen.

- **Digitalisering onderwijs**

De wereld en het onderwijs digitaliseren sinds de coronacrisis in een stroomversnelling. Leren gebeurt al lang niet meer alleen in het klaslokaal. Door digitalisering kunnen we overal, tijd- en plaatsonafhankelijk, kennis tot ons nemen en vaardigheden ontwikkelen. De leeromgeving is niet langer alleen fysiek, maar ook digitaal.

- **Toenemende aandacht voor curriculumvernieuwing**

Vanuit de wetenschap komt steeds meer aandacht voor de rol van onderwijs in de identiteitsontwikkeling van kinderen. Het onderwijs zou naast het overdragen van kennis ook vooral moeten gaan over zelfactualisatie en persoonsvorming. Tegelijkertijd staan de onderwijsprestaties voor basisvakken als lezen, rekenen en schrijven onder druk. Nederlandse leerlingen presteren steeds slechter. In het curriculum strijden deze twee ontwikkelingen om aandacht en tijd. In de praktijk lijkt de nadruk momenteel nog te liggen op het belang van meetbare resultaten. Vanuit de overheid/ inspectie wordt voor de komende jaren veel aandacht gegeven aan **basisvaardigheden**, inclusief **burgerschapsonderwijs**.

- **Toenemende druk op het onderwijs**

Zowel het specialistisch als het regulier onderwijs heeft te maken met steeds complexer wordende ondersteuningsvragen van leerlingen. Het personeelstekort leidt tot druk op de continuïteit en kwaliteit. De draagkracht en veerkracht van de mensen (medewerkers, ouders en leerlingen) staat onder druk. Toekomstige ontwikkelingen die door de overheid worden uitgewerkt, zoals verruiming bevoegdheidsregeling en mogelijkheden thuisonderwijs, zorgen voor nieuwe mogelijkheden.

2.6 Regionale ontwikkelingen

In Zeeland zien we de ambitie om samen te werken groeien. Dit zien we gebeuren tussen de samenwerkingsverbanden, schoolbesturen en tussen regulier en specialistisch onderwijs.

Beide scholen maken deel uit van de Zeeuwse Stichting Maatwerk, een samenwerkingsorgaan van alle VSO en scholen voor praktijkonderwijs van Zeeland en MBO niveau 1 en 2. De ZSM-scholen zetten zich gezamenlijk in voor "verlengde nazorg", jongeren die de school met een baan hebben verlaten kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze vorm van (intensieve) nazorg om kans op uitval te verkleinen (uit landelijk onderzoek is gebleken dat drie jaar na schoolverlaten bijna 50% van deze jongeren niet meer zit op de uitstroomplek en een groot deel is helemaal niet meer aan het werk).

We merken de afgelopen jaren dat we vanuit een steeds groter gebied vragen krijgen om mee te denken. Dat maakt het werkveld breed en uitdagend. We werken momenteel voor 4 samenwerkingsverbanden. Elk met eigen wensen, verlangens en ontwikkelingen.

De doelgroep is de afgelopen jaren complexer geworden. Leerlingen hebben naast een onderwijskundige ondersteuningsvraag vaak ook een stevige zorg ondersteuningsbehoefte. Wij werken intensief samen met de zorg. Hierbij worden met regelmaat de grenzen tussen onderwijs en zorg opgezocht.

2.7 Interne en externe analyse voor onze school

Op basis van de verzamelde informatie hebben wij een interne en externe analyse gemaakt van die zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van onze school van 2024 tot 2028. Kansen en bedreigingen hebben we vervolgens gecombineerd en zo een strategie voor de komende jaren bepaald.

De uitdagingen voor de komende vier jaar liggen voornamelijk in de samenwerking en afstemming van het primaire proces van beide scholen en de kijk op en begeleiding van de brede doelgroep binnen onze school.

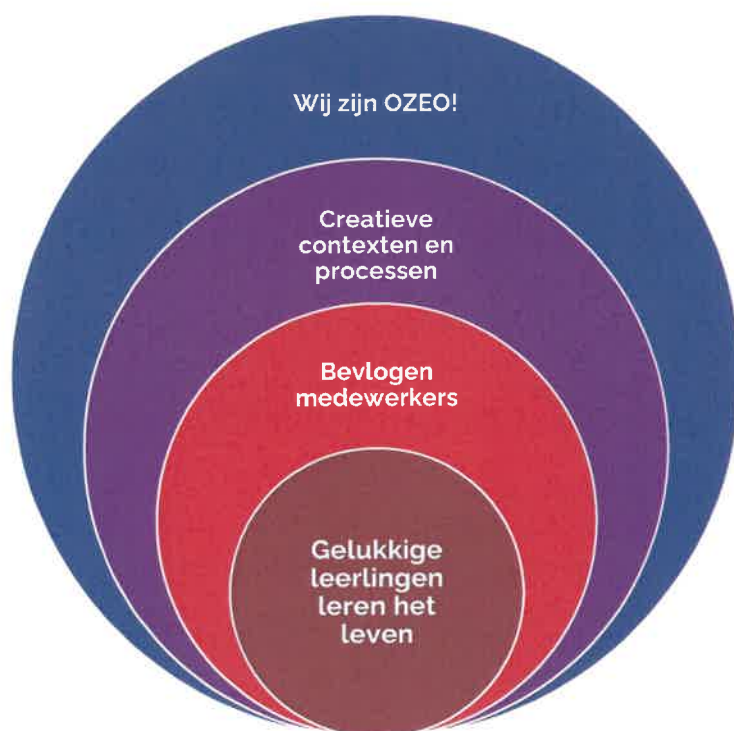
Sterke punten (intern):	Zwakke punten (intern)
Huisvesting in orde	Ruimte gebrek. Kans op wachtlijsten
Samenwerking tussen beide scholen	Team in wording
Samenwerking met de zorg	Diversiteit in cultuur tussen beide scholen
Veiligheid	Verschillende aanpakken tussen beide scholen
Certificeringen	Twee OPP's
Brede expertise	
Personeelsbeleid	
Kansen (extern):	Bedreigingen (extern):
Zeeuwse Stichting Maatwerk (ESF-subsidies en verlengde nazorg)	Leerlingen aantallen
Opleidingsschool Zuidwest	Kaders onderwijs en zorg
Gemeentes die willen investeren in de samenwerking tussen onderwijs en zorg	Personeelstekort
Experimenteerregeling	Ruimte gebrek
	Verzwaring doelgroep

3. Waar willen wij naartoe?

3.1 Visie Ozeo

De kern van onze kwaliteiten liggen op het gebied van een geïntegreerde aanpak van onderwijs, leren, gedrag, zorg, sociaal-emotionele ontwikkeling en toeleiding naar werk. Wij realiseren context en onderwijsleersituaties waarin leerlingen met specifieke onderwijsvragen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dat kan op een eigen Ozeo-school zijn maar ook op of in samenwerking met een school voor regulier onderwijs.

Ozeo kent de volgende vier speerpunten: 'Gelukkige leerlingen leren het leven', 'Bevlogen medewerkers', 'Creatieve contexten en processen' en 'Wij zijn Ozeo!'. Die vier speerpunten vormen niet de doelen. Ze vormen de rode draad waarlangs Ozeo zich verder zal ontwikkelen. Onderstaande figuur geeft dat grafisch weer.



1. Gelukkige leerlingen leren het leven

"Gelukkige leerlingen" betekent dat alle Ozeo leerlingen kunnen profiteren van een goede en veilige pedagogische leeromgeving waarbij ze tot leren en ontwikkelen kunnen komen, hoe klein of groot de stappen ook zijn.

"Leren het leven" betekent binnen Ozeo dat scholen bewuste keuzes maken passend bij hun specifieke doelgroep ten aanzien van didactisch aanbod, opbrengsten en curriculum.

De zin "Gelukkige leerlingen leren het leven" als startpunt vraagt een uitspraak op drie belangrijke vragen: Wat leren leerlingen dan? Waar begint onderwijs en waar houdt het op? En wat betekent dit voor de vraag naar meer inclusief onderwijs? Wat we leerlingen vooral willen meegeven is om zo veel als mogelijk op te groeien tot zelfredzame burgers in een veranderende maatschappij.

Uiteraard zijn basisvaardigheden als taal en rekenen van groot belang, maar we kijken verder dan cognitieve prestaties alleen.

Wij streven naar leerlingen die optimaal zelfredzaam en zelfbewust zijn. De mogelijkheden van onze leerlingen staan voorop. Leerlingen hun talenten laten ontdekken en ze helpen deze te ontwikkelen, daar gaat het om! Bij ons staat niet alleen het leren van schoolse vaardigheden centraal, maar vooral ook het "leren voor het leven". We doen er alles aan om voor iedere leerling een passende plek te vinden in het vervolgonderwijs, in werk of in dagbesteding en in de samenleving. In dit alles trekken wij graag samen op met de ouders/verzorgers en met de maatschappelijke partners in ons netwerk. Wij zien hen als educatieve partners.

Het is een bewuste keuze dat in dit eerste speerpunt het woord "inclusief" niet voorkomt. We willen onderwijs zo thuisnabij en inclusief mogelijk inrichten. Het woord "inclusief" is echter meer en meer een containerbegrip aan het worden. Een pedagogische en didactische setting die het beste past bij die leerling is daarbij ons uitgangspunt.

2. Bevlogen medewerkers

Bevlogen medewerkers zijn nodig om die goede pedagogische en didactische omgeving te creëren waarin leerlingen willen en kunnen leren. Binnen de kaders van Ozeo ervaren medewerkers professionele ruimte en nemen eigenaarschap voor de groei van leerlingen, zichzelf en het team. Zij doen dit door samen (met leerlingen, collega's, stakeholders) te leren en te blijven ontwikkelen. Hierbij ligt onze focus op de volgende thema's:

1. Werkplezier en duurzame inzetbaarheid
2. Ontwikkelkansen en professionalisering
3. Werving en behoud

Ozeo zorgt goed voor haar medewerkers en streeft naar een positief werkklimaat. We hebben volop aandacht voor ontwikkeling en welbevinden. We stimuleren onze professionals continu, luisteren goed naar hen en bieden veel vrijheid. Dat doen we omdat we vertrouwen hebben in de goede intenties, in het vakmanschap en de betrokkenheid van iedereen.

3. Creatieve contexten en processen

Onder creatieve context en processen verstaan we binnen Ozeo:

- De mogelijkheden tot het inrichten van hybride en meer inclusieve vormen van onderwijs in de regio
- De mogelijkheden tot het inrichten van processen die bijdragen aan het efficiënter en effectiever organiseren van onze core business

4. Wij zijn Ozeo!

Met dit vierde speerpunt brengen we tot uitdrukking dat versterken van de interne en externe samenwerking noodzakelijk is om onze doelen te bereiken.

- **Intern** betekent dit: Wij zijn Ozeo en wij werken in dialoog met elkaar vanuit eenzelfde kader en vanuit dezelfde kernwaarden waarbij aandacht is voor de onderlinge verschillen.
- **Extern** betekent dit: Wij streven naar een gedegen samenwerking op provinciaal en regionaal niveau waarbij leerlingen zo passend mogelijk een vorm van onderwijs krijgen. We streven naar zo inclusief en zo thuisnabij onderwijs als mogelijk.

Werken aan de samenwerkingscultuur binnen Ozeo en met onze partners is een essentiële voorwaarde om de doelen op de drie andere speerpunten te realiseren.

3.2 Visie onze school

Onze visie hebben we omschreven aan de hand van vijf pijlers. De ik zin omschrijft de belofte op leerling niveau, de jij zin omschrijft het wat wij doen en de laatste zin omschrijft de ambitie die wij als team hebben.

Pijler 1: doorgaande lijn naar de maatschappij

Ik-zin: Ik kom op de plek die het best bij mij past.

Jij-zin: Wij dagen je uit om jouw doelen te bereiken en leren jou om je te blijven ontwikkelen.

Ambitie:

We kunnen alle leerlingen plaatsen op een geschikte uitstroomlocatie. Geen enkele leerling valt bij ons tussen wal en schip. Leerlingen leren bij ons de vaardigheden om zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Loopt een leerling vast? Dan zoeken wij naar wat wel kan.

Pijler 2: Contextrijk

Ik-zin: Wat ik op school geleerd heb, kan ik ook op andere plekken toepassen.

Jij-zin: Jij brengt leerlingen in contexten waar ze (begeleid) het geleerde kunnen toepassen.

Ambitie:

Al onze leerlingen leren hun vaardigheden toe te passen in wisselende (maatschappelijke) contexten.

Pijler 3: Samen werken

Ik-zin: Ik weet waar ik aan toe ben op Atalant.

Jij-zin: Jij werkt zo optimaal mogelijk samen met je collega's en andere betrokkenen van Atalant.

Ambitie:

Over vier jaar is het personeel dat betrokken is bij Atalant op elkaar afgestemd, omdat we de behoeftes van de doelgroepen en elkaar (h)erkennen.

Pijler 4: Basisvaardigheden

Ik-zin: Ik voel me veilig en gezien, waardoor ik mezelf kan ontwikkelen. Ik weet wat ik kan en ga leren.

Jij-zin: Jij ziet elke leerling en biedt een veilige leeromgeving waardoor ze kunnen groeien ten opzichte van zichzelf en deel kunnen nemen aan de maatschappij. Jij weet wat het niveau is van elke leerling als het gaat om basisvaardigheden. En daagt ze uit zich verder te ontwikkelen met passende middelen.

Ambitie:

Elke leerling van onze school voelt zich veilig en gezien. Zodat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen. Ieder kind volgt een passende leerroute op het gebied van basisvaardigheden. Hierdoor kan iedereen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

Pijler 5: Persoonsontwikkeling

Ik-zin: Ik krijg tools om mezelf te kunnen uiten en verder te kunnen.

Jij-zin: Jij ziet en geeft wat een leerling nodig heeft en durft hiervoor af te wijken van het programma. Omdat jij weet dat dit op dat moment waardevoller is.

Ambitie:

Wij willen binnen de school onze gereedschapskoffer nog meer vullen met tools om alle leerlingen binnen te kunnen houden en onderwijs kunnen bieden naar hun behoeftes. Deze tools kunnen ontstaan door nieuwe ingevingen en ontwikkelingen. Of door expertises van collega's.

4. Wat gaan we daarvoor doen?

4.1 Doelen van onze school geordend naar de kwaliteitsgebieden van de inspectie

We ordenen onze doelen naar de kwaliteitsgebieden van de onderwijsinspectie.

A Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

SKA 1, SKA2, SKA3

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
SOP aanpassen aan volledige organisatie	Een SOP VSO Atalant	2024
Kwaliteitswerkgroep oprichten	Zicht en grip op de kwaliteit	2024
Administratieve systemen optimaliseren	Eenduidigheid	2025
Onderzoek naar best passende BRIN structuur	Werkbare structuur	2024 - 2025

B Onderwijsproces

OP0 Basisvaardigheden

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Passend aanbod op digitale geletterdheid	Sluitend programma	2024 – 2025
Doorgaande lijn van SO naar VSO borgen	Vloeiende overgang	2024
Opbrengsten voor de basisvaardigheden in kaart brengen	Zicht op ontwikkeling	2024
Het vak Burgerschap inbouwen en meetbaar maken	Zicht op ontwikkeling	2025

OP1 Aanbod

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Certificaatopleidingen uitbouwen	Meerdere schoolcertificaten	Alle
Rapportsysteem ontwikkelen		
ZOA door ontwikkelen	Passend dekkend aanbod	Alle

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
ZIEN school breed inzetten	Een taal	2024
Onderzoek naar de mogelijkheden van CITO	Een taal	2025
Doorontwikkeling ontwikkelingsperspectiefplan		2024

OP3 Pedagogisch en didactisch handelen

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Dekkend aanbod volledige school		2024
Klassenbezoeken middels zes rollen van de leerkracht en Yollen structureel inzetten		Alle
Oriëntatie op éénduidige pedagogische werkwijze	Sluitende aanpak en duidelijkheid voor de leerlingen	2025

OP4 Onderwijstijd

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Realisatie jaarlijks 1000 lessen	Voldoen aan de wet	Alle
Evenredige verdeling van de vakgebieden over de verschillende jaren volgens afgesproken tijdsinvestering.	Evenredig aanbod passend bij uitstroomperspectief	2025

OP5 Praktijkvorming en stage

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Stagevolgsysteem	Een systeem waarmee we de stages zo optimaal mogelijk kunnen volgen en administratief kunnen verwerken.	2026
Stagebeleidsplan schrijven	Stagebeleidsplan	2024
Doorontwikkeling Arbeidstrainingslocatie	Dekkend aanbod	Alle

OP6 Afsluiting

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Doorontwikkeling portfolio		2025
Inrichting examen reglement		2024

C Veiligheid en schoolklimaat

VS1 Veiligheid

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Zien jaarlijks afnemen		Alle
Werkbelevingsonderzoek afnemen		2024
Training agressieregulatie		2024 en 2026

VS2 Schoolklimaat

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Protocollen actualiseren		2026

D Onderwijsresultaten

OR1 Onderwijsresultaten

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Resultaten basisvaardigheden jaarlijks in kaart brengen op schoolniveau	Zicht op ontwikkeling en resultaten	Alle

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Onderzoek naar methode Sociaal Emotioneel Leren		2024-2025

5. Wat doen wij wanneer?

Doel/ actie	2024	2025	2026	2027
SOP aanpassen aan volledige organisatie	x			
Kwaliteitswerkgroep oprichten	x			
Administratieve systemen optimaliseren		x		
Onderzoek naar best passende BRIN structuur	x	x		
Passend aanbod op digitale geletterdheid	x	x		
Doorgaande lijn van SO naar VSO borgen		x		
Opbrengsten voor de basisvaardigheden in kaart brengen	x	x	x	x
Het vak Burgerschap inbouwen en meetbaar maken		x		
Certificaatopleidingen uitbouwen	x	x	x	x
Rapportsysteem ontwikkelen	x	x	x	x
ZOA door ontwikkelen	x	x	x	x
ZIEN school breed inzetten	x			
Onderzoek naar de mogelijkheden van CITO		x		
Doorontwikkeling ontwikkelingsperspectiefplan		x		
Dekkend aanbod volledige school			x	
Klassenbezoeken middels zes rollen van de leerkracht en Yollen structureel inzetten	x			
Oriëntatie op éénduidige pedagogische werkwijze		x		
Realisatie jaarlijks 1000 lesuren	x	x	x	x
Evenredige verdeling van de vakgebieden over de verschillende jaren volgens afgesproken tijdsinvestering.		x		
Stagevolgsysteem			x	
Stagebeleidsplan schrijven	x			
Doorontwikkeling Arbeidstraininglocatie	x	x	x	
Doorontwikkeling portfolio	x			
Inrichting examen reglement	x			
Zien jaarlijks afnemen	x			
Werkbelevingsonderzoek afnemen	x			
Training agressieregulatie	x		x	
Protocollen actualiseren				

Resultaten basisvaardigheden jaarlijks in kaart brengen op schoolniveau				
Onderzoek naar methode Sociaal Emotioneel Leren			X	

Bijlage: Verwijzing naar school- en bestuursdocumenten

Onderwerp vanuit wettelijke kaders	Document:
Onderwijskundig beleid:	
Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Het gaat zowel om wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school, als om ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.	-Jaarplan -Schoolgids
Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school?	-Jaarplan -Eigen ambities kwaliteitskaarten
Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?	-SOP -Schoolgids
Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?	-Veiligheidsplan en protocollen Ozeo -Rapport RI&E -Analyse veiligheidsmonitor -Analyse/ rapporten tevredenheidsonderzoeken -Kwaliteitskaart veiligheid
Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?	-Notitie burgerschapsonderwijs
Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)?	-SOP -Schoolgids
Personeelsbeleid:	
Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?	-Beleid functioneren en waarderen -Ontwikkelplan (scholingsplan) school per jaar (bijlage bij jaarplan)
Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?	-Beleid lesobservaties/ uitkomsten/ analyse -Strategisch hrm-beleid Ozeo
Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?	-Beleid lesobservaties/ uitkomsten/ analyse -Strategisch hrm-beleid Ozeo -Kwaliteitskaart pedagogisch didactisch handelen -Ontwikkelplan (scholingsplan) school per jaar (bijlage bij jaarplan)
En hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie? (Dit geldt alleen in vo en (v)so!)	-Reglement leerlingenraad -Leerling geleding MR? -Analyse veiligheidsmonitor en tevredenheidsonderzoeken leerlingen
Stelsel van kwaliteitszorg	

Welke doelen wil de school bereiken?	-Schoolplan, jaarplan
Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen?	-Kwaliteitsbeleid Ozeo -Eventueel verbeterplan
Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?	-Zelfevaluatie rapporten -Auditrapporten -Managementrapportages, waaronder resultaten opbrengsten/ leerdoelen -Evaluatie OPP's
Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen?	-Schoolgids? -OPP's -Document doorlopende leerlijnen?
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	-Schoolgids? -OPP's -Document doorlopende leerlijnen?
Sponsorbeleid:	
Is er sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage en, zo ja, hoe wordt daar mee omgegaan?	Schoolgids