



GOOISE PRAKTIJKSCHOOL

PRAKTIJKONDERWIJS

Schoolplan Gooise Praktijkschool

2025-2029

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Schoolgegevens	3
2. Totstandkoming en werkwijze	4
3. De Gooise Praktijkschool	5
4. Waar wij komende jaren op inzetten	10
Vertrouwen: de basis voor professionele groei en ontwikkeling	10
Betrokken: leerlingen staan centraal in ons onderwijs	11
Verbinding: samen bouwen aan sterk onderwijs	11
Bijlage 1.: Onderwijskundig beleid:	13
Bijlage 2.: Personeelsbeleid:	19
Bijlage 3.: Kwaliteitsbeleid van de Gooise Praktijkschool	22
Bijlage 4.: Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen	25
Bijlage 5.: Financiën Gooise Praktijkschool	26
Bijlage 6.: Wettelijke vereisten	28

1. Schoolgegevens

Bestuur: stichting Gooise Scholenfederatie
Bezoekadres: Laapersboog 5
1213 VC Hilversum
Tel: 035-626 40 40
Website: <https://gooisepraktijkschool.nl>

Gegevens locatie/voorziening

Bestuur: stichting Gooise Scholenfederatie
mevr. A.M.E. Kil-Albersen en dhr. K. Stolwijk
Bezoekadres: Kerklaan 6A
1251 JT Laren
Tel: 035 69 26 700
Website: <https://gsf.nl>

2. Totstandkoming en werkwijze

Dit schoolplan is een dynamisch kompas voor de Gooise Praktijkschool. Het beschrijft onze visie, kernwaarden en ambities voor de komende vier jaar en vormt de leidraad voor hoe we ons onderwijs blijven ontwikkelen. Dit plan is niet statisch, maar een levend document dat meegroeit met onze school, medewerkers en leerlingen.

De inhoud is tot stand gekomen door intensieve gesprekken met medewerkers, bijeenkomsten met de (P)MR en met leerlingen. We hebben samen verkend wat ons onderwijs bijzonder maakt, waar we ons verder in willen ontwikkelen en hoe we het beste kunnen samenwerken om onze ambities te realiseren. Deze dialoog blijft centraal staan in de manier waarop we met dit plan werken.

Onze ambitie is om een schoolplan te hebben dat niet in een la verdwijnt, maar actief richting geeft aan de keuzes die we dagelijks maken. Het moet herkenbaar en praktisch zijn voor iedereen in onze schoolgemeenschap. Dit betekent dat we het gesprek blijven voeren: met collega's, leerlingen en partners. Zo blijft het plan geen document, maar een leidraad die zichtbaar wordt in ons handelen.

We omarmen de flexibiliteit om doelen en acties bij te stellen wanneer dat nodig is. Onderwijs is continu in ontwikkeling en ons schoolplan beweegt mee. We blijven reflecteren, evalueren en verbeteren, zodat ons onderwijs aansluit bij de behoeften van onze leerlingen en de veranderende maatschappij.

Samenhang met andere documenten Dit schoolplan schetst de ontwikkelrichting voor de komende vier jaar. De praktische uitvoering hiervan krijgt vorm in jaarplannen, activiteitenplannen en werkgroep/projectplannen. In deze documenten vertalen we onze ambities en beleidsdoelen naar concrete acties, zodat ze daadwerkelijk zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk van de Gooise Praktijkschool.

3. De Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool biedt praktijkgericht onderwijs aan leerlingen die baat hebben bij een op maat gemaakte leeromgeving. Onze school staat voor:

- Persoonlijke ontwikkeling en talentontplooiing
- Een veilige en stimulerende leeromgeving
- Intensieve begeleiding en maatwerk
- Nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties
- Voorbereiding op zelfstandig functioneren in de maatschappij

De Gooise Praktijkschool is een school voor praktijkonderwijs. Dit is een vorm van voortgezet onderwijs voor leerlingen tussen twaalf en achttien jaar die een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) praktijkonderwijs hebben. Naast praktijkonderwijs hebben wij in het eerste jaar ook een aanbod voor leerlingen uit het grensgebied vmbo basis niveau / praktijkonderwijs.

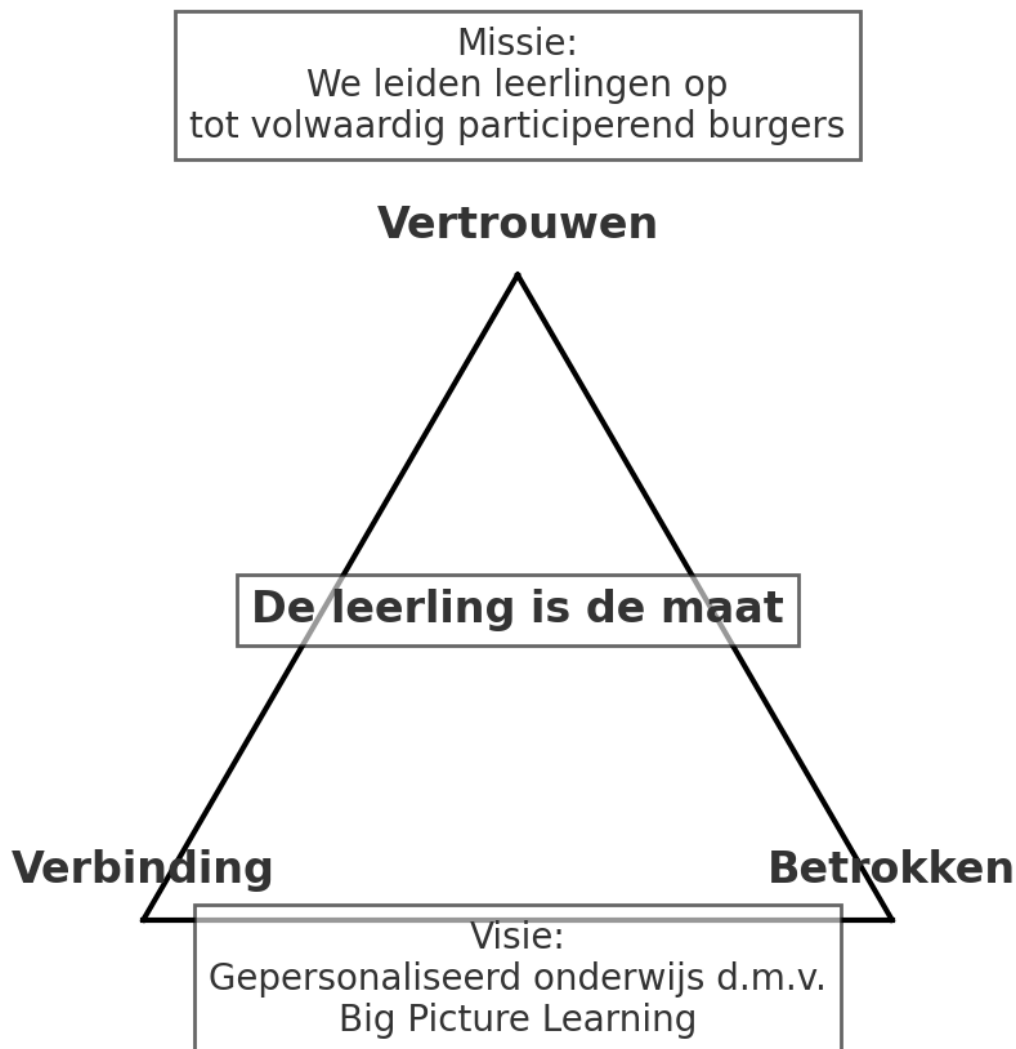
Wij richten ons op de ontwikkeling van competenties die leerlingen nodig hebben om zelfstandig te kunnen functioneren (leven en werken) in de maatschappij. Veel van deze competenties ontwikkelen leerlingen door ze te oefenen en in praktijk te brengen. De helft van de schoolactiviteiten bestaat daarom uit praktijkvakken en stages. Praktijkvakken zijn: koken/horeca, techniek, mode en kleding, groen, zorg en facilitaire dienstverlening, detailhandel, beeldende vorming en lichamelijke opvoeding. De school geeft ook onderwijs in algemeen vormende vakken, zoals: Nederlands, Engels, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid & loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

De Gooise Praktijkschool heeft zo'n 280 leerlingen en zo'n 45 fte personeelsleden. Onze school is op 1 augustus 2006 ontstaan en is onderdeel van de Gooise Scholen Federatie. Wij hebben een regiofunctie en zijn de enige school voor praktijkonderwijs in de regio Gooi- en Vechtstreek. Er melden zich elk jaar ook leerlingen van buiten onze regio aan, maar leerlingen uit Gooi- en Vechtstreek krijgen voorrang bij plaatsing.

Bij de Gooise Praktijkschool staan betrokkenheid, verbinding en vertrouwen centraal. Wij geloven dat een veilige en ondersteunende leeromgeving essentieel is voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Door sterke relaties op te bouwen tussen leerlingen, onderwijsprofessionals en ouders, zorgen we ervoor dat iedere leerling zich gezien en gewaardeerd voelt.

Big Picture Learning

Onze missie “*We leiden leerlingen op tot volwaardig participerend burgers*” bereiken we door vanuit onze visie “*gepersonaliseerd onderwijs dmv Big Picture Learning*” te werken. Wij streven naar maatwerk, zodat elke leerling zich kan ontwikkelen volgens een individuele leerroute.



Bij het ontstaan van de school in 2006 hebben wij bewust gekozen om te gaan werken vanuit Big Picture Learning. Dit concept gaat uit van onderwijs dat zowel aansluit bij de passies en interesses van leerlingen als bij wat zij kunnen en nodig hebben om zich goed te ontwikkelen. Met andere woorden: het onderwijs moet persoonlijk zijn. Wij zijn ervan overtuigd dat dit onderwijsconcept het beste in onze leerlingen naar boven haalt.

De filosofie van Big Picture Leren vormt de basis van onze onderwijsvisie. Alle leerlingen werken vanuit een individueel ontwikkelingsplan dat aansluit bij hun eigen passies, interesses, mogelijkheden en behoeften en dat hen voorbereidt op de veranderende samenleving. Onze overtuiging is dat leren beter gaat wanneer je actief bijdraagt aan je eigen leerproces en als het onderwijs persoonlijk en passend is. Door het onderwijs persoonlijk te maken, bereiken we dat leerlingen eigenaar worden van hun leerproces.

In de Big Picture-filosofie gaat het bij 'betekenisvol en persoonlijk leren' om drie R'en:

Relatie:	betekenisvolle relaties
Relevantie:	persoonlijke en maatschappelijke relevantie
Rigor:	duurzaam en diepgaand resultaat.

Dit vormt de basis voor onze onderwijsaanpak, didactiek en pedagogiek. Wij helpen onze leerlingen hun kwaliteiten te ontdekken. Hierdoor neemt hun zelfvertrouwen toe, waardoor ze steviger staan in de maatschappij. Ook groeit hun intrinsieke motivatie, waardoor ze beter tot leren komen en hun doelen beter bereiken.

Big Picture Leren gaat uit van het individu. Dat is van belang omdat er grote verschillen zitten in de onderwijs- en opleidingsbehoeften van onze leerlingen. Big Picture Leren is geschikt voor alle leerlingen. Ook gaat dit concept uit van de mogelijkheden van de leerling, van wat een leerling kan. Dat is belangrijk omdat onze leerlingen vaak negatieve ervaringen binnen het onderwijs hebben. Met Big Picture Leren kunnen we goed aansluiten bij de behoeften van onze hele leerlingen doelgroep.

De drie R'en zijn leidend voor de organisatie van onze school en de pedagogische en didactische uitwerking van Big Picture Leren in de praktijk. Om de uitgangspunten in de praktijk hanteerbaar te maken, zijn ze vertaald naar elf onderscheidende, onderling samenhangende kenmerken:

- One-kid at the time
- Advisorystructuur
- Leren in de echte wereld door interesses en stage

- Projectmatig werken
- Ouder - en familiebetrokkenheid
- Authentiek beoordelen
- Schoolcultuur
- Schoolorganisatie
- Leiderschap
- Studie- loopbaanplanning
- Professionele ontwikkeling

Het succes van Big Picture hangt af van de mate waarin we als school erin slagen om deze elf kenmerken - in samenhang - te integreren in de onderwijspraktijk en de schoolorganisatie. Het gaat om het totaalbeeld.

Interne stage

Binnen de Gooise Praktijkschool werken we met een interne stage genaamd VIJF, waarbij leerlingen kennismaken met alle 12 afdelingen van de school. Dit helpt hen een brede basis te leggen voorafgaand aan de externe stages die ze gaan lopen en een passende richting te kiezen voor hun verdere ontwikkeling in het vervolg van hun schoolcarrière.

Hier worden de arbeidsvaardigheden , in combinatie met de executieve functies getraind en de leerlingen (medewerkers) worden hierop gescoord.

Ons onderwijs is ingericht volgens het fasenmodel. We werken met fasen (in plaats van leerjaren) om beter te kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van individuele leerlingen. Elke leerling wordt ingedeeld in een fase die past bij zijn of haar ontwikkeling. Hoe lang een fase duurt, is afhankelijk van het tempo waarin de leerling zich ontwikkelt. Leerlingen kunnen op elk moment doorstromen naar een volgende fase. Tweemaal per jaar, in januari en juni, maken we in administratieve zin de balans op. We onderscheiden vijf fasen:

- De persoonlijke-oriëntatiefase (PO-fase) is gericht op het ontdekken van de eigen passies, interesses en mogelijkheden: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?
- De stagevoorbereidende fase (SV-fase) is gericht op het opdoen van kennis en het oefenen van algemene arbeidsvaardigheden voor de buitenschoolse stage.
- De beroepsoriënterende fase (BO-fase) betreft een stage van twee dagen per week en een lesprogramma (inclusief praktijkvakken) van tweeënhalve dag.
- De uitstroombfase (U-fase) behelst een voorbereiding op werk (vier dagen stage) of interne opleiding (drie dagen stage).

- In de nazorgfase volgen en begeleiden we leerlingen die zijn uitgestroomd.

De Gooise Praktijkschool beschikt over de volgende uitstroomopleidingen:

- Doen in het groen
- Horeca-assistent
- Aankomend winkelmedewerker
- Techniek
- Facilitaire dienstverlening
- Assistent-medewerker in de interieur-/modebranche
- Maatwerktrajecten
- MBO niveau 1 opleidingen

Iedere leerling verlaat de Gooise Praktijkschool met een erkend diploma Praktijkonderwijs, na een examen- en portfoliogesprek. Het examenreglement wordt zoals bij alle andere GSF scholen, opgenomen in het statuut en wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Ook kunnen leerlingen bij ons landelijk erkende branchecertificaten halen en/of een mbo-diploma op niveau 1. Deze certificaten en diploma's worden verstrekt door de brancheorganisaties en mbo-opleidingen waarmee we samenwerken.

4. Waar wij komende jaren op inzetten

Voor de komende vier jaar bouwen we verder aan onze school met drie kernwaarden als fundament: **Vertrouwen, Betrokkenheid en Verbinding**. Deze waarden geven richting aan onze keuzes en bepalen hoe wij samenwerken en ons onderwijs vormgeven.

Vertrouwen: de basis voor professionele groei en ontwikkeling

Wij geloven dat een cultuur van vertrouwen essentieel is om onze leerlingen, collega's en school als geheel te laten groeien. Dit betekent dat we open en eerlijk communiceren, elkaar bevragen en de ruimte geven om van elkaar te leren.

- **De professionele dialoog als fundament**

De professionele dialoog vormt het hart van onze werkwijze. We spreken elkaar aan, delen onze overtuigingen en onderzoeken elkaars perspectieven zonder oordeel. Dit helpt ons om ons onderwijs continu te verbeteren en samen te werken aan gedeelde ambities.

- We organiseren professionaliseringsmomenten waarin we actief werken aan deze dialoog.
- We creëren een cultuur waarin collega's gemakkelijk bij elkaar binnenlopen en ideeën uitwisselen.
- We maken deze dialoog ook onderdeel van onze samenwerking met ouders en leerlingen.

- **Big Picture Leren als gemeenschappelijke koers**

Ons onderwijs is gebaseerd op het concept van Big Picture Leren. We streven ernaar dat dit stevig verankerd is in de hele school, met een gedeelde visie en werkwijze.

- Jaarlijks organiseren we bijeenkomsten waarin we reflecteren op hoe we Big Picture Leren toepassen en versterken.
- We zorgen voor een gestructureerd onboarding-programma voor nieuwe docenten, zodat zij direct vertrouwd raken met deze manier van werken.
- We zorgen dat Big Picture Leren niet alleen zichtbaar is in de advisories, maar ook in de praktijkvakken en alle fasen.

Betrokken: leerlingen staan centraal in ons onderwijs

Wij zetten ons in om elke leerling succesvol te laten zijn in de maatschappij. Dit vraagt om maatwerk, goed luisteren en inspelen op de talenten en behoeften van elke leerling. Tevens willen we gaan onderzoeken of een wijziging van de schoolnaam in de nabije toekomst kan bijdragen aan een positieve associatie met het praktijkonderwijs voor de leerlingen.

- **Succesvol in de maatschappij**

Wat 'succesvol' betekent, verschilt per leerling. Daarom zetten we ons in om onderwijs te bieden dat aansluit bij hun ambities en mogelijkheden.

- We investeren in sterke relaties met leerlingen en hun ouders, zodat we hun leefwereld goed begrijpen.
- We ontwikkelen ons curriculum samen met bedrijven en organisaties, zodat leerlingen optimaal voorbereid de school verlaten.
- We stimuleren eigen initiatief en helpen leerlingen groeien in zelfvertrouwen.
- We begeleiden onze leerlingen ook na hun uitstroom, zodat zij een goede start maken in de maatschappij.

- **Een krachtig ondersteuningsaanbod op maat**

Onze leerlingen hebben vaak extra ondersteuning nodig. Wij zorgen ervoor dat onderwijs en zorg naadloos op elkaar aansluiten.

- Er is adequate afstemming tussen advisors en het ondersteuningsteam, ten behoeve van een collectief begeleidingsplan en helder een -traject,
- We vergroten de kennis en vaardigheden van docenten, zodat zij leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften beter kunnen begeleiden.
- We bieden een helder en gestructureerd ondersteuningsaanbod, zodat leerlingen, ouders en teamleden precies weten wat mogelijk is.

Verbinding: samen bouwen aan sterk onderwijs

Wij werken als één team aan het beste onderwijs voor onze leerlingen. Dit betekent dat we elkaar opzoeken, kennis delen en samenwerken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- **Een vanzelfsprekende samenwerking**

Hoewel iedereen binnen onze school zich met de beste intenties inzet, ervaren leerlingen en collega's soms dat niet alles goed op elkaar is afgestemd. Daarom zetten we in op een sterke, vanzelfsprekende samenwerking.

- We moedigen collega's aan om elkaar actief op te zoeken, elkaar aan te spreken en samen te werken.
- We investeren in structuren die samenwerking ondersteunen, zoals gezamenlijke leerlingbesprekingen en teamindelingen waarin praktijkdocenten en advisors samen optrekken.
- We onderzoeken nieuwe manieren om het onderwijsproces beter op elkaar af te stemmen, bijvoorbeeld door co-advisorschap en nauwere samenwerking tussen praktijkdocenten en advisors.

Met **vertrouwen, betrokkenheid en verbinding** als leidraad, zetten we samen de volgende stap in de ontwikkeling van onze school.

Bijlage 1.: Onderwijskundig beleid:

Ons doel was vier jaar geleden om alle leerlingen vraaggestuurd en persoonlijk onderwijs te bieden, volgens de uitgangspunten Relatie, Relevantie, en Resultaat (de drie R'en) en met inbedding van de elf kenmerken van het Big Picture Leren. Dit is volledig gelukt.

'Vraaggestuurd' wil zeggen dat we voor de individuele leerling kijken naar de vraag: wat heb jij van dit vak nodig voor je latere beroep? En vanuit projecten: wie ben ik, wat wil ik, en wat kan ik?

Vraaggestuurd leren is niet vrijblijvend. We stellen duidelijke eisen die passen bij een realistisch toekomstperspectief. Voor elk individueel leertraject zijn het niveau van de leerling en de eisen van de branche leidend.

Eén van de kenmerken van Big Picture Leren is het werken met een vaste stamgroep (advisory) met een vaste begeleider (advisor) (kenmerk 4). De advisors coachen de leerlingen op hun leerdoelen door de verschillende onderwijsfasen en spelen zo een belangrijke rol in het vormgeven van vraaggestuurd onderwijs. Leerlingen werken vanuit een individueel opleidingsplan (IOP, kenmerk 1) met gerichte doelen aan het verwerven van 21e-eeuwse vaardigheden. Projecten zijn de basis van het onderwijs. In een schooljaar werken de leerlingen in totaal aan drie projecten, die elk worden afgesloten met een presentatie. De advisor is de spil in het persoonlijke leertraject van de leerling en bewaakt via wekelijkse individuele gesprekken de relevantie, diepgang en duurzaamheid van het leertraject, aansluitend bij een realistisch toekomstperspectief (arbeidsmarkt en/of vervolgopleiding). De advisor voert met de leerling zowel een-op-een-gesprekken als eenmaal per zes weken een coachgesprek. De een-op-een-gesprekken zijn bedoeld voor sturing in de dagelijkse situatie (Hoe gaat het met je project?, Wat maak je mee?, enzovoort). Het coachgesprek is meer bedoeld om met de leerlingen een pad naar de toekomst uit te stippelen op het gebied van wonen en werken. Daarnaast schrijft de leerling wekelijks in een logboek en reflecteert daarmee op zijn of haar leerproces. Op deze wijze willen we leerlingen opleiden die:

- Hun leven lang blijven leren
- Gepassioneerd zijn
- Risico's durven nemen
- Problemen kunnen oplossen en kritisch kunnen denken
- Op verschillende wijze naar dingen kunnen kijken
- Zowel zelfstandig als samen met anderen kunnen werken
- Creatief zijn
- Om anderen geven en iets voor de samenleving willen doen
- Integer zijn met zelfrespect
- Kunnen doorzetten
- Morele moed bezitten

- De hun omringende wereld op een goede manier kunnen gebruiken
- Goed kunnen spreken, schrijven, lezen en rekenen
- VAN HUN LEVEN EN WERK GENIETEN!

Voor de praktijkvakken bieden we een ruim aanbod. Als we niet kunnen tegemoetkomen aan de vraag van een leerling, doen we een beroep op externen of bieden we de leerling de mogelijkheid extern een cursus te volgen. Daarnaast bieden we verplichte lesstof die van belang is voor wonen/werken/vrije tijd, maar niet vanzelfsprekend aan de orde komt via de projecten.

Daarnaast vinden we het van belang om voor de leerling een goede, doorlopende leerlijn tot stand te brengen, mede aan de hand van een op te bouwen portfolio van de leerling. De overgang van de PO- t/m BO-advisory (fase 1 t/m 3) naar de Uitstroomfase moet soepel verlopen. Hiertoe ontwikkelen de leerlingen in de PO- t/m de BO-fase een (digitaal) portfolio met bewijzen die relevant zijn om te solliciteren naar een uitstroomopleiding. In de uitstroomfase ontwikkelen leerlingen een (digitaal) uitstroomportfolio met relevante bewijzen voor de arbeidsmarkt en/of een vervolgopleiding. De leervraag is in de PO-fase nog breed, maar wordt naarmate de leerling verder in de BO-fase komt steeds meer branchegericht. In de U-fase leiden we toe naar arbeid en/of vervolgopleiding.

De advisor speelt een belangrijke rol in het zorgdragen voor een doorlopende leerlijn en het bewaken van een realistisch en haalbaar uitstroomperspectief.

Basisvaardigheden

Door de daling van de prestaties van het Nederlandse onderwijs internationaal gezien, richt het ministerie van OCW, gestuurd door de politiek, zich op het intensiveren cq. verbeteren van het onderwijs in de basisvaardigheden Taal en rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. In schooljaar 2023-2024, met een vervolg in schooljaar 2024-2025 heeft de GPS zich gericht op het verbeteren van het onderwijs in digitale geletterdheid. De implementatie hiervan in het onderwijs op de GPS zal afgerond worden in schooljaar 2025-2026. In dat schooljaar, en de schooljaren daarna, zal de nadruk liggen op de doorontwikkeling van het onderwijs in de basisvaardigheden Burgerschap en Taal.

Burgerschap is nu reeds een vast onderdeel van het curriculum, maar we zijn niet geheel tevreden over de lesmaterialen die we hiervoor beschikbaar hebben. Met de huidige materialen is het lastig goed maatwerk te leveren, een basis van het onderwijs volgens de principes van BPL. Een methode

Burgerschap die deze flexibiliteit wel biedt bestaat en zal in de komende jaren geïmplementeerd worden.

Bij de basisvaardigheid taal is de aandacht vooral gericht op het bewust omgaan met taal bij de praktijkvakken. Geen lessen Nedefrlands om het Nederlands, maar lessen Nederlands gericht op de benodigde Nederlandse taal bij de respectievelijke praktijkvakken. Met ingang van schooljaar 2025-2026 zal een projectgroep hiervoor plannen opstellen, uitwerken en de volgende schoolplanperiode jaren implementeren.

VIJF

VIJF is een vorm van interne stage op de Gooise Praktijkschool. Leerlingen werken elke dinsdag op een afdeling die zij gekozen hebben. Zij werken daar gedurende een halfjaar. De leerlingen werken aan competenties die nodig zijn om later succesvol extern stage te lopen. Na iedere interne stagedag reflecteren de leerlingen op twee competenties. ‘Wat ging er goed en wat kan er beter?’ De week erna zullen de antwoorden hierop ook weer worden besproken aan het begin van de werkdag tijdens het werkoverleg. Zo leren leerlingen waar hun kwaliteiten liggen en ook wat hun valkuilen zijn.

VIJF kent de volgende afdelingen: Atelier VIJF, Buiten VIJF, Facilitair VIJF, Fietstechniek VIJF, Groen VIJF, Hout VIJF, Keuken VIJF, Proeflokaal VIJF, Studio VIJF, Techniek VIJF, Werkplaats VIJF en Winkel VIJF. De verschillende afdelingen maken zelf producten of leveren diensten. De producten worden verkocht in Winkel VIJF. In winkel Vijf worden ook kringloopspullen verkocht en zijn we afhaalpunt voor “Too Good to go” (Thamarkaas) Winkel VIJF is gehuisvest in de Gooise Praktijkschool.

In de toekomst willen we proberen ook bedrijven te koppelen aan de VIJF afdelingen, zodat we wellicht voor hen opdrachten kunnen uitvoeren, zij gastlessen kunnen komen geven en we op excursie kunnen gaan naar deze bedrijven.

Tevens willen we winkel VIJf nog beter op de kaart zetten door bijvoorbeeld een vitrine met producten vanuit de afdelingen elders in een winkel te plaatsen en misschien een webwinkel te starten.

Individueel Ontwikkelingsplan, het IOP.

Elke leerling start op de Gooise Praktijkschool, GPS, met een Ontwikkel Perspectief Plan, OPP. In dit plan staat beschreven welk uitstroomperspectief de leerling bij de start van zijn carrière op de GPS heeft en wat er voor de leerling nodig is om dit perspectief te bereiken.

Aan de hand van dit OPP, coach- en oudergesprekken vult de leerling zijn IOP met doelen waar hij/zij de komende periode aan gaat werken. De doelen die opgenomen worden in het IOP kunnen gericht zijn op beheersing van de Nederlandse taal en rekenen, maar ook op bijvoorbeeld de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. In de zelfstandigheid van het invullen van het IOP door de leerling zit een opbouwende lijn; hoe verder de leerling is in zijn onderwijs carrière, hoe meer hij/zij zelfstandig het IOP invult.

Het IOP wordt drie keer per jaar, aan het einde van iedere periode, geëvalueerd en aangepast voor de nieuwe periode. Doelen die behaald zijn gaan eraf, nieuwe doelen komen hiervoor in de plaats. Doelen die nog niet bereikt zijn gaan mee naar de volgende periode. Aan het einde van iedere periode presenteert de leerling aan ouders/verzorgers, familie, klasgenoten en andere genodigden hoe hij/zij gewerkt heeft aan zijn IOP. De advisor uploadt daarna het IOP in Presentis, het leerlingvolgsysteem.

Het onderzoek voor de (mogelijke) overgang van drie naar twee periodes richt zich ook op de consequenties hiervan voor het werken met het IOP. Daarnaast is het IOP zelf ook onderwerp van onderzoek. Leerlingen hebben vaak wel heel erg veel doelen waaraan zij moeten werken. Voor een deel van onze leerlingen is dat niet werkbaar. Het integreren van doelen bij praktijkvakken in het IOP vormt ook een belangrijk deel van dit onderzoek.

Het is de bedoeling dit onderzoek ook in schooljaar 2025-2026 op te starten teneinde in schooljaar 2026-2027 te starten met een werkbaarder IOP. Of de integratie van doelen bij praktijkvakken dan ook gerealiseerd is, is niet direct de verwachting. Dit vraagt waarschijnlijk meer tijd, maar het streven is wel dit voor het einde van deze schoolplanperiode te realiseren.

Executieve Functies en Competenties

Leerlingen van de Gooise Praktijkschool worden werknemers in de Nederlandse samenleving. Om als waardevol medewerker bij een bedrijf of instelling te kunnen werken is het beheersen van de algemene arbeidscompetenties van groot belang.

Omdat onze leerlingen ook leerlingen op een school zijn en later actief participerende burgers worden, is ook het voldoende ontwikkelen van de executieve functies van belang.

Omdat de ontwikkeling van de executieve functies van invloed is op de ontwikkeling van (arbeids)competenties/vaardigheden, brengen we deze op school met elkaar in een direct verband. In de eerste periode van ieder schooljaar gaat de advisor met zijn/haar leerlingen schaalwandelen teneinde te bepalen hoe de leerling de executieve functies kan toepassen. Hieruit ontstaat per leerling een overzicht van deze beheersing. De leerling kiest vervolgens, in samenspraak met diens advisor, een executieve functie die meer beheersing behoeft. Bij deze executieve functie worden vervolgens twee competenties gekozen die de leerling in de periode gaat oefenen. Aan het einde van de periode wordt door de advisor en de praktijkvakdocenten

aangegeven op wel niveau de gekozen competenties beheerst worden.. Voor de volgende periode worden of nieuwe competenties, passend bij de executieve functie, gekozen of de oefening van de eerder gekozen competenties voortgezet.

Deze manier van werken is in schooljaar 2024-2025 geïntroduceerd. Een eerste evaluatie heeft aangegeven dat dit een waardevolle manier van werken is. In schooljaar 2025-2026 zal, na een definitieve evaluatie en daaruit mogelijk voortvloeiende aanpassingen, deze manier van werken geïmplementeerd zijn. Vervolgens dient de verslaglegging hierover opgenomen te worden in Presentis.

(Examen) portfolio

In schooljaar 2024-2025 is een projectgroep gestart die tot doel heeft te komen tot een schoolbreed portfolio voor alle leerling, van de PO-fase tot en met de Uitstroomfase. Het resultaat wat de projectgroep moet opleveren is: Een portfolio per leerling (op maat?) waarbij alle medewerkers en leerlingen weten wat zij hierin te doen hebben.

Op moment van schrijven is het portfolio nog in ontwikkeling. Het portfolio wordt in eerste instantie een fysiek portfolio. Per periode is er een inhoudsopgave gemaakt, zodat alle docenten weten wat er in het portfolio moet. Leerlingen kunnen vaak kiezen of ze middels een foto, verslagje of certificaat het bewijs in hun map stoppen. Zo hebben de leerlingen aan het einde van hun carrière op de GPS een mooi gevuld portfolio. Tijdens het examengesprek zal dit portfolio gebruikt worden als leidraad van het gesprek.

De implementatie van het portfolio zal schoolbreed plaatsvinden in schooljaar 2025-2026.

Eindgesprekken

Sinds een aantal jaren krijgen leerlingen die de school verlaten een Schooldiploma Praktijkonderwijs. Met ingang van schooljaar 2023-2024 voeren leerlingen die de school gaan verlaten een eindgesprek.

In samenwerking met Futura College in Woerden hebben we in schooljaar 2024-2025 het initiatief genomen hierin een verdiepingsslag te maken. Medewerkers van de GPS en van Futura College hebben een assessorentraining gevolgd en zijn daardoor gekwalificeerd voor het voeren van deze eindgesprekken.

In schooljaar 2024-2025 gaat de samenwerking met Futura College voor het eerst zover dat assessoren van Futura College de eindgesprekken voeren met de leerlingen van de GPS en vice versa. In de schoolplanperiode zal deze manier van werken verdiept en uitgebouwd worden waarbij het de bedoeling is ook andere scholen voor PrO uit de samenwerkingsregio hierbij te betrekken.

Participatie in landelijke ontwikkelingstrajecten

De directeur van de GPS is bestuursvoorzitter van vereniging Big Picture Nederland, de organisatie die BPL onderwijs in Nederland promoot, stimuleert en de deskundigheid met betrekking tot BPL in Nederland actief vergroot.

Een teamleider van de GPS is BPL Ambassador voor Nederland. Als ambassador verzorgt zij voorlichting en studiedagen voor scholen die BPL willen gaan invoeren en die scholen die al volgens de principes van BPL hun onderwijs verzorgen.

De Gooise Praktijkschool participeert in de werkgroep Praktijknet van de acht scholen voor PrO in Midden Nederland. Deze werkgroep organiseert om het jaar een grote studiedag voor de medewerkers van de scholen met daarin deskundigheidsbevordering en uitwisseling. In het jaar dat er geen studiedag is faciliteert de werkgroep het bij elkaar in de keuken kijken aan de hand van geïnventariseerde leervragen. De medewerkers die namens de GPS deelnemen aan deze werkgroep vervullen in deze werkgroep een voortrekkersrol.

Bijlage 2.: Personeelsbeleid:

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid binnen de Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool is een continu lerende organisatie waarin professionele ontwikkeling, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid centraal (komen te) staan. In een tijd waarin het steeds lastiger wordt om goede onderwijsprofessionals te vinden én te behouden, is investeren in onze mensen essentieel. Werken volgens de Big Picture Learning-filosofie vraagt om een andere kijk op onderwijs én op het vak van de professional. Advisors, praktijkdocenten en ondersteunend personeel vervullen een sleutelrol binnen deze visie. Hun begeleiding in advisories en bij de praktijkvakken vereist specifieke competenties en een grote mate van betrokkenheid, flexibiliteit en vakmanschap.

Het vraagt dus niet alleen om gerichte scholing en coaching, maar ook om een werkomgeving waarin mensen zich vitaal, gezien en gewaardeerd voelen. We creëren hiervoor een sterke professionele leercultuur waarin ruimte is voor ontwikkeling, reflectie en doorgroei.

Investeren in professionalisering voor blijvende groei

We zetten in op een breed professionaliseringstraject waarin álle medewerkers zich kunnen verrijken met kennis en/of vaardigheden. Het traject gaat niet enkel om de inhoudelijke kern van onder meer het schrijven van projecten, het vormgeven van vraaggestuurd onderwijs en het ontwikkelen van leer- en ontwikkelpaden voor leerlingen, maar ook hoe we met de snel veranderende maatschappij (wereld) de verbinding met en ondersteuning van de leerlingen kunnen behouden. Daarbij is het van belang dat we als organisatie collectief leren en dat iedereen dezelfde taal spreekt. Professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling gaan hierin hand in hand.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: perspectief op de lange termijn

Duurzame inzetbaarheid begint bij het serieus nemen van de verschillende levensfasen waarin medewerkers zich bevinden. Ons personeelsbeleid is daarom levensfasebewust. We voeren regelmatig gesprekken over werkplezier, belastbaarheid en balans en stemmen het werkpakket af op de behoeften van de medewerker én van de organisatie. Via de one-on-ones waarin ook vitaliteit een onderdeel van wordt, de waarderingsgesprekken-cyclus en het taakbeleid zoeken we steeds naar een goede match. Zo bevorderen we het welzijn van onze collega's en stimuleren we hun prestaties op een duurzame manier.

Loopbaanontwikkeling: ruimte voor groei binnen GPS en GSF

Door structurele aandacht voor loopbaanontwikkeling willen we medewerkers perspectief bieden, ook in tijden waarin de arbeidsmarkt krap is. We streven naar zowel horizontale als verticale doorgroeimogelijkheden binnen onze schoolorganisatie. Dit zullen we niet enkel binnen de muren van de GPS houden, maar ook GSF breed. *(De GPS is the Silicon Valley van het onderwijs)* Of het nu gaat om verbreding in de huidige functie, verdieping in een specialisatie of doorgroei naar een coachende of leidinggevende rol, we zorgen voor duidelijke ontwikkelpaden en passende begeleiding. Tevens weten de collega scholen dat als een oud-medewerker van de GPS bij hen komt werken, dat er een grote mate van kwaliteit binnenkomt en het een verrijking is voor de organisatie. Dit vergroot het werkplezier en draagt bij aan het behoud van medewerkers.

Een sterke professionele cultuur als fundament

In een arbeidsmarkt waar onderwijsprofessionals veel keus hebben, willen wij een school zijn waar mensen zich aan willen verbinden. Dat doen we door het versterken van onze professionele cultuur. In de verschillende professionele werk- en projectgroepen delen collega's hun praktijkervaringen, onderzoeken zij samen het onderwijs en zoeken zij naar verbetering. Intervisie, collegiale consultatie, peer-coaching en collegiale visitatie zijn structureel ingebed in onze werkwijze. Dit versterkt het gevoel van eigenaarschap, stimuleert vakmanschap en draagt bij aan de onderlinge verbinding.

Nieuwe collega's goed laten landen: inductie en coaching

De eerste jaren van een nieuwe collega zijn cruciaal. Daarom begeleiden we nieuwe medewerkers intensief via een meerjarig inductieprogramma. Gediplomeerde schoolopleiders begeleiden starters. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen, zich kunnen ontwikkelen in lijn met onze onderwijsvisie én behouden blijven voor het onderwijs. Daarbovenop hebben de zittende collega's net zoveel recht op een goede (coachende) ondersteuning wat ook hen helpt in hun verdere groei.

De uitdaging: onderwijsprofessionals vinden én binden

De komende jaren staan we voor de uitdaging om goede onderwijsprofessionals te blijven vinden én te behouden. De arbeidsmarkt wordt steeds knapper en de concurrentie tussen scholen groeit. Dit betekent dat we ons als werkgever moeten blijven ontwikkelen. We moeten aantrekkelijk zijn én blijven: door duidelijk te maken waar we voor staan, door ruimte te geven aan persoonlijke groei en door werkplekken te creëren waarin mensen zich duurzaam kunnen ontwikkelen.

Daarom bouwen we aan een schoolorganisatie waarin:

- *het werk betekenisvol en toekomstgericht is;
- *ruimte is voor verschil en maatwerk in taken en ontwikkeling;
- *vitaliteit en werkgeluk aandacht krijgen;
- *leiderschap en ondernemerschap worden aangemoedigd.

Toekomstgerichte organisatieontwikkeling

De cultuur die we nastreven is er een waarin leren en ontwikkelen op alle niveaus plaatsvindt. Onze organisatie moet aansluiten bij de rollen en verantwoordelijkheden die voortvloeien uit onze onderwijsvisie. Dit vraagt om continue aanpassing, om leiderschap en om visie. Zo creëren we een toekomstbestendige werk- en leeromgeving waarin mensen zich verbonden voelen, zich blijven ontwikkelen en waarin talent behouden blijft.

Bijlage 3.: Kwaliteitsbeleid van de Gooise Praktijkschool

Lesperiodes

We hebben in een schooljaar twee roosterperiodes. De eerste periode loopt van de start van het schooljaar tot (ongeveer) 1 februari, de tweede periode vanaf (ongeveer) 1 februari tot het einde van het schooljaar.

Voor de leerlingen in de PO- tot en met BO-fase bestaat het schooljaar uit drie periodes. Periode één van de start van het schooljaar tot eind november, periode twee van eind november tot eind maart en de 3^e periode van eind maart tot de voorlaatste week van het schooljaar. In de uitstroomfase kennen de leerlingen eigenlijk slechts één periode.

Op moment van schrijven van dit schoolplan is een aanzet gemaakt tot het in schooljaar 2025-2026 onderzoeken van de mogelijkheden, en de consequenties daarvan, om te komen tot een schooljaar dat voor iedereen uit twee periodes bestaat. Het doel van dit onderzoek is om in schooljaar 2026-2027 te starten met schoolbreed twee periodes. Het idee op dit moment is dat een eenduidiger ingericht schooljaar ten goede komt aan de onderwijskwaliteit en derhalve ook aan de leerlingen.

Herstelrecht

Leerlingen in het praktijkonderwijs en derhalve dus ook de leerlingen op de GPS, leren vooral door dingen te doen. Dit geldt niet alleen voor de lessen bij bijvoorbeeld de praktijkvakken, maar ook bij hun ontwikkeling tot actief participerende burgers van de Nederlandse samenleving. Het leren omgaan met elkaar, het leren omgaan met verschillen in cultuur en normen en waarden, het leren omgaan met tegenslagen etc. doen onze leerlingen vooral op door te doen en daarbij fouten te maken. Fouten maken mag, als ervan geleerd wordt. Een leerling die op dit vlak een fout maakt moet altijd de kans krijgen deze fout te herstellen. Hiervoor werken wij met de principes van Herstelrecht.

Doordat we veel nieuwe collega's hebben is de kennis over en zijn de vaardigheden in het werken volgens de principes van Herstelrecht weggezakt en verwaterd. In schooljaar 2024-2025 heeft de werkgroep Pedagogisch Klimaat een vernieuwde training werken volgens de principes van Herstelrecht gevolgd. In deze training hebben wij geleerd de basistechnieken van herstelrecht tot onze beschikking gekregen om dit uiteindelijk in de praktijk toe te kunnen passen. In schooljaar 2024-2025 wordt het implementatieplan hiertoe geschreven. De implementatie van het hernieuwd werken volgens de principes van Herstelrecht en de daarbij behorende training van medewerkers zal in de schoolplanperiode plaatsvinden met als resultaat dat in deze periode het werken volgens de principes van Herstelrecht weer schoolbreed gemeengoed is.

Leerlingvolgsysteem Presentis

Het leerlingvolgsysteem dat wij gebruiken is Presentis. De afgelopen jaren is een start gemaakt met het schoolbreed eenduidiger werken met Presentis. Een resultaat hiervan is dat wij een eigen “Mijn OPP / Ontwikkelplan” in Presentis ontwikkeld hebben. Nog niet alle onderdelen van dit ontwikkelplan worden reeds volledig gebruikt. Denk hierbij aan de executieve functies en competenties en het IOP.

Het is de bedoeling dat in de periode van dit schoolplan het gebruik van Presentis schoolbreed geoptimaliseerd wordt en het “Mijn OPP / Ontwikkelplan” in al zijn facetten benut wordt. Hiervoor zijn in het huidige schooljaar de eerste noodzakelijke stappen gezet. Ook de verslaglegging over stages van leerlingen vraagt aandacht en meer eenduidigheid. Tevens dit zal doorontwikkeld worden met als doel dat wij in deze periode niet alleen een volledig benut “Mijn OPP / Ontwikkelplan” maar ook een waardevol uitstroombdocument per leerling hebben.

Jaarplan

Met ingang van kalenderjaar 2025 zijn het financieel jaarplan en het onderwijskundig jaarplan losgekoppeld. Het financieel jaarplan beslaat een kalenderjaar, het onderwijskundig jaarplan een schooljaar.

Voor beiden geldt dat ieder jaar gekeken wordt of de interventies die gedaan worden en processen die lopen nog relevant en passend zijn en nog in lijn zijn met het schoolplan.

De meerjarenbegroting, het verwachte leerlingenaantal en de inzet van het personeel vormen de kern van het financieel jaarplan. De onderwijsontwikkeling en de daarvoor benodigde inzet vormen de kern van het onderwijskundig jaarplan. Beiden worden in bila's met het college van bestuur besproken en voorgelegd ter instemming aan de MR.

Verantwoording

Tot kalenderjaar 2025 vond de verantwoording van zowel de financiële situatie als de onderwijskundige situatie op school plaats via kwartaalrapportages, de zogenaamde Q Rapportages. Hoe deze verantwoording er exact uit gaat zien nu het financiële jaarplan en het onderwijskundig jaarplan losgekoppeld zijn, is nog niet definitief. De verwachting is dat dit voor beiden zal plaatsvinden middels twee rapportages; één ongeveer halverwege het (school)jaar en één aan het einde van de periode.

PrOZo! enquête

Jaarlijks neemt de Gooise Praktijkschool bij de leerlingen, de ouders/verzorgers van de leerlingen en de medewerkers de PrOZo! enquête af. Met de PrOZo! enquête meten we de tevredenheid bij

leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers over de school. Voor leerlingen meten we hiermee ook de Sociale Veiligheidsbeleving.

De resultaten van de enquêtes worden besproken met de Medezeggenschapsraad van de Gooise Praktijkschool. Mochten de resultaten hier aanleiding toe geven dan worden beleidsaanpassingen doorgevoerd.

Betrokkenheid leerlingen bij het (kwaliteits)beleid

Op de Gooise Praktijkschool betrekken we leerlingen bij het vormgeven en het aanpassen van beleid. Hiertoe hebben we geen vaste leerlingenraad, maar vragen we leerlingen mee te denken in onderzoeks arena's als er beleid gemaakt wordt. Denk hierbij aan het telefoonbeleid en de inrichting van het schoolplein. Tevens is dit schoolplan met leerlingen besproken en hebben zij hun inbreng kunnen geven.

Ook vragen we leerlingen in deze vorm naar hun ideeën over het reilen zeilen van de school.

Ook in de medezeggenschapsraad van de Gooise Praktijkschool neemt een leerling deel en heeft zijn/haar inbreng.

Jaarlijks nemen we bij de leerlingen de school tevredenheidsenquête PrOZO! af. Ook de vragen van het LAKS over de schoolbeleving worden hierbij aan de leerlingen voorgelegd. De uitkomsten van beide enquêtes worden besproken in de medezeggenschapsraad.

Diversiteit en inclusie

Op de GPS is de leerling de maat. Dit kan alleen als de leerling zoals deze is geaccepteerd wordt. Niet de leerling moet zich aanpassen aan het onderwijs van de GPS, maar het onderwijs van de GPS past zich aan, aan de leerling.

Ook de leerlingen onderling accepteren elkaar zoals ze zijn. Dit geldt ook voor de medewerkers. Deze worden onderling en door de leerlingen geaccepteerd zoals ze zijn. We hebben twee oud-leerlingen in dienst. Eén van hen runt de afdeling fietstechniek. Ook coacht deze medewerker als ervaringsdeskundige leerling de huidige leerlingen die hun weg binnen school wat minder makkelijk vinden. Een zeer waardevol iets.

Bijlage 4.: Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen

De Gooise Praktijkschool is onderdeel van de Gooise Scholen Federatie.

De GSF heeft zich als lid van de VO-raad gecommitteerd aan het convenant 'scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' 2020 - 2022.

Bijlage 5.: Financiën Gooise Praktijkschool

Uitdagingen met betrekking tot het dalend leerlingenaantal

De Gooise Praktijkschool staat voor een gezond financieel beleid. Hierbij hebben we nu en in de toekomst wel een aantal uitdagingen het hoofd te bieden. Deze uitdagingen bestaan uit:

- De vereenvoudiging van de bekostiging van het Voortgezet Onderwijs heeft voor ons tot gevolg dat we ruim € 200.000,- minder te besteden hebben dan voor de vereenvoudiging. Deze vermindering is met ingang van deze schoolplanperiode volledig gerealiseerd.
- Schooljaar 2024-2025 is het laatste schooljaar dat wij gebruik kunnen maken van de NPO gelden. Met ingang van deze schoolplanperiode betekent dit dat wij een kleine € 250.000,- minder te besteden hebben.
- Al jaren maakt de GPS gebruik van de ESF subsidie VSO-PrO voor de arbeidsmarktregio Gooi- en Vechtstreek. Tot schooljaar 2024-2025 was de GPS de enige school in de arbeidsmarktregio die van deze subsidie gebruik maakte. Sinds schooljaar 2024-2025 maken nog twee andere scholen hier ook gebruik van. Dit betekent dat wij een kleine € 65.000,- minder aan ESF subsidie krijgen. Of dit zich in deze schoolplanperiode voortzet is nog niet zeker, maar wel de verwachting.
- Sinds een tweetal jaren wordt bij de leerlingen van groep 8 de doorstroomtoets afgenomen. De resultaten van de nieuwe doorstroomtoetsen leiden tot meer doorstroomadviezen voor theoretischer opleidingen dan de voorheen afgenomen Cito eindtoetsen. Dit heeft een negatief effect op de doorstroom naar het praktijkonderwijs. De doorstroomtoets kent een gecombineerd advies PrO/VMBO en geen enkelvoudig advies PrO of VMBO. Dit leidt ertoe dat veel ouders/verzorgers kiezen voor het VMBO in plaats van het PrO.

Voor schooljaar 2024-2025 heeft dit geleid tot een afname van ruim 25% van het aantal aanmeldingen van leerlingen uit het Primair Onderwijs. Op moment van schrijven zijn de aanmeldingen voor schooljaar 2025-2026 nog niet helemaal zeker, maar een duidelijke verdere daling tekent zich af.

Zoals het er nu naar uitziet wordt deze daling niet gecompenseerd door een stijging van het aantal aanmeldingen van zij-instromers.

We verwachten dat het leerlingenaantal van de GPS zal dalen van bijna 280 leerlingen nu, naar 245 leerlingen gedurende de schoolplanperiode. De financiële gevolgen hiervan kunnen deels opgevangen worden door natuurlijk verloop, maar niet geheel.

Een oplossing kan gezocht worden in het aanboren van nieuwe leerlingenbronnen. De eerste voorzichtige ideeën en daaraan gekoppelde besprekingen krijgen langzaam vorm.

Ons schoolgebouw is gebouwd voor 270 leerlingen. De verwachting is dat ons leerlingenaantal in de planperiode mogelijk onder dit aantal komt. Wat dit op de iets langere termijn betekent is nu nog niet duidelijk.

We hebben de afgelopen jaren al werk gemaakt van duurzaamheid. Onze afvalstromen zijn volledig gescheiden: papier, GFT, plastic en restafval. De verwarming is zo efficiënt mogelijk ingesteld en we benutten de capaciteit van onze zonnepanelen ten volle. De komende jaren doen we onderzoek en nemen we maatregelen om nog verder te verduurzamen.

Bijlage 6.: Wettelijke vereisten

1. De beschrijving van het onderwijskundig beleid:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs;
- b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma;
- c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat; en
- d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 4c.

Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

→ Voor de beschrijving van het onderwijskundig beleid (artikel 21, lid 2) zie bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHUB Onderwijs, hoofdstuk 3 Strategische koers onderwijs iHUB en het locatie/voorziening specifieke deel van het schoolplan hoofdstuk 4.

2. De beschrijving van het personeelsbeleid:

- a. het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden;
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 WPO;
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid; en
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

→ Voor de beschrijving van het personeelsbeleid (artikel 21, lid 3) zie bijlage 2 en het locatie/voorziening specifieke deel van het schoolplan hoofdstuk 4.

3. De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 8 eerste lid WPO mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

→ Voor het stelsel van kwaliteitszorg (artikel 21, lid 4) zie bijlage 3 Kwaliteitsbeleid en het locatie/voorziening specifieke van het schoolplan hoofdstuk 4.

4. Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd.

→ Voor het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen zie bijlage 4 en het locatie/voorziening specifieke van het schoolplan hoofdstuk 4.