

SCHOOLPLAN DE FONKEL

2019 - 2022



DE FONKEL: Kansrijk schitteren!

VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan 2019-2022 van De Fonkel. Dit schoolplan beschrijft onze ambities voor de komende jaren. En hoe wij deze ambities gaan realiseren samen met anderen.

Passend onderwijs vraagt om samenwerking met onze collega's in het regulier onderwijs. We hebben al belangrijke stappen hierin gezet. Onze expertise zetten wij in buiten onze eigen muren in het regulier onderwijs. De komende jaren gaan wij hier steeds meer vorm aan geven. In onze speerpunten laten wij zien op welke manier wij daar concreet mee aan de slag gaan.

Wij willen dat onze leerlingen goed voorbereid worden op hun vervolgstap naar het voortgezet onderwijs. Daarom gaan wij ons de komende jaren sterk focussen op de didactiek van ons onderwijsaanbod. Maar niet alleen op de didactiek zelf, ook op onze eigen vaardigheden hierin. Door ons zelf te blijven ontwikkelen, kunnen wij de leerlingen maximaal ondersteunen. Dat is wat wij willen; het beste onderwijs voor onze leerlingen! Dat vraagt om een goed leerklimaat, waarin onze leerlingen zich prettig voelen en veilig op kunnen groeien. En daar blijven wij ons ook de komende jaren sterk voor maken. Daar staan wij voor; nu en in de toekomst!

Namens het team,

Marlon van Sorgen
Waarnemend directeur

Ede, december 2018

Met dank aan Joke Tijhuis

De Fonkel
(brinnummer 01JE01)
Jachtlaan 14
6713 KM EDE
T 0318 – 644 090
info@fonkel-edel.nl
www.fonkel-edel.nl

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
INHOUDSOPGAVE	4
1. INLEIDING	5
1.1 Doel van het schoolplan	5
1.2 Totstandkoming, samenhang en dynamiek	5
1.3 De Fonkel in hoofdlijnen	5
HET CENTRALE DEEL: DE ONDERWIJSSPECIALISTEN	7
2. DE ONDERWIJSSPECIALISTEN	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Totale kwaliteit en kwaliteitsbeleid	9
2.3 Tot slot	15
HET SCHOOLEIGEN DEEL: DE FONKEL	16
3. EVALUATIE EN ANALYSE	17
3.1 Vooraf	17
3.2 Trends en ontwikkelingen	17
3.3 Interne analyse: evaluatie schoolplan 2016 - 2018	18
3.4 Sterkte en zwakte analyse van De Fonkel	24
4. AMBITIES EN SPEERPUNTEN	25
4.1 Onze droom: waar willen we naar toe	25
4.2 Beleidsvoornemens voor de toekomst	26
BIJLAGEN	29
BIJLAGE 1: Schets van De Onderwijsspecialisten	30
BIJLAGE 2: Why how what 10 domeinen Totale Kwaliteit	31
BIJLAGE 3: Tijdpad domeinen en beleidsvoornemens Totale kwaliteit	36

1. INLEIDING

Wat ging er aan vooraf

1.1 Doel van het schoolplan

In dit schoolplan is het beleid voor De Fonkel voor de periode 2019-2022 vastgelegd. De Fonkel maakt, met in totaal 25 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs, deel uit van De Onderwijsspecialisten (zie bijlage 1). Bij het opstellen van dit schoolplan hebben we gewerkt vanuit de kaders van het strategisch beleidsplan van De Onderwijsspecialisten en de daaruit voortvloeiende kaderbrieven 2018 en 2019. Wij verwoorden in dit schoolplan hoe we vanuit onze visie invulling geven aan onze opdracht om onderwijs en zorg te bieden aan kinderen in de leeftijd van 4 t/m 13 jaar.

We hebben daarbij rekening gehouden met de huidige en toekomstige beleidskaders van het onderwijs en de omgevingsfactoren die van invloed zijn op De Fonkel. We willen met dit plan inspireren en richting geven aan onze droom over het onderwijs van morgen. Dit beleidsplan geeft aan bestuur, directie, team, leerlingen, ouders¹ en onderwijsinspectie duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze scholen en hoe we dat in de praktijk vorm geven. Als team van De Fonkel verbinden wij ons aan het beleid dat in het schoolplan staat beschreven. Het schoolplan is daarnaast ook een wettelijk document: het wettelijk kader voor het opstellen van een schoolplan is vastgelegd in de artikelen 21 en 27 van de Wet op de Expertisecentra (WEC). We nemen bij het opstellen van dit schoolplan ook de door de onderwijsinspectie per 1 juli 2017 nieuwe voorschriften voor alle nieuwe schoolplannen mee. Dit schoolplan vormt daarmee ook het verantwoordingsdocument over onze toekomstplannen in de richting van het team, de medezeggenschapsraad (MR), het College van Bestuur van De Onderwijsspecialisten en de onderwijsinspectie.

1.2 Totstandkoming, samenhang en dynamiek

Het schoolplan is tot stand gekomen middels diverse overlegmomenten met de waarnemend directeur en de klankbordgroep 'Schoolplan'. De bespreking van het schoolplan met het team heeft tijdens drie sessies in oktober en november 2018 plaatsgevonden. Op 17 december 2018 heeft de Medezeggenschapsraad (MR) instemming verleend met het schoolplan. Vaststelling van het schoolplan door het College van Bestuur heeft plaatsgevonden op 23 januari 2019.

In dit schoolplan beschrijven we *wat* we met ons onderwijs de komende beleidsperiode van 4 jaar willen bereiken, *hoe* we ons onderwijs daartoe willen inrichten en *welke* middelen we daarvoor inzetten. We starten het schoolplan met een centraal deel over De Onderwijsspecialisten. In dit eerste deel zijn de wettelijke eisen en de bovenschoolse uitgangspunten op het gebied van onderwijs en kwaliteit uitgewerkt langs de tien domeinen van Totale Kwaliteit. In deel 2 richten we ons specifiek op onze eigen school. Van de tien domeinen beschrijven we dan vooral de onderdelen die kenmerkend zijn voor onze school. Het schoolplan wordt jaarlijks vertaald in een jaarplan waarin de doelen meer concreet worden uitgewerkt. Daarbij bewaken we ook de juiste verbinding met het schoolondersteuningsplan (SOP), van het samenwerkingsverband en ons schoolplan. Wij geloven in de kracht van een schoolplan dat bij de tijd is. Daarom kiezen wij ervoor om vanuit het schoolplan verwijzingen te maken naar onderliggende documenten.

1.3 De Fonkel in hoofdlijnen

De Fonkel biedt speciaal onderwijs aan kinderen van 4 t/m 13 jaar die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag. De leerlingen hebben een beneden gemiddeld tot hoog IQ. De Fonkel is een school met de uitstroomprofielen 'praktijkonderwijs' en 'vervolgonderwijs' voor vmbo, havo en vwo.

Waar staan wij voor?

Bij De Fonkel kunnen kinderen zich optimaal ontplooiën: de kwaliteiten, de mogelijkheden en talenten van de leerlingen staan bij ons voorop. Elk kind is uniek en krijgt bij ons een kans. Voor iedere leerling zoeken we een passend aanbod en aanpak. Wij bieden toekomstgericht onderwijs op maat. We blijven ons voortdurend ontwikkelen door onder andere een professionele en onderzoekende houding aan te nemen en te reflecteren op ons eigen handelen. We hebben een frisse blik, stralen rust en positiviteit uit en werken samen in het team, met ouders en partners.

¹ Daar waar in het schoolplan ouders staat kan ook medeopvoeders of wettelijke vertegenwoordigers worden gelezen.

Wij bieden onze leerlingen onderwijs in een gestructureerde en voorspelbare leer- en speelomgeving. En in een recent opgeknapt gebouw met royale ruimtes. Wij werken intensief samen binnen de school met alle aanwezige disciplines. Wij voelen ons samen verantwoordelijk en verzorgen samen een passend aanbod voor elke leerling.

Deskundige professionals maken voor het ontwikkelen en leren van onze leerlingen het verschil. De Fonkel werkt vanuit de kernwaarden: Deskundig, Doelgericht, met Doorzettingsvermogen, als Deelgenoot van en met Durf.

Samenwerken met het regulier onderwijs krijgt ook steeds meer vorm. Hierdoor kan passend onderwijs echt gerealiseerd worden en kan iedere leerling onderwijs en ondersteuning ontvangen die passend is bij de begeleidingsvraag en zijn ontwikkeling.

De Fonkel: kansrijk schitteren!

In 2018 volgen ongeveer 140 leerlingen onderwijs op De Fonkel en bestaat het team uit zo'n 38 medewerkers. Meer uitgebreide informatie over De Fonkel is te vinden op onze website (www.fonkel-edo.nl), de schoolgids en in deel 2 van dit schoolplan.

HET CENTRALE DEEL: DE ONDERWIJSSPECIALISTEN

2. DE ONDERWIJSSPECIALISTEN

Samen laten we elk kind groeien

2.1 Inleiding

Missie en visie van De Onderwijsspecialisten

De Onderwijsspecialisten biedt onderwijs op onze scholen in de regio's Arnhem, Overbetuwe, Zuidwest- Veluwe, Liemers, Achterhoek en Stedendriehoek en we begeleiden leerlingen en hun leraren binnen het regulier onderwijs. Samen met partners in onderwijs en zorg zoeken we naar de beste oplossing om leerlingen de ondersteuning te bieden die nodig is.

De Onderwijsspecialisten realiseert zich dat zij opereert in een land dat kiest voor een inclusieve samenleving: iedereen doet mee, ongeacht je afkomst, religie, taal, hoe je eruit ziet, wat je denkt of wat je IQ is. Onderwijs heeft de maatschappelijke opdracht binnen deze door diversiteit gekenmerkte samenleving kinderen en jongeren de mogelijkheid te bieden zich te ontwikkelen. Dát is voor De Onderwijsspecialisten dan ook de visie op en essentie van Passend Onderwijs: alle kinderen en jongeren van Nederland hebben recht op deelname aan het onderwijs dat bij hen past. Álle kinderen en jongeren, ook zij die voor het volgen van dat onderwijs extra ondersteuning nodig hebben. Met name op het gebied van extra ondersteuning voor leerlingen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking heeft De Onderwijsspecialisten haar expertise.

Vanuit die visie ondersteunt De Onderwijsspecialisten dan ook van harte het uitgangspunt om het onderwijs voor leerlingen zo thuisnabij mogelijk te realiseren. Met als belangrijke voorwaarde dat de leerling de best mogelijke onderwijsondersteuning krijgt die het nodig heeft. De consequentie daarvan is dat De Onderwijsspecialisten haar maximale medewerking verleent aan initiatieven waar de inzet, kennis en expertise van onze medewerkers noodzakelijk is, dus óók binnen andere settings dan die van onze eigen schoolgebouwen. Op die wijze wensen wij een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van scholen waarin diversiteit en differentiatie de uitgangspunten zijn en waar leerlingen niet meer geordend worden op labels maar op hun ondersteuningsbehoefte.

In de afgelopen jaren hebben diverse scholen zich aangesloten bij De Onderwijsspecialisten en kunnen we zoveel mogelijk huisnabijheid realiseren. Sommige scholen zijn klein van omvang, maar doordat ze onderdeel maken van een groter geheel en we samenwerken met relevante partners, kunnen we leerlingen en ouders een breed aanbod doen.

Het schoolplan heeft een duur van 4 jaar. Ons strategisch beleidsplan beslaat eveneens een periode van 4 jaar, 2019-2022. Dit geeft de strategische kaders voor het schoolplan.

Totale kwaliteit

Wij werken van uit wat wij noemen Totale kwaliteit. Dit zijn 10 thema's (taartpunten) waarvan wij vinden dat ze belangrijk zijn bij het samen maken van goed onderwijs. Scholen en het bestuur werken de 10 taartpunten uit naar ambitie en

Niet alleen in
ook in het

beleidsvoornemens.
het schoolplan, maar
jaarplan.



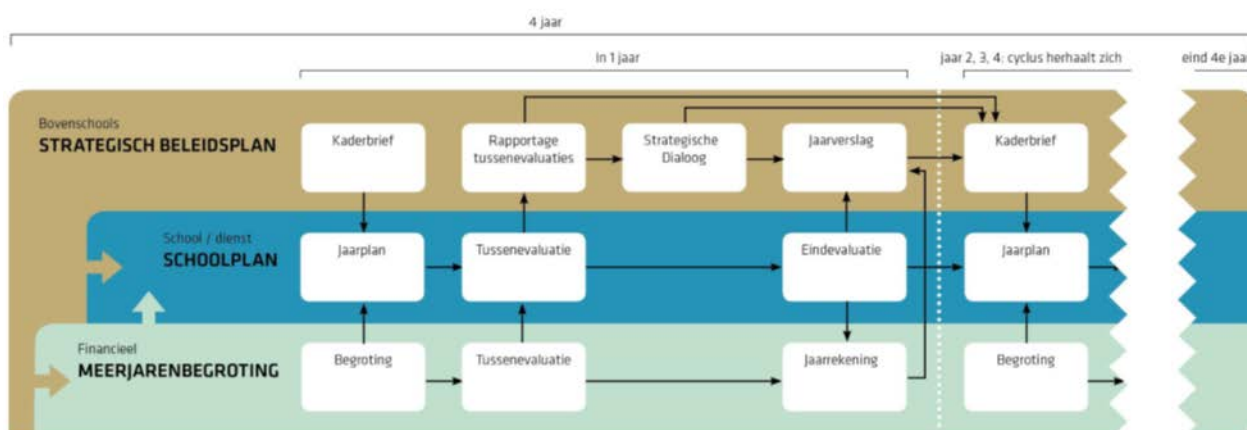
Hieronder kunt u zien hoe wij plannen (en control doen). Onze kwaliteitszorg is erop gericht onderwijskwaliteit voortdurend te ontwikkelen. Wij nemen de 10 domeinen van Totale Kwaliteit en onze sturingsfilosofie hierbij als uitgangspunt.

Ook monitoren we de kwaliteit via onze Planning en Control cyclus. Twee keer per jaar bespreken we de actiepunten uit het jaarplan van elke school. Hierbij hanteren we een aantal kengetallen en gaan we vooral het gesprek aan. Dit is gericht op het ondersteunen van scholen bij het behalen van doelstellingen.

Naast de planning en control cyclus van de Onderwijsspecialisten bepalen scholen zelf hoe hun kwaliteitszorg eruit ziet en welk systeem ze hiervoor hanteren. Een school die niet voldoet aan de standaarden van De Onderwijsspecialisten, spreekt een plan van aanpak af met het College van Bestuur om dit zo snel mogelijk te corrigeren.

Planning & Control-cyclus

Verbanden



2.2 Totale kwaliteit en kwaliteitsbeleid

Wij gebruiken de 10 domeinen van Totale kwaliteit om inhoudelijk te beschrijven, waarom, hoe en wat we doen. Een beschrijving hiervan is te vinden in de bijlage 2: why, how en what. Dit zijn de kaders van ons handelen.

Ons kwaliteitsbeleid heeft behalve een inhoudelijk kader ook systemen die ons ondersteunen om de kwaliteit te ontwikkelen, te evalueren en te beoordelen.

Hiervoor zetten we bovenschools de volgende instrumenten in:

- Jaarplancyclus
- Zelfevaluatie
- Interne audit
- Leerklimaatonderzoek/Veiligheidsmonitor
- Uitstroommonitor (opbrengsten)
- Tevredenheidsonderzoeken
- Rapportage inspectiebezoek
- Analyse klachten en geschillen

Hierna geven we per thema inhoudelijk aan, hoe het thema eruit ziet en welke activiteiten we de komende schoolplan periode ontwikkelen voor alle scholen. Scholen gaan binnen dit kader aan de slag om hun eigen initiatieven passend bij hun eigen ambities te realiseren.

1. Ouderparticipatie

Samen laten we uw kind onvoorwaardelijk groeien.

We vinden het belangrijk dat ouders de juiste plek vinden voor hun zoon of dochter. Of dat nu bij één van onze scholen is, in het regulier onderwijs, en als het noodzakelijk en gewenst is, ook in de zorg. Hiervoor zetten de Commissies voor de begeleiding zich in op de scholen en hebben we in bepaalde regio's waar dat nodig is een contactpersoon die ouders hierbij begeleidt.

2. Transitie

Onze leerlingen hebben het recht op eigenheid in hun (toekomstige) deelname aan de maatschappij en het is onze opdracht hen te ondersteunen in de weg daar naar toe. Transitie naar dagbesteding, arbeid en vervolgonderwijs bij uitstroom krijgt bovenschools veel aandacht middels kennisteam. Transitie in de vorm van deelname aan sport en cultuur (nu en na de schoolcarrière), wordt gerealiseerd middels het project Sport en cultuur.

Bovenschools bundelen wij onze inspanningen op gebied van arbeidstoeleiding door middel van een Kennisteam. Het kennisteam heeft de afgelopen jaren gezorgd voor het op een gewenst basisniveau brengen van de arbeidstoeleiding op alle VSO scholen en het ondersteunen van de verdere ontwikkeling hiervan. In de komende schoolplan periode zijn de speerpunten:

- Het borgen en verder ontwikkelen van de kwaliteit van de arbeidstoeleiding, bijvoorbeeld, realiseren van een goede opbouw in stageplekken, passend bij reële uitstroombestemming van de leerling.
- Deskundigheidsbevordering van collega's die met arbeidstoeleiding te maken hebben.
- Het versterken van onderlinge relaties met de diverse samenwerkingspartners, onder andere overdracht richting gemeente, re-integratiebureaus, vervolgonderwijs, UWV, MEE (maatschappelijke ondersteuning).
- Bestaande initiatieven op gebied van zelfstandigheid uitbouwen. Het ondersteunen bij het zo zelfstandig mogelijk zijn van de leerling op gebied van vervoer, wonen, 21e eeuwse vaardigheden en het zelf organiseren van ondersteuning. Kortom, het leggen van de basis voor levenslange ontwikkeling.

3. Onderwijskundige excellentie

Wij willen het maximale uit leerlingen halen en ondersteunen hen daarbij. De leerling is eigenaar van zijn leerproces en samen denken we in mogelijkheden.

Wij zijn op veel gebieden bezig met het verder ontwikkelen van ons onderwijs. Hier richten zich de grote lijnen van ons beleid op. In de andere domeinen van Totale Kwaliteit, kunt u hiervan ook onderdelen terug vinden, bijvoorbeeld de domeinen sociaal klimaat en transitie.

De scholen van de Onderwijsspecialisten bieden onderwijsaanbod voor alle uitstroombestemmingen uit de WEC: dagbesteding, arbeid en vervolgonderwijs. We bieden speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs. Voor het specifieke aanbod per school, kunt u terecht op de website van de school (oa. de schoolgids) en het Schoolondersteuningsplan (SOP).

Doelgroepenmodel en LVS

Ons onderwijs is geordend naar het landelijke doelgroepenmodel. Op basis hiervan stellen we het OPP op en benoemen daarin een uitstroombestemming. We nemen hierbij een groot aantal factoren mee. Het doelgroepenmodel biedt hierbij een houvast bijvoorbeeld door middel van normen en leerlijnen, maar ook om de ondersteuningsbehoefte van de leerling te beschrijven. De Commissie voor de Begeleiding van elke school hanteert dit model om keuzes rondom een leerling te onderbouwen en op groeps- en schoolniveau opbrengstgericht te werken.

Elke school hanteert een leerlingvolgsysteem dat past bij de uitstroombestemming van de leerlingen. De onderstaande indeling vormt de basis voor de keuze van de scholen.

Uitstroombestemming	SO / VSO	LVS
Dagbesteding	SO en VSO	MLS
Arbeid	SO en VSO	MLS
Vervolgonderwijs	SO en SBO	MLS of Parnassys
Vervolgonderwijs	VSO	SOM Today

Kennisteam

We vinden het belangrijk dat kennis door onze organisatie stroomt en dat mensen met elkaar leren. Bovenschools hebben we hiervoor Kennisteam en vakgroepen ingericht. De vakgroepen bestaan uit vakgenoten die met elkaar kennis delen en ontwikkelen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Intern Begeleiders en de orthopedagogen. De kennisteam bestaan uit deelnemers van verschillende disciplines die te maken hebben met het basisthema van het kennisteam en die met elkaar eveneens kennis delen en ontwikkelen. Er zijn kennisteam op gebied van:

- EMB
- Arbeidstoeleiding
- Autisme
- Gedrag
- Epilepsie
- Dagbesteding
- De Veilige School
- Innovatie

Kennisteam bepalen grotendeels zelf hun agenda en kunnen "in opdracht van" werken. Zij ondersteunen de hele organisatie met de kennis die zij doorgeven dan wel zelf ontwikkelen en verspreiden.

Sociaal emotionele ontwikkeling en leren

Wij bieden onze leerlingen een brede ontwikkeling. Cognitieve vakken, praktijkvakken, sport en cultuur en een aanbod op gebied van SEO en Leren leren. Elke school heeft op deze leergebied overstijgende vakken een aanbod. Alle leerlingen worden gevolgd in hun ontwikkeling en hun doelen staan in het Ontwikkelingsperspectief.

ICT is bij de Onderwijsspecialisten geen losstaand domein. ICT is de afgelopen geïntegreerd in ons onderwijsaanbod voor alle uitstroombestemmingen. Hiervoor zetten we bovenschools i-coördinatoren in die scholen hierbij ondersteunen. De ondersteuning is breed en de scholen voeren hier zelf de regie over. Zo kan elke school de inzet van ICT aanpassen op haar eigen leerlingen en medewerkers.

Sport en cultuur zijn geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod van onze scholen. Het onderdeel cultuur wordt de komende planningsperiode verder verankerd in ons onderwijsaanbod en in netwerken, zodat dit een grotere bijdrage gaat leveren aan het succes van onze leerlingen in hun dagelijkse leven.

4. Activerende leeromgeving

Een aansprekende en inspirerende leeromgeving biedt leerlingen optimale ontplooiingskansen.

De komende jaren verbeteren we de huisvesting die niet voldoet aan onze standaarden bijvoorbeeld voor de nieuw toetredende scholen. Ook passen we huisvesting en schoolomgeving aan, aan nieuwe onderwijsconcepten. Bijvoorbeeld om een praktischere invulling van het onderwijsaanbod te kunnen realiseren. Op meerdere plaatsen zijn we betrokken bij de ontwikkeling van integrale kindcentra. Door nauwe samenwerking met diverse partners uit onderwijs, zorg en kinderopvang, krijgen de leerlingen meer kansen om zich passend te ontwikkelen.

Voor een aantal scholen wordt nieuwbouw gerealiseerd. Zie hiervoor de schoolplannen van betreffende scholen.

Wij vertalen actief onze visie naar onderwijsaanbod en vervolgens naar gebouwen en leermiddelen.

5. Professional aan zet

Vertrouwen in en ruimte voor de professional zet deze in zijn kracht, waardoor hij met plezier zijn werk doet, tot ontwikkeling komt en verantwoording wil afleggen. Dit versterkt voortdurend de kwaliteit van ons onderwijs.

Vanuit onze sturingsfilosofie: sturen op waarden, hebben we de afgelopen jaren gebouwd aan onze professionele cultuur. Binnen de kaders van onze visie op onderwijs, krijgen professionals de ruimte. Onze waarden zijn hierbij leidend. Deze zijn uitgewerkt in ons Why, how, what-document.

We werken langs een aantal ontwikkellijnen aan de professionele cultuur. Deze zijn niet van tevoren uitgestippeld, maar ontdekt en ontstaan, door voortdurend met elkaar te reflecteren op waar we naartoe willen, hoe we dat willen en wat we daaraan gaan doen.

Planning en control

Onze jaarplancycclus is ons houvast om afspraken te maken en hierop te reflecteren. We voeren 2 keer per jaar met elke school het gesprek over hoe zij onze missie waar maken. Het jaarplan en onze waarden vormen de kaders voor alles wat de school dat jaar doet. Dit geldt ook voor de ondersteunende diensten en het bestuur.

Wanneer ontwikkelingen buiten de kaders raken, gaan we dit bij elkaar checken.

Groeien, ontwikkelen, leren

We hebben de ruimte om de goede dingen voor leerlingen te doen. Sommige van die zaken zijn beproefde methoden of middelen en werken prima onder de meeste omstandigheden. Sommige niet. In die gevallen gaan we zelf op zoek naar wat werkt voor een leerling, leerkracht, groep, school, directeur etc.

We geven elkaar de ruimte om te leren, fouten te maken en hierop te reflecteren. Feedback geven en ontvangen, elkaar aanspreken, durven uitproberen, verantwoordelijkheid geven en nemen, verantwoording afleggen. Het hoort allemaal bij het werken van de professional bij de Onderwijsspecialisten.

Leiderschap

Leiding en ruimte geven aan een organisatie van professionals is een hele kunst. Ons leiderschap vraagt om aan de ene kant goed te kunnen werken met systemen (financiën, wettelijke voorschriften, administratieve vereisten) en aan de andere kant te ontwikkelen en te groeien. De ene kant is "blauw" en vraagt vaak directe aansturing. De andere kant is "wit" en vraagt om ruimte voor inspiratie, creativiteit en leren. We sturen op waarden.

Van onze leidinggevenden vragen we dat ze deze twee kanten in balans houden en professionals optimaal de ruimte geven om hun werk goed te doen voor leerlingen.

De vorm waarin de school dit giet is grotendeels aan hen. We zien verschillende initiatieven in scholen om dit te realiseren bijvoorbeeld Stichting Leerkracht, de 5 rollen van de Leerkracht, werkklimaat onderzoek, Lead like a Champion en certificering norm Kwaliteit Speciaal Onderwijs.

De komende jaren gaan we Leiderschap verder samen ontwikkelen, nieuwe scholen hierin mee nemen en verankeren binnen de organisatie, door met elkaar hierover het gesprek te blijven voeren en verhalen te delen.

Kennis, scholing en training

Met de kennisteams hebben we in de vorige schoolplanperiode een mooie manier van kennisdelen gestart. Deze zullen zich door ontwikkelen.

Daarnaast is onze visie en beleid op scholing en training verder doorontwikkeld. Alle professionals hebben een brede basis en kunnen zich hierop verder ontwikkelen. Competenties zoals feedback geven, dialoog voeren, onderzoeken en reflecteren zijn en blijven uitermate belangrijk. Om aan zet te kunnen zijn als professional, heb je dit nodig. Als organisatie sturen we er actief op en ondersteunen we dat al onze medewerkers hier actief mee bezig zijn en beter in worden.

Elke school zet klassenbezoeken in om feedback te geven op pedagogisch en didactische vaardigheden van leerkrachten. Elke school legt vast hoe ze de kwaliteit van haar lessen meet en verbetert.

Dialoog

We komen verder door met elkaar in dialoog onze waarden in te vullen. We leren van elkaar wat we wel en niet bedoelen met professionele ruimte en professionele cultuur. We passen onze systemen aan, aan deze ruimte en we komen er met elkaar achter wat wel en niet werkt.

Dit zijn kleine evaluatie cycli die dagelijks in onze organisatie lopen en ervoor zorgen dat we samen blijven groeien.

Ondanks dat onze scholen hun eigen ruimte nemen, zien we ook de kracht van het grote geheel en voeren we dus ook veelvuldig gesprekken over "het bovenschoolse" en wat we samen doen en van elkaar kunnen leren. De komende schoolplan periode gaan we op zoek naar nieuwe manieren om dit zo creatief en effectief mogelijk organiseren.

6. Goed werkgeverschap

Creëren van een stimulerende werk- en leeromgeving, die de medewerkers in staat stelt om te groeien.

De professional aan zet hangt nauw samen met dit punt. Als werkgever faciliteren we dit vanuit goed werkgeverschap.

In ons vernieuwde IPB hebben we regelingen aangepast, zodat dit beter past bij het sturen op waarden en de ruimte geven aan de professional. We hebben geprobeerd alle regels en voorschriften zo goed mogelijk in te vullen en te vertalen zodat die ruimte er is of in ieder geval zo weinig mogelijk wordt ingeperkt.

De komende jaren gaan we werken met dit nieuwe IPB en evalueren waar het soepel loopt en waar het piept en kraakt.

Verzuim en werkdruk

Verzuim en werkdruk zijn een belangrijke zorg als het gaat om de professional en of deze zijn werk goed kan doen. Hiervoor hebben we voor elke school begeleiding op maat afgesproken. Zo kan elke school met ondersteuning van P&O analyseren waar oorzaken van verzuim liggen en hun oplossingen hiervoor zoeken. Uitwisseling van ideeën voor duurzame inzetbaarheid en bestrijding van werkdruk vindt plaats in intervisie sessie van scholen onderling. In de Planning en Controlcyclus is verzuim als kengetal en onderwerp van gesprek.



7. Gewaardeerd partner

Onze doelstelling (optimale ontwikkeling voor ieder kind) kunnen en willen we niet alleen realiseren. Om het ontwikkelingsperspectief van leerlingen optimaal te ondersteunen is samenwerking met in- en externe partners onontbeerlijk. Wederzijdse waardering is daar de basis voor.

Elke school heeft een schoolgids, die informatie geeft en verantwoording aflegt over waar zij voor staat, wat zij doet en welke resultaten zij realiseert. Scholen bewegen zich in een breed netwerk en stellen zich daarin altijd respectvol op naar partners.

De afgelopen periode is door passend onderwijs en andere maatregelen de omgeving sterk in beweging. We hebben ervaren hoe het is om als speciaal onderwijsorganisatie een plek te vinden binnen deze nieuwe ontwikkelingen. Ons uitgangspunt was lange tijd: wij kunnen alles, u vraagt wij draaien.

Evaluaties vanuit de Planning en Control cyclus laten ons zien, dat dit niet naar tevredenheid werkt. Op gebied van verzwarende van doelgroepen en het wegvallen van voorliggende voorzieningen of externe ondersteuning o.a. op gebied van jeugdzorg en de zeer grote tussentijdse instroom op veel van onze scholen, wordt het maximale van de scholen gevraagd. Alle zeilen moeten bijgezet worden, zowel op school als bij het bestuur. We zoeken naar oplossingen maar moeten wel keuzes maken, we kunnen immers niet alles.

De komende periode zullen we met name kijken naar of we een leerling kunnen bieden wat deze nodig heeft in combinatie met onze partners. We zullen kritisch zijn richting samenwerkingsverbanden voor wat betreft, opdracht en financiering. Deze zijn nu uit balans. Wij weten wat we kunnen bereiken met leerlingen. Hierin hebben we veel ervaring en zijn we specialist. Hiervoor zetten we mensen en middelen optimaal in en daarvan weten we hoeveel dat

kost. In de afstemming over de noodzakelijke benodigde middelen zijn we dan ook duidelijk. We onderbouwen goed wat we nodig hebben en gaan niet onderhandelen.

We treden samenwerkingsverbanden en partners zelfbewust tegemoet met wat we kunnen bereiken, wat dat vraagt van ons en onze partners en hoeveel dat kost.

8. Sociaal klimaat

We willen betekenisvol zijn voor onze leerlingen, wij maken het verschil.

Sociaal klimaat

Sociaal klimaat en werkklimaat zijn op een school van groot belang om te komen tot leren en om van te leren. Binnen onze scholen werken we actief aan een goed sociaal klimaat. Op al onze scholen worden jaarlijks sociaal klimaat onderzoeken gehouden. Hierbij zijn leerlingen en het team betrokken. De resultaten van het onderzoek zijn gekoppeld aan begeleiding van leerkrachten om het sociaal klimaat op school en in de klas te verbeteren op de punten uit het onderzoek. Landelijk nemen we deel aan het sociaal- en werkklimaat onderzoek van Hogeschool Leiden.

We zetten het sociaal klimaat onderzoek de komende schoolplanperiode voort en gaan de resultaten hiervan ook bovenschools verbinden middels kennisteams, scholing etc.

De Veilige School

Op gebied van veiligheid hebben we alle protocollen, regels en voorschriften bovenschools vastgelegd in wat wij noemen: de Veilige School. De vertaling hiervan wordt op schoolniveau gemaakt. Zo heeft elke school bijvoorbeeld vertrouwenspersonen en voert ze elke drie jaar een RIE uit (risico inventarisatie en evaluatie). Hierbij worden scholen voor het welzijnsdeel ondersteund door een bovenschools Coördinator Veilige School en op het fysieke veiligheidsdeel door de afdeling Facilitair beheer van de Centrale Diensten.

In de komende periode zullen we de Veilige School blijven uitvoeren en aanpassen aan nieuwe wettelijke verplichtingen. Aan het jaarlijkse belevingsonderzoek onder leerlingen uit de Wet Sociale Veiligheid wordt bij onze scholen uitvoering gegeven middels het hierboven genoemde sociaal klimaat onderzoek.

Privacy

We geven uitvoering geven aan de vernieuwde Europese privacy wetgeving. Wij hebben een Functionaris Gegevensbescherming Informatiebeveiliging en Privacy IVP), een Manager IVP en een platform IVP. Sinds 2017 hebben wij een week van de Privacy om leerlingen en medewerkers bewust te maken van privacy in hun eigen leer- en werkomgeving. Dit herhalen we elkaar jaar in de komende schoolplanperiode. Binnen ons onderwijsaanbod is van oudsher veel aandacht voor mediawijsheid voor leerlingen. Dit zetten we door. De bovenschoolse i-coördinatoren spelen hierin een belangrijke rol.

9. Wendbaarheid

De lijfspreuk van De Onderwijsspecialisten is "samen laten we elk kind groeien". Dit impliceert per definitie dat we continu wendbaar, flexibel zijn om de ondersteuning aan leerlingen te kunnen optimaliseren. Leerlingen leren ons de noodzaak tot wendbaarheid, waarbij we het beste van vandaag morgen inruilen voor het betere.

Wendbaarheid is de afgelopen planperiode met name belicht vanuit nieuwe doelgroepen leerlingen, die bij ons op school onderwijs zijn gaan volgen. Samen met partners spelen we in op de nieuwe vragen, die hierdoor ontstaan. In de toekomst blijven we deze vragen beantwoorden, maar durven we ook meer vragen te stellen. We weten wat we kunnen en ook wat niet. In het laatste geval zullen we duidelijker en eerder dan voorheen aangeven, wat een kind nodig heeft om bij ons op school te slagen. Dit betekent nog steeds dat we maximale wendbaar moeten zijn. Hoe wij dit doen met onze professionals is terug te lezen in goed werkgeverschap en de professional aan zet.

10. Leerlingparticipatie

De leerling is regisseur van zijn leven en daarmee van zijn leerproces. Daartoe dient hij in zijn eigen kracht te staan, zodat hij een volwaardige plek in de maatschappij kan innemen.

Die volwaardige plek wordt gekenmerkt door de begrippen, betekenisvol, waardigheid en gelukkig zijn. De weg ernaar toe vereist dat de leerling in zijn kracht gezet wordt, mag ervaren, zelf mag ontdekken en autonoom is.

Alle scholen van de Onderwijsspecialisten geven vorm aan leerlingparticipatie zoals dit past bij hun leerlingen, voorbeelden zijn een leerlingenraad, leerlingen die deelnemen aan sollicitatiegesprekken voor nieuwe collega's, leerlingen die zelf het schoolfeest organiseren, leerlingtevredenheidsonderzoek, het invoeren van een vorm van gepersonaliseerd leren. Ook doen alle scholen de komende jaren onderzoek naar hoe zij de leerling maximale regie kunnen geven over hun eigen leerproces.

2.3 Tot slot

De vorige schoolplannen zijn door al onze scholen apart van elkaar geschreven. De evaluatie daarvan is opgenomen in het schoolplan van de school. Voor een overall beeld verwijzen we u graag naar het Strategisch beleidsplan van De Onderwijsspecialisten.

In dit hoofdstuk hebben we omschreven wat wij als De Onderwijsspecialisten ambiëren en gaan doen. Maar er is meer ... Hierna kunt u voor De Fonkel lezen wat onze ambities zijn en hoe we dat in de periode van 2019-2022 willen realiseren. In de schoolgids van elke school kunt u zien, hoe wij daarin slagen.

HET SCHOOLEIGEN DEEL: DE FONKEL

3. EVALUATIE EN ANALYSE

Wat gebeurt er binnen en buiten De Fonkel

3.1 Vooraf

Voor de evaluatie en analyse van het vorige schoolplan (2016-2018) hebben we als basis de jaarplannen en de jaarverslagen van De Fonkel genomen. De evaluatie en analyse hebben we in twee delen uitgewerkt: extern (trends en ontwikkelingen) en intern. Bij de interne evaluatie en analyse gebruiken we de ordening van de tien domeinen van Totale Kwaliteit.

3.2 Trends en ontwikkelingen

We beschrijven hier een aantal ontwikkelingen en trends die we in onze omgeving zien en die van invloed zijn op De Fonkel. We maken daarbij een onderscheid in institutionele veranderingen, maatschappelijke trends en trends met betrekking tot de doelgroep.

Institutionele veranderingen

- Een belangrijke ontwikkeling vanaf 1 januari 2015 betreft de decentralisaties van de jeugdzorg naar de gemeenten, alsmede de afbouw van de AWBZ. Deels naar de Wet Langdurige Zorg (WLZ) en deels naar de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). De organisatie van Passend Onderwijs krijgt vorm in regionaal gevormde samenwerkingsverbanden. Voor scholen en besturen vraagt dit op meerdere domeinen steeds nadrukkelijker om regionale of lokale afstemming met uiteenlopende partners.
- Passend Onderwijs heeft de afgelopen jaren meer vorm gekregen en een hernieuwde positionering gevraagd van het speciaal onderwijs. Passend Onderwijs werkt aan de ambitie om te komen tot meer inkluderend onderwijs en de versterking van de gespecialiseerde onderwijsondersteuning binnen het regulier onderwijs. Daarmee ontstaan nieuwe vormen van specialistische ondersteuning en vervagen de grenzen tussen regulier en speciaal onderwijs. Zowel in het PO als het VO. Daarnaast betekent Passend Onderwijs voor scholen in het speciaal onderwijs ook het onderzoeken van samenwerkingstrajecten met onderwijsvormen zoals het speciaal basisonderwijs, het Praktijkonderwijs, het Leerwegondersteunend Onderwijs en de arbeidsgerichte stromen van het MBO (Entree-opleidingen). Een opdracht die samen met diverse partners in de nabije omgeving steeds meer vorm begint te krijgen.

Maatschappelijke trends

- Transparantie en verantwoordelijkheid heeft afgelopen periode nog meer betekenis gekregen. Transparantie wordt gevraagd met betrekking tot de inzet van de extra ondersteuningsmiddelen, zoals verantwoording over de besteding, effecten en kwaliteit. Maar ook de onderwijsinspectie vraagt om meer inzicht in de kwaliteitseisen die de school zelf stelt en de wijze waarop scholen gaan voldoen aan de basiskwaliteit.
- De invloed van technologie in de samenleving neemt nog steeds verder toe. Technologie verandert de manier waarop we communiceren, wonen, werken en recreëren. Het beïnvloedt niet alleen de manier waarop we leren en informatie verwerven, het beïnvloedt ons gehele leven. Daarbij bieden technologische hulpmiddelen meer mogelijkheden voor leerlingen en professionals tot:
 - leren op maat
 - leren op een andere locatie
 - individuele ondersteuning
 - verwerven, delen en onderhouden van kennis.
- In zijn algemeenheid is er in het speciaal onderwijs sprake van een personeelsbestand met een hoge leeftijdsopbouw. De komende jaren zullen in verband met pensionering veel directeuren, leraren en onderwijsondersteunend personeel het speciaal onderwijs gaan verlaten. Ondanks de ook krimpende markt, zal de druk op de arbeidsmarkt komende jaren nog verder toenemen. Zowel voor het PO als het VO is er komende jaren sprake van een lerarentekort. In het primair onderwijs wordt in 2027 een tekort van 11.000 leraren verwacht.

Trends met betrekking tot de doelgroep

- Er is sprake van een veranderende doelgroep in het speciaal onderwijs. Diverse leerlingen met behoefte aan specifieke ondersteuning, die voorheen het speciaal onderwijs bezochten, kunnen op dit moment (langer) binnen het regulier onderwijs ondersteuning ontvangen die op hun behoefte is afgestemd. Dit heeft tot gevolg dat de groep leerlingen die naar het speciaal onderwijs gaat overwegend een zeer complexe ondersteuningsvraag heeft. Bij de leerlingen die speciaal onderwijs volgen is sprake van een verzwaarde begeleidingsvraag. Er komen steeds meer kinderen op De Fonkel met (veelal zwaardere) psychiatrische problematiek. Leerlingen stromen ook vaker in op latere leeftijd vanuit het regulier onderwijs of het speciaal basisonderwijs (SBO). Mede vanwege hun problematiek hebben ze dan vaak al de nodige negatieve ervaringen opgedaan met het onderwijs. Het (te) late moment van overstappen naar het speciaal onderwijs maakt dat de problematiek voor de leerling heftiger is geworden en het langer duurt voordat een leerling weer aan leren toe kan komen. Voor de leerlingen met een complexere ondersteuningsvraag is ook in de nabije toekomst gespecialiseerde kennis en expertise nodig. Naast extra inzet en tijd van medewerkers, vraagt het om een verschuiving van onze expertise.
- Het aantal kinderen in Nederland neemt af. Hierdoor heeft het onderwijs in Nederland te maken met krimp. De omvang van de krimp loopt op de scholen van De Onderwijsspecialisten sterk uiteen. De verwachte uitstroom van een grote groep medewerkers naar pensioen is door het verhogen van de AOW-leeftijd uitgesteld. Alle scholen binnen De Onderwijsspecialisten vangen gezamenlijk de afnemende vraag naar medewerkers op. Dit heeft tot gevolg dat minder medewerkers een vast contract kunnen krijgen en meer gewerkt wordt met flexibele en tijdelijke inzet (van maximaal twee jaar). De Fonkel heeft de afgelopen periode als gevolg van een groeiende leerlingenaantal en Wet werk en zekerheid veel tussentijdse instroom van leerlingen en wisselingen in het team gehad. Dit brengt niet alleen onrust en onzekerheid met zich mee, maar legt ook een grote druk op het waarborgen van de onderwijskwaliteit.

3.3 Interne analyse: evaluatie schoolplan 2016 - 2018

In de interne analyse evalueren we de resultaten die we afgelopen beleidsperiode hebben gerealiseerd. Het betreft de periode van het schoolplan 2016 – 2018 en onze ambities. We baseren ons daarbij op de jaarplannen van 2016, 2017 en 2018, waarbij we als ordening de 10 domeinen van Totale kwaliteit gebruiken. Uit deze interne analyse komen de sterke en verbeterpunten van De Fonkel naar voren. De komende periode zijn we gericht op het werken aan onze verbeterpunten en het handhaven van onze sterke punten.

1. Ouderparticipatie

Leerlingen en hun ouders zijn onze belangrijkste partners. Ouders worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Betrokkenheid van ouders levert een positieve bijdrage aan het leerproces, ondersteunt ons bij de afstemming over opvoeding, houdt ons scherp bij het maken van keuzes en levert meerwaarde voor de school op. We hebben afgelopen jaren gewerkt aan het vergroten van ouderbetrokkenheid en het opnieuw neerzetten van een heldere structuur. We hebben onze doelstellingen met betrekking tot ouderparticipatie behaald. In het oudertevredenheidsonderzoek van 2016 gaven ouders aan meer betrokken bij de school te willen zijn. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van Ouderbetrokkenheid 3.0 van het CPS. Sinds schooljaar 2017-2018 voeren wij startgesprekken met ouders om ouderarrangementen vast te stellen. Dit hebben wij geëvalueerd en ouders en leraren vinden dit een prettige manier van communiceren. Daarnaast werken wij met 95% van de ouders met de app Schoudercom voor school-oudercommunicatie. Naast het nadrukkelijk betrekken van ouders bij het onderwijs aan hun kind, oriënteren wij ons op dit moment op de ouderparticipatie bij activiteiten binnen de school. Goede bijkomstigheid is dat dit werkdrukverlagend kan gaan werken voor het team.

Leerlingen zitten vaak langer in het regulier onderwijs. Het door het regulier onderwijs opgestelde ontwikkelingsperspectief komt niet altijd overeen met de haalbaarheid van de doelen en de uiteindelijke uitstroombestemming. Het is belangrijk dat ouders en school hierover voortdurend met elkaar in gesprek zijn.

2. Transitie

De afgelopen jaren hebben wij de leerlingenaantalopbrengsten natuurlijk geanalyseerd. In de tabellen vermelden we belangrijke kengetallen ten aanzien van de uitstroom en bestemming van De Fonkel.

(Eind)uitstroom (in %)	Resultaat 2015-2016	Resultaat 2016-2017	Resultaat 2017-2018
Aantal	41	33	33
Ander speciaal onderwijs	9,8 %	6%	16%
Voortgezet speciaal onderwijs	41,3 %	57%	48%
Regulier + speciaal basisonderwijs	19,5 %	22%	12%
Praktijkonderwijs	9,8 %	3%	6%
Vmbo basis/kaderberoepsgericht	2,5 %	0%	3%
Vmbo gemengd/theoretisch	9,7%	12%	12%
Havo/vwo	2,5%	0%	3%
Overig	4,9%	0%	0%

Bestendiging (in %)	Resultaat 1 oktober 2016	Resultaat 1 oktober 2017	Resultaat 1 oktober 2018	Schoolnorm
Bestendiging na 1 jaar	100%	100%	100%	75%
Bestendiging (in aantal leerlingen)	-	33	32	x
Niet bestendigd	0	0	0	x
Onbekend	0	0	0	x

Effectiviteit van het OPP	Resultaat 2016 - 2017	Resultaat 2017 - 2018	Norm (landelijk)
Uitstroom in gepland uitstroomprofiel (OPP)	100%	99%	75%

Bovenstaand overzicht laat zien dat wij de schoolstandaard goed in beeld hebben en daaraan voldoen. Ze vormen een bevestiging dat we voor onze leerlingen op de goede weg zijn.

We verwachten de komende jaren dat er relatief minder leerlingen uit gaan stromen in HAVO-/VWO en meer kinderen naar het Praktijkonderwijs. De ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen wordt complexer en het tot leren komen is steeds minder vanzelfsprekend. We willen hierop in ons aanbod anticiperen en onze didactische aanpak aanpassen om hen een passend aanbod te geven (meer gedifferentieerd werken). De komende periode steken wij hier verder op in. We kiezen ervoor om onze schoolnorm niet aan te passen, ondanks de goede bestendigingcijfers.

3. Onderwijskundige excellentie

Wij zien steeds vaker dat leerlingen met een veranderende en complexere ondersteuningsvraag instromen. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij beschreven hoe wij vormgeven aan passend en thuisnabij onderwijs voor deze leerlingen. Vanuit onze verantwoordelijkheid zoeken wij hiervoor de samenwerking op met externe partners. Zo hebben wij samen met Karakter 'BinK intensief' (Behandeling in de Klas) aan kunnen bieden. Het doel is hierbij het zelfstandig kunnen functioneren in de klas. Op dit moment vindt deze begeleiding alleen nog in ambulante vorm plaats en is Karakter niet meer gehuisvest in onze school. Dit op initiatief van Karakter.

Naast de cognitieve ontwikkeling besteden we structureel en planmatig aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling, zelfredzaamheid, zelfstandigheid en werkhouding. Onze leerlingen hebben hier vaak extra ondersteuning bij nodig. Bovendien hebben onze leerlingen een grotere kans op succesvolle deelname aan de maatschappij als we hun sociale competenties vergroten. Met het aanstellen van een gedragscoach is de pedagogische ondersteuning in de groepen versterkt. Zij zet in op het vergroten van de pedagogische vaardigheden van de begeleiding in de groep en schoolbreed. Ook biedt zij ondersteuning aan individuele leerlingen op sociaal-emotioneel vlak. Dit alles naar volle tevredenheid van team en leerlingen. De recent ingevoerde methoden Kwink (digitaal) en Rots en Water dragen bij aan de sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Dit alles doet recht aan burgerschapsvorming. Wij roosteren hiervoor een dag in de week een collega uit om de training aan de leerlingen te verzorgen. Verdere implementatie van deze methoden vanaf groep 5 krijgt zijn beslag in de komende periode. Jongere groepen blijven een psychomotorische training (pmt)- aanbod krijgen.

Binnen school hebben wij een structuurgroep (t/m groep 6) met leerroute 5 ingebed. Deze groep is voor internaliserende leerlingen met uitstroomprofiel Praktijkonderwijs. Het streven is om deze groep uit niet meer dan tien leerlingen te laten bestaan. Zij krijgen een meer gestructureerd aanbod met meer afwisselende momenten van

inspanning en ontspanning. Na de structuurgroep kunnen leerlingen naar de Plusgroep doorstromen. Het aanbod is hier meer gericht op schoolse vaardigheden. De intentie is om het onderwijs nog meer praktijkgericht vorm te geven. Door de afwezigheid van de directeur hebben wij hierbij een pas op de plaats gemaakt.

Naar aanleiding van de analyse van de onderwijsleerresultaten hebben wij onze methoden voor spelling en begrijpend lezen vervangen. We hebben naast de taal/leesspecialist ons specialisme op didactisch gebied recent uitgebreid met een rekenspecialist. Hij coacht leraren op de didactische vaardigheden. Daarnaast willen wij op termijn een nieuwe rekenmethode aanschaffen. Er zijn methoden in ontwikkeling met als uitgangspunt één strategie per week. Wij wachten deze ontwikkelingen af om daarna tot een definitieve keuze te maken (ambitie 2020).

In de afgelopen periode zijn wij steeds meer overgegaan van de standaarden van het regulier onderwijs naar meer onderwijs op maat. Wij hanteren hierin wel maximaal drie didactische niveaus; basis, verdiept en intensief. ICT speelt hierbij een steeds belangrijkere rol. Afgelopen jaren hebben wij sterk ingezet op de didactiek en de inzet van ICT bij ons onderwijs. Wij gebruiken digitale methoden voor diverse vakgebieden. In verscheidene groepen werken leerlingen hierbij met IPad en in vrijwel alle groepen met het Prowisebord. De inrichting van de ICT-leerpleinen is recent afgerond en biedt volop mogelijkheden voor het werken aan 21^{ste} -eeuwse vaardigheden en verder uitbouwen van het gepersonaliseerd leren. Onder andere in de medialessen en op de ICT-leerpleinen krijgt dit in alle groepen vorm. Wij willen de komende periode het accent leggen op het bestendigen van ons digitale aanbod. De implementatie van het werken op het ICT-leerplein, het werken aan 21^{ste} -eeuwse vaardigheden en de invoering van de nieuwe digitale methode 'Kwink' voor sociaal en emotionele ontwikkeling zijn dan speerpunten in de komende periode.

Niet alleen ICT-onderwijs, ook cultuureducatie biedt alle inspiratie voor het ontwikkelen van de 21^{ste} eeuwse vaardigheden. We werken samen met Cultuurmij Oost en Cultura in Ede om ons cultuuronderwijs betekenisvol en in samenhang met ons totale aanbod van met name SEO en Leren Leren een plek binnen ons onderwijs te geven. Het cultuuraanbod is nog niet goed van de grond gekomen. We hebben geleerd dat het essentieel voor onze leerlingen is om een goede pedagogische afstemming te hebben met de cultuuraanbieder. Een nog aan te stellen combinatiefunctionaris cultuur kan hieraan bijdragen. We hebben samen met andere scholen van De Onderwijsspecialisten een intentieverklaring met Cultura ondertekend voor de implementatie van ons cultuuraanbod binnen als buiten de school. We zien Special Heroes, al langere tijd ingebed in ons onderwijs, als sprekend voorbeeld. Leerlingen 'aangepast' mee laten doen aan vrijetijdsactiviteiten in onze samenleving is daarbij een ander doel op het gebied van burgerschapsvorming.

Onderwijsinspectie

In januari 2017 is De Fonkel door de onderwijsinspectie bezocht in het kader van een verificatieonderzoek. Dit maakte onderdeel uit van de pilot 4-jaarlijks bestuursonderzoek binnen nieuwe toezichtkader. In dit onderzoek is gebleken dat we goed samenwerken met organisaties die nauw bij ons onderwijs betrokken zijn. Ook de verantwoording over onze kwaliteit is volgens de onderwijsinspectie op orde. Een aandachtspunt betreft de verantwoording van de onderschrijding van onderwijstijd. Wij hebben ons rooster aangepast en voldoen hiermee aan de verplichte onderwijstijd. Naar aanleiding van het inspectiebezoek hebben wij ook ons protocol 'Melding en registratie van verzuim zonder geldige reden en voortijdig schoolverlaten' aangepast.

De Fonkel heeft haar kwaliteitszorgsysteem beschreven in 'Kwaliteitszorg' en het volledig ingebed in haar werkwijze. Borging van de kwaliteit is aanwezig en vraagt verder geen specifieke aandacht.

De Fonkel heeft op dit moment geen thuiszitters.

4. Activerende leeromgeving

We hebben de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in ICT in de klas. Inmiddels beschikken alle groepen over een digitaal schoolbord en hebben wij een groot aantal iPads. In de groepen 7 en 8 en de structuurgroep beschikken de leerlingen over eigen iPads. Onderzoeken naar het gebruik van ICT geven aan dat wij hierin succesvol zijn. De digitale leerpleinen dragen sinds dit schooljaar in belangrijke mate bij aan inspirerend onderwijs.

Recent heeft De Fonkel een interne verbouwing en opfrisbeurt gehad. Hiermee ondersteunt het gebouw de visie van De Fonkel op onderwijs: fonkelend onderwijs in een inspirerende leeromgeving. Eén van de lokalen was ingericht als instructielokaal met materialen om leerlingen een alternatief aanbod voor zelfstandig werken te geven buiten de

eigen groep om. Door ruimtegebrek is het lokaal nu in gebruik voor een groep en zijn de materialen in alle groepen ondergebracht. Dit heeft geen belemmerende invloed gehad op de doelstelling.

5. De professional aan zet

Inzet van pedagogische en didactische coaches vergroten de handelingsvaardigheden van het team. Intensieve klassenbezoeken van de directeur, de intern begeleider, de orthopedagoog en de ict-er versterken de competenties en de onderzoekende houding van de teamleden. De teamleden nemen verantwoordelijkheid voor eigen professionalisering zoals door deel te nemen aan kennisteams en intervisiemomenten. De directeur faciliteert hierin door structureel één dag per week een medewerker uit te roosteren voor het vervangen van de afwezige collega voor nascholing of deelname aan netwerken.

Teamleden beschikken allemaal over een iPad om onder andere via de app Klasbord onderling te communiceren; om digitaal kennis en ervaringen te delen. Daarnaast zijn intervisie en nascholing instrumenten om de ICT-vaardigheden van teamleden verder te vergroten. Het gebruik van de Ipads door collega's is nog niet op gewenst niveau. De afgelopen twee jaar kunnen we zien als een proefperiode.

Wisselingen in het team als gevolg van de grote flexibele schil hebben gezorgd voor veel nieuwe medewerkers. Dit heeft een nadelig effect gehad op het proces van 'de professional aan zet'. We zien gelukkig nu dat steeds vaker het team weer eigenaarschap heeft. Het bepalen van de inhoud en de organisatie van overleggen, het zelf oplossen van problemen en intervisie zijn hier mooie voorbeelden van.

We willen hierin in de komende tijd een volgende stap maken door de regie meer bij de teams te leggen bij de uitvoering van het beleid en zelf oplossend vermogen. Onze vergaderstructuur met geplande intervisiemomenten, studiecafés en teammomenten biedt hiervoor alle ruimte.

6. Goed werkgeverschap

2016 en 2017 waren uitdagende jaren voor De Fonkel. We hadden te maken met verzwarende problematiek, onstuimige groei, verbouwingen, moeite om vacatures goed in te vullen en ziekte in MT. Het effectief omgaan met deze druk vereiste een open en professionele dialoog, respect voor de eigenheid van alle betrokkenen. Dit is gelukt door het hebben van een sterk kernteam, een goede samenwerking met partners, een goed leerklimaat en betrokken ouders. De blijvende grote flexibele schil is punt van aandacht en zet de onderwijskwaliteit onder druk.

Jaarlijks evalueren wij ons taakbeleid (beschreven in de notitie 'Taakbeleid') en stellen het zo nodig bij. Wij zetten in op de talenten van onze medewerkers. Op deze manier borgen wij een evenwichtige taakverdeling. Ondanks dit taakbeleid ervaren medewerkers een hoge werkdruk. Het werkverdelingsplan en het inzetten van de werkdrukverlagende middelen bieden mogelijkheden om de beleefde werkdruk te verminderen.

In de planningsgesprekken van de gesprekcyclus leggen wij vast welke medewerker welke scholing doet. Scholing is gericht op individuele behoeften en in het licht van ons beleid. Hierbij vinden wij kennisdeling binnen onze school belangrijk. Sommige cursussen stellen wij verplicht. Zo hebben wij als eis dat nieuwe medewerkers de modules internaliserend en externaliserend gedrag volgen. Daarnaast is de Feitelijke Agressie en Communicatie Training (FACT) een jaarlijks terugkomende verplichting. De medewerkers in vaste dienst hebben nagenoeg allemaal de Master SEN. De onderwijsassistenten in vaste dienst hebben de scholing voor assistenten van Hogeschool Fontys in samenwerking met De Onderwijsspecialisten gevolgd.

We hebben de afgelopen planperiode twee keer een vlootschauw met de afdeling P&O gehouden. Door de voortdurende wisselingen in het team kunnen wij moeilijk op basis van de uitkomst beleid maken. We blijven de komende periode wel dit instrument inzetten om de kwaliteiten van het team in beeld te brengen.

Door ziekte van de directeur is de teamleider vanaf maart 2017 waarnemend directeur. Ze krijgt hierbij voor één dag mt- ondersteuning van een collega. Op dit moment is niet bekend wat mogelijke consequenties van de afwezigheid van de directeur voor de toekomst zijn.

De Onderwijsspecialisten financiert de inzet van de gedragscoach voor drie jaren buiten de formatie. De ervaring is dat haar inzet de kwaliteit van het onderwijs en het pedagogisch klimaat versterkt. De intentie is om haar na deze bijzondere bekostiging structureel op te nemen in de formatie.

Nieuwe medewerkers binnen De Fonkel krijgen het eerste jaar coaching van een ervaren collega. Daarnaast krijgen zij gelegenheid om het bovenschools introductieprogramma nieuwe medewerkers te volgen.

Personeel	Resultaat 2015	Resultaat 2016	Resultaat 2017	Resultaten 2018
Ziekteverzuim (in %)	5	4,25	3,35	4.46%
Ziekteverzuim meldingsfrequentie	1.38	1.03	1.01	0.80

We zien de afgelopen jaren tot 2018 een daling in het ziekteverzuim. Bij ons is ook bij het omgaan met het ziekteverzuim de professional aan zet. We werken met een verzuimkaart met overeengekomen richtlijnen voor 'wat te doen bij een ziekmelding'. Hierbij ligt de verantwoordelijkheid bij de medewerker en handelt hij conform de richtlijnen. We blijven ook in 2018 onder de norm van 5% van De Onderwijsspecialisten. We houden het ziekteverzuim nauwlettend in de gaten en zo nodig doen wij interventies om het volgens trend laag te houden.

7. Gewaardeerde partner

Om een meer praktijkgericht aanbod voor onze leerlingen in leerroute 5 te kunnen bieden, zoeken wij de samenwerking op met een zorgboerderij. Door afwezigheid van de directeur heeft dit echter nog niet plaatsgevonden. Dit willen wij in de komende periode op gaan pakken.

De buitenschoolse opvang Loofles BSO+ maakt geen gebruik meer van een ruimte binnen de school. Door de toename van het aantal leerlingen had De Fonkel deze ruimte nodig.

SIZA is onze samenwerkingspartner in de zorg. Zij bieden steeds meer leerlingen deze noodzakelijke ondersteuning bij het volgen van onderwijs. Gezien de verzwarende van de problematiek van onze doelgroep is de verwachting dat dit de komende periode niet minder wordt. Zowel met SIZA als Loofles BSO+ stemmen wij onze doelen af.

Onze school biedt onderdak aan een groep van Youké, specialistische hulpverlener, in de voorschoolse periode. Wij bieden een gezamenlijk aanbod en voeren observaties samen uit voor een zorgvuldige plaatsing binnen een so of sbo-setting. Dit verloopt naar ieders tevredenheid.

Voor een behandelgroep op het terrein van Karakter bieden wij observatieplekken (residentie plekken). Gezamenlijk stellen wij het onderwijsperspectief van het kind vast. De afgelopen periode zagen wij een terugloop van het aan plaatsingen. Op dit moment zijn er geen kinderen in de observatie.

Binnen het samenwerkingsverband Rijn & Gelderse vallei verzorgt De Fonkel trainingen op het gebied van sensorische informatieverwerking. Deze training bieden de betrokken logopedist en fysiotherapeut ook aan ons eigen team.

De Fonkel is actief betrokken bij de visitaties schoolondersteuningsprofiel van het samenwerkingsverband. Een leerkracht van de Fonkel bezoekt in dit verband andere scholen voor het uitvoeren van de visitatie. In oktober 2017 heeft er een visitatie op de Fonkel plaatsgevonden.

Op aanvraag voeren de teamleider, intern begeleider, leerkracht of gedragsdeskundige ook observaties binnen het samenwerkingsverband uit. Met als reden om samen met het samenwerkingsverband, het speciaal basisonderwijs en overige speciaal onderwijs scholen de best passende onderwijsplek voor de leerlingen te bepalen. Op dit moment zijn er geen aanvragen.

Na wat vertraging, kan een thuisnabij passend onderwijsaanbod in Wageningen van start gaan. De Fonkel doet dit in samenwerking met speciaal basisonderwijs De Dijk in Wageningen. Leerlingen zijn ingeschreven bij De Fonkel, die de personele inzet verzorgt. De implementatie heeft de komende periode onze aandacht.

Binnen De Onderwijsspecialisten heeft De Fonkel samen met enkele andere scholen een passender onderwijsaanbod voor een aantal leerlingen van De Brouwerij in Oosterbeek onderzocht. De keuze is gemaakt voor een ander school van De Onderwijsspecialisten.

De afgelopen jaren hebben wij ingezet op een goede samenwerking met sportverenigingen. We zijn trots op de goede resultaten op het gebied van sport & bewegen (Special Heroes)

8. Sociaal klimaat

We werken binnen onze school met het bovenschoolse protocol 'De Veilige School' en een schoolspecifiek veiligheidsplan. Sinds 2016 onderzoeken we twee keer per jaar het leerklimaat. Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen hoe leerlingen het leerklimaat (= de beleving van de sociale omgeving in de klas) op school ervaren. De uitkomst van het onderzoek Peer van der Helm/Hogeschool van Leiden geeft aan dat wij een uitstekend leerklimaat voor onze leerlingen hebben. Ondanks de hoge instroom van leerlingen in crisis en wisselingen in het team scoren wij op alle onderzochte items hoger dan de referentiegroep. Wij voelen ons samen verantwoordelijk voor het leerklimaat en ondersteunen elkaar bij de aanpak van leerlingen. Voor ons is het belangrijk dat nieuwe medewerkers hierin meegenomen worden. Om disruptief gedrag nog verder terug te dringen zetten wij de pedagogische coach en de FACT-training in.

Daarnaast doen we ook één keer per jaar onderzoek naar de perceptie van het werkklimaat onder de leerkrachten. De werkklimaatvragenlijst is afgenomen bij de medewerkers van De Fonkel. Het werkklimaatonderzoek biedt inzicht in factoren die van invloed kunnen zijn op het handelen van medewerkers. Het resultaat is de afgelopen periode van voldoende naar goed gegaan. Het onderzoek heeft het mt van De Fonkel inzicht gegeven in de behoeftes van het team ten aanzien van hun leidinggeven. Zij hebben hun inzet van mt en stijl van leidinggeven hierop aangepast. Dit heeft een positieve werking op het werkklimaat gehad.

Recent is één van de medewerkers opgeleid tot pestcoördinator. Op dit moment is zij het bovenschoolse pestprotocol schoolspecifiek aan het maken. De verwachting is dat dit eind van 2018 afgerond is.

9. Wendbaarheid

We konden tot voor kort een logopediste inzetten binnen ons aanbod. Door haar vertrek zijn wij ons aan het bezinnen op welke wijze wij logopedische ondersteuning in de toekomst willen bieden. Hierbij zijn de gestelde doelen van de TLV medebepalend.

Vanuit het samenwerkingsverband hebben wij dit jaar voor het eerst te maken gehad met een arrangement-bekostiging. Het samenwerkingsverband kent dit toe bovenop de bekostiging 'laag'. Dit betekent dat wij met minder financiën de noodzakelijke ondersteuning moeten kunnen bieden. Dit terwijl de steeds complexer wordende doelgroep intensievere ondersteuning vraagt. Dit vraagt de komende periode de aandacht.

10. Leerlingparticipatie

Iedere leerling is regisseur van zijn leven en daarmee van zijn eigen leer- en ontwikkelproces. Deze uitspraak vraagt van ons om leerlingen te begeleiden en in hun kracht te zetten, te laten ervaren, fouten te laten maken, te laten ontdekken. Dit doen wij door ons aanbod en onze aanpak steeds meer af te stemmen op de behoeften van de leerling. Bij punt 5 hebben wij dit uitgebreider beschreven.

In november 2018 vond de evaluatie plaats van de aanwezigheid van de leerling bij de gesprekken. De ervaringen van medewerkers en ouders zijn positief en we blijven onze leerlingen betrekken in het gesprek.

In het kader van de interne verbouwing, inrichting schoolplein en de centrale hal hebben alle leerlingen meegedacht. Ook bij de inrichting van de digitale leerpleinen hebben leerlingen een actieve rol gehad.

Bij de werving van een leraar voor een bepaalde groep hebben wij leerlingen mee laten denken over de vacaturetekst.

3.4 Sterkte en zwakte analyse van De Fonkel

Gezamenlijk zijn we tot de volgende sterke en zwakte punten van De Fonkel gekomen. De komende periode zijn we gericht op het werken aan onze verbeterpunten en het handhaven of uitbouwen van onze sterke punten.

STERKE PUNTEN

- Pedagogisch vaardig personeel; coachend en begeleidend optreden o.a. door inzet gedragscoach
- Betrokken en verantwoordelijke professionals; goede onderlinge afstemming team; ervaren gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opdracht van de school en hun eigen ontwikkeling
- Goed leer-/werkklimaat
- Voorwaarden zijn aanwezig voor een eigentijds onderwijsaanbod (digitale leerpleinen); werken aan 21^{ste} eeuwse vaardigheden
- Veranderend onderwijsaanbod afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerlingen; aanwezigheid van structuurgroep voor leerroute 5; naast theorie meer praktijkgericht onderwijs
- 'Rijk' onderwijsaanbod op het gebied van Vrije Tijd, Sport&Bewegen
- Goed geïmplementeerd systeem van kwaliteitszorg
- Veelzijdige samenwerking met diverse partners uit de zorg en het onderwijs

TE VERSTERKEN PUNTEN

- Leerlingen nog meer eigenaar van eigen leerproces en -omgeving
- Verdere invoering van het Gepersonaliseerd Leren door een hierop afgestemde samenstelling van de klassen en groepsoverstijgend werken
- Verder verbreden van het praktijkgericht onderwijsaanbod en het ict-aanbod
- Versterken van de didactische vaardigheden van teamleden; werken vanuit doelen, methoden zijn ondersteunend
- Kwalitatief goed aanbod op het gebied van Vrije Tijd, Cultuur
- Adequaat LVS (bovenschools traject)
- Stabiel team (verkleinen van de flexibele schil)
- Verminderen van de werkdruk
- Realiseren van een stabiel, voltallig mt
- Het inzetten van eigen expertise binnen het regulier onderwijs
- Een passende bekostiging voor de (soms steeds intensievere) onderwijsondersteuning van de leerlingen

4. AMBITIES EN SPEERPUNTEN

Onze gezamenlijke droom

4.1 Onze droom: waar willen we naar toe

In dit hoofdstuk geven we aan waar we als De Fonkel naar toe willen, wat ons wensbeeld is voor de toekomst. Zoals we in hoofdstuk 3 hebben geschetst, komen de nodige ontwikkelingen op het onderwijs en de samenleving af. De afgelopen planperiode hebben wij hard gewerkt aan om onze beleidsdoelen te realiseren. We zijn er trots op wat we hebben waargemaakt. Het is onze opdracht als onderwijsorganisatie onze leerlingen op te leiden voor een toekomst die we nog niet kennen. We willen blijven aansluiten aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en toekomstgericht onderwijs bieden.

De missie en visie van De Onderwijsspecialisten zijn voor ons leidend. In 2016 hebben wij het vertaald naar onze eigen school. Dit hebben wij beschreven in paragraaf 1.2 van dit schoolplan en wij blijven ons de komende jaren hiervoor onverminderd elke dag in zetten! Samen met onze leerlingen, ouders en belangrijke partners. In dit schoolplan hebben we onze beleidsvoornemens voor de komende vier jaar opgenomen. Het is vanzelfsprekend dat we regelmatig terug- en vooruitkijken om te weten of we nog steeds op de goede weg zitten. En als het nodig is gaan we op zoek naar gepaste antwoorden op onvoorspelbare ontwikkelingen.

Hieronder schetsen we ons toekomstbeeld van De Fonkel in 2022.

De Fonkel is een plek waar leerlingen en medewerkers elke dag met veel plezier naar toe gaan en zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor een fijne leer- en werkplek. De kwaliteit van het onderwijs krijgt een goede beoordeling. Niet alleen van de inspectie. Ook onze leerlingen, hun ouders, onze medewerkers en externe partners waarderen ons onderwijs in hoge mate.

De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Zij werken aan hun eigen doelen en begrijpen waarom zij met deze doelen bezig zijn. Zij hebben inspraak bij wat zij willen leren. Zij werken in hun eigen groep en groepsoverstijgend zoals bijvoorbeeld op het ICT-leerplein. Alle groepen werken met ICT-ondersteunende middelen. Het onderwijsprogramma is voor elke leerling op maat en is eigentijds, zowel theoretisch als praktijkgericht. Naast ICT-geletterdheid ontwikkelen onze leerlingen ook andere vaardigheden die nodig zijn voor de toekomst zoals samenwerken, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en creatief denken. We weten de verbinding te leggen tussen onderwijs, vrije tijd sport en cultuur, en burgerschap. Zo kunnen leerlingen actief deelnemen aan onze samenleving, nu en later.

De kracht van de medewerkers omvat kennis, vaardigheden en attitude om met onze leerlingen met een speciale onderwijsbehoefte te werken. De leerkracht heeft geduld, kan structuur aanbrengen, heeft oog voor individuele kinderen en is een pedagogische expert. Hij stemt instructie af op de onderscheidende niveaus. Hierbij zijn leerlijnen leidend en methoden ondersteunend. De leerkrachten voelen zich ondersteund door de pedagogische en didactische specialisten van De Fonkel en van De Onderwijsspecialisten. Van en met elkaar leren en samenwerken is een vanzelfsprekendheid. Hier hoort het voeren van de professionele dialoog bij. Met een stabiel team kunnen wij passende antwoorden geven op relevante ontwikkelingen en ons flexibel opstellen.

Ouders zijn bij het onderwijs aan hun kind nauw betrokken. Wij maken hier samen afspraken over aan het begin van elk schooljaar. Door actief betrokken te zijn bij diverse activiteiten, voelen zij zich nog meer verbonden met de school. We werken op professionele wijze samen met partners uit onderwijs, zorg, cultuur en sport aan het realiseren van de ambities van onze leerlingen. Onze expertise stellen wij beschikbaar voor het regulier onderwijs. Samen met onze partners werken wij aan waar mogelijk thuisnabij onderwijs. Dit kan op verschillende manieren vorm krijgen; binnen de muren van de eigen school of binnen het regulier onderwijs. Wij stemmen voortdurend het onderwijsaanbod af met onze collega-scholen binnen De Onderwijsspecialisten in de regio. Op deze manier kunnen wij samen elk kind laten groeien!

4.2 Beleidsvoornemens voor de toekomst

Om dit toekomstbeeld te kunnen realiseren, hebben we voor de komende jaren de volgende beleidsvoornemens (geordend langs de 10 domeinen van Totale kwaliteit) geformuleerd. Bij sommige domeinen doen we ten opzichte van de omschrijvingen in deel 1 (centraal deel De Onderwijsspecialisten) vanwege onze doelgroep iets specifiek. Dat hebben we dan bij desbetreffend domein aangegeven. In bijlage 3 is het concrete tijdpad van de beleidsvoornemens opgenomen.

1. Ouderparticipatie

Ondanks de positieve ontwikkelingen van afgelopen jaren blijft ouderbetrokkenheid voor ons een belangrijk aandachtspunt. We willen komende jaren nog meer inspelen op de behoeften van de ouders. Naast het borgen van de ouderbetrokkenheid bij het onderwijs aan hun kind en onze communicatie met ouders via Schoudercom, gaan wij onze eerste oriëntatie op ouderparticipatie bij activiteiten verder vorm geven.

2. Transitie

Leerlingen verlaten onze school als zij 12 á 13 jaar oud zijn. Het is onze opdracht om leerlingen te ondersteunen in hun (toekomstige) deelname aan de maatschappij en goed toe te rusten op het vervolgonderwijs. Wij gaan de komende jaren ons onderwijsaanbod nog meer afstemmen op het uitstroomprofiel en de individuele onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

3. Onderwijskundige excellentie

Aansluitend op wat wij hierboven beschrijven, en wij al aangegeven meer in te willen zetten op het gepersonaliseerd leren en gedifferentieerd werken. Dit om nog beter tegemoet te komen aan de individuele onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Leerlingen worden ingedeeld in een leerroute. Binnen de leerroute gebruiken wij leerlijnen en is de leerstof aangepast aan het niveau van de leerling. Methoden willen wij meer ondersteunend laten zijn aan het werken aan de doelen van de leerlingen. De leerstof werkt als middel om de leerling te laten leren, succes te laten beleven en om school leuk te vinden. We gaan de komende jaren werken aan een doorontwikkeling van ons didactisch aanbod op het gebied van rekenen. We passen de samenstelling van de groepen aan op de didactische mogelijkheden van de leerling.

We willen het onderwijs meer betekenisvol maken voor leerlingen en naast de theorie ook meer praktijkgericht gaan werken. Meer activerende werkvormen passen hierbij. Wij gaan hiervoor over de grenzen van onze school de verbinding in onze samenleving zoeken. Intensievere samenwerkingen met een zorgboerderij en met partners op het gebied van cultuur (volgens voorbeeld van Sport&Bewegen) zijn de beleidsvoornemens. Het aanstellen van een cultuurfunctionaris willen wij op termijn realiseren.

We wachten het bovenschools traject voor de invoering van een nieuw LVS af. Bij het beschikbaar komen gaan wij de invoering op onze school in ons beleid opnemen.

Visie op ICT en onderwijs

ICT is een belangrijk middel om de onderwijskwaliteit te verbeteren, kennis te delen onder andere met ouders en collega's en het ondersteunt het opbrengstgericht werken. Door onze recent ingerichte of nog in te richten ICT-leerpleinen kunnen we leerlingen nog meer op hun eigen niveau aanspreken en een meer gevarieerd en uitdagend didactisch aanbod geven. Het werkt motivatie verhogend. Leerlingen kunnen op deze wijze werken aan 21^{ste} eeuwse vaardigheden, zoals: instrumentele vaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en presentatievaardigheden. Het doorontwikkelen van ICT in ons onderwijs staat de komende jaren op de beleidsagenda met het accent op de implementatie van het werken op het ICT-leerplein en het werken aan 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

4. Activerende leeromgeving

Praktijkgericht onderwijs vraagt om een andere uitdagende leeromgeving. Bij vakken als wereldoriëntatie, rekenen en taal zien wij de samenleving als een kans om theorie en praktijk te verbinden. Wij hebben hierboven al voorbeelden genoemd hoe wij dat willen gaan doen. In onze school zijn de ICT-leerpleinen en bijvoorbeeld de keukens leerplekken die wij nadrukkelijker in willen gaan zetten bij ons onderwijs.

5. De professional aan zet

In de komende periode willen wij bij 'de professional aan zet' de ingeslagen weg vervolgen en een volgende stap maken door de regie meer bij het team te leggen bij de uitvoering van het beleid en zelf oplossend vermogen. De facilitering van medewerkers om deel te nemen aan nascholingsactiviteiten gaan wij structureel inzetten.

6. Goed werkgeverschap

Samen werken we dagelijks aan het creëren van een stimulerende leer- en werkomgeving, die medewerkers en leerlingen in staat stelt om te groeien. Wij zetten in op de kwaliteiten van de medewerkers en ondersteunen en coachen naar behoefte. Wij vinden het de komende periode belangrijk dat medewerkers hun ICT-vaardigheden versterken, passend bij de 21ste eeuwse vaardigheden en het werken op ICT-leerpleinen. Dit leren van medewerkers vindt in de dagelijkse praktijk bij het werken op ICT-leerpleinen plaats en nemen wij niet als beleidsvoornemen op. Een veranderende doelgroep vraagt om andere pedagogische en didactische kennis. Ook dit blijft onze aandacht houden. De inzet van de gedragscoach en didactische coaches willen wij daarom een structurele plek binnen onze formatie geven.

De komende periode blijven wij met het bestuur in gesprek over de grootte van onze flexibele schil en het verkleinen ervan tot een aanvaardbaar niveau. De norm van De Onderwijsspecialisten is 10%.

Bij de wervingen selectie van nieuwe medewerkers trekken wij intensief samen op met de afdeling P&O van De Onderwijsspecialisten.

Het werkverdelingsplan voeren wij in schooljaar 2019-2020 in.

We verwachten op niet al te lange termijn dat het mt weer voltallig is. Ook dit is een onderwerp van gesprek met het bestuur.

7. Gewaardeerde partner

We kunnen en willen niet alleen werken aan onze doelstelling: voor iedere leerling een volwaardige plek in de samenleving. Samenwerking met in- en externe partners is hiervoor cruciaal. Ook komende beleidsperiode gaan we samen met belangrijke partners werken aan extra of nieuwe mogelijkheden voor onze leerlingen. We richten in ons beleid de komende periode op de samenwerking met:

- Een zorgboerderij voor meer praktisch onderwijs
- Het samenwerkingsverband; inzet van onze expertise in het regulier onderwijs
- Het speciaal basisonderwijs De Dijk in Wageningen voor thuisnabij onderwijs
- Aanbieders op het gebied van cultuur voor educatie en een zinvolle vrije tijdsbesteding

Daarnaast gaan we ons onderwijsaanbod nog meer afstemmen met de andere scholen binnen de regio Arnhem/Ede van De Onderwijsspecialisten.

8. Sociaal klimaat

Veiligheid is en blijft een belangrijk uitgangspunt op onze school. Leerlingen hebben een klimaat van geborgenheid nodig om zich te kunnen ontwikkelen. De Veilige School en ons eigen schoolspecifiek beleid vormen voor ons een belangrijk kader en blijven we uiteraard uitvoeren.

Komende beleidsperiode blijven we de onderzoeken naar het leer- en werkklimaat afnemen en onze acties gericht inzetten op de uitkomsten van deze onderzoeken. Dit is geborgd in onze kwaliteitszorg.

De invoering van het schoolspecifieke pestprotocol is een beleidsvoornemen voor de kortere termijn. Verdere implementatie van de methoden Kwink (digitaal) en Rots en Water krijgen vanaf groep 5 hun beslag in de komende periode.

9. Wendbaarheid

Het is onze opdracht om samen met partners uit het regulier en speciaal onderwijs te blijven werken aan een passend aanbod voor leerlingen. We richten ons daarbij zowel op leerlingen die al op onze school zitten als ook op leerlingen in het regulier onderwijs als op een andere school voor speciaal onderwijs. Het zal duidelijk zijn dat voor het succesvol kunnen ontwikkelen en uitvoeren van een passend aanbod ook een wendbaarheid van medewerkers, kunnen beschikken over de vereiste expertise en flexibele inzet van financiën nodig zijn. In samenspraak met het bestuur willen wij de soms de te lage bekostiging vanuit de samenwerkingsverbanden met hen bespreekbaar maken.

Alle hiervoor genoemde thema's vragen om wendbaarheid. Wij blijven ons dan ook steeds afvragen of wij nog steeds het allerbeste voor onze leerlingen, ook voor die ene leerling, doen. Onze kwaliteitszorg ondersteunt ons in ons denken en handelen hierin.

10. Leerlingparticipatie

Om leerlingen meer eigenaar van hun eigen leerproces te maken willen wij gaan werken met een data- en doelenmuur. Hiervoor gaan enkele medewerkers op cursus om vervolgens de kennis te delen met het team. Dit is beleidsvoornemen voor de komende periode.

Binnen De Fonkel zijn wij samen verantwoordelijk voor het uitvoeren van gedragsafspraken. Wij willen leerlingen medeverantwoordelijk maken voor het elkaar aanspreken hierop. Dit gaan wij de komende jaren nadrukkelijk de aandacht geven.

We gaan net als de afgelopen periode leerlingen actief betrekken bij activiteiten als bij het werven van medewerkers. Deze leerlingparticipatie willen wij de komende jaren verder uitbouwen. Het installeren van een leerlingenraad geeft leerlingen de mogelijkheid om meer betrokken te zijn bij het beleid van de school. Wij willen onderzoeken of dit voor onze school mogelijkheden biedt.

In de nieuwe P&C-cyclus van De Onderwijsspecialisten vervangt een dialoogsessie het kwantitatieve onderzoek. In deze lijn gaan wij ook met onze leerlingen in gesprek over hun beleving van school op diverse terreinen.

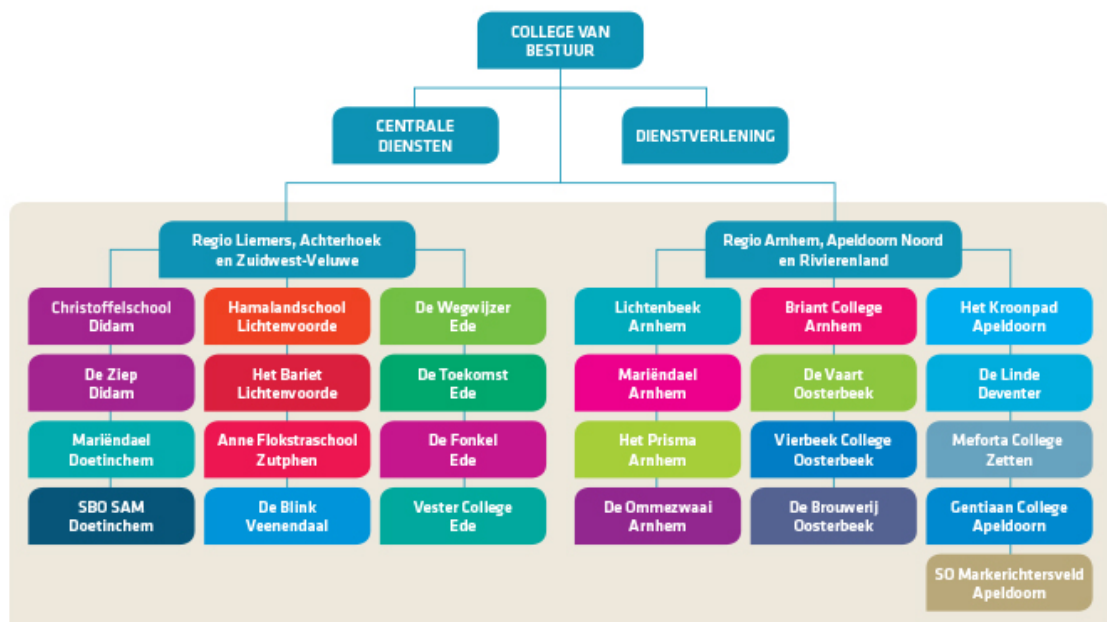
BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Schets van De Onderwijsspecialisten

De Onderwijsspecialisten bestaan uit meerdere stichtingen die samen een personele unie vormen:

1. Stichting ter bevordering van basisonderwijs, speciaal onderwijs, (voortgezet) speciaal en voortgezet onderwijs aan leerlingen met een beperking.
2. Stichting Orthopedagogische Onderwijsinstellingen Arnhem en omgeving.
3. Stichting Scholengemeenschap voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs De Brouwerij / Stg. (v)so De Brouwerij.

Het werkgebied van De Onderwijsspecialisten beslaat de regio's Arnhem, Stedendriehoek, Oost-Gelderland en Zuidwest-Veluwe.



BIJLAGE 2: Why how what 10 domeinen totale kwaliteit

	WHY	HOW	WHAT
1. Sociaal klimaat	Wij willen betekenisvol zijn voor onze leerlingen, wij maken het verschil.	Wij hebben aandacht voor elkaar en respecteren elkaar. Wij zijn duidelijk en spreken elkaar aan. Wij zijn betrouwbaar, reflecteren op ons eigen algemene gedrag en geven het goede voorbeeld. Maar ook wij mogen fouten maken. Wij zien alle leerlingen in hun eigenheid en hebben aandacht voor ieders ontwikkelproces, waarbij wij denken in kansen en niet in belemmeringen. Wij stimuleren eigen verantwoordelijkheid.	Minimaal 1x per twee jaar doen wij een veiligheids- en tevredenheidsonderzoek onder leerlingen, ouders, medewerkers en partners. Wij maken beleid m.b.t. voorbeeldgedrag, waarin op medewerkersniveau o.a. interview, een jaarlijkse 360 graden feedback, het stimuleren van innovatie en de continue dialoog met elkaar is opgenomen. Op iedere school is een leerlingenraad geïnstalleerd. Op basis van onze kernwaarden is een positieve cultuur binnen de school' zichtbaar en voelbaar. Wij vieren successen met elkaar!
2. Goed werkgeverschap	Creëren van een stimulerende werk- en leeromgeving, die de medewerkers in staat stelt om te groeien.	Ons personeelsbeleid is gebaseerd op een strategische visie op de toekomst. Daarin is er ruimte voor autonomie en ontwikkeling en worden medewerkers 'gezien en gehoord'. Onze organisatiestructuur- en cultuur is ondersteunend aan de professional. Wij zijn voortdurend in gesprek met onze professionals, geven hen vertrouwen en waarderen hen. Medewerkers voelen zich veilig en weten dat hun werkgever duidelijk en integer is. Wij streven een professioneel 'wij-gevoel' na.	Het 'gezien en gehoord' worden vormt de kern van de gesprekscyclus. Het elkaar aanspreken is hiervan een belangrijk onderdeel. Wij hebben een goed faciliterend personeelsbeleid, waarin o.a. gemeenschappelijk beleid op het gebied van interview, scholing, ontwikkeling managementtalent, duurzame inzetbaarheid en mogelijkheden voor mobiliteituitdaging en ruimte voor persoonlijk initiatief geborgd zijn. De financiële kaders en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn duidelijk.

	WHY	HOW	WHAT
3. Professional aan zet	Vertrouwen in en ruimte voor de professional zet deze in zijn kracht, waardoor hij met plezier zijn werk doet, tot ontwikkeling komt en verantwoording wil afleggen. Dit versterkt voortdurend de kwaliteit van ons onderwijs.	Als leidinggevend zijn wij faciliterend en stimulerend t.o.v. onze professionals. Wij blijven op onze handen zitten en zorgen er zo voor dat de professional de ruimte heeft om eigenaars te worden van zijn werk- en leerproces. Gezamenlijk geven wij betekenis aan onze collectieve ambitie, waarbij elkaars verschillen en kwaliteiten erkend en gekend zijn.	Als professionals nemen wij eigen initiatief en zijn we actief bezig met onze eigen ontwikkeling. Wij zijn voortdurend in dialoog met elkaar en zijn betrokken bij het concretiseren van het 'what' binnen onze eigen school/organisatie. Het is voor mij als professional duidelijk wat er op dit thema van mij verwacht wordt en wat ik van mijn leidinggevende kan verwachten.
4. Leerlingparticipatie	De leerling is regisseur van zijn leven en daarmee van zijn leerproces. Daartoe dient hij in zijn eigen kracht te staan, zodat hij een volwaardige plek in de maatschappij kan innemen. Die volwaardige plek wordt gekenmerkt door de begrippen betekenisvol, waardigheid en gelukkig zijn. De weg daar naar toe vereist dat de leerling in zijn kracht gezet wordt, mag ervaren, zelf mag ontdekken en autonoom is.	De leerling krijgt een coachende begeleider in een leeromgeving die hem helpt het zelf te doen, betekenisvol is en waarin keuzes te maken zijn. Het onderwijsaanbod is vanuit de vraag van de leerling geformuleerd en waarover hij de regie voert. Hij kent het doel en wordt gefaciliteerd om dat doel te bereiken. Het proces van leren verloopt van docentsturing via gedeelde sturing naar zelfsturing door de leerling.	De leerling laat d.m.v. toetsing zien welke doelen hij behaald heeft. Zijn eigen ontwikkeling kan hij 24/7 zelf volgen m.b.v. digitale ondersteuning. De groepeeringsvorm is divers maar zichtbaar, de rol van de leraar is die van coachend begeleider. Zowel de leeromgeving als de leermaterialen worden gekenmerkt door out of the box-denken.

	WHY	HOW	WHAT
5. Transitie	Onze leerlingen hebben het recht op eigenheid in hun toekomstige deelname aan de maatschappij en het is onze opdracht hen te ondersteunen in de weg daar naar toe.	Door te doen waar wij als speciaal onderwijs voor zijn: het vergroten en toepassen van het handelingsrepertoire door de totale ontwikkeling en mogelijkheden van de leerling als uitgangspunt te nemen.	Daar waar mogelijk wordt op 10-jarige leeftijd het type vervolgonderwijs vastgesteld. Er is samenhang en afstemming tussen het so, vso en regulier onderwijs. Zodra een leerling binnen het vso start wordt het OPP vertaald in een aan de toekomstige uitstroom gerelateerd competentieprofiel. Zo krijgen de leerlingen een transitiedocument, met als doel hen te begeleiden naar een passende plek in de maatschappij.
6. Actieve fysieke leeromgeving	Een aansprekende en inspirerende ('vette') leeromgeving biedt leerlingen optimale ontplooiingskansen. Een school is méér dan een gebouw alleen.	Onze scholen stralen uit dat zij anticiperen op uitstroomrichtingen en zijn veilig, flexibel, motiverend en op maat voor leerlingen.	Iedere schooldirecteur heeft een visie op huisvesting en weet deze te vertalen naar de functionele eisen van het schoolgebouw. Tevens heeft hij inzicht in de exploitatie. Onze schoolgebouwen dienen bij voorkeur multifunctioneel en duurzaam te zijn. Bij nieuw- of verbouw is geregeld wie inspraak op de inrichting heeft en uiteraard zijn onze scholen passend bij de doelgroep.

	WHY	HOW	WHAT
7. Gewaardeerde partner	Onze doelstelling (optimale ontwikkeling voor ieder kind) kunnen en willen wij niet alleen realiseren. Om het ontwikkelingsperspectief van leerlingen optimaal te ondersteunen is samenwerking met in- en externe partners onontbeerlijk. Wederzijdse waardering is daar de basis voor, de daarvoor noodzakelijke attitude staat daarin primair.	Hiervoor is noodzakelijk dat wij buiten bestaande eigen kaders denken en proactief de samenwerking zoeken, met waardering voor onze partners. Dit vraagt om een nieuwsgierige en open blik en de wil om op basis van gelijkwaardigheid mee te willen denken met ook het belang van onze partners: het gaat om geven en nemen, win-win is uitgangspunt. Dit vraagt om strategische planning m.b.t. het relatiebeheer, waarin enerzijds het actief betrekken van partners, anderzijds het zichtbaar maken van onze expertise belangrijke elementen vormen.	Iedere school heeft beleid m.b.t. relatiebeheer, waarin de wijze van samenwerking en het wederzijds belang daarvan beschreven staan. Onderdeel daarvan is het ontplooiën van aantoonbare gezamenlijke, maar op maat gerichte activiteiten met partners. Cyclische beleidsafspraken over verantwoordelijkheid, gewenste resultaten, communicatie, inhoudelijke meerwaarde, etc. staan beschreven.
8. Wendbaarheid	De lijfspreuk van De Onderwijsspecialisten is 'Samen laten we elke leerling groeien'. Dit impliceert per definitie dat wij continu wendbaar, flexibel zijn om onze ondersteuning aan leerlingen te kunnen optimaliseren: leerlingen leren ons de noodzaak tot wendbaarheid, waarbij we het beste van vandaag morgen inruilen voor het betere.	Bij alles stellen we ons de vraag of het bijdraagt aan de stip op de horizon. We verleggen de koers als de omstandigheden erom vragen, wij kleuren buiten de lijntjes als dat nodig is.	Samen maken we zichtbaar hoe wendbaarheid eruit ziet, b.v. door het maken van filmpjes waarin een leerling zijn/haar stip op de horizon laat zien. Wendbaarheid dient binnen alle andere thema's herkenbaar te zijn, is een kernwaarde. Check voortdurend in evaluaties of wij werkelijk zo wendbaar zijn binnen onze uitgezette trajecten voor leerlingen. Maak leerling onderdeel van onze vraagstukken!

	WHY	HOW	WHAT
9. Onderwijskundige excellentie	Wij willen het maximale uit de leerling halen en ondersteunen hem daarbij. De leerling is eigenaar van zijn leerproces en samen denken wij in mogelijkheden.	Wij durven eigenwijs en creatief te zijn, denken altijd in mogelijkheden en buiten de gebaande paden. Ambitieuze doelen vanuit OPP. Wij zijn gericht op de brede ontwikkeling van de leerling en op het vergroten van toekomstige vaardigheden.	Wij leveren maatwerk en zijn flexibel in ons aanbod. Onze leerlingen zijn betrokken, ondernemend en nieuwsgierig. De leerkrachten zijn vasthoudend, stimulerend en creatief. Vanuit een onderzoekende houding stelt de leerkracht zich vragen over zijn eigen handelen en over wat leerlingen moeten leren. Elke dag zien we kansen en wij gaan door waar anderen stoppen.
10. Ouderbetrokkenheid	Samen laten wij uw kind onvoorwaardelijk groeien.	Ondanks de vaak fysieke afstand zijn wij in het contact met ouders nabij. Wij betrekken ouders actief en zijn met hen in dialoog over de wederzijdse verwachtingen. Onze houding t.o.v. ouders is positief en op basis van gelijkwaardigheid, met respect voor elkaars rol. Ouders voelen zich welkom op school: we zijn laagdrempelig, de school is een ontmoetingsplaats, waar we elkaar informeren en samen kansen zien.	Wij maken optimaal gebruik van de (o.a. digitale) mogelijkheden om met ouders te communiceren: website, social media, contactavonden, bellen, etc. Iedere twee jaar evalueren wij de tevredenheid van ouders. Zowel bij aanname als het OPP is er bij ouders en school volstrekte duidelijkheid over de wederzijdse verwachtingen, ook m.b.t. de opbrengsten.

BIJLAGE 3: Tijdpad domeinen en beleidsvoornemens Totale kwaliteit

Domein 1: Ouderparticipatie	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. De oudercommunicatie (ouderarrangementen en werken met Schoudercom) is geborgd.				
2. Ouders zijn actief betrokken bij de verschillende feestelijke activiteiten en participeren in de daarvoor opgerichte werkgroepen.				

Domein 2: Transitie	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
Zie bij domein 3 Onderwijskundige Excellentie				

Domein 3: Onderwijskundige Excellentie	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Alle leerkrachten werken volgens de leerlijnen aan de doelen van de leerlingen, methoden en de samenstelling van de groepen zijn ondersteunend.				
2. Cultuureducatie is structureel onderdeel van het onderwijsprogramma.				
3. Het praktijk aanbod voor leerroute 5 is onderdeel van het onderwijsprogramma.				
4. Groepen 1 t/m 5 werken binnen de leerlijn met een nieuwe rekenmethode.				
5. Groepen 6 t/m 8 werken binnen de leerlijn met een nieuwe rekenmethode.				
6. Alle leerlingen werken structureel op het ICT-leerplein aan 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden.				
7. We werken met een nieuw bovenschools LVS.	In afwachting van bovenschools traject			

Domein 4: Activerende leeromgeving	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Alle leerlingen nemen actief deel aan het cultuurprogramma binnen en buiten de school/schooltijd in samenwerking met cultuuraanbieders.				
2. Leerlingen van leerroute 5 leren in de praktische omgeving van de school (keuken) en een zorgboerderij.				

Domein 5: De professional aan zet	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Alle medewerkers ontwikkelen voortdurend hun ICT-vaardigheden in de dagelijkse werkpraktijk.				
2. Het eigenaarschap van medewerkers is aantoonbaar vergroot bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid en in het zelfoplossend vermogen.				
3. Alle medewerkers ervaren ruimte in tijd voor nascholingsmogelijkheden door een goede facilitering.				
4. Alle medewerkers stemmen hun pedagogisch handelen af op de ondersteuningsbehoeften van de veranderende doelgroep.				
5. Alle medewerkers stemmen hun didactische vaardigheden af op het niveau van de leerling.				

Domein 6: Goed werkgeverschap	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. De gedragscoach heeft een structurele plek binnen de formatie.				
2. De meerwaarde van de rekenspecialist heeft zich bewezen en het is duidelijk of zij organisatiebreed (De Onderwijsspecialisten) ingezet kan worden.				
3. De Fonkel beschikt over een voltallig mt.				
4. Het team werkt volgens het werkverdelingsplan.				
5. Er is een cultuurfunctionaris aangesteld.				

Domein 7: Gewaardeerde partner	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Er is een structurele samenwerking met een zorgboerderij.				
2. De Fonkel werkt actief samen met het samenwerkingsverband door inzet van expertise en het bieden van observatieplekken en onderzoekt de mogelijkheden om dit uit te bouwen.				
3. De Fonkel werkt actief samen met Youké door inzet van expertise en het bieden van observatieplekken.				
4. Leerlingen uit Wageningen krijgen thuisnabij onderwijs binnen de so-groep van sbo De Dijk.				

Domein 8: Sociaal klimaat	2019	2020	2021	2022
----------------------------------	------	------	------	------

<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Teamleden en leerlingen werken met het schoolspecifieke pestprotocol.				
2. Alle leerlingen werken met de methode 'Kwink'.				
3. Leerlingen met een hulpvraag op sociaal en emotioneel gebied krijgen werken met de methode 'Rots en Water'.				

Domein 9: Wendbaarheid	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Leerlingen krijgen een op hun ondersteuningsbehoefte afgestemde bekostiging (TLV en arrangementen).				

Domein 10: Leerlingparticipatie	2019	2020	2021	2022
<i>Beleidsvoornemens</i>				
1. Leerlingen participeren in de school-ouder-kind gesprekken.				
2. De leerlingen spreken elkaar aan op gedragsafspraken binnen de school.				
3. De betekenis van een leerlingenraad voor De Fonkel is onderzocht. Er is een keuze gemaakt voor het wel of niet installeren van de leerlingenraad.				
3. De participatie van leerlingen bij schoolse zaken is verder uitgebouwd onder andere door met hen de dialoog te voeren.				
4. Leerlingen zijn meer eigenaar van hun eigen leerproces onder andere door het werken met een data- en doelenmuur.				