



VERSCHIL MAG ER ZIJN....!

SCHOOLPLAN 2023-2027

SBO de Fontein
Schoutenring 32
5981 DS Panningen
Telefoon: 077 – 3071489
info@sbofontein.nl
www.sbofontein.nl

Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
1. Wij zijn.....	2
Leerlingpopulatie	3
2. Relevante ontwikkelingen.....	4
3. Onderwijs & ondersteuning	6
Schoolklimaat en veiligheid	8
Ondersteuning.....	9
4. Kwaliteitszorg en -borging	11
5. Personeelsbeleid.....	12
6. Organisatie.....	14
7. Planning op hoofdlijnen	15
Documenten.....	17

Inleiding

Fijn dat u interesse heeft in ons schoolplan “Verschil mag er zijn!”. In dit schoolplan beschrijven wij onze visie op de onderwijskwaliteit van onze school; wat zijn onze ambities ten aanzien van het onderwijs aan onze leerlingen voor de periode 2023-2027 en op welke manier verwachten wij deze te bereiken.

Bij het opstellen van dit schoolplan zijn we uitgegaan van de basiskwaliteiten die door het ministerie van OCW zijn vastgesteld.

Er is gekozen voor een compact schoolplan dat is gekoppeld aan een doel- en resultaatgericht schoolverbeterplan voor twee jaar. In dit schoolplan verwijzen we meermaals naar bestaande borgings-documenten, websites of www.scholenopdekaart.nl. Op deze wijze voldoen we aan de uitwerking van de wettelijke planverplichtingen.

Er is gekozen om eerst aan te geven waar we als Stichting Prisma voor staan. Dit is opgenomen in de blauwe kaders en is overgenomen uit het strategisch beleidsplan “Durf verschil te maken”. Daaronder staat de doorvertaling van SBO de Fontein in de oranje kaders. Zo laten we de verbinding zien maar ook onze eigenheid als school.

We gebruiken dit plan om, als team en in samenspraak met de MR van onze school, richting, sturing en praktische handvatten (o.a. via schoolverbeterplannen) te geven aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Voor verdieping en verdere uitwerking benoemen we op de laatste bladzijde de documenten die hier aan bijdragen.

Wij wensen u veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,
Gerty van Loon
Ad interim directeur

1. Wij zijn.....

Missie

Prisma maakt de samenleving zinvol mooier door betekenisvol onderwijs. Binnen Prisma scholen leren kinderen leren, leven en samenleven.

Visie

Voor ons is een school een veilige oefenplaats, waarin kinderen een fundament aangeboden krijgen om te leren omgaan met het leven. Als onze maatschappelijke opdracht zien wij de ontwikkeling van het potentieel van alle kinderen. We creëren gelijke kansen door ongelijke behandeling, onder het motto "durf verschil te maken".

Onze scholen staan open voor alle kinderen en het onderwijs gaat uit van gelijkwaardigheid en respect voor de ander. Onze kinderen leren leven in onze samenleving op grond van eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens anderen. Wij bevorderen pluriformiteit en handelen vanuit respect voor de verschillen in pedagogische en didactische identiteit van de afzonderlijke scholen.

Prisma is een betrouwbare en stabiele organisatie waar medewerkers gezien worden, zich gewaardeerd voelen en kansen krijgen zich te ontwikkelen. Prisma is ook een lerende organisatie; wij maken gebruik van elkaars kwaliteiten en expertise. Iedereen kan en mag een fout maken. Dat we daarvan leren is belangrijk.

Kernwaarden

Geluk/plezier Authenticiteit Transparantie Veiligheid Vertrouwen

Pijlers

Binnen Prisma:

- benaderen we elkaar ongelijk om gelijke kansen te creëren;
- werken we aan de brede ontwikkeling van kinderen;
- is iedereen veilig en hebben we oog voor elkaars welbevinden.

Kijk voor het hele strategisch beleidsplan op: www.prisma-spo.nl

SBO De Fontein is een school voor speciaal basisonderwijs die wil voldoen aan de specifieke ondersteuningsbehoeften van kinderen van 6 t/m 12 jaar in de gemeente Peel en Maas. SBO de Fontein is in een school met ongeveer 55 leerlingen en ligt in de wijk de Riet in Panningen. We zitten onder een dak met OBS FavoRIET, Hoera Kindercentra en PSW-ontwikkelgroep de Ballon.

Ons motto is: **"Samen waar het kan en apart waar nodig."**

Missie:

Het 'hele' kind helpen zichzelf compleet te maken/leren het optimale uit zichzelf te halen vanuit de kernwaarden veiligheid, eigenheid en verantwoordelijkheid. Het onderwijs op SBO De Fontein kenmerkt zich met name door een sterk pedagogische benadering: kindgericht, een duidelijke structuur en organisatie en extra aandacht voor het opdoen van succeservaringen.

Visie:

Op onze school leren we van elkaars verschillen en is ieder kind uniek. Door ons **motto "samen waar het kan en apart waar nodig"** ontstaat er bij de leerlingen een bewustwording in het hebben van verschillende ondersteunings-, en ontwikkelingsbehoeftes. Kinderen krijgen inzicht in hun eigen en elkaars kwaliteiten. Ons doel is om die kwaliteiten van de kinderen te helpen ontdekken zodat ze als persoon kunnen groeien en leerstappen kunnen zetten.

Kernwaarden:

Veiligheid: Op SBO de Fontein voelt iedereen zich welkom. Ieder kind voelt zich gezien en gehoord. Daarnaast is er rust, structuur en duidelijkheid. Dit alles is de basis om je te ontwikkelen.

Eigenheid: Op SBO de Fontein mag iedereen zijn wie hij is. Iedereen is anders en dit is oké. Ieder kind leert zichzelf kennen met zijn eigen kwaliteiten. Dit is een eigen leerproces dat wordt ontwikkeld.

Verantwoordelijkheid: Op SBO de Fontein neemt ieder verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces, voor de omgang met elkaar en met de omgeving. Er wordt uitgegaan van de intrinsieke motivatie van eenieder. Je bent kritisch naar jezelf en durft fouten te maken. Dit helpt je verder in je ontwikkeling.

Leerlingpopulatie

Stichting Prisma: 10 basisscholen en een school voor speciaal basisonderwijs in de gemeente Peel en Maas. Circa 200 personeelsleden werken samen aan het onderwijs voor ruim 1.700 kinderen. Doel: het verzorgen van openbaar, bijzonder en algemeen bijzonder primair onderwijs aan kinderen uit Peel en Maas en omstreken.

Wij streven naar geografische schoolnabijheid voor alle kinderen en houden derhalve in alle kernen van de gemeente Peel en Maas scholen in stand.

Kort statistieken Peel en Maas:

- In 2022: ruim 44.000 inwoners
- In 2021: 10 baby's geboren op 1.000 inwoners
- 73 % Koopwoningen en 27% huur- en overige woningen
- In 2022: 87,52% autochtoon, 8,43% met een westerse migratieachtergrond en 4,05% met een niet westerse achtergrond
- Opleidingsniveau van de mensen in Peel en Maas: laag opleidingsniveau 30%, middelbaar opleidingsniveau 46% en hoog opleidingsniveau 24%
- 3% Van de huishoudens onder of op rond het sociaal minimum

Statistieken Prisma scholen:

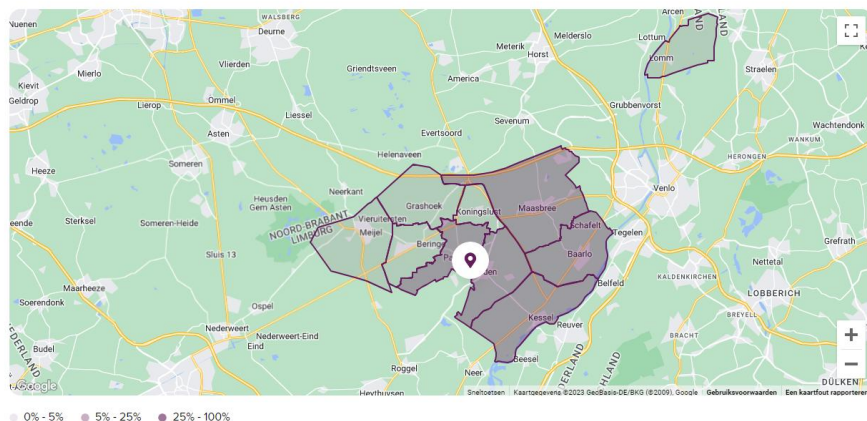
- 7 van de 11 scholen hebben minder leerlingen dan het landelijk gemiddelde (215)
- De gemiddelde schoolweging van onze scholen valt in het landelijk gemiddelde, wat wil zeggen dat onze kinderen gemiddelde eindopbrengsten kunnen halen
- De gemiddelde schoolspreiding van onze scholen valt in het landelijk gemiddelde. Dat wil zeggen dat het verschil tussen kinderen onderling op de meeste scholen gemiddeld is
- 2,7% van de kinderen gaat naar de SBO (inclusief grensverkeer)
- 1,3% van de kinderen maakt gebruik van het arrangement van de topklas (HB)
- 0,7% van de kinderen maakt gebruik van de taalklas
- In 2022 zijn 29 TLV's afgegeven (toelating voor S(B)O); indicaties en herindicaties)
- Doorstroom kinderen in 2022: 7,5% <VMBO, 51% VMBO, 40,7% >VMBO-T

SBO de Fontein ligt centraal gelegen tussen Panningen en Helden. We zitten in hetzelfde gebouw als de midden- en bovenbouw van OBS de FavoriET. Beide scholen behoren tot Stichting Prisma. In het naastgelegen gebouw bevinden zich de onderbouw van OBS FavoriET, Hoera kindercentra en de PSW Ballongroep (groep voor kinderen met een achterstand). Dit schooljaar is gestart met de voorbereidingen voor een nieuwbouw (een nieuw gebouw tussen de beide gebouwen in). Naar op dit moment bekend is, zal de bouw naar alle waarschijnlijkheid medio 2026 gereed zijn.

In de omgeving van de school zijn een park, een grote speelplaats met toestellen en een grasveld. Leerlingen van de Fontein maakt tijdens de gymlessen gebruik van een verderop gelegen sporthal.

Leerlingen kunnen op De Fontein geplaatst worden als ze een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) hebben. Leerlingen die nu op de Fontein zitten komen voornamelijk uit de gemeente Peel en Maas.

Waar wonen de leerlingen van deze school? ⓘ



Leerlingen komen op verschillende manieren naar school: zelfstandig, onder begeleiding van ouder(s) of met de taxi. Ieder jaar wordt opnieuw beoordeeld of leerlingen in staat zijn om zelfstandig naar school te reizen. Hier ziet de gemeente op toe, die het taxivervoer ook bekostigt.

SBO de Fontein is de enige school voor speciaal basisonderwijs (SBO) school in de omgeving en is gekoppeld aan Prisma. Hierdoor maken we het mogelijk om meer thuisnabij onderwijs aan te bieden voor kinderen uit de verschillende dorpskernen.

Jaarlijks worden de kenmerken van de leerlingen die op de Fontein zitten in kaart gebracht. Deze gegevens worden meegenomen in de schoolontwikkeling; zo weten we waar we als school prioriteiten en accenten kunnen leggen. Het aantal leerlingen op de Fontein bedraagt dit schooljaar 59. Volgens de prognose verwachten we dat er de komende schooljaren rond de 60 leerlingen onderwijs blijven volgen binnen het SBO.

Op basis van onze leerlingpopulatie en wat wij belangrijk vinden, hebben wij voor de komende periode de volgende speerpunten vastgesteld;

- Een zichtbare plek creëren voor leerlingen, ouders, partners en Prismacollega's in het nieuwe Kindcentrum de RIET (imago).

Mrt 25: De bouw KC de Riet is gestart. De verwachte verhuisdatum is april 2026

- Nauwe samenwerking bewerkstelligen tussen de diverse partners in en buiten KC de RIET(bijvoorbeeld: gezamenlijk aanbod in naschoolse activiteiten, groep- en school overstijgende activiteiten, doorgaande lijn tussen de diverse huisgenoten).

Mrt 25: De samenwerking met de FavoRIET komt van de grond door het steeds meer gezamenlijk oppakken van activiteiten die op de jaarplanning staan. De samenwerking met de andere partijen zal in april 2025 verkend worden op het leidinggevende niveau zodat bij de start van het gebouw meteen op een juiste wijze samengewerkt kan worden

2. Relevante ontwikkelingen

Kansengelijkheid

Wij zien grote verschillen in onze samenleving. Binnen Prisma verwachten we van alle kinderen veel en doen wij ons uiterste best gelijke kansen te bieden door kinderen ongelijk te behandelen.

Arbeidsmarkt

Het landelijke lerarentekort neemt toe. Wij worden dus uitgedaagd om creatieve oplossingen te bedenken met betrekking tot ons personeelsbeleid.

Inclusie

Scholen/besturen hebben zorgplicht. Binnen Prisma hanteren we het uitgangspunt dat het onderwijs aan een kind inclusief is als zo optimaal mogelijk aan alle basisbehoeften (relatie, competentie en autonomie) voldaan wordt. Of inclusie kan, is sterk afhankelijk van de mate waarin de school kan voldoen aan de (onderwijs- en ondersteunings)behoeften van het kind.

Kinderopvang

Al jarenlang wordt er gesproken over de integratie van onderwijs en opvang in zogenaamde kindcentra. De huidige wet- en regelgeving belemmert op bepaalde gebieden, maar weerhoudt ons natuurlijk niet om intensief samen te werken. De landelijke ontwikkeling kan echter grote invloed gaan hebben.

Digitalisering

Digitalisering is niet meer weg te denken uit de huidige maatschappij. Digitale geletterdheid is voor kinderen in het primaire onderwijs een basisvaardigheid. Het leren omgaan met digitalisering maakt ons flexibeler in de manier waarop we onderwijs aanbieden.

Duurzaamheid

We vormen een onderdeel van een groter geheel. Hierin is de school voor ons een oefenplaats in het zorgen voor jezelf, de ander en je omgeving. Samenwerking met de nabije omgeving draagt bij om het geoefende in de praktijk te brengen en bewustwording te realiseren.

Gezondheid

Gezonde voeding en voldoende beweging zijn essentieel voor de ontwikkeling van kinderen. Voor de geestelijke gezondheid zijn ontspanning en balans belangrijk.

Wetenschap & technologie (W&T)

In onze regio is er veel (maak)industrie en ook hier is een groot tekort aan technisch personeel. Door middel van W&T en met O&O (onderzoekend en ontdekkend leren), leren en ervaren kinderen hoe divers werken in en met techniek kan zijn.

Ontwikkelingen die voor de Fontein van belang/relevant zijn:

Kansengelijkheid

Vooraf bij leerlingen op de Fontein willen we aandacht schenken aan "je mag zijn wie je bent" en hen leren hoe ze zelfredzaam en met zelfvertrouwen naar een passende vervolgopleiding kunnen.

Arbeidsmarkt

Het landelijke lerarentekort neemt toe. Ook wij worden dus uitgedaagd om creatieve oplossingen te bedenken met betrekking tot ons personeelsbeleid.

Inclusie

Zoals ons motto "**Samen waar het kan en apart waar nodig.**" al aangeeft, willen we samen met onze medebewoners steeds opnieuw kijken waar we samen op kunnen trekken en waar we elkaar kunnen versterken. Ook buiten onze medebewoners liggen nog kansen.

Kinderopvang

De leerlingen van de Fontein kunnen op dit moment nog geen gebruik maken van de opvangmogelijkheden die we in pandig hebben.

Duurzaamheid

We vormen een onderdeel van een groter geheel. Hierin is de school voor ons een oefenplaats in het zorgen voor jezelf, de ander en je omgeving. Samenwerking met de nabije omgeving draagt bij om het geoefende in de praktijk te brengen en bewustwording te realiseren. Vooral voor de leerlingen van de Fontein is juist die verbinding met natuur en milieu van belang.

Gezondheid

Gezonde voeding en voldoende beweging zijn ook essentieel voor de ontwikkeling van kinderen. Voor de geestelijke gezondheid is ontspanning en balans belangrijk. Op de Fontein vinden we het van belang dat er iedere dag bewust bewegen op het rooster staat.

Wetenschap & technologie (W&T)

Veel leerlingen van de Fontein zullen in de toekomst bezig zijn met praktische beroepen. Vroeg kennis maken en ervaring opdoen met diverse beroepen is een verrijking voor onze leerlingen.

Voor de komende periode zijn onze speerpunten:

- In beeld brengen, verbinden en versterken van (de relatie met) de samenwerkingspartners.

Mrt 25: zie bovenstaand antwoord.

- Professionals enthousiasmeren voor een baan op SBO de Fontein.

Mrt 25: de groepsbezetting is rond en sinds schooljaar 24/25 zijn er geen tekorten meer. Prisma breed worden er scholingsmomenten op SBO de Fontein gegeven, zodat er

meerdere personeelsleden een kijkje nemen in de keuken van het SBO. Binnen de KT werkplaats is de oproep gedaan om een dagdeel te komen kijken.

Met de schoolcoaches is het eerste gesprek gevoerd over het aantrekkelijker maken van het SBO bij de stagiaires die een plek hebben binnen Prisma.

- Betekenisvolheid vergroten door meer samenwerking met de omgeving (beroepen, natuur, bewegen)

Mrt 25; Focus ligt op kwaliteit van het onderwijs. Samenwerking met Cultuurpad is verstevigd.

3. Onderwijs & ondersteuning

Leidende principes

Voor ons zijn kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van kinderen even belangrijk. Wij wensen geen concessies te doen op één aspect van onze opdracht ten gunste van een ander. Daarbij realiseren wij ons heel goed dat dit een complexe opgave is en dat we in het belang van kinderen soms toch een keuze moeten maken. Bij deze keuzes en bij het vormgeven van processen zullen onderstaande **leidende principes** bepalend zijn en ons helpen.

Wij werken vanuit een waarderende grondhouding.

- Wij maken gebruik van kennis en interventies die bewezen zijn.
- Wij hebben hoge ambities, werken met passie en streven ernaar het elke dag beter te doen.
- Wij hebben hoge verwachtingen van onze kinderen en elkaar.
- Wij zijn empathisch en zoeken de verbinding.

Prisma gaat de komende jaren werken aan:

- Balans tussen leren van kennis en vaardigheden
- Beschrijven, in kaart brengen en meten van “harde” en “zachte” opbrengsten
- Talenten in kaart brengen van kinderen en professionals en deze ook inzetten
- Differentiatie waarbij we ongelijk behandelen om gelijke kansen te creëren
- De doorvertaling van de Prisma visie op burgerschapsonderwijs naar een schoolvisie en aanbod

Hoe ziet het onderwijs er op de Fontein nu uit?

Op de Fontein werken we in stamgroepen en niveaugroepen. In de stamgroepen zijn de leerlingen meer geclusterd op leeftijd en in de niveaugroepen werken de leerlingen tijdens spelling, lezen (begrijpend en technisch) en rekenen-zoals de naam al zegt- een groep leerlingen die een vergelijkbaar niveau hebben. Indien van toepassing worden leerlingen tussentijds in een andere niveaugroep geplaatst.

Op dit moment hebben we vier stamgroepen. Ieder jaar wordt bekeken of de niveaugroepen over vier of vijf groepen verdeeld kunnen worden. Voor iedere groep staat een leerkracht, die op momenten ondersteund wordt door een onderwijsassistent. Bij vijf niveaugroepen zijn onderwijsassistenten nodig om ook een niveaugroep te begeleiden.

In de ochtenden wordt er in niveaugroepen gewerkt en tijdens de middagen staan er vakken op het rooster waarin het meer mogelijk is om met de stamgroep te werken. Denk hierbij aan wereld oriënterende vakken, creatieve vakken, burgerschap, muziek en verkeer.

Bewegen heeft een duidelijke plek in ons onderwijs ingenomen. Naast twee gymlessen per week, die gegeven worden door een vakleerkracht, hebben we op de andere dagen "het bewegend kind", onder begeleiding van de eigen leerkracht. Hierbij worden er buiten bewegingslessen verzorgd volgens een doorgaande lijn.

Afgelopen schooljaar zijn we op zoek gegaan naar een methodiek voor wereldoriëntatie, die thematisch van aard is. Dit maakt het mogelijk om de leerling te betrekken bij het aanbod en om de "betekenisvolheid" voor onze leerlingen hieraan te koppelen. Dat vraagt zeker nog een doorontwikkeling die we meenemen in de komende paar jaar.

Stichting Cultuurpad stelt met de school een aanbod samen op het gebied van cultuur voor het hele schooljaar. Op deze manier kunnen leerlingen hun kwaliteiten ook op een ander gebied dan taal of rekenen laten zien. Soms maken we ook gebruik van de "maakplaats" van de inwonende reguliere basisschool. Hier kunnen leerlingen praktisch bezig zijn. Hier liggen nog kansen op het gebied van samenwerking/verbinding en inclusie (zie hierboven).

Op het gebied van ICT zien we dat de maatschappij een snelle ontwikkeling doormaakt. Dat vraagt van de leerkrachten en de leerlingen om mediawijsheid op te doen. Constante scholing en bewustwording is een voorwaarde om leerlingen voor te bereiden op de toekomst.

De Fontein is een kleine school en biedt geen onderwijs aan leerlingen in de kleuterleeftijd (groep 1 en 2). De ontwikkeling en het aanbod van kleuters kan veelal in de reguliere setting en dus thuis nabij plaatsvinden. Dit heeft ook de voorkeur, zodat leerlingen meer mogelijkheden geboden worden om een leerrijke omgeving te creëren en er meer leerlingen zijn die het leren van en met elkaar mogelijk te maken. Vanaf de leeftijd dat de leerlingen aanbod groep 3 krijgen zijn leerlingen welkom op de Fontein.

Methodieken die we op dit moment op de Fontein gebruiken (vanaf schooljaar 2023-2024):

Taal	Staat Taal
Spelling	Staat Taal
Technisch lezen	Estafette Groep 3: VLL Kim versie
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip
Rekenen	Getal en ruimte Junior
Wereldoriëntatie	Blink
Beweging	bewegend leren
Muziek	Extern belegd (123 zing)
Handvaardigheid/tekenen	Eigen invulling
Schrijven	Pennestreken
Verkeer	VNN (Veilig Verkeer Nederland) Boekjes
Burgerschap	Kwink / Blink
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kwink

Bij niet alle vakken wordt voorzien in een aanbod tot aan met groep 8 stof.
Momenteel worden voor de basisvakken maximaal de lesstof aangeboden tot:

Vakgebied	Maximale lesstof
Rekenen	Eind groep 6
Spelling	Eind groep 6 / begin groep 7
Technisch lezen	Plus / groep 8
Begrijpend lezen	A / B tekst (begin groep 6)

Wij beseffen ons dat wij nu niet de lesstof aanbieden waarbinnen de doelen van eind groep 8 aangeboden worden.

Binnen ons onderwijs systeem zijn wij bezig om een kwaliteitsslag te maken waardoor wij ook hogere doelen met de leerlingen nastreven. Deze kwaliteitsslag vraagt ontwikkeltijd waardoor we als school hier langzaam naar toe groeien.

Daarnaast zien we dat enkele leerlingen binnen onze populatie niet in staat zijn om het aanbod passend bij de groep 8 leerdoelen te halen.

Wanneer dit het geval is, zal dit omschreven zijn binnen het OPP.

Alle leerlingen krijgen les van 8.30-14.00 uur gedurende vijf dagen in de week. Tussen de middag hebben de leerlingen een half uur pauze. Hiervan worden 15 minuten aan het eten in de eigen groep besteed. Vaak wordt tijdens het eetmoment gebruik gemaakt van overblijf tv. De andere 15 minuten gaan de leerlingen buiten spelen, onder surveillance van een aantal leerkrachten.

Als we kijken naar onze (maatschappelijke) opdracht, dan is het van belang om de manier van werken op de Fontein in de komende vier jaar eens onder de loep te nemen. Is deze werkwijze passend bij onze populatie? Doen we op dit moment meer van hetzelfde als de basisschool of willen we onderscheidend zijn? Durven we verschil te maken? Zijn er andere vormen van SBO onderwijs? Wat zien we dan? Wat willen we dan, kijkend naar onze eigen visie en missie?

Schoolklimaat en veiligheid

Schoolklimaat en veiligheid

Alle scholen van Prisma dienen een veilige en gezonde plek te zijn voor medewerkers en kinderen. Daarom is er veel aandacht voor het pedagogisch klimaat. Kinderen moeten vertrouwen hebben in zichzelf en de mensen om hen heen. Pas wanneer een kind zich veilig voelt, is het in staat om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen en tot leren te komen. Ook alle andere betrokkenen bij de school moeten zich veilig kunnen voelen. Dit geldt dus voor het team de ouders/verzorgers en bijvoorbeeld vrijwilligers of samenwerkingspartners. Een veilige school heeft een goed onderhouden schoolgebouw met een prettige sfeer waarin iedereen zich veilig voelt.

Prisma heeft een ARBO- en veiligheidsplan en een informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP-plan) beschreven en wordt actief uitgevoerd. School specifieke zaken zijn opgenomen in het schooleigen veiligheidsplan.

Prisma stuurt op:

- * Standaarden voor veiligheid en schoolklimaat die worden beschreven en gekoppeld aan een norm.
- * Tevredenheid van kinderen, ouders en medewerkers en dit wordt structureel gepeild.
- * Iedere directeur is op de hoogte van het veiligheidsplan op de school en handelt ernaar.
- * Er zijn externe gekwalificeerde vertrouwenspersonen voor ouders, kinderen en personeel.

Een veilig schoolklimaat is een voorwaarde om tot leren te komen. Dit geldt voor zowel leerlingen en leerkrachten.

Leerlingen komen naar de Fontein omdat een reguliere school niet meer passend was. Vaak zien we leerlingen die bepaalde teleurstellingen hebben opgedaan of frustraties hebben opgebouwd. Het gevoel gezien en gehoord te worden van een kind is dan ook heel erg van belang bij de start op

de Fontein. Kinderen moeten weer gaan ervaren dat naar school gaan ook fijn kan zijn. Vandaar dat het kijken naar kwaliteiten en het afstemmen op het juiste niveau van de leerling (middels o.a. een OPP) essentieel zijn.

In bredere zin is het bieden van duidelijkheid en structuur van belang zodat iedereen weet wat we doen en welk doel we voor ogen hebben.

Contact en samenwerking met ouders en andere partners is voor ons van belang omdat we met z'n allen het beste willen voor onze leerlingen. Samen staan we sterker.

Als leerlingen of ouders vragen hebben of problemen ervaren, bieden we de laagdrempelige mogelijkheid om contact op te nemen met de leerkracht, de KT-er, de directeur of de interne contactpersoon.

Jaarlijks evalueren we onze manier van werken en bevragen we onze leerlingen, ouders en medewerkers op hun tevredenheid. Deze uitkomsten worden cyclisch afgenomen en geanalyseerd. Dit kan leiden tot een aanpassing, aanscherping of borging van onze manier van werken.

De manier van werken hebben we beschreven in het document "Schoolklimaat en veiligheid".

Hierin beschrijven we welke rollen er allemaal zijn, hoe we preventief handelen en hoe we curatief te werk gaan als dat nodig is.

Dit plan wordt jaarlijks opnieuw geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Gedurende het schooljaar komen punten uit het document op de agenda waardoor we elkaar voortdurend bewust maken en houden van het belang van een veilig (pedagogisch) klimaat.

Natuurlijk is er in dit plan naast de sociale veiligheid ook aandacht voor fysieke veiligheid.

Voor de Fontein ligt er voor de komende planperiode nog een wens op dit gebied. Vandaar dat we voor de komende periode:

- het (her)kennen en benutten van kwaliteiten voor alle leerlingen en medewerkers willen versterken (eigenheid);

Mrt 25: Kind gesprekken hebben een vast vorm waarbij ook ouders betrokken worden.

School is aan de slag gegaan met Groeikracht waarin het werken vanuit elkaars kwaliteiten centraal staat.

- anders om willen gaan met onze "achtervang", door vanuit een positieve grondhouding te werken aan gedrag (verantwoordelijkheid).

Mrt 25: We hebben een nieuw systeem om het gedrag van onze leerlingen op een preventieve en positieve manier te verstevigen dit is terug te lezen in het protocol gedrag wat opgezet is in schooljaar 23/24

Ondersteuning

Scholen/besturen hebben zorgplicht en dat betekent dat scholen ervoor moeten zorgen dat een kind, dat extra begeleiding en ondersteuning nodig heeft, dit krijgt binnen een reguliere basisschool of anders op een school voor speciaal (basis)onderwijs. Binnen Prisma hanteren we het uitgangspunt dat het onderwijs aan een kind inclusief is als zo optimaal mogelijk aan alle basisbehoeften (relatie, competentie en autonomie) voldaan wordt.

Welbevinden, autonomie en betrokkenheid vormen net als sociale relatie en leerresultaten een belangrijke factor om de schoolloopbaan succesvol af te ronden. Of inclusie kan, is sterk afhankelijk van de mate waarin de school kan voldoen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van het kind. Het kind gaat naar een zo thuisnabij reguliere school als het kan en naar een speciale (basis)school als het (tijdelijk) niet kan in het reguliere onderwijs. Onze SBO school is één van de elf Prisma scholen en biedt een specifiek aanbod voor kinderen die dat nodig hebben. Prisma onderhoudt nauw contact met het samenwerkingsverband voor kinderen die extra ondersteuningsbehoeften hebben.

Prisma biedt ook voor leerlingen die iets anders extra's nodig hebben een arrangement aan, zoals de Topklas en taalklas.

De komende jaren gaat Prisma de verdieping aan met haar samenwerkingspartners en ouders voor een rijker aanbod van onze kinderen.

Op de Fontein wordt de ondersteuningsstructuur jaarlijks beschreven en besproken binnen het team. Zo is iedereen op de hoogte hoe we de ontwikkeling van onze leerlingen volgen en wie waarvoor verantwoordelijk is. Er liggen kansen om hier verdieping in aan te brengen. We volgen de ondersteuningsroute die vanuit het SWV is overgenomen en verder is uitgewerkt voor Prisma in "Samen waar kan en apart waar nodig" en tenslotte voor de Fontein.

Alle leerlingen op de Fontein hebben een OPP. Dit wordt twee keer per jaar geëvalueerd met ouders. Er liggen kansen om dit OPP maar ook met leerlingen te bespreken en hier verdieping in aan te brengen.

Naast de rol van leerkracht, mentor en lid kwaliteitsteam staan de van orthopedagoog en BOC concreet beschreven in de ondersteuningsstructuur. Dit maakt voor de medewerkers van de Fontein duidelijk wat we van elkaar mogen verwachten.

Op momenten wordt er door de reguliere basisscholen een beroep gedaan op de expertise van de Fontein, vooral wanneer een leerling beter gebaat lijkt bij het passend onderwijs op de Fontein. Hoe deze overdracht van expertise er precies uitziet, is maatwerk.

De doorstroom naar het voortgezet onderwijs staat apart beschreven in de ondersteuningsstructuur.

Op dit moment maken onze leerlingen geen gebruik van de arrangementen die Prisma te bieden heeft (taalklas en topklas).

Boven op de reeds genoemde speerpunten voor ons onderwijs gaan we op de Fontein aan de slag met de volgende zaken:

- bespreken en beschrijven hoe we willen werken aan de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen;

Mrt 25: Wijze van analyseren is veranderd, er zijn nieuwe OPP's opgesteld. Dagelijks vinden er briefings plaats waarbinnen leerlingen besproken worden. De basis voor groepsplannen is gelegd om steeds beter aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van al onze leerlingen.

- aanscherpen van het OPP ten aanzien van; de leerling een rol geven in z'n eigen OPP, stellen van doelen (SMART), intervisie en intensieve begeleiding (niveau 4.2 en 4.3);

Mrt 25: Er is een veranderingen van OPP doorgevoerd. Het huidige OPP werkt vanuit de basis van het doelgroepen model. Het OPP is verbonden aan het leerlingvolgsysteem waardoor alle informatie op een plek te vinden is.

Er hebben korte scholingsmomenten plaatsgevonden over hoe een goed OPP te schrijven vanuit de orthopedagoog. Bij nieuwe leerlingen maakt de orthopedagoog de basis van het OPP.

In het schooljaar 25/26 overwogen om een scholing OPP te volgen vanuit de GO-raad.

- gebruik maken van expertise van binnen en buiten de school (samenwerkingspartners);

Mrt 25: De Kters nemen deel aan het netwerk IB SBO Limburg. De directeur is voorzitter van het netwerk SBO Limburg en neemt deel aan het netwerk van het samenwerkingsverband.

De directeur neemt deel aan het landelijke SBO netwerk vanuit de GO raad en is de vertegenwoordiging vanuit Limburg.

Binnen Prisma is duidelijker welke school welke expertise heeft waardoor de samenwerking op deze wijze ook opgezocht kan worden binnen de stichting.

- samenwerking met andere SBO scholen in de regio;

Mrt 25: Zie bovenstaande antwoord.

- kennis en vaardigheden opdoen in het omgaan met specifieke ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen (remediërend, gedrag, pedagogisch).

Mrt 25: Scholing 3x per jaar op orthopedagogisch gebied. De scholing vindt plaats vanuit behoefte van de leerkrachten. Binnen Prisma kan / mag iedereen aansluiten.

4. Kwaliteitszorg en -borging

Prisma doet graag de dingen goed, met als doel om van “de basis op orde” naar “de kwaliteit op orde” te gaan. Er bestaat een kwaliteitsbeleid waarbinnen we cyclisch werken middels PDSA (plan-do-study-act) volgens een opgestelde planning en control cyclus (P&C). Er vinden kwaliteitsgesprekken plaats tussen school en beleidsmedewerkers. Tijdens monitorgesprekken vind de dialoog plaats over het functioneren van de school.

Sturing vindt plaats vanuit het strategisch beleidsplan en de uitwerking vindt plaats in een bestuursverbeterplan dat twee jaren bestrijkt. We verantwoorden ons middels een dialoog op basis van bestaande documenten naar de RvT en GMR.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren werken we de komende jaren (verder) aan:

- het opstellen en normeren van Prisma standaarden;
- het professionaliseren en ontwikkelen van medewerkers (zie hoofdstuk 5);
- borgen en verdiepen van het kwaliteitsbeleid;
- opleiden van interne auditoren om van en met elkaar te leren;
- het opstellen van een schoolzelfevaluatie.

Om kwalitatief goed onderwijs te bieden op de Fontein zullen we met elkaar af moeten spreken wat we verstaan onder kwalitatief goed onderwijs. Wat zien we, wat merken we en wat meten we dan bij leerlingen, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel?

Op sommige gebieden hebben we al aangegeven wat onze schoolambities zijn, zoals bij technisch lezen. Voor andere onderwerpen hanteren we op dit moment de normering en/of ambitie die het instrument hanteert. Bewustwording hiervan is belangrijk. Bij bepaalde onderwerpen is het nodig om een keuze te maken over wat we als school willen bereiken voor een met onze leerlingen (ambities). En om daar concrete doelstellingen bij te formuleren.

Als onze ambities en doelen duidelijk zijn is het makkelijker om bij evaluaties te beoordelen of we voldoen aan deze normen. Hierdoor kunnen we ook zien wat ertoe heeft bijgedragen dat we onze ambities hebben bereikt en wat eventueel aan aanpassing of verbetering nodig is. Zo werken we cyclisch aan ons onderwijs.

SBO De Fontein hanteert net als alle andere Prisma scholen de planning & control cyclus van Prisma.

Onderdelen van deze planning & control cyclus worden doorgezet naar een jaarplanning van de Fontein.

Het werken in een doorgaande lijn is in ontwikkeling en is beschreven in ambitiekaarten die uiteindelijk omgezet kunnen worden naar kwaliteitskaarten. Voor een aantal vakken is er al een kwaliteitskaart en voor andere vakken zijn deze in ontwikkeling.

Op vaste momenten in het schooljaar (vastgelegd in de jaarplanning) wordt het onderwijs geëvalueerd. Dat gebeurt tijdens studiedagen en vergaderingen, maar ook via enquêtes of mailings. Voorbeelden staan onderaan beschreven bij “Documenten”. Deze documenten worden uiteindelijk samengesteld door de directeur (in nauwe samenwerking met teamleden) op basis van verzamelde info van leerlingen, ouders, leerkrachten en externen. Deze data worden geduid/geanalyseerd, er worden dan doelen aan gekoppeld en die worden weggezet in een plan

van aanpak. Dat leidt wederom tot een nieuwe cyclus van dataverzameling, analyse, duiding en bijstelling van doelen. Deze documenten en analyses worden (voor, tijdens en na het proces) op vaste momenten in het schooljaar besproken met verschillende geledingen binnen Prisma. Denk hierbij aan team en MR, maar ook aan bovenscholings ondersteuningscoördinator (BOC), beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit (BOK) en het college van bestuur (CvB).

Kwaliteit moet niet alleen worden beschreven (borging) maar ook worden gezien/waargenomen en ervaren. Dat maakt dat er regelmatig groepsbezoeken, gesprekken met leidinggevende, collega's en leerlingen plaatsvinden. Deze bezoeken en gesprekken zijn gepland en ongepland, voorbereid, spontaan of op vraag.

Werken aan kwaliteit doe je samen, we leren van en met elkaar.

Als we kijken naar onze kwaliteitszorg en borging liggen er nog kansen op het gebied van:

- het stellen van ambities en schoolnormen;

mrt 25: Er zijn nog geen ambities en schoolnormen gesteld. Dit is de volgende stap in de analyse en het maken van de groepsplannen.

- het betrekken van alle geledingen bij voornemens, beleid, evaluatie en borging;

Mrt 25: Er is gestart met de werkwijze van Groeikracht. Hierin zijn alle geledingen meegenomen. De Mr wordt meegenomen in de ontwikkelingen die gaande zijn op de Fontein. Er worden leerling arena's georganiseerd om zo veel als mogelijk de stem van de leerling een plek te geven.

- het beschrijven van de doorgaande lijn op de Fontein;

Mrt 25: Er zijn voor een aantal gebieden kwaliteitskaarten ontwikkeld waarin de doorgaande lijn een plek gekregen heeft. Deze kwaliteitskaarten moeten voor een aantal vakgebieden nog geschreven worden.

- het visualiseren waar we aan werken, waar we voor staan en waar we voor gaan.

Er is een kleinschalige visualisatie. Wanneer in schooljaar 25/26 een herijking van de visie heeft plaatsgevonden kan hier verder op gestuurd worden. Dit heeft ook te maken met het betrekken van het nieuwe gebouw.

5. Personeelsbeleid

Eén van de drie pijlers voor de komende periode is dat iedereen veilig is en oog heeft voor elkaars welbevinden. Elke onderwijsprofessional werkt proactief aan de kwaliteit van zijn/haar eigen pedagogisch en didactisch handelen en samen met alle betrokkenen bij de school ten behoeve van het welbevinden en de veiligheid van ieder kind en elkaar.

Een andere uitdaging is het lerarentekort. De verwachting is dat dit op korte termijn niet zal veranderen. Wij worden dus uitgedaagd om creatieve oplossingen te bedenken met betrekking tot ons personeelsbeleid. Dit wordt o.a. gezocht in:

- investeren in en versterken van het eigen personeel onder de noemer "binden & boeien";
- anders organiseren van het onderwijsleerproces;
- samenwerking met opleidingsinstanties;
- versterken van het imago van ons onderwijs.

We streven naar een gebalanceerde verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Op dit moment is de verhouding mannen: vrouwen in de leiding binnen Prisma 36% mannen en 64% vrouwen.

Om bovenstaande mogelijk te maken gaan we:

- schoolleiders (en andere medewerkers) verder professionaliseren in het kijken naar onderwijsleersituaties en de hieruit voortvloeiende interventies waardoor we allemaal op eenzelfde manier kijken en handelen;
- de standaard van een prisma medewerker verder beschrijven;
- in beeld brengen en gebruik maken van elkaars competenties en talenten;
- het leren van en met elkaar (intern en extern) te faciliteren;
- de gesprekkencyclus in combinatie met het POP optimaliseren;
- nieuwe professionals intensiever begeleiden, bijvoorbeeld door het inzetten van bovenschoolse coaches.

De leerkracht doet ertoe! Iedereen wil zich gezien en gehoord voelen. Dat vraagt wat van iedere medewerker maar ook van het leiderschap.

De gesprekkencyclus is op stichting niveau beschreven en wordt op de Fontein ten uitvoer gebracht. Dit houdt in dat alle medewerkers ontwikkelgesprekken hebben en dat deze worden vastgelegd en uitgewerkt in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). De directeur plant groepsbezoeken en ontwikkelgesprekken en neemt deze op in de jaarplanning. Zo is de directeur op de hoogte van ieders professionele ontwikkeling en ambities.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze hun vakkennis op peil houden en hier actief op acteren. Op de Fontein vindt elk schooljaar teamscholing plaats die in relatie staat tot de schoolontwikkeling. Daarnaast is er ruimte voor individuele scholing. Dit zal altijd in overleg met de directeur afgestemd worden. Alle scholing staat beschreven in het professionaliseringsplan. Zo zijn er vanaf volgend schooljaar twee leerkrachten die gaan deelnemen aan een auditopleiding om intern auditeren binnen de stichting mogelijk te maken en een duurzame plek te geven.

Naast de scholing zijn er op de Fontein werkgroepen samengesteld, met als doel om bij te dragen aan de schoolontwikkeling. Hiervoor kunnen taakuren toegekend worden en deze zullen opgenomen worden in Cupella. Er wordt gekeken welke taken medewerkers uitvoeren om werkdruk te voorkomen en verlichten.

Alle directeuren en later ook de KT-er hebben een traject gevolgd waarin op eenzelfde manier gekeken wordt naar onderwijsleersituaties op elke school. Zo leren we met dezelfde bril te kijken naar het pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten. Dit wordt meegenomen in de ontwikkelgesprekken. Hiervoor is op stichtings-niveau een duurzaam traject beschreven, zodat de manier van kijken voor alle medewerkers bekend is en dezelfde taal gesproken wordt.

Voor de Fontein is voor de komende periode aandacht voor:

- kennis nemen en vaardig worden in het hanteren van dezelfde taal en handelen in pedagogisch, (vak)didactisch en organisatorisch handelen;

Mrt 25: Vanuit de groeikracht wijze wordt gestuurd op alle facetten.

Vanuit de begeleiding op rekengebied wordt vooral de didactiek aangescherpt die in de opvolgende jaren ook over de andere vakgebieden uitgespreid dient te worden.

- ontwikkelen van specialisaties;

Mrt 25: Reken coördinator is in opleiding.

- kijken naar elkaar in de groep faciliteren (middels observaties, videobeelden die vervolgens samen worden geanalyseerd);

Mrt 25: Vanuit de groeikracht wijze is een groepsbezoeken systeem in de maak waarin het kijken bij elkaar een groot goed is via een vast observatie systeem en feedback systematiek.

- het inzetten van de kwaliteiten, kennis en vaardigheden van eenieder in de school.

Mrt 25: Vanuit de groeikracht methodiek worden de verschillende kwaliteiten en expertises van de verschillende mensen op een goede manier ingezet.

6. Organisatie

Ondersteuningskantoor

Prisma heeft naast elf scholen een ondersteuningskantoor. Hier werken medewerkers die ondersteunend zijn aan het primaire proces van de scholen: goed onderwijs voor alle kinderen!

Regionale functie

Onze ambities zijn hoog en wij zijn ervan overtuigd dat we het verschil kunnen maken voor kinderen. Scholen hebben een hoge mate van autonomie en bepalen zelf hun eigen identiteit en concept. Zij doen dit echter in nauwe verbinding en samenwerking met de eigen omgeving, ouders en partners. Het openhouden van scholen in kleine kernen is een manier om kinderen zo thuisnabij mogelijk een veilige plek te bieden waarin ze zo optimaal mogelijk kunnen groeien als individu en leren samenleven met anderen.

Samenwerking

Ook voor ouders en partners willen wij een betrouwbare en stabiele organisatie zijn. Wij zoeken de samenwerking op om zo veel mogelijk te kunnen bijdragen aan de toekomst van kinderen in de regio. Hierbij is de eigen verantwoordelijkheid voor ons het vertrekpunt. Samenwerken betekent voor ons vooral elkaar versterken en elkaar iets gunnen. Wij gaan voor duurzame samenwerkingsrelaties, waarbij oog is voor elkaars dilemma's en beperkingen en de focus ligt op co-creatie en toegevoegde waarde realiseren voor kinderen. Uitgangspunten zijn daarbij:

- kinderen en hun ouders zijn de specialisten als het gaat om het kind kennen;
- de verbinding zoeken met de partners onderwijs en opvang ten behoeve van een doorgaande lijn van 0 tot 14 jaar;
- samenwerken met partners die vanuit hun overtuiging, opdracht en expertise toegevoegde waarde willen creëren en verantwoordelijkheid willen dragen voor kinderen;
- aansluiten bij de thuisnabije omgeving van kinderen om datgene wat geleerd is in school toe te passen in de praktijk.

Sponsoring

Het sponsorbeleid van Prisma gaat uit van het convenant van het ministerie van OC&W. Hierin staan afspraken opgenomen om op een zorgvuldige manier om te gaan met sponsorgelden.

Huisvesting

Alle scholen werken op dit moment samen met de kinderopvang die in hetzelfde gebouw aanwezig is. Zo is samenwerking met de kinderopvang vanzelfsprekend. Onze kritische succesvoorwaarden zijn dan ook:

- Schoolgebouwen voldoen minimaal aan de wettelijke eisen ten aanzien van duurzaamheid en binnenklimaat.
- Elke school heeft een rijke en inspirerende leeromgeving.
- Elke school beschikt over voldoende en passende inrichting.
- Rondom elk schoolgebouw is voldoende speel- en ontwikkelruimte beschikbaar.
- Elke school heeft de beschikking over een goed uitgeruste speel- en gymzaal.

Kansen en risico's waar de school rekening mee dient te houden en hieruit voortvloeiende acties, samenwerking ouders (o.a. MR en OR) en partners.

Op dit moment werken op de Fontein verschillende medewerkers: directeur, KT-er, orthopedagoog, leerkrachten en onderwijsassistenten.

Jaarlijks is er op de Fontein ook plaats voor stagiaires van PABO, pedagogiek-opleidingen en onderwijsassistenten.

Op een aantal dagen in de week zijn er leerkrachten die schooltaken hebben en hiervoor extra tijd krijgen. Extra taken zijn onder andere leerlingenzorg en implementatie van schoolontwikkelingen. Naast schooltaken zijn er ook nog taken die voor de stichting ten uitvoer gebracht worden, ook hier is tijd voor ingepland. Die wordt vooral gerealiseerd door de KT-er, orthopedagoog en directeur. Voor de personele samenstelling verwijs ik naar de schoolgids.

De directeur onderhoudt contacten met ander SBO scholen en het Samenwerkingsverband inzake de ontwikkelingen op het gebied van het speciaal basisonderwijs.

Er zijn structureel overleggen gepland met samenwerkingspartners om elkaar op de hoogte te houden, aangezien er vaak meerdere partners betrokken zijn bij onze leerlingen en samenwerking essentieel is voor hun ontwikkeling.

Om ons te verantwoorden zijn er cyclisch overleggen gepland met MR, OR, leerlingen, ouders, bovenscholse medewerkers (BOK/BOC/P&O) en bestuurder.

Aandachtpunten voor de komende periode:

- structureel overleg met samenwerkingspartners (gezinscoaches, maatschappelijke organisaties, gemeente, GGD, politie, logopedie, fysiotherapie, speltherapie);

Mrt 25: Structureel overleg met de gezinscoaches vindt plaats de andere expertises moeten nog verder uitgewerkt worden.

- opstellen van een leerlingenraad (o.l.v. directie) waarin de stem van de leerling gehoord wordt;

Mrt 25: Bij de start van schooljaar 24/25 is een leerlingenraad opgesteld die samen met de leerlingen van de FavoRIET een voltalige leerlingenraad vormen.

- nieuwbouw waarin een passende organisatie mogelijk is.

Mrt 25: Nieuwbouw is gestart in maart 2025. Volgens planning is de afronding in april 2026

7. Planning op hoofdlijnen

Onderwijs en ondersteuning

- Professionalisering medewerkers bovenscholse op thema's en individueel bovenscholse.....2023-2027
- tevredenheidspeilingen uitzetten voor kinderen, ouders en medewerkers.....2023 en 2025
- veiligheid peilen.....2023 en 2025

Kwaliteitszorg en -borging

- Prisma standaarden beschrijven en normeren2023
- "zachte" opbrengsten in beeld brengen en opnemen in kwaliteitsbeleid.....2025
- monitoren "harde" en "zachte" opbrengsten.....2025
- veiligheid monitoren.....2023-2027
- kwaliteitsbeleid verankeren in de organisatie.....2023-2027

Personeelsbeleid

- de standaard van een prisma medewerker verder beschrijven.....2023
- in kaart brengen van de competenties en kwaliteiten van de medewerkers.....2024
- gebruik maken van de competenties en talenten van elkaar.....2025
- personeelsbeleid verankeren in de organis.....2023-2027
- opleiden interne auditoren.....2023 en 2024

- schoolleiders en medewerkers (met specifieke taken) verder professionaliseren in het kijken naar onderwijsleersituaties en bekwalen in gespreksvaardigheden.....2023 en 2024
- de gesprekkencyclus in combinatie met het POP optimaliseren.....2024-2026
- begeleidingstraject opzetten nieuwe onderwijsprofessionals (b.v. Prisma coaches).....2023-2025

Organisatie

- faciliteren om leren van en met elkaar mogelijk te maken.....2023-2027
- samenwerking ouders en partners wegzetten in beleid en pro-actief inzetten..... 2025

Groen = behaald

Geel = in ontwikkeling

Rood = nog niet aanbod geweest.

Evaluatie: juli 2026

Leerlingpopulatie

Op basis van onze leerlingpopulatie en wat wij belangrijk vinden, hebben wij voor de komende periode de volgende speerpunten vastgesteld;

- Een zichtbare plek creëren voor leerlingen, ouders, partners en Prismacollega's in het nieuwe Kindcentrum de RIET (imago);
- Nauwe samenwerking tussen de diverse partners in en buiten KC de RIET (bijvoorbeeld: gezamenlijk aanbod in naschoolse activiteiten, groep- en school overstijgende activiteiten, doorgaande lijn tussen de diverse "huisgenoten").

Relevantie ontwikkelingen

Voor de Fontein zijn bovengenoemde ontwikkelingen het meest relevant. Voor de komende periode zijn onze speerpunten dan ook:

- In beeld brengen, verbinden en versterken van de samenwerkingspartners;
- Professionals enthousiasmeren voor een baan op de SBO;
- Betekenisvolheid vergroten door meer samenwerking met de omgeving (beroepen, natuur, bewegen).

Onderwijs en ondersteuning

- Als we kijken naar onze (maatschappelijke) opdracht is het van belang om de manier van werken op de Fontein in de komende vier jaar eens onder de loep te nemen. Onze speerpunten zijn:

- het (her)kennen en benutten van kwaliteiten voor alle leerlingen en medewerkers versterken (eigenheid);
- anders om willen gaan met onze "achtervang" door vanuit een positieve grondhouding te werken aan gedrag (verantwoordelijkheid);
- bespreken en beschrijven hoe we willen werken aan de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen;
- aanscherpen van het OPP ten aanzien van: leerling een rol geven in z'n eigen OPP, stellen van doelen (SMART), intervisie en de intensieve begeleiding (niveau 4.2 en 4.3);
- gebruik maken van expertise van binnen en buiten (samenwerkingspartners);
- samenwerking met andere SBO scholen;
- kennis en vaardigheden in het omgaan met specifieke ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen vergroten (remediërend, gedrag, pedagogisch).

Kwaliteitszorg en -borging

Als we kijken naar onze kwaliteitszorg en borging liggen er nog kansen op het gebied van:

- het stellen van ambities en schoolnormen;
- het betrekken van alle geledingen bij voornemens, beleid, evaluatie en borging;
- het beschrijven van de doorgaande lijn op de Fontein;
- het visualiseren waar we aan werken, waar we voor staan en waar we voor gaan.

Personeelsbeleid

Voor de Fontein is voor de komende periode aandacht voor:

- Kennis nemen van en vaardig worden in het hanteren van dezelfde taal en het handelen in pedagogisch, (vak)didactisch en organisatorisch handelen;
- Ontwikkelen van specialisaties.
- Het kijken naar elkaar in de groep faciliteren (middels observaties, videobeelden van elkaar);
- Kwaliteiten en kennis/vaardigheden van eenieder inzetten in de school.

Organisatie

Aandachtpunten voor de komende periode:

- Structureel overleg met samenwerkingspartners (gezinscoaches, maatschappelijke organisaties, gemeente, GGD, politie, logopedie, fysiotherapie, speltherapie);
- Opstellen van een leerlingenraad (o.l.v. directie) waarin de stem van de leerling gehoord wordt;
- Nieuwbouw waarin een passende organisatie mogelijk is.

Documenten

Site Prisma-spo:

SBP 2023-2027 (site Prisma)
Klachtenregeling
Gedrag en integriteitscode Prisma
Klokkenluidersregeling
Vertrouwens- en contactpersoon
Privacybeleid
GMR

Prisma documenten via intranet:

Arbo en veiligheidsplan 2022
BVP 2023-2025
Kwaliteitsbeleid 2023
Personeelsbeleid (verzuim, formatie, gesprekkencyclus,)
IBP(informatiebeveiligings- en Privacybeleid)

Schoolgids
Schoolverbeterplan 2022-2024
Jaarplanning
Kwaliteitsstructuur/ondersteuningsstructuur
SOP
Schoolanalyse
Tevredenheidsonderzoeken
Veiligheidsplan