

Schoolplan
‘t Iemenschoer 2023-2026

# Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van ’t Iemenschoer. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2026. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

## Gegevens school en bestuur

‘t Iemenschoer

Directeur: Elleke Peterkamp

Adjunct-directeur: Chantal Ophuis

Ruijsdaelstraat 49, 7556 WS Hengelo

T: 074-2918727 | E: info@iemenschoer.nl | W: [www.iemenschoer.nl](http://www.iemenschoer.nl)

**Bestuur:**

Stichting Speciaal Onderwijs Twente en Oost Gelderland (SOTOG)

College van bestuur: Frank de Vries (voorzitter) en Harry Gerichhausen (lid)

Bezoekadres: Schoollaan 3, 7271 NS Borculo

Postadres: Postbus 58, 7270 AB Borculo

T 0545-272259 | E cvb@sotog.nl | W [www.sotog.nl](http://www.sotog.nl/)

## Inleiding

Onderwijs is een dynamisch gebeuren, dat geldt zeker voor specialistische scholen zoals ’t Iemenschoer. De recente coronaperikelen hebben grote impact gehad op onze leerlingen, ook het steeds nijpender wordende lerarentekort zorgt voor de nodige hoofdbrekens. Tot nu toe lukt het ons echter steeds weer om de formaties goed in te vullen. Landelijk zien we een groei van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs, dit geldt ook voor onze school. Tevens is er sprake van toegenomen complexiteit van de ondersteuningsvragen. Dit doet een groot appel op de deskundigheid van onze medewerkers, samenwerking met ouders, zorgpartners en lokale overheden is hierbij voorwaardelijk. Door lef, creativiteit en ondernemerschap proberen we antwoorden te vinden op deze steeds complexere vragen. Maatwerk is hierbij de standaard.

## Totstandkoming schoolplan

Tijdens bijeenkomsten van het personeel heeft de school voor een aantal thema’s gemeenschappelijke uitgangspunten geformuleerd en uitgewerkt. De verdere implementatie van passend onderwijs, opbrengstgericht werken en de transities rondom jeugdzorg en WMO zijn ontwikkelingen die de komende jaren voor veel dynamiek zullen zorgen. Hiermee kan in de actuele plannen slechts deels rekening gehouden worden. Immers de specifieke uitwerking van al deze zaken ontbreekt vaak nog. Veel zal afhangen van de wijze waarop het regionale samenwerkingsverbanden passend onderwijs invulling gaat geven aan haar opdracht. Het schoolplan zal dan ook voortdurend worden gewijzigd en bijgesteld.

Bij de totstandkoming van het schoolplan gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

* Schoolplan (‘t Iemenschoer) 2018-2022
* Tevredenheidsmeting ouders, leerlingen, medewerkers en management
* Strategisch beleidsplan [SOTOG](https://sway.com/EsiiwBRqGCIAIpoD?ref=Link).
* Het schoolondersteuningsplan

## Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders van waaruit het strategisch beleid van ‘t Iemenschoer is voortgekomen. Hoe dit eruit ziet, staat beschreven in het daaropvolgende hoofdstuk, Speerpunten. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop ‘t Iemenschoer voldoet aan wettelijke eisen.

# Kaders

In dit hoofdstuk zijn de kaders voor het beleid van ’t Iemenschoer beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie en visie van de stichting SOTOG en het profiel van ’t Iemenschoer. Vervolgens is beschreven welke analyse is gemaakt van de huidige situatie om te komen tot speerpunten voor de volgende periode. Vanuit deze analyse is een ambitie geformuleerd die richting geeft aan de ontwikkeling van ’t Iemenschoer. Daarna is ingevuld langs welke strategische thema’s ’t Iemenschoer deze ambitie wil realiseren.

## Missie en visie SOTOG

Wíj zijn SOTOG, wij zijn er voor leerlingen van 4 tot 20 jaar die gespecialiseerd onderwijs en begeleiding nodig hebben. Met ons aanbod laten wij elke leerling zo zelfstandig mogelijk functioneren. Wij geloven onvoorwaardelijk in elke leerling. Ieder kind krijgt bij ons een optimale kans. Wij gaan daarin heel ver, dat betekent dat maatwerk bij ons gewoon is. Daardoor krijgt elk kind een bij zijn of haar ondersteuningsbehoefte passende plek.

Wíj staan voor…

* **Niet lullen maar poetsen**. Wij zijn daadkrachtig en hebben een praktische instelling.
* **Onvoorwaardelijk en grensverleggend**. Wij zeggen geen nee. We laten niet los, creëren mogelijkheden en zoeken samen naar oplossingen. Het vinden van een passend antwoord op de vraag van de leerling zien wij als onze gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Wij helpen elkaar om deze belofte war te kunnen maken.
* **Vertrouwen en veiligheid**. Wij hebben een onvoorwaardelijk vertrouwen in het ontwikkelingspotentieel van onze leerlingen. Door het bieden van een veilige omgeving en de voortdurende inzet van onze medewerkers werken we iedere dag aan het maximaal realiseren van dit potentieel. Deze veiligheid bieden we ook aan elkaar.
* **Ondernemerschap en lef.** Wij zien kansen, nemen initiatief en zijn inventief. Wij bouwen aan een flexibele organisatie waardoor we kunnen anticiperen op ontwikkelingen**.**
* **Samenwerken.** Met onze partners werken wij intensief samen, dit geldt in het bijzonder voor de ouders/verzorgers van onze leerlingen. Hierbij nemen we voortdurend initiatief. Door bruggen te bouwen werken we aan de maatschappelijke participatie van onze leerlingen.
* **Leren, van en met elkaar**. Wij staan altijd open voor opbouwende kritiek. Wij leggen de lat hoog en staan open nieuwe ideeën. Wij zijn een zelfbewuste organisatie, met een groot hart voor onze leerlingen.
* **Integriteit en openheid**. Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Wij zijn transparant en respectvol, we laten eenieder in zijn waarde. Door het creëren van een veilige context trachten we dit te verwezenlijken.
* **Kwaliteit.** Wij tonen de meerwaarde van ons onderwijs aan. Aansluiten bij de ondersteuningsvraag van de leerling, het zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat en het realiseren van bijbehorend maatwerk zijn onze kernkwaliteiten. Op basis hiervan proberen we voor iedere leerling een toekomstperspectief te bieden.

Bij bovengenoemde missie en visie behoren onderstaande doelen:
Deze doelen zijn, samen met alle directeuren, vastgesteld en worden jaarlijks in schoolgids deel B geëvalueerd op schoolniveau.

1. Onze scholen zorgen voor een onderwijsaanbod dat gericht is op het realiseren van de uitstroombestemming zoals in het ontwikkelingsperspectief is verwoord en wel voor minimaal 85% van de leerlingen.
2. De afstroom blijft beperkt tot maximaal 5% van de leerlingen.
3. We leggen meer verbinding tussen de beschikbare data , de analyse en de lespraktijk.

Ons doel is dat 85% van de leerlingen na twee jaar nog op de uitstroombestemming/niveau zit zoals geadviseerd bij het verlaten van de school. We gaan dit meer monitoren.

1. Het onderwijsaanbod sluit optimaal aan bij de mogelijkheden van de leerling, hierbij worden zo min mogelijk concessies gedaan aan de cognitieve potentie.
2. Leerlingen blijven niet zitten.
3. We stellen ons doel dat 75% van de leerlingen behaalt de doelstellingen zoals geformuleerd in het OPP, ten aanzien van de maatschappelijke competenties/burgerschap.
4. Iedere school werkt permanent en actief aan de realisatie van het veiligheidsbeleid. We stellen ons hierbij als doel dat 90% van de leerlingen zowel als de ouders zich veilig (fysiek, sociaal en psychisch) voelt binnen de sociale context van de school.
5. Leerlingen geven minimaal een rapportcijfer "voldoende" bij de tevredenheidsonderzoeken.
6. Minimaal 90% van de ouders geeft aan dat de leerlingen zich prettig voelen op school.
7. Het aantal thuiszitters is maximaal 2%, hierbij geldt een maximale termijn van drie maanden, waarbij de leerlingen vanaf de eerste verzuimsignalen actief wordt begeleid met betrekking tot normalisatie van de schoolgang.
8. Wij verkopen geen ‘nee’ en zoeken op zo kort mogelijke termijn een plek binnen onze scholen voor een leerling.
9. Het naar huis sturen van leerlingen in verband met onvoorziene omstandigheden zal tot een minimum worden beperkt.

## Profiel van de school

’t Iemenschoer is een school voor speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden (SO-ZML) en biedt onderwijs en begeleiding aan leerlingen in de leeftijd van 4 tot maximaal 12 jaar. Leerlingen die bij ’t Iemenschoer onderwijs krijgen hebben een ontwikkelingsachterstand op cognitief, sociaal en/of emotioneel niveau. We bieden een gespecialiseerd klimaat waarin deze leerlingen optimaal tot leren kunnen komen. ‘t Iemenschoer heeft rond de 105 leerlingen, onderverdeeld in 12 groepen waaronder 3 onderwijszorggroepen.

## Missie en visie

’t Iemenschoer staat voor geborgenheid en het ontwikkelen van ieders talenten.

Wij werken aan het vergroten van de zelfstandigheid van onze leerlingen.

Wij bieden betekenisvol onderwijs en spelend leren staat hierbij voorop.

Op onze school zijn kinderen altijd welkom. We zetten een veilig en positief pedagogisch klimaat neer. Het specialistisch en professionele team, dat blijvend in ontwikkeling is, biedt maatwerk aan kinderen met een ontwikkelingsachterstand. We gaan uit van de mogelijkheden van het kind. Wij maken het onderwijs passend voor iedereen, want ieder kind is uniek! Samenwerking en transparante communicatie is het uitgangspunt.

Wat betekent dit voor…

Het kind:

Ik voel mij welkom en gezien. Ik mag zijn wie ik ben. Ik kan mij spelenderwijs en met plezier ontwikkelen d.m.v. structuur, nabijheid en voorspelbaarheid.

Binnen mijn eigen belevingswereld en mogelijkheden word ik uitgedaagd en worden mijn talenten zichtbaar.

De ouder:

Op de school van mijn kind voel ik mij welkom en gehoord, ervaar ik wederzijds respect, waardering en professionele betrokkenheid.

Het personeel:
Wij zijn een professioneel en daadkrachtig team dat met plezier verantwoordelijkheid neemt.

Wij zorgen op een creatieve manier voor een betekenisvol aanbod.

Wij betrekken ouders/verzorgers bij de ontwikkeling van onze leerlingen.

Partners:

Vanuit een betrouwbare, transparante houding zoeken wij de verbinding met partners, waarbij we samen het verschil maken voor de leerling en zijn netwerk.

De cultuur:

De sfeer op school is open en er is een informele samenwerking. Een ieder werkt vanuit veiligheid, met betrokkenheid en vanuit autonomie.

Wij streven naar een goed leven voor onze leerlingen.

Analyse

* Uit de audit bleek dat wij goed en onderbouwd bezig zijn, maar dat wij dat beter moeten documenteren. Dat gaan wij in de komende jaren gedegen uitwerken.
* Uit het tevredenheidsonderzoek van ouders blijkt dat zij tevreden zijn, maar wij willen ons blijven inzetten om de ouderbetrokkenheid te vergroten.
* Uit het tevredenheidsonderzoek van het personeel kwamen geen knelpunten. Wij vinden het belangrijk om dat vast te houden en dus preventief te werken aan een goede werkomgeving in alle opzichten.
* Wij merken dat steeds meer leerlingen individuele aandacht en veel zorg nodig hebben. Dat geeft een verzwaring bij het personeel en vraagt om een fulltime inzet van onderwijsassistenten in de groepen. Inzet is om dit te kunnen blijven verwezenlijken.
* Externe ontwikkelingen komen o.a. vanuit het SWV om toe te gaan naar inclusiever onderwijs. Dat vraagt van ons gedegen overleg met de andere schoolsoorten om ons heen.
* Wij gaan intensiever samenwerking met de gemeente. Er is een jeugdhulpteam in het leven geroepen dat er samen met school voor moet zorgen dat een leerling/gezin (langer) uit de hulpverlening blijft om kosten te sparen.

## Ambitie

Bieden van Passend Onderwijs:

* Wij bieden een dekkend aanbod voor alle leerlingen.
* Iedere leerling zit op de goede plek.
* Intensief en constructief contact met andere scholen, gemeenten, SWV en ouders.

Versterken van het team:

* Personeel is voldoende toegerust om iedere leerling goed te begeleiden.
* Stabiliteit bevorderen en behouden.
* Alle personeel kijkt op eenzelfde manier naar de ontwikkeling van de leerlingen.

Samenwerking met partners en versterken van de partnerschappen

* Ouders zijn en voelen zich betrokken bij het leerproces van hun kind.
* De samenwerking met kinderdagcentrum de Toermalijn blijft optimaal en is gericht op verdere manieren van samenwerking.
* Wij werken constructief samen met de gemeenten en met het jeugdhulpteam.

Begrotingsperspectief
De meerjarenbegroting en personeelsbegroting van ’t Iemenschoer vormen een integraal onderdeel van de begroting van SOTOG. Het bestuur zorgt voor een degelijke financiële basis, hierdoor is het mogelijk om iedere school optimaal te faciliteren.

# Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie ’t Iemenschoer heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten ’t Iemenschoer in lijn met deze ambitie wil realiseren.

Beschrijven van onderwijskundig beleid, ten behoeve van het primaire proces.

* Ingebruikneming nieuwe leesmethode (VLL)
* Beschrijven van aanbod op de gebieden lezen en rekenen (werkkaarten)
* Beschrijven van pedagogisch en didactisch klimaat

ICT binnen het onderwijs

* ICT beleid op ’t iemenschoer :
* missie en visie omschrijven (werkgroep)
* nieuwe tablets aanschaffen en inrichten

Sociale veiligheid

* veiligheidsplan goed op papier zetten.

LACCS

* LACCS scholing door veel collega’s gevolgd. Dit onderhouden door terug te laten komen op studiedagen en teamvergaderingen. Basisconcept schrijven over de plek die het LACCS denken bij ons op school inneemt

Blijvend intensief contact met de andere schoolsoorten om ons heen, zo ook met KDC’s , gemeenten en SWV.

* collegiale bezoeken aan andere scholen. Afstemmingsoverleg met SBO en cluster 4 in Hengelo.

Analyseren van de jaarlijkse opbrengsten

* collegiale bezoeken aan andere scholen. Afstemmingsoverleg met SBO en cluster 4 in Hengelo.

Burgerschapsonderwijs

* We gaan bepalen welk aanbod i.v.m.. burgerschapsonderwijs passend is voor onze leerlingen.

Kunst en cultuur

* Visie op kunst en cultuur onderwijs beschrijven. (werkgroep)
* Participeren in het gemeentelijke aanbod van kunst en cultuur. (Deelname wijkproject kunst en cultuur)
* Muziekdocent inzetten op NPO gelden van de gemeente
* Vaardigheid collega’s versterken d.m.v. workshops

Het welbevinden van het team.

* Er is een groepje ‘teambuilding’ in het leven geroepen dat het hele jaar door met diverse activiteiten probeert een sterk en samenhangend team te smeden, met personeel dat zich veilig en prettig voelt en graag bij ons op school wil werken.

Introductie en begeleiden nieuw personeel. Gezien de vele wisselingen in het team is dit niet alleen wenselijk maar ook noodzakelijk.

* 3 á 4 keer per jaar voert de teamleider inhoudelijke gesprekken met het nieuwe personeel. Wisselend sluiten hierbij verschillende disciplines aan.
* 3 keer per jaar voert de directeur functioneringsgesprekken met het nieuwe personeel om zo hun wensen en scholingsbehoeften inzichtelijk te krijgen.

Personeel zo goed als mogelijk toerusten om gedrag van leerlingen te lezen, te begrijpen en adequaat te handelen.

* Dit jaar komt Harry Velderman, gedragsspecialist, 2 keer in de klassen observeren. Na schooltijd wordt wat gezien is besproken met het groepspersoneel en onze intern begeleider.
* We gaan de nieuwe versie van ZIEN! in gebruik nemen en onderzoeken of ZIEN!+ een meerwaarde voor ons heeft.
* Wij besteden extra aandacht aan een aantal onderdelen van pestbeleving in groepsbesprekingen en teamvergaderingen. (zie analyse veiligheidsbeleving, leerling tevredenheid 2021-2022)

De ouderbetrokkenheid bij school

* Buiten de vaststaande contactmomenten met ouders organiseren we een aantal extra activiteiten. In samenspraak met de ouderraad een informatieve bijeenkomst en een afsluitende activiteit bij het thema Kunst.

De samenwerking met kinderdagcentrum Aveleijn

* De methode ‘ervaar het maar’ wordt vanuit school geïmplementeerd op het KDC, medewerkers van het KDC volgen op school workshops en scholingen.

Intensievere samenwerking met de gemeenten;

* Het JHT (jeugd hulp team) wordt geïntroduceerd op onze school. Hier is onze commissie leerlingenzorg bij betrokken, de jeugdregisseurs en de jeugdhulpverlener.

# Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Dit hebben we verwoord in een aantal documenten:

* De doelen waar wij aan werken in onze reguliere groepen staan beschreven in de documenten leerroute A, leerroute B en leerroute C.
* Voor de onderwijszorggroepen is er een algemeen groepsplan. Dit gebruiken wij als basis voor het individueel stellen van doelen.
* In het document HOGW cyclus hebben wij het handelings- en opbrengstgericht werken beschreven.

# Bijlage II: Personeelsbeleid

De komende periode willen we verder bouwen aan een sterk team. Hierbij staat professionalisering, verzuimreductie en vitaliteitsbevordering centraal. Het bijbehorende personeelsbeleid is beschreven in de volgende documenten:

* Het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden en wordt uitbreidt heeft de stichting op bovenschools niveau beschreven in het modelreglement gesprekkencyclus 2017\*. De stichting gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van schoolleiding en het team, passend in het beleid van de school.
* Maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid heeft SOTOG beschreven in het document beleid professionalisering\*.
* We hebben aandacht voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30d.

# Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid

Ons kwaliteitsbeleid draagt bij aan het verbeteren en bewaken van de kwaliteit van ons onderwijs. Adequate instrumenten en een heldere planning – en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk. We geven weer hoe ’t Iemenschoer werkt aan kwaliteitszorg:

Het beleid kwaliteitszorg is op bovenschools niveau uitgewerkt in het Kwaliteitszorgsysteem\* en wordt regelmatig geëvalueerd. De onderwijskwaliteit wordt geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Dit doen we bijvoorbeeld middels audits en lesbezoeken, maar ook door het meten van de tevredenheid van leerlingen. De opbrengsten van ons onderwijs publiceren wij jaarlijks in onze [schoolgids](https://www.iemenschoer.nl/onze_school/schoolgids/) deel B.

\* Documenten zijn op te vragen bij de betreffende school.