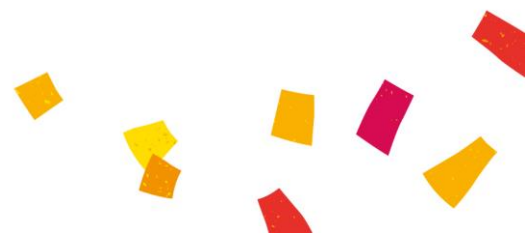
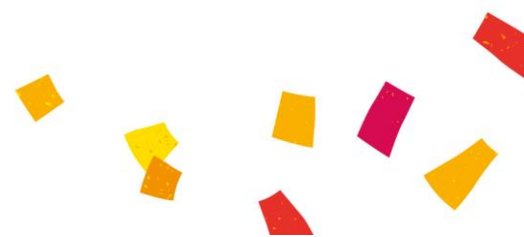


Schoolplan 2021-2023





Schoolplan Skoalle de Sinnewizer

1. Onze school

1.1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Skoalle de Sinnewizer. Hierin beschrijven we de ambities voor de periode 2021-2023.

Skoalle de Sinnewizer is een formele samenwerkingsschool in Wijnjewoude. Onze school maakt onderdeel uit van Stichting Comprix.

In dit schoolplan verwoorden wij de koers van onze school voor deze schoolplanperiode.

In Wijnjewoude waren 2 scholen voor primair onderwijs. Deze zijn gefuseerd per 01-08-2021. De naam Skoalle de Sinnewizer is gekozen uit een aantal inzendingen na een oproep onder de ouders. Het is het friese woord voor zonnwijzer. De zon wijst de weg, vertelt je hoe laat het is en het woord wijzer verwijst ook naar het feit dat je wijzer wordt op school.

De samenwerking tussen peuterspeelzaal, basisschool en voortgezet onderwijs school om de ontwikkeling van het leerling goed te laten verlopen, vinden we van groot belang en waardevol. Het idee dat er één sterke school is voor dit dorp juichen wij toe. Dat alle kinderen uit Wijnjewoude naar één school gaat werkt dit positief op de cohesie in dit dorp.

We hebben ons profiel opnieuw vorm gegeven. Een samengaan van de openbare school met de protestant- christelijke school krijgt vorm en inhoud in een nieuw identiteitsrijk profiel.

Op onze school zitten gemotiveerde leerlingen, werkt een professioneel en enthousiast team. En we werken met betrokken ouders.

Onze school is een veilige school. Wij werken volgens de concepten van oplossingsgericht werken.

De belangrijkste punten waar we aan gaan werken deze schoolplanperiode zijn de volgende:

- Oplossingsgericht werken
- Eigenaarschap
- Toekomstgerichte vaardigheden (eigenaarschap, samenwerken, flexibiliteit, reflecteren, leiderschap/autonomie, communiceren)
- Methode vernieuwing
- Samenwerking/fusie met Votum Nostrum

1.2. Gegevens bestuur

De leden van het College van Bestuur

De heer E. de Weers, voorzitter College van Bestuur,

Raad van Toezicht

Vanaf 1 januari 2017 wordt het openbaar primair onderwijs in de gemeenten Opsterland, Oost – en Weststellingwerf bestuurd door de stichting Comprix. Het bestuur en het intern toezicht op het bestuur is gescheiden. Dit betekent dat Comprix vanaf die datum een Raad van Toezicht heeft en daarnaast een College van Bestuur. De Raad van Toezicht houdt (intern) toezicht op het College van Bestuur.

Leden van de Raad van Toezicht:

De heer drs. G.R. de Wit, voorzitter,
De heer D.J.H. Buma, vice voorzitter,
Mevrouw drs. J.E.M.B. Janssen,
Mevrouw drs. N. Nooter,
Mevrouw dr. A. Stolp,
De heer mr. A. Sietzema,
De heer drs. C.J. Wieringa.

1.3. Gegevens van de school

Skoalle de Sinnewizer
Welfingstrjitte 5
9241GM Wijnjewoude
tel: 0516-481666

2. Strategie en beleid

2.1. Visie op ons onderwijs

De visie van de school

Op Skoalle de Sinnewizer bieden we de leerlingen een prettige en veilige leeromgeving, waarin op een respectvolle wijze met elkaar wordt omgegaan. Onze communicatie is positief, gericht op wat er goed gaat en op kansen voor verbetering. Wij werken vanuit oplossingsgericht werken. We doen meer van wat werkt en wat niet werkt, doen we niet.

Leerlingen denken actief mee over een goed leer- en leefklimaat in de klas en stellen samen met de leerkracht afspraken op die hier aan bijdragen. Gedurende de eerste tien schoolweken, De Gouden Weken, wordt veel tijd en aandacht besteed aan de groepsvorming en groepsregels. Hiermee wordt een basis gelegd, die voorwaardelijk is voor een goed schooljaar. Het onderwijs wordt zoveel mogelijk afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van elke leerling. De instructies worden volgens het 'expliciete directe instructiemodel' (edi) gegeven. Zowel in de instructie als tijdens de verwerking houden we rekening met de verschillende mogelijkheden van elke leerling.

Onze school leert de leerlingen zelfstandig te werken, waarbij zij leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces en handelen. De leerlingen worden betrokken bij hun eigen leerproces en leren nadenken over de mogelijkheden en talenten. De kennis en vaardigheden die we de leerlingen leren, moeten betekenisvol zijn en bijdragen aan een optimale deelname aan de maatschappij. We vinden dat we aan zowel de basisvaardigheden, het sociale gedrag als de creatieve vaardigheden van leerlingen eisen mogen stellen. Leerlingen worden aangesproken op hun gedrag, gecompimenteerd als zij goed bezig zijn en het verzinnen van creatieve oplossingen wordt gestimuleerd.

Onze school leert leerlingen om te gaan met normen en waarden die van belang zijn in de samenleving, zoals tolerantie, respect en solidariteit. Onderwijs geven gaat dan ook verder dan alleen het aanleren van vaardigheden als taal, rekenen, lezen en schrijven. Deze ideeën vindt u terug in de manier waarop wij met de leerlingen, ouders/verzorgers en elkaar omgaan.

- Het onderwijs wordt zoveel mogelijk afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van elke leerling.
- De instructies worden klassikaal gegeven volgens het "expliciete directe instructiemodel". Bij de verwerking houden we rekening met de verschillende mogelijkheden van elke leerling.
- Onze school leert de leerlingen zelfstandig te werken, waarbij ze leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces en handelen. De leerlingen worden betrokken bij hun eigen leerproces en leren nadenken over de mogelijkheden en talenten.
- De kennis en vaardigheden die we de leerlingen willen leren, moeten bijdragen aan een optimale voorbereiding op de deelname aan de maatschappij.
- We zijn van mening, dat we aan zowel de basisvaardigheden, het sociale gedrag en de creatieve vaardigheden van leerlingen eisen mogen stellen. Soms wordt dit door middel van toetsen gedaan. Leerlingen worden aangesproken op hun gedrag en het verzinnen van creatieve oplossingen wordt gestimuleerd.
- Met oplossingsgericht werken gaan we uit van het positieve. Wat gaat goed en wat beter kan. Leerlingen mee laten denken over het reilen en zeilen in de klas om met elkaar en voor elkaar een goed leer- en leefklimaat te creëren. Gedurende de 1e tien schoolweken (Gouden Weken) wordt veel tijd en aandacht besteed aan de groepsvorming en groepsregels. Hiermee wordt een basis gelegd, die waardevol is voor een goed schooljaar.

Om onze visie te realiseren, worden alle leerlingen kennis en vaardigheden aangeboden, die nodig zijn om volwaardig in de maatschappij te kunnen functioneren. Dit gebeurt vooral tijdens de vakken lezen, taal, rekenen en wiskunde.

Het bijbrengen van maatschappelijke verhoudingen gebeurt vooral tijdens de wereldoriëntatie-vakken, culturele vorming, bewegingsonderwijs en de sociaal-emotionele vorming.

De creatieve ontwikkeling wordt ontwikkeld tijdens de beeldende vorming, handvaardigheid, tekenen en muzikale vorming.

Bij al deze elementen gaan we uit van de basisbehoeftes van leerlingen:

- Ik kan iets (competentie)
- Ik hoor ergens bij (relatie)
- Ik mag iets (autonomie)

Voor het bespreken van het gedrag hanteren we drie “Kapstokregels”:

- “Voor groot en klein zullen we aardig zijn”
- “De school is van binnen een wandelgebied en buiten hoeft dat niet”
- “We zullen goed voor de spullen zorgen, dan zijn ze weer te gebruiken morgen”

We hopen dat deze regels bijdragen aan een prettig pedagogisch klimaat binnen de school. Hierbij hanteren we de wijze “Oplossingsgericht werken”. Een positieve benadering, uitgaan van het goede van de mens en aandacht besteden aan dat wat goed gaat en dit zo volhouden. Samen verantwoordelijk zijn voor het reilen en zeilen in de klas is ons uitgangspunt.

Teamleden worden met juf of meester, gevolgd door de voornaam aangesproken. Alleen “juf” of “meester” is ook goed. De toon waarop iets wordt gezegd vinden we belangrijker dan de vorm.

We staan voor een sterk pedagogisch klimaat waarin het onderwijsconcept gedegen wordt georganiseerd. Hierbij is de driehoeksverhouding leerkracht – ouder – leerling van groot belang en waardevol voor een goede ontwikkeling van het leerling en de betrokkenheid van alle partijen.

Met elkaar, voor elkaar! Daar staan we voor in de samenwerking met ouder en leerling

2.2. Overzicht resultaten

In januari 2019 hebben alle scholen van onze stichting een basisarrangement. Vanaf 2020 verandert de systematiek van de inspectie en werkt de inspectie met een nieuw onderwijsresultatenmodel. Met deze nieuwe systematiek versterkt de inspectie de eigen verantwoordelijkheid van scholen en besturen doet recht aan passend onderwijs. De grootste verandering voor de scholen is het gegeven dat er wordt gestuurd op referentieniveaus i.p.v. op de eindtoetsscores. De Stichting Comprix verzoekt de scholen ook te gaan sturen met deze nieuwe systematiek.

Iedere school kan antwoord geven op de volgende vragen:

Wat waren de resultaten van de laatste drie eindtoetsen: CET, Route 8, IEP

Op welke wijze brengt de school de prognose van groep 8 in beeld waar het gaat om de eindtoets.

Op welke wijze evalueert de school de eindresultaten van de eindtoets en doet zijn aanbevelingen bij rekenen en wiskunde, lezen en taal.

De school heeft het volgende cijfermateriaal in beeld: (actuele gegevens in ultiemview in ParnasSys)

schoolweging =

% ll gewicht =

aantal =

toets %1F 3jr =

%1S/2F 3jr =

De school kan reflecteren op de de door de inspectie vastgestelde signaleringswaarden: De Stichting Comprix conformeert zich aan deze normeringen.

-minimaal 85% 1F (fundamenteel niveau = in principe door alle leerlingen te bereiken eind groep 6) E6

-minimaal 65% 1S/2F (streefniveau = dit zou het doel voor bijna alle leerlingen moeten zijn: het algemeen maatschappelijk niveau nodig om volwaardig te kunnen participeren in de maatschappij) E8

Alle scholen verwerken de eindtoets in ParnasSys.

Na elke Cito M-afname schrijft de school een Zelfevaluatie rapportage.

2.3. Omgevingsfactoren

In Nederland en zeker in het noorden is een grote demografische verandering aan de gang. Ontgroening van de bevolking, gepaard aan de trend tot verstedelijking, zorgt regionaal voor bevolkingsdaling. Problemen met betrekking tot de voorzieningen worden, vooral op het platteland en dus zeker ook in Zuid Oost-Fryslân, snel zichtbaar in het basisonderwijs.

De Prognoses van het leerlingenaantal voor de komende jaren zijn stabiel rond 150 leerlingen

In Wijnjewoude wonen ongeveer 2000 inwoners. Een grote kern in onze nabijheid is Gorredijk. Ook in dat dorp staan twee basisscholen van Stichting Comprix. Wijnjewoude is een leuk dorp waar het goed wonen is. De populatie is zeer divers met een grote groep laaggeschoolden maar ook zeer zeker een aantal zeer hoog geschoolde ouders. De ouders tonen een grote mate van betrokkenheid bij de school en zijn bereid een bijdrage te leveren.

Naast onze school is een peuterspeelzaal De Telle. Ook werken wij samen met Kom Erbij, in het kader van burgerschap, onderhouden wij contacten met de ouders in het dorp en doen activiteiten met hen.

2.4. Kansen en bedreigingen

Kansen

De kleinschaligheid van onze school maakt dat wij in een veilige omgeving ons onderwijs prima kunnen afstemmen.
Alle leraren kennen ieder kind en trekken gezamenlijk op. We voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle leerlingen
Onze school heeft een door de Inspectie toegekend basisarrangement.
Op Skoalle de Sinnewizer werkt een team van zeer betrokken leraren.
De school kan rekenen op ondersteuning van het Stafbureau en De Stipe.
De school beschikt over voldoende ICT-materialen.
Met oplossingsgericht werken(vertrouwen) werken we aan een veilig pedagogisch klimaat.

Bedreigingen

Het lerarentekort maakt het steeds moeilijker om vervanging te vinden in het geval van ziekte of andere afwezigheid van leerkrachten

2.5. Sterktes en zwaktes

Sterk

Een betrokken team van leerkrachten.
Basiskwaliteit wordt gerealiseerd.
Ondersteunend onderwijs met ICT.
Kleine groepen en individuele aandacht.
Veilige schoolomgeving.
Sterk pedagogisch klimaat.

Kwetsbaar

Bij ziekte lukt het ons moeilijk om kwalitatief goede vervanging te realiseren.

3. Identiteit

3.1. Huidige situatie identiteit

Comprix

De volgende kernwaarden spelen een wezenlijke rol op de identiteitsrijke en ook een rol op de “reguliere” basisscholen van Comprix:

- *Iedereen is welkom;*
- *Mensen verschillen van elkaar, maar zijn wel gelijkwaardig;*
- *De ander wordt gewaardeerd, zoals hij is;*
- *Versillen tussen mensen worden gewaardeerd en gerespecteerd;*
- *Er is wederzijds respect voor de levensbeschouwing van de kinderen, ouders en leerkrachten.*
- *De school laat zich inspireren door deze waarden, zoals die verwoord zijn in verschillende religies en/of overtuigingen (bijvoorbeeld tradities, verhalen, rituelen, waarden en normen).*

De school maakt het mogelijk dat leerkrachten en overige functionarissen meerdere religies / levensbeschouwingen vertegenwoordigen, mits dit in overeenstemming is met onze waarden. Op de school verzorgen de leerkrachten de levensbeschouwelijke vorming. Daarmee is het mogelijk dat leerkrachten hun religie of levensovertuiging laten merken aan anderen. Dit houdt in dat zij vanuit hun eigen levensovertuiging met de kinderen in gesprek gaan, maar daarbij wel de kinderen op objectieve wijze informatie geven.

Onze school

Hieronder beschrijven wij de identiteit van Skoalle de Sinnewizer.

Identiteit is alles wat een school tot die school maakt; Het pedagogisch klimaat, de vormgeving van de onderwijsvisie, het contact met de ouders, op welke wijze leerkrachten samenwerken en hoe de directie leiding geeft zijn merkbare elementen hiervan.

De werkgroep identiteit heeft gewerkt aan de opdracht om een passende levensbeschouwelijke visie op een identiteitsrijke school voor Wijnjewoude te formuleren en uit te werken. De samenwerking is ontstaan uit het samengaan van CBS Votum Nostrum en OBS It Twaspan. De term identiteit verwijst in eerste instantie naar de klassieke betekenis van denominatie, in ruimere zin heeft de invulling van de identiteit ook een verbintenis met de pedagogisch en onderwijskundige waarden en de rol van de school in dorp en samenleving.

De identiteit komt dus op allerlei gebieden tot uiting in de school en heel specifiek in het onderwijsprogramma waarin levensbeschouwelijk onderwijs centraal staat. De werkwijze die gekozen wordt moet passen bij de uitgangspunten van de school. Op de identiteitsrijke school worden kinderen begeleid in het ontwikkelen van hun eigen identiteit. De school voedt daarbij, samen met de ouders, de groei van de eigen ‘wortels’ van de kinderen. Vanuit deze veilige basis groeit hun zelfvertrouwen en ontwikkelen ze hun eigen innerlijke ‘wegwijzer’. Dit vraagt om kennis over hun eigen bronnen en tradities.

We willen kinderen begeleiden in het vinden van een eigen plek in deze wereld. Onze school is ook een plek waar kinderen met al hun verschillen met elkaar samenleven. Wij zien de rijkdom van deze diversiteit in de school. Op basis van gelijkwaardigheid gaan wij het gesprek aan over verschillen tussen mensen, over anders denken, over inleven in een ander, over tolerantie en respect voor elkaar. Wij willen dat kinderen goed voor zichzelf, goed voor de ander en goed voor de wereld om hen heen leren zorgen. Zo kunnen zij zichzelf en elkaar écht waarderen. In een samenleving vol diversiteit willen wij dat kinderen, hoe verschillend en uniek ze ook zijn, samen leren, samen werken, samen leven en dus verbonden zijn. Onze school kenmerkt zich door het actief benutten van diversiteit en niet door deze te ontkennen. Door kinderen kennis te laten maken met de levensbeschouwing en cultuur van anderen leren zij de meerwaarde van diversiteit ontdekken. Zo worden kinderen zich bewust van hun eigen identiteit en bereiden zij zich tegelijkertijd voor op de diversiteit binnen de samenleving. De school is een oefenplaats voor het samenleven.

Onze gemeenschappelijke kernwaarden vormen de basis voor de omgang met elkaar. Dit betekent dat er vanuit onze waarden veiligheid, eigenheid, vertrouwen en ontwikkelen, waardering is voor ieders inbreng, voor dialoog en verschil. Zo kan er waarde(n)vol onderwijs geboden worden waar kinderen gestimuleerd worden om een eigen visie te ontwikkelen met respect en betrokkenheid voor mens en maatschappij. Wij hechten waarde aan de rituelen, verhalen en vieringen. Deze geven betekenis en houvast en zijn bakens door de tijd. Tevens bieden de rituelen, verhalen en vieringen een geborgenheid en veiligheid. Vanuit verhalen komen de kinderen in aanraking met dilemma's en zingevingsvraagstukken. Verhalen uit verschillende bronnen en tradities geven betekenis voor maatschappelijke onderwerpen waar kinderen over na denken of een mening over leren vormen. Elkaars verhalen mogen verteld worden en kinderen worden uitgedaagd na

te denken zonder conclusies te trekken over wat goed of fout is.

Graag bieden wij levensbeschouwelijk onderwijs dat voor elk kind herkenbaar en prikkelend is. Goed levensbeschouwelijk onderwijs is onderwijs voor alle leerlingen waarin religie en levensbeschouwing, in alle varianten en tegenstellingen, ertoe doen. Omdat ze raken aan de vragen van ieder mens, van ieder kind. De leerkrachten vormen de verbinding tussen de nieuw ontwikkelde en beschreven professionele identiteit en de geleefde identiteit op klas- en schoolniveau. Ze conformeren zich aan waar de school voor staat en willen vanuit hun eigen persoonlijke identiteit een bijdrage leveren aan de identiteitsrijke school.

3.2. Trends en ontwikkelingen rond identiteit

Het is nog niet eens zo heel lang geleden dat de gedachte om openbare en bijzondere scholen onder één dak te huisvesten leidde tot grote discussies. Nu drijven maatschappelijke ontwikkelingen en de tijdsgeest openbare en bijzondere scholen steeds meer in elkaars armen. Zeker daar waar nieuwbouw van scholen actueel is. Beter één identiteitsrijke school met toekomst dan twee kleinere scholen die op termijn niet kunnen overleven. Er is de komende jaren nog een behoorlijke achterstand in de kwaliteit van de schoolgebouwen weg te werken.

In Wijnjewoude heeft dit geleid tot een fusieproces van 2 jaar waaruit Skoalle de Sinnewizer is ontstaan, dé dorpsschool van Wijnjewoude.

3.3. Ambities identiteit

Ambities identiteit				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Identiteitsrijke school	In het geval van een fusie stellen wij een identiteit opnieuw vast. Hiervoor stellen wij een identiteitscommissie in. Om nog verder invulling te geven aan onze identiteit nemen wij leerlingen mee de wereld in en laten hen kennis maken met de veelzijdigheid. Hiermee borduren we voort op reeds bestaande afspraken, die zijn verwoord in het document "Reglement identiteitscommissie".	Een identiteitscommissie bewaakt bestaande afspraken, denkt mee om daar de praktijk aan te koppelen.	Een identiteitscommissie versterkt het onderwijs. De fusie school neemt de adviezen van de identiteitscommissie ter harte. De identiteitscommissie formuleert voorstellen om leerlingen in de wereld te brengen.	2019 - 2023

4. Onderwijs en ondersteuning

4.1. Huidige situatie onderwijs en ondersteuning

Uit: Het toekomstperspectief van Comprix:

De kwaliteit van het onderwijs kan worden gedefinieerd als het gemiddelde vakmanschap van de medewerkers van Comprix. Waarbij de som meer is dan de opgetelde delen. De leraar bepaalt de kwaliteit en de directeur maakt het verschil. En iedereen (dus ook leraren en leerlingen) komen daarbij het best tot hun recht als ze een optimale vorm van autonomie en veiligheid ervaren. “Ervaren” geeft aan dat veiligheid en autonomie geen absolute standaarden kent. Autonomie is een door iedereen verschillend ervaren gevoel.

Daarbij is onderwijs een wederkerig proces. Enerzijds de basisbehoefte van de leerling om te leren en zich te ontwikkelen; anderzijds de ontwikkelaar, de leerkracht die dat proces in gang moet zetten en moet optimaliseren. Om de leerkracht daarvoor in positie te brengen, heeft deze een goede mindsetting. Sheldon benoemde daarin autonomie als een van de doorslaggevende factoren. De voorzitter van het Platform Onderwijs 2032, Paul Schnabel, zegt daarover “Geef de docent zijn vak terug. Een docent wil zijn eigen verhaal kunnen vertellen”.

Dit Platform Onderwijs 2032 heeft de afgelopen jaren een maatschappelijke dialoog gevoerd over de inhoud van het onderwijs. Daaruit is naar voren gekomen dat die inhoud in veel opzichten echt anders moet om leerlingen de kennis en vaardigheden bij te brengen die ze voor hun toekomst als volwassene nodig hebben.

De Comprix scholen hebben of ontwikkelen een eigen en onderscheidend profiel, een dynamisch proces. Comprix biedt de scholen daarbij de flexibiliteit om hun aanbod zo in te richten dat het past bij hun leerlingen en onderwijsvisie, hun wijk en regio, en de flexibiliteit om het aanbod van organisaties en professionals buiten de school optimaal te benutten, waarbij elke leerling van Comprix:

- werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling;
- zijn leervermogen ontwikkelt;
- leert buiten de bestaande kaders te denken (prikkel creativiteit & nieuwsgierigheid) een vaste kern van basiskennis en – (sociale) vaardigheden krijgt aangeboden;
- zijn kennis en vaardigheden verdiept en verbreedt op basis van zijn mogelijkheden en interesses en met inachtneming van wat de maatschappij vraagt;
- leert, denkt en vakoverstijgend werkt;
- bet

Bekenisvol onderwijs op maat krijgt.

Persoonlijke kwaliteiten en autonomie zijn en worden steeds belangrijker, zowel privé als op het werk. De school van de toekomst is – in het verlengde van wat kinderen en jongeren thuis en buiten school leren – een oefenplaats om die kwaliteiten te ontwikkelen. De persoonlijke groei van leerlingen bepaalt de manier waarop scholen onderwijs aanbieden. En dat krijgt in ieder geval vorm bij identiteit – levensbeschouwing en kan ook vorm krijgen in onderdelen als filosofie, sport, kunst en cultuur en toekomstoriëntatie.

Onze school van de toekomst maakt optimaal gebruik van de groeiende mogelijkheden van technologie, niet als doel, wel als middel. Daardoor wordt gevarieerd onderwijs op maat mogelijk. Nieuwe technologieën bieden leerlingen de mogelijkheid in eigen tempo en op eigen niveau een eigen portfolio te ontwikkelen en binnen en buiten de school te leren. Zo krijgen ze meer grip op hun eigen leerloopbaan, wat hen meer motiveert om te blijven leren.

Op Skoalle de Sinnewizer brengen wij onze leerlingen behalve kennis ook vakoverstijgende vaardigheden bij, die eveneens tot de vaste basis behoren: leervaardigheden – creëren – kritisch denken – probleemoplossend vermogen & samenwerken. Ons onderwijs creëert omstandigheden die hieraan meewerken.

Leerlingpopulatie:

Wij hebben onze leerlingpopulatie als volgt in beeld en sluiten daar qua aanbod en keuze voor methodes bij aan.

De leerlingpopulatie op Skoalle de Sinnewizer is divers. Op cognitief niveau stromen leerlingen uit op PRO-niveau, maar ook op VWO-niveau en op alle tussenliggende niveaus, waarbij het grootste deel van de leerlingen het beste op zijn of haar plek is op een school voor VMBO. Over het algemeen geldt dat de leerlingen instructieafhankelijk zijn. De algemene kennis van leerlingen is beperkt. Leerlingen groeien op in een plattelandsdorp waar het overgrote deel van de bevolking van Nederlandse afkomst is. De kennis van de wereld, andere culturen en

leefgewoonten zijn matig ontwikkeld. Daarnaast is er met regelmaat sprake van een minder talige thuissituatie, met name de woordenschat van de leerlingen is beperkt. 10-15% van de instromende leerlingen beschikt over een VVE-indicatie. De meeste leerlingen hebben behoefte aan een stap voor stap instructie, waarbij werken met stappenplannen, schema's en routines helpend is. De leerkracht draagt kennis over, alvorens leerlingen hiermee zelfstandig aan de slag kunnen. Voordoen, samen doen, zelf doen is een regelmatig terugkerende manier van werken, waarbij de groep leerlingen die behoefte heeft aan verlengde instructie of herhaaldelijk samen doen groot is. Een enkele leerling is in staat na een korte en bondige instructie op hoofdlijnen zelfstandig te verwerken (soms op een hoger niveau). Ook op sociaal-emotioneel vlak geldt dat leerlingen behoefte hebben aan 'een goed voorbeeld', het uitspreken van gedragsverwachtingen en het consequent herhalen ervan is van belang.

4.2. Trends en ontwikkelingen rond onderwijs en ondersteuning

Onderstaande landelijke trends bieden een (wenkend?) perspectief op de toekomst. Ze kunnen inspirerend werken op het beschrijven van een toekomstvisie van de school. De wil om aan te sluiten bij en te anticiperen op deze nieuwe ontwikkelingen in een veranderende omgeving is een voorwaarde om ons onderwijs actueel te laten blijven.

De Diagnosticering neemt toe;

De bandbreedte van normaal gedrag wordt steeds smaller. Afwijkingen worden sneller herkend en sneller behandeld. Door wetenschappelijke vooruitgang wordt medische ethiek belangrijker en complexer.

Technologie;

De toepassingen van ICT nemen toe.

ICT verandert de productie van kennis en maakt dat kennis anders wordt verkregen.

ICT wordt afgestemd op persoonlijke voorkeuren.

ICT helpt mensen sneller aan informatie en aan contact met andere mensen.

Informatie en data wordt steeds toegankelijker.

Mensen hebben steeds meer contact met elkaar, onder meer via internet.

Internationale samenwerkingsverbanden (onder meer voor leren en werken) nemen toe.

Leerlingen;

Leerlingen in het PO leren op een andere manier.

Leerlingen hebben steeds meer behoefte aan leerstrategieën en minder aan kennis.

Leerlingen worden ICT vaardiger en leren mede hierdoor meer buiten de school.

Leerlingen willen op school meer vermaakt worden (bij het leren).

Leerlingen hebben het steeds drukker en hebben vaker een dagvullend programma.

Leerlingen krijgen steeds vaker voor- en vroeg schoolse educatie.

De ontwikkelingen rond kennis brengen nieuwe vraagstukken mee;

De hoeveelheid beschikbare kennis neemt toe en is makkelijker voorhanden.

De betrouwbaarheid van informatie op het internet wordt makkelijker in te schatten.

Mensen vinden het steeds moeilijker om op de juiste kennis te vinden (information overload).

Kennis moet in toenemende mate wetenschappelijk onderbouwd worden.

Mensen staan sceptisch tegenover de expertise van deskundigen.

De mogelijkheden van biotechnologische middelen om leerprestaties te verbeteren neemt toe.

Inhoud;

De kwaliteit van lesmateriaal neemt toe.

De ontwikkeling en het gebruik van digitaal (gepersonaliseerd) lesmateriaal neemt toe.

PO scholen maken steeds meer gebruik van wetenschappelijke inzichten over leren en lesmethoden.

Inhoud;

De behoefte aan variatie in lesmateriaal neemt toe.

Leraren hebben meer behoefte aan flexibele lesmethoden en modulair lesmateriaal.

Leraren hebben steeds meer behoefte aan online (aanpasbare) leermiddelen.

PO scholen behoeven steeds meer hulp en overzicht in de veelheid van didactische ontwikkelingen.

4.3. Ambities onderwijs en ondersteuning

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
SK1 Verduurzamen Veiligheid	Deze doorslaggevende indicator is op onze school in ieder geval voldoende. Wij zijn ambitieus en zetten in op goed. Wij realiseren ons dat bij onvoldoende eindopbrengsten de inspectie met name kijkt naar SK1.	De werkgroep organisatie & de beleidsmedewerker onderwijs brengen alle aspecten van deze indicator in beeld en presenteert dit in het directieoverleg (DO). Alle scholen maken gebruik van deze informatie en werken conform.	De school heeft dit aantoonbaar op orde. (Zie inspectiekader)	2019 - 2023
OP2 Verduurzamen Zicht op ontwikkeling	Deze doorslaggevende indicator is op Skoalle de Sinnewizer in ieder geval voldoende. Wij zijn ambitieus en zetten in op goed. Wij realiseren ons dat bij onvoldoende eindopbrengsten de inspectie met name kijkt naar OP2.	De school werkt in nauwe samenwerking met medewerkers van de Stipe en de beleidsmedewerker onderwijs aan duurzame kwaliteit rond deze indicator.	De school heeft dit aantoonbaar op orde. (Zie inspectiekader)	2019 - 2023
OP3 Verduurzamen Didactisch handelen	Deze doorslaggevende indicator is op Skoalle de Sinnewizer in ieder geval voldoende. Wij zijn ambitieus en zetten in op goed. De school realiseert zich dat bij onvoldoende eindopbrengsten de inspectie met name kijkt naar OP3.	De werkgroep personeel & de beleidsmedewerkers P&O en medewerkers brengen alle aspecten van deze indicator in beeld en presenteren dit in het DO. Alle scholen maken gebruik van deze informatie en werken conform.	De school heeft dit aantoonbaar op orde. (Zie inspectiekader)	2019 - 2023
KA2 Verduurzamen Kwaliteitscultuur	Deze doorslaggevende indicator is op Skoalle de Sinnewizer in ieder geval voldoende. Onze school is ambitieus en zetten in op goed. De school die het predicaat goed wil, zal deze indicator aantoonbaar goed moeten hebben.	De werkgroep personeel & de beleidsmedewerker onderwijs brengen alle aspecten van deze indicator in beeld en presenteren dit in het DO. Alle scholen maken gebruik van deze informatie en werken conform.	De school heeft dit aantoonbaar op orde. (Zie inspectiekader)	2019 - 2023
OP1 Talentontwikkeling	Ons onderwijs sluit aan bij de talenten van leerlingen.	Talenten in beeld brengen, uitproberen les aansluiten, keuzes maken invoeringstraject opstellen	Binnen de lessen wordt ruimte gevonden om aan te sluiten bij de talenten van de leerlingen.	2019 - 2023

OP1 Frysk	Fries is zichtbaar op onze school, afhankelijk van de specifieke achtergrond van de school, en is op de volgende manieren geconcretiseerd: - Het gebruik van de talen is een middel om de <i>‘jezelf, de ander en de wereld’</i> te begrijpen. - Bijv. via erfgoedonderwijs, en wereldoriëntatie; - Bijv. door integratie van taal & erfgoed in kunsteducatie <u>Opbrengst:</u> - Positieve attitude t.a.v. meertalige situaties; - Identiteit (meertalige wereldburgers); - Creativiteit - Voor de taalvaardigheidsontwikkeling is er een methodische leerlijn geïmplementeerd passend bij de school en vastgelegd in beleid <u>Opbrengst:</u> - Continueren bestaand profiel (school) Taalvaardigheid (leerlingen)	<u>Beleid (stap 1):</u> - Formuleren van taalbeleid per school (taalplan) - In kaart brengen van de school/de klas <u>Aanbod realiseren (stap 2):</u> - Projecten & materialen i.s.m. Cedin, Afûk, NHL/Stenden, Keunstwurk <u>Professionalisering:</u> Leergemeenschap van ‘taalco’s Bevoegdheid & bekwaamheid leerkracht Teamleren (vernieuwende meertalige didactiek) Implementeren Spoor 8	- Iedere school is uniek, dus doelstelling en implementatie afstemmen op de school en uitvoeren samen met de school: - Eigenaarschap - Betrokkenheid - Gericht het realiseren van een rijk taalaanbod (dat is wat anders dan het realiseren van eenduidige leerling-opbrengsten) - Meertalig perspectief (aanwezige talen in de klas benutten) - Curriculair spinnenweb (visie, doel, inhoud, didactiek, materiaal, tijd, toetsing, ...)	2019 - 2020
OP3 Oplossingsgericht werken	Onze werkwijze is dat wij werken en handelen met de oplossing (gewenste situatie) als uitgangspunt.	Op onze teamvergaderingen staat dit op de agenda en spreken wij hierover	De ervaren veiligheid en ons pedagogisch klimaat groeit door het oplossingsgericht werken.	2019 - 2023
OP3 Eigenaarschap van leerlingen en leraren	Leerlingen op Skoalle de Sinnewizer leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen onderwijsleerproces. Dit veronderstelt dat zij in zichzelf het besluit nemen om iets te willen leren.	De leraar brengt samen met de leerling de uitdaging en noodzaak in beeld.	Leerlingen voelen zich verantwoordelijk en betrokken bij het leren en de school.	2019 - 2023

OP1 Aanbod ICT (leerlijnen, Social Media en Mediawijsheid) en wetenschap en technologie	Deze schoolplanperiode 19-23 zetten we in om ons ICT-onderwijs op orde te maken. ICT is een hulpmiddel bij ons onderwijs. We werken aan de Mediawijsheid van onze leerlingen.	ICT kan versterkend werken op ons onderwijs	Leraren leren de vaardigheid om dit op een effectieve manier in te zetten.	2019 - 2021
---	---	--	---	-------------

5. Personeel

5.1. Huidige situatie personeel

Comprix

In *deel 2/hoofdstuk 2* van het toekomstperspectief hebben wij de visie en missie geformuleerd van Comprix ten aanzien van het onderwijs en personeel in onze organisatie. Het betreft hier algemene standaarden die voor geheel Comprix opgeld doen. Onderwijs en personeel komt samen in een Integraal personeelsplan.

Na het bespreken van het basisdocument “Toekomstperspectief Comprix” wordt vanaf 1 september 2017 in de vorm van een uitwerkingsnotitie het IPB-plan ontwikkeld. Hiervoor wordt een werkgroep “IPB-beleid Comprix” in het leven geroepen onder voorzitterschap van de bestuurder en verder bestaande uit de twee sr. beleidsmedewerker personeel, directeur PAST/POO en directeuren uit de directiewerkgroep personeel.

Het IPB-plan wordt na vaststelling opgenomen in het Toekomstperspectief (*Uitwerkingsnotitie 3*).

Daarop vooruitlopend is er al een aantal nieuwe ontwikkelingen in gang gezet. Deze zijn vanzelfsprekend bij de actiepunten neergezet in geval ze van belang zijn voor de gehele organisatie. Vanzelfsprekend bepalen deze onderwerpen voor een groot deel de agenda van de directiewerkgroep personeel.

Skoalle de Sinnewizer

Wij werken met ca 20 personen personeel waaronder 1 onderwijsassistent, 2 ib-ers en 1 directieondersteuner. verdeeld over 8 jaargroepen. Ons team kent startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leerkrachten. De directeur is fulltime werkzaam op de Sinnewizer

Binnen het team worden afspraken gemaakt over de inzet van de formatie, het taakbeleid, de schooljaarkalender, het inzetten van de werkdruggelden.

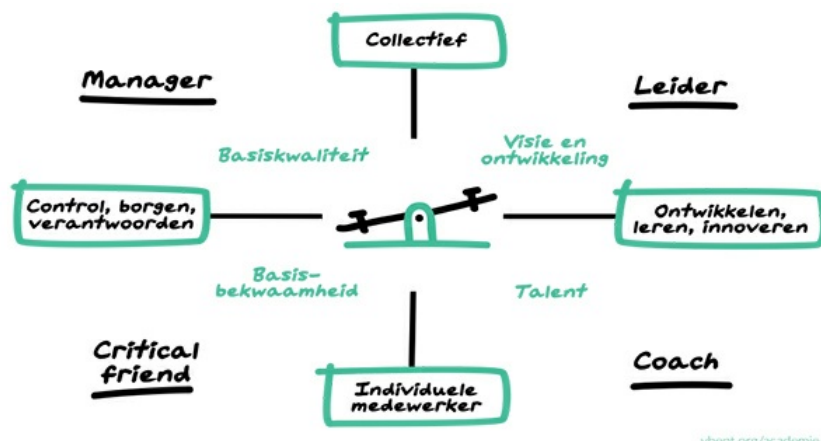
5.2. Trends en ontwikkelingen rond personeel

- Ons kwaliteitsmanagement werkt met een systematiek van monitoring van wat we kunnen meten en algemeen als relevant wordt beschouwd. We monitoren leeropbrengsten, nemen kennis van de kwaliteit van het lesgeven, uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken, metingen van de sociale veiligheid en meer. We zijn in control door te monitoren, nemen audits af (intern extern) en voeren regelmatig gesprekken om na te gaan of de basiskwaliteit op onze scholen op orde is. Als dit niet het geval is trachten we dit alsnog op orde te brengen. Over de resultaten leggen wij verantwoording af intern en extern. De basiskwaliteit is op vrijwel alle Comprix scholen op orde. De ambitie van onze scholen ligt in de meeste gevallen echter op een hoger niveau. Wij zien onze uitdaging vooral in het motiveren van onze leraren om de resultaten nog verder te verbeteren. De focus op de school verschuift in de komende periode van het in stand houden van de basiskwaliteit naar ontwikkelen, leren en innoveren. Wat hebben wij nodig om van voldoende naar goed of nog beter te komen? Dit vraagt geen verdere verbetering van de basiskwaliteit, maar een koers naar ontwikkeling van leren en innoveren. Dat doet een sterk beroep op de interne attributie van onze leraren en sluit aan bij een professionele attitude, bezieling en werkplezier. Waar haalt een leraar bij Comprix zijn werkplezier vandaan? Uit een voldoende, of een goed, een gemiddeld of een onderscheidend resultaat, werken volgens het boekje of vanuit de eigen opvatting dat het altijd mooier en beter kan? Daarbij gelden ook andere principes zoals betrokkenheid, waarachtigheid, passie, talent en visie.

De control, het borgen van de verantwoordelijkheden naast het ontwikkelen leren en innoveren gaan hand in hand en ze zijn gelijkwaardig. Duurzame basiskwaliteit is cruciaal om verder te kunnen ontwikkelen. Dit lukt als wij samen blijven leren en ontwikkelen en innoveren.

Collectief en individuele medewerker: Ons kwaliteitsmanagement heeft zich in de afgelopen jaren gericht op de (onderwijs) kwaliteit van het collectief. Wij zien nu een beweging naar de individuele leraar. De leraar is immers dé succesfactor voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit. De wijze waarop Comprix invulling geeft aan de bestuurlijke verantwoordelijkheid middels de control mechanismen zal moeten aansluiten bij deze ontwikkeling. Hierin gaan wij op zoek naar een nieuwe balans.

Leidinggeven aan onderwijskwaliteit gaat over alle vier kwadranten.



Onderstaande trends bieden een (wenkend?) perspectief op de toekomst. Ze kunnen inspirerend werken op het beschrijven van een toekomstvisie van de school. De wil om aan te sluiten bij en te anticiperen op deze nieuwe ontwikkelingen in een veranderende omgeving is een voorwaarde om ons onderwijs actueel te laten blijven.

- **Professionaliteit;**
Met een professionele houding en met professioneel gedrag zijn medewerkers een voorbeeld voor kinderen, ouders en voor elkaar. Deze houding en gedrag bepalen voor een belangrijk deel het imago van Comprix als geheel en van iedere school afzonderlijk. Daarom verwachten we van alle medewerkers in de organisatie dat zij vanuit deze kernwaarden handelen en elkaar hier op aanspreken. Comprix medewerkers zijn professionals. Ze zijn initiatiefrijk en zijn in staat onderwijs op maat te bieden. Zij tonen reflectie op het eigen handelen en medewerkers zien ouders als partners in de opvoeding en zij staan midden in de samenleving.
- **Autonomie;**
De scholen van Comprix zijn allemaal professionele, lerende organisaties met voor de integraal schoolleider een grote mate van autonomie. Het bestuur geeft “het wat” aan; de scholen gaan over “het hoe”. De beleidsvrijheid van scholen wordt dus benoemd en beschreven. Uitgangspunt is de eigen (integrale) verantwoordelijkheid van de school en de schooldirectie. Het Stafbureau Comprix ontwikkelt, ondersteunt, stimuleert en faciliteert. Autonomie van de scholen betekent beleids- en handelingsruimte. Autonomie gaat echter altijd gepaard met het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten.
- **Voortdurende ontwikkeling (“Education permanente”);**
Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen én medewerkers staan voorop. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt. De scholen binnen Comprix hanteren diverse onderwijsconcepten, waarbij ICT en media onmisbare communicatie- en hulpmiddelen zijn. We hebben passende verwachtingen van leerlingen, van elkaar en van onszelf.
- **Leraren worden schaarser**
De samenstelling van het personeel verandert;
Het aantal begeleiders voor kinderen die extra aandacht nodig hebben, neemt toe.
Er zijn steeds meer freelancers, deeltijdwerkers en 'buitenstaanders' in de school.
De feminisering in het PO neemt toe
- **De uitstroom van leraren groeit door de vergrijzing van de arbeidsmarkt.**
Het lerarentekort in de Randstad groeit; in het Oosten en Zuiden is er een overschot.
- **De houding en capaciteiten van leraren veranderen**
De diversiteit van de leerlingenpopulatie stelt hogere eisen aan leraren.
Leraren lopen met hun ICT-vaardigheden veelal achter bij hun leerlingen.
De hogere eisen op de Pabo, bijvoorbeeld over vakken, leiden nog niet tot meer kwaliteit.
Leraren zien hun vak meer als beroep voor een bepaalde tijd en minder als roeping.
- **De arbeidsmarkt vraagt om flexibele inzetbaarheid;**
Door de dynamiek in de samenleving gaan banen minder lang mee.
De mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt groter.
- **Toepassingsgerichte kennis en (zachte) vaardigheden verouderen sneller.**
Opleiding gaat steeds zwaarder tellen op de arbeidsmarkt.
Werkprocessen worden complexer, waardoor de vraag naar specialisatie toeneemt.
De minimale eisen om mee te doen op de arbeidsmarkt worden steeds hoger.

Sociale en creatieve vaardigheden worden steeds belangrijker op de arbeidsmarkt.

5.3. Ambities personeel

Ambities personeel				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
KA1 Nieuwe CAO	±De afdeling personeelszaken van Comprix kan de nieuwe functie eisen van haar personeel benoemen. Het personeel op de scholen kent de functie eisen en handelt conform.	De afdeling P&O werkt samen met de werkgroep personeel aan de uitvoering van de CAO 2019.	Uitdagingen waar we voor staan bij de nieuwe CAO zijn bekend en de voorwaarden om tot uitvoering te kunnen komen zijn in beeld.	
KA 2 Vakbekwaamheid leraren	De directeur kent en geeft uitvoering aan de nieuwe rol van de leraren. Leraren houden hun vakbekwaamheid op peil. Wat hieraan bijdraagt is dat iedere leraar zijn niveau van presteren kent. Functioneren is onderwerp van gesprek tussen leraar en schoolleider. Dit is gevat in een gesprekkencyclus. De ambitie is om dit te borgen in de organisatie. Dit is een meerjarig cyclisch proces. Een startende leraar mag vier jaren startbekwaam zijn. Daarna is de leraar in ieder geval basisbekwaam.	De werkgroep personeel brengt de veranderende rol van de leraar in beeld en informeert het DO. Directeuren voeren tweejaarlijks een beoordelingsgesprek. Ieder jaar voert de directeur in ieder geval een functioneringsgesprek.	Leraren kennen hun veranderende rol en werken conform. Alle leraren hebben een eigen ontwikkelplan.	2019 - 2023
KA 1 Tevredenheidspeilingen personeel Comprix	Het niveau van tevredenheid en het gevoel van sociale veiligheid van het personeel van Comprix is in beeld gebracht. Uitkomsten van de personeel tevredenheidspeilingen PTP kunnen gebruikt worden als input voor het koersplan.	De werkgroep personeel agendaert dit en doet voorstellen in het DO.	Met de beschikbare overzichten wordt beleid gemaakt.	2019 - 2023

KA 2 Eigenaarschap leerkrachten	Leerkrachten op onze school zijn nieuwsgierig naar de leerlingen. Voor de goede uitvoering van ons concept "doelmatig werken" is goed inzicht in de mogelijkheden van de leerlingen vereist. De leerkrachten gaan regelmatig in gesprek met de leerlingen en stellen hun gezamenlijke ambitie vast.	Aan de hand van het groepsoverzicht brengen wij de leerlingen in beeld en passen hier ons onderwijs op aan.	Gesprekken met leerlingen helpen ons , om ons onderwijs nog beter af te stemmen.	2019 - 2023
KA 2 Professionele groei leerkrachten	Als gevolg van de functionerings- en beoordelingsgesprekken kennen leerkrachten op onze school kennen de mate van bekwaamheid waarin ze functioneren en stellen een eigen ontwikkelagenda vast. De leerkrachten krijgen regelmatig feedback van de intern begeleider en de directeur over hun mate van presteren. De leerkrachten van onze school staan open voor feedback en kunnen hier mee omgaan.	Aan de hand van de gesprekkencyclus spreekt de directeur met de leerkracht. Bevindingen worden vastgelegd in een dossier. Wij hanteren de volgende drie fases van ontwikkeling: -startbekwaam -basisbekwaam -vakbekwaam	Deze cyclus draagt er aan bij dat de leerkrachten een bijdrage leveren aan onze schoolontwikkeling.	2019 - 2023

6. Ouders en omgeving

6.1. Huidige situatie ouders en omgeving

Wij hechten veel waarde aan de driehoek ouder, kind en school. De uitgangspunten van Ouderbetrokkenheid 3.0 onderschrijven wij dan ook: 3.0 = persoon A en persoon B (dit kunnen ook meerdere personen in een groep zijn) genereren samen nieuwe informatie met het oog op een voor beide partijen helder doel. Scholen zijn vrij in de wijze waarop zij met de ouders communiceren. Een aantal scholen maakt hierbij gebruik van moderne communicatiemiddelen zoals Social Schools.

Bij 6.2 beschrijven wij een aantal trends die er wellicht toe kunnen leiden dat het contact met ouders moderniseert. It Twaspan onderzoekt de tevredenheid van de ouders en kan met de beschikbare overzichten het beleid aanpassen waar nodig.

6.2. Trends en ontwikkelingen rond ouders en omgeving

Onderstaande trends bieden een (wenkend?) perspectief op de toekomst. Ze kunnen inspirerend werken op het beschrijven van een toekomstvisie van de school. De wil om aan te sluiten bij en te anticiperen op deze nieuwe ontwikkelingen in een veranderende omgeving is een voorwaarde om ons onderwijs actueel te laten blijven.

- **Ouders hebben hoge verwachtingen van het onderwijs;**
Ouders vragen steeds meer om maatwerk in het PO.
Ouders verwachten van de school steeds meer een geïntegreerde aanpak.
Ouders willen meer inzicht in de voortgang van hun kind.
Ouders zien hun kind als status symbool.
- **Ouders gedragen zich steeds meer als consumenten;**
Ouders verwachten meer flexibiliteit van school en opvang bijvoorbeeld inzake tijden en vakanties.
Ouders kiezen vaker een school om de voorzieningen en resultaten en minder om de denominatie.
Ouders gaan vaker betalen voor extra onderwijsdiensten zoals bijles.
Ouders verwachten steeds meer dat de school een one stop shop is voor onderwijs, sport en cultuur.
Ouders zijn steeds hoger opgeleid, mondiger en stellen zich gelijkwaardig op aan leraren.
De verschillen tussen ouders en hun verwachtingen worden zichtbaarder en belangrijker.
Ouders zijn steeds minder bereid te helpen op school.
- **De samenleving stelt hogere eisen aan ouders;**
Ouders krijgen van andere ouders en van de samenleving steeds minder ruimte voor fouten.
Van ouders wordt meer verwacht: zorg voor kinderen en ouders, werken en helpen op school.
- **Er zijn relatief meer oude mensen en minder jonge mensen;**
Het aantal geboorten neemt af
- **Milieu en duurzaamheid worden belangrijkere thema's;**
Mensen worden steeds meer gevraagd een bijdrage te leveren aan een duurzame omgeving.
Mensen vervreemden van hun natuurlijke leefomgeving.
- **De verschillen in demografische samenstelling tussen regio's nemen toe;**
Hoger opgeleiden trekken steeds meer naar de stad.
- **Er is meer verscheidenheid in de relatie tussen ouders en kinderen;**
Het aantal traditionele huishoudens neemt af.
Het verschil in betrokkenheid van ouders bij hun kinderen neemt toe.
- **Het opvoedende netwerk rond kinderen professionaliseert;**
Het gebruik van professionele kinderopvang groeit.
Mensen wonen steeds vaker ver bij hun familie vandaan.
- **De segregatie in de samenleving neemt toe;**
Mensen kiezen zelf de mensen en netwerken met wie ze willen omgaan.
Mensen komen steeds minder 'automatisch' met alle lagen van de bevolking in aanraking.
Activiteiten worden steeds meer van vaste tijdstippen losgekoppeld.
- **De samenleving meritocratiseert;**
De status van iemand wordt steeds meer bepaald door zijn of haar verdienste.
Vrije tijd wordt steeds meer ingezet voor persoonlijke ontplooiing.
Prestaties van mensen worden steeds vaker gemeten en genormeerd en gebruikt voor beoordelingen.
- **Keuzevrijheid brengt steeds meer problemen met zich mee;**
De eigen verantwoordelijkheid voor keuzes maakt mensen kwetsbaar onzeker en gestresst.
Mensen proberen steeds meer hun identiteit vorm te geven door zich te onderscheiden van anderen.
- **De samenleving wordt steeds informeler;**
De verhouding tussen gezagsdragers en 'het gewone' volk wordt gelijkjer.
Er wordt meer onderhandeld over regels, in de maatschappij en ook binnen huishoudens.
De juridisering van de samenleving neemt toe bij gebrek aan gedeelde normen.
- **De burger verwacht meer van de overheid;**
De relatie tussen burger en overheid lijkt meer en meer op die tussen klant en dienstverlener.

6.3. Ambities ouders en omgeving

Ambities ouders en omgeving				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
KA3 Tevredenspeilingen ouders	Ouders van Skoalle de Sinnewizer zijn tevreden over het onderwijs op onze school. De tevredenheid van onze ouderpopulatie is in beeld gebracht op de Sinnewizer. Met de beschikbare overzichten worden uitspraken op school gedaan.	Het bestuur van Comprix neemt kennis van alle tevredenheidsonderzoek en analyseert deze en doet vervolgens aanbevelingen. De eerste tevredenspeiling zal afgenomen worden in schooljaar 2022-2023	95% van de ouders is tevreden.	2019 - 2023
KA3 Ouders in ons onderwijs (ouderbetrokkenheid)	Wij vinden de samenwerking ouders-school-kind cruciaal voor het slagen van ons onderwijs. Ieder heeft daarin zijn eigen expertise en verantwoordelijkheid. Naast eigenaarschap van leerlingen en leraren sturen wij ook aan op eigenaarschap van de ouders op het leerproces van hun kinderen.	Open en transparant communiceren doen wij met Social Schools. Hierin vermelden wij agendazaken, oudergesprekken, nieuwsberichten.	Een goed relatie met de ouders is een basis voor succes	2019 - 2020
KA3 eigenaarschap van ouders	Wij zien een belangrijke rol voor ouders weggelegd in het onderwijsleerproces van hun kind. Ouderbetrokkenheid van de ouders op onze school is groot. Ouders onderschrijven en ondersteunen het onderwijsleerproces. Dit veronderstelt een actieve en betrokken rol van de ouders.	Regelmatig spreken wij met ouders over de voortgang van de leerling.	De communicatie met ouders verloopt eerlijk, open en transparant.	2019 - 2023

7. Organisatie en kwaliteit

7.1. Huidige situatie organisatie en kwaliteit

Organisatie en bestuurlijke en beleidsmatige inrichting Comprix

Het bestuur werkt op basis van een portefeuillevverdeling om zo op een verantwoorde wijze de koppeling te krijgen van bestuur en beleid. Beleidsnotities worden bestuurlijk afgestemd en ook namens het bestuur gepresenteerd. Als belangrijk uitgangspunt geldt dat het bestuur uit één mond spreekt.

Als één van de grootste schoolbesturen van Nederland is het onze ambitie om:

- * (identiteitsrijk) onderwijs van hoge kwaliteit te bieden op toekomstbestendige scholen;
- * verantwoord en gedoseerd te vernieuwen;
- * voorop te lopen waar het gaat om vorm, inhoud en organisatie van het basisonderwijs.

Dat vraagt ook om een daarbij passende bestuurlijke en beleidsmatige inrichting van Comprix rondom de scholen. Diverse gremia in onze organisatie spelen daarbij een verschillende rol. De beschrijving van en afstemming op de diverse rollen wordt vanuit de huidige situatie beschreven naar de gewenste situatie.

- het stafbureau (inclusief het kenniscentrum)
- het directieoverleg
- het College van bestuur
- de Raad van Toezicht

In het kader van bestuurlijke samenwerking willen we de huidige samenwerking tussen VCSO (vereniging Christelijke scholen Opsterland) en de Tjongerwerven nader vorm en inhoud geven. De Stipe in Beetsterzwaag vorm ons steunpunt voor de drie organisaties.

Het stafbureau

Ons stafbureau geeft een ondersteuning aan onze scholen (met name de schooldirecteuren) op het gebied van: Onderwijs, Personeel, Huisvesting & ICT en Financiën .

Het directieoverleg (DO)

Het directie overleg van Comprix kan worden beschouwd als het beleidsmatig hart van onze organisatie. Beleidsinitiatieven worden bij voorkeur geïnitieerd vanuit dit overleg. De directeuren hebben meermalen uitgesproken dat zij intensief betrokken willen worden bij de beleidsontwikkeling. Om dit te realiseren dienen er heldere communicatielijnen en vergaderstructuren te zijn.

College van Bestuur

De voorzitter en het lid van het College van Bestuur hebben als taken:

Contactpersoon raad van toezicht
Stafbureau algemeen en functioneel
Bestuurlijke portefeuille financiën
Bestuurlijke portefeuille onderwijs en ICT

De Raad van toezicht

De wettelijke taak van de Rvt in acht genomen is de basistaak van de Raad van toezicht:

- Bestuurt de Stichting
- Ziet toe op naleven van de statuten
- Oefent het bevoegd gezag uit
- Kan rechtshandelingen verrichten
- Formuleert en ontwikkelt beleidskaders
- Beoordeelt het functioneren van het bestuur

De GMR

Met ingang van het schooljaar 2016/2017 is de nieuwe medezeggenschapsraad van Comprix aangetreden. Tijdens het fusietraject is gekozen voor een kleine slagvaardige GMR van 12 personen (6 ouders en 6 leerkrachten). Daarbij is gekozen voor een kwaliteitszetel voor de SBO-scholen.

Kwaliteit

Scholen en bestuur van de Stichting Comprix reflecteren op de gerealiseerde kwaliteit en stellen daarover een **zelfevaluatie** op. In deze rapportage geeft de school zicht op de ontwikkeling, ambities, de sterke kanten en de verbeterpunten.

De directiewerkgroepen nemen kennis van het schoolplan en jaarplan (koersplan) en plannen bijeenkomsten en doen voorstellen voor nieuw beleid.

Het IB overleg is bedoeld voor de professionaliseren van intern begeleiders in hun rol op het gebied van kwaliteit van het onderwijs.

Skoalle de Sinnewizer specifiek

Op Skoalle de Sinnewizer beschrijven we onze kwaliteit in documenten in het handboek Kwaliteitszorg. De indeling hiervan is volgens het inspectiekader. Via een vaste cyclus stellen we vast of we de juiste dingen doen en of we ze goed doen. Zo niet, dan moeten we ze bijstellen. Elk jaar wordt er een inhoudelijke jaarplanning gemaakt. De teamleden zijn op de hoogte van de data en de inhoud.

Naast deze zelfevaluatie maken we op school gebruik van de volgende kwaliteitsinstrumenten: Cito LOVS, schoolgids, schoolplan, jaarplan, RI & E en Scholen op de kaart. Eveneens houden wij jaarlijks een ouder en leerling-enquête over de kwaliteit van ons onderwijs. In laatstgenoemde wordt ook de sociale veiligheid binnen onze school meegenomen.

Kwaliteitscultuur

Alle teamleden zijn betrokken bij de schoolontwikkeling. De informatie van de schoolontwikkeling wordt besproken tijdens het teamoverleg. Er wordt schoolbreed beleid beredeneerd, afgesproken en vastgesteld. Daarnaast volgen de teamleden individuele scholing naar interesse en passend bij de eigen groep.

Teamoverleg

Voor het teamoverleg worden inhoudelijke zaken geagendeerd. Dit in het kader van de schoolontwikkeling of een evaluatie/borging van een beleidsdocument. De onderwerpen zijn opgenomen in een cyclische jaarkalender en staan in principe voor het hele schooljaar vast. Het teamoverleg is plenair met de aanwezige teamleden. De planning staat op het planbord in de teamkamer.

Verantwoording en dialoog

Op Skoalle de Sinnewizer houden we ons aan de wet- en regelgeving wat betreft verantwoording afleggen wat betreft beleidsdocumenten (team/MR/Comprix/inspectie).

Wij publiceren nieuwsberichten op Social Schools waarmee we ouder(s)/verzorger(s) op de hoogte brengen van activiteiten en schoolzaken. De MR-vergaderingen zijn deels toegankelijk voor ouder(s)/verzorger(s), waarbij ze gehoord kunnen worden over onderwerpen die spelen op school.

7.2. Trends en ontwikkelingen rond organisatie en kwaliteit

Onderstaande trends bieden een (wenkend?) perspectief op de toekomst. Ze kunnen inspirerend werken op het beschrijven van een toekomstvisie van de school. De wil om aan te sluiten bij en te anticiperen op deze nieuwe ontwikkelingen in een veranderende omgeving is een voorwaarde om ons onderwijs actueel te laten blijven.

Naar een nieuwe definitie van kwaliteit. (Het tijt keert)

Comprix blijft inzetten op de goede kant van het rendementsdenken en blijft zich dan ook afvragen: draagt wat we doen voldoende bij. Hierbij blijven we vooral oog houden voor het belang van het individuele kind.

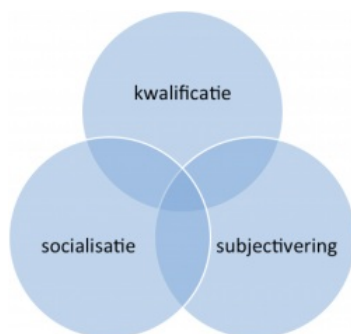
De focus op het rendementsdenken in het onderwijs vermindert en toenemende mate krijgen andere waarden ruimte in ons onderwijs. Gert Biesta (onderwijspedagoog en hoogleraar) introduceert in het boek: Het Prachtige risico van onderwijs (2015) naast kwalificatie ook de begrippen subjectificatie en socialisatie.

- Kwalificatie betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding.
- Socialisatie draait om de manieren waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken.
- Subjectificatie gaat over emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.

Socialisatie en Subjectificatie zijn belangrijke aandachtsgebieden van het onderwijs die minder meetbaar zijn en niet of veel minder in verband worden gebracht met rendement.

Het Toezichtskader van de inspectie geeft een eerste aanzet in het nieuwe denken. In het toezichtskader wordt onderscheid gemaakt tussen wettelijke basiskwaliteit, in de vorm van deugdelijkheidseisen en de eigen aspecten van kwaliteit. Dit geeft al onze scholen de mogelijkheid de eigen kwaliteit te etaleren en de eigen definitie van onderwijs opnieuw te formuleren. Juist in deze eigen definitie ontstaat binnen onze stichting ruimte voor een breed palet aan opvattingen over onderwijskwaliteit.

Er ontstaat een nieuw perspectief op kwaliteitsmanagement. We denken na over dit begrip en willen een beweging inzetten naar: Leiding geven aan kwaliteit. Op welke wijze gaan we deze ontwikkeling inzetten en hoe willen we eigenlijk in control blijven? Nu al is duidelijk dat we blijven inzetten op de control, borgen en verantwoorden van de basiskwaliteit, maar dat we in de komende jaren ook in toenemende nieuwsgierig worden naar hoe scholen ontwikkelen, leren en innoveren. Op deze wijze koppelt Stichting Comprix nieuwe invalshoeken aan de onderwijskwaliteit en zullen we ons gaan beraden op de balans tussen beide.



Trends

PO scholen professionaliseren, maar nog altijd niet voldoende;

Er vindt steeds meer bestuurlijke schaalvergroting en professionalisering plaats.

De diversiteit van functies en competenties op scholen neemt toe.

Scholen besteden steeds meer (maar nog onvoldoende) aandacht aan personeelsbeleid en zelfevaluatie.

Scholen kunnen (nog) niet voldoen aan de groeiende verwachtingen vanuit de samenleving en overheid.

Scholen verschillen steeds meer van elkaar;

Scholen proberen zich steeds meer te profileren in de strijd om nieuwe leerlingen.

Regionale verschillen in schoolgrootte nemen toe.

De verschillen tussen leerlingpopulaties nemen toe, binnen scholen wordt de populatie homogener.

Scholen werken meer samen met andere instellingen;

Scholen werken steeds intensiever samen met instellingen voor buitenschoolse opvang.

Er is meer integratie en samenwerking tussen gemeenten, onderwijs- en jeugdzorginstellingen.

7.3. Ambities organisatie en kwaliteit

Ambities organisatie en kwaliteit				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
KA2 Kwaliteitscultuur Vergadervormen	Teambijeenkomsten zijn constructief en dragen bij aan kwalitatief goed (hoogwaardig) onderwijs op Skoalle de Sinnewizer	We kennen verschillende bijeenkomsten op Skoalle de Sinnewizer: Plenair teamoverleg: Eén keer per 2 weken is er een plenair overleg. Dit overleg is gericht op onderwijsinhoudelijke en organisatorische zaken. Scholingsbijeenkomsten: Gemiddeld vier keer per jaar is er een scholingsbijeenkomst. Dit overleg gaat specifiek over een ontwikkeldoel. In de jaarkalender/socialschools zijn alle vergaderdata en onderwerpen die aan de orde komen opgenomen.	Constructief overleg. Het moet ergens toe leiden. Afspraken worden vastgelegd in het Handboek Kwaliteitszorg (inhoudelijk). De besluiten worden genotuleerd en er is een actiepuntenlijst.	2019 - 2023
KA1 Kwaliteitsbeleid schooljaarplan	Jaarlijks leggen we onze scholingsdoelen vast. Waar gaan we aan werken en wat willen we bereiken. Beleidsdocumenten uit het handboek Kwaliteitszorg worden cyclisch geëvalueerd en geborgd. Dit wordt opgenomen in het schooljaarplan.	In mei vinden de evaluaties plaats en de vooruitblik op het komende schooljaar. Met het team bekijken we waar we staan en waar we naar toe willen. Dit wordt omgezet in een schooljaarplan en een schooljaarplanning.	Er is draagvlak binnen het team voor de schoolontwikkelpunten. Samen gaan we ervoor!	2019 - 2023
KA1 Kwaliteitsbeleid inhoudelijke planning	De inhoudelijke planning ligt vast en is voor ieder teamlid helder.	De jaarkalender wordt via Socialschools aan alle teamleden verstrekt.	De planning is voor iedereen helder. We houden ons zoveel als mogelijk aan de planning. Geen extra 'kraaltjes'	2019 - 2023

KA1 Kwaliteitsbeleid AVG	We gebruiken Yoursafetynet om invulling te geven aan de AVG. De workflow is volledig ingevuld. Alle leerkrachten zijn op de hoogte van de principes van de AVG en de praktische uitvoering hiervan (wat kan wel en wat mag niet)	De leerkrachten zijn op de hoogte van de consequenties de de AVG met zich meebrengt betreffende ons vak. De afspraken zijn beschreven op een kwaliteitskaart.	Iedereen werkt conform de voorschriften van de AVG	2019 - 2023
KA1 Kwaliteitsbeleid zelfevaluatie	Analyseren van de opbrengsten van de M-Cito. Successen vierden en ontwikkelpunten omzetten in afspraken. Alle bevindingen ten aanzien van ons onderwijs worden beschreven in de Zelfevaluatie. Het inspectiekader dient als uitgangspunt voor de onderwerpen die beschreven worden.	Januari/februari: afname M-Cito groep 2 t/m 8. Februari/maart: analyseren resultaten door leerkrachten, intern begeleider en directeur op leerlingniveau, groepsniveau en op schoolniveau. Maart/april: leerling en groepsbespreking leerkrachten-intern begeleider. Overleg intern begeleider-directeur. Maart: teamoverleg over onze opbrengsten. Maart-april: schrijven van zelfevaluatie door de directeur April: gesprek met beleidsmedewerker Comprix over de Zelfevaluatie en vervolgspraken.	Een kritische en opbouwende Zelfevaluatie, waarbij we onze successen benoemen en afspraken maken over hoe we de kwaliteit van ons onderwijs (nog) beter kunnen maken.	2019 - 2023

Ambities organisatie en kwaliteit school

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	--------	----------------	---------

8. Gebouw en beheer

8.1. Huidige situatie gebouw en beheer

Het schoolgebouw is overgenomen van stichting Adenium. Heeft in de zomervakantie van 2021 een flinke make-over gehad. De planning is om over ca 10 jaar een nieuwe school te bouwen. Het gebouw is van de gemeente Opsterland.