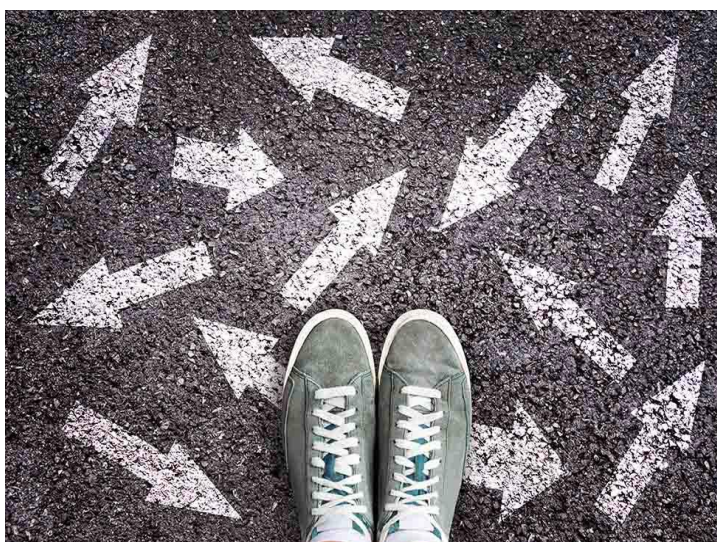


Strategisch Beleid 2023-2027



**Kansrijk
Onderwijs**

**SBO
De SÚDWESTER
Sneek**

1. Inleiding

- 1.1 Vooraf
- 1.2 Opzet en samenhang
- 1.3 Looptijd en cyclus

2. Missie, visie en uniciteit

- 2.1 Missie
- 2.2 Visie en uniciteit
- 2.3 Hoe zijn we georganiseerd
- 2.4 Leren door te doen
- 2.5 Burgerschap
- 2.6 Identiteit

3. Goed onderwijs aan alle kinderen

- 3.1 Relevante ontwikkelingen
- 3.2 Actiepunten

4. Verbinding met de maatschappelijke context

- 4.1 Relevante ontwikkelingen
- 4.2 Actiepunten

5. Personeel

- 5.1 Relevante ontwikkelingen
- 5.2 Actiepunten

6. Organisatie

- 6.1 Relevante ontwikkelingen
- 6.2 Actiepunten

7. Financiën en huisvesting

- 7.1 Relevante ontwikkelingen
- 7.2 Actiepunten

8. Integriteit en communicatie

- 8.1 Relevante ontwikkelingen
- 8.2 Actiepunten

1. Inleiding

1.1 Vooraf

Het Strategisch Beleidsplan (SPB) wordt opgesteld door de bestuurder. De bestuurder wordt bijgestaan door een werkgroep met wisselende functies. De werkgroep voor het SBP 2023-2027 bestond uit:

- Leerkrachten
- Zorgmedewerkers (gedragsspecialisten, ib, logopedist)
- Bestuurder
- Directeur
- HR-functionaris
- Bestuursondersteuner/voorzitter CvB

Dit document is opgesteld door het bestuur van de Stichting voor Christelijk Speciaal Basisonderwijs Sneek e.o.

In het jaar 2007 is voor het eerst een SPB opgesteld. Het plan gaf voor het eerst richting en sturing voor de jaren 2007 t/m 2011. Speerpunten waren:

- Oprichting van het DOK.
- Professionaliseren van de stevig groeiende organisatie.

De speerpunten voor het opstellen van het SBP 2011 t/m 2015 waren:

- Voorbereiding op de komst van de Wet Passend Onderwijs.
- De daarmee samenhangende keuze voor verbreding van doelgroepen.
- Het herschrijven van missie en visie door bestuur en directie.

Het SBP 2015 t/m 2019 ademde een verkenning van modern onderwijs uit:

- De 21st Century Skills benutten bij de modernisering van het ICT-onderwijs.
- Een koerswijziging van het scholingsprogramma.
- Verkenning van bestuurlijke samenwerking.
- Inbedden van het INNOVATORIUM.

Het SBP 2019-2023 bestreek in de hoofdlijnen diverse beleidsterreinen:

- Verruiming opening INNOVATORIUM
- Nieuw beleidsdocument identiteit.
- Nieuwe opzet vergadercyclus doelgroepen.
- Verkenning samenwerking/fusie SBO Aquamarijn.
- Aanpassing parkeerterrein, schoolplein, gebouw buitenkant.
- Terugdringen en herijken energievoorziening.
- Preventief werken door betere inzet van handelingsgericht werken, leerkracht sterker maken

1.2 De opzet en samenhang SBP 2023 t/m 2027 en schoolplan

Het strategisch beleidsplan is tot stand gekomen na input van de werkgroep. De deelnemers van de werkgroep staan benoemd bij 1.1. De werkgroep is samengesteld op basis van diversiteit op zowel positie als functie. Deze samenstelling draagt bij aan een breed klankbord. De deelnemers van de werkgroep zijn bedreven in de verschillende onderwerpen.

Ook is er de mogelijkheid specifieke expertise in te vliegen die niet in de werkgroep aanwezig is.

Het strategisch beleidsplan wordt mede gevoed door relevante:

- Landelijke ontwikkelingen
- Regionale ontwikkelingen
- Schoolontwikkelingen

Het toezichtkader 'Code Goed Bestuur' horende bij ons bestuursmodel gaat uit van de volgende principes:

- Goed onderwijs voor alle kinderen
- Verbinding met de maatschappelijke context
- Professionaliteit
- Personeel
- Organisatie
- Financiën en huisvesting
- Integriteit en communicatie

Binnen dit kader wordt het tactisch beleid ontwikkeld voor bovengenoemde onderwerpen.

Het SBP 2023-2027 is in de komende jaren het referentiekader voor de voorbereiding, ontwikkeling, uitvoering en de evaluatie van het beleid binnen de stichting. We zien het strategisch beleidsplan als een uitdaging. Niet als een set doelen die afgevinkt moeten worden. Bestuursbesluiten, operationele plannen (het schoolplan en de jaarplannen) zullen regelmatig worden getoetst aan het SBP. Het schoolplan kent net als het SBP een tijdpad van 4 jaar en schetst een meer gedetailleerde en concrete uitwerking van vooral onderwijskundige keuzes.

1.3 Looptijd en cyclus SBP

Het SBP kent net als het schoolplan een cyclus van 4 jaar (2023 t/m 2027). Landelijke en regionale ontwikkelingen laten zich niet in een strak tijdpad gieten. Daarom moeten de ontstane kansen en mogelijkheden die zich voordoen op het juiste moment tactisch worden ingevuld. Het SBP is als mentaal denkkader aanwezig bij RvT, bestuur, directie en het gehele team zodat het praktisch handelen parallel loopt met de fictief gestelde doelen. Aan het begin van elk schooljaar wordt er een tussenevaluatie opgesteld door het College van Bestuur.

2. Missie, visie en uniciteit

Terug te vinden in alle hoofdstukken

2.1 Missie

We bieden maximale leerkansen aan kinderen van 4 tot 13 jaar met een specifieke ondersteuningsvraag. We kijken naar de behoefte én het talent van elk kind. We sluiten hierop aan met een eigen leerplan voor maximale leerkansen.

2.2 Visie en uniciteit

Optimale ontwikkeling Wij zijn een gastvrije organisatie. Zijn wie je bent, je gezien en veilig voelen, je behoeftes en talent de ruimte kunnen geven; deze aspecten zorgen voor optimale ontwikkeling en vormen de basis binnen onze organisatie. Onze leeromgeving en ons gebouw dragen rust, betrokkenheid, positiviteit, respect en aandacht uit.

Inspirerende school Binnen het speciaal onderwijs zijn wij een inspirerende school. Samen met andere onderwijs- en zorgorganisaties tillen wij het onderwijs naar een hoger niveau. Zo creëren we een passende ontwikkelplek voor iedereen; een plek waar leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag hun leerkansen maximaal kunnen benutten.

Ontplooiing in de samenleving Ook helpen we kinderen hun talenten ontdekken, ontwikkelen en ontplooien, zodat ze met vertrouwen hun vervolgstappen zetten. We zetten daarnaast hoog in op kansrijk onderwijs waarbij mentaal, fysiek en levensbeschouwelijk onderwijs onze aandacht heeft. Gezond (leren) samenleven en hieraan kunnen bijdragen is hierbij het hoofddoel. Dit alles zorgt ervoor dat onze leerlingen met zelfvertrouwen en een brede blik de wereld in gaan.

Goede leeropbrengsten Binnen onze organisatie zijn we gelijkwaardig. We kijken kritisch naar onszelf en elkaar om professioneel te blijven en om als organisatie te groeien. We kijken naar potentieel, talent en kansen van onze leerlingen en medewerkers en zien dit terug in onze goede leer- opbrengsten. De samenwerking tussen leerlingen, ouders en school is hierbij essentieel.

Wij geloven in meedoen Wij geloven erin dat als we buiten de kaders, hokjes en stempels kunnen denken, we toewerken naar gelijkwaardigheid én een maatschappij waarbinnen iedereen kan meedoen. We willen hiermee tevens een inspiratiebron zijn voor het onderwijs(veld). Wij geloven in meedoen.

2.3 Hoe zijn we georganiseerd

Wij hanteren het uitgangspunt dat kinderen die extra zorg behoeven passend thuisnabij onderwijs krijgen aangeboden in een veilige omgeving. We hebben de leerlingen onderverdeeld in verschillende doelgroepen, waarbij we ons bewust zijn van het feit dat een leerling niet altijd te plaatsen is in één doelgroep. Het doel van de indeling is dan ook dat we beter kunnen aansluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de groep als geheel.

- | | |
|---------------------------|--|
| ▪ VMBO-lijn | norm 15/17 |
| ▪ De PRO-lijn | norm 15 |
| ▪ De Structuurgroepen | norm 12 (overlap met speciaal onderwijs) |
| ▪ Het Jonge Risicokind | norm 12/15 |
| ▪ De StructuurPlusGroepen | norm 8 (overlap met speciaal onderwijs) |

2.4 Leren door doen

We koppelen het leerproces waar mogelijk aan praktische situaties zodat leren als proces wordt beleefd. Dat geldt voor zowel kwalificatie (kennis, vaardigheden en houding), socialisatie (de manier waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken) en persoonsvorming (emancipatie en vrijheid en de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat).

2.5 Burgerschap

De visie hebben we bepaald, we zijn bezig met de uitwerking van het lesaanbod. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen mee kunnen doen in de samenleving. De kracht van goed burgerschapsonderwijs zit in het stellen van de goede vragen. Hoe kunnen we verschillen respecteren? We streven naar sociale cohesie en het verminderen van spanningen tussen arm en rijk, terwijl wij zien dat het verschil steeds groter wordt. Naast taal- en rekenonderwijs verweven wij daarom burgerschap in ons dagelijks aanbod in meerdere vakken.

2.6 Identiteit

We zijn een open Christelijke school waar iedereen, ongeacht afkomst of identiteit, welkom is. Een herijking van de identiteit heeft in schooljaar 2022-2023 plaatsgevonden. Hieruit blijkt dat binnen de groep medewerkers veel verschil is in beleving van religie, spiritualiteit en/of zingeving. Het is niet meer vanzelfsprekend dat collega's Christelijk zijn opgevoed, laat staan praktiserend zijn. Men respecteert wel de christelijke waarden en tradities maar de waarde die we eraan hechten loopt behoorlijk uiteen. Men geeft wel aan levensbeschouwing waardevol te vinden omdat we leven in een pluriforme samenleving waar steeds meer gepolariseerd wordt. Elkaar kennen en respecteren bereik je door naast de Christelijke verhalen en feesten, ook te vertellen over andere levensbeschouwingen en uit meerdere bronnen te putten om te vertellen of te filosoferen. Bij levensbeschouwing draait het meer om de persoonlijke levensvragen. Een verbreding van onze blik op de wereld om ons heen en een verbreed aanbod doet recht aan onze leerlingenpopulatie. Levensbeschouwing, godsdienst en burgerschap hebben veel raakvlakken.

3. Goed Onderwijs aan alle kinderen

Kansrijk
Onderwijs

3.1 Relevante ontwikkelingen

In 2022 heeft het ministerie de onderwijswet 'Passend Onderwijs' geëvalueerd. Hoewel de doelstelling 'lagere deelname gespecialiseerd onderwijs' niet of nauwelijks is gehaald, koerst het ministerie wel op voortzetting van de wet tot 2035. De doelstelling alsnog te verwezenlijken wordt de naam gewijzigd in 'inclusief onderwijs'. En dat betekent dat het ultieme doel om het deelname gespecialiseerd onderwijs significant naar beneden te krijgen, wordt voortgezet. Het grote lerarentekort (≥ 10.000) en directietekort (≥ 1.300) is een tegenvaller om deze doelstelling te halen. Tevens koerst het ministerie op een kwaliteitsinhaalslag voor de kernvakken rekenen en taal. Het ministerie wil meer aandacht voor 'burgerschap'.

Landelijk

- Meer dan de helft van de scholen wordt regelmatig geconfronteerd met een tekort aan leraren en schoolleiders.
- Er zijn zorgen om de taalontwikkeling en het sociaal welbevinden van de leerlingen die de Nederlandse taal nog niet goed spreken. Dit vraagt om verlenging in de taalklas van het regulier basisonderwijs. Hierdoor kan de doorstroom vanuit taalklassen naar (SBO) onderwijs vertragen.
- Meer aandacht voor basisvaardigheden rekenen, taal en burgerschap.
- In de afgelopen drie schooljaren is het aantal leerlingen in het speciaal (basis)onderwijs in Friesland nauwelijks gestegen. In de landelijke verbeteraanpak Passend Onderwijs is gesteld dat er een beweging naar inclusiever onderwijs gemaakt moet worden. Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte in het regulier onderwijs kennen kansrijkere schoolloopbanen dan leerlingen in het gespecialiseerd onderwijs, blijkt uit de landelijke evaluatie passend onderwijs. (nb; dit zijn twee verschillende groepen, er is een reden waarom de ene groep wel is doorverwezen en de andere niet.)
- Het toezicht van de onderwijsinspectie is recent veranderd. De inspectie beoordeelt bij haar schoolbezoeken niet meer alleen het onderwijs, maar ook de maatschappelijke context.

Regio

- Het samenwerkingsverband sluit aan bij de beweging naar inclusiever onderwijs. Zij zien kansen om in Friesland inclusiever onderwijs aan te bieden in samenwerking met het gespecialiseerd onderwijs. De Onderwijsraad adviseert om de looptijd van de beweging naar inclusiever onderwijs minstens tot 2035 te laten duren. Gespecialiseerd onderwijs dient het regulier basisonderwijs te ondersteunen in dit proces.
- Mede door het tekort aan gekwalificeerde leraren ontstaat er veel druk op het regulier basisonderwijs om de doelstellingen 'inclusief onderwijs' te verwezenlijken. Dat suggereert een hogere verwijzing naar het gespecialiseerd onderwijs. Maar in het gespecialiseerd onderwijs laat het tekort zich het meest voelen.

School

- Wij zien een stabilisatie van het aantal leerlingen en een verschuiving in leeftijd van aangemelde leerlingen. De instroompiek is naar boven geschoven van groep 4/5 naar groep 5/6.
- Een verschuiving in onderwijs van aandacht naar het resultaat, naar aandacht voor het leerproces.
- Focus op de kernvakken lezen, spelling, rekenen en taal.
- Meer aandacht voor het vak burgerschap.
- Er is sprake van een toenemende belangstelling voor het plaatsen van leerlingen met een taalachterstand soms gecombineerd met spraakproblemen.
- iNNOVATORIUM scherper in de organisatie neerzetten.
- Grondige analyse om het lesrooster te koppelen aan onze ambities.

- We analyseren de uitstroom van leerlingen naar het VO tot 3 jaar. Op basis van ons schooladvies voor vmbo-bl leerlingen zit 50% na drie jaar hoger dan ons advies. De eindtoetsscore is minder betrouwbaar dan ons advies. Toch lijkt het erop dat we te laag adviseren voor een grote groep leerlingen als het gaat om vmbo-b.

3.2 Veranderpunten

- Administratieve lasten zoveel mogelijk beperken ten gunste van inhoudelijk overleg tussen leerkrachten onderling.
- Faciliteiten om het onderwijs praktisch vorm te geven. Denk aan een praktijklokaal en een vakleerkracht handenarbeid en techniek. Daarmee sluiten wij beter aan op de onderwijsbehoeften van een groot deel van onze leerlingen. Niet alleen praktijkgroepen hebben hier behoefte aan, ook de leerlingen die uitstromen naar de basis beroepsgerichte leerweg, hebben behoefte aan de koppeling met de praktijk. Een andere behoefte is bewegend leren verder ontwikkelen op onze school.
- In kaart brengen van de gevolgen latere instroom van leerlingen.
- Verkenning ondersteuningsbehoefte taal bij de instroom nieuwe leerlingen (jonge kind).
- Vanuit het vorige SBP was er de wens om doelen wereldoriëntatie en taal te verbinden. Dit is gedeeltelijk gelukt. Het kost tijd en samenwerking. Dit nemen we mee in de gezamenlijke werkmomenten op de bouwen (zie eerder genoemd bij 'Goed onderwijs aan alle kinderen').

4. Verbinding met de maatschappelijke context

Wij geloven in
meedoen

4.1 Relevante ontwikkelingen

Er is grote onvrede in de maatschappij. Polarisatie, armoede en onverdraagzaamheid komen bovendrijven. Het kabinet kijkt vervolgens naar het onderwijs en steekt in op meer centrale sturing voor het vak 'burgerschap'. Tevens is er grote onvrede over de huidige inrichting rondom de gedecentraliseerde jeugdzorg. Dat dossier ligt inmiddels bij de gemeenten en wordt momenteel vorm gegeven door de gebiedsteams. Het onderwijs probeert al jaren aan te haken bij de gebiedsteams. Met wisselend succes.

Schietincidenten zoals we dat van de VS kennen, vinden inmiddels ook al plaats in ons land op het VO en MBO. Het ligt voor de hand dat het kabinet vervolgens insteekt op 'protocollen'.

De armoede is een probleem dat het onderwijs direct raakt. Leerlingen komen niet vanzelfsprekend op school met een gevulde maag.

De huidige geopolitieke situatie heeft een enorme stroom migratie teweeg gebracht. Voor het onderwijs de grote opgave deze kinderen onderwijs te geven.

Bij conflicten met ouders zien we dat jurisdisering in het onderwijs zijn intrede doet.

Landelijk

- Na enkele jaren van stijging loopt het leerlingenaantal gestaag wat verder terug in het SBO.
- Er is een forse stijging van het aantal nieuwkomers.
- Het percentage terugplaatsingen boven SBO naar regulier basisonderwijs ligt op 1 % en is erg laag te noemen.
- Steeds vaker maken leerlingen gebruik van de mogelijkheid om tijdelijk minder naar school te gaan. Deze ontwikkeling staat haaks op de doelstelling 'inclusief onderwijs'.
- Concurrentiesysteem (Wet Passend Onderwijs) wordt bekritiseerd. Zouden besturen weer meer moeten samenwerken in plaats van concurreren.
- Stijgende armoede raakt de populatie van het gespecialiseerd onderwijs hard.
- Obesitas is een groeiend probleem in met name het gespecialiseerd onderwijs.
- Steeds meer ouders accepteren niet zomaar beslissingen en/of keuzes van de scholen t.a.v. de leerontwikkeling van hun kinderen. Het betrekken van een jurist om meningen kracht bij te zetten zijn schering en inslag.

Regionaal

- Vanuit het samenwerkingsverband is er een stijgende vraag leerlingen te bedienen die niet in staat zijn het volledige onderwijsprogramma te volgen.
- Vanuit de regio valt op dat kleuters minder goed praten. Een verklaring vanuit het veld (consultatiebureau) is dat er minder (samen) gespeeld wordt.
- Meer leerlingen uit onze grensgebieden (langer onderweg).
- Gezamenlijke aanpak onderwijs en gemeenten door collectieve en structurele inzet jeugdhulp op school (SO/SBO) vanuit de gebiedsteams. Door de omvang van de ondersteuningsvragen op deze scholen is het effectiever en efficiënter om de inzet vanuit jeugdhulp te clusteren i.p.v. een individueel aanbod.
- Op onze school leven 40 % van de gezinnen van een zogenaamd laag inkomen. Niet alle leerlingen komen met een (goed) gevulde maag op school.
- Met het samenwerkingsverband (SWV) Friesland verkennen hoe we samen de rol kunnen oppakken betreft 'inclusief onderwijs'. Onze organisatie is een belangrijke speler in het veld die in staat is in de grensgebieden van het aanbod een cruciale rol te spelen.

- De samenwerking met de ketenpartners verloopt goed. De ketenpartners geven aan tevreden te zijn over de communicatie en de kennis en vaardigheden.
- Er is een vraag naar ons toegekomen vanuit de BSO Kinderwoud. Zij zien dat leerlingen van onze school zich niet veilig en gezien voelen in een grote BSO groep op de school 2 kilometer hier vandaan. De vraag is of wij een BSO ruimte beschikbaar kunnen stellen voor deze groep leerlingen.
- We hebben nu ruim zes jaar ervaring met een onderwijs-zorg samenwerking, gekoppeld aan de 'StructuurPlus Groepen' voor leerlingen met autisme. Omdat dit goed werkt en ook bij de laatste monitoring weer bleek hoe succesvol dit is voor alle partijen, willen we verkennen wat een samenwerking met de zorg en reguliere groepen kan betekenen. Nu hebben ouders te maken met wachttijden bij verschillende instanties terwijl vaste expertise op school vanuit de gemeente effectiever zou kunnen zijn.

4.2 Veranderpunten

- Het toevoegen van zorg vanuit de gemeente binnen de Súdwester verkennen. Dit is een voorbeeld van samenwerking tussen zorg en onderwijs, dat we graag uitbreiden over de hele school. Een vast persoon die gekoppeld is aan De Súdwester en uren heeft voor zorg en overleg met school, is ook onze wens. Dit gaan we verder verkennen en dat past ook bij de regionale visie.
- Ouders nog meer betrekken bij het onderwijs, laagdrempelig onderwerpen bespreken om zo beter tegemoet te kunnen komen aan ondersteuningsbehoeften in relatie tot betere ontwikkeling van de leerling.
- De Súdwester laten zien, naar buiten treden en vooral richten op scholen regulier onderwijs. Elkaar kennen ondersteunt een goede samenwerking en het leren van elkaar. Expertise delen houdt onszelf scherp en daarbij leren wij van andere onderwijsinstellingen, hebben we zicht op wat leeft binnen de scholen om ons heen.
- Verkennen mogelijkheden van BSO binnen De Súdwester, voor leerlingen van onze school die zich onveilig voelen op een te grote BSO groep in het regulier onderwijs.
- Expliciteren van burgerschapsonderwijs.

5. Personeel

Potentieel, talent
en kansen

5.1 Relevante ontwikkelingen

In de huidige maatschappelijke omstandigheden is het strijden om kundig personeel aan je te binden. Het is zaak om juist in deze tijd het werkgeverschap professioneel vorm te geven. Het tekort aan gekwalificeerd personeel zet professionaliteit direct onder druk. Zij-instromers en onbevoegden (bijv. assistenten) voor de klas zetten, wordt al veel toegepast. Maar ook samengevoegde klassen, minder dagen naar school is in sommige regio's aan de orde. Het ministerie denkt aan een meer centraal aangestuurd personeelsbeleid. Zeg maar 'je bent in dienst bij een regio'. Dan kun je leraren wegsmeren naar stichtingen die de formatie niet meer rond kunnen krijgen. Nog onduidelijk hoe dit grote knelpunt landelijk wordt aangepakt. Juridisch knelpunt is de rechtspositie van leraren die nu een aanstelling hebben bij de diverse besturen.

Politiek gezien ontstaat er weer meer draagvlak voor centraal aangestuurd overheidsbeleid t.a.v. financiën en personeelsbeleid. De inspectie controleert inmiddels alle besturen op opbrengsten maar inmiddels ook op financiën. Het percentage mannen t.o.v. het aantal vrouwen werkzaam in het onderwijs wordt jaarlijks steeds schever.

Landelijk

- Tekort aan leraren en directies
- meer NT-2 leerlingen
- Meer centraal aangestuurd personeelsbeleid.
- Tolerantie betreft onbevoegden voor de klassen.
- Op 1 januari 2017 trad de 'Wet Versterking Bestuurskracht Onderwijsinstellingen' in werking, waarin er veel aandacht is voor de interne toezichthouder.
- Het intern toezicht, het bestuurlijk handelen wordt meegenomen in de beoordelingen.

Regio

- Stabiele vraag naar personeel om ons heen.
- Er wordt de komende jaren in een steeds legere vijver gevist door de Friese basisschoolbesturen
- Mogelijk personeel (verplicht) delen met besturen die tekorten hebben.

School

- Professionele cultuur in ontwikkeling. Zorgt voor verdere verbreding van de doelgroep Súdwestster.
- Behoeftte aan specifieke scholing op maat om persoonlijke en professionele ontwikkeling te bundelen.
- Meer aandacht en facilitering om personeel te houden.
- Meer moeite met invullen vacatures, minder keuze.
- Team-ontwikkelgesprekken in relatie tot de vernieuwde missie en visie met het hele team.
- Hanteren van een meer aangescherpte gesprekkencyclus, gericht op kwaliteitszorg, onderwijsontwikkeling, welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling.
- Verhouding man/vrouw is opgelopen naar 18/82%.
- Behoeftte aan specifieke scholing op maat om persoonlijke en professionele ontwikkeling te bundelen.

5.2 Veranderpunten

- Een verdere ontwikkeling van de professionele cultuur, gericht op aandacht voor het onderwijsproces en de communicatie onderling hierover.
- Een uitdagende leer- werkomgeving.
- Meerdere vormen van leren verkennen, ook samen met andere scholen.
- Laagdrempeligheid vergroten door externe excursies (personeel regionale besturen) op te zetten.
- De salarissen liggen landelijk vast maar in de facilitering is het goed mogelijk verschil te maken.

- De Súdwester kan zijn positie als grote gespecialiseerde éénpitter meer onder aandacht brengen. Proberen om verschil te maken met andere besturen door nog meer een aantrekkelijke werkgever te zijn.
- Om leerkrachten en ondersteunende medewerkers in de flow te kunnen laten werken is het van belang een “energieplan” op te zetten.

6. Organisatie

Gastvrij en
inspirerend

6.1 Relevante ontwikkelingen

In de afgelopen tien jaar is het profiel van de school danig veranderd. Van een SBO met een normaal 'smal' profiel is De Súdwester uitgegroeid naar een Hybride SBO/SO- organisatie. De Cluster-4 populatie, waar wij mee kunnen werken, is ingebed. Voor de leerlingen met een ernstiger vorm van autisme hebben we de StructuurPlus lijn ontworpen. De afgelopen jaren laten zien dat er een stijging van aanmelding is voor leerlingen met een specifieke taalstoornis (TOS). Deze leerlingen werden voorheen vrijwel altijd ondergebracht bij Cluster-2 (De Skelp, Drachten). Willen we deze categorie leerlingen in onze eigen regio aan ons binden?

De organisatie van de ondersteunende functies is inmiddels uitgekristalliseerd. We hebben alles onder één dak behalve de accountant, boekhouder en de salarisadministratie. Deze worden structureel ingehuurd van CVO-Zuidwest Fryslân. De Chr. SBO Aquamarijn uit Leeuwarden heeft ons benaderd om samen een verkenning tot samenwerking in welke vorm dan ook op te pakken. Een bestuurlijke fusie wordt in deze niet uitgesloten.

Landelijk

- Kans op forse verhoging van verzuimcijfers. Er moet meer gebeuren met minder mensen.
- Geen stelselwijzigingen vanuit het ministerie. Inclusief onderwijs houdt niet in dat er geen plaats meer is voor het gespecialiseerd onderwijs.
- Rekening houden met een meer centraal aansturingsmodel vanuit het ministerie.

Regionaal

- In onze omgeving blijven basisschoolbesturen fuseren.
- Het proces van het oprichten van samenwerkingsscholen blijft zich (noodgedwongen) voortzetten.
- Herwaardering voor het SBO-onderwijs vanwege de goede naam De Súdwester.
- Druk samenwerkingsverband om het ondersteuningsprofiel van andere SBO's in Friesland te verruimen.
- Behoeftte aan gedeelde expertise vanuit De Súdwester.

School

- Vaste invallers in de formatie zorgen voor goede invulling vervanging leraren.
- Er wordt geconstateerd dat er in algemene zin geen werkdruk wordt ervaren.
- Herijking doelgroepenbeleid gerelateerd aan de structuurgroepen.
- Verankering positie teamleiders.
- Herbezinning betreft de organisatie van de praktische vakken zoals 'handvaardigheid'.

6.2 Veranderpunten

- Meer autonomie voor de leerkrachten m.b.t. het uitproberen van methodiek en didactiek in de eigen klas.
- Actieplan 'werving & selectie' voor genoeg leraren voor onze organisatie.
- Hoe om te gaan met een 'overkoepelend gedeeld personeelsbeleid'. Actieplan ministerie.
- Scholen voor gespecialiseerd onderwijs moeten zich door ontwikkelen naar specialistische netwerken die hun expertise in reguliere scholen inzetten. Herpositionering DOK?
- Verkenning samenwerking SBO Aquamarijn, Leeuwarden

7. Financiën en huisvesting

Onze leeromgeving en ons gebouw dragen rust, betrokkenheid, positiviteit en aandacht uit.

7.1 Relevante ontwikkelingen

Het is het ministerie een doorn in het oog dat veel onderwijsinstellingen het gegeven geld (lumpsum) nodeloos oppotten en zo teveel eigen vermogen creëren. Het gegeven budget wordt dus niet jaarlijks effectief benut door de besturen. Het ministerie heeft de onderwijsinspectie de opdracht gegeven de omvang van het eigen vermogen van de besturen in kaart te brengen. Er zijn parameters ontwikkeld die de verschillende besturen kunnen beoordelen. We beschikken over een modern gebouw die ruimschoots voldoet aan de hedendaagse gestelde eisen. Echter we missen een goed geoutilleerd handvaardigheid lokaal. Belangrijk om onze PRO-doelgroep goed te kunnen bedienen. De afgelopen 3 jaar hebben we een energie-transitie opgezet. Na de totale vervanging van de klassieke gloeilampen door LED-verlichting, is het plaatsen van 200 zonnepanelen inmiddels afgerond. Het vervangen van de inmiddels afgeschreven installaties staat nu op de rol.

Landelijk

- Meer regie van de onderwijsinspectie betreft de inzet en omvang van het 'Eigen Vermogen' van onderwijsinstellingen.
- Instelling omvang 'Eigen Vermogen' op basis van het door de ministerie ingestelde parameters.
- Kritische blik van het ministerie naar de huidige 'lumpsum' financiering van het onderwijs. Meer regie ministerie over de bestedingen van de middelen van onderwijsinstellingen.
- Landelijke aanpak verduurzaming van de onderwijsgebouwen.
- Aanpassingen van de klassieke opzet lokalen voor het geven van onderwijs.

Regionaal

- Beperkt budget voort gemeentelijke bijdrage onderwijsachterstanden.
- Zeer beperkt gemeentelijk budget voor modernisering onderwijshuisvesting.
- Weinig tot geen teruglevering mogelijk van opgewekte energie aan het regionale net.
- Mogelijke aanpassing infrastructuur rondom De Súdwester om extra ontsluitingsweg voor de wijk op te zetten (wens van brandweer en politie)

School

- Extra ruimte voor handvaardigheidlokaal.
- Er zijn geen laadpalen op parkeerterrein voor de school
- Ons eigen vermogen is inmiddels door de rijks accountant als te hoog geëtiketteerd.

7.2 Veranderpunten

- Begrotingsoverschotten vermijden. Inzetten van de jaarlijkse budgetten.
- Gebouw aanpassen voor handvaardigheid lokaal (huidige interne fietsenstalling).
- Creëren nieuwe fietsenstalling voor het personeel, incl. laadpunten.
- Laatste ronde uitvoering verduurzaming installaties.

8. Integriteit en communicatie

Gastvrij, gezond en
gelijkwaardig

8.1 Relevante ontwikkelingen

Om corruptie zoveel mogelijk uit te bannen bij overheid en lagere bestuurlijke eenheden eist de overheid middels het bestuur jaarverslag protocollen die omschrijven hoe we om gaan met integriteit. Zo beschikken we bijv. over een klokkenluidersregeling, een integriteitscode, pestprotocol, het 4-ogen principe en een notitie inkoopbeleid. Maar het gaat ook over ons autorisatie-systeem zoals dat wordt vorm gegeven op De Súdwester. AVG heeft inmiddels ook een steentje bijgedragen om integriteit te borgen. Wel met het gevolg dat bureaucratie blijft uitdijen.

Betreft de communicatie leven we in een digitaal tijdperk. 'Websites', 'instagram', 'facebook' maar ook 'whats app', 'sms' en 'twitter' leveren een bijdrage aan een zeer open communicatie. Kortom de sociale media draait op volle toeren en levert ongewild veel problemen op. Deze zeer open wijze van communiceren heeft het 'ouderwets' bellen op de achtergrond gezet. Met interpretatieproblemen als gevolg. Als je iets schrijft komt dat anders over dan als je iets zegt. Ook in de klas heeft de moderne communicatie zijn weergave.

Landelijk

- Wens om bureaucratie overheidsbedrijven te verminderen.
- Zorgen betreft digitaal pesten.
- Verhuftering van de maatschappij.
- Juridisering van de maatschappij.

Regio

- Cohesie in woonwijken dreigt teloor te gaan.
- Gemeentes zijn actief betreft het 'Menships' gevoel.
- Door het concurrentiesysteem in het onderwijs vermindert de solidariteit en samenwerking van de besturen onderling.

school

- Leerlingen worden gepest via 'sociale media'.
- Er kan een beladen groepsdruk ontstaan.
- Veel online beschikbaar en dan zijn verkeerde conclusies gauw getrokken.
- Ongefilterd kunnen er veel berichten bij je binnen komen. Ook bij kinderen.

8.2 Veranderpunten

- ICT-werkgroep mee laten denken om de valkuilen van de sociale media in kaart te brengen en er beleid op te maken.
- In kaart brengen hoeveel protocollen worden geproduceerd en of we daarin ook zelf verandering in kunnen aanbrengen.
- Als school open en laagdrempelig willen zijn waar ook oog is voor 'Menskip'.