

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2019 – 2023

cnbs de Wegwijzer Schuinesloot

Mei 2020 -Lidy Tuin.

INHOUD

Strategisch beleidsplan 2019 – 2023	1
cnbs de Wegwijzer Schuinesloot.....	1
1. inleiding.....	5
2. De Wegwijzer	6
2.1. Algemene bestuursmissie	6
2.2. Algemene visie	6
2.3. Grondslag PC.....	7
2.4. Ons onderwijsconcept	7
2.5. Ons doel op lange termijn:	8
2.6. Doelen op korte termijn:	8
2.7. Kwaliteit:	8
2.8. Beleid en kwaliteitseisen:.....	9
2.9. Wie zijn wij (zie ook schoolplan):.....	9
2.9.1. De Wegwijzer is een moderne plattelandsschool:	9
2.9.2. De Wegwijzer is een school om veel te leren:	9
2.9.3. De Wegwijzer is een op de maatschappijgerichte school:	10
3. Vereniging Tot Stichting en Instandhouding van Scholen met De Bijbel te Schuinesloot eo, rolverdeling.	11
3.1. Inleiding.....	11
3.2. Rol van de bestuurder	11
3.2.1. Wat is de rol van de bestuurder, de medezeggenschapsraad en het schoolteam?	11
3.2.2. Cultuur:	12
3.2.3. De vereniging	12
3.2.4. Het Bestuur en de organisatiestructuur	12
3.2.5. Commissie van Toezicht	13
3.2.6. Governancestructuur	14
3.2.7. Raad van beheermodel ('one tier')	14
3.2.8. Vergaderstructuur	14

3.2.9.	Verschillende partijen	17
3.2.10.	Het personeelsbeleid	19
3.2.11.	Werving en selectie	19
3.2.12.	Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	19
3.2.13.	Goed werkgeverschap	19
3.2.14.	De professionaliteit van de werknemers	20
3.2.15.	CAO	20
3.2.16.	Scholing	20
3.2.17.	Arbo- en verzuimbeleid	20
3.2.18.	Ontslag	20
4.	Pedagogisch en didactisch en onderwijskundig handelen, het onderwijs, hoe en wat we leren	21
4.1.	Ontwikkelingen in het onderwijs.....	21
4.2.	Ons onderwijsconcept:	21
4.2.1.	Uitgangspunten van adaptief onderwijs:	22
4.2.2.	Wat zien we hiervan in onze missie en visie binnen de school?	22
4.2.3.	Kwaliteit kenmerkt zich door:	24
4.2.4.	Vanuit Christelijke grondslag:	24
4.3.	Didactisch handelen:	24
4.3.1.	Interactief, Gedifferentieerd, Directe Instructie Model.....	24
4.3.2.	De fasen van het IGDI-model	25
4.4.	Opbrengstgericht werken	25
4.5.	Leren	25
4.6.	Passend Onderwijs	26
5.	Huisvesting, de plek waar het onderwijs plaatsvindt	27
5.1.	Algemeen	27
5.2.	Toekomst	27
5.3.	School en omgeving	28
5.3.1.	Ondernemerschap.....	28
5.3.2.	Duurzaamheid en Milieu.....	28

5.3.3.	Innovatie	28
5.3.4.	Toelatingsbeleid	28
5.3.5.	Ontwikkelingen	29
5.4.	Confrontatiemix	30
5.4.1.	SWOT-analyse uitgewerkt in onderdelen januari 2019	30
5.5.	Deze confrontatie matrix resulteert in een aantal conclusies:.....	33
5.6.	Onze ambities op het creëren van groei n.a.v. bovenstaande conclusies in de periode 2019 – 2023	34
5.6.1.	Onze gedefinieerde speerpunten:.....	34
6.	Financiën	38
6.1.	Beleid	38
6.2.	Transparantie	39
7.	De beleidscyclus van De Wegwijzer	39
8.	Bijlagen	40
	ondertekening.....	41
	Bestuur.....	41
	MR.....	41

1. INLEIDING

Voor u ligt het strategisch beleidsplan van CNBS De Wegwijzer voor de periode 2019-2023. Het bestuur heeft samen met de directie in de afgelopen periode tijdens een aantal sessies nagedacht over vorm en inhoud van dit plan en met name de ambitie en speerpunten die we gezamenlijk op een aantal onderwerpen hebben.

Dit strategisch beleidsplan bestaat uit een aantal onderdelen. We vertellen u iets over de rol van de bestuurder en het toezicht. In hoofdstuk 2 vertellen we iets over onze missie en visie. Bij de aanvang van het bouwen van onze nieuwe school is er gedurende een aantal jaren nagedacht over hoe het onderwijs er uit moet gaan zien in een nieuw gebouw en hoe de nieuwbouw daar bij past en andersom. (zie missie/visie nieuwe school op onze [website](#)).

Verder beschrijven we de kernwaarden van het bestuur maar ook van ons onderwijs en wat deze betekenen voor de leerkrachten en de leerlingen van de school. We beschrijven onze ambitie en speerpunten op het gebied van onderwijs. We hebben de afgelopen jaren enorme stappen gemaakt, maar de ontwikkelingen om ons heen, onderwijsinhoudelijk en op het gebied van ICT gaan razendsnel en vragen onze school daarop in te spelen. We beschrijven onze ambitie en speerpunten op het gebied van onze medewerkers. Goed onderwijs voor onze kinderen begint bij goede leerkrachten voor de klas. Met de toegenomen werkdruk en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om deze goede leerkrachten te vinden, te behouden en zich te laten ontwikkelen. Daarom vraagt dit nadrukkelijk onze aandacht in de planperiode. We beschrijven de ambities die we hebben ten aanzien van een aantal organisatorische onderwerpen zoals samenwerking, kwaliteitsborging en voor- of naschoolse opvang. Het laatste hoofdstuk beschrijft onze ambitie op financieel gebied.

De gedefinieerde speerpunten zijn toegewezen aan verschillende portefeuillehouders binnen het bestuur en in de komende planperiode gaan we de realisatie van de gedefinieerde speerpunten volgen in de vergaderingen. We zijn van mening dat dit strategisch plan een gedegen basis geeft voor onze school in de komende jaren en zijn gezamenlijk enthousiast over de ambities die we gaan realiseren.

Namens het schoolbestuur en directie van De Wegwijzer.

Met vriendelijke groet,

Lidy Tuin

Directeur, CNBS De Wegwijzer, Schuinesloot

2. DE WEGWIJZER

Onze kracht en mogelijkheden, visie/missie en doelen op korte en lange termijn, de cultuur, wie we zijn en wat we willen en onze ambities.

Wij vinden een goede communicatie tussen ouders en school en wederzijds vertrouwen tussen ouders en school en tussen leerlingen en leerkrachten heel belangrijk voor goed onderwijs. De basisschooltijd vormt tenslotte een belangrijk onderdeel van een mensenleven.

Daarnaast trachten wij met goed opgeleid personeel en moderne onderwijsmethoden de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen steeds weer te verbeteren. We streven er naar de leerlingen in alle opzichten te begeleiden op weg naar een volgende fase in hun leven. Dat betekent dat niet alleen aandacht wordt besteed aan de leerresultaten, maar zeker ook aan de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Het bestuur van deze christelijke vereniging tracht op een eigentijdse wijze inhoud te geven aan haar statutaire opdracht kwalitatief hoogwaardig Christelijk onderwijs te verzorgen met aandacht voor andere geloven en culturen in onze samenleving.

2.1. Algemene bestuursmissie

Het bestuur draagt zorg voor veelzijdig onderwijs, op basis van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerking, waarbij de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers tot zijn recht komt onder het motto: **"Leren doe je samen, elke dag een beetje beter"**.

2.2. Algemene visie

Het bestuur ziet het als de opdracht voor de school om haar leerlingen door middel van een ononderbroken ontwikkeling met respect en actieve aandacht voor alle levensovertuigingen op een inspirerende wijze voor te bereiden op een kansrijke toekomst in de 21^e eeuw.

C.N.B.S. "De Wegwijzer" is een Christelijke basisschool

Wij vinden dat de school een plek moet zijn waar kinderen, ouders en leerkrachten zich prettig voelen en zich zelf kunnen zijn, zich veilig en geborgen voelen, zich thuis voelen, vrijheid ervaren, verantwoordelijkheid dragen, een kritische houding ontwikkelen, zelfstandigheid vergroten en op basis van onze identiteit een Christelijke levenshouding uitdragen. De sociaal-emotionele ontwikkeling moet optimaal worden ontwikkeld.

Die visie bepaalt onze omgang met en kijk op het kind dat aan onze zorg is toevertrouwd. De Bijbel, het Woord van God, is dus richtinggevend en bepalend voor het denken en handelen in de school. Vanuit deze Christelijke levensvisie sluit het pedagogisch-emotioneel klimaat aan voor wat betreft het elkaar accepteren als volwaardig mens en het kind als zelfstandig individu.



We willen daarom recht doen aan de eigen aard van het kind en willen ruimte geven aan de eigen ontwikkeling. Differentiatie willen we daarom ook in de komende jaren verder gestalte geven. Van grote waarde achten we het leren accepteren van elkaar. Normen en waarden dienen kritisch te worden ontwikkeld. Kortom we willen een adaptieve school zijn waar ruimte en aandacht is voor ieder kind.

2.3. Grondslag PC

We zijn een PC school maar toch kan ieder kind instromen, alle kinderen doen mee aan de Godsdienstlessen en kerkelijke/Godsdienstige activiteiten.

De school biedt ook ruimte voor kerkelijke/religieuze activiteiten voor kinderen van een ander geloof. Er worden geen eisen gesteld aan ouders betreffende kerkelijke meelevenheid. Elke ouder kan MR lid worden.

Kernwoorden:

- Inspiratie;
- Zelfredzaamheid;
- Authenticiteit (eigenaarschap);
- Respect;
- Veiligheid;
- Samenwerken;
- Vertrouwen.

2.4. Ons onderwijsconcept

Traditioneel onderwijs met leerstofjaarklassensysteem waar binnen gedifferentieerd wordt. Hoe we dit nu doen en waar we naar toe willen wordt omschreven in hoofdstuk 3.

Onze visie komt voort uit de ideeën/theorie van Prof. L. Stevens. Stevens gaat er vanuit dat mensen vanaf hun eerste levensjaar streven naar: **Competentie, Relatie en Autonomie.**

Wij stimuleren dit streven van kinderen op onze school door hen uit te dagen, te ondersteunen en vertrouwen te schenken. De instructie is effectief en gedifferentieerd, met aandacht voor het individuele kind, kortom adaptief onderwijs. In onze missie/visie is er veel aandacht voor het digitale leren, het gepersonaliseerd leren, kritisch denken, onderzoekend leren enz. passend bij de 21^e eeuwse vaardigheden maar ook passend bij het kind.

2.5. Ons doel op lange termijn:

Werken aan vertrouwen en respect, in een open en prettige sfeer, het bieden van goed onderwijs en zorg op maat, kinderen stimuleren in een optimale ontwikkeling en hen een fijne schooltijd bezorgen als stevige basis voor hun verdere leven en een kansrijke toekomst

2.6. Doelen op korte termijn:

In ons jaarplan (hoofdstuk 4 schoolplan) zijn de activiteiten te vinden die wij gepland hebben ter verbetering van ons onderwijs.

De belangrijkste hiervan zijn:

- Zoeken naar een methode voor goed thematisch onderwijs op de middag. Het doel is tegemoet te komen aan talenten, interesses en werkstijlen van leerlingen. We willen met deze nieuwe methode meer betrokkenheid (eigenaarschap) en leerrendement behalen;
- In het nieuwe gebouw veel gebruik maken van de leerpleinen; ons onderwijs anders inrichten;
- De plusklas integreren in het thematisch onderwijs dat we voor ogen hebben. De begeleiding en het beleid willen we nog beter afstemmen op deze leerlingen;
- Het werken met Snappet nog verder uitbreiden met spelling en taal;
- Coöperatief leren upgraden d.m.v. teamscholing;
- ICT: werken in de cloud voor leerlingen en leerkrachten;
- Het vak techniek upgraden met hulp van externen;
- Zie verder ook visie voor het nieuwe gebouw, deze is te vinden op onze [site](#).

2.7. Kwaliteit:

Kiezen voor kwaliteit betekent voor de Wegwijzer het stellen van hoge eisen. Dit kenmerkt zich door:

- Het bieden van nascholing op team- en individueel niveau kortom, teamontwikkeling (scholingsplan)
- Het geven van lessen en begeleiding volgens de modernste inzichten en methodieken
- Het gebruik van methoden die aansluiting vinden bij het niveau en de belevingswereld van onze kinderen
- Uitdagend onderwijs
- Goed geoutilleerde leeromgeving
- Gemotiveerd team
- Een balans tussen plezier, enthousiasme, passie, creativiteit en daadkracht om in alle rust de nieuwsgierigheid van kinderen maar ook leerkracht te prikkelen
- Het bewaken van de ontwikkeling van de kinderen, door het bewaken en verbeteren van de kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur binnen de school door middel van het afnemen van de kwaliteitskaarten WMK (zie matrix site www.cnbswegwijzer.nl) en handelen in een kwaliteitscyclus op PDCA niveau
- T.a.v. de onderwijsleerprocessen het creëren van realistische doelen, deze evalueren om te kunnen verbeteren en te vernieuwen, continue onderwijsvernieuwing.

2.8. Beleid en kwaliteitseisen:

Bij het voeren van beleid wordt door het bestuur (uiteraard) rekening gehouden met de geldende wet- en regelgeving. In dat kader heeft het bestuur nauwe contacten met de directie, de gemeente, grote besturen en éénpitters. Een aantal keren per jaar is er een bestuurlijk overleg met alle besturen en de wethouder van de gemeente Hardenberg om de geldende wet- en regelgeving door te spreken en te handhaven. Op dit bestuurlijk niveau worden duidelijke regels t.a.v. huisvesting, verzuim, enz. geregeld. Bestuur en directie willen doorlopend werken aan het opgestelde beleid. We werken hard aan onze missie en visie, "onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21^e eeuw."

2.9. Wie zijn wij (zie ook schoolplan):

2.9.1. De Wegwijzer is een moderne plattelandsschool:

Dat blijkt uit de moderne methoden die op school gebruikt worden, de moderne digitale schoolborden in alle klassen, de vele devices in de klaslokalen. We werken met digitale methodes als Snappet en Muiswerk, schenken veel aandacht aan mediawijsheid en er is ruimte om te ontdekken, creatief bezig te zijn met i-pads. Speerpunt op dit moment is, het bezig zijn vanuit talent en interesses en de 21^e eeuwse vaardigheden voor zowel leerlingen als leerkrachten. Onze nieuwe school is zo ingericht dat we kunnen werken aan deze 21^e eeuwse vaardigheden. In onze school zijn leerpleinen, speelpleinen en stilte-ruimtes gecreëerd. De scholing van de leerkrachten sluit hier op aan, zowel vanuit de ambities van de school als de ambities van de leerkracht zelf. We zijn een lerende school.

2.9.2. De Wegwijzer is een school om veel te leren:

De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de kinderen zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen. Ieder kind kan op zijn of haar eigen niveau en in eigen tempo leren en zo succes ervaren. Hierdoor voelt ieder kind zich competent en heeft het een positief zelfbeeld. Kinderen die moeite hebben met leren, krijgen extra hulp en zo dus ook extra kansen. Voor kinderen met een OOP is er een onderwijsassistent aangesteld om na de instructie de klas te begeleiden zodat de leerkracht een kind kan begeleiden. Ook kan de onderwijsassistent zelf met deze leerling aan het werk gaan met behulp van het plan dat de leerkracht voor deze leerling heeft geschreven. Kinderen die meer kunnen, krijgen ook meer kansen en worden gestimuleerd die kansen ook te benutten. De school werkt met een protocol voor meerbegaafde kinderen. We bieden deze kinderen meer uitdagende leerstof aan. Meerbegaafde kinderen komen 1 of 2 x per week bij elkaar in de plusgroep en werken hun opdrachten verder uit in de klas. Een aantal meerbegaafde kinderen worden voor een dag geplaatst in de HB groep van ons samenwerkingsverband. Zij kunnen daar werken met ontwikkelingsgelijken en krijgen les van leerkrachten die hiervoor scholing hebben gehad. Er zijn heldere afspraken en kaders voor de instructie vastgesteld. Voor kinderen geeft het veel structuur en duidelijkheid dat er in alle groepen op dezelfde manier gewerkt wordt.

2.9.3. De Wegwijzer is een op de maatschappijgerichte school:

De school staat middenin in de samenleving en heeft effectieve relaties met maatschappelijke voorzieningen in de directe omgeving. De Wegwijzer ziet ouders als metgezel en partners. Ons onderwijs maakt kinderen bewust van thema's als natuur, milieu, mensenrechten en duurzaamheid.

De huidige situatie kenmerkt zich door de volgende onderwerpen:

- Breed toegankelijke school: individuele leer- en ontplooiingsmogelijkheden, klassikaal (in sommige gevallen klassen overstijgend en adaptief onderwijs);
- Goede, gedegen school: gehecht aan normen, waarden en structuur. Uitstekende resultaten
- maar niet gericht op uiterlijk vertoon. Aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling;
- Gezonde groepsgrootte: gemiddeld 23 kinderen per groep. Beperkt totaal
- aantal leerlingen zorgt voor kleinschaligheid;
- Extra aandacht voor leerlingen die onderpresteren, adaptief onderwijs waaronder
- individuele aandacht, individuele leesondersteuning en ondersteuning voor de leerkracht
- door onderwijsassistent en Interne Begeleiding;
- Extra aandacht voor boven presterende leerlingen vindt binnen de groepen plaats door
- van verrijking en verdieping en verder zie eerdere uitleg in dit document;
- Brede ontplooiing: bewegingsonderwijs d.m.v. vakdocent, brede culturele vorming in samenwerking met de stichting Kind en Cultuur van de gemeente Hardenberg, ICT, wetenschap en technologie, Engelse taal en expressievakken zoals handvaardigheid, muziek met vakdocent, tekenen;
- Goed pedagogisch klimaat: Kind op maandag, Kanjertraining in alle groepen door gecertificeerde groepsleerkrachten. We zijn een Kanjerschool;
- Financieel gezonde éénpitter;
- Moderne voorzieningen: de school maakt gebruik van moderne onderwijsmethoden en
- digitale onderwijs ondersteuning;
- Het nastreven van een optimale relatie tussen school en ouders waarbij transparante
- wederzijdse communicatie voorwaardelijk is;
- Het vieren van de Christelijke feestdagen en het werken binnen overeengekomen normen en
- Waarden;
- Investerings in duurzaamheid en aandacht voor dit thema binnen de school.

3. VERENIGING TOT STICHTING EN INSTANDHOUDING VAN SCHOLEN MET DE BIJBEL TE SCHUINESLOOT EO, ROLVERDELING.

3.1. Inleiding

Voor iedereen betrokken bij CNBS De Wegwijzer is het belangrijk te weten op welke wijze de school bestuurd en aangestuurd wordt, waar de verantwoordelijkheden liggen en hoe verantwoording wordt afgelegd. Daarom is in 2019 dit strategisch beleidsplan vastgesteld.

3.2. Rol van de bestuurder

Klik [hier](#) voor het onderhandelaarsakkoord.

3.2.1. *Wat is de rol van de bestuurder, de medezeggenschapsraad en het schoolteam?*

Met de nieuwe cao ziet de PO-Raad maar ook het bestuur dit als hét moment om de professional meer in positie te brengen. Als je leraren en schoolleiders verantwoordelijkheid geeft, kunnen ze hun expertise optimaal inzetten (zie leiderschap schoolplan). Dit komt ten goede aan de onderwijskwaliteit en maakt het beroep aantrekkelijker. Dat er meer professionele ruimte komt voor schoolteams houdt niet in dat je als bestuurder geen rol meer hebt. Als schoolbestuurder geef je de kaders aan voor de professionele dialoog binnen de organisatie. Het bestuur heeft met elkaar afgesproken dat ze de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie willen beleggen, in lijn met de Code Goed Bestuur. Op het niveau van het schoolbestuur bespreken we de uitgangspunten: wat is de gedeelde visie binnen ons bestuur? Met die uitgangspunten geeft ons team invulling aan het onderwijs op ons op De Wegwijzer. Schoolbestuurders kunnen die gesprekken zelf voeren op scholen of dit beleggen bij schoolleiders. Bij De Wegwijzer behoort dit tot één van de taken van de directeur. 'Als schoolbestuurder/schoolleider ben je juist nu aan zet.'

De nieuwe cao biedt meer professionele ruimte voor schoolteams. Als schoolbestuurder, in ons geval de gemandateerde directeur heb je de ruimte binnen deze cao om kaderafspraken mee te geven.

De rol van de schoolbestuurder/schoolleider is erg belangrijk. Het schoolbestuur/schoolleider is verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en geeft het team informatie mee over de visie, de doelen, de focus, prioritering en speerpunten van het schoolbestuur, vastgelegd in de meerjarenformatieplanning. Binnen deze kaders kan het schoolteam een afgewogen keuze maken.

3.2.2. *Cultuur:*

Goed bestuur heeft te maken met kernwaarden, cultuur en gedrag van degenen die daarin verantwoordelijkheden hebben.

De kernwaarden voor het bestuur zijn:

- Integriteit;
- Betrouwbaarheid;
- Zorgvuldigheid;
- Verantwoordelijkheid;
- Rechtmatigheid;
- Openheid;
- transparantie.

Van bestuurders en toezichthouders mag verwacht worden dat zij deze kernwaarden in acht nemen en ernaar handelen. Op CNBS De Wegwijzer werken we aan een goed pedagogisch klimaat, waarin sociale veiligheid een belangrijke plaats inneemt. Met de leerlingen zijn gedragsregels afgesproken.

We werken volgens de Kanjermethodiek, er is een pestprotocol, het welbevinden van leerlingen wordt getoetst en van leerkrachten en ouders wordt verwacht dat zij de algemeen geldende fatsoensnormen in acht nemen. Op De Wegwijzer zijn alle kinderen welkom, ongeacht hun godsdienst, levensbeschouwing, ras of etnische achtergrond. We respecteren elkaar.

3.2.3. *De vereniging*

De Vereniging Tot Stichting en Instandhouding van Scholen met De Bijbel te Schuinesloot eo, is het bevoegd gezag van onze basisschool. Ze wil onderwijs mogelijk maken dat is gebaseerd op de Christelijke levensbeschouwing. Iedereen die de doelstelling van de vereniging onderschrijft, kan lid worden. CNBS De Wegwijzer is een zogenaamde éénpitter: 1 bestuur met 1 school misschien een bijzonderheid maar landelijk is nog meer dan 40 % van de besturen in het primair onderwijs een vereniging of een stichting met maar één school. Er zijn geen plannen om een bestuurlijke fusie aan te gaan. Samenwerking met andere scholen wordt wel gezocht.

3.2.4. *Het Bestuur en de organisatiestructuur*

Het bestuur wordt gekozen door en uit de leden. De bestuursleden zijn (ex-) ouders van de school. De verkiezingen van nieuwe bestuursleden vindt plaats op de jaarlijkse ledenvergadering. Het bestuur is gesprekspartner voor de directie, stelt het beleid uiteindelijk vast en houdt toezicht op de uitvoering. Het bestuur bestaat uit een voorzitter, een secretaris, de penningmeester, bouwcoördinator (tevens dagelijks bestuur) en drie bestuursleden (het algemeen bestuur).

Hun portefeuilles:

- onderwijs en kwaliteit;
- personeel;
- financiën;
- huisvesting;
- identiteit en communicatie;
- maatschappelijke ontwikkelingen.

De statuten bevatten specifieke voorwaarden waaraan de bestuursleden dienen te voldoen, zoals bijvoorbeeld het lidmaatschap van de vereniging. Het bestuur handelt in haar bestuursfunctie naar de grondslag van de vereniging, zoals vastgelegd in de statuten. Elk bestuurslid vervult zijn taken voor een periode van vier jaar en is voor een zelfde periode herkiesbaar.

Bestuursleden doen hun werk vrijwillig. Ze krijgen hier geen bezoldiging voor. Hetzelfde geldt voor de commissie van intern toezicht en de medezeggenschapsraad. Het bevoegd gezag is juridisch eigenaar van de scholen, bijgebouwen, speeltoestellen en andere terreininrichting op de Lage Landweg 2 te Schuinesloot. De gemeente is economisch eigenaar van het gebouw. Het bevoegd gezag draagt zorg voor het onderhoud van het schoolgebouw, waartoe soms van de gemeente Hardenberg op aanvraag een subsidie kan worden verkregen. Voor onderhoud of een upgrade krijgt de vereniging middelen vanuit het ministerie dit is onder gebracht in de jaarlijkse Lumpsum vergoeding. Het bevoegd gezag is werkgever van de leerkrachten, directie en overig personeel van de scholen. Het bestuur vergadert 1 x per vier weken in het bijzijn van de directie.

3.2.5. Commissie van Toezicht

Het bestuur van de vereniging kent een scheiding van uitvoerenden en toezichthouders (commissie van toezicht). Hiermee voldoet de vereniging aan de eisen gesteld in de code 'Goed onderwijs, goed bestuur'. De verantwoordelijkheden van bestuur en commissie van toezicht zijn duidelijk gescheiden. Het bestuur bestaat uit uitvoerende leden (het dagelijks bestuur 4 leden waarvan de voorzitter, de secretaris, de penningmeester, de bouwcoördinator en de directie) en (de toezichthouder bestaat uit het algemeen bestuur, dit zijn de overige 3 leden van het bestuur).

3.2.6. Governancestructuur

De vereniging gaat uit van de door de **PO-raad/Verus vastgestelde Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van januari 2010 met een functionele scheiding**. Dit houdt in dat er één orgaan is waarin personen zitten met een bestuursfunctie en personen met een toezichtfunctie (het zogenaamde One Tier model).

3.2.7. Raad van beheermodel ('one tier')

Dit model werkt met een tweedeling tussen dagelijks bestuur en algemeen bestuur maar wel zodanig dat de directeur (gemandateerd) van de school lid is van het bestuur en wel in de hoedanigheid van DB-lid. Op die titel kan de directeur allerlei bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefenen waarover hij verantwoording aflegt aan het algemeen bestuur, dat optreedt als toezichthoudend orgaan. Het bestuur blijft wel als geheel verantwoordelijk naar buiten. De directeur is dus tegelijk lid van het bestuur en uitvoerder van het bestuursbeleid.

De directeur draagt hier ook zelf bestuurlijke verantwoordelijkheid. Maar tegelijkertijd blijft het algemeen bestuur beschikbaar als 'vangnet'. Dit model kan het een alternatief zijn indien men bijvoorbeeld vanwege de beperkte schaalgrootte de continuïteit in de bestuurdersfunctie niet kan verzekeren. Belangrijk in dit model is dat DB- en AB-leden hun rol goed spelen. De vereniging behoort tot de organisaties in het primair onderwijs waarin het bestuur ook bestuur wil blijven en tegelijk respecteert dat de eindverantwoordelijke directeur de reeds veel bestuurlijke taken uitoefent en derhalve terecht de bevoegdheid daartoe opeist.

3.2.8. Vergaderstructuur

Beide bestuursorganen vergaderen gezamenlijk 10 keer per jaar en vindt het toezicht op het uitvoerend bestuursdeel gedurende de vergadering plaats. Het dagelijks bestuur bereidt de vergadering voor en presenteert het beleid en de plannen.

De taken van de toezichthouder zijn volgens deze code:

- Vaststelling/goedkeuring begroting;
- Vaststellen/goedkeuring jaarverslag;
- Vaststelling/goedkeuring strategisch beleid;
- Aanwijzing accountant;
- Inrichting bevoegd gezag;
- Goedkeuring ter zake van statutenwijziging;
- Het vervullen van het werkgeverschap ter zake van de betaalde bestuurders (bij de vereniging is dit de directeur met volmacht of mandaat die feitelijke bestuurlijke taken uitoefent) (Dit werkgeverschap houdt in ieder geval in: benoeming, schorsing, ontslag en beloning);
- Klankbordfunctie.

De toezichthouder richt zijn aandacht in ieder geval op:

- De onderwijskwaliteit;
- Rechtmatig en integer bestuur;
- Financieel beleid: rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen waarbij doelmatigheid van het laatste eveneens aan de orde is.

Dagelijks bestuur en directie:

Het dagelijks bestuur en de gemandateerde directeur zijn belast met de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van beleid van de vereniging en de directeur is verantwoordelijk voor het onderwijs inhoudelijk proces en de dagelijkse leiding op school. De taken zijn neergelegd in het eerste lid van de artikelen 17c WPO, 28i WEC en 24e1 WVO

Tijdens de bestuursvergaderingen worden de volgende items systematisch besproken:

- onderwijs en kwaliteit-> 2 keer per jaar;
- personeel -> maandelijks;
- financiën-> elk kwartaal;
- huisvesting-> maandelijks;
- identiteit en communicatie-> maandelijks;
- maatschappelijke ontwikkelingen-> maandelijks.

Criteria in het bestuurlijk toetsingskader zijn:

Onderwijs en kwaliteit:

- Onze school voldoet aan de wettelijke kaders;
- Onze school stelt de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen centraal;
- Onze school realiseert voldoende leerresultaten;
- Onze school werkt vanuit het concept opbrengstgericht werken;
- Onze school werkt met de kwaliteitskaarten en vragenlijsten van het WMK.

Personeel:

- Het personeelsbeleid zoals omschreven in het schoolplan wordt zo zorgvuldig mogelijk uitgevoerd;
- De personeelsontwikkelingen worden goed gevolgd en eventuele aanpassingen worden tijdig in kaart gebracht (volgens de nieuwe CAO).

Financiën:

- Er wordt jaarlijks een begroting opgesteld;
- De kwartaalrapportages worden tijdens de vergaderingen besproken en afwijkende cijfers kunnen worden verklaard;
- Het financieel jaarverslag is tijdig gereed voor belanghebbenden;
- Het bestuur waakt voor een verantwoord uitgavenpatroon en de juiste investeringen.

Huisvesting:

- Het bestuur zorgt voor goede huisvesting voor de leerlingen;
- Het gebouw moet voldoen aan de Arbo-eisen en in technisch goede staat verkeren;
- Er wordt tijdig ingespeeld op eventuele groei of krimp.

Identiteit en communicatie:

- Het bestuur staat voor haar Protestants Christelijke identiteit en zorgt ervoor dat niets in school in strijd is met haar identiteit;
- Respect voor andere godsdiensten;
- Leerlingen met een andere identiteit zijn welkom op De Wegwijzer. Ook zij dienen de Protestants Christelijke identiteit te respecteren.

Communicatie:

- Het bestuur waakt over een duidelijke communicatie, zowel extern als intern.

Maatschappelijke ontwikkelingen:

- Passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ook voor leerlingen met een arrangement, of leerlingen die met een tweede leerweg werken;
- ICT ontwikkelingen volgen en aanpassingen doen (in 2018 chromebooks geïmplementeerd in het onderwijs);
- Brede schoolontwikkeling: de Wegwijzer doet hieraan mee en volgt de ontwikkelingen nauwlettend, zoekt samenwerking waar mogelijkheden zijn (met derden), bijv. gymdocent Sport service Hardenberg;
- Bijdragen aan de leefbaarheid in het dorp;
- Volgen van het Lea-overleg.

In het managementstatuut staat de mandatering naar de bezoldigde directie beschreven.

Het dagelijks bestuur bestaat uit 4 leden (en de directeur), namelijk de voorzitter, de secretaris, de penningmeester en de bouwcoördinator. Met de drie toezichthouders bestaat het algemeen bestuur dus uit 7 leden, allen ouders van leerlingen. Zij zijn allen onbezoldigd bestuurder.

Door de directeur wordt t.a.v. het financieel beleid en onderwijskwaliteit een kwartaalrapportage overgelegd aan het Algemeen Bestuur. Verder zorgt het bestuur ervoor dat bij financiële transacties altijd het 4-ogenprincipe geldt. Bovendien wordt de school zowel op financieel gebied als op administratief gebied ondersteund door onderwijsbureau Akorda. Tijdens de jaarlijkse ledenvergadering worden de jaarstukken behandeld en wordt door het bestuur verantwoording afgelegd aan de leden.

3.2.9. *Verskillende partijen*

Leden

Ouders kunnen lid worden van deze vereniging. Zij hebben dan de mogelijkheid om mee te beslissen over het te voeren beleid. Ze worden uitgenodigd voor de jaarlijkse ledenvergadering. Ook kunnen ze dan eventueel gekozen worden tot bestuurslid.

Ouders

Naast de school spelen de ouders een cruciale rol in de ondersteuning van het kind op school. Duidelijke communicatie en verwachtingen tussen school en ouders is hierbij zeer van belang. De ouderbetrokkenheid wordt daardoor geborgd. De school kan niet functioneren zonder ouderparticipatie op verschillende manieren (onder meer als overblijfkraacht, verkeersbrigadier of door zitting te nemen in MR of bestuur).

Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad biedt een mogelijkheid tot inspraak voor ouders en leerkrachten waarmee een belangrijke bijdrage geleverd wordt aan het goed functioneren van de school. De medezeggenschapsraad van onze school bestaat uit drie personeelsleden (gekozen uit en door de personeelsleden) en uit drie ouders (gekozen uit en door de ouders). Zij allen hebben een zittingsperiode van 3 jaren. De MR-leden houden zich in goed overleg bezig met diverse onderwijskundige en organisatorische zaken die voor het goed functioneren van de school belangrijk zijn. Een aantal keer per jaar wordt overleg gevoerd tussen het bestuur (meestal vertegenwoordigd door de directeur) en de medezeggenschapsraad, die bestaat uit een afvaardiging van ouders en personeel.

Directie

Het bestuur bestuurt op afstand en legt de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. De directie van De Wegwijzer geeft richting aan de professionele ontwikkeling van de leraren en andere medewerkers. De directie doet dat door een planmatige aansturing. De directie schrijft beleidsplannen en komt met voorstellen op velerlei gebied, bijv. het onderwijsbeleid via het vierjaarlijkse schoolplan, het jaarplan, jaarverslag, het personeelsformatieplan, de begroting en de huisvesting, De directie is ondernemend, vervult een centrale positie binnen de school en is voor een groot deel gemandateerd. De directie verantwoordt de resultaten aan het bestuur op het terrein van onderwijs, personeel en financiën. De directie werkt vier dagen en heeft geen lesgevende taken. De directie heeft als voornaamste taken het scheppen van een omgeving waarin het team optimaal kan functioneren, de kwaliteitsborging van het onderwijs en de continuïteit van het onderwijs binnen de afgesproken financiële kaders. Daarnaast wordt van de directeur een visie verwacht op de toekomstige rol van de school binnen de gemeenschap waarin ze actief is. De directeur staat geregistreerd in het schoolleiders register en professionaliseert voortdurend.

Leraren

De leerkracht is als professional in staat om handelingsgericht het onderwijs te organiseren, waardoor de leerling optimaal in staat is om zich te ontwikkelen. De leraren verzorgen boeiend onderwijs en zetten hun pedagogische en didactische kwaliteiten in voor hun leerlingen. De leerkracht analyseert de opbrengsten en verantwoordt de resultaten (opbrengsten) aan de directeur. De leerkracht blijft zich ontwikkelen en streeft de ambities van hem/haar zelf en de school na. De kwaliteit van de individuele leerkracht heeft een doorslaggevende rol op de kwaliteit van het onderwijs. Het goed functioneren van de leerkrachten is daarmee van vitaal belang. Belangrijke aandachtspunten zijn onder meer de aanname en begeleiding van nieuwe leerkrachten, de scholing van bestaande leerkrachten, waardering van de leerkrachten, de effectieve aansturing van individuele leerkrachten en de personeelstevredenheid. Binnen het onderwijs wordt er een hoge mate van werkdruk ervaren. Het is van belang om de werkdruk op een acceptabel niveau te krijgen en te houden. We proberen de werkdrukmiddelen op een juiste manier in overleg met de leerkrachten in te zetten, zo evenredig mogelijk voor elke individuele leerkracht in het bijzonder.

Overige medewerkers

Er is een administratief medewerkster in dienst voor 6 uur. Voor de werkdruk gelden en de leerlingen met een OOP is een onderwijsassistent aangesteld voor 32 uur.

Leerlingen

De leerling krijgt les in een uitdagende omgeving van inspirerende vakmensen en wordt zorgvuldig begeleid in zijn/haar ontwikkeling. De leerling laat aan de leerkracht zien wat hij heeft bereikt. De resultaten (opbrengsten) worden steeds gewaardeerd en dienen als uitdagende stimulans.

Naast de verwachte cognitieve ontwikkeling, is de school ook een plek waar de leerling zich sociaal-emotioneel kan ontwikkelen. De leerling dient zich veilig te voelen op school en moet met plezier naar school kunnen gaan. Het lesstofaanbod moet optimaal aansluiten bij de ontwikkeling van de kinderen waarbij de school streeft naar een zo passend mogelijk onderwijsaanbod voor elk kind. De school streeft naar een optimale aansluiting bij het VO. We zien een veranderende wereld waarin digitalisering nieuwe kansen biedt voor het leerproces van het kind. Het goed kunnen volgen van individuele leerlingen gedurende hun periode op school is van belang.

Overheid

De school dient te functioneren binnen de door de overheid gestelde kaders. Dit kan betrekking hebben op zowel het onderwijs, onder meer beoordeeld door de onderwijsinspectie, alsook op de financiële huishouding en de geldende regelgeving. De lokale overheid speelt een belangrijke rol waarbij het gaat om onder meer de staat van de huisvesting en lokale subsidiëring van activiteiten. Een goede relatie met de lokale overheid is daarmee van groot belang.

Omgeving

De school heeft een belangrijke plek binnen de plaatselijke omgeving. Naast het onderhouden van een goede relatie met omwonenden en belanghebbenden zal de school ook een antwoord moeten hebben op veranderingen in demografie en aanbod van primair onderwijs.

3.2.10. Het personeelsbeleid

Vooraf:

Een hoogwaardige onderwijskwaliteit is afhankelijk van het personeel, directie, leerkrachten en overige medewerkers van de school. De kwaliteiten en competenties van deze professionals staan centraal en zijn van groot belang bij het realiseren van de onderwijsdoelstellingen. De Wegwijzer wil excellent onderwijs bieden en dat kan alleen met bevlogen en kwalitatief sterke leraren. Naast competentie is echter ook de persoonlijke ontwikkeling en het arbeidsplezier van alle medewerkers belangrijk. Deze twee sporen vormen de kern van het personeelsbeleid. Personeelsbeleid moet ervoor zorgen dat alle medewerkers hoogwaardige kwaliteit leveren, met plezier bij de vereniging werken en over voldoende competenties beschikken. De vereniging wil een goede werkgever zijn.

3.2.11. Werving en selectie

Om de continuïteit van onderwijs en leren te waarborgen is het werven en selecteren van kwalitatief sterke werknemers een vereiste. De vereniging streeft naar een evenwichtige opbouw van haar personeelsbestand. De werving en selectie van personeel wordt afgestemd op de behoefte van de school waarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de ambities van het al aanwezige personeel.

3.2.12. Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het bestuur kijkt in de eerste instantie naar kwaliteit en streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Momenteel bestaat de schoolleiding uit een vrouw.

3.2.13. Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap betekent dat voor de medewerkers zo optimaal mogelijk primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden worden gecreëerd. Hiervoor is personeelsbeleid ontwikkeld. In het personeelsbeleidsplan, dat jaarlijks wordt bijgesteld, is het personeelsbeleid te vinden. De school kent een passend en actueel beloningsbeleid. De tevredenheid en de sociale veiligheid van het personeel wordt jaarlijks gemeten met behulp van het WMK. Klik [hier](#) voor het onderhandelaarsakkoord van de PO raad. De cao loopt op dit moment tot 1 maart 2019, de school houdt zich aan de regels van de huidige CAO. Het bestuur streeft naar een evenredigheid aan mannen en vrouwen in ons onderwijs.

3.2.14. De professionaliteit van de werknemers

Bij de vereniging is iedere medewerker eigenaar van zijn ontwikkeling. Alle leerkrachten beschikken over een bekwaamheidsdossier (POP). De invoering van de nieuwe cao biedt mogelijkheden om bijzondere kwaliteiten en ambities van leerkrachten te belonen. Alle medewerkers worden jaarlijks op kwaliteit beoordeeld. Dit gebeurt onder meer via klassenbezoeken van de directie, intern begeleiders, vakcoördinatoren en overig personeel, via collegiale consultatie. Eén keer per 2 jaar gebeurt dit via de vastgestelde kaarten van het WMK.

3.2.15. CAO

PO raad, [onderhandelaarsakkoord](#)

PO raad, [Wergeverszaken](#)

3.2.16. Scholing

Leerkrachten moeten in staat zijn goed en geïnspireerd onderwijs te geven. Daar hoort scholing bij. De vereniging stimuleert ontwikkeling en nascholing, zowel voor leerkrachten als directie. Teamscholing is verplicht. (zie inleiding).

3.2.17. Arbo- en verzuimbeleid

De vereniging is er veel aan gelegen dat werknemers hun werkzaamheden in goede gezondheid kunnen verrichten. De vereniging is aangesloten bij een arbodienst en heeft een samenwerking met een vertrouwenspersoon. De vereniging is een bestuur met maar één school. Hierdoor is er geen mogelijkheid om vastgelopen personeel op een andere school te plaatsen. Door samenwerking met de andere éénpitters uit de gemeente Hardenberg en Ommen hoopt het bestuur dit wel mogelijk te maken.

3.2.18. Ontslag

Om te anticiperen op de terugloop van leerlingen hebben we een meerjaren formatieplan vastgesteld. Afname van het aantal fte's vraagt zorgvuldig personeelsbeleid. In dat geval proberen we gedwongen ontslag te voorkomen.

4. PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH EN ONDERWIJSKUNDIG HANDELEN, HET ONDERWIJS, HOE EN WAT WE LEREN

De vereniging staat garant voor kwalitatief goed onderwijs. Op De Wegwijzer worden leerlingen uitgenodigd en gestimuleerd hun talenten te ontwikkelen. In het Schoolplan en de Schoolgids is beschreven op welke wijze de school een veilig klimaat biedt aan leerlingen. In het onderwijsondersteuningsprofiel beschrijft de school de basiszorg en de aanvullende expertise die de school kan bieden. Leerkrachten stemmen aanbod, leertijd, gedrag en nog veel meer af op de instructiebehoefte van de leerlingen en laten de leerlingen binnen hun mogelijkheden maximaal presteren door:

- het geven van het allerbest mogelijke onderwijs, boeiend en uitdagend;
- het begeleiden bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden;
- het boeken van adequate opbrengsten, passend bij de mogelijkheden van de leerling;

De Wegwijzer streeft naar excellent onderwijs. Dat kan alleen met bevlogen docenten. Directie en leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het versterken van de cultuur van opbrengstgericht werken.

De Wegwijzer neemt één keer in de twee jaar tevredenheidspeilingen af onder ouders, leerlingen en leraren, met behulp van de betreffende WMK kaart. Er zijn normen in de WMK kaart vastgesteld waaraan de uitkomsten moeten voldoen.

4.1. Ontwikkelingen in het onderwijs

We weten niet hoe snel de ict zich zal ontwikkelen in het onderwijs. We zijn al een eind op weg. Leerlingen leren met chromebooks zijn creatief met de I-pads en we bereiden ons nu voor om zorgeloos in de cloud te werken. Digitalisering en leerlijnen in plaats van methodes zijn nu al kernbegrippen bij het realiseren van ons adaptief, passend onderwijs voor elke leerling. Met deze digitalisering vinden we en blijft de hoogwaardige instructie van de leraar het belangrijkste bij het leren van kinderen. We blijven de horizon in de gaten houden en ontwikkelen mee in en met het/ons onderwijs!

4.2. Ons onderwijsconcept:

Traditioneel onderwijs met leerstofjaarklassensysteem waar binnen gedifferentieerd wordt. Onze visie komt voort uit de ideeën/theorie van Prof. L. Stevens. Stevens gaat er vanuit dat mensen vanaf hun eerste levensjaar streven naar: competentie, relatie en autonomie. Wij stimuleren dit streven van kinderen op onze school door hen uit te dagen, te ondersteunen en vertrouwen te schenken. De instructie is effectief en gedifferentieerd, met aandacht voor het individuele kind, kortom adaptief onderwijs. In onze visie/missie is veel aandacht voor ontwikkeling in het digitale leren, het gepersonaliseerd leren, onderzoek matig leren, kritisch denken enz., er is aandacht voor de 21e eeuwse vaardigheden.

4.2.1. *Uitgangspunten van adaptief onderwijs:*

Een mens is pas in staat te leren als voldaan wordt aan de psychologische basisbehoeften:

- **relatie:** je mag er bij horen, je doet ertoe, je wordt gewaardeerd (kind en leerkracht);
- **competentie:** geloof en plezier in eigen kunnen;
- **autonomie:** iets zelf kunnen.

Naast verantwoordelijkheid dragen om een optimale ontwikkeling tot stand te brengen, zijn ook pedagogische aspecten en onderwijskundige acties noodzakelijk. Adaptief onderwijs vereist meer of mindere aanpassingen van het onderwijs:

- aanpassingen in de instructie (differentiatie);
- klassenorganisatie;
- interactie;
- veel feedback (coaching);
- school als lerende organisatie.

Kernwaarden hierbij:

- Inspiratie
- Zelfredzaamheid/zelfstandigheid
- Authenticiteit (eigenaarschap)
- Respect
- Veiligheid
- Samenwerken
- Vertrouwen
- Kwaliteit

4.2.2. *Wat zien we hiervan in onze missie en visie binnen de school?*

Op De Wegwijzer zijn de volgende kernwaarden erg waardevol, belangrijk en leidend voor het onderwijs:

- **Inspiratie:** onze eerste vraag is altijd hoe kun je het beste uit je leerlingen halen? We werken aan vernieuwingen in ons onderwijs. De traditionele onderwijsaanpak werkt vaak niet meer, waardoor er leerlingen buiten de boot vallen. Dat gaat ons aan het hart. Onze leerkrachten willen er alles aan doen om het beste uit leerlingen te halen. Maar hoe doe je dat precies? Hoe kun je leerlingen stimuleren? Hoe kun je hun leren leuk én effectief maken en hoe help je kinderen om op te groeien tot volwassenen die hun talenten optimaal kunnen ontplooiën? Leren van binnenuit, het coöperatief leren, het coachen van leerlingen maar ook elkaar of leerlingen onderling en portfolio's aanleggen implementeren we steeds meer in ons onderwijs. We proberen op heel veel manieren inspiratie op te doen bij elkaar bij anderen of d.m.v. scholing;

- **Zelfstandigheid:** vanaf de kleutergroepen t/m groep 8 wordt er op een ontspannen en speelse manier veel aandacht besteed aan zelfstandigheid. Kinderen leren plannen, leren werken met een doel en leren eigen oplossingsstrategieën te gebruiken. Om zelfstandig te kunnen werken is het belangrijk dat elke leerling passende leerstof aangeboden krijgt. Kinderen op De Wegwijzer worden zo goed voorbereid op de toekomst na de basisschool.
- **Authenticiteit:** Wij stimuleren leerlingen steeds meer eigen doelen te stellen. We maken leerlingen verantwoordelijk voor eigen werk. Het bieden van structuur vormt eveneens een basis voor een gezonde, goede, veilige leer- en werkomgeving waardoor de leerling eigenaarschap kan ontwikkelen. De kinderen leren verantwoord om te gaan met materialen van de school. Onder begeleiding van de leerkracht leren de kinderen zelf te plannen in een deel van de beschikbare onderwijstijd, dat geeft ze zowel vrijheid als verantwoordelijkheid. Dat doen onder meer d.m.v. dag- en weektaken;
- **Respect:** kinderen (en volwassenen) tonen in hun houding en gedrag respect voor elkaar. Het respect is waarneembaar in een positieve houding t.o.v. onze medemens (ongeacht geslacht, kleur, gaardheid en godsdienst). Verder streven we naar samenwerking, solidariteit en zorg voor elkaar;
- **Veiligheid:** kinderen voelen zich veilig in en rondom de school en weten dat ze daar samen verantwoordelijk voor zijn. Zonder die veiligheid is er geen ontwikkeling;
- **Samenwerking:** Op De Wegwijzer leren we kinderen elkaar te accepteren en te waarderen. In het samen zoeken naar oplossingen kunnen kinderen leren dat ze van grote betekenis kunnen zijn voor medeleerlingen en andere mensen. In de lessen wordt veel gebruikt gemaakt van coöperatieve werkvormen. **“Leren doe je samen”**
- **(Zelf)vertrouwen:** kinderen ondersteunen en helpen elkaar bij de eisen die we aan elkaar stellen en die de omgeving ons stelt. Leerkrachten geven dit vertrouwen, zonder dit vertrouwen is er geen ontwikkeling en eigenaarschap mogelijk. Dit geldt ook voor onze leerkrachten. Wij geven hen het vertrouwen, “zij dragen de vaandels,” zonder vertrouwen is er geen ontwikkeling of eigenaarschap;
- **Kwaliteit:** kiezen voor kwaliteit betekent voor de Wegwijzer het stellen van hoge eisen. Wij zijn een goed gemotiveerd team. Dit is een voorwaarde voor het leveren van kwaliteit. Teamontwikkeling vindt plaats door nascholing op team niveau en individueel niveau. Leerkrachten geven les en begeleiding aan kinderen volgens de modernste inzichten en methodieken. Wij gebruiken methodes die aansluiten bij het niveau en de belevingswereld van onze kinderen. Wij bieden kinderen volop uitdaging aan. Er is sprake van een goed geoutilleerde leeromgeving. Het is een uitdaging om op een creatieve en energieke manier een balans te vinden tussen enerzijds plezier, enthousiasme, passie en anderzijds de daadkracht te vinden om in alle rust de nieuwsgierigheid van de kinderen en collega’s te prikkelen. Om de ontwikkeling van het kind, de leerkracht en de school verder te brengen bewaken en verbeteren we de kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur binnen de school. We stellen realistische doelen en evalueren of deze worden gehaald. We verbeteren en vernieuwen op basis hiervan de onderwijsleerprocessen. We werken aan kwaliteit met de PDCA cirkel.

4.2.3. *Kwaliteit kenmerkt zich door:*

- Volop uitdaging aanbieden;
- Lesgeven volgens modernste inzichten en methodieken, aansluitend bij het niveau;
- Bij belevingswereld van de kinderen blijven;
- Handelingsgericht werken;
- Werken aan een ononderbroken ontwikkelingslijn voor leerlingen;
- Goed geoutilleerde leeromgeving;
- Teamontwikkeling ;
- Continue aandacht voor het didactisch handelen van de leerkracht;
- Het stellen van hoge eisen;
- Nascholing op team- en individueel niveau;
- Creëren/faciliteren ruimte voor individuele ontwikkeling van kinderen en team;
- Gemotiveerd team;
- Continue onderwijsvernieuwing;
- T.a.v. volgen van de leerling, na toetsen en testen, bruikbare diepteanalyses uitvoeren;
- Systematische aandacht voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur d.m.v. de kwaliteitskaarten van het WMK. (zie matrix <http://www.cnbswegwijzer.nl>site)

4.2.4. *Vanuit Christelijke grondslag:*

- Openheid: De Wegwijzer wil een open school zijn. Er heerst een vriendelijk, veilig en open klimaat. Er zijn duidelijke regels en orde is belangrijk. De drempel voor ouders is laag. Iedereen is welkom op onze school, ongeacht geloof, ras of afkomst;
- Betrokkenheid: dit willen we laten zien d.m.v. onze vieringen, dag openingen en de betrokkenheid tijdens het omgaan met elkaar;
- Hulp: De Wegwijzer is een school, waar men wil helpen. Niet alleen elkaar, maar ook anderen, soms dichtbij soms ver weg. Voorbeelden daarvan zijn de verschillende acties in de afgelopen jaren. Denk hierbij aan de schoenendoosactie, lopen voor water enz.

4.3. **Didactisch handelen:**

4.3.1. *Interactief, Gedifferentieerd, Directe Instructie Model*

Alle leerkrachten werken met het IGDI Model. De letters IGDI staan voor Interactief, Gedifferentieerd, Directe Instructie. Het IGDI-model is een variant op het Directe Instructie model en is gebaseerd op twee principes:

De leerkracht demonstreert doelgericht en geeft uitleg.

De leerlingen leren door oefening en herhaling.

Er is een verdeling in verschillende fasen. De eerste fasen van het IGDI-model creëren condities om te leren. In de daaropvolgende fasen wordt geleerd. Het doel van het IGDI model is dat alle leerlingen de basisstrategieën beheersen van een bepaalde leerstof. Maar ook dat er ruimte is voor differentiatie.

4.3.2. De fasen van het IGDI-model

- Gezamenlijke start van de les (= korte introductie met de hele groep en uitleg van het doel bij de les);
- Interactieve instructie en begeleid inoefenen (eventueel zonder de plusleerlingen die eerst geen instructie nodig hebben en zelfstandig aan het werk gaan);
- Daarop volgende actie:
 - a. Zelfstandig Werken van de groep
 - b. Verlengde Instructie aan de zwakke leerlingen en de +leerlingen
- Zelfstandig werken van de groep (leerkracht loopt rond en helpt waar nodig);
- Afsluiting van de les (= reflectie op de les met de hele groep).

Het IGDI model is een lesmodel waarbij er rekening gehouden wordt met verschillende leervermogens van kinderen. Sommige kinderen nemen de leerstof sneller op en komen eerder tot zelfstandig verwerken. De les wordt begonnen met het benoemen van het lesdoel. Na de klassikale instructie gaan de kinderen oefenen met de leerstof. Voor kinderen die nog extra instructie nodig hebben is dan voldoende tijd en begeleiding onder meer via het gebruik van de instructietafel. Ook buiten de klas worden deze kinderen af en toe geholpen. In de formatie is een onderwijsassistent vrijgemaakt voor het begeleiden van leerlingen of klas.

4.4. Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken is een cyclische werkwijze waarbij betrokkenen zich in hun professioneel handelen laten sturen door uitkomsten van metingen en observatiegegevens, op basis van vooraf gestelde doelen, gesteld op niveau van bestuur, school, team en leerkracht, wat leidt tot maximale prestaties van leerlingen. Door deze aanpak zijn de eindopbrengsten van de school minimaal gelijk aan of beter dan de referentiegroep, waar de inspectie voor het basisonderwijs de school mee vergelijkt. Voor het volgen van onze leerlingen gebruiken wij bij de kleuters Dorr en bij groep 3 t/m 8 het CITO leerlingvolgsysteem. Dit zijn beiden onafhankelijke methoden om de kinderen met persoonlijke doelen te volgen. Naast Dorr en CITO gebruiken we de methode gebonden toetsen om te onderzoeken of de instructie op niveau was en het kind door het oefenen van de stof de stof is gaan beheersen. Hebben we ons doel bereikt?

4.5. Leren

We hechten grote waarde aan goed onderwijs en optimale prestaties, de school wil uit ieder kind halen wat erin zit. Niet door een competitiefteer, maar door hulp en ondersteuning vooruitgang boeken. Kinderen die moeite hebben met leren, krijgen extra hulp, zowel binnen als buiten de groep. Daarvoor worden verschillende mensen ingezet, ook van gepensioneerde collega's maakt de school graag gebruik. Kinderen die meer kunnen, krijgen die mogelijkheid ook en worden gestimuleerd die kansen ook te benutten. Hierbij onderzoeken we met het [Sidi](#) al vanaf bij kleuters de aanwezigheid van eventuele hoogbegaafdheid om

te voorkomen dat kinderen aan onderpresteren, zich gaan vervelen of faalangst gaan ontwikkelen. Zij krijgen in (bij kleuters de uitdagende kast) en buiten de klas uitdagende leerstof onder meer in de zogenaamde plusgroep. De plusgroep staat onder leiding van de meerbegaafdencoördinator.

Terug in de klas kunnen kinderen op bepaalde momenten verder werken aan hun extra taken. We merken dat bij veel hoogbegaafde kinderen de tools ontbreken om te leren leren. Dit zien we in/aan hun aanpak van het niet kunnen plannen, structuur aanbrengen in de stof enz. Dit zijn de executieve functies. De komende jaren willen we ons richten op die functies en ons hier in scholen (zie scholingsplan). We zien dit het sterkst bij hoogbegaafde kinderen maar ook de andere kinderen kunnen hier op meeliften.

4.6. Passend Onderwijs

In het onderwijsondersteuningsprofiel is beschreven welke kwaliteit de school in huis heeft en welke ambities we hebben en dan vooral op het terrein van de individuele leerlingenzorg. Met de invoering van de Wet op Passend Onderwijs wordt een grotere claim gelegd op de differentiatiecapaciteit van leerkrachten. Van de leerkracht wordt in toenemende mate verwacht dat hij/zij aansluit bij de capaciteiten van elke leerling afzonderlijk.

5. HUISVESTING, DE PLEK WAAR HET ONDERWIJS PLAATSVINDT

5.1. Algemeen

De school staat in een klein dorp van ongeveer 1000 inwoners. De meeste leerlingen van onze school komen uit het dorp Schuinesloot en een aantal leerlingen komen uit de omliggende dorpen de Belte, Kerkenveld, de Krim, Elim, Slagharen (zie [scholen op de kaart](#)). Bij de telling van 1 oktober 2019 waren er 88 leerlingen. De prognoses laten een geringe daling zien. De nieuwe school telt straks 4 instructielokalen. In verband met de prognose hebben we middelen gekregen om een school te bouwen met een oppervlakte van 530m². In werkelijkheid zou het gebouw met het huidige aantal leerlingen een oppervlakte moeten hebben van 650m². We gaan dit straks opvangen met de nevenruimten en leerpleinen. Ons doel is om met modern aantrekkelijk onderwijs in een nieuw modern gebouw gezinnen te trekken en de leefbaarheid in het dorp gezond te houden. Op dit moment gaat de huizenverkoop erg goed en vestigen zich veel jonge gezinnen in het dorp. Het is dan door de jaren heen ook gebleken dat de school ondanks enige krimp zoals de prognoses laten zien, toch wel zal blijven bestaan. Het leerlingaantal zal tussen de 75 en de 85 uitkomen. Met dit aantal leerlingen verwachten we nog steeds goed en verantwoord onderwijs te kunnen realiseren.

De eerste indruk van een schoolgebouw is voor ouders heel belangrijk. De Wegwijzer moet een plezierig, aantrekkelijke en eigentijdse uitstraling hebben en het moet een adequate werkplek voor kinderen en personeel zijn. De school moet een open karakter hebben, voor kinderen, voor medewerkers, voor ouders en voor andere mensen die iets met of van de school willen. De school moet dagelijks schoongemaakt worden en alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor een opgeruimd gebouw.

Rondom de school is veel ruimte, groen en speelterrein. De school maakt gebruik van deze mogelijkheden en werkt indien nodig samen met de gemeente en andere partners op dit gebied om de aantrekkelijkheid van de speelterreinen te vergroten. Voor het onderhoud rondom de school wordt gebruik gemaakt van een hoveniersbedrijf en de zorgboerderij "Het Boerdereitje". Klein onderhoud in de school zal worden uitgevoerd door een plaatselijke aannemer, die voor een vooraf vastgesteld maximum aantal uren wordt ingehuurd.

5.2. Toekomst

Aan het gebouw zullen altijd aanpassingen nodig zijn, maar het bestuur ziet de toekomst op het gebied van huisvesting met vertrouwen tegemoet. De school is nieuw en de nevenruimten zijn vernieuwd. Zolang we rondom het gemiddelde van 80 leerlingen blijven, kunnen we de klassen klein houden en de leerlingen optimaal voorzien van goed onderwijs. Het gebouw is in 2018/2019 dusdanig gebouwd en aangepast om het daarbij passend onderwijs te kunnen verzorgen. Op dit moment wordt het IHP opnieuw vastgesteld door de gemeente Hardenberg.

Onze school heeft de middelen gehad om weer 40 jaar vooruit te kunnen en zal daarom ook onder aan de lijst van vernieuwingen komen. Voor de komende periode wordt er een nieuw Meerjaren Onderhouds Plan (M.O.P.) gemaakt om het onderhoud zorgvuldig in de gaten te houden.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 wordt er dus les gegeven in een nieuw schoolgebouw dat samen met een aangekochte locatie een multifunctioneel schoolgebouw vormt. Voor visie en missie van dit nieuwe gebouw (zie missie en visie nieuwe school op onze [site](#))

5.3. School en omgeving

5.3.1. Ondernemerschap

We werken samen met de sportvereniging VAW, streekbelang De Belt/Schuinesloot, Kind Centrum De Beestenboel, de kerken, de plaatselijke activiteitencommissie SAS en de commissie voor dorpsvisie Schuinesloot. Daarnaast zijn er soms organisaties en bedrijven die gebruik willen maken van het schoolgebouw. Hier liggen kansen. Het genereren van aanvullende middelen uit sponsorgelden en bijzondere activiteiten leidt tot meer financiële armslag voor de school. Dit is een speerpunt van de school voor de toekomst.

5.3.2. Duurzaamheid en Milieu

Bewust omgaan met energie en milieu is mensenwerk dat vraagt om bewustwording van het eigen handelen. We willen werken aan die bewustwording met het doel minder energie te gebruiken en bewust om te gaan met verbruiksmaterialen. Met het bouwen van de school zijn er een aantal energiebesparende maatregelen getroffen en daar zullen we zeker mee doorgaan. Voorbeelden zijn de zonnepanelen, een goede isolatie en de geplaatste Led- verlichting in de multifunctionele ruimten. Leerlingen worden via een display betrokken bij de energiezuinige maatregelen.

5.3.3. Innovatie

De Wegwijzer heeft in de voorbije jaren geïnvesteerd in huisvesting en onderwijsontwikkelingen. Hierbij is rekening gehouden met de vele maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende wet- en regelgeving. Het implementeren van passend onderwijs is hier een voorbeeld van. Ook het beleidsplan rondom ICT in het onderwijs en het aanschaffen van bijbehorende leermiddelen vallen hieronder.

5.3.4. Toelatingsbeleid

De Wegwijzer is een breed toegankelijke school. De school hanteert een transparant toelatingsbeleid (zie schoolgids, schoolplan en SOP). Naast de groepsgrootte kunnen ook de ontwikkeling van het kind en de samenstelling van de groep van invloed zijn op het toelatingsbeleid. Het aannamebeleid wordt in de loop van het schooljaar verder geëvalueerd en indien nodig aangepast.

5.3.5. Ontwikkelingen

Een basisschool in Nederland anno 2019 dient een antwoord te hebben op een continue veranderende omgeving. Externe ontwikkelingen zijn onder meer:

5.3.5.1. *De veranderende maatschappij, waaronder:*

- De eisen aan de school gesteld door ouders en andere belanghebbenden;
- De communicatie met zowel interne als externe belanghebbenden;
- De verdergaande digitalisering en mogelijkheden van ICT in het onderwijs;
- De diversiteit in de samenleving.

5.3.5.2. *De demografische ontwikkelingen, waaronder:*

- De daling van het aantal kinderen met de basisschool leeftijd;
- Het tekort aan leerkrachten beschikbaar voor het PO.

5.3.5.3. *De met enige regelmaat wijzigende eisen en richtlijnen vanuit de overheid, waaronder:*

- De CAO van het personeel werkzaam in het primair onderwijs (PO);
- De regels ten aanzien van aanname en inzet van leerkrachten;
- De financiering van het PO;
- Het integraal huisvestingsplan (nu voor ons even een pas op de plaats).

Naast deze externe oriëntatie, is er een belangrijke interne component die de nodige aandacht vraagt van directie en bestuur:

- De onderwijskundige paragraaf (methoden, processen, resultaten);
- De organisatie en het functioneren van het team;
- Huisvesting;
- (ICT-) infrastructuur;
- Financiën.

5.4. Confrontatiemix

Een gedegen discussie en analyse heeft geleid tot de volgende confrontatiemix:

5.4.1. SWOT-analyse uitgewerkt in onderdelen januari 2019

Swot analyse	De Wegwijzer	Januari 2019	
Strengths	Weaknesses	Opportunities	Threats
Sterktes	Zwaktes	Kansen	Bedreigingen
Huisvesting			
Perfect	Lokaalruimte	Nieuwe huisvesting , vanaf nu kunnen we onze kwaliteit verbeteren en meegaan/voorlopen op het gebied van onderwijs en innovatie	Ruimtegebrek
Goed meubilair	Opslagruimte		Vol werkplein
Één school, een brede school	Geen reserve meubilair		
Kleinschalige school			
Personeel			
Goede sfeer	Eén man	Mannen aannemen	Hoog aantal parttimers
Professioneel pedagogisch klimaat	Onevenwichtige taakverdeling.	Jong personeel bij nieuwe benoemingen	Vergrijzing, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leerkrachten, het vinden van goede leerkrachten met expertise,
Goede inzet	Weinig invallers	Lio stagiaires	Hoge werkdruk
Weinig verzuim		Benutten van elkaars kwaliteiten	Invallers tekort
Betrokkenheid		Expertise in huis halen.(specialiseren)	
Superteam, ouderen leren van jongeren en andersom		Nieuwe leerkrachten begeleiden (in de eerste 2 jaar?)	Eén man
		Veel formatie voor zorgleerlingen	
Formatie uitgebreid: inzet onderwijsassistent		Extra formatie	Toenemende regeldruk vooral voor éénpitters, er zijn te weinig mensen om het werk evenredig te verdelen
Pedagogisch klimaat			
Goede sfeer	Niet alle leerlingen zitten lekker in hun vel.	Meer verantwoord.h. en zelfstandigheid vanuit het kind	
Veel ervaring met leerlingen gedragsproblemen			
Veel aandacht normen en waarden			
Kanjerschool positief		Ouderavond (thema's)	
			Meer leerlingen met gedragsproblemen
Weinig pestgedrag			
Onderwijsconcept			
Is veel in beweging	(nog veel)Klassikaal onderwijs	Eigenaarschap door lln	Passend onderwijs (want dat lukt niet altijd)

Vernieuwde visie	Combinatiegroepen: Gemiddelde leerlingen krijgen soms te weinig aandacht.	Vakleerkrachten	
Uit verschillende onderwijsconcepten de beste elementen toepassen.			
Steeds meer op maat		Coöperatief leren	
Staannd onderwijs		Eenheid binnen school, inloop voor ouders	SLO doelen
Ontwikkelingsgericht onderwijs			
Handelingsgericht onderwijs			
Klassendoorbekend	Indeling lestijd		
Onderwijskundige ontwikkelingen			
In beweging	Veel klassikaal in sommige groepen	21-eeuwse vaardigheden	Niet teveel willen
Methodiek i.p.v. methode	Techniek	Verdiepen in een methode die makkelijk te gebruiken is en aansluit bij de doelen	Veel voorbereidingen
Nieuwe methodes		Zaakvakken alles ineem	Veel voorbereidingen
Leerkracht geschoold in hoogbegaafdheid	Drama	Ontwikkelingen t.o.v. hoogbegaafdheid	
Positief, staan open voor nieuwe ontwikkelingen	Waken om te snel iets te doen		Weinig tijd voor kindgesprekken
Ict onderwijs bij de tijd			
	Zaakvakken vernieuwen	Zaakvakken vernieuwen	
Missie/visie duidelijk		Onze missie en visie beter uit kunnen dragen door nieuwe huisvesting	
	Technisch/begrijpend lezen	Vernieuwen/scholing	Instructie leerkrachten
Opbrengsten			
Goede leerresultaten Kinderen maken een goede vaardigheidsgroei door Referentie niveaus->wegzetten leerlingen vo			Passend onderwijs Corona
Materialen			
ict			Afhankelijk worden van ict
Levelwerk, pptorens, Einstein			Zorgvuldigheid IIn
Goed meubilair	Stoelen/ tafels (aantallen)		
Zorg			
heel positief, alles goed in beeld	Zelfde II. in r.t., weinig ruimte voor anderen.		Soms teveel zorgIIn. In de klas. Vraagt veel tijd van de ib-er
IB is top, bekwaam	Wisselingen i.v.b. zwangerschapsverlof		Continueren ib
Zorgplannen positief	Zorgvraag per IIn groter		
Onderwijsassistente	Aantal zorgleerlingen meer		Financiën
RT	Zorg in de klas steeds meer		Passend onderwijs
Na schoolse trainingen (SOVA)			
Continue aandacht voor verbetering onderwijs. We hebben een slag gemaakt met het onderzoeken en analyseren van data, we gaan dieper. De actie vanuit de onderzoek en analyse is slagvaardig en doeltreffend			
ICT			

Snappet	Koptelefoons/ muizen (ICT accessoires), zijn gevoelig	Snappet uitbreiden (gr 3/4)	Geen snelle oplossingen bij problemen.
Pc	Bekwaamheid	Scholing	Schrijven/rek. op papier verdwijnt
Digiborden		Bekwame ICT-er	
i-pads en chromebooks	Kan altijd meer	Nog betere opbrengsten en gedifferentieerd onderwijs	kostenplaatje
Alles nieuw			
Werken in de cloud	Bekwaamheid ook gebruik van leerlingen	Scholing op korte termijn	bekwaamheid
Identiteit			
Geloofsvrijheid	Methode Godsdienst Chr. vervaagt, weinig bijbelverhalen	Meer ouderbetrokkenheid	Naam: Christelijk onderwijs Christelijke ID-keuze
Kerkschooldienst			Minder kerkelijke gezinnen
Vieringen		Iedereen is welkom	
Leerlingen			
Nieuwe school/verkoop huizen		Meer leerlingen	Steeds meer leerlingen uit gebroken gezinnen
Goede harmonie	Goede leerlingen vergeten we soms.	Milieu mix	Laag milieu
Kanjer training		Weinig "gedoe" op school	
Ouders			
Laagdrempelig	Ouderbetrokkenheid	Verplichte ouderavond met een thema	Werkende ouders
	Weinig vertrouwen	Meer verantwoordelijkheid door ouders ->Corona	Moeite met begeleiden eigen kinderen
Positieve ouders die altijd klaar staan, ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie			Negatieve ouders die energie+tijd slurpen
			Meer gezinnen met problemen
	Ouders weinig betrokken	Ouders laten zien wat we doen. Corona	
	'Groepsgebonden' communicatie naar ouders	Nieuw beleid opstellen	
Schoolorganisatie			
bestuurders			Vinden van bestuurders
	Mee gaan met ouders, afspraken wissel. (10- minuten gesprek etc)	Duidelijke grenzen aangeven aan ouders.	
		Consequent omgaan met afspraken.	
		Ander onderwijsconcept	
	Betrokkenheid met ob mist, ll.onbekend	Gezamenlijk dingen doen	
Éénpitter-> één directeur, één bestuur		1 pitter voordeel/autonoom zelf bepalen beleid. Netwerken andere besturen-> inkoop materiaal, scholing	Vinden van bestuurders Niet op een eiland gaan zitten
Normaal rooster		Leerkrachten en kinderen hebben echt rust	onvoldoende overblijfmoeders
Inloop onderbouw		Extra leertijd gedifferentieerd en passend bij het kind. Ouders zijn bewuster bezig met de ontwikkeling van hun kind en wat de school daaraan doet	Door werkende ouders minder ouders voor de begeleiding van de inloop.
Maatschappelijke ontwikkelingen			
Samen doen		Korte lijnen met lk	Wisselingen van maatschappelijk werkers

Aanbod zorginstellingen		Terugkoppeling van interventies van instanties	
Gezonde school			Niet teveel willen-> keuzes maken
Openbaar plein		Ook na schooltijd ruimte om te ontwikkelen	Vernielingen, veel onkosten
acties		We gaan met de tijd en de ontwikkelingen mee	Er 'moet' veel. Bezig zijn met de ontwikkeling van kind en school en niet op alle externe aanbiedingen ingaan
Aantal leerlingen		Nieuwbouw en verkoop huizen	Demografische ontwikkelingen (teruglopende leerlingaantallen)
Bestuur/management			
Staan open voor vernieuwingen		Onderwijsconcept vernieuwen (hier over na denken)	
Positief, veel inzet		Goed kundig bestuur	De toenemende verantwoording voor het bestuur
		Klassenbezoeken	
Eenpitterdirecteur, faciliterend en gespreid leiderschap	Veel overhead, minder tijd voor onderwijskundige zaken	Autonomie, inrichten naar eigen inzicht. Meedenken team met veel eigenaarschap. Directeur is faciliterend en is iemand van gespreid leiderschap	Financieel-> veel samenwerken met andere besturen. Kost veel tijd voor een directeur
		Samenwerking met andere 1pitters: onderwijsinhoudelijk, financieel	Zie boven
Financieel			
Financieel gezond			
Aanpak werkdruk		Meer middelen tegen werkdruk	werkdruk

5.5. Deze confrontatie matrix resulteert in een aantal conclusies:

- Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leerkrachten het hoofd te bieden is het wenselijk onze sterktes duidelijk te formuleren en uit te dragen;
- We willen onze sterktes goed positioneren om de trendbreuk ten aanzien van verwachte leerlingaantallen te realiseren;
- De kansen en mogelijkheden die we hebben moeten we gezamenlijk concreet uitwerken samen met de ouders en de kinderen van school;
- De huidige en nieuwe verbeteringen op het gebied van onderwijs en innovaties duidelijk uitdragen in (groepsgebonden) communicatie.

5.6. Onze ambities op het creëren van groei n.a.v. bovenstaande conclusies in de periode 2019 – 2023



5.6.1. Onze gedefinieerde speerpunten:

Onderwijsontwikkeling: kwaliteit en differentiatie

In onze onderwijskundige aanpak stellen we het individuele kind centraal. Dit betekent dat klassikaal, adaptief onderwijs waar mogelijk toegespitst wordt op de behoeften van het individuele kind waarbij het streven is optimaal bij te dragen aan de ontwikkeling van elk kind desgewenst klasse overstijgend. Waar de onderwijsinhoudelijke resultaten achterblijven (per groep, per leerling) worden actieplannen opgesteld. Dit kan leiden tot een andere didactische methode of aanpak of een op de individuele leerling toegesneden plan van aanpak (wat past in het streven naar het leveren van meer maatwerk), waar mogelijk geclusterd. Het streven is naar een stabiel en vakbekwaam team. De groepen zijn gemiddeld niet groter dan 25 leerlingen, waarbij tevens de samenstelling van de groepen een belangrijk aspect is bij het indelen.

We hebben dit verder uitgewerkt in 4 onderwerpen:

- Zorg en begeleiding
- Afstemming aanbod en behoeften
- Talentontwikkeling
- Passend onderwijs

Onze ambities voor komende jaren op deze onderwerpen staan hieronder beschreven.

a. Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën in een veilige omgeving, zowel op het gebied van de sociaal emotionele als de cognitieve ontwikkeling. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (Wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie? Goed onderzoek/analyse data). Daarnaast moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS voor groep 3 t/m 8 en Dorr voor groep 1 en 2. Leerlingen met een V of IV-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg, al eerder beschreven. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de groepsleerkracht. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities voor deze planperiode zijn:

- De leerkrachten kennen de leerlingen;
- De leerkrachten signaleren vroegtijdig, analyseren, onderzoeken, toetsen terug of verder om gepersonaliseerd individuele begeleiding te kunnen geven;
- De +klas krijgt nog beter vorm;
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind door bijvoorbeeld hen te betrekken bij de inloop van groep 1 t/m 4;
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen;
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen;
- Op basis van een analyse en onderzoek van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen;
- De school voert de zorg planmatig uit;
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na, de school evalueert 2 jaarlijks en heeft als vast agendapunt de leerlingbespreking in de teamvergaderingen. Bij zorg wordt de leerling besproken in het ZAT;
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Speerpunten "Zorg en begeleiding":

- De procedures voor de groeps- en leerling-besprekingen zijn adequaat vastgelegd (zorgplan);
- De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg;
- De leerkrachten volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen;
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen.

b. Afstemming (basis)aanbod en behoeften

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leerkrachten beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leerkrachten twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities voor deze planperiode zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus;
- De leerkrachten geven directe instructie (IGDI);
- De leerlingen werken zelfstandig samen;
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde);
- De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren, bij een aantal digitale methoden is correctie en inplannen (weer, meer, extra instructie, niveau indeling) al automatisch aanwezig. De leerkrachten volgen en springen in en zetten klaar;
- De leerkrachten zorgen voor stof differentiatie;
- De leerkrachten zorgen voor tempo differentiatie;
- De leerkrachten zorgen voor niveaudifferentiatie.

Speerpunten: "Afstemming aanbod en behoeften":

- De leerkrachten stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen;
- Structureel lesgeven conform het model IGDI;
- Didactisch handelen;
- Groepsplannen zo kort en zakelijk mogelijk ter bestrijding van de vele administratie;
- Matrix kwaliteitskaarten;
- Gepersonaliseerd-> Snappet

Aan het eind van de basisschool moeten de leerlingen minimaal het basisniveau 1F beheersen, maar het gewenste niveau ligt hoger. De overheid heeft de wens uitgesproken dat het grootste deel van de leerlingen aan het eind van de basisschool een hoger niveau behaalt: 2F/1S (het streefniveau). Niet alle kinderen zullen het streefniveau halen.

Onze ambities hierbij zijn :

- 85% van de leerlingen verlaat de basisschool met 1F niveau (15% haalt dan het niveau "op weg naar 1F");
- 65% van de leerlingen verlaat de basisschool met 2F/1S niveau.

c. Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en onder andere voor de inzet van ICT-middelen.

Onze ambities voor deze planperiode zijn:

- De leerkrachten signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen;
- De leerkrachten stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen;
- De leerkrachten zetten ICT in relatie tot het ontwikkelen van talenten;
- Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen;
- Aandacht voor de executieve functies en leren leren. Deze kinderen krijgen ondersteuning op het gebied van zelfbeeld, sociale en emotionele vaardigheden en of onvoldoende beheersing van werk- en leerstrategieën.

Passend bij ons streefbeeld: "In 2020 is ons onderwijs passend voor al onze leerlingen" (zie schoolplan).

Speerpunten "Talent ontwikkeling"

- Verdere teamscholing op het gebied van talentontwikkeling;
- Signaleren van kinderen met een hoog ontwikkelingspotentieel;
- Oriëntatie, aanschaf en implementatie van verrijkingsmateriaal;
- Uitvoeren beleidsplan hoogbegaafde leerlingen.

d. Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Wij zijn het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Onze ambitie is dan ook om optimaal invulling te geven aan de eisen en (on)mogelijkheden van het passend onderwijs. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Speerpunten en ambitie 'passend onderwijs'

- Onze school beschikt over een duidelijk ondersteuningsprofiel;
- Onze school biedt basisondersteuning;
- Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met gehoor-, taal-, en motorische stoornissen;
- Onze school beschikt over strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden onder bepaalde voorwaarden (zie ondersteuningsprofiel);
- De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

6. FINANCIËN

6.1. Beleid

De vereniging wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen worden ingezet om de onderwijskwaliteit te verhogen en tegelijkertijd de risico's voldoende af te dekken. De directie is er op gericht de financiële middelen in te zetten naar de begrote behoefte en niet uitsluitend naar standaard normeringen van het ministerie. De vereniging streeft naar een gezond weerstandsvermogen, rondom het door het ministerie van O C en W geadviseerde getal. Is dat bereikt dan is een nog hoger weerstandsvermogen geen doelstelling. De vereniging wil het geld inzetten waar het voor bedoeld is, het onderwijs aan de leerlingen. De vereniging heeft een treasurystatuut waarin is vastgelegd dat er risicoloos wordt omgegaan met financiële reserves. Er wordt gewerkt met een meerjarenformatieplan waardoor het bestuur tijdig maatregelen kan nemen als dat nodig is. De belangrijkste reden daarvoor zal zijn een naar verwachting dreigend lager leerlingenaantal. De Wegwijzer heeft geen jaarlijkse ouderbijdrage (zie jaarverslag 2018).

6.2. Transparantie

De vereniging is transparant naar medezeggenschapsraad, commissie van toezicht, leden en ouders over hoe het omgaat met de financiën. Via de jaarlijkse ledenvergadering wordt verantwoording afgelegd. Via de website worden jaarverslagen met een overzicht van de inkomsten en uitgaven gedeeld. De commissie van toezicht overlegt 10 keer per jaar met het bestuur. Financieel beleid is een belangrijk en voornaam agendapunt.

7. DE BELEIDSCYCLUS VAN DE WEGWIJZER

Beleid en kwaliteitseisen:

Bij het voeren van beleid wordt door het bestuur (uiteraard) rekening gehouden met de geldende wet- en regelgeving. In dat kader heeft het bestuur nauwe contacten met de directie, de gemeente, grote besturen en éénpitters. Een aantal keren per jaar is er een bestuurlijk overleg met alle besturen en de wethouder van de gemeente Hardenberg om de geldende wet- en regelgeving door te spreken en te handhaven. Op dit bestuurlijk niveau worden duidelijke regels t.a.v. huisvesting, verzuim, enz. geregeld.

Bestuur en directie willen doorlopend werken aan het opgestelde beleid. We werken hard aan onze missie en visie, onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21e eeuw.

8. BIJLAGEN

Lijst met beschikbare aanvullende documentatie. Overzichtslijst beleidsdocumenten januari 2018.

- Anti-pestprotocol
- Begeleiding nieuwe leerkrachten
- Beleidsplan W&T, in ontwikkeling
- Beleidsplan ICT, in ontwikkeling
- Beleidsplan meerbegaafde leerlingen
- Bestuursreglement
- CAOPO 2018-> 1 maart 2019
- Code goed bestuur
- Cultuurbeleidsplan
- Communicatie school/ouders
- Digitale veiligheidsplan
- Functieboek
- Functioneringsgesprekken
- Gebruik mobieltjes
- Gedragscode
- Invalbeleid
- Jaarverslag
- jaarbeleid
- Klachtenregeling
- Managementstatuut
- Matrix kwaliteitskaarten
- Meerjarenbeleid
- Meerjarenonderhoudsplan in ontwikkeling i.v.m. nieuwe school
- Ontruimingsplan
- tussentijdse evaluatie
- Onderwijsassistenten
- Privacy wetgeving. AVG.
- Protocol medicijnverstrekking
- Protocol gescheiden ouders
- Prognoses
- RI&E
- Statuten vereniging
- Statuten medezeggenschapsraad
- Strategisch beleidsplan
- Schoolgids
- Schoolplan
- Schoolondersteuningsplan(SOP)
- Scholingsbeleidsplan
- Schorsen en verwijderen
- Visie/missie nieuwe school
- Zorgplan
- Ziekteverzuimbeleidsplan:
 - o-meting
 - Protocol ziekteverzuimbeleid

ONDERTEKENING

Bestuur

Naam	Functie	Handtekening
Naam	Functie	Handtekening

MR

Naam	Functie	Handtekening
Naam	Functie	Handtekening