



Voorwoord

Met genoegen presenteer ik het strategisch beleidsplan 2023-2027 van Scholengroep Perspectief. Dit plan bepaalt de koers voor onze stichting en scholen voor de komende vier jaren en is tot stand gekomen in samenspraak met diverse geledingen in onze organisatie. De bovenschoolse werkgroepen hebben hun inhoudelijke bijdrage geleverd binnen de onderwijsdomeinen.

De primaire focus ligt op de doorontwikkeling van kwalitatief hoogwaardig en effectief onderwijs. De ambities leiden tot doelstellingen die middels een interne roadmap voortdurend gemonitord, geanalyseerd, verklaard, toegelicht en verantwoord worden.

Scholengroep Perspectief heeft zich in de afgelopen jaren stevig doorontwikkeld. Vanuit de input van alle geledingen en eisen van onze omgeving hebben we op diverse domeinen onze ambities beschreven. De besturingsfilosofie van Scholengroep Perspectief kenmerkt zich onder andere door verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Met als uitgangspunt dat de onderwijskundige verantwoordelijkheid bij de directies ligt. Het functiehuis is in de afgelopen jaren uitgewerkt n.a.v. de aanpassingen in de cao. Daarbij is er meer ruimte gecreëerd voor de autonomie van de leraar en de daarbij behorende verantwoordelijkheden.

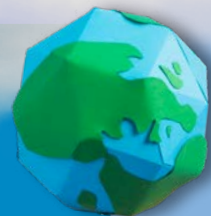
Eigen interne expertise wordt sinds meerdere jaren ingezet via ons ondersteuningsteam. Het is inmiddels ook mogelijk om een beroep te doen op meer schooloverstijgende interne expertise. Opgedane kennis en vaardigheden worden op deze manier effectief en efficiënt gedeeld met elkaar en daarmee optimaal verzilverd.

We zijn ons bewust dat onderwijs naast veel voldoening ook veel van onze medewerkers vraagt. Aandachtspunten daarbij zijn een goede balans tussen persoon en professional.

Een school zonder een hoge mate van ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie is ondenkbaar. Samen met de ouders en verzorgers zoeken we steeds naar optimale afstemming en verbinding in het belang van de persoonlijke groei van onze leerlingen.

Dit plan bevat de uitwerking van onze strategische ambities. We kijken hiermee vol vertrouwen richting de toekomst. We hebben er zin in! Onderwijs met z'n.

Aldert Hoksbergen, bestuurder a.i. Stadskanaal, 2023



Inhoud

De koers voor de komende jaren	1.	4
Identiteit en visie van de stichting	2.	5
Invloeden uit onze omgeving	3.	8
Analyse van de huidige situatie	4.	11
Onze missie	5.	18
Ambities per domein	6.	19
Prioritering ambities 2023 - 2027	7.	46

1. De koers voor de komende jaren

Onze uitgangspunten en ambities

Met dit strategisch beleidsplan stippelen we de koers van Scholengroep Perspectief uit voor de komende vier jaar. De hoofdlijnen van het beleid en de ambities in dit plan zijn het resultaat van een doorlopend proces. Daarvoor hebben medewerkers en directies input geleverd, is onze identiteit vastgelegd en zijn voor meerdere domeinen de beginsituatie en visie geformuleerd.

Diverse werkgroepen hebben de streefdoelen, die voldoen aan de wettelijke verplichtingen, vanuit in- en externe analyses geformuleerd. In het hoofdstuk over onze identiteit en visie zijn speerpunten opgenomen, die het uitgangspunt voor de besturing van de organisatie vormen. Deze speerpunten vormen ook de rode draad voor dit beleidsplan.

We bepalen doelen op basis van onze missie en visie op de lange termijn en conclusies uit analyses op de middellange termijn. Deze doelen worden uitgewerkt in ambities in een cyclisch proces (PDCA). Het beleid en de doelstellingen worden, vanuit een strategisch kader, op meerdere domeinen gevormd. We beschrijven per domein onze visie, de beginsituatie en de ambities voor de komende vier jaren.

De domeinen zijn:



2. Identiteit en visie van de stichting

Samenwerken aan onderwijs met perspectief

2.1 Organisatiegegevens

Naam van het bevoegd gezag	Stichting Scholengroep Perspectief
Adres	Loodzetter 7
Postcode	9502 EW
Plaats	Stadskanaal
Website-adres	www.sgperspectief.nl
Telefoon	0599-612612
E-mailadres	info@sgperspectief.nl

2.2 Bestuur

Stichting Scholengroep Perspectief is een organisatie voor primair onderwijs. Onder de stichting vallen 12 reguliere basisscholen, 1 speciale basisschool en 1 school voor (voortgezet) speciaal onderwijs in de gemeenten Stadskanaal en Westerwolde. Ongeveer 300 medewerkers zetten zich dagelijks vol enthousiasme en overtuiging in voor ruim 2.000 leerlingen.

Het bevoegd gezag van de organisatie wordt uitgeoefend volgens het two-tier model, waarbij bestuur en toezicht gescheiden zijn. De dagelijkse leiding ligt in handen van het College van Bestuur (CvB), die verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht (RvT).

De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het CvB en de RvT zijn vastgelegd in de statuten van de stichting.

De mandatering van bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur richting directeuren en stafmedewerkers is vastgelegd in het managementstatuut. Binnen de scholen zijn directiestatuten vastgesteld met daarin afspraken over de toedeling van leidinggevende bevoegdheden aan andere medewerkers dan de directeur. De verschillende onderdelen en niveaus van samenwerking worden in de figuur op de volgende pagina weergegeven.



2.3 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van Scholengroep Perspectief wordt gekenmerkt door een aantal elementen. We streven ernaar om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen, geven medewerkers en teams de maximale ruimte voor (persoonlijke) ontwikkeling en inspiratie, werken met elkaar op basis van onderling vertrouwen en richten ons altijd op kwaliteitsverbetering vanuit samenwerking.

Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal speerpunten. Deze zijn van belang voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

- (Kei)goed onderwijs
- Professionele cultuur
- Professionalisering
- Personeelsbeleid
- Identiteit
- Duurzaamheid

2.4 Bestuursbureau

Het bestuursbureau verricht ondersteunende en faciliterende diensten voor de scholen binnen de stichting. De algemene leiding hiervoor is in handen van het CvB, dat zowel werkgever als leidinggevende van de schoolleiders en strategische stafmedewerkers van het bestuursbureau is.

Het bestuursbureau heeft een centrale rol binnen de organisatie en vormt de schakel tussen het bestuur en de scholen. Daarnaast is het bureau het eerste aanspreekpunt voor externe partijen zoals het ministerie, de onderwijsinspectie, leveranciers en dienstverleners. Het bestuursbureau wordt gevormd door de volgende functionarissen:

- Bestuurder
- Stafmedewerkers HR, Onderwijs en Kwaliteit, Financiën en Huisvesting
- Medewerkers P&O, HR, Financiën en Bestuursondersteuning
- Beleidsmedewerker ICT
- Opleidingscoach
- Onderhoudsmedewerker

Scholingroep Perspectief heeft ook een ondersteuningsteam voor consultatie, begeleiding, dossierbeoordeling, onderzoek van leerlingen en coaching van (startende) medewerkers.

2.5 Schoolleiding

De directeuren van alle scholen hebben een centrale rol in het verbinden van de gezamenlijke visie met de specifieke situatie op hun school. Zij dragen bij aan de ontwikkeling en implementatie van het beleid én zijn betrokken bij vernieuwing, inspiratie en samenwerking. Met nieuwe kennis en inzichten stimuleren de directeuren de versterking van huidige keuzes en het initiëren van nieuwe ontwikkelingen.

De schoolleiding vormt de spil in het personeelsbeleid, met als taak het bevorderen van arbeidstevredenheid onder medewerkers, het bereiken van gezamenlijke prestaties en het realiseren van een professionele werkomgeving.

Het CvB is integraal eindverantwoordelijk voor de vaststelling en wijziging van het strategisch bestuursbeleid. Directeuren en stafmedewerkers zijn daarbij, samen met de bestuurder, verantwoordelijk voor de ontwikkeling, afstemming, uitvoering en evaluatie van dit beleid. Dit wordt maandelijks besproken in het directieoverleg.

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn door het CvB gemandateerd aan de directeurs van de scholen én stafmedewerkers. De directeur is eindverantwoordelijk voor de toegewezen school. Stafmedewerkers zijn eindverantwoordelijk voor het toegewezen vakgebied en de onderlinge beleidsafstemming. Deze bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het managementstatuut.

2.6 Onze medewerkers

Om goed onderwijs te verzorgen vragen wij van onze professionals dat ze in staat zijn te reflecteren op hun eigen handelen, anticiperen op ontwikkelingen en hun aanbod en aanpak daarop kunnen afstemmen. Zij zorgen ervoor dat ze voortdurend op de hoogte zijn van de nieuwste inzichten rondom leren en ontwikkelen.

We verwachten van onze medewerkers dat ze data analyseren, op kritische wijze conclusies trekken en deze vormgeven in hun eigen dagelijkse onderwijspraktijk. Waar het gaat om gezamenlijke verantwoordelijkheid en inhoud geven aan onderwijskundig leiderschap, werken de medewerkers samen in professionele leergemeenschappen (PLG's). Het doel hiervan is leren van en met elkaar. Rollen en taken zijn daarbij belangrijker dan functies.

2.7 De omgeving

De samenwerking met ouders zien wij terug in ouderbetrokkenheid (pedagogisch en didactisch), ouderparticipatie (formele samenwerking in (G)MR en bij activiteiten) en ouderverantwoordelijkheid (maatschappelijk). Voor de samenwerking tussen leraren en ouders zijn drie wederzijdse waarden van belang:

- We zijn gelijkwaardig;
- We zijn samen verantwoordelijk;
- We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar.

Scholingroep Perspectief staat ook in contact met andere scholingroepen binnen de provincie.



3. Invloeden uit onze omgeving

Over externe trends en ontwikkelingen

Onze omgeving heeft direct en indirect invloed op ons beleid. Als organisatie staan we midden in de samenleving. Daarom spelen we, als het mogelijk is, in op lokale, regionale en (inter)nationale ontwikkelingen. Scholengroep Perspectief ziet de volgende trends en ontwikkelingen:

3.1 Technologie en onderwijs

Onderwijs is de basis voor het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden die helpen bij het functioneren in de maatschappij. Tegelijkertijd worden processen en producten steeds vaker digitaal ingericht. Dat vraagt om constante alertheid op nieuwe technologische ontwikkelingen en het adequaat inrichten van processen en systemen.

Daar komt bij dat kwetsbaarheid ook steeds groter wordt, wat zichtbaar is op het moment dat voorzieningen (tijdelijk) wegvallen en door toenemende cybercriminaliteit. Daarom vinden wij dat er constant aandacht moet zijn voor de bewustwording van risico's en het zorgvuldig omgaan met informatie(gegevens).

3.2 Demografische factoren

Oost-Groningen heeft als regio te maken met een krimp van het aantal inwoners en, in het verlengde daarvan, de afname van diverse voorzieningen. Dit scenario heeft ook effect op de bekostiging van Scholengroep Perspectief, met op termijn mogelijke personele gevolgen.

Voor nu zien wij deze ontwikkeling gelukkig niet terug in onze leerlingaantallen. We blijven hierop alert, omdat krimp zich bij de ene school sneller en sterker kan voordoen dan bij een andere school. Door strategische personeelsplanning te voeren proberen we mogelijke negatieve personele effecten zoveel mogelijk te beperken.

3.3 Economische uitdagingen

Op dit moment zijn er voor Scholengroep Perspectief twee belangrijke ontwikkelingen gaande, die van invloed zijn op onze bedrijfsvoering:

- De energiecrisis en de toenemende aandacht voor verduurzaming die voortkomt uit de onrust in prijzen en uit maatschappelijk- en milieuoogpunt. Juist als school en als scholengroep willen wij laten zien dat we zuinig willen zijn op onze omgeving. Daarin hebben wij een voorbeeldfunctie naar de omgeving, ouders en kinderen. Daarom laten we onderzoek doen naar de mogelijkheden tot (verdere) verduurzaming van onze gebouwen.
- De problematische arbeidsmarkt die van invloed is op alle sectoren, ook het onderwijs. Deze ontwikkeling is moeilijk te beïnvloeden. Daarom willen wij in ieder geval als een goede en aantrekkelijke werkgever bekend staan. Daarbij wordt, wellicht nog meer dan voorheen, ook gekeken naar onze "eigen" interne mogelijkheden door in te zetten op ruimte voor professionalisering, interne mobiliteit en doorstroming. De ontwikkeling en inzet van de Expertiseschil is hiervan een mooi voorbeeld.

3.4 Sociale diversiteit en inclusie

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals discussies over ongewenst gedrag, individualisering, mondigheid en polarisatie kunnen het onderwijs ook raken en beïnvloeden. Als scholengroep streven we naar een zo divers mogelijk personeelsbestand, binnen de mogelijkheden op de huidige arbeidsmarkt.

Onze overtuiging is dat een divers personeelsbestand positieve invloed heeft op innovatie (meer denkbeelden), besluitvorming (verschillende invalshoeken) en betrokkenheid (gewaardeerd en welkom voelen). Tegelijkertijd gaat diversiteit niet alleen over verschillen tussen mensen en hun talenten, maar ook over de omgang met die verschillen (inclusie). Dat vraagt een open houding en bewustwording van bestuur en medewerkers.

3.5 Verkenning potentiële schaalvergroting?

Scholengroep Perspectief, is in vergelijking met andere schoolbesturen, een (middel) grote organisatie. Ontwikkelingen in het onderwijsveld laten zien dat kwetsbaarheid op de loer ligt: financieel, kennis en vaardigheden, formatie en bezetting. Omdat we ook op lange(re) termijn goed onderwijs willen blijven geven en een goede werkgever willen zijn, kan schaalvergroting een middel zijn.

Op dit moment is er geen directe aanleiding om te kiezen voor schaalvergroting. Ondanks dat houden we de ontwikkelingen in het onderwijsveld in het oog en onderzoeken we in de komende beleidsperiode wel de eventuele mogelijkheden tot samenwerking en/of schaalvergroting.

3.6 Oekraïense leerlingen

Duizenden ouders zijn met hun kinderen vanuit Oekraïne naar Nederland gevlucht. Deze kinderen krijgen momenteel onderwijs op de speciaal daarvoor ingerichte scholen. Het is de bedoeling dat deze leerlingen na twee jaar vanuit deze schakelvoorzieningen doorstromen naar het reguliere onderwijs. Momenteel is het nog onzeker welke scholen deze leerlingen gaan bezoeken, omdat er nog geen woonruimte beschikbaar is voor deze gezinnen.

3.7 Gevolgen coronapandemie

De gevolgen van de coronapandemie zijn terug te zien in de tussenresultaten van leerlingen die tijdens deze periode in groep 2, 3 en 4 zaten. Deze leerlingen hebben onvoldoende kunnen profiteren van het onderwijs op afstand en opvang in de noodvoorzieningen.

De NPO-gelden die vanaf 2021 zijn ingezet, hebben wel wat bijgedragen aan de leergroei van de leerlingen; maar niet voldoende. Tot en met 2025 zijn deze middelen nog in te zetten om deze leerlingen kansrijk hun schoolloopbaan te laten vervolgen. Dat vraagt om inzet van middelen, scholing van personeelsleden en voldoende ondersteuning van leraren. Het personeelstekort is daarbij opnieuw een belemmering.

4. Analyse van de huidige situatie

Gericht werken aan kwaliteiten en verbeterpunten

4.1 SWOT-analyse

Vanuit managementgesprekken, schoolrapportages, een bestuurlijke risicoanalyse en het recente vierjaarlijks bestuurlijk inspectieonderzoek is een SWOT-analyse uitgevoerd. Een SWOT-analyse, ook wel sterkte-zwakteanalyse, laat intern de sterktes en zwaktes van de organisatie zien en extern de kansen en bedreigingen. De belangrijkste aspecten uit de analyse van Scholengroep Perspectief zijn als volgt.



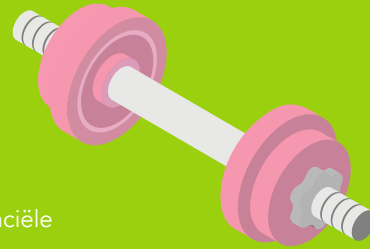
Sterktes

Het kwaliteitsgebied Besturing, Kwaliteitszorg en Ambitie is op orde.

Er is sprake van deugdelijk financieel beheer. De financiële reservepositie van de stichting is op orde.

De kwaliteit van het onderwijs op alle scholen van de stichting is voldoende en voldoet aan de eisen voor basisvaardigheden van de inspectie. De signaleringsgrenzen van de inspectie worden op functioneel én streefniveau gehaald.

Het marktaandeel van Scholengroep Perspectief is de afgelopen jaren stabiel. In de gemeente Stadskanaal heeft het schoolbestuur verreweg het grootste marktaandeel. Er zijn goede voorzieningen gerealiseerd voor medewerkers om werkzaamheden efficiënter, effectiever en aangenamer te kunnen verrichten.



S

Zwaktes

Een aantal schoolgebouwen is verouderd en niet geschikt voor passend- en inclusiever onderwijs, ontwikkelingen vanuit de maatschappij (IKC, wijkteams, rolstoelvriendelijkheid, kleinere klassen, duurzaam en kwaliteit klimaat) of representatief.

Ziekteverzuim is de afgelopen planperiode afgenomen en is vergelijkbaar met andere besturen. Kosten door ziekteverzuim en noodzakelijke vervanging blijven hoog voor de organisatie.

Passend en inclusief onderwijs moeten zorgen voor minder leerlingen in het speciaal basisonderwijs. Ondanks dat is het leerlingenaantal de afgelopen jaren gegroeid.

Communicatiebeleid is van groot belang in het kader van profilering en marketing. Om zichtbaar te zijn en te blijven voor de omgeving, moet het communicatiebeleid versterkt worden.



W

Kansen

De coronapandemie heeft invloed gehad op de ontwikkeling van onze leerlingen. We hebben ernaar gestreefd dat NPO-middelen op een effectieve manier zijn ingezet waardoor er groei te zien is. Ook in de komende periode worden bij de meeste scholen nog NPO-middelen ingezet om de invloeden van deze periode te beperken.

Het leerlingenaantal is gestegen. Woningen in het voedingsgebied zijn in de afgelopen jaren verkocht of verhuurd aan gezinnen met jonge kinderen vanuit andere delen van het land en uit de regio. De coronapandemie en de druk op de huizenmarkt waren beiden van invloed op deze ontwikkeling. Geboortecijfers blijven stabiel in de meeste kernen.

Het formuleren van een meerjarig en integraal strategisch personeels- en financieel beleid, kan de organisatie krachtiger en transparanter maken.

De scholengroep heeft een ontwikkeling richting High Performance Organisatie (HPO) ingezet.

Er worden stappen gezet naar gespecialiseerd (V)SO-SBO en inclusiever onderwijs.



K

Bedreigingen



Bewegingsonderwijs:

- In 32% van de Nederlandse gemeenten kunnen niet alle scholen voldoen aan de urennorm bewegingsonderwijs door o.a. accommodatieknelpunten.
- Tekort aan leraren met een gymbevoegdheid en vakkrachten.

Het aandeel medewerkers in de oudste leeftijdscategorie 60 jaar of ouder is 14%. Deze groep gaat de organisatie in de komende 8 jaar verlaten door pensionering, waardoor ervaringen en overdracht van expertise in het gedrang kunnen komen.

Onzekere leerlingenprognoses.

Onzekerheid over sociale- en economische ontwikkelingen in de gemeenten Westerwolde en Stadskanaal.

T



4.2 Blik op de toekomst

De uitkomsten van de SWOT-analyse bieden mogelijkheden voor de stichting en haar scholen, zorgen voor bewustzijn van onze aandachtspunten, laten zien waar we aan moeten werken en welke zaken met urgentie aangepakt moeten worden. De ambities die verderop in dit strategisch beleidsplan per domein gesteld worden, zijn hier deels op gebaseerd.

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt realistische mogelijkheden:

1. Op alle fronten is er sprake van scholing, professionalisering en groei in een nieuwe professionele rol. De nieuwe besturingsfilosofie (integraal management en taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie) wordt steeds zichtbaarder in de organisatie. Constant bewust kijken naar wat deze filosofie betekent voor de praktijk van het directieoverleg, de managementgesprekken en de rol van de staf in de organisatie blijven daarbij belangrijk. Het gaat dan om situationeel zoeken naar een balans in ruimte geven en verantwoording vragen en verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen.
2. De onderwijskwaliteit is voldoende om de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) op de meest effectieve manier in te kunnen zetten zodat leerlingen voldoende ondersteuning krijgen om hun schoolloopbaan op een kansrijke manier te vervolgen.

De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat we niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel, om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterktes ervaren. Aandachtspunten zijn:

1. De financiële reservepositie van de stichting is goed om preventief te kunnen investeren in het opleiden en aannemen van nieuwe medewerkers.
2. De goede kwaliteit van (onderwijs op) onze scholen is een reden om te kiezen voor onze scholen. Dat mogen we meer uitdragen.
3. Medewerkers krijgen de gelegenheid om te professionaliseren en er zijn goede voorzieningen ingericht om werkzaamheden zo efficiënt mogelijk uit te voeren. Dat is één van de redenen dat werken bij Scholengroep Perspectief aantrekkelijk maakt.

De combinatie van zwakke punten en kansen maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten werken. Deze zaken zullen energie kosten van alle betrokkenen en zullen niet eenvoudig zijn. Daarbij denken we aan:

1. Nu er nauwelijks sprake meer is van krimp in de regio en ook jonge gezinnen onze regio weten te vinden is het belangrijk om zichtbaar te zijn voor onze omgeving. Door blijvend de aandacht op ons te vestigen kunnen we leerlingen en personeel werven.
2. Door de kwaliteitsslag die in de afgelopen periode is ingezet te vergroten kunnen we meer leerlingen een passende plek bieden in het regulier basisonderwijs en zullen de verwijzingen naar (V)SO of SBO verminderen. Het is daarnaast tevens mogelijk om leerlingen vanuit het SBO een passende plek te geven in het BO.

Tot slot laat de combinatie van zwakke punten en bedreigingen ons zien welke zaken we met urgentie moeten aanpakken. Het gaat hierbij om:

1. Investeren in adequate schoolgebouwen waarin zowel aan de onderwijsvisie, onderwijsbehoeften en klimaatdoelstellingen tegemoetgekomen wordt.
2. De kosten van het ziekteverzuim en het percentage werknemers dat onze organisatie i.v.m. pensionering gaat verlaten kunnen elkaar beïnvloeden. Het vraagt om goed werkgeverschap waarin een duidelijk seniorenbeleid gevoerd gaat worden en waarin preventieve aandacht is voor duurzame inzetbaarheid op de lange termijn.
3. Gelet op de profilering van de scholen is het zorgwekkend dat enkele scholen dringend groot onderhoud nodig hebben. Een aantal scholen ziet er aan de buitenkant niet uitnodigend uit. We zullen daarop moeten investeren.

4.3 Risicoparagraaf

Op basis van al het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de echte bedreigingen zich slecht laten voorspellen. Te denken valt aan bijvoorbeeld de demografische ontwikkelingen en de arbeidsmarkt.

Wij richten ons dan ook vooral op de risico's die wij zelf kunnen beïnvloeden. Daarom investeren wij in continue professionalisering, samenwerking tussen onze drie onderwijstypen (BO, SBO en (V) SO), het onderhoud van gebouwen en profilering als organisatie en als werkgever. De financiële positie (lees: reserves) van de stichting is zodanig dat aan genoemde punten voldoende aandacht kan worden gegeven.



“We hebben een goede methodiek voor leesonderwijs geïntroduceerd.”

Trea Niezen, directeur

Effectief speciaal onderwijs

Voor succesvolle leerervaringen

Binnen Scholengroep Perspectief zijn er twee scholen voor speciaal onderwijs. SBO de Baldakijn voor basisonderwijs en voor (voortgezet) speciaal onderwijs de Meidoornschool, waar Trea Niezen directeur is. Zij vertelt over samenwerken binnen de stichting en het gebruik van wetenschappelijk onderbouwde methodieken in het speciaal onderwijs.

Aandacht voor elke leerling

Op de Meidoornschool ligt de focus op het bieden van gespecialiseerd onderwijs. Trea: “We geven les aan kinderen met een verstandelijke beperking en bijkomende problematiek. Door hun beperking maken ze kleine stapjes in hun ontwikkeling. Net als in het reguliere onderwijs geven we hier duidelijke instructies. Het verschil is dat het veel langzamer gaat.” Daarom is het belangrijk voor leraren om het gedrag van de leerlingen te begrijpen en signalen goed op te vangen.



In de lessen wordt rekening gehouden met de individuele behoeften van leerlingen. “Op de basisschool zijn kinderen in groep 4/5 al klaar met de leesmethode. Hier kunnen we daarmee bezig zijn tot hun 17e.” Leerlingen kunnen tot hun 18e op de Meidoornschool blijven en dan doorstromen naar bijvoorbeeld een beschutte werkplek of dagbesteding. Vaak is dit gecombineerd met begeleid wonen.

De beste methode

De Meidoornschool maakt gebruik van bewezen effectieve en wetenschappelijk onderbouwde methodieken voor vakken als lezen, spelling en rekenen. “Voor het speciaal onderwijs zijn er eigenlijk geen specifieke methodieken. Daarom maken we gebruik van methodes uit het reguliere onderwijs. De leerlingen kregen in het verleden bijvoorbeeld geen leesonderwijs, omdat gedacht werd dat ze dat niet nodig hadden. Dat hebben we geïntroduceerd met een methodiek en een instructiemodel. Het resultaat is goed zichtbaar, want de hele school leest nu.”

Binnen de scholengroep wordt samengewerkt en expertise uitgewisseld met de andere scholen. Trea zegt hierover het volgende: “Met SBO de Baldakijn werken we al samen op het niveau van het zorgteam. Omdat het onze burens zijn, lopen we makkelijk bij elkaar binnen. Die samenwerking willen we de komende jaren intensiveren, zodat we de basisondersteuning op de reguliere basisscholen ook kunnen versterken”. ○

5. Onze missie

Het kompas van de organisatie

Samenwerken vol ambitie

Met onze christelijke identiteit als fundament, gaat Scholengroep Perspectief voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs binnen een professionele en lerende omgeving. Een bewuste keuze met een hoge ambitie.

Dat willen we realiseren door onze leerlingen een grote dosis aan kennis en vaardigheden mee te geven én gericht te werken aan houding en gedrag in de persoonlijke ontwikkeling als voorbereiding op het vervolgonderwijs en het vinden van hun weg in de maatschappij.

Om dit te bereiken zetten we in op veel kennisontwikkeling, zodat leerlingen betere leerresultaten behalen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprestaties een goede voorspeller zijn van meerdere levensresultaten zoals: beroepsstatus, geluk, gezondheid en zelfs de levensverwachting.

Daarom zijn onze scholen op een effectieve en efficiënte wijze ingericht én dragen medewerkers in alle lagen van de organisatie bij aan het realiseren van deze missie.



6. Ambities per domein



Vanuit visie versterken

De beleidsterreinen die van belang zijn voor onze organisatie noemen we ook wel domeinen. In dit hoofdstuk vertellen we per domein over:

- Onze visie.
- De beginsituatie waarmee we kort omschrijven hoe we het beleidsterrein vormgeven.
- Onze ambities voor de komende vier jaar.

6.1 Identiteit



Visie

Het woord perspectief staat synoniem voor toekomstgericht, uitzicht, invalshoek, standpunt, diepte, samenhang en oogpunt. Perspectief kun je geven, ontwikkelen en ontwerpen.

Onze scholen hebben de ambitie om kinderen wegwijs en wereldbewust te maken vanuit een veilige en krachtige leeromgeving, zodat elk kind perspectief heeft op een betekenisvolle toekomst. Dat doen we vanuit onze kernwaarden:

- Leven vanuit vertrouwen
- Omzien naar elkaar en jezelf
- Respectvol omgaan met de ander en de wereld

Verbinding en goede relaties vormen de basis van ons onderwijs en zijn voorwaardelijk om tot leren en persoonlijke groei te komen. Er is daarbij sprake van een gezamenlijke én individuele verantwoordelijkheid. Vanuit dit oogpunt streven we naar goede samenwerking met ouders, de omgeving en onze ketenpartners.

Een veranderende en diverse samenleving vraagt om een open blik. Onze scholen worden bezocht door leerlingen met verschillende achtergronden, levensbeschouwelijke stromingen en culturen. In onze opvatting is iedereen gelijkwaardig en moeten we respectvol omgaan met verschillende overtuigingen. We leren kinderen het leven te leven met gelijkgestemden en andersdenkenden binnen en buiten de school.

Op onze christelijke scholen nemen we de Bijbel als uitgangspunt en vormt het een bron van inspiratie. We zingen christelijke liederen, vertellen Bijbelverhalen en bidden met kinderen. Zij leren hoe ze de Bijbelse waarden in het hier en nu kunnen toepassen en er is ruimte voor dialoog. We verwachten van ouders, die hun kind aanmelden bij een school, dat zij de identiteit van de school en de daarbij behorende activiteiten respecteren. Elke school binnen onze stichting geeft, afhankelijk van de schoolpopulatie, een eigen invulling aan het godsdienstonderwijs.

Het uitgangspunt op onze algemeen bijzondere school is het geven van onderwijs zonder onderscheid te maken in godsdienst of levensbeschouwing. De school staat open voor iedereen, met respect voor ieders culturele- en of levensbeschouwelijke achtergrond. Voor levensbeschouwelijk onderwijs hebben ouders/verzorgers de keuze om hun kinderen te laten deelnemen aan de protestants-christelijke of algemene vorming.



Beginsituatie

Onze visie omvat meerdere aspecten waarin identiteit, kernwaarden en ambities elkaar raken. We onderscheiden vier aspecten:

- Levensbeschouwelijk: tradities vanuit Bijbelse en wereldlijke verhalen, respect en zingeving.
- Pedagogisch: open en respectvol, reflectief, veiligheid, authenticiteit en zelfredzaamheid.
- Onderwijskundig: kansengelijkheid, kwalificatie, socialisatie en subjectivering.
- Maatschappelijk: samenleving, sociaal-emotioneel, waarden en normen.



Ambities

Bestuur

- De nieuw vastgestelde identiteit is terug te vinden in onze organisatie.
- Binnen de meerjarige kwaliteitscyclus is de identiteit in de bestuursmonitor opgenomen.
- Het bestuur faciliteert verdieping identiteit en koppeling aan burgerschapsonderwijs.

Scholen

- De nieuw vastgestelde identiteit is terug te vinden in onze scholen.



“Je bent hier niet alleen. We doen het samen.”

.....
Lieneke Slim, directeur

Wegwijs en omgevingswijs

Over professionele identiteit, zingeving en burgerschap

Elk kind perspectief bieden op een betekenisvolle toekomst, door ze vanuit een veilige leeromgeving wegwijs én omgevingsbewust te maken. Dat is de ambitie van de scholen van Scholengroep Perspectief. Lieneke Slim, directeur van CBS Anne de Vries, vertelt over het effect van de identiteit van de stichting.

Voorbereiden op de maatschappij

De identiteit van de stichting en de scholen vormt een belangrijk onderdeel van het onderwijs. “We geven kinderen meer mee dan alleen de cognitieve vakken”, vertelt Lieneke. “Zo doen we veel aan zingeving en identiteit. De meeste scholen zijn christelijk en we hebben een school waar meer wordt gewerkt vanuit levensbeschouwelijk oogpunt.” Ondanks de verschillende benaderingen, is de gemeenschappelijke focus hetzelfde: leerlingen voorbereiden op hun leven in de maatschappij.

Zingeving is onderdeel van het onderwijsproces en draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen identiteit van leerlingen en leraren. “Op alle scholen binnen de stichting is, naast zingeving, ook burgerschap gekoppeld aan onze identiteit. We proberen voor een goede verbinding te zorgen met de identiteit door vragen te stellen als: Wie ben je? Waar sta je voor? Waar wil je naar toe?”, vertelt Lieneke.

Voor elkaar zorgen

“We vinden het belangrijk om kinderen voor te bereiden op de maatschappij. Een goede basis meegeven van hoe je met elkaar omgaat, hoe je open naar elkaar bent en tijd voor elkaar vrijmaakt. Je doet iets voor een ander en je ontvangt iets terug. Dat kan ook belangeloos”, geeft Lieneke aan. “We leren kinderen om iets te doen, bijvoorbeeld voor een verzorgingshuis in de buurt. Daar gaan we heen om samen te wandelen. Of door vrijwilligerswerk te doen voor NLdoet.”

Het meegeven van zingeving, identiteit en burgerschap is volgens Lieneke waardevol voor de leerlingen: “Als je voor jezelf leert zorgen en het belang van de ander ziet, dan kunnen leerlingen ook voor elkaar zorgen. Ik denk dat we identiteit, zingeving en burgerschap heel mooi meenemen in ons onderwijs. Je bent hier niet alleen. We doen het samen. Je mag je talent delen en om hulp vragen als dat nodig is. Ik denk dat dat iets heel moois is van onze stichting.” ○



Gemeente
Stadskanaal

Gemeente
Westerwolde

6.2 Onderwijs



Visie

Vanuit onze missie hebben we nagedacht over een visie op leren en onderwijs. Het visiekwadrant (Pollen, 2016) hebben we hiervoor als uitgangspunt genomen. Daarbij hebben we de volgende vier deelgebieden gedefinieerd:



Visie op leren



Visie op leren organiseren



Visie op professionaliteit



Visie op veranderen

Deze visie vormt een referentiekader waarmee de belangrijkste vragen over onderwijs worden gesteld: hoe werkt leren? Hoe kunnen we dit leerproces organiseren? Wat verwachten we van een professional? Hoe kunnen we de organisatie hierin veranderen?

Visie op leren

Hoe komen leerlingen op effectieve, efficiënte en aangename wijze tot kennis, vaardigheden en houdings-aspecten?

1

Visie op leren organiseren

Hoe geven wij als school vorm aan het leerproces (denk aan didactiek, curriculum, toetsing, etc.)?

2

Visie

Visie op professionaliteit

Hoe krijgen wij een professionele cultuur die niet alleen gebaseerd is op meningen en aannames?

3

4

Visie op veranderen

Hoe blijven wij continu gelegitimeerd verbeteren, veranderen en verankeren?

1

Visie op leren

We hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen, ongeacht achtergrond. Door het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs, krijgen alle leerlingen een eerlijke kans om deze hoge verwachtingen waar te maken.

Vanuit de cognitieve leerpsychologie weten we dat leerlingen meer op elkaar lijken dan dat ze verschillen in de manier waarop ze leren. Dat betekent dat we ons meer moeten richten op het leren van de hele groep, in plaats van leren op individueel niveau. De leraar ondersteunt als expert het kind, dat een beginner is.

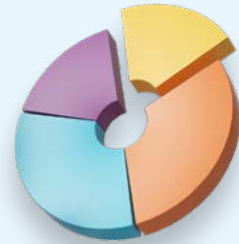
Wij zijn ervan overtuigd dat elk kind in staat is om veel te leren door het krijgen van de juiste instructies. Veel kansen voor herhaling, oefening en samenwerkend leren zijn daarbij van groot belang. Zo leren kinderen effectief en ontstaat er ruimte voor de leraar om les te geven. Leraren zetten bewezen didactische en pedagogische strategieën in en leerlingen passen opgedane kennis toe in de praktijk als dat mogelijk is (betekenisvol leren).

Initiatieven (of hypes) vanuit de maatschappij, media en ouders worden door de leraren beoordeeld op effectiviteit en meerwaarde voor het leerproces voordat ze daadwerkelijk worden toegepast. Naast onderzoek naar het leerproces, richten we ons ook op wát voor leerlingen belangrijk is om te leren. Daarin gaan we uit van onderwijs op basis van de drie doeldomeinen: kwalificatie, socialisatie en subjectivering.



2 Visie op leren organiseren

Samen gaan we voor kwalitatief hoogwaardig (keigoed) onderwijs, met bewezen effectieve didactische strategieën. Door doelgericht les te geven zorgen we dat zo veel mogelijk leerlingen de kerndoelen bereiken. Leraren, en niet de methodes, bepalen hoe leerdoelen geordend worden. Zo zijn leraren gebonden aan de methode, maar zetten deze doelgericht in. Ze herontwerpen de methode als het ware.



Leraren geven de juiste instructies en hanteren de principes van Rosenshine (2012). Scholen kunnen daarnaast zelf kiezen voor een passend instructiemodel. Kinderen die dat nodig hebben krijgen extra instructies, leer- en oefentijd of meer hulpmiddelen. We werken cyclisch, waarbij ontwikkeling en resultaten worden geanalyseerd door leraren en besproken in de leerteams (zie visie op professionaliteit). Het leerteam denkt mee in de te nemen stappen.

Begeleiding wordt sneller afgebouwd als leerlingen meer aan kunnen dan het basisaanbod. Na zelfstandige verwerking waarbij ze kunnen laten zien het doel te beheersen, kunnen deze leerlingen een verdiepend en verbredend aanbod krijgen. Elke school denkt na over het aanbod voor deze leerlingen en geeft daar doelgericht vorm aan. Bovendien zijn er binnen Scholengroep Perspectief Pepergroepen voor deze leerlingen.

Om ruimte te creëren voor goed onderwijs zetten we in op het zorgen voor een veilige en vertrouwde leer- en leefomgeving op school. Leerlingen worden daarin door leraren gestimuleerd en begeleid in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Op scholen heerst een klimaat van rust, regelmaat en structuur. Door het modelleren van gedrag leren de leerlingen hoe ze zich moeten gedragen in de schoolomgeving. Dit kan met ondersteuning van verschillende methoden.

3 Visie op professionaliteit

We investeren veel in de professionalisering van leraren en andere medewerkers. Zij krijgen de ruimte om zichzelf te blijven ontwikkelen. We willen samen een lerende omgeving vormen waarin we met en van elkaar leren. Dit kan binnen én buiten de eigen schoolteams plaatsvinden in de vorm van leerteams of directieleerkringen. Binnen de leerteams maken we gebruik van elkaars kwaliteiten (expertiseschil) en is er sprake van erkende ongelijkheid als het gaat om kennis en vaardigheden.



De school wordt zo een professionele leergemeenschap die zich kenmerkt door:

- Gedeelde visie, waarden en doelstellingen.
- Een cultuur van samenwerking.
- Gezamenlijk onderzoek (in literatuur en praktijk).
- Actiegerichtheid (leren door te doen).
- Voortdurend streven naar verbetering die ten goede komt aan de leerlingen.
- Resultaatgerichtheid.

Leerteams spelen een belangrijke rol in de keuze voor teamscholing en bij de keuze en aanschaf van middelen, methoden en extra hulp. Onderling geven en vragen leraren elkaar ontwikkelingsgerichte feedback. Daarnaast stimuleren we doelgerichte collegiale consultaties. Startende leraren worden 3 jaar planmatig begeleid en ondersteund zodat ze bekwaam hun loopbaan kunnen vervolgen.

4 Visie op veranderen

Aan teamleden wordt structureel ruimte geboden om het onderwijs te verbeteren. Het doorvoeren van veranderingen en verbeteringen met de leerteams vraagt tijd en ruimte. Iedereen moet daarbij aan kunnen sluiten. Soms is die tijd er niet, waardoor de veranderingen meer sturend worden doorgevoerd; afhankelijk van de situatie op de school.





Beginsituatie

In 2021 zijn er, in een verbeterplan van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 25 maatregelen opgesteld om passend onderwijs te laten slagen. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving in de afgelopen jaren zijn erop gericht om de afstemming tussen samenwerkingsverbanden en schoolbesturen te versterken.

In mei 2022 lanceerde het ministerie een masterplan basisvaardigheden. De basis voor de kennis en vaardigheden, die later nodig zijn, wordt in belangrijke mate op school gelegd. Als basisvaardigheden niet voldoende worden aangeboden is dat later moeilijk in te halen. Er is op alle basisvaardigheden verbetering nodig. Een aantal punten herkennen we ook bij Scholengroep Perspectief:

Diversiteit

- Problemen bij bepaalde groepen leerlingen.
- Verschillen tussen scholen.

Taal

- Resultaten 'kritisch lezen' en 'diep lezen' blijven achter.
- Schrijfvaardigheid zorgelijk, het basisoniveau wordt door een aantal leerlingen niet gehaald.
- Weinig leesmotivatie.

Rekenen/wiskunde

- Te weinig uitdaging voor leerlingen die meer aankunnen.

Burgerschap

- Er zijn nog geen heldere kerndoelen beschreven en de overheid heeft geen verplichte, concrete richtlijn gegeven over wat leerlingen moeten leren. In 2024 komen er nieuwe kerndoelen voor burgerschap die in de nieuwe wet worden verwerkt.

Digitale geletterdheid

- Er zijn nog geen kerndoelen voor digitale geletterdheid waardoor de opdracht op digitale geletterdheid voor scholen niet duidelijk is. Scholen verschillen in de manier waarop zij lesgeven in digitale geletterdheid.



Ambities

Bestuur

- Ambities en doelen zijn beschreven voor het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren, burgerschapsonderwijs en de doorstroom van leerlingen naar het vervolgonderwijs.
- Het bestuur draagt bij aan effectief leesonderwijs door prioritering, facilitering in middelen, professionalisering en verantwoordelijkheid aan schoolleiders te geven én stimuleert effectief leesonderwijs door in gesprek te gaan over schoolspecifiek leesbeleid en de kwaliteitscyclus.
- Passend onderwijs is versterkt en afgestemd a.d.h.v. wet- en regelgeving passend onderwijs voor samenwerkingsverbanden en schoolbesturen.
- Er vindt analyse plaats op verzuimbeleid van leerlingen op schoolniveau en bestuursniveau (2024).

Scholen

- Scholen bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs volgens onze visie op leren (organiseren) en houden daarbij voldoende rekening met verschillen binnen een klas.
- De school is een professionele leergemeenschap, gericht op ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.
- Formatief handelen is ingebed in de school.
- De school heeft een schoolspecifiek leesbeleid en schept voorwaarden voor effectief leesonderwijs op het gebied van organisatie, middelen, deskundigheid, professionalisering, samenwerking met ouders en monitort de kwaliteitscyclus.

- Passend onderwijs is versterkt en wordt uitgevoerd a.d.h.v. wet- en regelgeving passend onderwijs voor samenwerkingsverbanden en schoolbesturen.
- Ontwikkelingsperspectief (opp) wordt jaarlijks geëvalueerd met ouders. Leerlingen worden naar hun mening gevraagd. Daarbij wordt toegelicht op welke wijze de mening van de leerling van invloed is geweest bij de vast- of bijstelling van het opp.
- In de schoolgids wordt het extra ondersteuningsaanbod beschreven en de wijze waarop het wordt vormgegeven. Scholen zijn niet meer verplicht om een schoolondersteuningsprofiel te hebben (2024).
- Er vindt analyse plaats op verzuimbeleid van leerlingen op schoolniveau en bestuursniveau (2024).
- De school verzorgt burgerschapsonderwijs, is verantwoordelijk voor een schoolspecifiek beleid en schept voorwaarden op het gebied van organisatie, middelen, deskundigheid, professionalisering, samenwerking met de omgeving en monitort de kwaliteitscyclus.





**“Ze zijn heel puur.
Je moet veel observeren
en vertrouwen hebben
in het kind.”**

.....

Cécile Kootstra, lerares groep 1 en 2

Een goede start

Op de basisschool

Vanaf de eerste schooldag in groep 1, moeten kinderen ondersteund worden in hun eigen ontwikkeling. Tijdens hun jaren op school worden ze, op hun eigen niveau, voorbereid op het voortgezet onderwijs. Cécile Kootstra staat als leraar voor groep 1 en 2 op CBS de Verbinding. Ze vertelt meer over het aanbod van onderwijs aan de jongste leerlingen.

Voorbereiding op de schoolcarrière

Kinderen ontwikkelen zich ook al voordat zij naar de basisschool gaan. Volgens Cécile is het daarom belangrijk dat toekomstige leerlingen al vroeg in beeld zijn. Nog voordat ze hun eerste schooldag hebben. “Peuters komen van alle kanten. De één gaat de hele dag naar het kinderdagverblijf, een ander wordt opgevangen bij een gastouder en weer een ander is thuis”, vertelt ze.

“Daarom is het belangrijk dat we contact hebben met de peuterleiding, kinderopvang en ouders. De eerste gesprekken die we voeren zijn heel belangrijk. Dat ouders ook vertellen hoe zij hun kind zien. Dat nemen wij dan vervolgens mee in het onderwijs wat we bieden. Hierdoor kunnen we ook makkelijker aansluiten op de voorschoolse educatie die de kinderen krijgen”, aldus Cécile.

Observeren en vertrouwen hebben

Al in de kleuterklassen wordt er gewerkt vanuit leerlijnen. “Daar beginnen we bij de peuters al mee en daar gaan we mee door tot en met de eerste helft van groep 3. Als ze eraan toe zijn, werken sommige kinderen in groep 2 bijvoorbeeld al aan doelen die behandeld worden in de eerste helft van groep 3. Dat geldt niet voor alle kinderen,



dus daarom is het belangrijk om zicht te hebben op wat er nog gaat komen en waar de kinderen vandaan komen”, vertelt Cécile.

Als Cécile gevraagd wordt wat het werk voor deze doelgroep zo interessant maakt, antwoordt ze: “Ze zijn heel puur. Je moet veel observeren en vertrouwen hebben in het kind. We volgen het kind en doen veel met spel. Zo werken we met thema’s over de boerderij of de camping. Dan maken we een caravan in de gang of vragen kinderen of ze een tent mee mogen nemen. In ons werk is gewoon geen dag hetzelfde.” O



“Dan gaan we samen zitten en kan ik ze geruststellen.”

.....

Marcel Nijboer, leraar groep 8

Het laatste schooljaar

Richting voortgezet onderwijs

Op de basisschool moeten kinderen ondersteund worden in hun eigen ontwikkeling. Op hun eigen niveau worden ze daarom, in een doorlopende leerlijn, voorbereid op het voortgezet onderwijs. Marcel Nijboer werkt als leraar op CBS de Rank en staat voor de klas in groep 8. Hij vertelt over het laatste jaar op de basisschool en de stap naar het voortgezet onderwijs.

De middelbare school in zicht

CBS de Rank zit in één gebouw met een peuterschool en middelbare school Ubbo Emmius. “Het bijzondere aan het pand waarin we zitten is dat kinderen vanaf een jaar of 2 al binnenkomen. Nog voordat ze naar de basisschool gaan. Als ze hier ook naar school gaan en voortgezet onderwijs volgen, dan kunnen ze tot hun zestiende in hetzelfde gebouw blijven”, vertelt Marcel.

Als leraar is het in groep 8 belangrijk om de kinderen goed voor te bereiden op de overstap naar het voortgezet onderwijs. Marcel zegt hierover: “In de Engelse les wordt er bijvoorbeeld al samengewerkt met de docent Engels op de middelbare school hier. De methode waarmee ze daar werken hebben wij ook, maar dan de versie voor het basisonderwijs. Zo ontstaat een doorlopende leerlijn.”

Praktische samenwerking

Dat alles onder één dak zit heeft volgens Marcel veel voordelen. “Er zijn letterlijk en figuurlijk geen drempels. Het komt wel eens voor dat een docent van Ubbo Emmius bij me komt om over een leerling te praten die het jaar daarvoor bij mij in de klas zat. We kunnen dan eenvoudig



delen hoe we de leerling hebben ervaren en zijn omgegaan met zijn of haar situatie.”

Volgens hem is het als leraar vooral belangrijk om zicht te hebben op de verschillende niveaus van leerlingen. “Soms heeft een kind spanning over de stap naar het voortgezet onderwijs. Bijvoorbeeld over rekenen. In zo’n geval ga ik naar het wiskundelokaal van Ubbo Emmius hier 10 meter verderop en vraag ik om een wiskundeboek. Dan gaan we samen zitten en kan ik ze geruststellen. Op die manier samenwerken is gewoon heel praktisch.” ○

6.3 Digitale technologie



Visie

ICT heeft een belangrijke ondersteunende functie bij het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en de inrichting van een professionele en lerende omgeving. Het is daarbij van belang dat er binnen de organisatie genoeg deskundigheid is om dit succesvol in te zetten. Zo nodig halen we expertise in huis en ontwikkelen we onze eigen deskundigheid. ICT moet de inhoud van werkzaamheden ondersteunen, het opent kennisdeuren en zorgt voor brede connectiviteit en samenwerking.

Naast technologie gaat het bij ICT ook over digitale geletterdheid. Dat is voor leerlingen belangrijk om toegang te krijgen tot informatie en actief te kunnen deelnemen aan de hedendaagse en toekomstige (kennis)maatschappij. Leerlingen zijn digitaal geletterd als ze kunnen omgaan met en inzicht verkrijgen in ICT, digitale media en andere technologieën die hiervoor nodig zijn. Daar hoort ook digitale veiligheid bij, voor leerlingen en medewerkers.



Beginsituatie

Onder digitale vaardigheden verstaan wij de informatieve vaardigheden, mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden en probleemoplossend leren denken (computational thinking). Digitale geletterdheid wordt nog niet structureel gemonitord. Er zijn geen kerndoelen gesteld waardoor de opdracht tot digitale geletterdheid voor scholen onduidelijk is. Daarom zijn er verschillen tussen de scholen in de manier waarop zij lesgeven in digitale geletterdheid.

Een goede basis in digitale geletterdheid betekent dat leerlingen begrijpen welke persoonlijke en maatschappelijke gevolgen digitale technologie heeft en dat ze daar keuzes in kunnen maken. Met name op de domeinen (kritische) informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.

Digitale technologie heeft betrekking op het gebruik van computers, software, digitale leerplatformen en ondersteunende technologie. We onderscheiden technologie voor leerlingen en technologie voor onze medewerkers. Scholengroep Perspectief is goed voorzien van apparaten voor leerlingen en medewerkers, digitale borden, efficiënte systemen (software) en infrastructuur.



Ambities

Scholen

- Elke school heeft een leerlijn digitale geletterdheid en past deze toe.



Op weg naar digitale geletterdheid

ICT als hulpmiddel in het onderwijs

ICT speelt een belangrijke rol in de ondersteuning van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Binnen de stichting wordt ICT niet alleen ingezet om leerresultaten te verbeteren, maar ook om kinderen wegwijs te maken in de digitale wereld. Anneke Hidding is directeur van CBS de Zaaier en vertelt er meer over.



“ICT is een onderdeel van hun leven, dus helpen wij ze om het op de juiste manier te gebruiken.”

.....

Anneke Hidding, directeur

Online mediawijsheid

Om leerresultaten te verbeteren, moet ICT op de juiste manier benut worden. “ICT is een hulpmiddel, net zoals pen en papier. Uiteindelijk is het doel om gebruik te maken van een leerlijn digitale geletterdheid, waar op dit moment aan gewerkt wordt. Deze leerlijn zal aansluiten bij onze kerndoelen en willen we op alle scholen inzetten”, vertelt Anneke.

Door gebruik te maken van digitale middelen, worden kinderen wegwijs en mediawijs gemaakt. “In de bovenbouw is mediawijsheid een onderdeel van studerend lezen. Ze leren dan om te zoeken met Google en dat niet alles wat je online leest waar is. In de hogere klassen hebben de meeste kinderen ook een mobiele telefoon en moet de leraar soms inspelen op wat er gebeurt in groepsapps.”

Vorbereiding op de toekomst

Ook in de onderbouw wordt digitale technologie op verschillende manieren ingezet, vertelt Anneke: “In groep 1/2 van onze school hebben we een luisterhoek. Daar kunnen kinderen met een koptelefoon een luisterboek luisteren én bekijken. Dat geeft een leraar ruimte om andere leerlingen individuele aandacht te geven.”

Als onderdeel van het onderwijs draagt ICT bij aan het verbeteren van leerresultaten en de digitale vaardigheden van leerlingen. Daardoor zijn ze beter voorbereid op hun vervolgstappen in de maatschappij. Anneke: “Kinderen hebben geen moeite met het gebruik van een tablet of laptop, omdat ze het van huis uit meekrijgen. Het is al onderdeel van hun leven, dus helpen wij ze om het op de juiste manier te gebruiken.” ○

6.4 Organisatie



Visie

Een heldere structuur, duidelijke functie- en taakverantwoordelijkheden en een transparante cultuur zorgen voor een organisatie waarin efficiënt en effectief gewerkt kan worden. Voor optimale samenwerking zijn de organisatorische inrichting, uitvoering van werkprocessen en de hele bedrijfsvoering van groot belang.

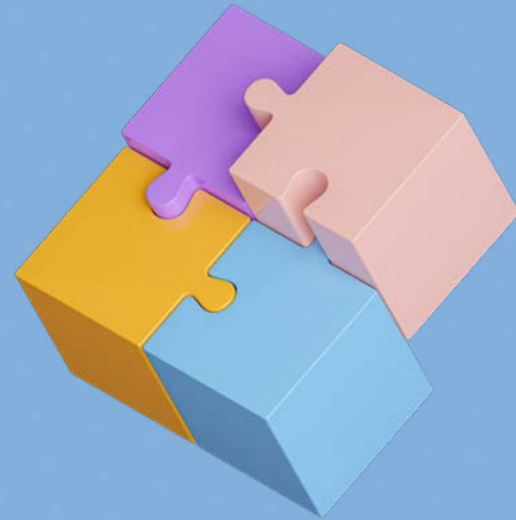


Beginsituatie

Het bestuur zorgt dat randvoorwaarden voor het organiseren van onderwijs op orde zijn en dat er binnen de scholengroep wordt samengewerkt, geleerd en verbeterd. Dat wordt gedaan door het voeren van gesprekken met de directeuren en interne begeleiders over de kwaliteit van het onderwijs. En ook door het organiseren van bijvoorbeeld werkgroepen, leerkringen en leerteams.

Besluiten worden gemotiveerd en er wordt transparant en open gehandeld door het bestuur. Hierover communiceert het bestuur met de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

De RvT en de GMR zoeken de juiste positie om hun onafhankelijke rol goed in te vullen. Met het oog op robuustheid en weerbaarheid van onze organisatie worden mogelijkheden tot versterking van de huidige samenwerking met andere organisaties en/of schaalvergroting bij gelegenheid onderzocht met als doel een dekkend aanbod en sterk onderwijs in de regio.



Ambities

Bestuur

- De RvT heeft een toezichtvisie opgesteld en er wordt gebruik gemaakt van een toezichtskader met een heldere normen.
- Het bestuur stuurt op het systeem van risico-inventarisatie en -beheersing en past deze in de praktijk toe (resultaten, analyse en aanpassing).
- De GMR heeft regelmatig contact met de achterban op de scholen zodat medezeggenschap goed functioneert.
- Het bestuur streeft naar een organisatie die weerbaar en robuust is.

Scholen

- De GMR heeft regelmatig contact met de achterban op de scholen zodat medezeggenschap goed functioneert.

6.5 Medewerkers



Visie

Medewerkers zijn zich bewust van de constant veranderende dynamiek van het onderwijs en de kwalitatieve eisen die worden gesteld. Professionalisering is daarom individueel, als team en als organisatie georganiseerd. Er wordt intensief samengewerkt, geleerd van experts, het leren van en met elkaar staat centraal, vertrouwend op eigen kennis en kunde, bewustzijn van kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid. Met een inductieprogramma krijgen startende leraren begeleiding om het functioneren in de school te vergemakkelijken.

Wij richten ons op het vinden, binden en boeien van gekwalificeerde medewerkers en hechten waarde aan goed werkgever- en werknemerschap. Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan keigoed onderwijs binnen Scholengroep Perspectief door een duidelijke wisselwerking te creëren tussen de doelen van de organisatie en de personele middelen die daarvoor nodig zijn.

Personeelsbeleid moet actueel zijn omdat het afspeelt binnen de context van in- en externe ontwikkelingen.



Beginsituatie

Het functiehuis is in de afgelopen jaren uitgewerkt n.a.v. de aanpassingen in de cao. Daarbij is er meer ruimte gemaakt voor autonomie van leraren en de daarbij behorende verantwoordelijkheden.

De krappe arbeidsmarkt treft ook onze organisatie. Naast actieve werving en het zoeken van ongebruikelijke oplossingen (omscholing, zij-instroom, enz.), is het belangrijk om ook na te denken over andere oplossingsrichtingen waarbij we niet inleveren op onderwijskwaliteit.

Een uitwerking van de strategische personeelsplanning, vitaliteit, krapte op de arbeidsmarkt, een professionele cultuur met functioneel gedrag en professionalisering zijn speerpunten die naar voren komen uit onderzoeken, gesprekken en de dagelijkse praktijk. Daarnaast moeten afspraken en regelingen worden vastgelegd in de voor ons bekende kwaliteitskaarten en moeten processen worden beschreven.

Middelen vanuit het samenwerkingsverband, werkdrukmiddelen en het surplus aan formatie zijn op alle scholen direct gebruikt om het belangrijkste proces te ondersteunen: het verzorgen van het lesaanbod.

Het inductieprogramma biedt de mogelijkheid om in drie jaar de kwaliteit van de startende leraar op een hoger niveau te brengen. Met gerichte begeleiding kunnen startende leraren de kwaliteit van hun lessen en hun functioneren op school verbeteren. Dat heeft een gunstig effect op leerprestaties in de klas en de doorgroei in het beroep. Het voorkomt voortijdige beroepsuitval en zorgt voor binding aan onze stichting.



Ambities

Bestuur

- Het algemeen personeelsbeleid is geactualiseerd en beschikbaar voor alle werknemers.
- In samenspraak met de werkgroep P&O zijn speerpunten uitgewerkt: vitaliteit (duurzame inzetbaarheid), strategische personeelsplanning en arbeidsmarkt.
- Integraal personeelsbeleid is gekoppeld aan een digitale inrichting die leidend is bij de uitvoering van de administratieve workflow.
- Strategisch personeelsbeleid binnen de organisatie is uitgewerkt en verankerd.
- Professionalisering staat in relatie met de onderwijskwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, taak- of functiedifferentiatie en/of duurzame inzetbaarheid.
- Het bestuur heeft een digitaal systeem ingericht waarin medewerkers in een persoonlijk dossier ontwikkelingen kunnen vastleggen.
- Afspraken en regelingen zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten en processen worden beschreven.

Scholen

- Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor en zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en leggen deze vast in een persoonlijk dossier.
- Professionalisering staat in relatie met de onderwijskwaliteit, de persoonlijke ontwikkeling, taak- of functiedifferentiatie en/of duurzame inzetbaarheid.
- Het leidinggeven aan duurzaam HRM staat centraal en er is verbinding tussen de missie, visie en doelen van de school én duurzaam en strategisch HRM-beleid.
- Loopbaanontwikkelingen worden besproken met medewerkers en vastgelegd.



“Als wij op het bestuursbureau ons werk goed uitvoeren, dan kunnen leraren hun werk goed doen.”

.....

Tineke Rozema, stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

Onderwijskwaliteit en ondersteuning

De rol van het bestuursbureau

Scholengroep Perspectief richt zich als stichting op het waarborgen van onderwijskwaliteit en het verbeteren van leerresultaten. Met metingen en analyses onder medewerkers worden gegevens verzameld voor verbetering waar dat nodig is en effectiever onderwijs. Het bestuursbureau biedt advies en ondersteuning aan scholen en medewerkers binnen de stichting.

Faciliteren en scholing

Tineke Rozema werkt als stafmedewerker op het bestuursbureau. “In mijn werk kijk ik naar de behoefte van de scholen. Dat kan gaan over personeelszaken, leerlingen of de organisatie. Het hangt allemaal samen met elkaar. Als wij op het bestuursbureau ons werk goed inrichten en uitvoeren, dan kunnen leraren hun werk goed doen. En dan staat er niks in de weg om onderwijs te geven van goede kwaliteit.”

Met onderwijscafés faciliteert het bestuursbureau scholingen. “Als leraren zich inschrijven voor scholingen van de onderwijscafés, dan komt dat bij ons terecht. Zo hoeven de directeuren van de scholen dat niet zelf te organiseren”, vertelt Tineke. Daarnaast houdt het bestuursbureau medewerkers op de hoogte van wet- en regelgeving en ondersteunen ze leraren in hun taken. “We faciliteren veel, zoeken veel uit en nemen zo werk uit handen van de directeuren.”

Elkaars expertise benutten

Het bestuursbureau heeft een expertiseschil opgezet, waarin leraren hun specifieke kennis kunnen delen. “Ze kunnen laten zien wat ze in huis hebben en anderen kunnen daar een beroep op doen. Leraren kunnen dan een scholing verzorgen op hun eigen of op een andere school. Zo maken we optimaal gebruik van elkaars expertise en dragen we bij aan de verbetering van de onderwijskwaliteit”, zegt Tineke tot slot. ○



6.6 Profilering en marketing



Visie

Scholengroep Perspectief versterkt de herkenbaarheid van de organisatie door zich op een eenduidige manier te profileren. Daarbij werken we aan een stevige marktpositie en verbeteren die als dat mogelijk is. Binnen de huisstijl van de stichting is er voor iedere school ruimte om het eigen schoolconcept uit te dragen.



Beginsituatie

‘Bescheidenheid siert de mens’, is een uitgangspunt die de profilering van onze organisatie belemmert. Goed onderwijs verkoopt zichzelf niet. Scholengroep Perspectief staat voor een positief, solide en betrouwbaar imago, maar kan zich nog sterker profileren en manifesteren.

We kiezen voor scholen die marktgericht denken en handelen. Het is daarbij belangrijk dat de organisatie en scholen zich bewust zijn van de huidige en gewenste marktpositie. Om ons ware gezicht te kunnen tonen, moet dit eerst benoemd worden: wat maakt ons sterk? Wat is onze eigen aanpak om iets te bereiken met leerlingen en medewerkers? En hoe maken we dit zichtbaar? Dan pas kan er succesvol van binnen naar buiten getreden worden.

De huidige huisstijl en uitingsvormen bestaan al langere tijd. De actualisatie van informatie en de ‘merkbekendheid’ van de organisatie krijgen aandacht.



Ambities

Bestuur

- Een keer in de vier jaar organiseert Scholengroep Perspectief een ouderavond die de driehoek kind, ouder en organisatie versterkt.
- Onze organisatie beschikt over een pr-beleidsplan, waar scholen hun eigen pr-beleid op hebben afgestemd.

Scholen

- De school beschikt over een pr-beleidsplan dat is afgeleid van het pr-beleidsplan van de organisatie.

6.7 Financiën en beheer



Visie

Scholengroep Perspectief is een gezonde, effectieve organisatie waarin gewerkt wordt volgens het principe: ‘beleid stuurt geld’ (beleidsrijk begroten).

Schaalvoordelen worden nagestreefd, op voorwaarde dat de kwaliteit verbetert of minimaal gelijk blijft. Het bestuursbureau is zo ingericht dat het de directeurs optimaal ondersteunt.

Personeelsformatie wordt normatief, slim en adequaat ingezet.



Beginsituatie

Vanaf 1 januari 2023 is de vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs in werking getreden. Dit betekent dat scholen een basisbedrag krijgen per leerling en per school. Schoolbesturen kunnen dit geld naar eigen inzicht besteden. Het hele bedrag wordt vastgesteld per kalenderjaar.



Voorheen was de begrotingssystematiek gebaseerd op hoe de middelen binnenkwamen en verantwoord moesten worden:

- Materiële instandhouding: dit geld ging grotendeels naar de scholen en was bestemd voor o.a. leermiddelen, exploitatiekosten, kleine onderhoudskosten en administratiekosten. Een deel van dit geld werd bovenschools besteed aan de jaarlijkse en meer-jaarlijkse onderhoudskosten.
- Budget Personeel en Arbeid: dit budget werd vooral bovenschools ingezet voor o.a. nascholing, kindonderzoeken, vakleraren en het bestuurskantoor.
- Personele lumpsum: deze werd rechtstreeks ingezet in formatie, samen met de resterende middelen voor het Budget Personeel en Arbeid.

In de nieuwe bekostiging is er geen onderscheid en wordt er meer ruimte geboden voor de inzet en verantwoording van de middelen. Daarom hanteren wij een nieuwe verdeling die meer recht doet aan daadwerkelijke inzet en ook de administratieve last, met name voor de scholen, verkleint. Daarnaast verwachten we dat het voor de scholen ook duidelijker wordt waar de beleidsvrije ruimte zit.

De financiële reservepositie van de stichting is goed genoeg om strategische keuzes te maken op een aantal ontwikkelingen of knelpunten:

- Preventief investeren in het opleiden en aannemen van nieuwe medewerkers.
- Professionalisering t.a.v. medewerkers die bewegingsonderwijs kunnen verzorgen.

- Investeren in een aantal schoolgebouwen die niet geschikt zijn voor passend en inclusief onderwijs, ontwikkelingen vanuit de maatschappij (IKC, wijkteams, rolstoelvriendelijkheid, kleinere klassen, duurzaam en kwaliteit klimaat) of representativiteit.



Ambities

Bestuur

- Scholengroep Perspectief zet haar middelen effectief en efficiënt in. Schaalvoordelen worden nagestreefd, op voorwaarde dat de kwaliteit verbetert of minimaal hetzelfde blijft.
- Er is een optimum bereikt tussen het eigen vermogen van Scholengroep Perspectief en het gewenste weerstandsvermogen, dat is gebaseerd op het risicoprofiel van de stichting en de door het Ministerie van OCW gestelde signaleringswaarden.
- Het handboek ‘administratieve organisatie en interne beheersing’ is operationeel en leidend bij de uitvoering van de financiële en administratieve workflow.
- Financiële middelen worden gekoppeld aan de strategische doelen, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Zodoende kan inzichtelijk worden gemaakt of er voldoende financiële middelen beschikbaar zijn om de strategische doelen te kunnen bereiken.

Scholen

- Financiële middelen worden gekoppeld aan de ambities, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden. Zo wordt inzichtelijk of er voldoende financiële middelen beschikbaar zijn om de ambities te bereiken.
- NPO-gelden worden ingezet volgens de menukaart en uitgaven worden op schoolniveau gemonitord.

6.8 Gebouwen en huisvesting



Visie

Goede en duurzame onderwijshuisvesting is cruciaal voor goed onderwijs. Duurzame schoolgebouwen met een gezonde en fijne omgeving om te leren en werken leiden tot een hoger leerrendement en minder ziekteverzuim.



Beginsituatie

De schoolbesturen en gemeenten willen zorgen voor adequate schoolgebouwen, maar kunnen dit onvoldoende financieren. Een gemiddeld schoolgebouw wordt pas na 69 jaar vervangen en nieuwbouw komt pas aan de orde als een gebouw technisch gezien niet meer voldoet. Zo ver komt het vaak niet omdat een schoolbestuur verplicht is het schoolgebouw in stand te houden.

Voor Scholengroep Perspectief is het van belang dat het gebouw in dienst staat van de onderwijsvisie. Er moet voldoende ruimte zijn om aan de voorwaarde te voldoen voor het geven van bewegingsonderwijs. Per groep, minimaal 2 keer per week een uur.

Daarnaast is het belangrijk dat scholen een goed binnenklimaat hebben op het gebied van temperatuur, akoestiek, luchtkwaliteit en licht. Dat is belangrijk voor de gezondheid van leraren en leerlingen. Uit onderzoek blijkt ook dat een gezond binnenklimaat zorgt voor betere leerprestaties van leerlingen.

Scholen hebben op veel terreinen een voorbeeldfunctie, zeker op het gebied van verduurzaming. De CO₂-uitstoot moet in 2030 49% lager zijn t.o.v. 1990 (nieuwe Europese doelstelling vraagt zelfs om 55% reductie). Om te voldoen

aan klimaatdoelstellingen is vernieuwing én verduurzaming van schoolgebouwen nodig.

We hebben een aantal ontwikkelingen rondom onderwijshuisvesting op een rij gezet:

- Het bieden van extra ondersteuning en passend onderwijs.

- Het bieden van inclusiever onderwijs voor (bijna) alle kinderen en een inclusief personeelsbestand.
- Een plek bieden aan ruimtes voor jeugdhulp en/of wijkteams.
- Bewegingsonderwijs.
- Integraal Kindcentrum (IKC) waarin onderwijs en kinderopvang nauw met elkaar samenwerken om een doorgaande lijn te realiseren en kansengelijkheid te bevorderen.

- Het bieden van een goed binnenklimaat (temperatuur, akoestiek, luchtkwaliteit, licht).
- Doelen uit het klimaatakkoord.

De indeling en toegankelijkheid van schoolgebouwen en ook het aantal vierkante meters zijn niet overal berekend op het adequaat ondersteunen van leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte.



Ambities

Bestuur

- Ambities en doelen zijn beschreven in het meerjarig onderhoudsplan (MJOP).
- Ambities, doelen en afspraken t.a.v. onderhoud zijn beschreven in een kwaliteitskaart.
- Bij bouwtechnische aanpassingen, aan- of (ver) nieuwbouw, wordt gebruik gemaakt van duurzame materialen en zijn waar mogelijk energie- en kostenbesparende maatregelen getroffen, in lijn met de eisen voor een goed binnenklimaat of doelen uit het klimaatakkoord.
- Het bestuur maakt bewuste keuzes in het dagelijks handelen ten gunste van energie- en kostenbesparende maatregelen, in lijn met de eisen en doelen uit het klimaatakkoord.

Scholen

- De school werkt actief samen met stakeholders en externe ketenpartners om leegstand in een school te voorkomen en ruimten optimaal te gebruiken.
- De school maakt bewuste keuzes in het dagelijks handelen ten gunste van energie- en kostenbesparende maatregelen, in lijn met de eisen en doelen uit het klimaatakkoord.



6.9 Samenwerken met ouders en omgeving



Visie

Hoge ouderbetrokkenheid levert de school uiteindelijk veel voordelen op. Allereerst worden onderwijskansen van het kind er aanzienlijk door verbeterd. Ouders die de schoolsituatie kennen en op de hoogte blijven van de voortgang van het kind, kunnen beter meedenken en meepraten over actuele schoolzaken. Door te investeren in goede communicatie- en informatiestromen en in een persoonlijke benadering, voelen ouders zich eerder verbonden met de school en leraren.



Beginsituatie

De samenwerking met ouders is geoptimaliseerd in ouderbetrokkenheid, ouderparticipatie en ouderverantwoordelijkheid. In het gedrag van leraren en ouders klinken de drie waarden steeds door:

1. We zijn gelijkwaardig.
2. We zijn samen verantwoordelijk.
3. We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar.

Ouders kennen het kind het beste en het langst. Zij weten welke aanpak wel en niet werkt, en kunnen belangrijke informatie verstrekken aan de leraar. Zij zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding. Leraren kennen het kind als leerling het beste. Ze kennen hun sterke en minder sterke kanten in uiteenlopende situaties. Leraren zijn primair verantwoordelijk voor het onderwijs.

Ouderbetrokkenheid 3.0 is een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking waarin ouders en school vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind.

Dit betekent dat ouders zich (mede)verantwoordelijk voelen. De betrokkenheid van ouders vindt vooral thuis plaats en levert een grote bijdrage aan de ontwikkeling en het leersucces van kinderen.

Bij Ouderbetrokkenheid 1.0 is het zo dat de school vooral informatie zendt naar de ouders, Ouderbetrokkenheid 2.0 houdt in dat ouders veel informatie terugzenden en bij Ouderbetrokkenheid 3.0 werken school en de ouders voortdurend samen om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen, zowel thuis als op school. Zij zoeken gezamenlijk naar nieuwe inzichten die bijdragen aan goed onderwijs en aan de ontplooiing van hun kind, de leerling.



Ambities

Scholen

- De school heeft ouders medeverantwoordelijk gemaakt voor de schoolloopbaan van hun kind. School én ouders trekken daarin gezamenlijk op, ieder vanuit de eigen rol en daarbij behorende verantwoordelijkheden.

“Ouders leren nog beter hoe hun kind het doet op school.”

.....
Miriam Stuut, directeur

Onderwijs versterken

Met Ouderbetrokkenheid 3.0

Eén van de centrale thema's binnen Scholengroep Perspectief is Ouderbetrokkenheid 3.0. Op CBS de Höchte nemen ze dat zelfs mee in hun missie 'Met de Höchte op de hoogte', waarin de school de nadruk legt op openheid, communicatie en eenheid.

Een gelijkwaardige relatie

Miriam Stuut, directeur van basisschool de Höchte zegt hierover: "We zien ouders als onze partner en werken volgens de gouden driehoek, een gelijkzijdige driehoek waarin het kind centraal staat. De driehoek staat voor een gelijkwaardige relatie, waarin de ouders en school samenwerken aan de ontwikkeling van het kind en ondersteuning

bieden vanuit hun eigen rol. In onze visie op ouderbetrokkenheid hebben we 10 pijlers opgesteld, waarmee we ouders betrekken bij het schoolbeleid en zorgen voor een welkom gevoel op school."

Ouderbetrokkenheid 3.0 is niet alleen belangrijk voor de kinderen, vertelt Miriam: "Ouders leren nog beter hoe hun kind het doet op school. Ze krijgen mee hoe het zich sociaal, emotioneel en cognitief gedraagt. Dat zorgt ook voor een betere samenwerking met school. Zo ontvangen ouders via een app belangrijke informatie, activiteiten en hebben ze zicht op de ontwikkeling van hun kind."

Ondersteuning en verbinding

Als een leerling moeite heeft met leren, dan wordt via de app aan de ouders gevraagd of ze extra willen oefenen. Door die extra ondersteuning kan het kind makkelijker leren en wordt de kans op achterstanden beperkt. Miriam benoemt nog een voordeel van werken met de app: "Sommige kinderen groeien op in gebroken gezinnen, waarbij één van de ouders soms ver weg woont. Deze ouders maken de ontwikkeling van hun kind ook van dichtbij mee en leraren plannen ook met hen 10 minutengesprekken bijvoorbeeld."

Daarnaast streeft de Höchte naar samenwerking met de omgeving. Zo werkt de school samen met de kerk en het buurthuis in Alteveer. Door deze samenwerkingen kunnen de school en de omgeving elkaar versterken in de ondersteuning van de leerlingen. ○



6.10 Privacy



Visie

Scholen worden steeds afhankelijker van informatie en ICT. Nieuwe ontwikkelingen bieden veel nieuwe kansen en zorgen tegelijk voor nieuwe bedreigingen en risico's. Informatiebeveiliging helpt scholen om passende maatregelen te treffen zodat onderwijs altijd kan blijven doorgaan.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) zijn twee belangrijke thema's binnen het onderwijs, die scholen goed moeten regelen. De beveiliging van persoonsgegevens is onderdeel van privacy. Beide begrippen staan naast elkaar en zijn afhankelijk van elkaar.

Dagelijks worden op de scholen tal van persoonsgegevens verwerkt van leerlingen en medewerkers. Scholengroep Perspectief neemt de verantwoordelijkheid om hier zorgvuldig mee om te gaan en daarover transparant te zijn naar alle betrokkenen.



Beginsituatie

In een beleidskader geeft Scholengroep Perspectief op hoofdlijnen aan hoe informatiebeveiliging en privacy zijn geregeld binnen de organisatie en hoe met eventuele risico's wordt omgegaan. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vormt de basis voor dit beleidskader. Daardoor zijn organisaties verplicht om actief beleid te voeren en maatregelen te implementeren waaruit blijkt dat de AVG wordt nageleefd. Dit betekent dat van organisaties wordt vereist dat ze de juiste technische en organisatorische maatregelen nemen om te voldoen aan de principes en verplichtingen in de wet en deze kunnen aantonen. Scholen moeten hier ook aan voldoen.

Scholengroep Perspectief heeft in kaart gebracht wat de AVG voor de organisatie en haar scholen betekent. Het IBP-beleid van Scholengroep Perspectief heeft de volgende doelen:

- Het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.
- Het garanderen van de privacy van alle betrokkenen waarvan Scholengroep Perspectief persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, ouders, medewerkers, studenten en vrijwilligers.
- Het voorkomen van beveiligingsincidenten/ datalekken en beperken van eventuele gevolgen.

Scholengroep Perspectief wil het IBP-beleid zorgvuldig ontwikkelen en invoeren en trekt daarvoor twee jaar uit.



Ambities

Bestuur

- Het bestuur heeft een stappenplan AVG.
- Als mailverkeer gevoelige informatie bevat wordt deze versleuteld verstuurd.



- Het bestuur heeft haar processen en systemen zodanig ingericht dat gegevens alleen bereikbaar (behoren te) zijn voor direct betrokkenen die functioneel met die gegevens moeten omgaan.
- Het bestuur schoont na vervaltermijnen systemen op en is zich bewust van het gebruik van (gratis) applicaties.

Scholen

- De school heeft haar processen en systemen zodanig ingericht dat gegevens alleen bereikbaar (behoren te) zijn voor direct betrokkenen die functioneel met die gegevens moeten omgaan.
- De school schoont na vervaltermijnen systemen op en is zich bewust van het gebruik van (gratis) applicaties.

7. Prioritering ambities 2023 - 2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Identiteit	De nieuw vastgestelde identiteit is terug te vinden in onze organisatie.				✓
Identiteit	Binnen de meerjarige kwaliteitscyclus is de identiteit in de bestuursmonitor opgenomen.	✓			
Identiteit	Het bestuur faciliteert koppeling tussen verdieping identiteit aan burgerschapsonderwijs.	✓			
Onderwijs	Ambities en doelen voor pedagogisch-didactisch handelen van leraren zijn beschreven evenals burgerschapsonderwijs en de doorstroom van leerlingen naar het vervolgonderwijs.	✓	✓	✓	
Onderwijs	Het bestuur draagt bij aan effectief lesonderwijs door prioritering, facilitering in middelen, professionalisering en verantwoordelijkheid aan schoolleiders te geven én stimuleert effectief lesonderwijs door in gesprek te gaan over schoolspecifiek leesbeleid en de kwaliteitscyclus.		✓		
Onderwijs	Passend onderwijs is versterkt en afgestemd a.d.h.v. wet- en regelgeving passend onderwijs voor samenwerkingsverbanden en schoolbesturen.	✓	✓	✓	✓
Onderwijs	Er vindt analyse plaats op verzuimbeleid van leerlingen op schoolniveau en bestuursniveau (2024).		✓	✓	✓

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Organisatie	De RvT heeft een toezichtvisie opgesteld en er wordt gebruik gemaakt van een toezichtskader met heldere normen.	✓			
Organisatie	Het bestuur stuurt op het systeem van risico-inventarisatie en -beheersing en past dit in de praktijk toe (resultaten, analyse en aanpassing).	✓	✓	✓	✓
Organisatie	De GMR heeft regelmatig contact met de achterban op de scholen zodat medezeggenschap goed functioneert.	✓	✓	✓	✓
Organisatie	Het bestuur streeft naar een organisatie die weerbaar en robuust is.				✓
Medewerkers	Het algemeen personeelsbeleid is geactualiseerd en beschikbaar voor alle werknemers.			✓	
Medewerkers	In samenspraak met de werkgroep P&O zijn speerpunten uitgewerkt: vitaliteit (duurzame inzetbaarheid), strategische personeelsplanning en arbeidsmarkt.		✓		
Medewerkers	Integraal personeelsbeleid is gekoppeld aan een digitale inrichting die leidend is bij de uitvoering van de administratieve workflow.			✓	
Medewerkers	Strategisch personeelsbeleid binnen de organisatie is uitgewerkt en verankerd.				✓
Medewerkers	Professionalisering staat in relatie met de onderwijskwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, taak- of functiedifferentiatie en/of duurzame inzetbaarheid.	✓	✓	✓	✓

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Medewerkers	Professionalisering staat in relatie met de onderwijskwaliteit, persoonlijke ontwikkeling, taak- of functiedifferentiatie en/of duurzame inzetbaarheid.	✓	✓	✓	✓
Medewerkers	Het bestuur heeft een digitaal systeem ingericht waarin medewerkers in een persoonlijk dossier ontwikkelingen kunnen vastleggen.		✓		
Medewerkers	Afspraken en regelingen zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten en processen worden beschreven.		✓		
Profilering en marketing	Eén keer in de vier jaar organiseert Scholengroep Perspectief een ouderavond die de driehoek kind, ouder en organisatie versterkt.	✓			
Profilering en marketing	Onze organisatie beschikt over een pr-beleidsplan, waar scholen hun eigen pr-beleid op hebben afgestemd.			✓	
Financiën en beheer	Scholengroep Perspectief zet haar middelen effectief en efficiënt in. Schaalvoordelen worden nagestreefd, op voorwaarde dat de kwaliteit verbetert of minimaal hetzelfde blijft.	✓	✓	✓	✓
Financiën en beheer	Er is een optimum bereikt tussen het eigen vermogen van Scholengroep Perspectief en het gewenste weerstandsvermogen, dat is gebaseerd op het risicoprofiel van de stichting en de door het Ministerie van OCW gestelde signaleringswaarden.	✓	✓	✓	✓
Financiën en beheer	Het handboek 'administratieve organisatie en interne beheersing' is operationeel en leidend bij de uitvoering van de financiële en administratieve workflow.				✓

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Financiën en beheer	Financiële middelen worden gekoppeld aan de strategische doelen, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Zodoende kan inzichtelijk worden gemaakt of er voldoende financiële middelen beschikbaar zijn om de strategische doelen te kunnen bereiken.	✓	✓	✓	✓
Gebouwen en huisvesting	Ambities en doelen zijn beschreven in het meerjarig onderhoudsplan (MJOP).	✓	✓	✓	✓
Gebouwen en huisvesting	Ambities, doelen en afspraken t.a.v. onderhoud zijn beschreven in een kwaliteitskaart.		✓		
Gebouwen en huisvesting	Bij bouwtechnische aanpassingen, aan- of (ver)nieuwbouw, wordt gebruik gemaakt van duurzame materialen en zijn waar mogelijk energie- en kostenbesparende maatregelen getroffen, in lijn met de eisen voor een goed binnenklimaat of doelen uit het klimaatakkoord.	✓	✓	✓	✓
Gebouwen en huisvesting	Het bestuur maakt bewuste keuzes in het dagelijks handelen ten gunste van energie- en kostenbesparende maatregelen, in lijn met de eisen en doelen uit het klimaatakkoord.	✓	✓	✓	✓
Privacy	Het bestuur heeft een stappenplan AVG.	✓			
Privacy	Als mailverkeer gevoelige informatie bevat wordt dit versleuteld verstuurd.	✓			

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Privacy	Het bestuur heeft haar processen en systemen zodanig ingericht dat gegevens alleen bereikbaar (behoren te) zijn voor direct betrokkenen die functioneel met die gegevens moeten omgaan.			✓	
Privacy	Het bestuur schoont na vervalttermijnen systemen op en is zich bewust van het gebruik van (gratis) applicaties.	✓	✓	✓	✓

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar worden de verbeterdoelen uitgebreider beschreven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar blikken we terug of de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd zijn. Jaarlijks wordt daarvoor een evaluatiemoment gepland, waarbij dan ook de opbrengsten van de school worden besproken. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.



Doe je mee?

Scholengroep Perspectief

Loodzetter 7, 9502 EW Stadskanaal • 0599 - 612 612 • info@sgperspectief.nl

Gedrukt op duurzaam papier