



Strategisch Beleidsplan 2015-2019

Motto: Onderwijs met perspectief!

Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	3
Hoofdstuk 1: Inleiding	4
Strategisch beleid.....	4
Hoofdstuk 2: Missie en visie	6
Levensbeschouwelijke identiteit.....	6
Bestuurlijke missie en visie	6
Hoofdstuk 3: Context en ontwikkelingen	9
3.1 Onderwijs	9
3.2 Passend Onderwijs	10
3.3 Kwaliteitszorg	11
3.4 Personeel	12
3.5 Financiën en huisvesting	15
3.6 Identiteit.....	15
3.7 Ouders	16
Hoofdstuk 4:.....	17
Uitwerking aandachtsgebieden	17

Bijlage:

- Kernpunten Bestuursakkoord

Voorwoord

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan van de Vereniging Scholengroep Perspectief voor de periode 2015-2019. Dit Strategisch Beleidsplan zal steeds in de jaarplannen geactualiseerd worden. Wij vinden het belangrijk dat ouders, personeel en College van Bestuur zich herkennen in ons meerjarenbeleid. Dit stimuleert betrokkenheid en vormt draagvlak zodat alle geledingen vanuit één gemeenschappelijke visie werken aan een professionele ontwikkeling.

Dit beleidsplan is ontwikkeld vanuit een visiedag met alle directeuren, het College van Bestuur en leden van de Raad van Toezicht. Het proces kwam tot stand door een verkenning van wensen, eisen en mogelijkheden die de richting bieden voor de professionele ontwikkeling van de scholen van Scholengroep Perspectief in de komende jaren.

Het woord perspectief laat zich op vele manieren verklaren. De vereniging wil kinderen kwalitatief hoogwaardig passend onderwijs bieden. Daarmee wil zij kinderen perspectief bieden voor de toekomst.

Ook aan haar medewerkers wil de vereniging perspectief bieden. Perspectief om hun werk zo goed mogelijk uit te kunnen voeren en perspectief op ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaan.

Perspectief kent ook de betekenis van gezichtspunt en punt van waaruit je naar iets kijkt. Deze betekenis slaat terug op zowel de Protestants Christelijke als de Algemeen Bijzondere grondslag van de scholen binnen de vereniging.

Perspectief bieden is kansen bieden.

Stadskanaal, 23 april 2015
College van Bestuur

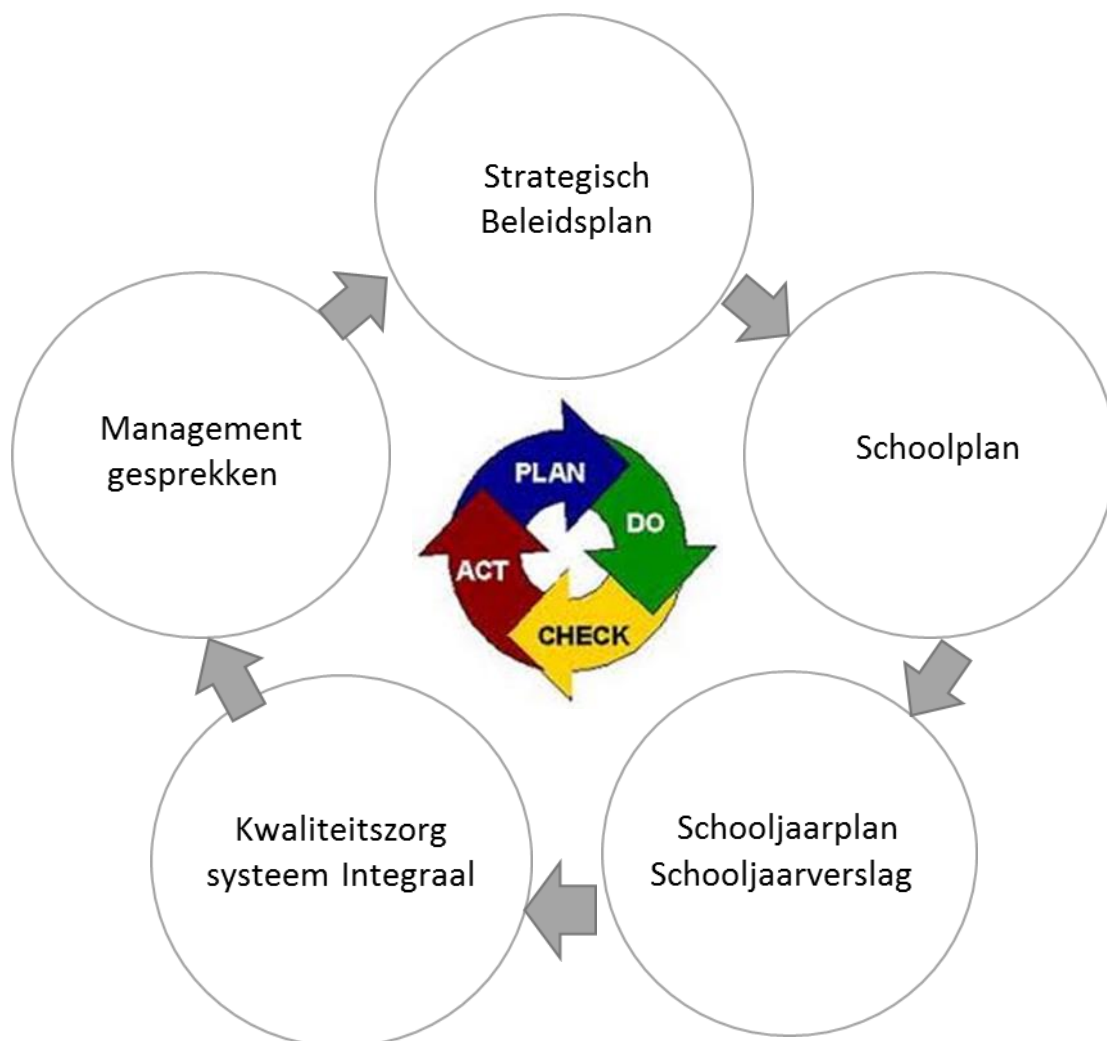
Hoofdstuk 1: Inleiding

Strategisch beleid

Het strategisch beleid van Scholengroep Perspectief is voor de planperiode 2015-2019 vastgelegd in het strategisch beleidsplan. Dit beleidsdocument geeft op hoofdlijnen de gewenste ontwikkelingen van de vereniging weer. Jaarlijks wordt een jaarplan ontwikkeld voor het komende jaar.

Het strategisch beleidsplan geeft de richting aan, maar is niet helemaal voor- en uitgeschreven. De scholen van onze Scholengroep krijgen in hun vierjaarlijkse schoolplannen de ruimte voor een school-specifieke vertaling van het bestuursbeleid.

Onderstaande figuur geeft de cyclische uitwerking van het strategische bestuursbeleid op bestuursniveau en op schoolniveau weer. Verantwoording van de beleidsplannen gebeurt via een schoolanalysedocument, de schoolgids en managementgesprekken.



Bij het opstellen van het plan houden we rekening met de omgeving en met de snel veranderende samenleving. De door ons geformuleerde doelstellingen zijn gebaseerd op de visie en wensen die wij als onderwijsorganisatie hebben en aan de eisen die aan ons worden gesteld. De diensten die wij bieden moet ook aansluiten bij wensen van leerlingen en ouders.

Wij hebben zeven aandachtsgebieden geformuleerd waarbinnen we met alle wensen en eisen rekening hebben gehouden. Per aandachtsgebied geven we aan welke keuzes zijn gemaakt, waarom deze keuzes zijn gemaakt, wat we ermee willen bereiken en op welke wijze we vaststellen of we onze doelen bereikt hebben.

In dit plan baseren wij ons ook op de vier actielijnen uit het Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs, juli 2014 (zie bijlage: Kernpunten Bestuursakkoord)

De Scholengroep

Scholengroep Perspectief is gevestigd in Stadskanaal en beheert op dit moment 13 basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs: De Baldakijn en een school voor ZMLK: De Meidoornschool.

De 15 scholen van Scholengroep Perspectief zijn:

1. CBS Anne de Vries – Stadskanaal
2. CBS De Ark – Stadskanaal
3. SBO De Baldakijn - Stadskanaal
4. CBS Gabriël Dam – Stadskanaal
5. CBS Het Gebint – Sellingen
6. CSB De Höchte – Alteveer
7. CBS De Hoeksteen – Ter Apel
8. CBS De Lindenborgh – Musselkanaal
9. CBS De Maarsborg – Stadskanaal
10. ZMLK De Meidoornschool – Stadskanaal
11. CBS Oranje Nassauschool – Stadskanaal
12. CBS De Rank – Onstwedde
13. CBS De Verbindingsweg – Musselkanaal
14. CBS De Zaaier – Vlagtwedde
15. CBS Op de Zandtange - Mussel

Hoofdstuk 2: Missie en visie

Levensbeschouwelijke identiteit

Binnen de basisscholen komt de identiteit van de Scholengroep Perspectief tot uitdrukking in een goed pedagogisch klimaat en een inspirerende leeromgeving, waarin plaats is voor christelijke zingeving en levensbeschouwing. De vereniging hecht veel waarde aan de aandacht voor het individuele kind en de wijze waarop wij het kind tegemoet treden.

Er wordt ruimschoots aandacht besteed aan het verwerven van kennis en sociale vaardigheden. Om de diversiteit binnen de Scholengroep te waarborgen, heeft iedere basisschool de vrijheid om vorm te geven aan een eigen identiteit en onderwijskundige visie, vanuit het eigen perspectief.

Bestuurlijke missie en visie

Missie

Wat is concreet de reden van bestaan van Scholengroep Perspectief? Wat maakt dat onze onderwijsgroep niet gemist kan worden?

Dit zijn de kernwaarden van Scholengroep Perspectief:

- **O**ntmoeten
- **O**ntwikkelen
- **G**eloofwaardig

De missie van Scholengroep Perspectief luidt: ***Onderwijs met Perspectief!***

- Wij bieden perspectief voor ieder kind.
- Wij werken samen aan een optimale ontwikkeling voor alle leerlingen van onze scholen met een open oog voor iedereen.
- We zijn gericht op de ontwikkeling van de talenten van onze leerlingen en stimuleren een onderzoekende houding.
- We realiseren een hoge kwaliteit in ons onderwijsaanbod met een ambitieus perspectief en een open en duidelijke communicatie.

Scholengroep Perspectief maakt zich als professionele organisatie, gericht op persoonlijke waarden sterk voor kwalitatief hoogwaardig protestants christelijk en algemeen bijzonder onderwijs in Stadskanaal en omgeving.

Wij bieden een veilig en plezierig schoolklimaat voor de leerlingen, dit is de basis waarbij kinderen zich veilig voelen en tot optimale ontwikkeling komen. Wij houden rekening met de individuele mogelijkheden van het kind en de verschillen die er zijn tussen kinderen.

Wij bieden alle medewerkers een prettige, professionele werksfeer. Effectieve samenwerking, openstaan voor nieuwe ideeën en voortdurend willen leren staan hierbij centraal. Er is dan ook permanent aandacht voor de ontwikkeling en scholing van onze medewerkers. Dit alles willen we vormgeven binnen een professionele cultuur.

Uitgangspunten:

De missie en visie van Scholengroep Perspectief wordt gedragen door de volgende uitgangspunten:

- Ambitieuw
- Onderzoekend
- Ontwikkelingsgericht en ontwikkelingsbereid
- Hoge kwaliteit onderwijsaanbod
- Open en duidelijke communicatie
- Samenwerking en oog voor iedereen

Visie

Vanuit onze kernwaarden, missie en onze uitgangspunten komen we tot onze visie, die gericht is op de toekomst. Onze visie is richtinggevend en doelbepalend. Het is het beeld dat de organisatie heeft over de ontwikkelingen in haar branche en biedt zicht op de route die wij gezamenlijk willen gaan.

De visie van de Scholengroep Perspectief luidt als volgt:

Onderwijs:

- We kijken naar kinderen en weten welke onderwijsbehoeften onze leerlingen hebben; daarbij bieden we ruimte voor het ontplooiën van de diverse talenten van onze leerlingen;
- Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces;
- Naast de aandacht voor de basisvaardigheden bieden wij ook een aanbod voor creativiteit, muziek en sport;
- Wij profileren ons: vanuit een gezamenlijke aanpak en binnen afgesproken en vastgestelde beleidskaders creëren wij ruimte om de eigenheid, de kwaliteit en de daadkracht van scholen te versterken;
- Scholen zijn ingericht voor de digitale wereld van het hedendaagse onderwijs;
- Op iedere school is een leerlijn Wetenschap & Techniek ingevoerd.

Passend Onderwijs (ondersteuning en begeleiding):

- Bij de Ondersteuning en Begeleiding (Passend Onderwijs) is binnen Scholengroep Perspectief duidelijk welke school welke expertise biedt;
- Bij de invulling van Passend Onderwijs is er een relatie met Jeugdzorg.

Kwaliteitszorg:

- We zijn ambitieus en stellen hoge en realistische doelen;
- De resultaten op leerling-niveau, groepsniveau en schoolniveau worden geanalyseerd en vertaald naar het eigen professioneel handelen.

Personeel:

- Binnen onze schoolteams is sprake van een professionele cultuur waarbij mensen elkaar durven aanspreken op gedrag en professionele houding en waarbij mensen zichzelf en de organisatie waar ze voor werken vanuit betrokkenheid en een gedeelde verantwoordelijkheid voortdurend ontwikkelen;
- Alle leraren kunnen de vaardigheden die kinderen in deze maatschappij nodig hebben aanleren (zgn. '21^{ste} eeuwse vaardigheden');
- Op alle niveaus binnen onze organisatie zien we dienstbaar en krachtig leiderschap.

Financiën:

- Op financieel gebied volgt geld de kwaliteit; beschikbare middelen worden ingezet om de doelen van de scholen te realiseren.

Identiteit:

- Scholengroep Perspectief baseert haar levensbeschouwelijke identiteit op de grondslag, maar houdt op schoolniveau rekening met en speelt in op wettelijke kaders en demografische ontwikkelingen.
- De onderwijskundige identiteit richt zich op diversiteit: differentiatie binnen herkenbaarheid d.w.z. scholen hebben een herkenbaar gezicht waar het gaat om kwaliteit van het onderwijs, maar hebben tevens de vrijheid om vorm te geven aan eigen identiteit en onderwijskundige visie.

Ouders:

- We onderzoeken en evalueren de mening van kinderen en ouders en zien hierin kansen/mogelijkheden om onze sterke punten verder uit te bouwen;
- Ouders worden bij de school betrokken. Iedere school vult ouderbetrokkenheid op eigen wijze in.

Hoofdstuk 3: Context en ontwikkelingen

In dit hoofdstuk geven we de diverse ontwikkelingen in de onderwijssector aan die van invloed zijn op de beleidsmatige keuzes die we maken. Vervolgens geven we aan wat we willen bereiken aan het eind van deze beleidsperiode. In hoofdstuk 4 werken we de aandachtsgebieden onderwijs, passend onderwijs, kwaliteitszorg, personeel, financiën en huisvesting, identiteit en ouders nader uit.

3.1 Onderwijs

Onderwijsconcepten

Het primair onderwijs heeft door de in 2000 in gang gezette geboortedaling te maken met krimp. Naar verwachting zal de daling van het aantal leerlingen aanhouden tot 2020. Binnen Scholengroep Perspectief handelen we proactief en pakken kansen en mogelijkheden. Onze Scholengroep biedt een grote diversiteit in het onderwijsaanbod. Met deze diversiteit streven we ernaar ons te onderscheiden in de regio. Het College van Bestuur biedt ruimte voor scholen die zich willen onderscheiden met een apart onderwijsaanbod.

Door de opkomst van informatie- en communicatietechnologie (ICT) krijgt de huidige kennissamenleving meer en meer vorm. Waar de samenleving in het verleden economisch gezien vooral gericht was op industrie en productie verandert dat in de kennissamenleving richting diensten en innovatie. Op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zien we andere soorten banen ontstaan. Het aantal banen waarin productiewerk wordt verricht, neemt af. Banen waarin een beroep wordt gedaan op competenties als kennisconstructie, samenwerking, probleemoplossend vermogen en creativiteit nemen toe.

Binnen de onderwijsconcepten op onze scholen is het aanleren van benodigde vaardigheden van de leerlingen het uitgangspunt. Hierbij houden wij rekening met de eisen die onze samenleving stelt aan deze vaardigheden. Het is voor kinderen van belang op school te leren hoe ze de competentie eigenaarschap ontwikkelen. Door kinderen mede-eigenaar te maken van hun leerproces zie je de intrinsieke motivatie toenemen.

Scholen staan in verbinding met hun directe omgeving. Vanuit de gedachte dat we ons in een 'participatiesamenleving' bevinden, werken we samen met organisaties in de regio.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Op alle scholen binnen onze Scholengroep werken we gericht aan talentontwikkeling;
- Een beleid 'signaleren en omgaan met meer én hoogbegaafde leerlingen' is ontwikkeld;
- We werken samen met partners in de regio;
- Onze scholen zijn ingericht voor de digitale wereld van het hedendaags onderwijs.
- Op alle scholen werken we gericht aan het creëren van mede-eigenaarschap van leerlingen.

3.2 Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 is de wetwijziging passend onderwijs in werking getreden. Scholen krijgen de verantwoordelijkheid (zorgplicht) om voor alle kinderen die een specifieke ondersteuningsbehoefte nodig hebben een passend onderwijsprogramma te bieden. Een school zoekt samen met de ouders naar de beste onderwijsplek. Als onderzoek uitwijst dat een school de ondersteuning die het kind nodig heeft niet kan bieden, moet een passende plek op een andere school (regulier of speciaal) worden geboden.

Binnen het samenwerkingsverband PO2001 (Provincie Groningen) is een dekkende infrastructuur van (extra) onderwijszorg ingericht om alle kinderen met een (extra) ondersteuningsvraag een passend aanbod te bieden. We kennen drie niveaus van ondersteuning:

niveau 1: basisondersteuning

niveau 2: extra ondersteuning: onderwijsarrangement op de reguliere basisschool

niveau 3: extra ondersteuning: onderwijsarrangement in het speciaal (basis)onderwijs

Als een school behoefte heeft aan advies of ondersteuning kan een beroep worden gedaan op het Steunpunt Passend Onderwijs van Scholengroep Perspectief. Dit is een expertisecentrum voor hulpvragen van scholen met betrekking tot passend onderwijs. Er zijn diverse specialisten direct verbonden aan het Steunpunt en er kan een beroep worden gedaan op specifieke specialistische deskundigheid zoals bijvoorbeeld een GZ-psycholoog, fysio-/ergotherapeut, logopedist, orthopedagoog, lees-en dyslexiespecialist of schoolmaatschappelijk werk.

We willen vooral (blijven) kijken naar kinderen, kijken naar individuele leerlingen in hun eigenheid op een open, eerlijke en nieuwsgierige wijze. Passend onderwijs is geen bureaucratisch systeem, maar helpt ons oprecht naar kinderen te kijken, aan te sluiten bij de behoeftes van kinderen en ons onderwijs aan te passen aan wat onze leerlingen nodig hebben.

We vinden het belangrijk dat leraren op onze scholen doelgericht omgaan met verschillen tussen leerlingen en dat ze reflecteren op hun eigen rol, houding en ideeën over de leerlingen. Leraren moeten in staat zijn om de onderwijsbehoeften van leerlingen te bepalen en toegerust zijn om met diversiteit in de klas om te gaan. Daartoe bieden we de leraren de gelegenheid hun differentiatievaardigheden te vergroten (zie hoofdstuk 3.4)

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Er is een aantal onderwijsarrangementen ontwikkeld om de leerling binnen de school te kunnen bieden wat hij nodig heeft;
- Het Steunpunt speelt een centrale rol in de uitvoering van Passend Onderwijs op SBO De Baldakijn en ZMLK de Meidoornschool; scholen worden ondersteund vanuit dit Steunpunt bij vragen op het gebied van leer- en gedragsproblematiek, didactische problematiek, sociaal-emotionele en medisch0 en motorische problematiek, zorgstructuur, groepsdynamiek en klassenmanagement;
- Alle teamleden hebben een brede kennis van sociaal-emotionele ontwikkeling;
- We werken op 'HGW-wijze' (handelingsgerichte wijze) en komen hiermee tegemoet aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

3.3 Kwaliteitszorg

Het werken aan kwaliteit maakt dat we ons voortdurend afvragen of wij 'de goede dingen goed doen'. De kwaliteit meten we cyclisch, we evalueren het en verbeteren waar nodig. We maken hierbij gebruik van het digitale kwaliteitszorgsysteem Integraal van ParnasSys. Het College van Bestuur volgt de kwaliteitszorg via dit systeem en kan in managementgesprekken bepaalde aspecten van de kwaliteitszorg onder de aandacht van de betreffende school brengen.

Bij het bepalen van de kwaliteitszorg maken we ook gebruik van de mening van ouders en kinderen door het inzetten van ouder- en leerlingenvragenlijsten.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Alle scholen hebben een meerjarenplanning (PDCA cyclus) waarbij de complete zelfevaluatie in een cyclisch proces van vier jaar wordt doorlopen.
- Alle scholen maken gebruik van de module Integraal van ParnasSys. Jaarlijks worden binnen deze module kwaliteitskaarten besproken en vastgesteld;
- 1 x per twee jaar worden ouder-, leerling-, en personeelstevredenheidsonderzoeken gehouden;

Opbrengstgericht werken

De term opbrengsten verwijst naar resultaten. We werken binnen Scholengroep Perspectief aan het systematisch en cyclisch bereiken van optimale resultaten. Twee keer per jaar maken we trendanalyses op bestuurlijk niveau, schoolniveau en op groepsniveau. We kijken op handelingsgerichte (HGW) wijze naar kinderen en stemmen ons aanbod af op de onderwijsbehoeften van de individuele leerling.

Wij vinden dat elk kind ertoe doet. We leggen de focus niet alleen op het eindproduct, maar besteden tevens aandacht aan de onderliggende processen. Het gaat bij opbrengsten om:

- cognitieve resultaten van leerlingen;
- sociaal-emotionele resultaten van leerlingen;
- het ontwikkelen van creatieve talenten van leerlingen;
- bewegingsonderwijs

Opbrengsten van leerlingen worden vooral beïnvloed door de leraar; in het proces van onderwijzen vindt een voortdurende interactie plaats tussen de leraar en de leerling. De vakbekwaamheid van leraren is een essentieel onderdeel van ons strategisch beleid.

Het proces van opbrengstgericht werken kenmerkt zich door de volgende cyclus:

- Stellen van (eigen) doelen ten aanzien van de leerprestaties
- Specifiek inrichten van het onderwijsprogramma en – proces
- Meten van de opbrengsten
- Analyseren van gegevens
- Bijstellen van de instructie, het programma en soms de doelen.

Deze cyclus is in meer of mindere mate in de hele keten van onderwijsprofessionals (van leerkracht tot bestuurder) terug te vinden. Hiervoor is van belang dat er een goede ontwikkelingsgerichte dialoog wordt gevoerd, op alle niveaus. Deze cyclus moet immers vertaald worden naar de schoolspecifieke werkvloer, met eigen werkprocessen en eigen randvoorwaarden om de leerlingprestaties te verbeteren. Teams analyseren data en trekken conclusies welke gevolgen dit heeft voor het onderwijs aan de kinderen, bijvoorbeeld op het gebied van instructie en klassenmanagement.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Alle scholen hebben meetbare doelstellingen, die minimaal voldoen aan de inspectienormen geformuleerd gericht op de leeropbrengsten taal, lezen en rekenen (gebaseerd op vaardigheidsscores en referentieniveaus);
- Er zijn aanvullende doelen geformuleerd bij de scholen met een specifiek onderwijs-concept;
- Alle scholen hebben aantoonbaar inzicht in de ontwikkelingen van de individuele leerlingen;
- Alle scholen maken twee keer per jaar een trendanalyse op schoolniveau en op groepsniveau;
- Het College van Bestuur monitort twee keer per jaar de opbrengsten van alle scholen;
- Alle scholen zitten in het basisarrangement dat door de onderwijsinspectie is vastgesteld.

Veiligheidsbeleid

Volgens de CAO-PO dient iedere school over een veiligheidsplan te beschikken. Een veilig schoolklimaat is belangrijk zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

De inspectie ziet er op toe of de school erin slaagt een veilig en respectvol schoolklimaat voor medewerkers en leerlingen te bieden.

Scholen van onze Scholengroep die een succesvol programma hebben blijven dit gebruiken en delen hun ervaring binnen de Scholengroep. Een anti-pestprotocol is opgenomen in de programma's die de scholen aanbieden.

Wat willen we aan het eind van onze planperiode bereiken?

- Alle scholen van Scholengroep Perspectief gebruiken een 'gestandaardiseerd' instrument om te meten hoe het met het welbevinden van leerlingen en de veiligheid op school staat;
- Op alle scholen wordt met een anti-pest-protocol gewerkt;
- Het veiligheidsbeleid is vastgelegd in een plan.

3.4 Personeel

Professionalisering:

We zijn constant bezig de door ons gestelde doelen te bereiken. Dat wordt zoveel mogelijk samen gedaan. Het leren van leerlingen staat hierbij centraal. We willen het leren en leervermogen van medewerkers, teams, scholen en de vereniging als geheel op zodanige wijze vergroten en met elkaar verbinden zodat er continue verandering optreedt op individueel, team- en organisatieniveau in de richting die we gezamenlijk hebben afgesproken. In het team zijn mensen samen bezig hun kwaliteiten te vergroten, hierdoor ontstaat vertrouwen en duidelijkheid. Dit leidt tot een groot gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap van leraren. Een continue lerende organisatie is een professionele organisatie. Binnen deze continue ontwikkeling willen we een structuur creëren die ruimte biedt aan het "leren van en met elkaar".

Binnen ons personeelsbeleid bieden wij mogelijkheden tot professionalisering op teamniveau en op individueel leraar niveau. De scholen nemen dit op in een scholingsplan. Binnen de gesprekscyclus voegen we een vaardigheidsinstrument toe zodat schoolleiders en leraren de dialoog aangaan over de professionele ontwikkeling van de pedagogische en didactische leerkracht vaardigheden. Dit biedt leraren de gelegenheid op hun professionalisering te reflecteren.

De leraren in een professionele cultuur voelen zich collectief en individueel verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van leerlingen en elkaar en leggen over het rendement rekenschap af aan de leidinggevende en de maatschappij. Er is sprake van een belangrijke mate van autonomie. Dat is niet de vrijheid om je eigen gang te gaan zonder rekening te houden met anderen maar keuzevrijheid: de vrijheid om binnen gegeven verantwoordelijkheid zelf keuzes te maken en jezelf

aan te sturen op basis van kennis, ervaring, verantwoordelijkheidsgevoel en je verbonden te voelen met het grote geheel.

Door de veranderingen in de samenleving moeten we ons bewust zijn van de vaardigheden die in de samenleving van morgen worden gevraagd (zgn. '21^{ste} eeuwse vaardigheden' / '21st century skills'). Wat moeten kinderen leren zodat ze hun toekomst met voldoende bagage tegemoet kunnen treden (zie ook www.onderwijs2013.nl)? Het toenemend belang van kennis en vaardigheden op het gebied van communicatie, samenwerking, sociaal-cultureel bewustzijn en ICT-vaardigheden wordt alom onderschreven. Een ieder hoort deze vaardigheden te beheersen, om volop aan de arbeidsmarkt deel te kunnen nemen. Leraren van onze scholen zullen hierin geschoold moeten worden.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Er is een herkenbare professionele cultuur bij onze Scholengroep; dit betekent:
 - Op bestuursniveau, in de werkgroepen onderwijs, financiën, personeel en Intern Begeleiders en binnen de schoolteams vinden regelmatig reflectiegesprekken plaats
 - Interne audits worden eens in de drie jaar uitgevoerd;
 - Alle leraren maken jaarlijks gebruik van collegiale consultatie;
- Er is een herkenbare structuur van "leren van en met elkaar" binnen onze Scholengroep;
- Elke school legt verantwoording af van de schoolontwikkeling in de schoolgids;
- Er is een vaardigheidsinstrument ingevoerd die de didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkracht in beeld brengt;
- Leraren zijn geschoold in de 21^{ste} eeuwse vaardigheden en zijn in staat hun leerlingen adequaat toe te rusten op dit gebied.

De leerkracht

De leraren zijn cruciaal in het onderwijs. Zij zijn het kapitaal. Dagelijks leren zij over het leren van kinderen en over het verbeteren van de onderwijsinhoud.

De leraren binnen de Scholengroep zijn goed geschoold en de ontwikkeling van alle teamleden wordt gevolgd. Er vinden gesprekken plaats volgens de gesprekscyclus. De expertise en kwaliteiten van iedere leerkracht zijn bekend binnen de scholen en worden ingezet. Onze leraren tonen sterke didactische vaardigheden.

Elke individuele leerkracht heeft de verantwoordelijkheid zijn beroepsbekwaamheid te onderhouden. Dit is een proces van continue leren. Het personeelsbeleid van Onderwijsgroep Perspectief maakt dit mogelijk.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- In 2017 zijn alle leraren ingeschreven in het Lerarenregister;
- 90% van onze leraren beschikken over differentiatievaardigheden (complexe vaardigheden)
- Met jaarlijkse klassenbezoeken van de directeur en met behulp van een standaard observatie-instrument stellen we de kwaliteit van de professionele ontwikkeling van de leraren vast;
- In 2020 heeft 15% van onze leraren heeft een wo-bachelor of een hbo-/universitaire master afgerond (doelstelling uit het Bestuursakkoord).

Mobiliteit:

Interne en externe mobiliteit is een belangrijk item als het gaat om personeelsbeleid. Het zou "vastroesten" en burn-outklachten voorkomen. Onder interne mobiliteit verstaan we dat leraren na verloop van tijd in een andere groep gaan werken. Externe mobiliteit wil zeggen dat personeelsleden op een andere school van de vereniging gaan werken. Om de externe mobiliteit onder het personeel te stimuleren wordt er jaarlijks tijdens de functioneringsgesprekken over gesproken en wordt op verenigingsniveau jaarlijks geïnventariseerd of er belangstelling is om te gaan werken op een andere school van de vereniging. Vrijwilligheid speelt hierbij uiteraard een grote rol. Verplichting tot mobiliteit kan ontstaan door de krimp in onze regio.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- We hebben onderzocht of en eventueel hoe we een beweging kunnen maken van vrijwillige naar verplichte mobiliteit;
- We hebben vastgesteld binnen welke periode mobiliteit gewenst is;
- We weten op welke manier we mensen kunnen motiveren tot mobiliteit.

Leiderschap:

Leider zijn in het onderwijs is een complex en dynamisch vak. Leiderschap in het onderwijs is ook sterk aan verandering onderhevig: van vooral facilitair leider naar een onderwijskundig leider. Binnen de Scholengroep vinden jaarlijks managementgesprekken plaats waar de schoolleider bevroegd wordt op de school- en onderwijsontwikkeling. Bovendien kan er vanuit de schoolleider een hulp – of coachingsvraag gesteld worden. Daarnaast vindt er ongeveer zes keer per jaar een directieoverleg plaats, waarvan vier keer met een onderwijsinhoudelijk thema.

Leiderschap gaat over dienstbaarheid. Volgens Jim Collins ('Good to great', 2010) is een dienstbaar leider iemand die én bescheiden is én een duidelijke visie heeft. Dienstbaar zijn aan de mensen in de organisatie, aan het doel van de organisatie en aan de samenleving. Dus ook leiding geven, grenzen stellen en een proactieve, constructieve houding tonen.

Dick den Bakker noemt bij dienstbaar leiderschap in zijn 'Tien notities bij leiderschap' (Besturenraad, Voorburg) de eigenschappen dienstbaarheid, betrokkenheid, betrouwbaarheid en integriteit. Hij geeft ook het belang aan van kunnen luisteren naar anderen en inspirerend zijn. Laat zien waar je voor gaat, waar je trots op bent en wat je met jouw organisatie hebt bereikt. Dienstbaar leiderschap is zichtbaar in alle lagen van onze Scholengroep: College van Bestuur, schoolleiders, leraren en onderwijsondersteunend personeel. Binnen de dagelijkse communicatie zijn wij op zoek naar de ontmoeting met de ander. Binnen die communicatie hechten we waarde aan eigenaarschap. Wanneer we ons eigenaar voelen van iets komt er beweging in, omdat je betrokken bent en communiceert.

De schoolleider speelt een belangrijke rol in de onderwijskwaliteit van de school. Wij gaan uit van het 'Beroepsprofiel Schoolleiders Primair Onderwijs'. Dit beroepsprofiel bestaat uit vijf basiscompetenties die de basis vormen voor professionele ontwikkeling van onze directeuren: visie-gestuurd werken, in relatie staan met de omgeving, vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid, strategieën hanteren t.b.v. samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus en het hogere orde denken (www.nsaeffect.nl – de online competentievertaler voor schoolleiders).

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Al onze schoolleiders zijn per 2015 geregistreerd in het schoolleidersregister PO;
- Het Beroepsprofiel Schoolleiders PO is leidend binnen de gesprekscyclus.

3.5 Financiën en huisvesting

Financiën

Ons financieel beleid is vastgelegd in ons Financieel Beleidsplan. In dit plan zijn de financiële doelstellingen en strategie van Scholengroep Perspectief benoemd. Consequenties van de keuzes uit het Strategisch Beleidsplan krijgen een plaats in het meerjaren financieel beleid. Voor verdere financiële uitwerking verwijzen we naar het Financieel Beleidsplan en het meerjaren onderhoudsplan (MOP). Het College van Bestuur maakt een kaderstellende begroting. Iedere school moet uitkomen met de middelen die beschikbaar zijn.

Stimuleringsfonds Scholengroep Perspectief

Om scholen te stimuleren gericht in te zetten op duurzame en daadwerkelijke onderwijskundige verbeteringen stelt het College van Bestuur jaarlijks € 5.000,-- beschikbaar. Deze bijdrage dient te worden gezien als een éénmalige financiële stimulans om een gewenste onderwijskundige ontwikkeling of vernieuwing blijvend te kunnen realiseren. Elke school ressorterend onder Scholengroep Perspectief kan een uitgewerkt plan indienen om in aanmerking te komen voor het beschikbaar gestelde budget.

Wat willen we aan het eind van onze planperiode bereiken?

- Jaarlijks heeft minimaal één school gebruik gemaakt van middelen uit het Stimuleringsfonds en heeft een aantoonbare bijdrage aan de onderwijsontwikkeling geleverd.

Huisvesting

Alle scholen zijn passend gehuisvest. In 2015 komt CBS Het Gebint in Sellingen samen met Obs Op d'Esch in een nieuw gebouw.

Wat willen we aan het eind van onze planperiode bereiken?

- In 2018 zijn CBS Gabriel Dam en CBS De Ark in Stadskanaal gefuseerd tot één nieuwe school. Deze scholen worden samen met OBS De Hagenhof in één gebouw gehuisvest.

3.6 Identiteit

Voor wat betreft de Protestants Christelijke scholen hanteert de vereniging als uitgangspunt, inspiratiebron en oriëntatiepunt: De Bijbel als Gods Woord. Voor wat betreft de Algemeen Bijzondere scholen hanteert zij als uitgangspunt: de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen, in die zin dat de normen- en waardenoverdracht erop gericht is dat een leerling een levensbeschouwing kan opbouwen en van daaruit een eigen inbreng kan hebben, een en ander met respect voor de levens- en maatschappijbeschouwing van anderen. In ons aannamebeleid wordt rekening gehouden met deze grondslag.

Ons beleid is erop gericht dat we in elk dorp in ons dekkingsgebied een school overeind houden. In deze context willen we ook samenwerken met scholen met andere denominaties in de vorm van een samenwerkingschool.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- In die situaties wanneer er sprake is van de laatste school in een dorp werken we samen met andere scholen in een samenwerkingschool.

3.7 Ouders

De leerprestaties van leerlingen worden positief beïnvloed door een goede samenwerking tussen basisschool en ouders. In onze visie is ontmoeten een kernwaarde die we bij onze oudercontacten terugzien. In een open communicatie en dialoog tussen ouders, leraren en directie geven we de samenwerking gestalte. Een samenwerkingsovereenkomst tussen ouders en de school kan hieraan een bijdrage leveren. Ouders worden bij hun entree op een school geïnformeerd over vormen van ouderbetrokkenheid die op de school gangbaar zijn. In de contacten met ouders wordt het belang van het ontwikkelen van de competentie eigenaarschap van de kinderen benadrukt.

Een doelstelling van Scholengroep Perspectief is de betrokkenheid van ouders op de scholen te vergroten. Scholen maken zelf keuzes in de manier waarop ze dit uitwerken, dit kan bijv. met de inzet van Ouderbetrokkenheid 3.0, met bijdragen van een Speerpunt Ouderbetrokkenheid, Educatief partnerschap, oudercontract/ouderplan enz.

Leraren krijgen ondersteuning bij het verkrijgen van kennis, inzicht en vaardigheden om een goede samenwerkingsrelatie met ouders te creëren en te onderhouden.

Wat willen we bereiken aan het eind van onze planperiode?

- Alle scholen werken conform de geformuleerde visie op ouderbetrokkenheid;
- Op alle scholen is een vorm van ouderbetrokkenheid zichtbaar;
- We hebben onderzocht en besloten of we alle ouders toegang willen bieden tot het Ouderportaal.

Hoofdstuk 4: Uitwerking aandachtsgebieden

Aandachtsgebied	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang?
Onderwijs	Diversiteit in onderwijsaanbod: beleid Onderwijsconcepten	<p>We onderscheiden ons in de regio en laten zien dat we verschillende smaken in huis hebben;</p> <p>Er ontstaat expertise op specifiek gebied</p> <p>Binnen de Scholengroep kunnen we gebruik maken van de diverse expertises</p>	We versterken de daadkracht van de scholen.	Iedere school heeft een duidelijk onderwijsconcept	Directeuren	College van Bestuur
	Beleid 'signaleren en omgaan met meer- en hoogbegaafde leerlingen'	Duidelijk aanbod binnen de Scholengroep	Brede individuele ontplooiing van elk kind	Alle scholen werken volgens het beleid 'signaleren en omgaan met meer- en hoogbegaafde leerlingen'.	Werkgroep onderwijs/ Interne Begeleiders werkgroep	College van Bestuur
	Digitalisering lesmateriaal (passend bij het karakter van de verschillende scholen)	Er is behoefte aan een aanbod dat beantwoordt aan de eisen van de digitale samenleving.	Aanpassen aan de leerprocessen van de leerling	Scholen zijn ingericht voor de digitale wereld van het hedendaags onderwijs.	Werkgroep ICT	College van Bestuur

Aandachtsgebied	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang?
Passend Onderwijs	Passend onderwijs meer vorm en inhoud geven o.a. door: <ul style="list-style-type: none"> - Cluster 4 aanbod - Reboundvoorziening in samenwerking met Pro, Ubbo en Meidoorncollege - Specificatie SOP - Ontwikkelen van onderwijsarrangementen 	Zo thuisnabij mogelijk onderwijs verzorgen.	Geen thuiszitters	We bieden leerlingen zoveel mogelijk een passende plek	Steunpunt Stuurgroep	College van Bestuur
	Het werken op HGW wijze implementeren en borgen.	Versterken van de visie op 'kijken naar kinderen' en handelen volgens de 7 uitgangspunten van HGW-werken.	De kwaliteit van onderwijs en de begeleiding voor alle leerlingen is verbeterd.	Op alle scholen staan onderwijsbehoeften centraal. Kinderen ontplooiën zich naar hun mogelijkheden en talenten.	Interne Begeleiders netwerk	College van Bestuur
	Vergroten van de kennis van alle teamleden van sociaal-emotionele ontwikkeling door aanbod scholing.	Versterken sociaal-emotionele vaardigheden zodat de leerlingen op passende wijze worden gevolgd en ondersteund.	Stabiele sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.	Dit is zichtbaar in de dagelijkse omgang met de leerlingen en middels meetinstrumenten.	Interne Begeleiders netwerk / Directeuren	College van Bestuur

Aandachtsgebied	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang?
Kwaliteitszorg	Kwaliteitsmetingen, zelfevaluaties uitvoeren: <ul style="list-style-type: none"> - Trendanalyses op bestuurlijk niveau, schoolniveau en groepsniveau - Volgen van individuele leerling-resultaten - Kwaliteitskaarten Integraal - Tevredenheidsonderzoeken ouders, leerlingen en personeel 	Versterken kwaliteitszorg	Duurzame onderwijsverbetering	De kwaliteitszorg binnen Perspectief is op orde. De kwaliteitszorgcyclus (PDCA) wordt op alle niveaus gevolgd, geanalyseerd en besproken. Op alle niveaus worden ontwikkelingsgerichte dialogen gevoerd.	Wergroep onderwijs/ Directeuren	College van Bestuur
	Meetbare doelstellingen formuleren op schoolniveau, groepsniveau en leerlingniveau op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> - Taal/lezen, rekenen - Specifieke onderwijsconcepten 	Versterken van de kwaliteit van het onderwijs	Bereiken van optimale resultaten	Alle scholen voldoen aan de minimum inspectienormen. Alle scholen werken resultaatgericht vanuit geformuleerde doelstellingen	Wergroep onderwijs/ Directeuren	College van Bestuur
	Gestandaardiseerd meetinstrument invoeren, incl. een anti-pestprotocol	Met een instrument kunnen we beter monitoren of kinderen en personeel zich veilig voelen.	We bieden kinderen en personeel een veilige leer- en werkomgeving.	Alle scholen kunnen aantonen dat leerlingen en personeel zich veilig voelen	Wergroep onderwijs/ Directeuren	College van Bestuur
	Invoeren Veiligheidsbeleidsplan op bestuurs- en schoolniveau.	Verplicht document	We bieden kinderen en personeel een veilige leer- en werkomgeving.	Scholen hebben een school specifiek veiligheidsbeleid vastgelegd n.a.v. het "veiligheidsbeleidsplan Perspectief"	College van Bestuur/ Directeuren	College van Bestuur

Aandachtsgebied	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang?
Personeel	Professionele cultuur <ul style="list-style-type: none"> - Reflectiegesprekken op alle niveaus binnen de Scholengroep - Interne audits - Collegiale consulatie onder leraren - netwerkbijeenkomsten 	Meer gezamenlijke verantwoordelijkheid; Meer vorm geven aan "leren van en met elkaar"	Ontwikkelen van een professionele organisatie. Delen van en met elkaar.	Er is binnen de Scholengroep een duidelijk zichtbare professionele cultuur.	College van Bestuur Directeuren Leraren	College van Bestuur
	Invoeren vaardigheidsinstrument (opnemen in gesprekscyclus).	Biedt ontwikkelkansen voor leraren en brengt didactische en pedagogische vaardigheden van alle leraren in beeld.	De kwaliteit van lesgeven is inzichtelijk en ontwikkelbaar.	Er is en vaardigheidsinstrument dat cyclisch op alle scholen wordt afgenomen. Het instrument levert een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van de leraren.	Directeuren	College van Bestuur
	Alle scholen nemen de schoolontwikkeling op in de schoolgids.	Verantwoording van en transparantie in de professionele ontwikkeling van de school.	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	De schoolontwikkeling is beschreven in de schoolgidsen.	Directeuren	College van Bestuur
	Leraren zijn ingeschreven in het Lerarenregister	Vaardigheden leraren versterken	Versterken van het kwaliteitsbeleid van de school	In 2017 zijn alle leraren van Onderwijsgroep Perspectief in het Lerarenregister ingeschreven.	Directeuren	College van Bestuur
	Schoolleiders zijn ingeschreven in schoolleidersregister	Vaardigheden schoolleider versterken	Versterken van het kwaliteitsbeeld van de school	In 2015 zijn de directeuren van Onderwijsgroep Perspectief ingeschreven in het schoolleidersregister.	Directeuren	College van Bestuur

Personeel - vervolg	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt aan het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang ?
	Versterken van de differentiatievaardigheden (afstemmen van instructie, verwerking, onderwijstijd, volgen en analyseren van de voortgang van de leerlingen en bieden van planmatige zorg) van de leraren.	Meer aanpassen van onderwijs aan de verschillen tussen de leerlingen.	Versterken van de onderwijskwaliteit	De afname van een vaardigheidsmeter maakt de excellente differentiatievaardigheden van alle leraren inzichtelijk.	Directeuren	College van Bestuur
	Het beroepsprofiel Schoolleiders PO is leidend binnen de gesprekscyclus	Het beroepsprofiel is gewijzigd, aanpassing is noodzakelijk.	Werken vanuit het nieuwe competentieprofiel	Het beroepsprofiel wordt binnen de gesprekscyclus ingezet.	College van Bestuur/ Directeuren	College van Bestuur
	Onderzoek van vrijwillige naar verplichte mobiliteit	Ontwikkeling van leraren en directeuren	Professionalisering leraren en directeuren	We hebben vastgesteld en vastgelegd binnen welke periode mobiliteit gewenst is.	Werkgroep personeel/ College van Bestuur	College van Bestuur
	Aanbod scholing tot wo-bachelor of hbo-/universitaire master	Kansen bieden aan leraren en versterken van de onderwijskwaliteit op de scholen.	Ontwikkelmogelijkheden voor leraren en versterken van de kwaliteit van ons onderwijs.	In 2020 heeft 15% van onze leraren een wo-bachelor of een hbo-/universitaire master afgerond.	Directeuren	College van Bestuur
	Inzet expertise/kwaliteiten van personeel	Versterken vaardigheden op gebied van bijv. - differentiatie - hoogbegaafdheid - onderzoek - techniek - 21st century skills	Breed aanbod Professionele leraren	In de jaarlijkse schooljaarverslagen is (na)scholing beschreven. Leraren verwerken hun scholing in hun portfolio.	Werkgroep personeel/ Directeuren / Leraren	College van Bestuur

Aandachtsgebied	Keuzes en activiteiten	Belangrijkste redenen keuze en acties	Wat moet door keuze of activiteit worden bereikt?	Hoe wordt het eind van de planperiode duidelijk of dit daadwerkelijk is bereikt of dat iets is afgerond?	Wie voert keuze en acties uit?	Wie ziet toe op voortgang?
-----------------	------------------------	---------------------------------------	---	--	--------------------------------	----------------------------

Financiën en huisvesting	Begroting inrichten op schoolspecifieke keuzes binnen de beleidskaders van de organisatie.	Wens om ruimte te hebben voor schoolspecifieke keuzes.	Duurzame schoolontwikkeling	Zichtbaar in begroting	Werkgroep financiën/ Financieel controller	College van Bestuur
	Meerjarenbegroting 2015-2019	Gewenst beleid vertalen in planmatig en haalbaar beleid.	Samenhang, planmatigheid, financieel gezond zijn.	Vastgesteld door College van Bestuur en GMR	Werkgroep financiën/ Financieel controller	College van Bestuur
	Gebruik maken van het Stimuleringsfonds.	Stimulans bieden aan de realisatie van onderwijsvernieuwing.	Onderwijsvernieuwing	Scholen hebben gebruik gemaakt van stimuleringsgelden.	College van Bestuur/ Directeuren	College van Bestuur
Identiteit	Herijking op identiteit	-fusie met Baldakijn - demografische ontwikkelingen en wettelijke kaders	Bewaken van christelijke en algemeen bijzondere identiteit.	Er is een heldere visie vastgelegd, die als richtlijn dient binnen de Scholengroep.	Directeuren en teams	College van Bestuur
	Visie op samenwerkingsscholen vaststellen.	Behoefte aan duidelijke lijn (visie) binnen de Scholengroep.	Er is een duidelijk standpunt dat als leidraad dient bij voorkomende situaties.	De visie is ontwikkeld, vastgelegd en is leidend bij besluiten.	College van Bestuur/ Directeuren	College van Bestuur
Ouderbetrokkenheid	Vastleggen van een visie op ouderbetrokkenheid in een beleid op schoolspecifieke wijze.	Vergroten van de samenwerking met ouders.	Positieve beïnvloeding van de leerprestaties van de leerlingen.	Er is op alle scholen een visie vastgelegd; Er is een open communicatie en dialoog tussen ouders, leraren en directie.	Directeuren	College van Bestuur
	Invoeren van een Ouderportaal	Vergroten van de ouderbetrokkenheid.	Bevorderen van de communicatie tussen school en ouders.	Alle ouders hebben de beschikking over een Ouderportaal.	College van Bestuur/ Directeuren	College van Bestuur

Bijlage Bestuursakkoord

In juli 2014 is een bestuursakkoord gesloten tussen OC&W en de PO-raad. De kern van gemaakte afspraken zetten we hier neer:

- 1) Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs. Hierbij gaat het om herkennen en omgaan met talenten, verrijking van het onderwijsaanbod (passend onderwijs), digitalisering en brede vorming.
- 2) Duurzame onderwijsverbetering. Besturen en scholen werken met een planmatige cyclus van kwaliteitszorg (voldoen aan minimale doelen voor kwaliteit). Ook de afgesproken code "goed bestuur" dient nageleefd te worden.
- 3) Professionalisering van leraren en schoolleiders. Kern is het versterken van didactische en ondersteunende vaardigheden van het handelen van leerkrachten (van startbekwaam, via basisbekwaam naar vakbekwaam) en het vergroten van de competenties van schoolleiders.
- 4) Doorgaande ontwikkelijnen. Speciale aandacht wordt gevraagd voor het leggen van verbanden tussen school en omgeving; samenwerking binnen kindcentra, uitbreiden van het bewegingsonderwijs en het verder optimaliseren van de doorgaande lijn tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

