

# Schoolplan SBO De Wegwijzer



**2019-2023**

**Zakelijke gegevens:****School**

SBO de Wegwijzer  
Hobbemastraat 4  
3241Ad Middelharnis  
Tel 0187 483767  
e-mail: [directie@sbodewegwijzer.nl](mailto:directie@sbodewegwijzer.nl)  
website: [www.sbodewegwijzer.nl](http://www.sbodewegwijzer.nl)

**Bevoegd gezag**

Ver. voor Christelijk Speciaal Onderwijs op G.O.  
p/a Postbus 150  
3240 AD Middelharnis

**Administratie**

Brinnummer 02CO  
Bevoegd gezag 30837

## Vaststelling

Te : Middelharnis  
Op :  
Periode : 1-8-2019 t/m 1-8-2023

Het bevoegd gezag	De directie	De medezeggenschapsraad
Dhr. P. Robijn (vz.)	Dhr. A.J. Klooster (dir.)	Mevr. J. Ruijgers (vz.)

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding	pag. 4
2. Schoolbeschrijving	pag. 5
3. Strategisch bestuursbeleid	pag. 6
4. Doelen en uitgangspunten van onze school	pag. 6
5. Leiderschap	pag. 13
6. School en omgeving	pag. 14
7. Schoolorganisatie	pag. 14
8. Voortgang	pag. 16
Bijlage 1 matrix	pag. 17

## 1. Inleiding

Dit is het schoolplan van de speciale basisschool "De Wegwijzer" in Middelharnis. Hierin kunt u de beschrijving van ons huidige en toekomstige beleid op onze school vinden. Alle beleidsaspecten komen op hoofdlijnen en dus kort aan bod. De uitwerking hiervan hopen we in diverse jaarplannen aan te geven.

Dit schoolplan is opgesteld in overleg en in samenwerking met het team. De MR en het bestuur hebben het concept besproken en hun vragen en opmerkingen zijn meegenomen in het plan dat hier voor u ligt.

Het doel van dit schoolplan is voor ons:

- Eenduidigheid aanbrenge(n)/verkrijgen binnen het team doordat wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie, die richtinggevend is voor het onderwijsbeleid en één die met en door het team is opgesteld, waardoor iedereen achter deze visie staat.
- Duidelijkheid creëren voor de komende jaren met betrekking tot de zaken die aangepakt zullen gaan worden en de zaken die verdere aandacht zullen gaan krijgen.
- Richting geven aan het verder uitwerken van een voor "De Wegwijzer" goede kwaliteit, zodat deze op onze school steeds wordt geanalyseerd en op basis van de analyseresultaten zal worden verbeterd.
- Onze school een lerende school te laten zijn, die het beleid genoemd in het schoolplan ook durft aan te passen en verder ontwikkelt, in een proces van leren van elkaar. Hierbij zal de visie richtinggevend zijn.

Dit schoolplan is geldig voor een periode van vier jaar. De ouders zullen van de inhoud op de hoogte gebracht worden via de website. Ieder jaar kunnen de ouders van de kinderen het nieuwe jaarplan op de site downloaden en als zij naar aanleiding van dit plan, waarin een opzet van het komende jaar staat verwerkt, aangeven dat zij meer informatie willen ontvangen, dan kunnen zij met ons in gesprek gaan hierover.

In dit plan kan het voorkomen dat er wordt verwezen naar andere schooldocumenten. Deze documenten zijn op school aanwezig en ook worden deze documenten op de server vastgelegd. Hierin kunnen ook de ouders inzicht verkrijgen.

Dit plan is tot stand gekomen mede door gebruik te maken van het vorige schoolplan, interne audits, het schoolontwikkelingsprofiel en het ondersteuningsplan.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van Management rapportages (MARAPS).

Wij hopen onder de zegen van onze goede God de uitwerking van dit plan gestalte te kunnen geven.

Team "De Wegwijzer"

## 2. Schoolbeschrijving

### 2.1 Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van "De Wegwijzer" is de "Vereniging voor Christelijk Speciaal Onderwijs" op Goeree-Overflakkee. Deze vereniging heeft één school dat onder haar bestuur valt. De leden van deze school zijn de protestants christelijke kerken en scholen op Goeree-Overflakkee, welke ook deze school hebben gesticht in 1950. De leden worden minstens eenmaal per jaar uitgenodigd voor een algemene ledenvergadering.

Hoe lang de school nog alleen onder dit schoolbestuur zal kunnen vallen is ook een vraag die de komende tijd centraal zal staan in besprekingen. Verdere samenwerking met andere scholen is van groot belang om zo risico's af te dekken en het beleidsvoerend vermogen te kunnen vergroten. Met name a.g.v. de wet op het passend onderwijs zullen verdere aansluitingen en /of samenwerkingsvormen worden gezocht met andere p.c. scholen in de regio. Overleg over deze aansluiting is op het moment van schrijven reeds gaande en gericht op het tot stand brengen van een nieuw onderwijscentrum met het oog op die leerlingen die nu geen adequate schoolopvang op het eiland genieten.

### 2.2 Leerlingen

Bij de start van schooljaar 2018 – 2019 waren er 78 leerlingen die de school bezochten. Tussentijds stromen er ook leerlingen in, maar wel op daarvoor vastgestelde momenten, namelijk na de zomervakantie, herfstvakantie, kerstvakantie, voorjaarsvakantie en eventueel nog na de meivakantie binnen 6 weken afgifte van de TLV.

Als er leerlingen worden aangemeld voor crisisopvang, zal per situatie worden bekeken of de school deze leerling die opvang op dat moment kan bieden.

De leerlingen worden verdeeld over de groepen A t/m F. Alle leerlingen gaan 5 dagen in de week naar school, alleen in de jongste groep A hebben de leerlingen 1 maal in de twee weken een vrije vrijdag en voor groep B geldt een aantal van 6 vrije vrijdagen.

#### 2.2.1 Leerlingenpopulatie

"Iedereen is uniek, iedereen is anders". Zo willen wij als team naar de kinderen kijken. Wij pretenderen geen volledigheid te bieden, maar we willen kijken naar het kind als een waardevol schepsel van God, een waardevol mens.

De leerlingen op onze school hebben duidelijk hun mogelijkheden en hun belemmeringen. In het werken met onze kinderen willen wij uitgaan van de mogelijkheden die zij wel hebben en de taken die zij uit kunnen voeren. Helpen met datgene wat ze niet kunnen en tevens niet teveel aandacht hierop vestigen, zodat het zelfbeeld kan groeien. Dit is tevens in onze visie te zien:

***"Ieder uniek kind willen accepteren en begeleiden, zodat specifiek gekregen talenten kunnen groeien en bloeien in Gods licht".***

#### 2.2.2 Toelating op SBO

De toelating is door het SWV geregeld via het afgeven van een toelaatbaarheids-verklaring (TLV). Wij werken die procedure hier niet verder uit en verwijzen naar het ondersteuningsplan van het SWV.

#### 2.2.3 Plaatsing leerling met onderwijszorgarrangement

De school is qua organisatie, structuur, leerlingbegeleiding en klassenmanagement, met behulp van ambulante begeleiding passend onderwijs, veelal voldoende uitgerust om leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften (al of niet met een onderwijszorgarrangement toegekend door de toelatingscommissie van het samenwerkingsverband (TLC) en / of het jeugdondersteuningsteam (TJG) adequaat te begeleiden.

Er is binnen het team dan ook een positieve grondhouding met betrekking tot de opvang en begeleiding van leerlingen met een zorgarrangement, mits adequaat gefinancierd.

#### 2.2.4 Voorwaarden

Het is evident dat het team van de Wegwijzer op alle specialismen kan uitblinken. Het team streeft ernaar om in het verlengde van de missie van het samenwerkingsverband zoveel als mogelijk is : "geen kind het eiland af te laten gaan" naar een andere

buiteneilandelijke school, haar medewerking te geven. Er zullen echter ook kinderen zijn die niet binnen de opvangcapaciteit van onze school zullen passen. Dat vinden wij geen schande maar accepteren dit als een professioneel gegeven. We streven ernaar om op dit punt onze expertise verder uit te bouwen in samenwerking met de andere P.C scholen, teneinde de opvangcapaciteit te vergroten.

Hier ligt voor management en team een forse uitdaging onder de paraplu van passend onderwijs.

De school gaat ervan uit dat het samenwerkingsverband haar dan ook in voldoende mate faciliteert om een organisatie te blijven of te worden, met voldoende schaalgrootte en vakmanschap.

Naast leerling bedragen zal het SWV onze school voldoende dienen te faciliteren op het gebied van extra zorg (de arrangementen) zodat de school niet alleen zelf ondersteuning kan bieden, maar ook voldoende geld heeft om expertise bij externe deskundigen te kunnen inkopen. Ook tijdelijke plaatsingen w.o. crisisplaatsingen dienen in voldoende mate financieel te worden ondersteund.

Alleen dan kan "de Wegwijzer" een belangrijk aandeel hebben in het realiseren van de missie van het SWV: "geen kind het eiland af"

### **3. Strategisch bestuursbeleid**

**Hier wordt op het moment aan gewerkt door het bestuur en zal later separaat worden aangeboden.**

### **4. Doelen en uitgangspunten van onze school**

#### **4.1 Inleiding**

Wij willen in ons onderwijs samen met de kinderen de school vormgeven, waarbij wij, als team, luisteren naar en open staan voor de kinderen. Hierbij wordt de kinderen vertrouwen 'gegeven' en vanuit dat vertrouwen zullen zij ook benaderd worden.

#### **4.2 Missie**

**"Kinderen met speciale ondersteuningsbehoeften accepteren en begeleiden, zodat specifiek gekregen talenten kunnen groeien en bloeien in Gods Licht".**

Onze maatschappelijke opdracht is niet anders dan die van andere scholen, wél hebben we een specifieke doelgroep. Voor deze specifieke doelgroep hebben wij specifieke expertise in huis. Wij bereiden kinderen en jongeren met een specifieke onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag- en/of leren voor op een volwaardige deelname aan onze samenleving. Het gaat om kinderen en jongeren die een 'extra steun in de rug' nodig hebben om hun talenten optimaal te kunnen ontplooiën. Dat doen we door bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren, gericht op:

- Persoonlijke ontwikkeling;
- Het verkrijgen van een vervolgopleiding;
- Optimaal kunnen functioneren in de samenleving (socialisatie).

We bieden onze leerlingen daartoe een (zo veel mogelijk) passend, ontwikkelingsgericht, opbrengst-gericht en toekomstgericht onderwijsprogramma. Dat doen we in een leeromgeving die de ontwikkelingsmogelijkheden stimuleert en die leerlingen tot hun recht laat komen. Wij werken daarbij samen met de leerlingen zelf, met hun ouders en met onze netwerkpartners.

#### **4.3 Visie**

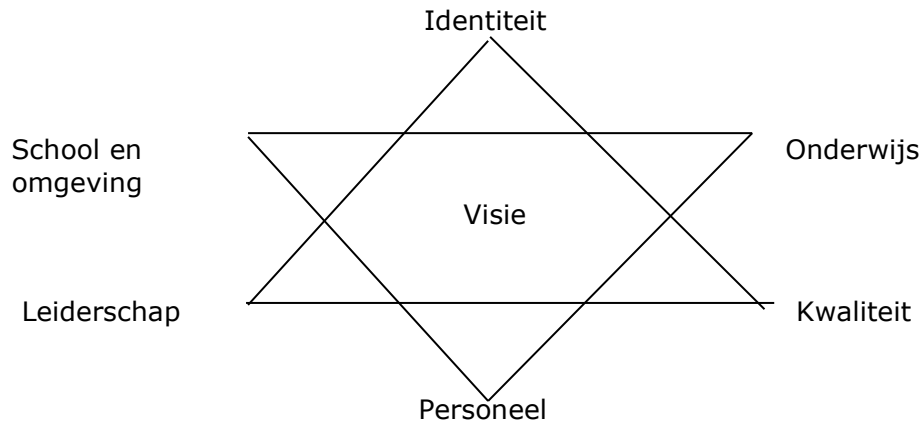
In dit hoofdstuk willen wij tevens onze visie weergeven, waarbij voor ons geldt: "De visie is de ster, de strategie de weg naar de ster toe."

De opvatting dat de strategie een plan is voor de komende vier jaar, als het ware een uitgezette route, is voor ons niet van toepassing. In deze veranderlijke tijden krijgt strategie veel meer het karakter van al doende leren: het trekkersmodel:

“Houdt de ster in het oog en zoek al trekkende je weg gericht op ervaringen, op fasen en momenten die meer of minder zinvol kunnen zijn”.

### **“Ieder kind binnen onze school helpen met ontwikkelen / leren”**

Hetgeen hierboven wordt genoemd, heeft voor ons een aantal belangrijke kernpunten in zich. Deze hebben we verbeeld in een ster, waarbij onze visie het hart van de ster vormt.



#### **4.4 De zes koersdomeinen vanuit de ster zijn:**

1. Identiteit
2. Onderwijs
3. Kwaliteit
4. Personeel
5. Leiderschap
6. School en omgeving

##### **4.4.1 Identiteit**

- De identiteit van de Wegwijzer, als protestants christelijk speciaal basisonderwijs, is gefundeerd op de Bijbel als het onfeilbaar Woord van God en de daarop gegronde Drie Formulieren van Enigheid.
- Voor ons onderwijs en personeel is de Bijbel, als het gezaghebbende Woord van God aan de mensen, leidend voor onderwijs en handelen.
- Ons onderwijs gaat uit van de gaven en mogelijkheden die God aan de mensen geeft en laat deze gaven en mogelijkheden tot ontwikkeling komen.
- Ons onderwijs geeft leerlingen zicht op dat God een bedoeling met hun leven heeft en hun leven leidt.
- Ons christelijk onderwijs is zichtbaar in bidden, danken, gehanteerde lesstof, naasten dienen, manier van werken en voorleven.
- Deze paragraaf is voor ons een onveranderlijk gegeven

#### **4.4.2 Onderwijs**

- Ons onderwijs appelleert aan christelijk gedrag als leidraad en houvast in de pluriforme en snel veranderende samenleving. Hierbij dienen de leerlingen een attitude te ontwikkelen, die gericht is op openheid en samenwerking, zonder daarbij de eigen christelijke principes los te laten.
- Onderwijs en opvoeding horen bij elkaar.
- Ons onderwijs doet recht aan ieders talenten en ambities, elke toegelaten leerling krijgt les en wordt begeleid op passend niveau. Voor potentiële PRO leerlingen is er aandacht voor praktijkleren.
- De resultaten van het onderwijs worden op alle afgesproken gebieden door de leerkracht systematisch in een digitale omgeving vastgelegd.
- Ons onderwijs is uitnodigend, uitdagend, proces- en doelgericht.
- Ons onderwijs wordt vanuit de HGW-principes doelgericht en planmatig uitgevoerd
- Ons onderwijs vergroot kennis en (sociale)vaardigheden en biedt voorlichting op het gebied van seksuele vorming.
- Ons onderwijs stimuleert samenwerking, zelfstandigheid, reflectie en keuzes maken.
- Kennis over het onderwijs, leren en begeleiden, heeft de voortdurende aandacht van alle teamleden.
- Ons onderwijs voldoet aan de intern en extern gestelde kwaliteitseisen (onder andere op de kerndoelen afgestemde moderne methodes).
- Ons onderwijs maakt verantwoord mediawijs.
- Ons onderwijs is niet vrijblijvend. Het schept verplichtingen voor ouders, leerlingen en school.
- Ons onderwijs wordt verzorgd in een veilige, ondersteunende maar ook stimulerende omgeving

#### **4.4.3 Kwaliteit (sbeleid)**

- Het schoolplan, het jaarplan en de afsprakenmap zijn leidend voor de initiëring, uitvoering en evaluatie van beleid.
- De Wegwijzer voldoet aan het toezichtkader, zoals gesteld door de Inspectie voor het Onderwijs.
- De Wegwijzer voldoet aan de door haar zelf gestelde eisen van kwaliteit binnen de gebieden: personeel, onderwijs, identiteit, financiën en omgeving.
- Kwaliteitszorg is cyclisch en transparant en niet noodzakelijk verbonden aan een systeem. De kracht ligt in het team denken en zelfevaluatie via WMK managementsysteem

##### **4.4.3.1 Achtergronden**

Wij zijn ons ervan bewust dat het hanteren van een systeem (WMK) het geheel van kwaliteit binnen de school fragmenteert.

Alle veranderpunten worden beschreven in het jaarplan hierin zijn ook de punten uit WMK/Integraal meegenomen. Uiteindelijk zullen de verbeteringen worden vastgelegd in de afsprakenmap.

Het bestuur bewaakt mede de kwaliteit van de school en bepaalt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn door middel van de periodieke marap-rapportages, waarvan o.a. opbrengsten, resultaten van audits, zelfevaluaties en tevredenheidsonderzoeken onderdeel uit maken.



#### 4.4.3.2 Voorwaarden

Als school hebben wij als primaire opdracht het verzorgen van onderwijs aan onze leerlingen (het primaire proces). De bedrijfsvoering (personeelsbeleid, kwaliteitszorg, financiën, huisvesting, ICT- beleid, onderwijsbeleid) heeft als doel dit primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteit en kwaliteitszorg betreffen zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen.

'Kwaliteit' is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om met elkaar afspraken te maken over wat wij goede kwaliteit vinden, zodat kwaliteit zo goed als mogelijk 'gemeten' kan worden.

Bij het werken aan de kwaliteit op onze school vinden we de volgende componenten van belang:

- Wat voor school willen wij zijn?
- Wat voor onderwijs en begeleiding staat ons voor ogen? In dit schoolplan hebben wij in de missie en visie voor de komende vier jaar vastgelegd wat voor school wij willen zijn.
- Wat vragen onze klanten (ouders / SWV) aan kwaliteit?
- Hoe kunnen wij de leerling, de ouders, het werkveld, de overheid het best van dienst zijn?
- Welke eisen stellen wij aan onze bedrijfsvoering?
- Hoe effectief en efficiënt werken wij aan het realiseren van onze doelstellingen?

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

1. Doet de school de goede dingen?
2. Doet de school de dingen goed?
3. Hoe weten we dat als school?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we als school met die kennis en informatie?

Goede kwaliteitszorg voldoet aan een aantal voorwaarden:

- Centraal in de kwaliteitszorg staat het primaire proces.
- De kwaliteitszorg richt zich op diverse beleidsterreinen en de samenhang daartussen. Kwaliteitszorg is met andere woorden integraal.
- De kwaliteitszorg is systematisch en cyclisch.
- Een belangrijk onderdeel van kwaliteitszorg is de communicatie over de zelfevaluatie. Een zelfevaluatie kan betrekking hebben op het geheel of op deelgebieden. Het uitvoeren van een zelfevaluatie is niet hetzelfde als kwaliteitszorg. Zelfevaluatie is een onderdeel van kwaliteitszorg en levert antwoord op de vraag: doet de school de dingen goed en hoe weet de school dat? Het bestuur speelt hierin een meedenkende en controlerende rol.
- Het is goed wanneer de zelfevaluatie bekeken en beoordeeld wordt door personen van buiten de school. Die externe oordelen kunnen worden gegeven door deskundigen en/of 'critical friends'. Visitaties en (externe) audits zijn daarbij mogelijke aanpakken.
- Zelfevaluatie staat niet op zichzelf. De voortgangscommunicatie is hierbij een belangrijk aandachtspunt. Het gaat steeds om de vraag wat de school doet met de kennis en informatie die is opgedaan uit de zelfevaluatie. Kwaliteitszorg en zelfevaluatie (als onderdeel ervan) is pas compleet als we de resultaten uit de zelfevaluatie gebruiken bij het uitwerken van een veranderaanpak/ de meerjarenplanning.
- Kwaliteitszorg en zelfevaluatie dienen altijd en zichtbaar verbonden te zijn met de planningscyclus van de school: de missie/ visie, het schoolplan, de schoolgids, het jaarplan.

### 4.4.3.3 Indicatoren voor onze kwaliteit

1. De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan
2. De schoolleiding draagt zorg voor een professionele schoolcultuur waarbij medewerkers zich voortdurend ontwikkelen.
3. Het kwaliteitsdenken is geïntegreerd binnen de school.
4. De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.
5. De school hanteert een onderwijsconcept dat aansluit bij haar leerlingenpopulatie.
6. Er is sprake van een integraal systeem van kwaliteitszorg.
7. Er is sprake van een intern toezicht gericht op aansturing, monitoring en borging.
8. De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.
9. De school evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten.
10. De school evalueert structureel het leren en onderwijzen en de leerlingenzorg.
11. De school borgt de kwaliteit van het leren, onderwijzen en leerlingenzorg.
12. De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.

### Concrete uitwerking

#### Doel:

- a. de school evalueert periodiek/jaarlijks de resultaten van de leerlingen
- b. de school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces
- c. de school meet tweejaarlijks de tevredenheid van ouders en leerlingen
- d. de school meet tweejaarlijks de tevredenheid van het personeel
- e. de school evalueert jaarlijks de veiligheid onder de leerlingen

#### Wat is het concrete resultaat:

- a. de resultaten op schoolniveau zijn inzichtelijk gemaakt, zodat passende interventies gepleegd kunnen worden
- b. het onderwijsleerproces wordt met behulp van WMK-Integraal door middel van de schoolzelfevaluatie gemeten en geanalyseerd, hieruit worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd.
- c. de tevredenheid van ouders en leerlingen wordt in beeld gebracht en waar nodig worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd.
- d. de tevredenheid van het personeel wordt in beeld gebracht en waar nodig worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd.

### 4.4.3.4 Vierjarencyclus

In de vierjarencyclus onderscheiden wij de volgende stappen:

#### 1. Opnieuw vaststellen van de missie en visie.

Tijdens enkele studiemomenten hebben we als team ingrediënten verzameld om de visie en de missie van de school te verwoorden. In die visie (zie hoofdstuk 1) zijn de wensen en behoeften van teamleden/bestuur en ouders verwerkt.

#### 2. Strategisch beleid bepalen.

Het strategische beleid leidt tot een meerjarenplanning als onderdeel van het schoolplan voor de komende 4 jaar. In een teamvergadering wordt het meerjarenplan, onderdeel van het schoolplan, vastgesteld. (zie matrix)

Het bestuur stelt het strategisch beleid en het meerjarenplan vast. De MR heeft instemmingsrecht.

#### 3. Vaststellen van het nieuwe schoolplan.

Hierboven is beschreven welke instrumenten er worden gebruikt om het nieuwe schoolplan vorm te geven. Het schoolplan wordt vastgesteld in een teamvergadering.

#### 4. Uitvoering van het meerjarenplan.

Met het meerjarenplan verbetert de school systematisch het onderwijs. Op grond van het meerjarenplan volgt een jaarlijkse cyclus.

In de jaarlijkse cyclus onderscheiden wij de volgende stappen:

De directie stelt met het team ieder jaar een jaarplan op, op basis van het meerjarenplan en de evaluatie van het voorgaande jaarplan.

#### 4.4.3.5 Toets en observatieoverzicht als onderdeel van het evalueren van de resultaten.

We hanteren de verschillende toetsen zoals hieronder weergegeven:

Groep	A	B	C	D	E	F
Taal	TVK Leerlijnen Schatkist		MT TAALVERHAAL	MT TAALVERHAAL	MT TAALVERHAAL	MT TAALVERHAAL
(Begrijpend) Lezen		DMT AVI ILO CITO BL SL Cito Begr. Luisteren	DMT AVI ILO CITO BL SL	DMT AVI ILO CITO BL SL	DMT AVI ILO CITO BL SL	DMT AVI ILO CITO BL SL
Spelling		CITO SP SL PI MT TOM	CITO SP SL PI MT TOM	CITO SP SL PI MT TOM	CITO SP SL PI MT TOM	CITO SP SL PI MT TOM
Engels				MT Real English	Anglia MT Real English	Anglia MT Real English
Woordenschat	Leerlijnen Schatkist	WBQ MT taalverh.	WBQ MT taalverh.	WBQ MT taalverh.	WBQ MT taalverh.	WBQ MT taalverh.
Rekenen	RVK Leerlijnen Schatkist	CITO RW SL MT W&R	CITO RW SL MT W&R	CITO RW SL MT W&R	CITO RW SL MT W&R	CITO RW SL MT W&R
SEO	ZIEN SEO leerlijnen	ZIEN SEO leerlijnen Sociogram	ZIEN SEO leerlijnen Sociogram	ZIEN SEO leerlijnen Sociogram	ZIEN SEO leerlijnen Sociogram	ZIEN SEO leerlijnen Sociogram
WO			MT	MT	MT	MT

Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO - wereldoriëntatie

#### 4.4.3.6 De inhoud van ons onderwijs qua methoden en methodieken

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Lesmethode sportteam GO	
Nederlandse taal	Taalverhaal.nu Taal op Maat spelling Nieuwsbegrip Veilig leren lezen Leeslijn Schatkist Spreekbeeld Snappers Fonemisch bewustzijn (CPS)	ABCDE als aanvulling op nieuwsbegrip Connect-lezen Ralfi-lezen Bouw Zelfstandig spellen Spelling in de Lift Spellingsprint
Rekenen en wiskunde	Wis en Reken Werkmap gecijferd bewustzijn Sprongen vooruit Schatkist	Lijn redzaamheidsrekenen Passende perspectieven Lijn ZML Wizwijs in groepen A en B Maatwerk

Engelse taal	Real English	
Aardrijkskunde,	Blauwe planeet	
Geschiedenis	Bij de tijd Anne-Frank krant	Hanteren canon
De natuur. waaronder biologie/techniek	Wondering the world Techniektorens	
Maatschappelijke verhou- dingen, waaronder staatsinrichting	Geschiedenis Lespakket Prinsjesdag Actualiteit; verkiezingen	
Geestelijke stromingen Godsdienst	Hoor het Woord Timotheüs	
Expressie-activiteiten, waaronder muziek	Muziek moet je doen Uit de kunst Moet je doen	Muziek carrousel
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer  Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Zippy (A/B) Stippe stappen (C) Goed gedaan (alle gr) Wijzer door het verkeer Schatkist in (A)	Energizers Zo gaan Sarah en Jerom met elkaar om Tom & Sarah Blauwe boek Doos vol gevoelens Spelend problemen oplossen Communicatie koffer
Bevordering van gezond gedrag	Biologiemethode Wonderlijk gemaakt Ik eet het beter Nationaal schoolontbijt	
Bevordering actief burger- schap en sociale integratie, overdragen kennis over/ kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Geschiedenis en aardrijkskunde methode Actualiteit Nieuwsbegrip	

#### 4.4.4 Personeel (sbeleid)

Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel dat bijdraagt aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid.

- Iedereen werkt vanuit een christelijke mensvisie. Deze visie past binnen de kaders van het bestuursbeleid.
- Iedereen op school weet wat hij doet en wat de verwachtingen zijn, maar bovenal waarom hij iets doet.
- Iedereen leert, wil zelf leren (zie persoonlijke gesprekken) en de ander iets leren.
- Iedereen neemt zijn verantwoordelijkheid in het tonen, delen en ontwikkelen van zijn talenten.
- Iedereen heeft plezier in zijn werk, is gedreven, gemotiveerd en weet zich een ambassadeur van De Wegwijzer.
- Iedereen is op tijd.
- Iedereen is op de hoogte van de schoolzaken.

- Iedereen geeft het goede voorbeeld.
- Iedereen voelt zich veilig, herkend en gekend op school.

#### **4.4.4.1 Bestuursbeleid**

Voor het functioneren van de Vereniging voor Christelijk Speciaal Onderwijs op Goeree-Overflakkee zijn de grondslag en doelstelling, zoals verwoord in de statuten, bepalend. Personeel is het belangrijkste middel om de doelstellingen te realiseren. Daarom zullen bestuur en directie de landelijke ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid volgen en haar beleid hierop afstemmen. Tevens zal als gevolg van reallocatie van middelen vanuit het SWV passend onderwijs standpunten worden ingenomen omtrent mogelijke veranderingen in de omvang van het personeelsbestand.

De uitwerking is te vinden in de map procedures en protocollen. Een gedeelte is gemandateerd aan de directeur en een ander gedeelte is voor de vaststelling aangewezen op de goedkeuring van het bestuur en de MR.

#### **4.4.4.2 Doelen personeelsbeleid**

- het voeren van een samenhangend personeelsbeleid, zodat ad hoc beslissingen of tegengestelde besluiten worden voorkomen;
- zekerheid en perspectief bieden aan het personeel, zodat inzet en kennis zo optimaal mogelijk tot hun recht komen;
- een duidelijke aandacht voor selectie, loopbaanbegeleiding en scholing van personeel;
- een welbevinden van het personeel in een goede werksfeer en goed werkklimaat, waarin zij zich veilig voelen en voor samenwerking bevorderend werkt;
- komen tot verbetering en optimalisering van de kwaliteit van de arbeid;
- het realiseren van een effectieve inzet van mensen t.b.v. de doelstelling van onze school: het verzorgen van kwalitatief goed christelijk speciaal basisonderwijs;
- Het ambassadeur van de school zijn in gedrag en communicatie;

#### **4.4.4.3 Huidige situatie**

Het bestuur krijgt alle onderdelen van het personeelsbeleid ter goedkeuring aangeboden. De onderdelen die klaar zijn zitten in de map protocollen en procedures. Met betrekking tot het I.P.B. laat de school zich leiden door de huidige CAO.

#### **4.4.4.4 Personeelsgeledingen**

Op onze school zijn zowel fulltimers als parttimers werkzaam. Alle vakken worden door de leerkrachten verzorgd. Naast het onderwijsgevend personeel is er ook onderwijsondersteunend personeel, onder andere de logopediste, die zowel groepslogopedie als logopedie op individueel therapeutische basis, sturing op het gebied van leerlingenzorg geeft. De intern begeleider en de psycholoog onderzoekt onder andere leerlingen en geeft ook handelingsadviezen aan collega's en ouders. Naast deze collega's is er een fysiotherapeute, die hier de kinderen op locatie therapie geeft. De maatschappelijk werkende bezoekt de gezinnen bij plaatsing en in geval van hulpvragen.

### **5.1 Leiderschap**

- Leiderschap is dienend en geldt vanuit ieders verantwoordelijkheid voor alle personeelsleden.
- Leidinggeven is vertrouwen hebben en vertrouwen geven. Vertrouwen is gebaseerd op kennen, herkennen en erkennen.
- De schoolleiding heeft een voorbeeldfunctie.
- De schoolleiding is proactief.
- De schoolleiding wil leren.
- De schoolleiding deelt de geleerde kennis en vaardigheden.
- De schoolleiding staat open voor leiding en verantwoordt zich.
- De schoolleiding inspireert en laat zich inspireren.
- De schoolleiding is betrouwbaar, doelgericht, transparant en realistisch.

- De schoolleiding nodigt uit tot samenwerking en heeft oog voor de kwaliteiten van een individu en ziet de meerwaarde van een team.
- De schoolleiding geeft feedback op het gedrag en handelen van de leerkrachten.
- De schoolleiding is geregistreerd in het daarvoor bestemde register.

### 6.1 School en omgeving

- De Wegwijzer is een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever
- De Wegwijzer is zich zichtbaar bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- De Wegwijzer investeert in samenwerking, die leidt tot behoud en verbetering van haar onderwijs en doelstellingen.
- De Wegwijzer is zich bewust van haar rol in de keten van onderwijs en ondersteuning en onderhoudt nauwe relaties met haar ketenpartners (bv het basisonderwijs, VO, gemeente en CJG/TJG enz).
- De Wegwijzer betreft haar omgeving in het onderwijs en heeft een hier op afgestemd PR-beleid. Van buiten naar binnen en van binnen naar buiten.
- De Wegwijzer volgt nauwgezet de ontwikkelingen in haar omgeving (regionaal en landelijk) en handelt passend bij haar koers.
- De Wegwijzer deelt haar expertise binnen het samenwerkingsverband door deskundige(n) op de scholen in te zetten via detachering.

## 7.Schoolorganisatie

Onze school werkt met de volgende groeperingsvorm.

Kinderen van verschillende leeftijden en didactische en sociale niveaus kunnen in dezelfde groep geplaatst worden. In een teamvergadering voor de zomervakantie, wordt besloten op basis van de leerlingbespreking (a.d.h.v. leeftijd; didactisch niveau; sociaal emotionele ontwikkeling; gedragsproblemen) welke groepen bestaan uit welke leerlingen, voor het volgende cursusjaar. Ook tussentijds vindt er soms een herverdeling plaats, afhankelijk van de instroom van leerlingen op dat moment. Zie voor verdere gegevens de vigerende schoolgids.

### 7.1 Leerkrachten

Naar de ouders toe is duidelijk aangegeven welke leerkracht(en) voor welke groep(en) verantwoordelijk is/zijn. Soms ontvangen de kinderen les van andere leerkrachten. Redenen hiervoor zijn:

- de groepsleerkracht heeft bv. verlof
- de groepsleerkracht heeft een bespreking met de ib'er of andere personen
- de groepsleerkracht verricht individuele hulp of neemt toetsen af

In het team is de afspraak gemaakt dat niet meer dan twee verschillende leerkrachten per groep werken. (noodgevallen uitgezonderd)

### 7.2 Dagelijkse gang van zaken

Een dag begint in alle groepen met zingen en gebed en drie keer per week een Bijbelvertelling. Ook is er, voornamelijk in de onderbouw, tijd voor een kort kringgesprek. Daarna komen de diverse vakken aan de orde volgens het lesrooster. Ook is er aandacht voor de christelijke feesten, themaweek, sinterklaasfeest, educatief uitstapje, excursies, koningsspelen e.d.

### 7.3 Taakverdeling

Ieder jaar worden in goed overleg de taken, die naast het werken in de groepen vervuld moeten worden, verdeeld. Mede hiertoe wordt het werkverdelingsplan opgesteld. De directietaken worden over de directeur en de eventuele adjunct verdeeld. Jaarlijks wordt de uitvoering van de verdeling geëvalueerd in een gesprek. E.e.a. is vastgelegd in het systeem Cupella.

### 7.4 Groepsmappen

Binnen de schoolorganisatie hebben de groepsmappen een belangrijke functie.

In de groepsmap bevindt zich allerlei informatie over het reilen en zeilen binnen de betreffende groep. Deze mappen zijn nog steeds in ontwikkeling. Het gaat hier met

name over zaken die de praktijk betreffen. (planroosters, belpiramides, lesvoorbereidingen, overzichten e.d.) In kader van de AVG worden deze niet zichtbaar opgeborgen.

### **7.5 Overleg**

Gemiddeld driemaal per maand is er een teamvergadering (vrijwel allen inhoudelijk) gepland waarbij zoveel mogelijk collega's aanwezig zijn. In de week van de groepsbesprekingen en contactavonden vervallen deze vergaderingen. Ook de scholing op teamniveau vindt bij voorkeur op bovengenoemd tijdstip en op studiedagen plaats. Van elke bespreking worden notulen gemaakt (door een collega bij toerbeurt).

Naast het teamoverleg is er ook sprake van overleg tussen groepsleerkrachten (overdracht van de groep, enz.), met de IB-er, met hulpverleners over de zorgleerlingen en met ouders, TJG/ASuris/Pleegzorg.

De directeur woont alle bestuursvergaderingen bij.

In het kader van passend onderwijs is er regelmatig een Samenwerkingsverbandvergadering waarbij de directeur van "De Wegwijzer" aanwezig is.

De medezeggenschapsraad bespreekt een aantal keren per jaar het totale schoolgebeuren en geeft op een aantal punten advies of toestemming. Een bestuurslid woont (een deel van) de MR vergadering bij. Een keer per jaar bezoekt een toezichthoudend lid de vergadering.

### **7.6 Onderwijskundig rapport**

Over iedere leerling die de school verlaat, wordt ten behoeve van de ontvangende school een onderwijskundig rapport opgesteld. Voor de overgang naar het voortgezet onderwijs wordt het aanmeldformulier en OKR in Onderwijs transparant ingevuld. Tevens worden de uitslagen van de Adit, psychologisch onderzoek e.d. meegegeven. De directie en de orthopedagoog bespreken met de ouders de rapportage, die deze ook meekrijgen. De groepsleerkrachten van de eindgroep woont de warme overdracht naar het VO bij.

### **7.7 Schoolverzuim**

Met het oog op het bestrijden van ongeoorloofd schoolverzuim hanteren we de regels zoals die op basis van wet- en regelgeving eilandelijk zijn afgesproken. Zij zijn beschikbaar op de schoolsite. Er is regelmatig contact met leerplicht en zij voeren periodieke controles uit.

### **7.8 Klachtenregeling**

In de schoolgids staat een artikel over de klachtenregeling. Klachten kunnen bijvoorbeeld gaan over begeleiding van leerlingen, toepassing van strafmaatregelen, beoordeling van leerlingen, seksuele intimidatie, discriminerend gedrag, agressie en pesten. Op onze school is de jeugdarts als vertrouwensarts aangesteld.

### **7.9 Verwijdering van leerlingen**

Ten behoeve van de verwijdering van leerlingen heeft het bestuur een protocol opgesteld en vastgesteld. E.e.a. is in de map protocollen (SA) terug te zien.

### **7.10 Contact met ouders**

In de schoolgids staat een overzicht van de onderstaande contacten weergegeven. Het volgende komt onder andere aan de orde:

- kennismakingsgesprekken
- informatieavond/vertelgesprek
- 20-minuten-gesprekken
- bespreking schooladvies VO
- nieuwsbrief
- activiteitencommissie
- MR
- ouderavond
- inloopmiddag
- telefoon/mail
- thema-avond

- huisbezoeken
- klasbord app

## **8. Voortgang**

Om de voortgang van de uitvoering van dit vierjarenplan te monitoren, hanteren we verschillende instrumenten en contactmomenten in onderlinge samenhang.

### **8.1 Vaststellen van de voortgang**

Wij hanteren verschillende middelen om ervoor te zorgen dat handhaving en vernieuwingen op het gebied van onderwijs en ondersteuning verankerd worden in de dagelijkse praktijk:

- inhoudelijke vergaderingen, waarin de kwaliteit van het onderwijs centraal staat;
- de zorglijn als leidraad voor handelen;
- groepsbesprekingen, leerlingbesprekingen en besprekingen in het schoolondersteuningsteam
- functioneringsgesprekken en daaraan gekoppelde klassenbezoeken door directie en ib'er;
- intern begeleider als coördinator leerlingenzorg;
- opstellen van het schoolplan, jaarplan en de evaluatie hiervan;
- borging in de afsprakenmap
- begeleiding en scholing nieuwe en beginnende leerkrachten;
- hanteren van het managementsysteem WMK
- drie keer per jaar managementrapportage richting het bestuur
- inspectiebezoek



Bijlage 1 Meerjarenplan 2019-2023. De gedetailleerde uitwerking is terug te vinden in de jaarplannen.

Versie 29

-5-2019

<b>1. Domein Identiteit</b>							
<b>Doelstelling</b>	<b>Indicatoren</b>	<b>Investering</b>	<b>Actoren</b>	<b>19-20</b>	<b>20-21</b>	<b>21-22</b>	<b>22-23</b>
a. de statuten zijn onverminderd uitgangspunt van ons handelen in de praktijk en dus zichtbaar	a. de school is transparant over de te volgen lijnen, uitwerking in de lessen is duidelijk (bv Bijbelvertalingen en liedkeuzes)	geen	a. bestuur en team	X	X	X	X

2.Domein Onderwijs							
Doelstelling	Indicatoren	Investing	Actoren	19-20	20-21	21-22	22-23
a. de ontwikkelperspectieven zijn blijvend aangepast aan de huidige geldende normen	a. ontwikkelperspectieven zijn blijvend actueel	tijd	a. intern begeleider	X	x	x	x
	b. de cyclus van HGW in al zijn facetten is zichtbaar in de groepen (zie jaarplan voor concrete uitwerking)	tijd	b. team	X	X	X	X
b. het team werkt volgens de afgesproken HGW-cyclus	c. fasegewijs zijn/worden de methodes afgestemd op de eisen van de huidige tijd en dus waar nodig vervangen	zie investeringsbe groting	c. bestuur (budget) en team	X	X	X	X
	d. verbreding van de opvangcapaciteit op de Wegwijzer ten aanzien van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag	teamscholing, nader te begroten	d1. team	X	X	X	X
c. de gehanteerde methodes zijn up-to-date en leggen een link met moderne media	d2. leerkrachten hebben voldoende kennis over het omgaan met leerlingen met specifieke gedragsproblematieken		d2. team en externen	X	X	X	X
	d3. leerkrachten voelen zich competent in de omgang met de grote diversiteit aan leerlingen met onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag		d3. team	X	X	X	X
	d4. de school participeert in een grootschalig onderzoek van UvU in de zoektocht naar een effectieve methode ter ondersteuning van leerkrachten in de omgang met gedrag		d4. Beperkt aantal leerkrachten	X	X		
	d5. een coördinator gedragsaanpak is aanwezig, getraind en bevoegd	Individuele scholing	d5. teamlid	X	X	X	X
d. verbreding van de opvangcapaciteit op de Wegwijzer ten aanzien van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag	e. het reeds vastgestelde zelfstandigheidsprotocol wordt gehanteerd en geëvalueerd	geen	e. werkgroep en team	X		X	
	f1. het eigenaarschap van leerlingen is zichtbaar in de groep op een aantal gebieden	geen	f. team	X	X	X	X
e. de zelfredzaamheid van de leerlingen wordt op een systematische manier bevorderd.	f2. leerkrachten controleren of leerlingen het lesdoel begrijpen en in eigen woorden kunnen zeggen			X	X	X	X
	f3. leerkrachten geven leerlingen inzicht in hoeverre zij het lesdoel bereikt hebben (evalueren)			X	X	X	X
	f4. leerkrachten voeren leerling-gesprekken			X	X	X	X
f. de leerlingen zijn (meer) eigenaar van hun leerprogramma	g. onderwijstijd in de groepen wordt effectief ingezet i.r.t. zelfstandig werken	geen	g. team	X	X	X	X
	h. het groepsklimaat is positief (zie ook d)	geen	h. team	X	X	X	X
g. de effectieve leertijd in de groepen is vergroot							
h. in de groepen wordt doelgericht gewerkt aan een positief groepsklimaat							

i. de leerkrachten hebben meer zicht op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en stemmen het onderwijs hier beter op af	i1. het kennismakingsgesprek in september is blijvend uitgebreid met de component ouder vertelgesprek	geen	i. team	x	x	x	x
	i2. leerkrachten weten met deze informatie de didactiek beter af te stemmen op de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeftes van de leerlingen						
j. burgerschapskunde (daarbinnen specifiek sociale media) heeft een structurele plaats in het aanbod	j. leerlingen kunnen op een verantwoorde wijze met sociale media omgaan (geen pestgedrag, selectief informatie delen, tijdsbesteding)	€7000 aanschaf methode	j. team + ouders				
k. verbreding van de opvangcapaciteit op de Wegwijzer ten aanzien van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag en TOS	k. vervolgscholing door Auris is gerealiseerd, de juiste aanvullende middelen zijn aangeschaft, ondersteuning BPO er is gerealiseerd	Arrangements gelden	k. team			X	X
l. praktijkleren is (voor minimaal 1 dagdeel p.w.) gerealiseerd voor alle PRO geïndiceerde ll-en in de laatste twee leerjaren	l. er is een geschikte ruimte, er zijn voldoende en juiste gereedschappen, protocollen gedragscodes en portfolio formats Bedrijfsbezoeken worden georganiseerd, juiste begeleiding en verzekering zijn geregeld.	€5000 in 2020	l. werkgroep		X	X	X
m. er is een leerlijn ict voor lln ontwikkeld/aangeschaft	m. leerlijn programmeren, leerlijn omgaan met de computer	aanschaf programma ca €1000		x	x	x	x
n. diverse knelpunten in diverse vak-vormingsgebieden zullen worden aangepakt (bv begrijpend luisteren en begrijpend lezen) invoering reken methode enz.	n. de gesignaleerde knelpunten worden op een pv besproken en opgelost		team	x	x	x	x

### 3. Domein kwaliteit

Doelstelling	Indicatoren	Investering	Actoren	19-20	20-21	21-22	22-23	
a. de Wegwijzer scoort op de kwaliteitsitems van het toezichtkader van de inspectie minimaal voldoende	a. de school behoudt haar basisarrangement en streeft door dit plan naar beter	Geen/tijd	a. bestuur en team	X	X	X	X	
	b. de school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen	b. de resultaten op schoolniveau zijn inzichtelijk gemaakt, zodat passende interventies gepleegd kunnen worden	€5 per lln	b. schoolleiding en intern begeleider	X	X	X	X
				c. de eindverantwoordelijkheid ligt bij schoolleiding, de uitwerking geschiedt in teamverband		X		X
	c. de school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces	c. het onderwijsleerproces is met behulp van WMK door middel van de schoolzelfevaluatie gemeten en geanalyseerd, hieruit worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd.		d. idem	X	X	X	X
				e. idem		X		X
	d. de school meet tweejaarlijks de tevredenheid van ouders en veiligheid van leerlingen	d. de tevredenheid van ouders en leerlingen is in beeld gebracht en waar nodig worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd						
e. de school meet tweejaarlijks de tevredenheid van het personeel	e. de tevredenheid van het personeel is in beeld gebracht en waar nodig worden werkpunten voor de jaarplannen gedestilleerd.							
f. de WW heeft een verbeterde professionele cultuur	f1. het team denkt vanuit eigenaarschap f2. alle teamleden participeren actief in de werkgroepen f3. reflectie op eigen handelen en onderwijs praktijk vindt plaats f4. afspraken worden nagekomen f5. leerkrachten hebben een duidelijke inbreng op teamvergaderingen en dragen zelf punten aan f6. er vindt onderlinge intervisie plaats		f1. team	X	X	X	X	
			f2. idem	X	X	X	X	
			f3. idem	X	X	X	X	
			f4. idem	X	X	X	X	
			f5. idem	X	X	X	X	
			f6. idem	X	X	X	X	

#### 4. Domein personeel

Doelstelling	Indicatoren	Investering	Actoren	19-20	20-21	21-22	22-23
<p>a. Het team werkt vanuit de schoolvisie aan de eigen ontwikkeling binnen de kaders en afspraken zoals hierboven vermeld en nader zijn uitgewerkt in de map school algemeen.</p> <p>b. De gesprekkencyclus is blijvend punt van aandacht en wordt afgestemd op de huidige visie binnen het onderwijs.</p> <p>c. het team stelt het werkverdelingsplan jaarlijks vast (waaronder een duidelijke taakverdeling)</p>	a. Hiernaast genoemde doelstelling is zichtbaar in de schoolpraktijk	tijd	team	X	X	X	X
	b. gesprekkencyclus wordt uitgevoerd conform de gehanteerde protocollen en periodiek aangepast		schoolleiding	X	X	X	X
	c. in een aantal bijeenkomsten komt dit plan tot stand		team	X	X	X	X

#### 5. Domein leiderschap

Doelstelling	Indicatoren	Investering	Actoren	19-20	20-21	21-22	22-23
<p>a. schoolleiding voldoet blijvend aan de normen van het schoolleidersregister d.m.v. studie en herregistratie</p> <p>b. visie op leiderschap aan de WW naar de toekomst is duidelijk</p> <p>c. schoolleiding legt frequent klassenbezoeken af en evalueert deze in voortgangsgesprekken</p>	a. ge- (her)registreerd schoolleider	€3000,00	schoolleiding	X	X		
	b. visie is geformuleerd		team en bestuur			X	X
	c. e.e.a. is geëffectueerd		schoolleiding	X	X	X	X

6. Domein school en omgeving							
Doelstelling	Indicatoren	Investering	Actoren	19-20	20-21	21-22	22-23
a. De Wegwijzer levert expertise aan de basisscholen naast de afspraken die er vanuit het SWV passend onderwijs gemaakt worden	a. de Wegwijzer levert concrete ondersteuning aan leerkrachten en teams op alle basisscholen op basis van de hulpvragen vanuit het SWV Passendonderwijs	beschikbaar stellen personeel	Wegwijzer en basisscholen in swv	X	X	X	X
b. De Wegwijzer is positief bekend bij de (potentiele) ouders van de (christelijke) scholen over wat zij onderwijsinhoudelijk te bieden heeft	b. het onderwijsaanbod van de Wegwijzer is transparant en positief bekend		een ieder is ambassadeur van de school; bestuur en team	X	X	X	X
c. de school is een strategisch partner in het te ontwikkelen onderwijscentrum (zie ook het bestuurlijk strategische beleidsplan)	c. financiële haalbaarheid is vastgesteld, de inbreng van de WW is duidelijk	€10.000,- t.b.v. haalbaarheidsonderzoek en verdere begeleiding	c. team en bestuur	X	X	X	X

