

SWS Opeinde/ PCBO De Gielguorde

Schoolplan 2016-2019

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Onze school	3
Leeswijzer	5
1. Visie en beleid	7
2. Leiderschap en management	12
3. Personeel	14
4. Cultuur en klimaat	17
5. Middelen en voorzieningen	19
6. Management primaire processen	22
7. Management secundaire processen	26
8. Waardering personeel	29
9. Waardering klanten	31
10. Waardering maatschappij	35
11. Resultaten en opbrengsten	37
12. Planning	45
13. Bijlage(n)	46

Inleiding

Dit schoolplan is het eerste schoolplan van de nieuwe samenwerkingschool in Opeinde en lesplaats De Tike, vastgesteld voor de periode 2016-2019. Er is gekozen voor één schoolplan voor beide scholen. Alhoewel de scholen verschillende brinnummers hebben, is de inhoudelijke en personele afstemming en samenwerking zodanig dat er van één school gesproken kan worden. In de aanloop naar de fusie is in het cursusjaar 2015-2016 nog afzonderlijk gewerkt met een schooljaarplan. De onderwijsinspectie heeft hiervoor dispensatie verleend.

Dit schoolplan heeft een aantal functies:

- Sturingsdocument: het geeft richting aan onze schoolontwikkeling en onderwijsverbetering
- Verantwoordingsdocument: we verantwoorden ons met dit document richting ons bestuur en de onderwijsinspectie
- Ondernemingsplan: we sturen op concrete doelen en stemmen personeel en middelen hierop af
- Kwaliteitsdocument: de werkwijze binnen de schoolplanmanager heeft een cyclisch karakter

Dit schoolplan geeft op hoofdlijnen weer:

- Waarvoor de nieuwe samenwerkingschool staat
- Waar we in de komende tijd met ons onderwijs en de schoolontwikkeling naar toe willen
- Hoe we dat willen bereiken en met welke middelen

Het schoolplan wordt een keer in de vier jaar vastgesteld. In het laatste jaar van deze 4-jarige cyclus (2018-2019) wordt het plan door de directie en het schoolteam geëvalueerd. De uitkomsten daarvan worden gebruikt voor het schoolplan van de nieuwe periode. Elk schooljaar zal er in de maand mei een tussenevaluatie plaatsvinden. Om de voortgang van de uitvoering continu te kunnen monitoren zijn de prestatie-indicatoren met bijbehorende doelstellingen in de Schoolplanmanager geplaatst.

Het schoolplan is vastgesteld door het schoolbestuur, met instemming van de medezeggenschapsraad. Het betreft hier een overgangs-mr, samengesteld uit leden van de mr van De Bernebrege en de mr van It Maitidslibben en De Gielguorde.

De samenhang tussen de kwaliteitsdocumenten (strategisch beleidsplan, schoolplan, schooljaarplan, schooljaarverslag, schoolgids) en de vertaalslag naar het team en de ouders zal naar verwachting bijdragen aan het functioneren van iedereen die op school een bijdrage levert aan de ontwikkeling van onze leerlingen en aan de resultaten van ons onderwijs. We delen deze informatie met alle plezier met iedereen die geïnteresseerd is in onze school en haar toekomst.

Ellen Kiers (dir.)

Onze school

SWS Opeinde is een samenwerkingschool en valt onder het bevoegd gezag van PCBO Smallingerland. Het betreft hier de fusie tussen pcbo It Maitiidslibben en obs De Bernebrêge. Daarnaast is er een verregaande samenwerking met pcbo De Gielguorde. De fusie is ingegeven door de krimp in de bevolking van het dorp. voor de huisvesting van de nieuwe school is gekozen voor het gebouw van pcbo It Maitiidslibben. Dit gebouw biedt genoeg ruimte voor alle leerlingen die de school gaan bezoeken. Daarnaast blijft de lesplaats De Gielguorde bestaan in De Tike.

Op het moment van de fusie heeft de samenwerkingschool rond de 150 leerlingen in Opeinde en ruim 40 leerlingen in de Tike.

In de aanloop naar de nieuwe samenwerkingschool hebben we al veel bereikt. De schoolconcepten van beide scholen verschillen in beginsel, de ene school werkt traditioneel en de andere school werkt vanuit het EGO-principe. We hebben dan ook besloten om als nieuw team van de samenwerkingschool in te zetten op een nieuw onderwijsconcept en nieuwe schoolcultuur. Hierin hebben we begeleiding gekregen vanuit Bureau Meesterschap.

We hebben in gezamenlijkheid als teams en directie onze visie opnieuw opgesteld en van daaruit een onderwijsconcept geformuleerd, wat de basis vormt voor dit schoolplan. De basis van het concept is coöperatief leren. Door het brede draagvlak kan ons schoolplan de komende jaren fungeren als een leidraad voor de keuzes waarvoor we gesteld worden.

Stuk visiebeschrijving- kernwaarden

We zijn bereid om een nieuw handelingsrepertoire te leren, we denken in oplossingen en gaan veranderingen aan met energie. Eigenaarschap, samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en zelfontwikkeling zijn hierin cruciale aspecten. de ontwikkeling van (persoonlijk) leiderschap vormt hierin een stuwende kracht.

Schoolgegevens

SWS de Leister Igge Opeinde

Healwei 3

9218 RH Opeinde

tel. 0512 372400

website: www.swsdeleisterigge.nl

e-mail: info.swsdeleisterigge@pcbosmallingerland.nl

PCBO De Gielguorde

Master de Jongwei 19

9219 VM De Tike

tel. 0512 371337

website: www.swsdeleisterigge@pcbosmallingerland.nl

e-mail: info.swsdeleisterigge@pcbosmallingerland.nl

directeur: mw. Ellen Kiers

brinnummer: 07JX (SWS Opeinde)

08BA (De Gielguorde)

Bevoegd gezag

PCBO Smallingerland

Postbus 66

9200 AB Drachten

tel. 0512 305780

website: www.pcbosmallingerland.nl

e-mail: info@pcbosmallingerland.nl

werkgeversnummer 40342

algemeen directeur: dhr. Bas van Loo

Leeswijzer

Dit schoolplan is het derde document in een reeks van vier stappen. Het eerste document is ons **schoolprofiel**, waarin we duidelijk maken wat voor school we willen worden. Het tweede document is een **zelfevaluatie**, waarin beschreven is waar we nu staan met betrekking tot ons doel. Het derde document, het **schoolplan**, hebt u nu in handen. Hierin beschrijven we wat we in de planperiode (2016-2019) willen bereiken en hoe we dat aanpakken. Als vierde documentserie volgen dan de aparte **actieplannen**, die op dit schoolplan gebaseerd zijn.

De indeling van dit schoolplan in hoofdstukken

Dit schoolplan is ingedeeld naar de domeinen van het INK-model. We willen resultaatgericht werken. Het INK-model helpt daarbij. We hanteren het INK-model allereerst als ordeningskader waarbij we ons realiseren dat de samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' de mate bepaalt waarin wij als school in staat zijn om te leren verbeteren. Het INK-model wordt ook gebruikt om te checken of we op schema liggen en vooral of het ook het gewenste resultaat oplevert. Het model zelf vindt u in bijlage 5.

De indeling van elk hoofdstuk in paragrafen

De eerste elf hoofdstukken in dit plan zijn alle op dezelfde wijze opgebouwd. We beginnen elk hoofdstuk met aanstippen van de maatschappelijke context. Daarna worden voor elk domein de volgende drie vragen uitgewerkt:

- *Wat vinden we (gegeven de context) belangrijk?* In deze paragraaf beschrijven we in samenvattende zin onze visie op het betreffende beleidsdomein voor de komende planperiode.
- *Waar staan we nu en wat willen we bereiken?* In het schoolprofiel hebben we aangegeven welke prestatie-indicatoren en doelstellingen we van belang vinden en hebben we onderzocht waar we op die punten staan.
- *Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?* Om te komen tot een aanpak worden de nog te realiseren doelstellingen gebundeld in samenhangende thema's. Deze thema's worden later uitgewerkt in concrete actieplannen, met een planning en een begroting waaruit ook blijkt wie waarvoor verantwoordelijk is.

In hoofdstuk 12 beschrijven we ons meerjarenbeleid door per thema aan te geven in welk jaar het actieplan gerealiseerd moet zijn.

Bronnen

Bij het maken van dit schoolplan zijn de volgende bronnen gebruikt?:

- Schoolplannen 2011-2015
- Schooljaarplannen en -verslagen 2015-2016
- Zelfevaluatie en schoolanalyse Maitiidslibben/ Gielguorde en Bernebrege schooljaar 2015-2016
- Opstellen schoolprofiel en zelfevaluatie voorjaar 2016
- Actieplan Gielguorde
- Waarderingskader 2017-sector primair onderwijs

In hoofdstuk 12 bundelen we de doelstellingen tot logisch samenhangende thema's, die eenvoudig uit te werken zijn tot actieplannen. Ook staat daar beschreven wanneer de actieplannen uitgevoerd moeten zijn.

1. Visie en beleid

PCBO Smallingerland, dé plek om te leren

SWS de Leister Igge en PCBO de Gielguorde, Iedereen is uniek, niemand is volmaakt maar samen zijn we compleet

Context

De maatschappij stelt hoge eisen aan het onderwijs. Er wordt gevraagd om leerlingen te laten kennismaken met wetenschap en techniek; er is discussie over de rol van ICT in het onderwijs en ouderbetrokkenheid wordt steeds belangrijker. De maatschappij wordt daarbij ook steeds kritischer op de leeropbrengsten.

De maatschappelijke eisen nemen ook nog op een andere manier toe. Nu passend onderwijs per wet geregeld is, hebben we 'zorgplicht' en goede samenwerking met ketenpartners is daardoor cruciaal geworden. Daarnaast hebben we vanwege het feit dat er minder kinderen geboren worden, te maken met een krimpende markt. In Opeinde starten we daar door per 1 augustus 2016 met een samenwerkingsschool; ons antwoord op krimp! SWS Opeinde maakt onderdeel uit van de vereniging voor PCBO Smallingerland.

1.1 Wat vinden we belangrijk?

Visie

De visie van onze nieuwe samenwerkingsschool is er op gericht om een school te zijn met een rijke leeromgeving waarin verschillen tussen leerlingen een uitdaging zijn voor iedere leerkracht die er werkt. De samenwerkingsschool is een school waarin we het begeleiden van kinderen naar zelfstandigheid van grote waarde achten. Begeleiden naar zelfstandigheid en maken van goed doordachte en bewuste keuzes achten we van groot belang in onze nieuwe school. In een sterk en snel veranderende maatschappij willen we een brug zijn naar de toekomst.

Missie

We willen onze leerlingen de mogelijkheid bieden zich optimaal te ontwikkelen. We willen hen een levenshouding bijbrengen waarin respect voor elkaar centraal staat. We willen zorgen voor balans tussen hoofd, hart en handen zodat ze met vertrouwen en plezier de brug oversteken naar de toekomst.

Onderwijskundig concept

In het onderwijskundig concept van onze nieuwe school willen we ons hard maken de volgende kernwaarden zichtbaar terug te laten komen:

- Ruimte voor ieders eigen ontwikkeling en ruimte voor verschillende manieren van leren
- Aandacht voor verschillende intelligenties&interesses&creativiteit

- Vanuit een goed onderwijs proces komen tot een goede opbrengst
- Aandacht voor plusleerlingen via Levelwerk
- Ambitieuze ict beleid gericht op 21st century skills
- Sociale vaardigheden en cognitieve vaardigheden horen bij elkaar (event touching children care)
- Actuele methodieken die passen bij de visie en het concept
- Zorgen voor eigenaarschap van het leerproces via gesprekken met kinderen
eigenaarschap geeft **'leer' kracht**
- Professionele leerkrachten geeft ook **'leer'kracht**
- Blijven werken aan de doelstellingen van ons concept

Iedereen is uniek, niemand is volmaakt maar samen zijn we compleet

Vanuit deze slogan is er ruimte voor iedereen om elkaar aan te vullen; leerkrachten naar leerlingen en andersom, school naar ouders en andersom, collega's onderling, geledingen naar school en andersom en in een school waar het veilig is kunnen kinderen elkaar zeker aanvullen.

Kernbegrippen

SWS de Leister Igge en PCBO De Gielguorde maken onderdeel uit van de vereniging PCBO Smallingerland. Gezamenlijk hanteren wij vijf kernbegrippen die op veel manieren op bestuurlijk, school- en groepsniveau zichtbaar worden in ons handelen. Deze kernbegrippen zijn: christelijk (in ons geval levensbeschouwing), ontwikkelend, ambitieus, professioneel en eigentijds.

Levensbeschouwing

De identiteit van onze school kenmerkt zich door de open deur. Een ieder is vanuit zijn eigen levensbeschouwelijke achtergrond welkom. Dit laten we zien door naar elkaar te luisteren en elkaars mening te respecteren. Eigentijdse, gezamenlijke vieringen en dagopeningen sluiten aan bij de belevingswereld van kinderen op school en stimuleren de kinderen tot denken, prikkelen en in gesprek gaan met elkaar.

Ontwikkelen

Het gaat ons niet alleen maar om onderwijs in de basisvaardigheden van kinderen. We kijken welbewust over de (leeftijdsgrenzen van de school en het onderwijs heen naar andere sociale contexten die voor de ontwikkeling van kinderen van belang zijn. We zoeken actief samenwerking met educatieve partners die 0-13 jarigen op het oog hebben.

We willen aandacht besteden aan alle aspecten van het mens-zijn en een bijdrage leveren aan de ontwikkeling daarvan. Daarbij richten we ons niet alleen op de ontwikkeling van kinderen, maar ook op die van de leerkrachten binnen onze vereniging PCBO Smallingerland op die van de organisatie als geheel.

Kennis wordt vanzelfsprekend gedeeld (*teach the teacher*); de organisatie en alle medewerkers investeren in scholing die het pedagogisch en didactisch handelen (vak kennis) vergroot. Al deze ontwikkelingen worden – waar mogelijk en nodig – gestructureerd.

Ontwikkelen is niet vrijblijvend, maar appelleert ook aan ieders eigen verantwoordelijkheid.

Ambitieu

Het hebben van ambities betekent vooral dat we vooruit kijken en gaan voor best haalbare prestatie. Dit vraagt een hoog niveau van betrokkenheid van alle medewerkers. En

ook hierbij gaat het niet alleen om de prestaties van kinderen op het gebied van taal en rekenen.

We hebben ambities in de brede zin van het woord. Onze school staat midden in de samenleving en wil daarin positief bekend staan, niet alleen als onderwijsorganisatie bij ouders verzorgers maar ook als werkgever.

De ambities raken ons hele wezen, en zijn niet slechts op papier geformuleerde pretenties. Ze bepalen wat we doen en hoe we het doen.

Professioneel

Een professionele aanpak betekent dat we op alle beleidsterreinen een kwalitatief hoogstaande aanpak voorstaan.

Dat betekent vanuit een kader handelen dat 'evidence based' is. Er worden doelbewuste acties ondernomen. Op elk niveau wordt aan (zelf)reflectie gedaan en vanuit die lerende houding worden verbeteringen geïmplementeerd. We gaan uit van verschillen die er zijn, en zoeken naar de kwaliteiten die we te bieden hebben. Vandaar dat 'professioneel' voor ons inhoudt dat het actiegericht is. Vanuit persoonlijk leiderschap sturen we op het verbeteren van het gedrag van onszelf als professionals. Professionaliteit is verantwoordelijkheid nemen en kwaliteit leveren.

Eigentijds

Onze school functioneert in de 21e eeuw, waarin we definitief zijn overgestapt naar het informatietijdperk. Veel zaken zijn in het onderwijs nog georganiseerd zoals dat in het industriële tijdperk voldeed. Dat vraagt veel aanpassingen op alle terreinen. Op onderwijskundig gebied willen we kinderen voorbereiden op het functioneren in een moderne, 21e eeuwse samenleving. Dat houdt onder andere in: samenwerken, omgaan met de (moderne) media, participeren, (gezond) kiezen, op maat gemaakt onderwijs, inspelen op actuele thema's. Van leerkrachten vraagt dit ook een andere houding en andere vaardigheden, die passen bij het aanbod voor de kinderen.

Van de schoolorganisatie vraagt dit om moderne faciliteiten in een daarbij passend schoolgebouw. We zoeken actief naar nieuwe wegen, waarbij niets op voorhand wordt uitgesloten en risico's niet uit de weg worden gegaan. Onze school timmert aan de weg en staat in 2019 bekend als een school die voorop loopt bij vernieuwende ontwikkelingen.

1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
--------	----	------	---

Visionair	Herkenbare identiteit	De school werkt met een schoolprofiel waarin zowel de algemeen levensbeschouwelijke als de christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt	5
Opmerking	Dit is opgenomen in het schoolplan		
Visionair	Herkenbare identiteit	De school heeft in haar vierjarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smallingerland aangevuld met schooleigen opvattingen.	5
Toelichting	Een actuele visie gebaseerd op de nieuw te vormen samenwerkingschool zal worden toegevoegd in het schooljaar 2015-2016		
Visionair	Herkenbare identiteit	In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan zowel de algemeen levensbeschouwelijke als aan de christelijke identiteit.	5
Opmerking	In de fusierapportage is een kader opgenomen wat betreft identiteit voor de samenwerkingschool. Dit moet nog wel concreet uitgewerkt worden. Hier is een identiteitscommissie voor samengesteld.		
Visionair	Herkenbare identiteit	In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	5
Toelichting	De school richt zich deze planperiode op het onderwijs in de de vakvakken en op op creatieve en kunstzinnige vorming. Principes uit het EGO worden hierbij geïntegreerd.		
Visionair	Educatief partnerschap	Het ouderbetrokkenheidsbeleid van de vereniging is opgenomen in de nieuwe schoolplanperiode en is volledig geïmplementeerd aan het eind van de schoolplanperiode.	3
Toelichting	In het schooljaar 2014-2015 is de start gegeven voor de uitrol van ouderbetrokkenheid binnen de vereniging en op de scholen. Op onze school krijgt ouderbetrokkenheid een plek via thema's die vanuit ouders en team worden aangereikt.		
Visionair	Ketengeïntegreerd	De school werkt volgens het IKC-principe.	0
Toelichting	Gedurende deze schoolplanperiode werken we aan doorgaande leerlijnen vanaf de peutergroep.		
Visionair	Veelzijdig	Op 1 augustus 2016 beschikt de nieuwe samenwerkingschool over een duidelijk profiel waarin de nieuwe samenwerking met het Openbaar Onderwijs gestalte heeft gekregen	5
Toelichting	In het schooljaar 2015-2016 werken de geledingen en het team samen bij de realisering van het nieuwe profiel van de samenwerkingschool. Tot die tijd handhaven we het profiel zoals dit is omschreven in het schoolplan tot 2015.		
Visionair	onderwijs en leren	De visie op onderwijs en leren kenmerkt zich door invoering van strategisch leren met stappenplannen voor de vakken rekenen en taal.	0
Visionair	onderwijs en leren	Voor de vakken RW, SP, TL en BL worden meetbare doelen voor opbrengsten geformuleerd.	6
Visionair	onderwijs en leren	Voor niet-cognitieve vakken worden merkbare doelen geformuleerd	0
Visionair	geprofileerd	De school heeft in een driejarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smallingerland aangevuld met schooleigen opvattingen.	0
Toelichting	De school werkt in het schooljaar 2015-2016 nog met een schooljaarplan. Het nieuwe schoolplan gaat in op 1-8-2016		
Visionair	geprofileerd	In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	0

Beleidsmatig	Transparant	Het bestuurlijk toetsingskader is bij alle medewerkers van de school bekend.	0
Beleidsmatig	Cyclisch	De school werkt op basis van een vierjarig schoolplan en een schooljaarplan.	10

1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De school werkt met een schoolprofiel waarin zowel de algemeen levensbeschouwelijke als de christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt	Herkenbare identiteit
De school heeft in haar vierjarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smalingerland aangevuld met schooleigen opvattingen.	Samenwerkingsschool
In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan zowel de algemeen levensbeschouwelijke als aan de christelijke identiteit.	Herkenbare identiteit
In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	Herkenbare identiteit
Het ouderbetrokkenheidsbeleid van de vereniging is opgenomen in de nieuwe schoolplanperiode en is volledig geïmplementeerd aan het eind van de schoolplanperiode.	Samenwerkingsschool
De school werkt volgens het IKC-principe.	Samenwerkingsschool
Op 1 augustus 2016 beschikt de nieuwe samenwerkingsschool over een duidelijk profiel waarin de nieuwe samenwerking met het Openbaar Onderwijs gestalte heeft gekregen	Samenwerkingsschool
De visie op onderwijs en leren kenmerkt zich door invoering van strategisch leren met stappenplannen voor de vakken rekenen en taal.	Onderwijs in hoofdvakken
Voor de vakken RW, SP, TL en BL worden meetbare doelen voor opbrengsten geformuleerd.	Onderwijs in hoofdvakken
Voor niet-cognitieve vakken worden merkbare doelen geformuleerd	Creatieve en kunstzinnige vorming
De school heeft in een driejarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smalingerland aangevuld met schooleigen opvattingen.	Samenwerkingsschool
In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	Herkenbare identiteit
Het bestuurlijk toetsingskader is bij alle medewerkers van de school bekend.	professionele cultuur

2. Leiderschap en management

Integraal verantwoordelijke dienende leider die samenwerkend stuurt

Context

Goed schoolleiderschap is van vitaal belang. Politiek en sociale partners hebben het schoolleidersregister voor het primair onderwijs opgezet. Elke schoolleider zal binnen nu en vier jaar moeten voldoen aan de hiervoor vastgestelde registratie-eisen. Dit is opgenomen in de CAO voor het Primair Onderwijs.

2.1 Wat vinden we belangrijk?

Balans tussen taakgericht sturen en relatiegericht ondersteunen

Een leider van onze school ondersteunt en begeleidt de leerkrachten in hun veeleisende taak om goed onderwijs te geven. Door het vinden van de juiste balans tussen taakgericht sturen en relatiegericht ondersteunen maakt de directeur echt verschil. Een goede directeur is van groot belang om de kwaliteit van het onderwijs op onze school te bevorderen en te bewaken. Onze directeur laat zich daarom adequaat en voortdurend scholen en begeleiden. Onze directeur werkt samen met andere directeurs binnen en buiten onze vereniging, zodat individuele kwaliteiten en de kennis van directeurs gedeeld wordt en benut kan worden voor de school.

Onderwijskundige en dienende leiders

Onze directeur heeft visie en kan koers bepalen op alle beleidsterreinen. Hij is onderwijskundig en dienend leider en geeft op inspirerende wijze de richting aan. We vinden het belangrijk dat onze directeur het leiderschap wil delen. Gedeeld leiderschap is effectiever en het zorgt voor meer betrokkenheid binnen het team. Dat is overigens niet hetzelfde als alles bij consensus beslissen. In onze professionele schoolorganisatie is duidelijk wie wat beslist en wie waarover meepraat.

Onze directeur is in staat om te verbinden en te boeien. Daarnaast moedigt hij ons aan om de gestelde doelen en de gewenste resultaten te bereiken.

Integraal verantwoordelijk maar wel samen

Autonomie van scholen en bestuurders is in Nederland een groot goed. Dit betekent wel dat er veel taken op onze directeur en het bestuur van onze vereniging afkomen. Naast goed onderwijs is het zorgen voor goed personeelsbeleid en financieel gezond blijven een kerntaak geworden. Waar mogelijk stemmen we beleid af binnen de vereniging. We werken met hoge ambitie en streven naar tevreden leerlingen en medewerkers. Waar het kan en zinvol is voor het vasthouden of verbreden van onze kwaliteit zoeken we samenwerking in de regio. Om aan de ambities te voldoen is onze directeur gepositioneerd als integraal verantwoordelijke schoolleider. Een schoolleider die op alle terreinen van de bedrijfsvoering vanuit betrokkenheid en relatie de goede dingen doet voor onze school.

Een dienend Centraal Bureau

Onze school wordt binnen de vereniging ondersteund door een klein, goed toegerust centraal bureau. Dit centraal bureau functioneert mede als een dienende organisatie voor onze school

op gebied van onderwijskundig beleid, financiën & huisvesting en personeelsbeleid, onder leiding van een algemeen directeur.

2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Professioneel	Transparant	Iedere medewerker van de school weet hoe de beslisstructuur van de eigen school werkt.	0
Professioneel	Gecontroleerd	Op de school is een actueel auditrapport aanwezig en in werking.	0
Eigentijds & Ambitieuw	Op niveau	De directeur is op minimaal HBO masterniveau geschoold voor zijn functie als leidinggevende bij PCBO Smallerland.	0
Eigentijds & Ambitieuw	Op maat	Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.	0

2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Iedere medewerker van de school weet hoe de beslisstructuur van de eigen school werkt.	professionele cultuur
Op de school is een actueel auditrapport aanwezig en in werking.	professionele cultuur
De directeur is op minimaal HBO masterniveau geschoold voor zijn functie als leidinggevende bij PCBO Smallerland.	professionele cultuur
Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.	professionele cultuur

3. Personeel

Professionals met kennis van zaken die in rust en ruimte hun werk doen

Context

De afspraken in de huidige CAO primair onderwijs zullen beleidsmatig moeten worden vertaald naar de medewerkers van PCBO Smallingerland. Het betreft diverse onderwerpen, waaronder: professionalisering, werkdruk, duurzame inzetbaarheid en medezeggenschap. De functiemix en de lerarenbeurs biedt leerkrachten van onze school kansen om hun kennis en expertise verder uit te breiden en ten dienste te laten zijn van de schoolontwikkeling. De komende tijd zal veel aandacht worden besteed aan de teamcultuur nu beide scholen in Opeinde en de Gielguorde samen verder gaan.

3.1 Wat vinden we belangrijk?

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers in onze school goed werk leveren en zelf verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van hun werk. Excellente en gemotiveerde medewerkers maken het verschil. Dat betekent dat elke medewerker weet wat er van haar of hem wordt verwacht, de doelen voor een schooljaar kent en zichzelf er ook eigenaar van voelt.

Goede leerkrachten staan boven de stof, weten wat kinderen nodig hebben en ontwerpen een uitdagend en passend onderwijsaanbod. Alle medewerkers binnen onze school zijn flexibele persoonlijkheden die een positieve houding hebben, empathisch zijn en communicatief vaardig.

Nu passend onderwijs een feit is, is het van het grootste belang dat we onze leerkrachten nog meer toerusten in hun vakbekwaamheid. Investium zal, als de eigen huisacademie van onze vereniging, hier een nog belangrijkere rol in gaan spelen. Nieuwe vormen van leren worden steeds belangrijker, zoals online leren. Ook teamleren wordt binnen de school ingezet om samen te ontdekken wat van belang is bij de afstemming van ons onderwijs op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.

Goed ingericht en ingeregeld integraal personeelsbeleid speelt een belangrijke rol. Goed personeelsbeleid bevordert de motivatie van onze medewerkers. Dit personeelsbeleid stemmen we centraal af binnen de vereniging. Zo ontstaan voor medewerkers kansen om te groeien in de school of door te groeien naar een andere functie in of buiten PCBO Smallingerland. Ook biedt het onze school mogelijkheden om optimaal gebruik te maken van aanwezige kennis en kunde binnen de vereniging.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Professioneel	In samenwerking	Op school is een gesprekkencyclus actief voor alle leerkrachten in verband met hun professionele ontwikkeling.	6
Opmerking	Dit is in ontwikkeling. Periodiek worden functioneringsgesprekken gehouden en jaarlijks wordt de Vaardigheidsmeter afgenomen.		
Toelichting	De gesprekkencyclus bestaat uit ontwikkelgesprekken, functioneringsgesprek, beoordelingsgesprek en collegiale consultatie. centraal hierbij staat het persoonlijk ontwikkelingsplan wat iedere medewerker opstelt.		
Professioneel	In samenwerking	De school participeert actief in het VSiO.	0
Toelichting	VSiO: Versterken Samenwerken in Opleiden tussen PABO's en scholen		
Professioneel	In samenwerking	Elke leerkracht haalt de resultaat-doelstellingen van de school in zijn eigen groep.	8
Opmerking	Maitidslibben: Gielguorde: Alleen de de resultaten van M8 Begrijpend lezen zijn onvoldoende		
Toelichting	In deze planperiode stelt de school doelen op voor opbrengsten bij de hoofdvakken. De 'oude' inspectienormen vormen hiervoor de basis. Voor de niet-cognitieve vakken worden merkbare doelen opgesteld.		
Professioneel	Ontwikkelen	Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.	3
Toelichting	Bekwaamheidsdossier krijgt een centrale plek in de gesprekkencyclus. Werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het bekwaamheidsdossier		
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smallingerland.	5
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht maakt aantoonbaar gebruik van het programma "leren bij de burens".	0
Toelichting	Verdient aandacht		
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht haalt elk jaar het certificaat van de vaardigheidsmeter.	10
Professioneel	Ontwikkelen	Voor elke medewerker is de gesprekkencyclus aantoonbaar in werking.	0
Professioneel	Transparant	Elke leerkracht is bekend met de personele regelingen van PCBO Smallingerland.	0
Professioneel	Gemonitord	Het ziekteverzuim van de school is <5%.	0
Professioneel	Gemonitord	De ziekmeldingsfrequentie van de school is < 1.	0

3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op school is een gesprekkencyclus actief voor alle leerkrachten in verband met hun professionele ontwikkeling.	professionele cultuur
De school participeert actief in het VSiO.	professionele cultuur
Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.	professionele cultuur
Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smalingerland.	professionele cultuur
Elke leerkracht maakt aantoonbaar gebruik van het programma "leren bij de burens".	professionele cultuur
Voor elke medewerker is de gesprekkencyclus aantoonbaar in werking.	professionele cultuur
Elke leerkracht is bekend met de personele regelingen van PCBO Smalingerland.	professionele cultuur
Het ziekteverzuim van de school is <5%.	Tevredenheidsmetingen
De ziekmeldingsfrequentie van de school is < 1.	Tevredenheidsmetingen

4. Cultuur en klimaat

Verder uitbouwen van een professionele en lerende cultuur

Context

Met het actieplan 'Basis voor Presteren' zet de overheid in op opbrengstgericht werken, het bevorderen van excellentie en meer aandacht voor talentontwikkeling. Uit onderzoek blijkt dat opvattingen en kwaliteiten van schoolleiders en leerkrachten hierin het verschil uitmaken. Een andere ontwikkeling die te zien is, is dat ouders steeds kritischer worden op de resultaten van het onderwijs, terwijl hun eigen druk en opvoedstress toeneemt.

Op dit vlak is het van groot belang dat we vanuit het onderwijs helder communiceren, zowel over wat we kunnen bieden, maar ook over waar grenzen en onmogelijkheden liggen. Een veilige, lerende organisatie.

4.1 Wat vinden wij belangrijk?

We hechten aan een professionele en lerende cultuur binnen onze school. Een cultuur waarin elkaars kracht zien en logische samenwerking natuurlijke begrippen zijn. Een cultuur waarin iedereen eigenaar is van het werk en de werkprocessen.

We weten dat het werken in een professionele omgeving goed is voor alle medewerkers van de school en daarom goed voor onze kinderen. Alleen door het goede voor te leven leren kinderen het goede te doen. Coöperatieve werkvormen prediken in de groep zonder zelf coöperatief te zijn in het schoolteam genereert geen gevoel van echtheid. We hechten daarom aan echtheid in onze cultuur van werken.

Bij een professionele cultuur hoort ook een zekere mate van trots zijn op de school en de organisatie waarvoor gewerkt wordt. We hechten eraan dat iedereen van ons team bij de kapper of op een verjaardagsvisite net zo trots praat over onze school en over onze vereniging als bij een inspectiebezoek.

Het team bezoekt twee keer per jaar een informatieve personeelsavond van de vereniging waarin we ons laten informeren over verenigingsthema's. Op deze wijze blijven we betrokken bij de beleidsvoering en laten we ons niet verassen.

Naast een professionele cultuur streven wij op onze school naar een professioneel werkklimaat. Een klimaat waarin collegialiteit, verantwoordelijkheid, van elkaar leren en kwaliteit hoog in het vaandel staan. Het is belangrijk dat collega's zich houden aan wat afgesproken is en zich eigenaar weten van de doelen die we op onze school hebben vastgesteld.

4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Professioneel	Gericht op leren van elkaar	Op school is een systeem van in- en externe collegiale consultatie in werking.	0
Toelichting	Jaarlijks wordt dit structureel ingezet		
Professioneel	Gericht op leren van elkaar	Alle medewerkers van de school zijn actief deelnemer van intervisie- en kwaliteitskringen die de vereniging organiseert.	0
Toelichting	Structurele intervisie inpassen in geplande teamvergaderingen		
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	De gedrag- en omgangsregels die zijn vastgelegd zijn bij een ieder bekend en worden jaarlijks geëvalueerd.geïmplementeerd en borging vindt jaarlijks plaats	8
Toelichting			
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Op de school zijn de aanbevelingen uit het cultuuronderzoek in werking.	0
Toelichting	Hierbij wordt ook het cultuuronderzoek (personeel) uit de RI&E betrokken		
Professioneel	Informatief	De personeelsavonden zijn bewezen informatief en attractief.	10
Professioneel	Informatief	Elke medewerker van de school bezoekt de twee verplichte informatieve personeelsavonden van PCBO.	10

4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op school is een systeem van in- en externe collegiale consultatie in werking.	professionele cultuur
Alle medewerkers van de school zijn actief deelnemer van intervisie- en kwaliteitskringen die de vereniging organiseert.	professionele cultuur
Op de school zijn de aanbevelingen uit het cultuuronderzoek in werking.	professionele cultuur

5. Middelen en voorzieningen

Onze school blijft in balans

Context

Adequate huisvesting is een essentiële randvoorwaarde voor het geven van kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. De gemeente Smallingerland streeft naar een situatie dat elk dorp tenminste één basisschool houdt. Om die reden stimuleert de gemeente actief het vormen van de samenwerkingschool in ons dorp en heeft het middelen gereserveerd om binnen afzienbare tijd het schoolgebouw grondig te renoveren om te komen tot de vorming van een Integraal Kindcentrum (IKC).

Daarnaast wordt de rol van ICT in het onderwijs steeds belangrijker. Onze school zal met I-pads gaan werken conform het ICT-plan Horizon 2019.

5.1 Wat vinden we belangrijk?

Huisvesting

Een goed schoolgebouw is van groot belang voor het geven van goed onderwijs. We vinden het van belang dat onze leerlingen en medewerkers prettig kunnen werken in het schoolgebouw. We hebben het dan niet alleen over de inrichting van de ruimte maar ook over een goed binnenklimaat en prettige (speel-) en werkruimtes in en om de school.

We kiezen er bewust voor om ons nieuwe schoolgebouw niet te laten verworden tot een bedrijfsverzamelgebouw, waar de ene functie van een ruimte de andere opvolgt zonder dat hier vooraf grondig over is nagedacht. We hechten bij de verbouw van onze nieuwe accommodatie sterk aan de mening van onze ouders, kinderen en medewerkers. Samenwerking met het Openbaar Onderwijs en inrichting van een nieuw concept vraagt doordenking over de inrichting van de school. We vinden het belangrijk om het beheer van het schoolgebouw goed in te richten binnen of onder de huidige kosten. De decentralisatie van de huisvesting geeft ons de verantwoordelijkheid voor het onderhoud aan ons gebouw. We werken op verenigingsniveau samen om met lage kosten en hoge kwaliteit dit onderhoud te verrichten.

Financiën

We vinden het van groot belang om binnen de school en binnen de vereniging financieel gezond te zijn. Alleen dan kunnen de voorliggende plannen goed worden begroot en uitgevoerd. Slecht financieel beleid geeft uiteindelijk ook slecht personeels- en onderwijskundig beleid. Goed financieel beleid impliceert het voeren van een goed financieel risicomanagement, een meerjarig financieel beleid en een gedegen bedrijfsvoering binnen de school en de vereniging. Financiën moeten ingezet worden om vanuit visie het onderwijs aan onze kinderen op een (nog) hoger plan te brengen. In een gedegen jaarbegroting en tijdens de managementrapportages aan de algemeen directeur plant en verantwoordt onze directeur de financiële uitgaven en resultaten.

ICT-voorzieningen

Binnen onze vereniging hebben wij ambitieuze en eigentijdse ICT-doelstellingen geformuleerd. Vanuit ons actieplan Horizon 2019 streven wij onderwijskundige,

beheersmatige en administratieve doelstellingen na met gebruikmaking van eigentijdse inzichten en middelen. Deze doelstellingen staan in het actieplan nader uitgewerkt. Op school worden we met deze implementatie begeleid door het bovenschools ICT-bureau.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Doelmatig	Veilig	De school beschikt over een actueel en geborgd veiligheidsplan waarin ook de sociale veiligheid een plaats inneemt.	6
Opmerking	Op school zijn de volgende onderdelen beschreven: - procedure voor toelating schorsing en verwijdering - klachtenregeling - pestprotocol Er is op onderdelen nog verder aanvulling nodig: - methode sociaal emotionele ontwikkeling -		
Toelichting	Sociale veiligheid wordt gescreend via Zien.		
Doelmatig	Veilig	De school maakt een keuze voor een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.	0
Toelichting	De school realiseert dit in het cursusjaar 2016-2017		
Doelmatig	geïmplementeerd	De school realiseert haar financiële kwartaaldoelstellingen.	10
Doelmatig	geïmplementeerd	De school heeft een investeringsplan opgesteld met daarin opgenomen de methodieken die moeten worden vervangen	0
Eigentijds	Geïmplementeerd	De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.	0
Toelichting	We maken hiervoor een keuze in het schooljaar 2016-2017		
Eigentijds	Gericht op ICT	De school werkt conform het ICT-plan Horizon 2019.	10
Eigentijds	Gericht op ICT	De school gebruikt de cloud-inrichting voor al haar ICT-opslag.	0
Eigentijds	Gericht op ICT	Elke medewerker heeft in bruikleen een device (ipad) en gebruikt deze conform plan.	10
Eigentijds	Gericht op ICT	De website en/of facebook-pagina van de school is professioneel ge-update en wekelijks actueel.	0
Ambitueus	Betrokken	Medewerkers van de school doen actief mee aan het fonds goede ideeën.	0
Toelichting	We steken in op het programma 'kansrijke' combinatiegroepen		

5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De school beschikt over een actueel en geborgd veiligheidsplan waarin ook de sociale veiligheid een plaats inneemt.	Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling
De school maakt een keuze voor een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.	Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling
De school heeft een investeringsplan opgesteld met daarin opgenomen de methodieken die moeten worden vervangen	Samenwerkingsschool
De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.	Samenwerkingsschool
De school gebruikt de cloud-inrichting voor al haar ICT-opslag.	Horizon 2019
De website en/of facebook-pagina van de school is professioneel ge-update en wekelijks actueel.	Horizon 2019
Medewerkers van de school doen actief mee aan het fonds goede ideeën.	professionele cultuur

6. Management primaire processen

Onderwijs dat altijd past

Context

Bij de inrichting van het primaire proces houden we rekening met een aantal actuele ontwikkelingen. We willen het IGDI-model leidend laten zijn en de betrokkenheid van leerlingen vergroten door structureel aandacht te hebben voor cooperatieve werkvormen en technieken te gebruiken uit het boek "Teach Like a Champion". We werken aan toekomstgericht onderwijs waarbij strategisch leren centraal staat. Nu scholen zorgplicht hebben is het van belang het toelatingsbeleid en het ondersteuningsprofiel op gezette tijden te evalueren.

6.1 Wat vinden we belangrijk?

Onze school wil goed onderwijs verzorgen: onderwijs waarbij leerlingen actieve betrokkenheid laten zien tijdens de lessen, plezier hebben in leren en gemotiveerd eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling. Ouders zijn actief betrokken bij het onderwijs van hun kinderen, kennen op basisniveau een aantal didactische principes en zien we als partner.

Leren is voor ons meer dan een optelsom van cognitieve prestaties. Leren is voor ons bewust en in balans aandacht besteden aan de domeinen hoofd, hart en handen. Kinderen voelen zich veilig op onze school. Er is een structuur en cultuur aanwezig waarin dit optimaal kan.

De leerkrachten op onze school zijn inspirerende mensen, kennen de leerlijnen, hebben hoge verwachtingen van de kinderen en realiseren ambitieuze doelen. Het maakt kwalitatief niet uit in welke groep een kind zit. In alle klaslokalen wordt dezelfde basiskwaliteit geboden. De leerkrachten zorgen voor afstemming van hun lessen op de onderlinge verschillen tussen de kinderen en signaleren tijdig ondersteuningsbehoeften. Op die manier wordt onderwijs passend gemaakt.

Moderne ICT-toepassingen maken ons onderwijs meer plaats- en tijdonafhankelijk. Het gebruik van persoonlijke ICT-middelen creëert mogelijkheden voor directe feedback. Ook 'leren leren' van elkaar en creativiteit worden hiermee gestimuleerd.

Onze school heeft een eigen profiel. In dit profiel laten wij zien op welke hoofd-, hart- en handengebieden onze school zich onderscheidt. Wij zetten in op [Nadere uitleg/visie eigen profiel]. Het ondersteuningsprofiel in het kader van Passend Onderwijs maakt onderdeel uit van het profiel van onze school. Onze school biedt hierbij [basis]ondersteuning.

Onze kwaliteitszorgsystemen zijn zo ingericht dat ze ook daadwerkelijk bijdragen aan een constante kwaliteitsverbetering van ons onderwijs.

6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De school heeft beleid t.a.v. het herkennen meer/hoogbegaafdheid en biedt t.b.v. van deze doelgroep een uitdagend aanbod.	7
Toelichting	Op onze school wordt voor deze leerlingen de stof gecompact en werken ze met levelwerk. Wekelijks wordt instructie aan deze groep gegeven. Jaarlijks wordt bekeken of een percentage van deze leerlingen ook kan doorstromen naar de boven schoolse plusklas van de vereniging.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De school scoort op de zogeheten 'afstemmingsindicatoren' in het toezichtkader rond pedagogisch/didactisch handelen minimaal een voldoende.	6
Opmerking	Op basis van de VHM haalt ongeveer deze indicator.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Het zorgplan biedt voldoende houvast voor leerkrachten om planmatig te kunnen werken met leerlingen die extra zorg nodig hebben.	7.5
Toelichting	Vanaf 1 augustus 2016 start de samenwerkingschool. Beide zorgsystemen worden samengevoegd tot een zorgplan.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Op school wordt in alle groepen lesgegeven volgens het model "Interactieve en gedifferentieerde instructiemodel"(IGDI)	6
Opmerking	Het IGDI model wordt overal gehanteerd, maar de uitvoering er van is nog niet in alle groepen op niveau		
Toelichting	Bij het ophalen van voorkennis willen we elementen van het ervaringsgericht onderwijs implementeren.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten passen alle leerkrachten technieken toe uit Teach like a champion	0
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Op school leggen we de de focus op het behalen van hoge opbrengsten bij de hoofdvakken	8
Toelichting	Dit willen we bereiken door het bevorderen van meer eigenaarschap van leerlingen bij hun leerproces.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Er is een rekenbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het rekenonderwijs en de inzet van ict en concreet materiaal.	0
Toelichting	Vanaf het schooljaar 2016/2017 is er een rekencoördinator die het rekenbeleidsplan opstelt en in het team borgt.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Er is een taalbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het taalonderwijs en de inzet van ict.	0
Toelichting	Er is een taalcoördinator die het taalbeleidsplan gaan opzetten en borgen met het team.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Alle leerkrachten hebben strategisch leren ingevoerd bij het taalonderwijs	0
Toelichting	Het betreft hier spellingsonderwijs, woordenschatonderwijs en technisch en begrijpend lezen en begrijpend luisteren.		
Ambitieu & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De didactiek van begrijpend luisteren is ingevoerd in groep 1-4	0
Toelichting	Het betreft hier niet zo zeer interactief voorlezen, maar meer welke strategieën je moet		

	leren toepassen om een tekst goed te begrijpen. De vorderingen worden getoetst met een citotoets.		
Ambitieuus & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	Aan het eind van deze planperiode is het programma "Kansrijke combinatiegroepen" op school uitgevoerd.	0
Toelichting	Cedin zal hierin een rol spelen		
Ambitieuus & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De school heeft intern besproken hoe invulling wordt gegeven aan actief burgerschap en sociale integratie. Het aanbod is beschreven en geborgd.	0
Ambitieuus & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De school heeft een doorgaande leerlijn ontwikkeld voor het muziekonderwijs	0
Toelichting	De school doet mee aan de impulsregeling muzikale vorming. Externe expertise wordt hierbij ingezet.		
Ambitieuus & Ontwikkelen	Gericht op uniforme kwaliteit	De lokaliteiten zijn zodanig ingericht dat dit leerlingen uitdaagt en inspireert om te leren.	4
Opmerking	Verbeteringen die hierin moeten worden aangebracht zijn: concreet en aanschouwelijk materiaal, stappenplannen omtrent strategisch leren, doelmatige indeling van het lokaal, logische looproutes etc.		
Ambitieuus & Ontwikkelen	Gericht op ICT	Het ICT-plan Horizon 2019 wordt door alle medewerkers planmatig uitgevoerd.	0
Toelichting	zie ook kopje modern		

6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De school heeft beleid t.a.v. het herkennen meer/hoogbegaafdheid en biedt t.b.v. van deze doelgroep een uitdagend aanbod.	Zorg en begeleiding
De school scoort op de zogeheten 'afstemmingsindicatoren' in het toezichtkader rond pedagogisch/didactisch handelen minimaal een voldoende.	Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling
Het zorgplan biedt voldoende houvast voor leerkrachten om planmatig te kunnen werken met leerlingen die extra zorg nodig hebben.	Zorg en begeleiding
Op school wordt in alle groepen lesgegeven volgens het model "Interactieve en gedifferentieerde instructiemodel"(IGDI)	didactisch handelen
Om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten passen alle leerkrachten technieken toe uit Teach like a champion	didactisch handelen
Er is een rekenbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het rekenonderwijs en de inzet van ict en concreet materiaal.	Onderwijs in hoofdvakken

Er is een taalbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het taalonderwijs en de inzet van ict.	Onderwijs in hoofdvakken
Alle leerkrachten hebben strategisch leren ingevoerd bij het taalonderwijs	Onderwijs in hoofdvakken
De didactiek van begrijpend luisteren is ingevoerd in groep 1-4	Onderwijs in hoofdvakken
Aan het eind van deze planperiode is het programma "Kansrijke combinatiegroepen" op school uitgevoerd.	didactisch handelen
De school heeft intern besproken hoe invulling wordt gegeven aan actief burgerschap en sociale integratie. Het aanbod is beschreven en geborgd.	Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling
De school heeft een doorgaande leerlijn ontwikkeld voor het muziekonderwijs	Creatieve en kunstzinnige vorming
De lokaliteiten zijn zodanig ingericht dat dit leerlingen uitdaagt en inspireert om te leren.	Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling
Het ICT-plan Horizon 2019 wordt door alle medewerkers planmatig uitgevoerd.	Horizon 2019

7. Management secundaire processen

Goede support voor goed onderwijs

Context

De wereld om ons heen stelt hoge eisen aan het onderwijs. Het is daarom van groot belang dat alles in het werk wordt gesteld om de leerkrachten die dagelijks het onderwijs verzorgen maximaal te ondersteunen. De instrumenten voor kwaliteitszorg zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen.

7.1 Wat vinden we belangrijk?

Goed onderwijs wordt verricht in onze klaslokalen. Daar werken onze professionals die in relatie tot kinderen en ouders iedere dag opnieuw vanuit hoge ambitie het maximaal haalbare voor hun leerlingen nastreven.

Om de leerkrachten heen staat een breed netwerk klaar dat vanuit een dienende rol de juiste ondersteuning en leiding geeft aan het primaire proces. Dit netwerk bevindt zich zowel binnen de school (IB'er, directeur, etc.) als in de vereniging (specialisten, bestuurders, etc.).

We vinden het belangrijk dat iedereen in onze school handelt vanuit deze opdracht. In onze optiek kunnen we alleen vanuit deze filosofie de door ons gewenste resultaten behalen. We verwachten van iedereen binnen onze school en binnen de vereniging dan ook eigenaarschap op de plaats waar hij of zij zijn werk doet.

We hechten eraan dat onze school een eigen IB'er heeft en een eigen, integraal verantwoordelijke directeur. We vinden het belangrijk dat onze IB'er optimaal kan samenwerken met andere IB'ers om kennis te delen en standaarden te ontwikkelen. Samenwerking leidt tot een hoger gezamenlijk niveau van de leerlingenzorg binnen onze de vereniging en daarmee op onze school.

Instrumenten voor kwaliteitszorg zijn ondersteunend voor de kwaliteit van het primaire proces. Het zorgt voor continuïteit en borging van de gerealiseerde kwaliteit in het onderwijsleerproces.

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school heeft een actueel schoolplan.	10
Uniform in	Beschreven	De school beschikt over een actuele en verwerkte	0

kwaliteitszorg		zelfevaluatie.	
Opmerking	Hier wordt de zelfevaluatie van de SPM bedoeld. Op basis hiervan is het schoolplan opgesteld en hier is tevens het plan van aanpak (bovenschools) op gebaseerd.		
Toelichting	Via KVLPO		
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school beschikt over een actuele en verwerkte personeelstevredenheidsmeting.	0
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school beschikt over een actuele en verwerkte leerlingtevredenheidsmeting.	0
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school formuleert haar prestatie-indicatoren SMART en baseert de indicatoren op het verschil tussen doelen en huidige situatie.	10
Toelichting	Er wordt een duidelijke samenhang zichtbaar tussen schoolplan, schooljaarplan, schooljaarverslag, schoolgids en de borgingsdocumenten.		
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school prioriteert de doelen en de prestatie-indicatoren in een schooljaarplan.	0
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	Alle instrumenten van kwaliteitszorg worden in het schoolplan benoemd en in de schoolgids wordt naar dit gedeelte van het schoolplan verwezen.	0
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	Instroom, doorstroom en uitstroomgegevens worden gemonitord en trendmatig geanalyseerd.	6
Opmerking	We hanteren het protocol en verbinden hier conclusies aan. Er is nog geen sprake van trendmatige analyse		
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	Het bovenschoolse plan van aanpak voor de Gielguorde is succesvol uitgevoerd	0
Toelichting	Het plan wordt aangestuurd door de projectleider onderwijsverbetering. Speerpunten zijn: Kwaliteitszorg, leerlingenzorg en didactisch handelen		
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school beschikt over een actueel zorgplan	8
Toelichting	het zorgplan wordt jaarlijks geëvalueerd		
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school neemt jaarlijks bij iedere leerkracht de VHM af.	10
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school voert jaarlijkse gesprekken in het kader van de IPB-cyclus.	0
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school beschikt over een actuele opbrengstenanalyse conform PCBO-standaard.	10
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school beschikt over een set onderwijskundige borgingsdocumenten.	10
Opmerking	Dit is in ontwikkeling en nog niet voor alle vakgebieden en werkwijzen gerealiseerd		
Toelichting	De school heeft aanvullend op de PCBO Standaards eigen onderwijskundige borgingsdocumenten opgenomen in een borgingsstructuur. Deze structuur wordt voor het komende schooljaar opgezet.		
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school maakt minimaal per kwartaal een update in de SPM t.b.v. kwartaal-marap.	10
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school heeft alle actuele PCBO standaards in de school geborgd	5
Toelichting	Betreft de standaards die opgenomen zijn in het actieplan PCBO Standaards (bijlage) Elk jaar worden PCBO standaards ontwikkeld, ingevoerd en geëvalueerd.		
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	Er is een doorgaande lijn van groep 1 tot groep 8 betreffende zelfstandig werken.	6
Opmerking	Deze doorgaande lijn verdient aandacht en is nog niet geborgd.		

Ambitius & Ontwikkeland	Gericht op Passend Onderwijs	De school beschikt over een actueel en in werking zijnd (ondersteunings)profiel.	10
Toelichting	In dit profiel is minimaal zichtbaar de visie op ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs, de visie op hoofd, hart en handen en een herkenbare Christelijke identiteit, uitwerking van didactische ouderparticipatie.		
Ambitius & Ontwikkeland	Gericht op Passend Onderwijs	De school heeft de grenzen aan de zorg beschreven in het ondersteuningsprofiel	8
Toelichting	Dit wordt tevens opgenomen in de schoolgids.		
Ambitius & Ontwikkeland	Gericht op interne begeleiding	De IB'er werkt volgens de taakomschrijving van PCBO Smallerland.	10
Ambitius & Ontwikkeland	Gericht op interne begeleiding	De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.	0
Toelichting	nog niet aanwezig		

7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De school beschikt over een actuele en verwerkte zelfevaluatie.	Samenwerkingsschool
De school beschikt over een actuele en verwerkte personeelstevredenheidsmeting.	Tevredenheidsmetingen
De school beschikt over een actuele en verwerkte leerlingtevredenheidsmeting.	Tevredenheidsmetingen
De school prioriteert de doelen en de prestatie-indicatoren in een schooljaarplan.	Samenwerkingsschool
Alle instrumenten van kwaliteitszorg worden in het schoolplan benoemd en in de schoolgids wordt naar dit gedeelte van het schoolplan verwezen.	professionele cultuur
Instream, doorstroom en uitstroomgegevens worden gemonitord en trendmatig geanalyseerd.	professionele cultuur
Het bovenschoolse plan van aanpak voor de Gielguorde is succesvol uitgevoerd	professionele cultuur
De school voert jaarlijkse gesprekken in het kader van de IPB-cyclus.	professionele cultuur
De school heeft alle actuele PCBO standaards in de school geborgd	professionele cultuur
Er is een doorgaande lijn van groep 1 tot groep 8 betreffende zelfstandig werken.	didactisch handelen
De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.	professionele cultuur

8. Waardering personeel

Waardering voor onze school als dé plek om te leren

Context

Het is van belang dat leerkrachten hun werk goed doen en dat lukt vooral als zij plezier houden in hun werk. Dat wil zeggen: hun werk aankunnen, blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten. Het is bekend dat het niet volstaat de toets van tevredenheid alleen aan direct leidinggevendenden over te laten. Het is beter om een objectieve testmethode te gebruiken. Tevredenheidsmeting is hierin het geëigende middel. Tevredenheid beïnvloedt de kwaliteit namelijk direct. Ook de tevredenheid van leidinggevendenden en overig personeel wordt gemeten.

8.1 Wat vinden we belangrijk?

Het bestuur van PCBO Smallerland is de werkgever van de medewerkers van onze school. PCBO Smallerland wil bekend staan als een goed werkgever. Een werkgever waar medewerkers ook 'bij de kapper' positief over praten. Goed werkgeverschap begint in onze optiek met uitstekende communicatie. Onze medewerkers mogen niet verrast worden door omstandigheden en/of nieuw beleid. Sterker nog: we willen dat al onze medewerkers van meet af aan betrokken zijn bij de inrichting van nieuw beleid. Het gebruik maken van talenten in onze vereniging is hier onlosmakelijk aan verbonden.

Goed werkgeverschap betekent voor ons ook goed voor mensen zorgen. Naast goede regelingen in de (secundaire) arbeidsvoorwaardensfeer, betekent dit ook goed omzien naar de werkomstandigheden. Het leven en werken vanuit rust en ruimte willen we tot een herkenbaar kenmerk binnen onze school laten zijn.

Tot slot willen we onze werkgever waarderen als rechtvaardig. We verwachten veel van onze medewerkers op school. Eigenaarschap is daarbij een belangrijk sleutelwoord. Voor mensen die aspecten daarvan nog niet kennen en/of kunnen is er ruim plaats. We scholen en helpen deze medewerkers graag. Voor medewerkers die niet willen is er geen plaats binnen onze school.

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	80% van de leerkrachten geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	80% van de medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de		

	goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	80% van de medewerkers geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	85% van onze medewerkers waardeert PCBO Smalingerland als een goed werkgever.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	85% van onze medewerkers voelt zich betrokken bij en is eigenaar van ons nieuwe beleid.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieux	85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smalingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		

8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
80% van de leerkrachten geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	Tevredenheidsmetingen
80% van de medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.	Tevredenheidsmetingen
80% van de medewerkers geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	Tevredenheidsmetingen
85% van onze medewerkers waardeert PCBO Smalingerland als een goed werkgever.	Tevredenheidsmetingen
85% van onze medewerkers voelt zich betrokken bij en is eigenaar van ons nieuwe beleid.	Tevredenheidsmetingen
85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smalingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.	Tevredenheidsmetingen

9. Waardering klanten

Waardering voor onze school als dé plek om te leren

Context

Waardering door klanten meten is belangrijk en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats gaat het om een vorm van 'customerservice'. Zijn de ouders tevreden? Zouden ze de school aanraden? Zo bezien is tevredenheidsonderzoek een marketinginstrument.

Omdat het hier om ouders van leerlingen gaat, is het meten van tevredenheid op nog een reden van belang. Oudertevredenheid heeft namelijk ook directe invloed op de resultaten van de school. Als ouders zich positief betrokken voelen bij school, presteren hun kinderen beter.

9.1 Wat vinden we belangrijk?

Ouders

Ouders moeten onze school roemen als dé plek om te leren. We willen waardering oogsten voor ons rijke aanbod op het gebied van hoofd, hart en handen en onze herkenbare levensbeschouwelijke identiteit. We bewegen ouders onze school te promoten als dé plek om te zijn als het gaat om afstemming op de onderwijsbehoefte van hun kind.

Ouders moeten hun kinderen met het volste vertrouwen naar onze school kunnen sturen, erop vertrouwend dat onze leerkrachten en andere medewerkers klaar staan om vanuit een hoge mate van professionaliteit hun werk te doen. Goede communicatie naar ouders is daarbij een voorwaarde.

Daarnaast zien we ouders als educatieve partners. Het is een illusie om te denken dat onze school alleen kinderen ontwikkelt. Het is daarom nodig dat ouders op basisniveau onze didactische principes weten toe te passen en deze ook waarderen als goed voor de ontwikkeling van hun kinderen.

Tot slot hechten we er ook aan dat ouders weten waar de grens van de mogelijkheden van onze school ligt. Deze grens is beschreven in het zgn. ondersteuningsprofiel van de school.

Onderwijs op onze school moet voor kinderen een feest zijn. Ze mogen zich uitgenodigd en uitgedaagd voelen om zich maximaal te ontwikkelen. We willen waardering voor het feit dat ze in cognitief opzicht goed groeien. Waardering voor het aanbod op de hoofd-, hart- en handenvakken binnen een eigentijdse leeromgeving.

Kinderen

We willen dat kinderen ons onderwijs ervaren als ondersteunend voor hun persoonlijke ontwikkeling en dat ze de manier waarop er aandacht is besteed aan de levensbeschouwelijke identiteit waarderen.

Kinderen moeten zich veilig voelen op school en waardering uitspreken over de wijze waarop dat gestalte krijgt.

We hechten eraan dat kinderen hun meester of juf waarderen als een respectabele en interessante persoonlijkheid. Iemand die een tijdje met hen optrekt en hen verder brengt op het pad van het leven. Kinderen hebben ook waardering voor de manier waarop hen geleerd is om te gaan met anderen. Dit betreft medeleerlingen maar ook anderen die bij de school zijn betrokken.

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders ziet de school als dé plek om te leren voor hun kind.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk voor iedereen!		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders herkent iets van de Christelijke identiteit of het openbare gedachtengoed in de school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders waardeert het hoofd-hart-handen-profiel van de school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders waardeert de professionaliteit van onze leerkrachten.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	Ambiteus (ouders) 85% van de ouders weet wat er op het gebied van educatief partnerschap van hen wordt verwacht.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	80% van de ouders geeft aan goed inzicht te hebben in de leerstof en leerresultaten van hun kind.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	80% van de ouders geeft aan dat ICT hen helpt bij de didactische ouderparticipatie waar PCBO Smallerland voorstaat.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambiteus (ouders)	85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.	0

Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn. Grenzen zijn vastgelegd in het ondersteuningsprofiel.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen op de school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun levensbeschouwelijke achtergrond in school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen voelt zich veilig op de school.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de leerkracht als een respectabel en interessant persoon.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen geeft aan met plezier aan ons onderwijs deel te nemen.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen ervaart een rijke leeromgeving.	0
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de manier waarop hen is geleerd om te gaan met anderen.	0

9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
85% van de ouders ziet de school als dé plek om te leren voor hun kind.	Tevredenheidsmetingen
85% van de ouders herkent iets van de Christelijke identiteit of het openbare gedachtengoed in de school.	Tevredenheidsmetingen
85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.	Tevredenheidsmetingen
85% van de ouders waardeert het hoofd-hart-handen-profiel van de school.	Tevredenheidsmetingen
85% van de ouders waardeert de professionaliteit van onze leerkrachten.	Tevredenheidsmetingen
Ambitieuus (ouders) 85% van de ouders weet wat er op het gebied van	Tevredenheidsmetingen

educatief partnerschap van hen wordt verwacht.	
80% van de ouders geeft aan goed inzicht te hebben in de leerstof en leerresultaten van hun kind.	Tevredenheidsmetingen
80% van de ouders geeft aan dat ICT hen helpt bij de didactische ouderparticipatie waar PCBO Smalingerland voorstaat.	Tevredenheidsmetingen
85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen op de school.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun levensbeschouwelijke achtergrond in school.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen voelt zich veilig op de school.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen waardeert de leerkracht als een respectabel en interessant persoon.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen geeft aan met plezier aan ons onderwijs deel te nemen.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen ervaart een rijke leeromgeving.	Tevredenheidsmetingen
80% van de leerlingen waardeert de manier waarop hen is geleerd om te gaan met anderen.	Tevredenheidsmetingen

10. Waardering maatschappij

Waardering voor onze school als dé plek om te leren

Context

De maatschappij investeert in onderwijsorganisaties en verwacht dat het onderwijs op een goede manier met de middelen omgaat. Daarvoor moet het onderwijs garant staan en ook verantwoording afleggen op het vlak van resultaten en bedrijfsvoering. Dit wordt ook steeds duidelijker gevraagd.

10.1 Wat vinden we belangrijk?

Bij de onderwijsinspectie staat onze school bekend als een betrouwbare partner. Een partner die weet hoe zijn onderwijs en zijn organisatie ervoor staat en proactief optreedt als er actie nodig is.

We kennen onze externe partners. Ook bij hen staan we goed bekend om wie we zijn. Externe partners weten dat het met ons goed samenwerken is. Ze waarderen ons en kennen ons als betrouwbaar.

10.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Tevredenheidsgericht	Ambitius	De overheid waardeert de school voor 85% als een betrouwbare partner.	8
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitius	De rijksoverheid waardeert de school voor 85% als een proactieve partner die haar resultaten realiseert.	7
Opmerking	Het laatste inspectierapport van de Gielguorde laat zien dat er nog veel verbeterpunten zijn.		
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitius	Externe partners kennen de school voor 85% als een organisatie waarmee goed samen te werken is.	8
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		
Tevredenheidsgericht	Ambitius	Externe partners waarderen de school voor 85% als betrouwbaar.	8
Toelichting	Ons streven is natuurlijk 100%! Dit procentuele cijfer geeft aan of we op de goede weg zijn.		

10.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De rijksoverheid waardeert de school voor 85% als een proactieve partner die haar resultaten realiseert.	Tevredenheidsmetingen

11. Resultaten en opbrengsten

*Hoge ambities voor hoofd, hart en handen die we meetbaar hanteren.
Een uitstekende balans op alle processen die ertoe doen.*

Context

Sturen op kengetallen en het aantonen van de maatschappelijke meerwaarde wint in zijn algemeenheid aan belangrijkheid. Enerzijds betreft het hier de gebruikelijke 'bedrijfsmatige' getallen, anderzijds de leeropbrengsten van scholen.

11.1 Wat vinden we belangrijk?

Onze school heeft ambitie. Zij profileert zich als dé plek om te leren voor kinderen en medewerkers. Onze school profileert zich met goed onderwijs. Onze school haalt goede resultaten op de domeinen hoofd, hart en handen. We hebben hiervoor eigen ambities opgesteld.

Onze vereniging PCBO Smallingerland wil een goed werkgever zijn. Dat betekent dat onze medewerkers tevreden zijn en de ruimte ervaren om hun kwaliteiten in te zetten. Eigenaarschap van onze medewerkers is daarbij een vereiste.

Onze school werkt planmatig en cyclisch aan kwaliteitsverbetering. Onze directeur vervult hierin een voorbeeldrol. Bij de uitvoering van de bedrijfsprocessen sturen we op kwalitatieve analyses. We zijn daardoor op alle domeinen nog beter in balans.

11.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Rendementgericht	Opbrengstgericht	Alle tussen- en eindopbrengsten zoals deze door de inspectie werden gehanteerd tot feb 2016 zijn voldoende en worden trendmatig geanalyseerd.	8
Opmerking	De eindopbrengsten worden verantwoord met de IEP-eindtoets. Omdat de M8 BL (Gielguorde) onder de inspectienorm zat, hebben we hieromtrent de nodige zorgen		
Toelichting	Verantwoording hiervoor wordt afgelegd in de jaarlijkse Maraps.		
Rendementgericht	Leerwinstgericht	De leerwinst die de kinderen realiseren bij technisch en begrijpend lezen en rekenen ligt gemiddeld genomen op of boven de gemiddelde vaardigheidsgroei	7
Toelichting	??		
Rendementgericht	Bestendig	Van alle verwijzingen naar het VO zit 80% van de leerlingen na 2 jaar nog op de plek waar ze naar verwezen zijn	9
Toelichting	Uit analyse blijkt dat de op- en afstroom minder dan 10% bedraagt		

11.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De leerwinst die de kinderen realiseren bij technisch en begrijpend lezen en rekenen ligt gemiddeld genomen op of boven de gemiddelde vaardigheidsgroei	Onderwijs in hoofdvakken

Thema	Van	Tot
Herkenbare identiteit	01-08-2016	31-07-2019
<p><u>Doelen</u></p> <p>De school werkt met een schoolprofiel waarin zowel de algemeen levensbeschouwelijke als de christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt</p> <p>In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan zowel de algemeen levensbeschouwelijke als aan de christelijke identiteit.</p> <p>In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.</p> <p>In het schoolprofiel is beschreven hoe de school cq. het IKC vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.</p>		

Thema	Van	Tot
Onderwijs in hoofdvakken	01-08-2016	31-07-2019
<p><u>Doelen</u></p> <p>Voor de vakken RW, SP, TL en BL worden meetbare doelen voor opbrengsten geformuleerd.</p> <p>Er is een rekenbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het rekenonderwijs en de inzet van ict en concreet materiaal.</p> <p>Er is een taalbeleidsplan met daarin opgenomen schoolbrede afspraken over de inhoud, organisatie, didactiek, differentiatie van het taalonderwijs en de inzet van ict.</p> <p>Alle leerkrachten hebben strategisch leren ingevoerd bij het taalonderwijs</p> <p>De didactiek van begrijpend luisteren is ingevoerd in groep 1-4</p> <p>De leerwinst die de kinderen realiseren bij technisch en begrijpend lezen en rekenen ligt gemiddeld genomen op of boven de gemiddelde vaardigheidsgroei</p> <p>De visie op onderwijs en leren kenmerkt zich door invoering van strategisch leren met stappenplannen voor de vakken rekenen en taal.</p>		

Thema	Van	Tot
Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling	01-08-2016	31-07-2019
<p><u>Doelen</u></p> <p>De school beschikt over een actueel en geborgd veiligheidsplan waarin ook de sociale veiligheid een plaats inneemt.</p> <p>De school maakt een keuze voor een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.</p>		

De school scoort op de zogeheten 'afstemmingsindicatoren' in het toezichtkader rond pedagogisch/didactisch handelen minimaal een voldoende.

De school heeft intern besproken hoe invulling wordt gegeven aan actief burgerschap en sociale integratie. Het aanbod is beschreven en geborgd.

De lokaliteiten zijn zodanig ingericht dat dit leerlingen uitdaagt en inspireert om te leren.

Thema	Van	Tot
professionele cultuur	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

Het bestuurlijk toetsingskader is bij alle medewerkers van de school bekend.

Op de school is een actueel auditrapport aanwezig en in werking.

De directeur is op minimaal HBO masterniveau geschoold voor zijn functie als leidinggevende bij PCBO Smalingerland.

Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.

Op school is een gesprekkencyclus actief voor alle leerkrachten in verband met hun professionele ontwikkeling.

Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.

Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smalingerland.

Elke leerkracht maakt aantoonbaar gebruik van het programma "leren bij de bureu".

Voor elke medewerker is de gesprekkencyclus aantoonbaar in werking.

De school participeert actief in het VSiO.

Elke leerkracht is bekend met de personele regelingen van PCBO Smalingerland.

Op school is een systeem van in- en externe collegiale consultatie in werking.

Alle medewerkers van de school zijn actief deelnemer van intervisie- en kwaliteitskringen die de vereniging organiseert.

Op de school zijn de aanbevelingen uit het cultuuronderzoek in werking.

Medewerkers van de school doen actief mee aan het fonds goede ideeën.

De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.

De school voert jaarlijkse gesprekken in het kader van de IPB-cyclus.

Het bovenschoolse plan van aanpak voor de Gielguorde is succesvol uitgevoerd

De school heeft alle actuele PCBO standaards in de school geborgd

Instream, doorstroom en uitstroomgegevens worden gemonitord en trendmatig geanalyseerd.

Iedere medewerker van de school weet hoe de beslisstructuur van de eigen school werkt.

Alle instrumenten van kwaliteitszorg worden in het schoolplan benoemd en in de schoolgids wordt naar dit gedeelte van het schoolplan verwezen.

Thema	Van	Tot
Tevredenheidsmetingen	01-08-2016	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
De school beschikt over een actuele en verwerkte personeelstevredenheidsmeting.		
De school beschikt over een actuele en verwerkte leerlingtevredenheidsmeting.		
80% van de leerkrachten geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.		
80% van de medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.		
80% van de medewerkers geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.		
85% van onze medewerkers waardeert PCBO Smalingerland als een goed werkgever.		
85% van onze medewerkers voelt zich betrokken bij en is eigenaar van ons nieuwe beleid.		
85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smalingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.		
85% van de ouders ziet de school als dé plek om te leren voor hun kind.		
85% van de ouders herkent iets van de Christelijke identiteit of het openbare gedachtengoed in de school.		
85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.		
85% van de ouders waardeert het hoofd-hart-handen-profiel van de school.		
85% van de ouders waardeert de professionaliteit van onze leerkrachten.		
Ambitieuze (ouders) 85% van de ouders weet wat er op het gebied van educatief partnerschap van hen wordt verwacht.		
80% van de ouders geeft aan goed inzicht te hebben in de leerstof en leerresultaten van hun kind.		
80% van de ouders geeft aan dat ICT hen helpt bij de didactische ouderparticipatie waar PCBO Smalingerland voorstaat.		
85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.		
80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen		

op de school.

80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun levensbeschouwelijke achtergrond in school.

80% van de leerlingen voelt zich veilig op de school.

80% van de leerlingen waardeert de leerkracht als een respectabel en interessant persoon.

80% van de leerlingen geeft aan met plezier aan ons onderwijs deel te nemen.

80% van de leerlingen ervaart een rijke leeromgeving.

80% van de leerlingen waardeert de manier waarop hen is geleerd om te gaan met anderen.

De rijksoverheid waardeert de school voor 85% als een proactieve partner die haar resultaten realiseert.

Het ziekteverzuim van de school is <5%.

De ziekmeldingsfrequentie van de school is < 1.

Thema	Van	Tot
Horizon 2019	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

De school gebruikt de cloud-inrichting voor al haar ICT-opslag.

De website en/of facebook-pagina van de school is professioneel ge-update en wekelijks actueel.

Het ICT-plan Horizon 2019 wordt door alle medewerkers planmatig uitgevoerd.

Thema	Van	Tot
Zorg en begeleiding	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

De school heeft beleid t.a.v. het herkennen meer/hoogbegaafdheid en biedt t.b.v. van deze doelgroep een uitdagend aanbod.

Het zorgplan biedt voldoende houvast voor leerkrachten om planmatig te kunnen werken met leerlingen die extra zorg nodig hebben.

De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.

Thema	Van	Tot
didactisch handelen	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

Er is een doorgaande lijn van groep 1 tot groep 8 betreffende zelfstandig werken.

Aan het eind van deze planperiode is het programma "Kansrijke combinatiegroepen" op school uitgevoerd.

Om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten passen alle leerkrachten technieken toe uit Teach like a champion

Op school wordt in alle groepen lesgegeven volgens het model "Interactieve en gedifferentieerde instructiemodel"(IGDI)

De school scoort op de zogeheten 'afstemmingsindicatoren' in het toezichtkader rond pedagogisch/didactisch handelen minimaal een voldoende.

Thema	Van	Tot
Samenwerkingsschool	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

De school heeft in haar vierjarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smallerland aangevuld met schooleigen opvattingen.

Het ouderbetrokkenheidsbeleid van de vereniging is opgenomen in de nieuwe schoolplanperiode en is volledig geïmplementeerd aan het eind van de schoolplanperiode.

Op 1 augustus 2016 beschikt de nieuwe samenwerkingsschool over een duidelijk profiel waarin de nieuwe samenwerking met het Openbaar Onderwijs gestalte heeft gekregen

De school heeft in een driejarig schoolplan de missie en visie beschreven, afgestemd op de missie en visie van PCBO Smallerland aangevuld met schooleigen opvattingen.

De school heeft een investeringsplan opgesteld met daarin opgenomen de methodieken die moeten worden vervangen

De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.

De school beschikt over een actuele en verwerkte zelfevaluatie.

De school prioriteert de doelen en de prestatie-indicatoren in een schooljaarplan.

De school werkt volgens het IKC-principe.

Thema	Van	Tot
Creatieve en kunstzinnige vorming	01-08-2016	31-07-2019

Doelen

Voor niet-cognitieve vakken worden merkbare doelen geformuleerd

De school heeft een doorgaande leerlijn ontwikkeld voor het muziekonderwijs

12. Planning

12.1 Thema's

12.2 Planning in de tijd

Thema's	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Herkenbare identiteit						
Onderwijs in hoofdvakken						
Pedagogisch klimaat en sociaal emotionele ontwikkeling						
professionele cultuur						
Tevredenheidsmetingen						
Horizon 2019						
Zorg en begeleiding						
didactisch handelen						
Samenwerkingschool						
Creatieve en kunstzinnige vorming						

13. Bijlage(n)

