



It Ambyld

schoolplan 2015-2019

Onze school

Basisschool PCBO It Ambyld maakt deel uit van de vereniging voor protestants christelijk basisonderwijs in de gemeente Smalingerland. De vereniging bestaat uit 13 scholen voor primair onderwijs, waarvan één school voor speciaal basisonderwijs.

De school is gelegen in het centrum van Drachten. Onze leerlingen zijn afkomstig uit de directe schoolomgeving. Specifiek betreft het de wijken: De Swetten en Drachten Noord Oost.

De school staat in buurt met relatief veel financieel kwetsbare bewoners. De wijk wordt gekenmerkt door een groot aantal voormalige zogenaamde Philips woningen. Renovatie en nieuwbouw heeft de wijk goede impulsen gegeven.

De school is een stand-alone school. It Ambyld heeft een goed contact met de peuterspeelzaal en met de BSO aanbieder. De school participeert in een buurtnetwerk.

It Ambyld is in 1995 ontstaan na een fusie van pcbo "de Regenboog" en pcbo "de Bongerd". Het leerlingenaantal is in de afgelopen jaren steeds rond de 200 leerlingen geweest.

De school is gehuisvest in een gebouw dat lintvormig is. In 2011 is de school gerenoveerd en voldoet het aan de veiligheidseisen (Arbo-Nen). Ook heeft nieuw schoolmeubilair en een nieuwe kleurlijn de school een aantrekkelijke uitstraling gegeven.

Relevante ontwikkeling is dat de gemeente uitspraak heeft gedaan dat It Ambyld op de lijst staat voor nieuwbouw. Dit zal een project worden waar verschillende participanten samen onder één dak zullen komen.

In de bijlage leest u meer relevante informatie over onze school.

Schoolgegevens

PCBO It Ambyld
Handwerkerszijde 46
9201 CP Drachten

Tel: 0512-545550
e-mail: info@pcbo-itambyld.nl
website: www.pcbo-itambyld.nl

Bevoegd gezag: PCBO Smalingerland

Directeur: H. de Vries

Schooltijden:

maandag, dinsdag en donderdag:

8.30 - 12.00 en 13.15 - 15.15

Woensdag: 8.30 - 12.15

Vrijdag: Groep 1 t/m 4: 8.30 - 12.00

Groep 5 t/m 8: 8.30 - 12.00 en 13.15 - 15.15

Aantal leerlingen: 196, Aantal groepen: 8

Aantal leerkrachten voor de groep: 11

Overig personeel: 4

Gegevens [naam bovenschoolse organisatie]

Algemeen directeur: B. van Loo

PCBO Smalingerland
Postbus 66,
9200 AB Drachten

tel: 0512-305780

E-mail: info@pcbo-smalingerland.nl

Website: www.pcbo-smalingerland.nl

Inhoudsopgave

Onze school

Inleiding

Leeswijzer

1. Visie en beleid

- 1.1. Wat vinden we belangrijk
- 1.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 1.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

2. Leiderschap en management

- 2.1. Wat vinden we belangrijk
- 2.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 2.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

3. Personeel

- 3.1. Wat vinden we belangrijk
- 3.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 3.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

4. Cultuur en klimaat

- 4.1. Wat vinden we belangrijk
- 4.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 4.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

5. Middelen en voorzieningen

- 5.1. Wat vinden we belangrijk
- 5.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 5.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

6. Management primaire processen

- 6.1. Wat vinden we belangrijk
- 6.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 6.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

7. Management secundaire processen

- 7.1. Wat vinden we belangrijk
- 7.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 7.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

8. Waardering personeel

- 8.1. Wat vinden we belangrijk
- 8.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 8.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

9. Waardering klanten

- 9.1. Wat vinden we belangrijk
- 9.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 9.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

10. Waardering maatschappij

- 10.1. Wat vinden we belangrijk
- 10.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 10.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

11. Resultaten en opbrengsten

- 11.1. Wat vinden we belangrijk
- 11.2. waar staan we nu en wat willen we bereiken.
- 11.3. Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken.

12. Planning

- 12.1 Thema's
- 12.2 planning in tijd.

13. Bijlagen

Inleiding

Als onderdeel van PCBO Smallingerland geven wij onze visie een richting door ons te baseren op de gedeelde kernwaarden die elke school die is aangesloten bij PCBO-Smallingerland van harte onderschrijft.

De kernwaarden van PCBO Smallingerland zijn:

Christelijk, Ontwikkelen, Ambitieuw, Professioneel en Eigentijds

Deze vijf kernwaarden vormen de basis van het strategisch beleidsplan van de vereniging en ons schoolplan. Alles wat we ondernemen wordt getoetst aan deze 'big five'.

Om onderwijs in met name de dorpen in stand te houden, zal samengewerkt gaan worden met de collega's van het openbaar onderwijs.

Op verschillende plaatsen zullen nieuwe integrale kindcentra worden gestart. Dit zal de komende jaren een beroep doen op alle betrokkenen om voor kinderen en hun ouders duidelijk herkenbaar **christelijk** onderwijs te blijven verzorgen. Samen nadenken over een herkenbare identiteit zal hoog op de agenda staan.

Ook de onderwijskundige inrichting zal om nieuwe antwoorden vragen. Zorgplicht en passend onderwijs vormen uitdagende thema's om verder **ontwikkelen** aan te werken. De rijksoverheid verdiept haar visie op onderwijs en komt de komende jaren met een nieuw toezichtkader voor het primair onderwijs.

Het vraagt **ambitieuw** nadenken handelen om te komen tot het formuleren van onze eigen ambities voor de totale ontwikkeling van het jonge kind. Een ontwikkeling die we graag bevorderen met aandacht voor hoofd, hart en handen.

Verdere uitbouw van **professioneel** handelen zal meer het devies worden. Eigenaarschap van eigen

ontwikkeling voor leerkrachten, directeuren, stafleden en andere medewerkers zal vragen om nieuwe vormen van persoonlijk leren en gezamenlijk leren. Dit eigenaarschap is nodig om tegemoet te komen aan de eisen die modern en vernieuwend onderwijs aan ons stelt in de 21ste eeuw.

De ontwikkelingen op ICT-gebied zijn de afgelopen jaren snel gegaan. De afgelopen 20 jaar hebben we gewerkt met grote systemen die maar ten dele integraal onderdeel uitmaakten van het leren. Nu stappen we een tijdperk binnen waar plaats-, tijd- en locatieafhankelijk gedigitaliseerd leren het onderwijs naar een hoger plan gaat brengen. PCBO Smallingerland heeft altijd **eigentijds** op dit domein willen zijn. Het ICT-beleidsplan 'Horizon 2019' getuigt van deze ambitie.

We willen verder.

Identiteit, ouderbetrokkenheid 3.0, persoonlijk leiderschap (leader in me) en Excellent onderwijs zijn de 4 hoofdthema's voor de komende schoolplan periode. In de komende 4 jaar willen we ons sterk gaan profileren op deze thema's. Deze thema's zijn niet willekeurig gekozen. In de afgelopen jaren heeft de school al een keus gemaakt voor het schoolproces van persoonlijk leiderschap. Dit schoolproces spreekt kinderen aan op hun talenten en betrokkenheid en leert hen spelenderwijs principes voor persoonlijke effectiviteit en samenwerking. Ook met ouderbetrokkenheid 3.0 is al een start gemaakt, er is een visie geformuleerd en ouders zijn ingelicht over het hoe en waarom. PCBO It Ambyld is een

protestants Christelijke school, profilering van onze identiteit is belangrijk en daarom willen we in de komende schoolplanperiode hier stevig op inzetten. Een ander thema is excellent onderwijs. Het onderwijs op It Ambyld is door de onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld. Wij willen echter doorgroeien van voldoende naar goed onderwijs en uiteindelijk het hoogst haalbare verwezenlijken en dat is excellent onderwijs. Dit is een ambitieus traject wat naar onze inschatting meer dan 4 jaar duurt. We willen in de komende schoolplanperiode hier de basis voor leggen.

Kortom we willen in de komende 4 jaar een school realiseren die opvalt door een innovatief, onderscheidend en verbredend onderwijsaanbod, een sterke identiteit, ouderbetrokkenheid die verder gaat dan het verlenen van hand en span diensten en waar kinderen leren hoe ze effectief kunnen zijn in leren, werken, communicatie en relaties.

In dit schoolplan beschrijven we onze ambities voor de planperiode (2015-2019) en vertalen die telkens naar zo concreet en meetbaar mogelijke streefdoelen. Na lezing van dit document weet u exact waar wij voor staan en wat wij als opdracht zien voor de komende vier jaar. Het plan geeft aan waar we naartoe werken in de komende tijd.

Namens het schoolteam,

Henk de Vries
Directeur It Ambyld

Leeswijzer

De positie van dit schoolplan in de beleidscyclus

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 **zelfevaluatierapport**, 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 (2015-2019) willen bereiken en hoe we dat aanpakken. Als vierde documentserie volgen dan de aparte **actieplannen** – die op dit schoolplan gebaseerd zullen zijn.

De indeling van dit schoolplan in hoofdstukken

Dit schoolplan is ingedeeld naar de domeinen van het INK-model. We willen voor alles 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 en excelleren. 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 1.

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, omdat die context natuurlijk medebepalend is voor ons denken.

Daarna worden voor elk domein de volgende drie vragen uitgewerkt:

1. *Wat vinden we belangrijk.*
In deze paragraaf beschrijven we in samenvattende zin onze visie op het betreffende beleidsdomein voor de komende planperiode.
2. *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.
3. *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:

- Schoolplan 2011-2015
- Schoolprofiel en zelfevaluatie 2013
- KMPO 2014
- Landelijke beleidsdocumenten
- Inspectierapport 2014

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.

Voortgang en evaluatie van de uitvoering

Het schoolplan wordt één keer per 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 voor de nieuwe periode.

Elk schooljaar zal er per kwartaal een tussenevaluatie plaatsvinden, zodat het document indien nodig tussentijds kan worden bijgesteld. Wijzigingen in het schoolplan zullen jaarlijks aan de inspectie worden doorgegeven.

Om de voortgang van de uitvoering continu te kunnen monitoren zijn de prestatie-indicatoren met bijbehorende doelstellingen in de Schoolplanmanager geplaatst.

Doelgroepen en verspreiding

Ons schoolplan is niet vrijblijvend. Iedere medewerker is (mede)verantwoordelijk voor het realiseren van de in het schoolplan gestelde doelen. Het schoolplan is daarmee geen dode letter. Het is het sturing- en planningsinstrument, de school kan en wil niet zonder werken!

We delen deze informatie met alle plezier met iedereen die geïnteresseerd is in onze school en haar toekomst. Het schoolplan, de conclusies naar aanleiding van de evaluaties en de aanpassingen op het schoolplan, zullen op schrift worden gesteld en ter kennisgeving aan de inspectie worden gezonden.

Om het schoolplan hanteerbaar en leesbaar te houden, zullen we waar nodig naar ondersteunende en wettelijk verplichte beleidsdocumenten verwijzen.

1. Visie en beleid

Het motto van PCBO It Ambyld is 'Sterk in structuur en ontwikkeling.'

1.1 Wat vinden we belangrijk?

Missie/visie

It Ambyld wil bouwen aan een betere wereld, te beginnen in de school. Leerlingen en leerkrachten zien we als verantwoordelijke mensen, die -in vertrouwen en door open communicatie- werken aan het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Vanuit de afhankelijkheid: het jij, naar de onafhankelijkheid: het ik, naar wederzijdse afhankelijkheid: het wij. In elke groep leren en ontwikkelen kinderen hoe zijzelf en in relatie met anderen effectief kunnen zijn.

Op It Ambyld ervaren de Leerlingen dat ze:
"RUIMTE krijgen, RUIMTE hebben, RUIMTE geven voor een optimale ontwikkeling om te groeien en bloeien tot kleur in en voor de wereld"

Kernbegrippen

PCBO It Ambyld maakt 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, ontwikkelend, ambitieus, professioneel en eigentijds.

Christelijk

De Christelijke identiteit van onze school kenmerkt zich door de open deur. Een ieder is welkom om naar de mooie verhalen vanuit de bijbel te luisteren en ervan te leren. Het laten zien van Gods liefde voor de mens en de natuur door middel van deze verhalen en door te leven naar zijn voorbeeld. Eigentijdse vieringen en andere uitingen van de Christelijke identiteit die aansluiten bij de belevingswereld van kinderen op de school stimuleren de kinderen tot denken, prikkelen en verrassen hen.

Ontwikkelen

Het gaat ons niet alleen maar om onderwijs in de basisvaardigheden van kinderen. We kijken welbewust over de (leeftijds)grenzen 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.

Ambitieuus

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 Christelijke identiteit	De school werkt met een schoolprofiel waarin de Christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt.	0
Toelichting	Er wordt in dit profiel expliciet aandacht besteed aan Christelijke school zijn in relatie met binnen (in de school) boven (relatie met God) en buiten (relatie met de wereld).		
Visionair	Geprofileerd	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.	10
Visionair	Geprofileerd	De school heeft een helder en voor de school relevant excellentieprofiel waarin de relatie met de algemene aanpak en de relevantie voor de kwaliteit van het onderwijs is beschreven.	0
Toelichting	It ambyld wil in de komende schoolplanperiode toewerken naar een excellente school. De school is dan niet alleen een zeer goede school maar ook een bijzondere school met een opvallend profiel dat in de school als geheel doorwerkt.		
Visionair	Geprofileerd	De school heeft een weloverwogen aanpak met betrekking tot het excellentieprofiel.	0
Toelichting	In deze aanpak wordt beschreven wat voor excellentiebeleid de school heeft geformuleerd en hoe dit is ingebed in het kwaliteitsbeleid. Hoe draagt de gekozen aanpak bij aan het behalen van de doelen. Hoe draagt de gekozen aanpak bij aan de verbetering van het onderwijs. Hoe draagt de gekozen aanpak bij aan de verbetering van de organisatie.		
Visionair	Geprofileerd	In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan een herkenbare Christelijke identiteit.	0
Visionair	Geprofileerd	In het schoolexcellentie profiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	0
Visionair	Geprofileerd	In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van de 7 leiderschapsgewoonten.	0
Visionair	Geprofileerd	In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van ouderbetrokkenheid 3.0	0
Visionair	Herkenbare leiderschapsgewoonten	In de school hanteert ieder persoon dezelfde 7 leiderschapsgewoonten en deelt de successen en processen met anderen.	0
Visionair	Herkenbare ouderbetrokkenheid	Er is een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school waarin zij werken aan de ontwikkeling van het kind.	3
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 de Christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt.	Identiteit
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.	Excellent onderwijs
De school heeft een helder en voor de school relevant excellentieprofiel waarin de relatie met de algemene aanpak en de relevantie voor de kwaliteit van het onderwijs is beschreven.	Excellent onderwijs
De school heeft een weloverwogen aanpak met betrekking tot het excellentieprofiel.	Excellent onderwijs
In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan een herkenbare Christelijke identiteit.	Identiteit
In het schoolexcellentie profiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.	Excellent onderwijs
In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van de 7 leiderschapsgewoonten.	Excellent onderwijs
In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van ouderbetrokkenheid 3.0	Excellent onderwijs
In de school hanteert ieder persoon dezelfde 7 leiderschapsgewoonten en deelt de successen en processen met anderen.	Leader in me
Er is een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school waarin zij werken aan de ontwikkeling van het kind.	Ouderbetrokkenheid 3.0
Het bestuurlijk toetsingskader is bij alle medewerkers van de school bekend.	Excellent onderwijs

2. Leiderschap en management

Leiderschap is mensen laten zien dat ze meer kunnen dan ze zelf dachten.

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 directeuren binnen en buiten onze vereniging, zodat individuele kwaliteiten en de kennis van directeuren 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.	7.5
Professioneel	Transparant	Het team kent het leiderschapsconcept van de directeur.	0
Toelichting	De directeur heeft een leiderschapsconcept geformuleerd.		
Professioneel	Transparant	De directeur draagt de eigenheid van de school uit	0
Toelichting	It Ambyld wil voor het kind, de ouder en de omgeving een bijzondere school zijn, Identiteit, ouderbetrokkenheid en de 7 gewoonten zijn hiervoor kernbegrippen.		
Professioneel	Gecontroleerd	Op de school is een actueel auditrapport aanwezig en in werking.	0
Eigentijds & Ambitieuus	Op niveau	De directeur is op minimaal HBO masterniveau geschoold voor zijn functie als leidinggevende bij PCBO Smallingerland.	10
Eigentijds & Ambitieuus	Op maat	Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.	0
Eigentijds & Ambitieuus	Herkenbare leiderschapsgewoonten	De directeur hanteert de 7 gewoonten van leiderschap.	5
Toelichting	De directeur gebruikt de volgende 7 leiderschapsgewoonten. 1- Wees Proactief. 2- Begin met het einde in gedachten 3- Belangrijke zaken eerst 4- Denk Win-Win 5- Eerst begrijpen, dan begrepen worden 6- Creëer synergie 7- Houd de zaag scherp		

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.	personeel
Het team kent het leiderschapsconcept van de directeur.	Leader in me
De directeur draagt de eigenheid van de school uit	Excellent onderwijs
Op de school is een actueel auditrapport aanwezig en in werking.	Excellent onderwijs
Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.	personeel
De directeur hanteert de 7 gewoonten van leiderschap.	Leader in me

3. Personeel

Werken in rust en ruimte.

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 Smalingerland. 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	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 PCBO Smallerland in zijn eigen groep.	7.5
Professioneel	Ontwikkelen	Voor elke medewerker is de gesprekkencyclus aantoonbaar in werking.	10
Professioneel	Ontwikkelen	Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.	6
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smallerland.	6
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht maakt aantoonbaar gebruik van het programma "leren bij de burens".	0
Professioneel	Ontwikkelen	Elke leerkracht haalt elk jaar het certificaat van de vaardigheidsmeter.	9
Professioneel	Ontwikkelen	Elk stafid en elke centraal bureau medewerker beschikt over een actueel en werkend bekwaamheidsdossier.	0
Professioneel	Transparant	Elke leerkracht is bekend met de personele regelingen van PCBO Smallerland.	10
Professioneel	Gemonitord	Het ziekteverzuim van de school is <5%.	10
Professioneel	Gemonitord	De ziekmeldingsfrequentie van de school is < 1.	10
Professioneel	Herkenbare leiderschapsgewoonten	Elke medewerker hanteert waar mogelijk de 7 gewoonten van leiderschap.	6
Toelichting	De medewerker gebruikt de volgende 7 leiderschapsgewoonten. 1- Wees Proactief. 2- Begin met het einde in gedachten 3- Belangrijke zaken eerst 4- Denk Win-Win 5- Eerst begrijpen, dan begrepen worden 6- Creëer synergie 7- Houd de zaag scherp		
Professioneel	Herkenbare ouderbetrokkenheid 3.0	Elk teamlid geeft ouderbetrokkenheid 3.0 in de praktijk vorm.	1
Toelichting	Er zijn 4 ingrediënten voor ouderbetrokkenheid 3.0: 1. startgesprek 2. een individueel gespreksarrangement 3. een nieuwjaarsreceptie in augustus 4. ouders zijn als 'buddy'.		

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
De school participeert actief in het VSiO.	overige
Elke leerkracht haalt de resultaat-doelstellingen van PCBO Smalingerland in zijn eigen groep.	Excellent onderwijs
Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.	personeel
Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smalingerland.	personeel
Elke leerkracht maakt aantoonbaar gebruik van het programma "leren bij de burens".	Teammission
Elk staflid en elke centraal bureau medewerker beschikt over een actueel en werkend bekwaamheidsdossier.	personeel
Elke medewerker hanteert waar mogelijk de 7 gewoonten van leiderschap.	Leader in me
Elk teamlid geeft ouderbetrokkenheid 3.0 in de praktijk vorm.	Ouderbetrokkenheid 3.0

4. Cultuur en klimaat

Werken vanuit een teammission.

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
Professioneel	Gericht op leren van elkaar	Alle medewerkers van de school zijn actief deelnemer van intervisie- en kwaliteitskringen die de vereniging organiseert.	0
Professioneel	Gericht op leren van elkaar	Het team brengt de deskundigheid over het werk op een hoog niveau.	10
Professioneel	Gericht op leren van elkaar	De teamleden geven, vragen en ontvangen van elkaar feedback.	5
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Op de school zijn de aanbevelingen uit het cultuuronderzoek in werking.	10
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team neemt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de schooldoelstellingen.	10
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team spreekt elkaar aan op het realiseren van de schooldoelstellingen.	5
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team brengt de kwaliteit van het werk samen op een hoog niveau.	10
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team spreekt elkaar aan op de hoge kwaliteit van de inhoud van het werk.	5
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	De teamleden kunnen zelfstandig met elkaar onderhandelen.	10
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	De teamleden kunnen zelfstandig conflicten met elkaar aangaan en deze ook zelfstandig oplossen.	0
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team staat open voor nieuwe ideeën.	10
Professioneel	Gericht op professionele cultuur	Het team kent de kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen van hun eigen teamcultuur.	6
Professioneel	Informatief	De personeelsavonden zijn bewezen informatief en attractief.	7.5
Professioneel	Informatief	Elke medewerker van de school bezoekt de twee verplichte informatieve personeelsavonden van PCBO.	9
Professioneel	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Het team begeleidt en 'modelt' het gebruik van de 7 gewoonten.	3
Professioneel	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Het team werkt samen aan het bouwen van een leiderschapscultuur in de hele school.	7.5
Professioneel	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Het team verankert de leiderschapscultuur in de gehele organisatie van de school.	2.5
Professioneel	Gericht op het hanteren van ouderbetrokkenheid 3.0	Leerkrachten communiceren regelmatig, op basis van gelijkwaardigheid, met ouders over de leerresultaten van leerlingen.	5
Professioneel	Gericht op het hanteren van ouderbetrokkenheid 3.0	De leerkracht stemt de aanpak op school en in de gezinssituatie af met de ouders op basis van gelijkwaardigheid.	5

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.	Teammission
Alle medewerkers van de school zijn actief deelnemer van intervisie- en kwaliteitskringen die de vereniging organiseert.	personeel
De teamleden geven, vragen en ontvangen van elkaar feedback.	Teammission
Het team spreekt elkaar aan op het realiseren van de schooldoelstellingen.	Teammission
Het team spreekt elkaar aan op de hoge kwaliteit van de inhoud van het werk.	Teammission
De teamleden kunnen zelfstandig conflicten met elkaar aangaan en deze ook zelfstandig oplossen.	Teammission
Het team kent de kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen van hun eigen teamcultuur.	Teammission
De personeelsavonden zijn bewezen informatief en attractief.	personeel
Het team begeleidt en 'modelt' het gebruik van de 7 gewoonten.	Leader in me
Het team werkt samen aan het bouwen van een leiderschapscultuur in de hele school.	Leader in me
Het team verankert de leiderschapscultuur in de gehele organisatie van de school.	Leader in me
Leerkrachten communiceren regelmatig, op basis van gelijkwaardigheid, met ouders over de leerresultaten van leerlingen.	Ouderbetrokkenheid 3.0
De leerkracht stemt de aanpak op school en in de gezinssituatie af met de ouders op basis van gelijkwaardigheid.	Ouderbetrokkenheid 3.0

5. Middelen en voorzieningen

Onze school blijft in balans

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.

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	Geïmplementeerd	Op de school zijn alle ruimtes buiten gebruik gesteld die in het kader van de krimp overtollig zijn geworden.	0
Doelmatig	Geïmplementeerd	De school realiseert haar financiële kwartaaldoelstellingen.	10
Eigentijds	Geïmplementeerd	De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.	0
Eigentijds	Gericht op ICT	De school werkt conform het ICT-plan Horizon 2019.	0
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

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
Op de school zijn alle ruimtes buiten gebruik gesteld die in het kader van de krimp overtollig zijn geworden.	overige
De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.	overige
De school werkt conform het ICT-plan Horizon 2019.	Excellent onderwijs
De school gebruikt de cloud-inrichting voor al haar ICT-opslag.	ICT
De website en/of facebook-pagina van de school is professioneel ge-update en wekelijks actueel.	ICT
Medewerkers van de school doen actief mee aan het fonds goede ideeën.	personeel

6. Management primaire processen

Onderwijs dat altijd past

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.

Goed onderwijs is voor ons ook herkenbaar Christelijk onderwijs. Onderwijs dat zich richt op de relatie met elkaar, de relatie met God en de relatie van de Christelijke gemeenschap met de wereld.

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 de ontwikkeling van leiderschap, waarbij kinderen leren hoe ze effectief kunnen zijn in leren en werken en in communiceren en relaties. 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
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op uniforme kwaliteit	Alle leerkrachten van de school realiseren de schooldoelstellingen op het gebied van resultaten en opbrengsten.	0
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op ICT	Het ICT-plan Horizon 2019 wordt door alle medewerkers planmatig uitgevoerd.	0
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Alle leerkrachten verweven de taal van de 7 leiderschapsgewoonten in het curriculum en de instructie	5
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Alle leerkrachten integreren leiderschap in het curriculum en de instructie	5
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op het hanteren van de 7 leiderschapsgewoonten	Alle leerkrachten maken het leiderschapsprincipe tot een overal en steeds terugkerend element in het curriculum en bij de instructie.	1
Ambitieuus & Ontwikkeld	Gericht op het hanteren van ouderbetrokkenheid 3.0	Het team werkt voortdurend samen met ouders om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen.	3

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
Alle leerkrachten van de school realiseren de schooldoelstellingen op het gebied van resultaten en opbrengsten.	Excellent onderwijs
Het ICT-plan Horizon 2019 wordt door alle medewerkers planmatig uitgevoerd.	ICT
Alle leerkrachten verweven de taal van de 7 leiderschapsgewoonten in het curriculum en de instructie	Leader in me
Alle leerkrachten integreren leiderschap in het curriculum en de instructie	Leader in me
Alle leerkrachten maken het leiderschapsprincipe tot een overal en steeds terugkerend element in het curriculum en bij de instructie.	Leader in me
Het team werkt voortdurend samen met ouders om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen.	Ouderbetrokkenheid 3.0

7. Management secundaire processen

Goede support voor goed onderwijs

7.1 Wat is onze visie op dit domein?

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.

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 kwaliteitszorg	Beschreven	De school beschikt over een actuele en verwerkte zelfevaluatie.	10
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school beschikt over een actuele en verwerkte personeelstevredenheidsmeting.	10
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
Uniform in kwaliteitszorg	Beschreven	De school prioriteert de doelen en de prestatie-indicatoren in een schooljaarplan.	10
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.	10
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.	10
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
Uniform in kwaliteitszorg	Geborgd	De school maakt minimaal per kwartaal een update in de SPM t.b.v. kwartaal-marap.	0
Ambitieuus & 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.		
Ambitieuus & Ontwikkeland	Gericht op interne begeleiding	De IB'er werkt volgens de taakomschrijving van PCBO Smallerland.	10
Ambitieuus & Ontwikkeland	Gericht op interne begeleiding	De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.	0

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 leerlingtevredenheidsmeting.	Excellent onderwijs
De school maakt minimaal per kwartaal een update in de SPM t.b.v. kwartaal-marap.	Excellent onderwijs
De IB'er haalt het VHM-certificaat voor IB'ers elk jaar.	personeel

8. Waardering personeel

Waardering voor onze school als dé plek waar je als personeelslid je kunt profileren en ontwikkelen.

8.1 Wat vinden we belangrijk?

Het bestuur van PCBO Smallingerland is de werkgever van de medewerkers van onze school. PCBO Smallingerland 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	Ambitieuus	80% van de leerkrachten geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus	80% van de medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.	0
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus	80% van de medewerkers geeft aan met plezier het onderwijs te verzorgen.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus	85% van onze medewerkers waardeert PCBO Smallingerland als een goed werkgever.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus	85% van onze medewerkers voelt zich betrokken bij en is eigenaar van ons nieuwe beleid.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus	85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smallingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.	0

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 medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.	personeel
85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smalingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.	personeel

9. Waardering klanten

Waardering voor onze school als dé school waar leerlingen, ouders en team elkaar ontmoeten, helpen en uitdagen.

8.1 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 Christelijke 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 geloofsontwikkeling en dat ze de manier waarop er aandacht is besteed aan de Christelijke 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	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders ziet de school als dé plek om te leren voor hun kind.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders herkent de Christelijke identiteit van de school.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders waardeert het school hoofd-hart-handen-profiel van de school.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders waardeert de professionaliteit van onze leerkrachten.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	Ambitieuus (ouders) 85% van de ouders weet wat er op het gebied van educatief partnerschap van hen wordt verwacht.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80% van de ouders geeft aan goed inzicht te hebben in de leerstof en leerresultaten van hun kind.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80% van de ouders geeft aan dat ICT hen helpt bij de didactische ouderparticipatie waar PCBO Smallerland voorstaat.	0
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Toelichting	Grenzen zijn vastgelegd in het ondersteuningsprofiel.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	85% van de ouders voelt zich welkom	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80 % van de ouders voelt zich gewaardeerd door de school	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80 % van de ouders voelt zich verbonden met elkaar.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80 % van de ouders voelt zich verbonden met het schoolteam.	0
Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (ouders)	80 % van de ouders voelt zich verbonden met wat leerlingen doen en leren in de klas.	0

Opmerking	Geen representatieve oudertevredenheidsonderzoek aanwezig		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen op de school.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun Christelijke school.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen voelt zich veilig op de school.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de leerkracht als een respectabel en interessant persoon.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen geeft aan met plezier aan ons onderwijs deel te nemen.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen ervaart een rijke leeromgeving.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Tevredenheidsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	80% van de leerlingen waardeert de manier waarop hen is geleerd om te gaan met anderen.	0
Opmerking	Geen representatieve leerlingenenquête.		
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (ouders)	Ouders begrijpen de 7 gewoonten taal en de waarde van het leiderschapsmodel	2.5
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (ouders)	Ouders ondersteunen actief het leiderschapsmodel	2.5
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (ouders)	Ouders worden door het leiderschapsmodel geïnspireerd.	2.5
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	De leerlingen krijgen zinvolle leiderschapsrollen en verantwoordelijkheden.	3
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	De leerlingen krijgen de mogelijkheid om ideeën voor de school in te brengen.	10
Leiderschapsgericht	Ambitieuus (leerlingen)	De leerlingen krijgen een overvloed aan mogelijkheden om hun leiderschap te laten zien.	2.5

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.	Ouderbetrokkenheid 3.0
85% van de ouders herkent de Christelijke identiteit van de school.	Identiteit
85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.	Ouderbetrokkenheid 3.0
85% van de ouders waardeert het school hoofd-hart-handen-profiel van de school.	Ouderbetrokkenheid 3.0
85% van de ouders waardeert de professionaliteit van onze leerkrachten.	Ouderbetrokkenheid 3.0
Ambitieuus (ouders) 85% van de ouders weet wat er op het gebied van educatief partnerschap van hen wordt verwacht.	Ouderbetrokkenheid 3.0
80% van de ouders geeft aan goed inzicht te hebben in de leerstof en leerresultaten van hun kind.	Ouderbetrokkenheid 3.0
80% van de ouders geeft aan dat ICT hen helpt bij de didactische ouderparticipatie waar PCBO Smallerland voorstaat.	Ouderbetrokkenheid 3.0
85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.	Ouderbetrokkenheid 3.0
85% van de ouders voelt zich welkom	Ouderbetrokkenheid 3.0
80 % van de ouders voelt zich gewaardeerd door de school	Ouderbetrokkenheid 3.0
80 % van de ouders voelt zich verbonden met elkaar.	Ouderbetrokkenheid 3.0
80 % van de ouders voelt zich verbonden met het schoolteam.	Ouderbetrokkenheid 3.0
80 % van de ouders voelt zich verbonden met wat leerlingen doen en leren in de klas.	Ouderbetrokkenheid 3.0
80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen op de school.	Excellent onderwijs
80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun Christelijke school.	Identiteit
80% van de leerlingen voelt zich veilig op de school.	Leader in me
80% van de leerlingen waardeert de leerkracht als een respectabel en interessant persoon.	Excellent onderwijs
80% van de leerlingen geeft aan met plezier aan ons onderwijs deel te nemen.	Excellent onderwijs
80% van de leerlingen ervaart een rijke leeromgeving.	Excellent onderwijs
80% van de leerlingen waardeert de manier waarop hen is geleerd om te gaan met anderen.	Leader in me

Ouders begrijpen de 7 gewoonten taal en de waarde van het leiderschapsmodel	Leader in me
Ouders ondersteunen actief het leiderschapsmodel	Leader in me
Ouders worden door het leiderschapsmodel geïnspireerd.	Leader in me
De leerlingen krijgen zinvolle leiderschapsrollen en verantwoordelijkheden.	Leader in me
De leerlingen krijgen een overvloed aan mogelijkheden om hun leiderschap te laten zien.	Leader in me

10. Waardering maatschappij

Waardering voor onze school als dé plek om te leren

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. Onze Christelijke identiteit is herkenbaar en we schamen ons er niet voor deze in te brengen als we dat noodzakelijk achten.

Externe partners weten dat het met ons goed samenwerken is. Ze waarderen ons 'recht door zee'-zijn 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	Ambitieu	De overheid waardeert de school voor 85% als een betrouwbare partner.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieu	De rijksoverheid waardeert de school voor 85% als een proactieve partner die haar resultaten realiseert.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieu	Externe partners kennen de school voor 85% als een organisatie waarmee goed samen te werken is.	10
Tevredenheidsgericht	Ambitieu	Externe partners waarderen de school voor 85% als betrouwbaar.	10
Leiderschapsgericht	Ambitieu	De school laat duidelijk zien dat er gewerkt wordt met de 7 leiderschapsgewoonten	5
Leiderschapsgericht	Ambitieu	De school voert de 7 leiderschapsgewoonten door in de schoolomgeving	5
Leiderschapsgericht	Ambitieu	De school maakt de 7 leiderschapsgewoonten tot een integraal onderdeel van de schoolomgeving.	5

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 school laat duidelijk zien dat er gewerkt wordt met de 7 leiderschapsgewoonten	Leader in me
De school voert de 7 leiderschapsgewoonten door in de schoolomgeving	Leader in me
De school maakt de 7 leiderschapsgewoonten tot een integraal onderdeel van de schoolomgeving.	Leader in me

11. Resultaten en opbrengsten

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

11.1 Wat is onze visie op dit domein?

Onze school heeft ambitie. Zij profileert zich als dé plek om te leren voor kinderen en medewerkers. Onze school profileert zich met goed en herkenbaar Christelijk 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
Onderscheidend	Teamontwikkeling	De teamleden van It Ambyld nemen verantwoordelijkheid, werken als team samen, geven elkaar gevraagd en ongevraagd feedback en vangen verschillen tussen teamleden intern op. Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid en competentie, niet op basis van status	5
Onderscheidend	Identiteit	Op It Ambyld is de Christelijke identiteit herkenbaar vanuit de relatie met elkaar, de relatie met God en de relatie met de wereld.	7.5
Onderscheidend	Ouderbetrokkenheid 3.0	De ouders en leerkrachten ondersteunen de leerling door het samenbrengen van kennis over het kind en het onderwijsaanbod.	5
Onderscheidend	Excellent onderwijs	It Ambyld is in de basis een goede school die zich onderscheidt van andere goede scholen door te excelleren op het gebied van onderwijsaanbod wat past bij de doelgroep en gericht is op het principe van hoofd, hart en handen. Inzet van effectief en persoonlijk leiderschap is een voorwaarde.	5
Onderscheidend	Leader in me	De leerlingen en leerkrachten van It Ambyld kunnen de 7 gewoonten van effectief leiderschap verwoorden en toepassen. Het verbinden door de leerkracht en leerlingen van de 7 gewoonten aan acties is te zien tijdens onderwijsleersituaties, vieringen, projecten en in de ruimtes van de school.	6

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 teamleden van It Ambyld nemen verantwoordelijkheid, werken als team samen, geven elkaar gevraagd en ongevraagd feedback en vangen verschillen tussen teamleden intern op. Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid en competentie, niet op basis van status	Teammission
Op It Ambyld is de Christelijke identiteit herkenbaar vanuit de relatie met elkaar, de relatie met God en de relatie met de wereld.	Identiteit
De ouders en leerkrachten ondersteunen de leerling door het samenbrengen van kennis over het kind en het onderwijsaanbod.	Ouderbetrokkenheid 3.0
It Ambyld is in de basis een goede school die zich onderscheidt van andere goede scholen door te excelleren op het gebied van onderwijsaanbod wat past bij de doelgroep en gericht is op het principe van hoofd, hart en handen. Inzet van effectief en persoonlijk leiderschap is een voorwaarde.	Excellent onderwijs
De leerlingen en leerkrachten van It Ambyld kunnen de 7 gewoonten van effectief leiderschap verwoorden en toepassen. Het verbinden door de leerkracht en leerlingen van de 7 gewoonten aan acties is te zien tijdens onderwijsleersituaties, vieringen, projecten en in de ruimtes van de school.	Leader in me

12. Planning

12.1 Thema's

Thema	Van	Tot
Leader in me	01-08-2015	31-07-2019

Doelen

In de school hanteert ieder persoon dezelfde 7 leiderschapsgewoonten en deelt de successen en processen met anderen.

De directeur hanteert de 7 gewoonten van leiderschap.

Elke medewerker hanteert waar mogelijk de 7 gewoonten van leiderschap.

Alle leerkrachten verweven de taal van de 7 leiderschapsgewoonten in het curriculum en de instructie

Het team begeleid en 'modelt' het gebruik van de 7 gewoonten.

Alle leerkrachten maken het leiderschapsprincipe tot een overal en steeds terugkerend element in het curriculum en bij de instructie.

Ouders begrijpen de 7 gewoonten taal en de waarde van het leiderschapsmodel

De school laat duidelijk zien dat er gewerkt wordt met de 7 leiderschapsgewoonten

De school voert de 7 leiderschapsgewoonten door in de schoolomgeving

De school maakt de 7 leiderschapsgewoonten tot een integraal onderdeel van de schoolomgeving.

De leerlingen krijgen een overvloed aan mogelijkheden om hun leiderschap te laten zien.

De leerlingen krijgen de mogelijkheid om ideeën voor de school in te brengen.

De leerlingen krijgen zinvolle leiderschapsrollen en verantwoordelijkheden.

Ouders ondersteunen actief het leiderschapsmodel

Het team kent het leiderschapsconcept van de directeur.

Het team werkt samen aan het bouwen van een leiderschapscultuur in de hele school.

Het team verankert de leiderschapscultuur in de gehele organisatie van de school.

De leerlingen en leerkrachten van It Ambyld kunnen de 7 gewoonten van effectief leiderschap verwoorden en toepassen. Het verbinden door de leerkracht en leerlingen van de 7 gewoonten aan acties is te zien tijdens onderwijsleersituaties, vieringen, projecten en in de ruimtes van de school.

Ouders worden door het leiderschapsmodel geïnspireerd.

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

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

Alle leerkrachten integreren leiderschap in het curriculum en de instructie

Thema	Van	Tot
Identiteit	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
De school werkt met een schoolprofiel waarin de Christelijke identiteit herkenbaar is uitgewerkt.		
In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan een herkenbare Christelijke identiteit.		
85% van de ouders herkent de Christelijke identiteit van de school.		
80% van de leerlingen waardeert de herkenbaarheid van hun Christelijke school.		
Op It Ambyld is de Christelijke identiteit herkenbaar vanuit de relatie met elkaar, de relatie met God en de relatie met de wereld.		

Thema	Van	Tot
Ouderbetrokkenheid 3.0	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Er is een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school waarin zij werken aan de ontwikkeling van het kind.		
Leerkrachten communiceren regelmatig, op basis van gelijkwaardigheid, met ouders over de leerresultaten van leerlingen.		
De leerkracht stemt de aanpak op school en in de gezinssituatie af met de ouders op basis van gelijkwaardigheid.		
Het team werkt voortdurend samen met ouders om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen.		
85% van de ouders ziet de school als dé plek om te leren voor hun kind.		
85% van de ouders waardeert de zorgvuldige communicatie van de school.		
85% van de ouders waardeert het school 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 Smallerland voorstaat.

85% van de ouders kent, respecteert en waardeert de grenzen van hun school als het gaat om zorg en begeleiding.

85% van de ouders voelt zich welkom

80 % van de ouders voelt zich gewaardeerd door de school

80 % van de ouders voelt zich verbonden met elkaar.

80 % van de ouders voelt zich verbonden met het schoolteam.

80 % van de ouders voelt zich verbonden met wat leerlingen doen en leren in de klas.

Elk teamlid geeft ouderbetrokkenheid 3.0 in de praktijk vorm.

De ouders en leerkrachten ondersteunen de leerling door het samenbrengen van kennis over het kind en het onderwijsaanbod.

Thema	Van	Tot
Excellent onderwijs	01-08-2015	31-07-2019

Doelen

De school heeft een weloverwogen aanpak met betrekking tot het excellentieprofiel.

In het schoolexcellentie profiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan het hoofd-, hart- en handenprincipe.

In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van de 7 leiderschapsgewoonten.

In het schoolexcellentieprofiel is beschreven hoe de school vorm geeft aan de ontwikkeling van ouderbetrokkenheid 3.0

De school heeft een helder en voor de school relevant excellentieprofiel waarin de relatie met de algemene aanpak en de relevantie voor de kwaliteit van het onderwijs is beschreven.

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 bestuurlijk toetsingskader is bij alle medewerkers van de school bekend.

De directeur draagt de eigenheid van de school uit

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

Elke leerkracht haalt de resultaat-doelstellingen van PCBO Smallerland in zijn eigen groep.

De school werkt conform het ICT-plan Horizon 2019.

Alle leerkrachten van de school realiseren de schooldoelstellingen op het gebied van resultaten

en opbrengsten.

De school beschikt over een actuele en verwerkte leerlingtevredenheidsmeting.

De school maakt minimaal per kwartaal een update in de SPM t.b.v. kwartaal-marap.

80% van de leerlingen voelt zich uitgenodigd en uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen 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.

It Ambyld is in de basis een goede school die zich onderscheidt van andere goede scholen door te excelleren op het gebied van onderwijsaanbod wat past bij de doelgroep en gericht is op het principe van hoofd, hart en handen. Inzet van effectief en persoonlijk leiderschap is een voorwaarde.

Thema	Van	Tot
Teammission	01-08-2015	21-07-2016

Doelen

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

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

De teamleden geven, vragen en ontvangen van elkaar feedback.

Het team spreekt elkaar aan op het realiseren van de schooldoelstellingen.

Het team spreekt elkaar aan op de hoge kwaliteit van de inhoud van het werk.

De teamleden kunnen zelfstandig conflicten met elkaar aangaan en deze ook zelfstandig oplossen.

Het team kent de kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen van hun eigen teamcultuur.

De teamleden van It Ambyld nemen verantwoordelijkheid, werken als team samen, geven elkaar gevraagd en ongevraagd feedback en vangen verschillen tussen teamleden intern op. Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid en competentie, niet op basis van status

Thema	Van	Tot
personeel	01-08-2015	31-07-2019

Doelen

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

Talentmanagement wordt aantoonbaar ingezet in onze schoolvereniging.

Elke medewerker beschikt over een werkend en actueel bekwaamheidsdossier.

Elke leerkracht voldoet aantoonbaar aan de scholingseisen van PCBO Smallingerland.

Elk staflid en elke centraal bureau medewerker beschikt over een actueel en werkend bekwaamheidsdossier.

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

De personeelsavonden zijn bewezen informatief en attractief.

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

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

80% van de medewerkers geeft aan minder administratieve last ervaren.

85% van onze medewerkers geeft aan dat ze bij PCBO Smallingerland in rust en kalmte hun werk kunnen doen.

Thema	Van	Tot
ICT	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
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
overige	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
De school participeert actief in het VSiO.		
Op de school zijn alle ruimtes buiten gebruik gesteld die in het kader van de krimp overtollig zijn geworden.		
De schooltijden van de school zijn afgestemd op de verenigingsvisie rondom het project Andere schooltijden.		

12.2 Planning in de tijd

Thema's	2015	2016	2017	2018	2019
Leader in me					
Identiteit					
Ouderbetrokkenheid 3.0					
Excellent onderwijs					
Teammission					

Bijlage(n)

Bijlage 1: Omschrijving van de leerling-populatie en de consequenties voor het onderwijsaanbod.

PCBO It Ambyld wordt bezocht door rond de 200 leerlingen die afkomstig zijn uit de directe schoolomgeving. De leerlingen zijn verdeeld over 8 groepen waarbij opgemerkt moet worden dat de groepsgroter in de onderbouw in verhouding groter is dan in de midden- en bovenbouw. Eventuele beschikbare extra formatie zal in de komende jaren dan ook met name in onderbouw worden ingezet. In de afgelopen jaren was er sprake van krimp, we zien echter dat er nu en in de toekomst stabilisatie optreedt.

De leerlingpopulatie van It Ambyld is zeer divers. Daarin vallen identiteit en milieu het meest op. We ervaren sterke verschillen in de normen en waarden die kinderen vanuit de thuissituatie hebben meegekregen. Aandacht voor normen en waarden neemt daarom een vaste plaats in binnen het onderwijs in alle groepen. Op It Ambyld hanteren we duidelijke regels en bevorderen de betrokkenheid van ouders.

Dagelijks wordt aandacht besteed aan een goede omgang met elkaar. In de groepen wordt o.a. door aandacht te besteden aan de christelijke identiteit en de 7 gewoonten van goed leiderschap de kinderen geleerd om verantwoordelijkheid te nemen, samen te werken, rekening te houden met anderen en na te denken over wat je doet en hoe je het doet.

Een substantieel deel van de kinderen van It Ambyld heeft een geringe woordenschat. De communicatie tussen de kinderen, maar ook met leerkrachten, is bij een deel van de kinderen niet oplossingsgericht en vooral gericht op het ik perspectief.

It Ambyld is een VVE school. VVE staat voor Voorschoolse en Vroegschoolse Educatie. Een vroegschool bestaat uit de groepen 1 en 2 van een basisschool met VVE. Het gaat dan om onderwijs voor kleuters met een taalachterstand. Voorschoolse en vroegschoolse educatie is bedoeld om kinderen op een speelse manier hun taalachterstand te laten inhalen, voordat ze aan groep 3 beginnen. VVE richt zich niet alleen op taalontwikkeling. De programma's richten zich op meerdere ontwikkelingsgebieden tegelijk: Taalontwikkeling: hierbij gaat het bijvoorbeeld om het vergroten van de woordenschat. Beginnende rekenvaardigheid: het leren tellen, leren meten en de oriëntatie in ruimte en tijd. Motorische ontwikkeling: er is aandacht voor het ontwikkelen van grove en fijne motoriek. Sociaal-emotionele ontwikkeling: het stimuleren van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en het samen spelen en werken. In de kleutergroepen maken we hiervoor gebruik van de methode: 'piramide'

In veel groepen van It Ambyld zitten leerlingen met een aandachts-, ontwikkeling- of leerstoornis. Getalsmatig kunnen we stellen dat dit er in verhouding met andere scholen van PCBO Smallerland vrij veel zijn. Voor het onderwijs betekent dit dat voorspelbaarheid en het werken volgens vaste routines erg belangrijk is. De omgeving, de werkwijze en het aanbod is passend voor alle leerlingen die de school bezoeken. In het groepsorganisatieplan wordt de werkwijze en het aanbod voor de leerlingen in de groep beschreven. Daarnaast maken gebruik van dyslexie en dyscalculie protocollen en programma's.

De verhouding tussen het aantal jongens en meisjes is niet groot. Er zijn iets meer meisjes die onze school bezoeken. Het leerlinggewicht, wat in percentages wordt uitgedrukt en waarvoor onze school aanvullende bekostiging krijgt is op dit moment 13 procent. Deze aanvullende bekostiging wordt ingezet voor de begeleiding van groepen en kinderen door de intern begeleider en een tutor. Daarnaast proberen we de groepen zo klein mogelijk te houden.

Een aanzienlijk deel van onze leerlingen groeit op in een gezin met alleenstaande ouders of in een samengesteld gezin.

Ouderbetrokkenheid vindt vooral plaats in de vorm van deelname aan schoolcommissie, MR, meehelpen met schoolactiviteiten zoals feesten, schoolbibliotheek enz. In de komende 4 jaar willen we de ouderbetrokkenheid op een hoger plan brengen en zal er tijd en energie gestoken worden in ouderbetrokkenheid 3.0

Ongeveer 20% van het aantal leerlingen maakt gebruik van de tussenschoolse opvang

Bijlage 2: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het bevoegd gezag van de school heeft het beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging verwoord in het beleidsstuk *'beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding'* Als school houden wij ons aan de daarin vastgelegde procedures.

Bijlage 3: Kerndoelen en ons methodisch aanbod

Op It Ambyld krijgen alle kinderen goed onderwijs. Kinderen leren goed lezen, taal en rekenen. It Ambyld biedt de kinderen veel structuur en scheidt daardoor een sfeer, waarin kinderen zich geaccepteerd en veilig voelen, zodat zij zich optimaal kunnen ontplooiën. Kinderen hebben na acht jaar basisonderwijs op It Ambyld de kerndoelen voor het basisonderwijs bereikt. Kerndoelen zijn streefdoelen en beschrijven wat een leerling moet kennen en kunnen aan het eind van de basisschool. De kerndoelen zijn opgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en gelden voor alle scholen die onder de Wet op het primair onderwijs vallen.

Onze school gaat voor kwaliteit en maakt derhalve gebruik van moderne methodes voor Nederlandse taal, Fries, aanvankelijk- en voortgezet lezen, begrijpend lezen, rekenen en wereldoriëntatie. Voor de sociale emotionele ontwikkeling hanteert de school een specifieke methode. Bij de expressieve vakken o.a. muziek, tekenen en handvaardigheid gebruikt het schoolteam de allernieuwste methodes. Door middel van tussentijdse evaluaties beoordelen wij ons aanbod kritisch en vernieuwen indien nodig de methode.

Vakgebied	Methode	Groepen							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Aanvankelijk Lezen	Veilig leren lezen			x					
Taal/spelling	Spelling in beeld				x	x	x	x	x
Taal/woordenschat	Taal in beeld				x	x	x	x	x
Lezen	Lezen in beeld				x	x	x	x	x
Voorgezet technisch lezen	Estafette				x	x	x	x	x
Rekenen	Wereld in getallen			x	x	x	x	x	x
Ontwikkelingsprogramma kleuters	Piramide Kleuters	x	x						
Aardrijkskunde	Meander					x	x	x	x
Techniek / Natuur	Naut					x	x	x	x
Geschiedenis	Brandaan					x	x	x	x
Schrijven	schrijfmethode			x	x	x	x	x	x
Frysk	Studio F				x	x	x	x	x
Engels	Junior						x	x	x
Muziek	Muziek moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x
Verkeer	Wegwijs			x	x	x	x	x	x
Godsdienstige vorming	Kind op Maandag	x	x	x	x	x	x	x	x
Lichamelijke oefening	Bewegen/gym			x	x	x	x	x	x
Soc-emotionele vorming	Leader in me	x	x	x	x	x	x	x	x

It Ambyld geeft bijzondere aandacht aan het zelfstandig werken. It Ambyld stimuleert kinderen om initiatieven te nemen. Hierdoor gaan onder andere leerlingen die gemakkelijk leren eerder aan de slag met verdiepingsstof. Om de zelfstandigheid te vergroten zijn in alle groepen alle activiteiten op het taakbord of op een taakbrief ingevuld. De leerlingen werken na de instructie zelfstandig aan de taak. Hoe hoger het leerjaar, des te uitgebreider zijn de taken. Een belangrijk facet bij de taak is het plannen. Al vanaf groep 1 wordt leerlingen aangeleerd te plannen. Ze leren via een geleidelijke weg om te gaan met de dagstructuur en de tijd. De picto's, die in iedere groep worden gebruikt, verbeelden de verschillende activiteiten en zijn daarbij een belangrijk hulpmiddel. De leerlingen leren spelenderwijs

verantwoordelijk te zijn met de geboden vrijheid van werken. Kinderen werken samen en kunnen zelfgemaakt werk corrigeren.

Gestructureerd coöperatief leren wordt dagelijks in alle groepen toegepast. We doen dit om de volgende redenen:

It Ambyld wil tegemoet komen aan de individuele verschillen tussen kinderen. Om kinderen in overeenstemming met hun onderwijsbehoeften verder te bekwamen, heeft It Ambyld bij de kleuters het kiesbord en de kast met ontwikkelingsmateriaal heeft een ni-veauindeling. Vanaf groep 3 staat er een kieskast in het lokaal met een hieraan gekop-peld registratiebord. Kinderen kunnen hierop aflezen welke opdrachten aansluiten bij hun onderwijsbehoefte. In de kieskast zit herhaling- en verdiepingsstof. Verdiepingsstof is uitdagende leerstof voor kinderen die geen of weinig moeite hebben met het basisaanbod. Kinderen kunnen zo in eigen tempo en op eigen niveau gericht doorwerken.

Op PCBO It Ambyld geven wij aandacht aan burgerschapsvorming.

Door Burgerschapsvorming brengen we onze leerlingen basiskennis, vaardigheden en een houding bij die nodig is om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. De leerlingen maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoor-delijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Die kennis komt niet alleen uit het boekje, maar wordt ook geleerd door te oefenen in de praktijk. Op allerlei momenten binnen onze schooltijd (acties, bezoeken, gesprekken, lessen zoals geschiedenis, aardrijkskunde en sociaal-emotionele vorming) stellen wij burgerschapsvor-ming centraal.

Bij burgerschapsvorming staan drie domeinen centraal:

- democratie - kennis over de democratische rechtstaat en politieke besluitvorming; de-mocratisch handelen en de maatschappelijke basiswaarden
- participatie - kennis over de basiswaarden en mogelijkheden voor inspraak en vaardig-heden en houdingen die nodig zijn om op school en in de samenleving actief mee te kunnen doen
- identiteit - verkennen van de eigen identiteit en die van anderen; voor welke (levensbe-schouwelijke) waarden sta ik en hoe maak ik die waar?

Naast aandacht voor de in de visie van It Ambyld genoemde kernwaarden wordt er op It Ambyld aandacht besteed aan de 7 gewoonten van effectief leiderschap. De kinderen leren hoe ze effectief kunnen zijn in leren en werken en in communiceren en relaties. Zowel de kernwaarden als de 7 gewoonten doen recht aan burgerschapsvorming.

Bijlage 4: urentabel

code	vakvormingsgebied	1	2	3	4	5	6	7	8
GV	Godsdienstige vorming	6	6	10	10	10	10	10	10
FR	Frysk (Fries)	2	2	2	2	2	2	2	2
ANK/ZW*	Arbeid naar keuze/Zelfstandig werken	24	22					3	3
BS	Buitenspel	18	18						
BO	Bewegings onderwijs	7	7	8	8	8	8	4	4
TA	Taal	16	13		12	10	10	10	10
TA-S	Spelling				6	6	6	6	6
LE	Lezen		3	28	12	8	8	4	4
LE-B	Begrijpend lezen					6	6	6	6
SCH	Schrijven			7	4	2	2	2	2
EN	Engels					2	2	3	3
RE	Rekenen	5	7	20	20	20	20	20	20
WO	Wereldoriëntatie			6	7	2	2	5	8
WO-A	Wereldoriëntatie Aardrijkskunde					3	3	3	3
WO-G	Wereldoriëntatie Geschiedenis					3	3	3	3
WO-N	Wereldoriëntatie Natuuronderwijs					3	3	3	3
SR	Sociale redzaamheid	10	10	3	3	3	3	3	3
SR-V	Sociale redzaamheid Verkeer					2	2	3	0
MU	Muziek	2	2	2	2	2	2	2	2
BKV	Beeldende Kunstzinnige vorming			4	4	8	8	8	8
PA	Pauze								
	Totaal (kwartieren)	90	90	90	90	100	100	100	100

Bijlage 5: Schoolondersteuningsprofiel

Onze school levert basisondersteuning. Dit betekent dat wij :

- onderwijs aanbieden op verschillend niveau.
- les kunnen geven aan een kind met een (beperkte) afwijkende leerlijn, wanneer een kind niet de einddoelen kan halen van groep 8 op één of meerdere vakgebieden. Hiervoor stellen we dan een ontwikkelingsperspectief op.
- ondersteuning kunnen bieden aan kinderen met dyslexie en dyscalculie.
- ondersteuning kunnen bieden aan kinderen met lichte gedragsproblematiek.
- ondersteuning kunnen bieden aan kinderen waarbij licht medisch handelen nodig is.

Hiermee geven wij aan dat onze mogelijkheden niet onuitputtelijk zijn. De volgende indicatoren geven de grenzen van onze zorg weer.

- Leerlingen, personeel en ouders moeten zich veilig voelen in de school.
- De leerling kan zich aan de school- en groepsregels houden of laat een zodanige ontwikkeling zien dat de leerling dit in de nabije toekomst kan.
- De leerling moet zelfstandig met een taak bezig kunnen zijn of laat een zodanige ontwikkeling zien dat de leerling dit in de nabije toekomst kan.
- Ouders en school hebben een relatie geënt op vertrouwen en respect. Zij kunnen goed samenwerken en volgen binnen hun mogelijkheden elkaars adviezen op.
- Het aantal leerlingen dat geïndiceerd is als 'leerling met extra ondersteuning' is per groep gebonden aan een maximum. Dit maximum is afhankelijk van de problematiek.
- Leerlingen moeten bij aanmelding zindelijk zijn.
- Bij aanmelding van een kind met fysieke beperkingen zal het ondersteuningsteam zich buigen over de mogelijkheden

Bijlage 6: Kwaliteitszorg gebaseerd op het INK-model

Evenals het bevoegd gezag, gebruikt elke school van PCBO Smallerland de schoolplanmanager (dan wel de systematiek daaruit) als basis voor kwaliteitszorg. Dat houdt in de praktijk in dat elke school zich baseert op het INK-model en de vierjarige Deming-cyclus.



Die cyclus beslaat de gehele schoolplanperiode. Voordat we aan het opstellen van dit schoolplan begonnen, hebben we een aantal fasen van de cyclus van doorlopen.

Fase 1: schoolprofiel: we hebben in deze fase onze droom geformuleerd. Welke ambities hebben we voor de komende 4 jaar.

Fase 2: Zelfevaluatie: In deze fase hebben we vastgesteld in hoeverre It Ambyld al voldoet

aan de gestelde ambities. Fase 3: Bezinning: In deze fase vond er een bezinning plaats op de resultaten uit de zelfevaluatie.

Fase 4: Planning: In deze fase zetten de de concrete acties uit (actieplannen) de we nodig achten voor het realiseren van onze gestelde ambities.

Fase 5: Uitvoering: In deze fase realiseren wij onze doelen. Dit betekent dat de actieplannen worden uitgevoerd en dat de resultaten worden geborgd.

Het schoolplan is het resultaat van fase 3. De beschrijvingen uit fase 1 en 2 zijn in het schoolplan verwerkt en vormen zo een stevig fundament onder de doelen voor schoolverbetering

De voortgang van de planmatige schoolontwikkeling wordt m.b.v. het bovenschoolse dashboard van de schoolplanmanager gevolgd en is een van de onderwerpen die tijdens de jaarlijkse schoolbezoeken en managementgesprekken aan de orde komen.

Bijlage7 : Formulier Instemming en vaststelling schoolplan

School: PCBO It Ambyld

Adres: Handwerkerszijde 46

Postcode/plaats: 9201 CP Drachten

Bevoegd gezag: PCBO-Smallingerland

Adres: Postbus 66

Postcode/plaats: 9200AB Drachten

De MR van bovengenoemde school heeft ingestemd met het schoolplan voor de periode van 1-08-2015 tot 31-07-2019.

Namens de MR,

Drachten 15 september 2015

S.J. Miedema
Voorzitter

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het schoolplan voor de periode van 1-08-2015 tot 31-07-2019 vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

[plaats, datum]

[handtekening]

[naam]

[functie]

