

Schoolplan 2016 -2020

Christelijke Basisschool de Postiljon



Chr. basisschool
de Postiljon

Generaal Winkelmanstraat 111

3769 EC Soesterberg

tel. 0346 351518

e-mail: info@depostiljonsoesterberg.nl

website : www.depostiljonsoesterberg.nl

1 ***Inleiding***

Dit is het schoolplan van de Christelijke Basisschool De Postiljon. In dit plan staan de beleidsvoornemens voor de periode 2016 – 2020 in algemene termen beschreven. Het beleidsplan is een afgeleide van het stichtingbeleidsplan van St. PCBO Baarn – Soest, waar de school deel van uit maakt.

Voorafgaande aan ieder kalenderjaar wordt het jaarplan (actieplan) opgesteld, dat een nadere uitwerking is van de beleidsvoornemens voor dat komende jaar. Daarin wordt 'smart' geformuleerd welke onderdelen in dat jaar worden uitgewerkt en wat aan het eind van dat jaar mag worden verwacht cq. kan worden geconstateerd.

In het voorjaar wordt het jaarverslag geschreven. Daarin vindt een terugblik plaats op het afgelopen kalenderjaar en vindt een verantwoording plaats van de beleidsactiviteiten.

Het jaarplan en het jaarverslag samen vormen de ingrediënten voor een cyclische benadering (PDCA) van de beschreven beleidsvoornemens uit het schoolplan.

Per vier jaar wordt het schoolplan opgesteld en ontvangt het de instemming van de medezeggenschapsraad (MR). Jaarlijks ontvangt de MR het jaarplan en het jaarverslag om te toetsen of en op welke wijze de uitvoer van het schoolplan plaats vindt.

Jeannette de Ronden
Directeur CBS De Postiljon

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	2
2	Schoolbeschrijving	4
2.1	Zakelijke informatie.....	4
2.1.1	Stichting PCBO Baarn-Soest.....	4
2.1.2	Historie	4
2.1.3	Gebouw.....	4
2.1.4	Populatie en situering.....	4
2.1.5	Groepen	5
2.1.6	Personeel.....	5
2.1.7	De inspectieresultaten	5
2.1.8	Het voortgezet onderwijs.....	5
2.1.9	Opleidingsschool.....	5
2.1.10	Peuterspeelzaal	5
2.1.11	De Vredekerk en King Arthurgroep.....	5
3	Missie en visie van de school	6
3.1	Visie van De Postiljon: stap in en reis mee.....	6
3.2	Drie kernwaarden Aandacht, Ambitie en Autonomie.....	6
4	Evaluatie uit het schoolplan 2011-2015	7
4.1	Evaluatie.....	7
4.2	Mee te nemen aandachtspunten naar het schoolplan 2016-2020	8
5	Het onderwijskundig beleid	9
5.1	Het onderwijsaanbod	9
5.1.1	Pedagogische en didactische uitgangspunten	9
5.1.2	Financiële uitgangspunten	9
5.2	De zorgbreedte	10
5.3	Verbinding met Stichtingbeleidsplan	12
6	Het personeelsbeleid.....	13
6.1	Het personeel	13
6.2	Cyclus van gesprekken	13
6.3	Professionele cultuur.....	13
6.4	Competenties en wet BIO.....	13
6.5	Organisatie.....	14
7	De kwaliteit.....	16
7.1	Tevredenheidsonderzoek.....	16
7.2	Communicatie.....	16
7.3	Veiligheid	16
7.4	Opbrengsten.....	16
7.5	Kwaliteitsinstrument	17
8	Overzicht van de voornemens schoolplanperiode 2016-2020.....	18
9	Instemming schoolplan	20

2 Schoolbeschrijving

2.1 Zakelijke informatie

2.1.1 Stichting PCBO Baarn-Soest

Sinds 1 januari 2001 valt De Postiljon onder het schoolbestuur: Het schoolbestuur van de Stichting voor Protestants Christelijk basisonderwijs Baarn-Soest.

Naast de CBS De Postiljon in Soesterberg vallen de volgende scholen onder de stichting:

- vijf protestants-christelijke basisscholen in Soest: De Werveling, De Bron, Prof. J. Waterinkschool, Da Costaschool, Insingerschool,
- vier protestants-christelijke scholen in Baarn: Amalia-Astroschool, Guido de Brèsschool, Gaspard De Colignyschool, Koningin Wilhelminaschool en
- in Soesterberg: CBS De Postiljon.

Het bestuur heeft op stichtingsniveau een directeur-bestuurder aangesteld, die integraal verantwoordelijk is voor het bestuur van de stichting. Het schoolbestuur wil inhoud geven aan het behoud van de Protestants-Christelijke signatuur van het onderwijs in de gemeenten Soest en Baarn, waarbij iedere school zijn eigen cultuur en identiteit behoudt. Dit staat beschreven in het Stichtingsbeleidsplan, als mede doel en visie van de stichting.

Het adres van het bestuurssecretariaat is:

Postbus 3178,
3760 DD Soest.

Meer informatie over de stichting treft u aan op de volgende website: www.pcbobaarnsoest.nl.

2.1.2 Historie

De Postiljon is in 1920 gesticht. Het eerste gebouw stond aan de Oude Postweg tussen Amsterdam en Arnhem. In 1958 werd de eerste steen gelegd voor het huidige gebouw aan de Generaal Winkelmanstraat 111. Bij het zestig jarig jubileum is de huidige schoolnaam vastgesteld.

2.1.3 Gebouw

In 1990, 1998/1999 en 2000/2001 is de school verbouwd en gerenoveerd. In het najaar van 2003 is een noodgebouw geplaatst om het stijgende leerlingenaantal op te kunnen vangen. In 2007 zijn de docentenruimte, directiekamer en berging aangepast. Tevens is een aantal ruimtes gecreëerd waar kinderen kunnen werken. De school beschikt over een eigen speellokaal. Een gemeenschapsruimte ontbreekt. In 2014 is de voortuin van de school en de omheining gemoderniseerd. De stichting Bink heeft in augustus 2014 een lokaal in gebruik genomen voor het werken met een peuterklas.

2.1.4 Populatie en situering

De schoolbevolking is gemêleerd van samenstelling voor wat betreft het opleiding- en werkniveau van de ouders en verzorgers. Een spreiding naar land van herkomst doet zich steeds meer voor. Te denken valt aan Marokkaanse, Turkse, Roemeense en Russische culturen. De leerlingen die onze school bezoeken, komen uit de gehele plaats Soesterberg.

De ouders vertegenwoordigen verschillende geloofsgemeenschappen. Veel ouders geven aan nauwelijks of geen kerkelijke betrokkenheid te hebben.

De school staat in een rustige *upper-middle class* wijk, een gemoedelijke woonomgeving met goede voorzieningen. De school is centraal gelegen en heeft een redelijk tot goed gebouw met een rustige en veilige buitenruimte.

Met de huidige licht dalende leerlingaantallen heeft de school voldoende lokalen, die ook in te zetten zijn voor mogelijke combinatiegroepen, maar die helaas niet aansluit bij het onderwijs van deze tijd.

In het Masterplan Soesterberg zijn nieuwe woonwijken voorzien. Dit zal in de toekomst wellicht positieve ontwikkelingen ten aanzien van de leerlingaantallen laten zien en een grotere diversiteit in de schoolpopulatie tot gevolg kunnen hebben. Mocht het leerlingaantal hierdoor aantoonbaar stijgen, dan is het schoolgebouw onvoldoende toegerust. De school valt onder het

huisvestingbeleidsplan van de gemeente Soest. Renovatie/nieuwbouw van het gebouw wordt onderzocht.

In het afgelopen jaar is er een toestroom van vluchtelingen op 'Kamp Zeist' en mogelijk ook op 'het oude terrein van het Luchtvaartmuseum' op gang gekomen. De schoolbesturen van Soest en Soesterberg zullen per 1 januari 2016 een opvangklas voor anderstalige realiseren.

2.1.5 Groepen

De Postiljon is een middelgrote basisschool en telt ongeveer 200 leerlingen verdeeld over 8 groepen, met een gemiddelde groeps grootte van 25 leerlingen. De groeps grootte van de instroomgroep is maximaal 33 leerlingen.

2.1.6 Personeel

De school wordt geleid door een directeur, die één dag per week ondersteund wordt door een administratief medewerkster. Het management team bestaat uit drie leden: de directeur, de algemeen coördinator en de intern begeleider.

De groepen worden begeleid door teamleden met specifieke groepstaken. Een groot deel van de leerkrachten werkt parttime, waardoor er voor bijna alle groepen twee leerkrachten werken. Eén leerkracht combineert haar taak als groepsleerkracht met die van algemeen coördinator.

Naast de inzet van groepsleerkrachten zijn er ook leerkrachten met specifieke taken:

- een interne begeleider voor begeleiding en ondersteuning van leerkrachten en het structureel volgen van de leerlingen;
- een remedial teacher voor hulp aan kinderen die extra zorg nodig hebben;
- een leerkracht met ICT-taken;
- een leerkracht met ICO-taken (intern coördinator opleidingen, zij heeft als taak de stagiaires te coördineren).

2.1.7 De inspectieresultaten

In oktober 2011 heeft de Onderwijsinspectie De Postiljon een aantekening gegeven op het basisarrangement wegens twee jaar achter elkaar onvoldoende behaalde eindresultaten. De directie heeft ingezet op onderwijsontwikkeling en leerkrachtgedrag. Dit heeft geresulteerd in een basisarrangement in maart 2014. Gemiddeld zijn de tussenresultaten voldoende. In 2014 en 2015 zijn er ook weer voldoende eindresultaten behaald. De Onderwijsinspectie vindt dat de school een enorme ontwikkeling doormaakt en heeft veel vertrouwen in de toekomst van De Postiljon.

2.1.8 Het voortgezet onderwijs

Er is intensief contact met het voortgezet onderwijs. Het voortgezet onderwijs is tevreden over de zorgvuldige verwijzing van De Postiljon. De kinderen zijn goed voorbereid omdat ze gewend zijn aan planning en huiswerk. De uitstroomcijfers naar het voortgezet onderwijs zijn terug te vinden in de schoolgids.

2.1.9 Opleidingsschool

De Postiljon is een opleidingsschool en werkt daarvoor nauw samen met de Marnixacademie te Utrecht. De school is hiervoor gecertificeerd vanaf januari 2015. Dit betekent dat de school aan de eisen voldoet om studenten van de Marnixacademie te mogen opleiden.

2.1.10 Peuterspeelzaal

Vanaf augustus 2014 is een samenwerking tot stand gekomen met de stichting Bink. Zij verzorgt opvang voor kinderen tussen 0 en 12 jaar. In ons gebouw maakt zij gebruik van één lokaal voor de opvang van peuters voor 4 ochtenden per week. Hieronder valt ook de zorg voor de opvang van VVE kinderen die door de gemeente Soest worden aangemeld.

2.1.11 De Vredekerk en King Arthurgroep

Jaarlijks is er een startviering met de Protestantse Gemeenten van De Vredekerk, die gezamenlijk wordt georganiseerd door school en kerk. Daarnaast is in het gebouw van de kerk de 'King Arthur groep' actief (dagbesteding voor dementerende ouderen). De school onderhoudt nauwe contacten door jaarlijks een paar gezamenlijke activiteiten te hebben.

3 *Missie en visie van de school*

3.1 **Visie van De Postiljon: stap in en reis mee.....**

De Postiljon: een gastvrije school met een christelijke identiteit, die een veilige werkplek biedt in een actief lerende omgeving. De leerlingen worden zo optimaal mogelijk toegerust met kennis en vaardigheden om hun eigen keuzes te kunnen maken. Dit wordt bereikt door het stellen van duidelijke regels voor leerlingen en leerkrachten. De leerlingen worden gestimuleerd om met elkaar samen te werken en te spelen, op basis van wederzijds respect. Om dit te bevorderen werkt de school voor het vijfde jaar vanuit de principes van 'De Vreedzame School'. Met dit programma wil De Postiljon het sociale en emotionele klimaat in de klas en op school nog verder verbeteren. Er wordt gewerkt aan een schoolcultuur waarin het verantwoordelijkheidsgevoel van leerlingen toeneemt en zij met plezier naar school gaan. Een schoolcultuur waarin ook sprake is van een grote betrokkenheid op elkaar en waarin leerlingen hun conflicten zelf of met hulp van medeleerlingen oplossen. Oplossingsgericht denken wordt gestimuleerd. Het openstaan voor verschillen tussen mensen en respectvol met elkaar omgaan is een belangrijke waarde. Zij werkt sámen met leerlingen en ouders, om de leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden in hun reis naar de toekomst. Leidend zijn de drie kernwaarden Aandacht, Ambitie en Autonomie.

3.2 **Drie kernwaarden Aandacht, Ambitie en Autonomie**

"Ambitie

Wij houden van leren, ook voor onszelf! Wij zijn ons bewust van onze eigen talenten en zetten deze graag doeltreffend in. Precies zoals we van de kinderen verwachten, hebben wij zelf ook een ambitieuze instelling en de wil om ons blijvend te ontwikkelen.

Kortom: wij zijn ambitieus."

" Autonomie

Wij bieden kinderen de tools en de uitdaging om na te denken over de manier waarop ze graag leren. Wij leren onze kinderen hun eigen keuzes te maken en hier verantwoordelijk voor te zijn, maar wel in harmonie met de omgeving. Wij hebben er plezier in die werkvormen aan te bieden waarin kinderen optimaal uitgedaagd worden om zelfstandig en bewust te leren, ieder op zijn of haar niveau."

"Aandacht

Wij sturen en begeleiden de leerlingen. Met oprechte aandacht en interesse voor de eigenheid van elk kind proberen wij te ontdekken wat het kind beweegt; wat werkt stimulerend en wat belemmerend? Op deze wijze ontwikkelen wij een adequate en passende aanpak voor het individuele kind.

Wij investeren in een persoonlijke relatie met het kind en de ouders. Hoe beter deze relatie, hoe beter de leeromstandigheden

De kinderen leren met aandacht en vanuit een intrinsieke motivatie en daar doen we het voor!"

4 **Evaluatie uit het schoolplan 2011-2015**

4.1 **Evaluatie**

Het schoolplan 2011-2015 was een initiatiefrijk plan en is bijna helemaal uitgevoerd. De Postiljon is een ambitieuze school en dat kwam onder andere tot uiting in een ruime lijst veranderplannen. Er is hard gewerkt om de plannen gerealiseerd te krijgen en verreweg het meeste is ook uitgevoerd. Niet uitgevoerd of nog niet afgerond zijn:

- 2014-1 Lezen Sprintplus (bovenschools). (4.1.4)
- 2014-19 Meerbegaafden beleid: materiaal 4-8 niet aangeschaft.(4.1.2)
- 2014-21 Leerlingzorg: OPP en HP wordt niet met het team gemaakt.(4.1.1)
- 2014-24 Schoolorganisatie speelplein: speelheuvel niet geplaatst(6.1)
- 2014-25 Onderwijs evaluatie onderwijsleerproces: geen didactische lijst leerkrachtvaardigheden aangelegd(1.12)
- 2014-32 Schoolorganisatie schoollogo: logo niet ontworpen(3.6)
- 2014-33 Onderwijs didactisch onderwijsconcept: geen onderzoek door leerteam uitgevoerd.(2.2)
- 2014 39 Gebouwen radiatoren: kleuterlokaal geen vensterbanken verbreed(6.2)
- 2014-40 Gebouwen vloer: geen linoleum geplaatst in 2 lokalen (6.3)
- 2014-42 Onderwijs bibliotheek boeken: nog te weinig vernieuwing(1.15)

In de loop van de jaren zijn nieuwe plannen toegevoegd. Soms gaf de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek hiertoe aanleiding, soms of was er externe druk van bestuur, Onderwijsinspectie of Ministerie van Onderwijs. De betrokkenheid en gemotiveerdheid van de medewerkers speelden een belangrijke rol bij het geaccepteerd krijgen van deze nieuwe plannen. Ook in de nieuwe schoolplanperiode zal het voorkomen dat er extra plannen moeten worden uitgevoerd. Dit is niet te voorkomen en het is daarom aan te bevelen tijd vrij te houden voor extra zaken.

Er kan een onderscheid gemaakt worden in grote en kleine plannen. Ook verschilt het gremium waar de plannen worden uitgewerkt. Maar uiteindelijk is de uitvoering van de plannen vrijwel altijd een taak voor de medewerkers. Ondanks alle enthousiasme moet gewaakt worden voor een te grote werkbelasting. Echter het gevoel van werkdruk van de medewerkers wordt gedurende de laatste twee jaar in een ander perspectief geplaatst. De medewerkers leren meer strategisch te denken. Er is niet aan ontkomen dat er meer zaken zijn opgepakt dan er in het schoolplan zijn beschreven, zoals bijvoorbeeld de realisatie van de voortuin om de zichtbaarheid van de school te verbeteren en het ontwikkelen van leerkrachtvaardigheden ten aanzien van differentiëren en analyseren.

In het nieuwe schoolplan moet meer en nadrukkelijker ruimte zijn voor borging, bijvoorbeeld door het opnemen van een specifiek "borgingsjaar".(1.8)

Veel onderwijskundige plannen worden op De Postiljon door leerkrachten in werkgroepen of leerteams uitgewerkt, ingedeeld op basis van interesse en belang. In het taakbeleid wordt dit gefaciliteerd in tijd. Als dat nodig is, wordt een budget beschikbaar gesteld. De werkgroepen rapporteren tussentijds aan de directie. Zij maken gebruik van in de school aanwezige kennis van medewerkers. Het werken in leerteams wordt als zinvol ervaren. De procedure en werkwijze verdienen meer aandacht in de toekomst.

Sommige plannen hebben raakvlakken met verschillende geledingen in de school en kunnen daarom niet in een leerteam worden uitgewerkt. De Postiljon organiseert dit dan op een andere manier. Er zijn verschillende werkgroepen waar ouders en medewerkers deel van uitmaken. Betrokkenheid van de geledingen is van belang voor het creëren van draagvlak. De medezeggenschapsraad is één van de geledingen en wordt steeds vroegtijdig geïnformeerd door de directeur. Hierdoor is een zeer constructieve relatie ontstaan tussen school en raad. De communicatiecommissie is ook zo'n geleding. Het doel van de commissie is het vergroten van de

verbinding tussen school en ouders. Dit resulteerde in een aantal activiteiten en aantal verbeteringen in het contact tussen ouders en school.

4.2 Mee te nemen aandachtspunten naar het schoolplan 2016-2020

Bovenstaande niet uitgevoerde plannen worden opgenomen in het nieuwe schoolplan. De nieuwe nummering van deze plannen (aangegeven achter het onderwerp) corresponderen met de zes beleidsthema's.

5 Het onderwijskundig beleid

5.1 Het onderwijsaanbod

5.1.1 Pedagogische en didactische uitgangspunten

De Postiljon werkt met een klassikaal leerstof systeem waarbij er instructie gegeven wordt op drie niveaus. Er wordt gewerkt vanuit de pedagogische visie van De Vreedzame School.(1.1) De Postiljon heeft in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het onderwijsaanbod en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. De organisatie staat. Naast het onderwijsaanbod heeft De Postiljon zich gebogen over een nieuwe visie. Deze visie kan het huidige onderwijsaanbod beïnvloeden, rekening houdend met de schoolpopulatie, doordat kernwaarden ook hier geïntegreerd gaan worden. Door een aangepast onderwijsaanbod wil de school zich profileren. De school stelt zich tot doel alle kinderen breed te ontwikkelen. Naast cognitieve vaardigheden zet de school in op kunst- en cultuuronderwijs. Hiervoor gaat de school in 2016 gebruik maken van de muzieksubsidie, geïnitieerd door het Ministerie van Onderwijs. Naast het versterken van het muziekonderwijs zal er veel aandacht zijn voor het onderwijs in creatieve vakken, waarbij de samenwerking met Kunst Centraal een belangrijk uitgangspunt is. Een leerteam gaat vanaf januari 2016 onderzoek doen naar aanpassingen in het onderwijsaanbod, waarbij de drie kernwaardes goed tot hun recht komen. Maatschappelijke ontwikkelingen waar het team rekening mee moet houden zijn: ICT onderwijs in de toekomst, thematisch onderwijs, klas doorbrekend werken, andere schooltijden en cultuuronderwijs.(2.2)

Dit alles naast de gangbare zaken zoals het voortzetten van passend onderwijs, keuzes voor diverse methoden enzovoort. Het onderwijsaanbod is ondergebracht in vier clusters. Het cluster taal, lezen en rekenen is het belangrijkste. Dan is er nog het cluster voor de zaakvakken, creatief, en beweging en sociaal-emotioneel. De onderwijstijd is verdeeld over deze clusters. Wijzigingen in het aanbod vinden plaats binnen het cluster en de daarvoor beschikbare tijd. In de clusters is het aanbod volgens de kerndoelen georganiseerd. Een tweetal kernpunten in het aanbod zijn de taal (woordenschatontwikkeling en spelling) en rekenen. (1.2 en 1.3). Op basis van deze clusters maken de leerkrachten hun lesrooster.

De leerstof is ondergebracht in leerlijnen. In de hogere groepen zijn die verwerkt in de methoden. In groep 1 en 2 werd in de voorgaande periode nog gewerkt met Schatkist voor voorbereidend taal en rekenen. Dit aanbod was te minimaal. De afgelopen jaren is ingezet op de ontwikkeling van voorbereidend taal en rekenen vanuit de SLO doelen. (1.5)

De school is kritisch ten opzichte van de kwaliteit van nieuwe methoden. Niet alles is goed genoeg om te worden uitgevoerd. Leermiddelen en onderwijsactiviteiten moeten zich bewezen hebben en een toegevoegde waarde hebben in de praktijk.

In deze schoolplanperiode worden de referentieniveaus voor taal en rekenen ingevoerd. De Postiljon gaat vaststellen op welk niveau de school wil functioneren en gaat hiervoor een beleidsplan opstellen. Dit wordt vermeld in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).(4.1.1)

5.1.2 Financiële uitgangspunten

De financiële situatie van de school staat onder druk. Het aantal leerlingen in Soesterberg daalt, de gemeente vergrijsst. De Postiljon zal meer moeite moeten doen om voldoende leerlingen te houden. Binnen de grenzen van de gemeenten zijn veel asielzoekers met kinderen ingestroomd.(4.2) De directie zal hiervoor beleid moeten ontwikkelen op onderwijskundig en financieel gebied. Bij een verdere terugloop moet de school zich beraden op een optimale organisatievorm. Het werken met combinatiegroepen behoort tot de oplossingen.

Gemeente en rijksoverheid bezuinigen. Het gevolg hiervan was het vooruitzicht dat de subsidie voor de combinatiefunctionaris van de Gemeente Soest (de vakleerkracht voor lichamelijke oefening) per augustus 2013 werd stopgezet. Het vertrek van deze leerkracht betekent dat het onderwijsaanbod op dit punt verschaalt, mede ook omdat de school te weinig bevoegde

gymleerkrachten in dienst heeft. In het directieoverleg van Soesterberg en de gemeente Soest moet dit geagendeerd worden. (1.16) De directie stelt de professionele verantwoordelijkheid voor de leerling centraal: het kind gaat voor.(2.2) De directie wil dit principe zo lang mogelijk overeind houden, hoewel dat misschien lastig zal blijken bij toekomstige bezuinigingen.

De Postiljon wil een school voor Soesterberg zijn. Het onderwijsaanbod moet geschikt gemaakt worden om alle kinderen te kunnen helpen en "thuisnabij" onderwijs te geven. Dit uitgangspunt wordt verder ontwikkeld en vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel dat elk jaar opnieuw wordt vastgesteld.(4.1)

Aandachtspunten

Uit: Onderwijsaanbod

1. Beleidsthema: Kwaliteit
 - 1.1. Vreedzame school: groepsvergadering borgen/ veiligheidsplan 2015-2017
 - 1.2. Taalmethode inclusief spelling borging 2015-2017
 - 1.3. Rekenenverbeterplan / rekenmethode 2015-2017
 - 1.4. Schrijfonderwijs 2017-2018
 - 1.5. Kleuteronderwijs: beredeneerd aanbod 'Kijk' 2015-2017
 - 1.6. Muziekonderwijs: op basis van subsidie aanvraag 2016-2020
 - 1.7. Cultuur en creativiteit: maken en implementeren van beleid 2015-2017
 - 1.8. Borgingsjaar 2018-2019
 - 1.9. Rapport 2015-2017
 - 1.10. Ontwikkeling professionele cultuur 2015-2017
 - 1.11. Leerteams 2016-2020
 - 1.12. Leerkrachtvaardigheden/ didactische lijst vaardigheden 2015-2017
 - 1.13. Collegiale consultatie en visitatie (ook op stichtingsniveau) 2015-2018
 - 1.14. Parnassys integraal: instrument kwaliteitszorg 2015-2020
 - 1.15. Schoolbibliotheek boeken vernieuwen 2015-2017
2. Beleidsthema: Leren zichtbaar maken
 - 2.1. Leerling gesprekken over eigen ontwikkeling 2016-2018
 - 2.2. Onderwijsaanbod afstemmen op aandacht, ambitie en autonomie 2016-2018
(Aandacht voor toekomstige ontwikkelingen. ICT, Engels, Leren leren, vaardigheden 21ste eeuw en onderzoekende houding stimuleren.)
 - 2.3. Implementeren visie 2016-2017

5.2 De zorgbreedte

Leerlingen verschillen in hun leervermogen. De mogelijkheden van ieder kind zijn het uitgangspunt van het onderwijs. Als kinderen de leerstof niet begrijpen of een extra uitdaging nodig hebben, moet het anders worden aangeboden. De school leert met de kinderen mee. Het aanbieden van de leerstof op drie niveaus wordt steeds betere routine. Er is steeds meer aandacht voor de onderwijsbehoeften van het individuele kind binnen de groep. Het streven is om over twee jaar flexibel om te gaan met leervraag en leerstofaanbod. Daardoor wordt zorgbreedte en het aanpassen aan de verschillen tussen de leerlingen als vanzelfsprekend verweven met het onderwijs.

De Postiljon wil een school voor Soesterberg zijn. De Postiljon kent, zoals alle andere scholen, in haar leerling-populatie bijna alle leer- en ontwikkelingsproblemen en weet hier goed mee om te gaan. In de diversiteit is de tweetaligheid van kinderen nog een belangrijk aandachtspunt voor de school. De Postiljon is nog niet klaar om kinderen vanuit de asielcentra in Nederland goed op te vangen. Binnen 1 jaar moet hiervoor beleid opgesteld zijn op stichtingsniveau. Het moet duidelijk zijn hoe er onderwijs geboden moet worden aan deze groep kinderen binnen Soesterberg. Het is wenselijk dat de school een NT2 expert opleidt. (4.2)

Er zijn veel gesprekken met ouders van kinderen met een extra zorgvraag. De Postiljon toont daarin zijn kracht door steeds weer een mogelijkheid te vinden om tot afstemming te komen. Soms is de school handelingsverlegen in situaties, waarbij er extra middelen of inzet nodig is. De zorgvraag loopt via een aanvraag bij het samenwerkingsverband SVW de Eem, waar de zorgondersteuner de school begeleidt. Indien de ouders handelingsverlegen zijn wordt er een aanvraag ingediend via het jeugdteam van de gemeente Soest.

Op organisatorisch niveau bewaakt de school de diversiteit van de groep. Als er veel leerlingen zijn die extra aandacht vragen, beslist de intern begeleider over de inzet van middelen en remedial teacher. Bij kinderen waarvan duidelijk wordt dat zij de einddoelen van het basisonderwijs niet gaan halen, wordt een onderwijs ondersteuningsplan (OPP) opgesteld. Leerlingen worden zo lang mogelijk op De Postiljon begeleidt; alleen als de school geen handelingsmogelijkheden meer heeft, worden leerlingen verwezen. De Postiljon doet altijd "een extra stapje".

In het schooljaar 2014-2015 is een protocol meldcode voor kindermishandeling opgesteld. De teamleden hebben een cursus gevolgd en zijn op de hoogte van het protocol. (4.3)

De leerling-zorg is goed geïntegreerd in het onderwijs. Dat betekent niet dat het allemaal makkelijk gaat. De leerkrachten beheersen de instructievaardigheden vanuit het Directe Instructie model (DI model), handelen hiernaar en kunnen tijd vrijmaken door kinderen te leren zelfstandig te werken. Maar de dagen zijn vol en druk. Door de huidige dalende leerlingaantallen moet de school in de toekomst rekening houden met het werken in combinatiegroepen. Dit vraagt weer andere leerkrachtvaardigheden, waar het team zich in moet ontwikkelen. (1.12) Het helpt daarbij dat leerkrachten de leerlijnen goed kennen en door een gestructureerde overdracht en zorgvuldige analyses, die twee keer per jaar met de directeur en intern begeleider plaatsvindt, goed op de hoogte zijn van de ontwikkeling van de kinderen. De ontwikkelingen worden gevolgd door het gebruik van methode gebonden en niet methode gebonden toetsen die worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem Parnassys. De Postiljon is er trots op dat de leerling-zorg tot resultaten leidt.

Voor sommige kinderen is het onderwijsaanbod te eenvoudig. De Postiljon heeft deze kinderen wel in beeld, maar het aanbod is niet systematisch en vraagt nadere aandacht. De leerstof wordt gecompact en verrijkt en soms wordt er gekozen om een leerling een jaar te laten versnellen. Het werken met verrijkingsstof is een keuzecriterium voor de aanschaf nieuwe methoden. Er is in 2014 een meergaafdenbeleid aangescherpt en dat verdient de komende jaren een gedegen invoering en uitwerking.(4.1.2) Daarnaast is er een plusklas binnen de stichting. Een aantal kinderen van de school maken daar gebruik van, één ochtend per week.

De Postiljon werkt in de komende jaren verder aan het handelingsgericht werken in het kader van Passend Onderwijs. Daarin is de leerling-zorg gefundeerd op tien pijlers vanuit het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van SWV de Eem. Een pijler daarvan is de relatie met ouders, die meer op basis van partnerschap betrokken gaan worden. (3.3) Een andere is de reikwijdte van de leerling-zorg en de contacten daarover. Hoe ver moet de school gaan in zijn dienstverlening? De school maakt zich in dit verband zorgen over de rol van de overheid: allerlei bezuinigingen op al ingezette projecten (Passend onderwijs) maken dat afspraken met ouders, leerkrachten en andere partners onder druk komen te staan. Tegelijkertijd worden de eisen aan de school opgeschroefd, onder anderen door de invoering van de referentieniveaus en het "afsluitend examen".

De Postiljon evalueert de leerling-zorg regelmatig. De school stelt de volgende effecten vast:

- een betere doorstroming van groep 2 naar groep 3;
- een lichte daling ten aanzien van de verwijzingen naar het speciaal onderwijs;
- meer eigenaarschap van de kinderen over hun eigen ontwikkeling;
- bewustwording van de leerkrachten en kunnen anticiperen op het onderwijsaanbod van de kinderen;
- tussen- en eindresultaten van de leerlingen voldoen aan de inspectienorm.

Aandachtspunten

Uit: Zorgbreedte/ Onderwijsaanbod

- | | |
|---|-----------|
| 3. Beleidsthema: Educatief Partnerschap | |
| 3.1. Oudercontacten | 2015-2017 |
| 3.2. Werkgroepen: beleid | 2016-2017 |
| 3.3. Samenwerken in passend onderwijs (SOP) | 2015-2017 |
| 3.4. Afstemmen culturele diversiteit | 2016-2018 |
| 3.5. Continurooster/andere schooltijden onderzoeken | 2016-2017 |
| 3.6. Schoollogo implementeren | 2015-2017 |

Uit: Zorgbreedte

- | | |
|---|-----------|
| 4. Beleidsthema: Zorgbreedte | |
| 4.1. Passend onderwijs (SOP) | 2015-2020 |
| 4.1.1. Referentie niveaus vanuit beleid passend maken bij de leerling (OPP) | 2015-2017 |
| 4.1.2. Meerbegaafdenbeleid: uitvoeren / coördinator | 2015-2017 |
| 4.1.3. Rekenprotocol (SOP) | 2015-2017 |
| 4.1.4. Dyslexieprotocol (SOP) : interventie / leessoftware | 2015-2017 |
| 4.2. NT2: expert /VVE | 2016-2018 |
| 4.3. Meldcode | 2015-2020 |

5.3 Verbinding met Stichtingbeleidsplan

De drie hoofdthema's vanuit het Stichtingbeleidsplan zijn: leren om te groeien, vakmanschap is meesterschap en kennis delen is omgekeerd vermenigvuldigen. De Postiljon heeft gekozen om de komende vier jaar te werken vanuit drie beleidsthema's te weten: kwaliteit, leren zichtbaar maken en educatief partnerschap. Daarnaast zijn er drie thema's toegevoegd te weten: zorgbreedte, personeel en meerjarenplanning onderhoud. De verbinding met de school is terug te zien in de beleidsthema's, zie onder aandachtspunten 2016-2020.

6 *Het personeelsbeleid*

6.1 **Het personeel**

De medewerkers moeten het onderwijsconcept uitdragen en waarmaken. Op De Postiljon werken betrokken leerkrachten met ambitie. Ze tonen veel inzet en werken samen aan kwalitatief goed onderwijs. Dit blijkt uit de gesprekkencyclus tussen directeur en leerkrachten. Tijdens klassenbezoeken gaat de directeur na of leerkrachten voldoen aan het geven van directe instructie, weekplanning en logboek invullen, groepsplannen opstellen en doelgericht, maar vriendelijk contact met kinderen hebben. Klassenbezoeken worden ook afgelegd door de intern begeleider, die meer specifiek op bepaalde vragen van de leerkracht ingaat. Het management team van de school heeft een goed beeld van het functioneren van de leerkrachten.

6.2 **Cyclus van gesprekken**

De directeur heeft jaarlijks met elke medewerker een functioneringsgesprek (FG) en een voortgangsgesprek. Tijdens deze gesprekken wordt het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) en het verslag van het klassenbezoek besproken. In het persoonlijke ontwikkelplan wordt een relatie gelegd tussen de ontwikkeling van de medewerker en de school. Leerkrachten hebben een voorkeur voor het leren omgaan met gedragsproblemen en klassenmanagement in relatie tot differentiëren. Elke leerkracht heeft een bekwaamheidsdossier aangelegd, waarbij er gebruik gemaakt wordt van een competentiescan voor leerkrachten.

Er wordt elk jaar een jaarkalender opgesteld met daarin opgenomen de studiedagen voor teamscholing, soms naar aanleiding van een veranderplan soms naar aanleiding van een ontwikkelingsvraag. De teamscholing 'professionele cultuur' wordt in 2016 afgerond.

De directeur voert beoordelingsgesprekken. De driejarige gesprekscyclus wordt volledig uitgevoerd.

6.3 **Professionele cultuur**

Leerkrachten wisselen onderling kennis uit. Ervaringen met cursussen en opleidingen worden vooral informeel besproken. "Tips en trucs" worden uitgewisseld en opleidingen worden aangeraden. Wat de leerkracht uiteindelijk doet en kan met de opgedane kennis, bespreekt de directeur in de POP-gesprekken. Het rendement van opleiding en nascholing is vooral verbonden aan de desbetreffende leerkracht. De ambitie is om de school als geheel hier meer van te laten profiteren. Denk aan het meer ruimte geven op teamvergaderingen en studiedagen. Intervisie, feedback ontvangen en geven, reflectie op eigen werk: het zijn zaken waar bewust tijd voor vrij gemaakt moet worden.(5.1)

6.4 **Competenties en wet BIO**

Collegiale consultatie is een onderdeel van deskundigheidsbevordering. Leerkrachten kijken bij elkaar in de klas en leren van elkaar. Leerkrachten hebben veel te doen, de 'waan van de dag' maakt dat prioriteiten gesteld worden. Die liggen vaak bij de eigen groep. Door de verplichte inroostering voor collegiale consultatie en het beschikbaar stellen van tijd, krijgt deze vorm van professionalisering een grotere prioriteit. De professionaliserings- gegevens van leerkrachten worden per 2017 vastgelegd in een bekwaamheidsdossier, opgeslagen in een landelijk (verplicht) lerarenregister. Een papieren dossier wordt bewaard op school. Leerkrachten moeten zich per januari 2017 geregistreerd hebben in het lerarenregister. Dit is het beroepsregister voor leraren in het onderwijs. Hierin houden zij bij welke scholings- en professionaliseringsactiviteiten ze ondernemen om hun vakbekwaamheid te onderhouden. (5.2)

De leerkrachten van De Postiljon beheersen de competenties uit de wet Beroepen in het Onderwijs (Bio). Leerkrachten zijn interpersoonlijk competent, organisatorisch sterk en kunnen goed samenwerken. Op didactisch en pedagogisch gebied blijkt, dat steeds meer kinderen een andere aanpak en instructie nodig hebben. Leerkrachten moeten beschikken over een steeds groter repertoire aan vaardigheden om aan die variatie in instructie te kunnen voldoen.(1.12) Ook in het kader van passend onderwijs zal dit een belangrijk thema blijven.

De stichting hanteert met ingang van het schooljaar 2015-2016 het kwaliteitsinstrument Parnassys Integraal. De directie stelt zich ten doel om dit instrument per juni 2016 effectief te gebruiken.(5.4)

De medewerkers willen graag betrokken worden bij ontwikkelingen in de school. Dit gevoel van 'medeverantwoordelijk willen zijn' doet een groot beroep op de beschikbare tijd van de mensen. De directie is zich daarvan bewust en bespreekt dit soort zaken met regelmaat in het team via vergadermomenten of via individuele gesprekken met de directeur. De beschikbare tijd is en blijft een kostbaar goed in het onderwijs, gemaakte keuzes dienen dan ook te worden geëvalueerd. De nieuwe CAO-PO 2015 en verder, biedt handvatten hier meer bewust naar te kijken. Het programma PM TOP, dat de school hanteert, is hierbij een ondersteunend instrument. Dit vraagt de nodige afstemming tussen directeur en medewerkers.(5.5)

De Postiljon maakt werk van de gezondheid van haar medewerkers. Zo is er binnen de gesprekcycclus aandacht voor verzuimgesprekken en biedt de stichting de medewerkers de gelegenheid hun mentale veerkracht te versterken middels korte trainingen. Voor het vervangen van zieke leerkrachten is de stichting aangesloten bij IPPON.(5.3) Voor nieuwe en startende medewerkers is een begeleidingsplan opgesteld, waardoor zij ondersteund worden.(5.8)

6.5 Organisatie

Op korte termijn zijn er geen wisselingen in sleutelfuncties in de school te verwachten.

De Postiljon heeft de functiemix ingevoerd. De stichting heeft hier over een beleidsstuk¹ geschreven. De Postiljon richt zich op middenmanagement en specialisten. Deze specifieke leerkrachtkennis die hierin een rol speelt koppelt de school aan passend onderwijs, taal- en rekenonderwijs. De school heeft de ambitie om in 2019 taal- (lees en NT2), reken-, hoogbegaafden- en gedragsspecialist in de school te hebben. Daarnaast zet de school in op een kunst- en cultuurspecialist om zo het muziekonderwijs en het onderwijs in creatieve vakken te versterken. Alle specialisten brengen een andere dynamiek in de school. Steeds meer medewerkers hebben een inbreng in voor de school belangrijke thema's. Die inbreng moet voldoende aandacht krijgen, dat vereist een goede planning. (5.7)

De Postiljon heeft een geregistreerd partnerschap met de Marnixacademie (opleidingsschool voor leerkrachten in het PO) en biedt stagiaires de ruimte om zich te ontwikkelen tot een startende leerkracht. Hiervoor biedt de school een rijke leeromgeving. De ICO-er (intern coördinator opleidingen) heeft hierin de coördinerende rol.

De Postiljon is een dynamische school met ambitie, het team werkt met veel inzet en aandacht voor leerlingen, ouders en voor elkaar. De directeur is zich hiervan bewust en heeft goede zorg voor haar medewerkers daarom ook stevig in het beleid verankerd.

Aandachtspunten

Uit: Personneelsbeleid

5. Beleidsthema: Personeel

- | | |
|---|-----------|
| 5.1. Uitwisseling van scholing opnemen in de vergaderstructuur en meer aandacht genereren voor specialisten voor kennisoverdracht | 2016-2018 |
| 5.2. Verplichte registratie in het lerarenregister, bewaren van papieren bekwaamheidsdossier op schoolniveau | 2016-2017 |
| 5.3. IPPON invoeren en borgen | 2015-2016 |
| 5.4. Invoeren van het kwaliteitsinstrument Parnassys Integraal | 2015-2016 |
| 5.5. Evaluatie van tijdsbewustzijn en werkdruk in relatie met de CAO-PO (RI&E) | 2015-2017 |

¹ Zie website: www.pcbobaarnsoest.nl

5.6. Aandacht voor de vergaderstructuur	2015-2017
5.7. Nascholing en opleiden tot specialist	2015-2017
5.8. Begeleiding startende en nieuwe leerkrachten	2015-2016

7 De kwaliteit

7.1 Tevredenheidsonderzoek

Alle inspanningen op De Postiljon hebben tot doel de kinderen iets te leren. Ouders zeggen dat dit gebeurt. Zij waardeerden de school in het voorjaar van 2014 met een gemiddelde score van 6.9 en daarmee hoger dan in 2011. Ouders geven aan dat ze op het gebied van de ouderbetrokkenheid een sterke ontwikkeling zien. De functioneringsgesprekken, groepsbezoeken, collegiale consultaties en persoonlijke ontwikkelingen laten iets zien van de kwaliteiten van de leerkrachten. Alle voorwaarden voor goede resultaten zijn aanwezig. De school mag trots zijn op de goede ontwikkelingen en moet deze beter zichtbaar maken. Communicatie blijft een punt van aandacht. (3.1)²

7.2 Communicatie

Vanaf 2014-2015 heeft de communicatie tussen school en ouders centraal gestaan. Dit naar aanleiding van de resultaten van het tevredenheidsonderzoek. In samenwerking met de communicatiewerkgroep (door leerkrachten en ouders vertegenwoordigd) is het doel 'de verbinding met ouders te versterken' bepaald. Dit heeft geleid tot verschillende acties.

In 2014 is de school gestart met kennismakingsgesprekken, waarin de ouders over hun kind vertellen. Hierin wordt beoogd om met ouders eerder in contact te komen en te overleggen over hun kind om zo de verwachtingen van school en ouder op elkaar af te stemmen. Het handelingsgericht werken is verder ontwikkeld, waardoor ouders structureel bij het onderwijs aan hun kind betrokken zijn. Daarnaast zijn er koffie-uurtjes en ronde tafel gesprekken ingesteld om met ouders van gedachten te wisselen en de verbinding tussen school en ouders te versterken. Ook dragen de kijklessen en de maandelijkse inloopmomenten hiertoe bij.

Iedere veertien dagen wordt er via de mail een nieuwsbrief naar ouders verstuurd. Ook wordt groepsinformatie via de mail aan ouders verspreid. Daarnaast is de school in 2014 met een nieuwe website gestart. De website zorgt ervoor dat toekomstige en huidige ouders goed geïnformeerd worden over de school, de groep en de actuele ontwikkelingen die plaatsvinden.

7.3 Veiligheid

De Postiljon hecht veel waarde aan een goede verhouding tussen ouder, leerling en leerkracht. De kwaliteit hiervan wordt gevolgd met behulp van een oudertevredenheidspeiling en de veiligheidsthermometer van 'De Vreedzame School'. De resultaten worden zichtbaar in de school opgehangen. De visie van 'De Vreedzame School' is een belangrijk uitgangspunt. Hiermee streeft de school naar een veilige en democratische leefgemeenschap. Het volgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling 'Zien' is ingezet in 2015-2016. Resultaten hierover zijn op dit moment nog niet bekend. Daarnaast is er een veiligheidsbeleidsplan opgesteld dat regelmatig met het team geëvalueerd en bijgesteld wordt. (1.1) De school neemt haar verantwoordelijkheid om voor alle betrokkenen een veilige omgeving te creëren. Naar aanleiding van de uitkomsten en de observaties van de leerkrachten wordt er gewerkt in de groep aan sociaal emotionele ontwikkeling.

7.4 Opbrengsten

Het niveau van de kinderen ligt de afgelopen twee jaar weer boven het landelijke gemiddelde en dat wat van het gemiddelde van de leerlingpopulatie op school verwacht mag worden (basisschool eindtoets groep 8). De populatie leerlingen en de kwaliteit van de leerkrachten maken dat mogelijk. Daar waar eerder opbrengsten en resultaten van het onderwijs niet hoog op de agenda stonden, is in de laatste schoolplanperiode 2011-2015 een grote omslag in denken tot stand gekomen. De directie houdt zicht op de opbrengstgerichtheid en de opbrengsten, door middel van analyse gesprekken die plaatsvinden tussen de directeur, intern begeleidster en de leerkrachten.

² De uitslag van het tevredenheidsonderzoek ligt op school ter inzage

Met elkaar analyseren zij twee keer per jaar de opbrengsten van toetsen uit het leerlingvolgsysteem. De leerkrachten zijn inmiddels in staat een gedegen en goede analyse te maken, dat zichtbaar is tijdens de analyse gesprekken en in de groepsplannen. Dit gebeurt in een klimaat waarin geen afrekencultuur bestaat. Veel van wat vroeger informeel werd uitgewisseld, maakt nu deel uit van de professionele attitude van leerkrachten. Enige aandacht is nodig voor het resultaat van de tussentoetsen op het gebied van woordenschat en rekenen van het leerlingvolgsysteem. (1.3) en (1.2) en (1.5)

Het is de vraag of een bovengemiddeld resultaat op alle domeinen gerealiseerd kan worden, maar onze ambitie is dat wel. Het zou in ieder geval moeten gelden voor de kernvakken lezen, taal en rekenen. Er is een beleidsplan kwaliteitszorg en leerstofopbrengsten, waarin de resultaten nauwkeurig beschreven zijn.

7.5 Kwaliteitsinstrument

De school ontwikkelt de kwaliteit (in brede zin) nog niet met behulp van een gevalideerd kwaliteitsinstrument. Wel volgt de directie systematisch een cyclus om de kwaliteit te waarborgen op beleids- en operationeel niveau. Jaarlijks wordt er een jaarverslag geschreven, jaarlijkse plannen opgesteld en geëvalueerd met het team, het schoolondersteuningsprofiel bijgesteld, verantwoording in rapporten naar externe instanties en ouders. (3.3) Op operationeel niveau worden er jaarlijks op planmatige wijze groeps- en klassenbezoeken gedaan. (1.13) Eén keer per twee jaar wordt er een risico inventarisatie en evaluatie uitgevoerd (RI&E). (5.5) Deze resultaten worden verwerkt in de jaarplannen.

De monitoring vindt ook plaats op stichtingsniveau. De directeur-bestuurder legt vier keer per jaar een schoolbezoek af. De directeur van de school heeft zitting in een aantal bovenschoolse werkgroepen, die gericht zijn op ontwikkeling en kwaliteit.

Er zijn veel kwaliteitsingrediënten in de school aanwezig. Om de kwaliteit beter te monitoren, start de stichting vanaf 2015 met het kwaliteitsinstrument Parnassys Integraal. (1.14) en (5.4) Hiermee verwacht de Postiljon de cyclus van kwaliteit beter te kunnen monitoren, waardoor systematische aandacht en de onderlinge samenhang verbeterd worden.

Aandachtspunten

Uit: Onderwijsaanbod

1. Beleidsthema: kwaliteit

1.1 Vreedzame school: groepsvergadering borgen/veiligheidsplan	2015-2017
1.2 Taalmethode inclusief spellingborging	2015-2017
1.3 Rekenverbeterplan/ rekenmethode	2015-2017
1.5 Kleuteronderwijs: beredeneerd aanbod 'Kijk'	2015-2017
1.13 collegiale consultatie en visitatie(ook op stichtingsniveau)	2015-2018
1.14 Parnassys Integraal: instrument kwaliteitszorg	2015-2020

Uit: Zorgbreedte/ Onderwijsaanbod

3. Beleidsthema: Educatief Partnerschap

3.1 Oudercontacten	2015-2017
3.3 Samenwerken in passend onderwijs (SOP)	2015-2017

Uit: Personeelsbeleid

5. Beleidsthema: Personeel

5.4 Invoeren van het kwaliteitsinstrument Parnassys Integraal	2015-2016
5.5 Evaluatie van tijdsbewustzijn en werkdruk in relatie met de CAO-PO (RI&E)	2015-2017

8 **Overzicht van de voornemens schoolplanperiode 2016-2020**

Uit: evaluatie schoolplan 2011-2015; Uit: onderwijskundig beleid: het onderwijsaanbod en zorgbreedte; Uit: personeelsbeleid; Uit: kwaliteitsbeleid.

Uit: Evaluatie schoolplan 2011-2015

- 2014-1 Lezen Sprintplus (bovenschools). (4.1.4)
- 2014-19 Meerbegaafden beleid: materiaal 4-8 niet aangeschaft.(4.1.2)
- 2014-21 Leerlingzorg: OPP en HP wordt niet met het team gemaakt.(4.1.1)
- 2014-24 Schoolorganisatie speelplein: speelheuvel niet geplaatst(6.1)
- 2014-25 Onderwijs evaluatie onderwijsleerproces: geen didactische lijst leerkrachtvaardigheden aangelegd(1.12)
- 2014-32 Schoolorganisatie schoollogo: logo niet ontworpen(3.6)
- 2014-33 Onderwijs didactisch onderwijsconcept: geen onderzoek door leerteam uitgevoerd.(2.2)
- 2014 39 Gebouwen radiatoren: kleuterlokaal geen vensterbanken verbreed(6.2)
- 2014-40 Gebouwen vloer: geen linoleum geplaatst in 2 lokalen (6.3)
- 2014-42 Onderwijs bibliotheek boeken: nog te weinig vernieuwing(1.15)

Uit: Onderwijsaanbod

1. Beleidsthema: Kwaliteit

- | | |
|---|-----------|
| 1.1. Vreedzame school: groepsvergadering borgen/ veiligheidsplan | 2015-2017 |
| 1.2. Taalmethode inclusief spelling borging | 2015-2017 |
| 1.3. Rekenenverbeterplan / rekenmethode | 2015-2017 |
| 1.4. Schrijfonderwijs | 2017-2018 |
| 1.5. Kleuteronderwijs: beredeneerd aanbod 'Kijk' | 2015-2017 |
| 1.6. Muziekonderwijs: op basis van subsidie aanvraag | 2016-2020 |
| 1.7. Cultuur en creativiteit: maken en implementeren van beleid | 2015-2017 |
| 1.8. Borgingsjaar | 2018-2019 |
| 1.9. Rapport | 2015-2017 |
| 1.10. Ontwikkeling professionele cultuur | 2015-2017 |
| 1.11. Leerteams | 2016-2020 |
| 1.12. Leerkrachtvaardigheden/ didactische lijst vaardigheden | 2015-2017 |
| 1.13. Collegiale consultatie en visitatie (ook op stichtingsniveau) | 2015-2018 |
| 1.14. Parnassys integraal: instrument kwaliteitszorg | 2015-2020 |
| 1.15. Schoolbibliotheek boeken vernieuwen | 2015-2017 |
| 1.16. Bewegingsonderwijs: vakleerkracht of specialist? | 2015-2017 |

Uit Onderwijsaanbod

2. Beleidsthema: Leren zichtbaar maken

- | | |
|--|-----------|
| 2.1. Leerling gesprekken over eigen ontwikkeling | 2016-2018 |
| 2.2. Onderwijsaanbod afstemmen op aandacht, ambitie en autonomie
(Aandacht voor toekomstige ontwikkelingen. ICT, Engels, Leren leren,
vaardigheden 21ste eeuw en onderzoekende houding stimuleren.) | 2016-2018 |
| 2.3. Implementeren visie | 2016-2017 |

Uit: Zorgbreedte/ Onderwijsaanbod

3. Beleidsthema: Educatief Partnerschap

- | | |
|---|-----------|
| 3.1. Oudercontacten | 2015-2017 |
| 3.2. Werkgroepen: beleid | 2016-2017 |
| 3.3. Samenwerken in passend onderwijs (SOP) | 2015-2017 |

- | | |
|--|-----------|
| 3.4. Afstemmen culturele diversiteit | 2016-2018 |
| 3.5. Continuurooster/andere schooltijden onderzoeken | 2016-2017 |
| 3.6. Schoollogo implementeren | 2015-2017 |

Uit: Zorgbreedte

- | | |
|---|-----------|
| 4. Beleidsthema: Zorgbreedte | |
| 4.1. Passend onderwijs (SOP) | 2015-2020 |
| 4.1.1. Referentie niveaus vanuit beleid passend maken bij de leerling (OPP) | 2015-2017 |
| 4.1.2. Meerbegaafdenbeleid: uitvoeren / coördinator | 2015-2017 |
| 4.1.3. Rekenprotocol (SOP) | 2015-2017 |
| 4.1.4. Dyslexieprotocol (SOP) : interventie / leessoftware | 2015-2017 |
| 4.2. NT2: expert /VVE | 2016-2018 |
| 4.3. Meldcode | 2015-2016 |

Uit: Personeelsbeleid

- | | |
|---|-----------|
| 5. Beleidsthema: Personeel | |
| 5.1. Uitwisseling van scholing opnemen in de vergaderstructuur en meer aandacht genereren voor specialisten voor kennisoverdracht | 2016-2018 |
| 5.2. Verplichte registratie in het lerarenregister, bewaren van papieren dossier op schoolniveau | 2016-2017 |
| 5.3. IPPON invoeren en borgen | 2015-2016 |
| 5.4. Invoeren van het kwaliteitsinstrument Parnassys Integraal | 2015-2016 |
| 5.5. Evaluatie van tijdsbewustzijn en werkdruk in relatie met de CAO-PO (RI&E) | 2015-2017 |
| 5.6. Aandacht voor de vergaderstructuur | 2015-2017 |
| 5.7. Nascholing en opleiden tot specialist | 2015-2017 |
| 5.8. Begeleiding startende en nieuwe leerkrachten | 2015-2016 |

9 *Instemming schoolplan*

Hierbij stemt de directie van de school, de medezeggenschapraad en de bestuurder van de stichting in met de beleidslijnen in dit schoolplan voor de periode 2016 – 2020.

Datum: december 2015

Namens de school:

handtekening:

naam: J. de Ronden
functie: directeur

Namens de Medezeggenschapsraad:

handtekening:

naam: I. Zuurendonk
functie: voorzitter

Namens het bestuur St. PCBO Baarn - Soest:

handtekening:

naam: B.D. Sonnenberg
functie: Directeur-Bestuurder

9 Instemming schoolplan

Hierbij stemt de directie van de school, de medezeggenschapraad en de bestuurder van de stichting in met de beleidslijnen in dit schoolplan voor de periode 2016 – 2020.

Datum: december 2015

Namens de school:

handtekening: 21-12-2015

naam: J. de Ronden
functie: directeur

Namens de Medezeggenschapsraad:

handtekening:

17-12-2015

naam: I. Zuurendonk
functie: voorzitter

Namens het bestuur St. PCBO Baarn - Soest:

handtekening: 18-12-2015

naam: B.D. Sonnenberg
functie: Directeur-Bestuurder