

Jenaplanschool De Mijlpaal  
Brabantring 1  
5672 EE Nuenen

Telefoon: 040-2952279  
[info@obsdemijlpaal.nl](mailto:info@obsdemijlpaal.nl)  
[www.obsdemijlpaal.nl](http://www.obsdemijlpaal.nl)

## Inhoudsopgave

O. Inleiding .....	3
1. Strategische oriëntatie .....	4
1.1 Schoolprofiel	
1.2 Inrichting van zorg en begeleiding	
1.3 Beschreven aanbod taal en rekenen/wiskunde	
1.4 Personeelsbeleid	
1.5 Schoolplan 2012-2020	
1.6 Ontwikkelingen	
2. Uitgangspunten.....	11
2.1 Keuzes PlatOO	
2.2 Keuzes De Mijlpaal	
3. Meerjarenbeleid 2012-2016.....	13
3.1 De Leraar	
3.2 Goed Onderwijs	
3.3 Verantwoord sturen	
4. Sturing op beleid en kwaliteit.....	16
4.1 Kwaliteitszorg	
4.2 Financiën en faciliteiten	
4.3 Sturing op beleidsvoornemens	
Ondertekeningsblad.....	21

## 0. Inleiding

Dit schoolplan is een logisch vervolg op het plan van 2012-2016.

De afgelopen vier jaren heeft zich op verschillende gebieden een vernieuwing voltrokken; methodes en materialen zijn vernieuwd en geïmplementeerd, nieuwe didactische zienswijzen zijn doorgevoerd en het team is meer professioneel gaan samenwerken.

Eveneens in de afgelopen heeft het schoolteam een nieuwe koers ingezet: invoering van het Jenplanconcept.

Het schoolplan 2016-2020 richt zich op een aantal nader uitgewerkte doelen. De prioritering van deze doelen vloeit voort uit de evaluatie van de afgelopen periode.

We werken deze doelen uit vanuit onze visie en missie die eveneens in dit plan beschreven staan.

Schoolplan 2016-2020 is tot stand gekomen in nauwe bovenschoolse samenwerking tussen het bestuur en de collegadirecteuren van PlatOO. Grondslag voor dit plan is het Strategisch Beleidsplan van PlatOO.

De beschreven schooldoelen hebben een relatie met de gestelde doelen in het SBP.

Voor het team en de directie van De Mijlpaal is het Schoolplan richtinggevend voor het onderwijs. Per schooljaar worden prioriteiten gesteld en beschreven in een jaarplan waar de te behalen doelen genoemd worden.

Evaluatie van het jaarplan door team en Medezeggenschapsraad kan leiden tot bijstelling en is bepalend voor de definitieve keuze van onderwerpen voor het daaropvolgende jaar.

Voortgangsgesprekken met de Voorzitter van het College van bestuur vinden jaarlijks plaats over de stand van zaken.

Dit schoolplan is ontwikkeld door de directeur in samenwerking met het managementteam, het schoolteam en de Medezeggenschapsraad van De Mijlpaal.

Het plan heeft draagvlak bij al deze geledingen.

De Medezeggenschapsraad heeft ingestemd en het College van Bestuur van PlatOO heeft dit plan vastgesteld.

Juli 2016

Marianne Boschman

directeur.

Verwijzing naar de volgende documenten:

Strategisch Beleidsplan PlatOO

Schoolondersteuningsplan De Mijlpaal

Veiligheidsplan De Mijlpaal

Vragenlijsten 2016

Formatieplan

IPB plan PlatOO

Marktpositie

Leerlingpopulatie

# 1. Strategische oriëntatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de huidige situatie en de trends en ontwikkelingen die de basis zijn voor ons beleid voor de komende jaren.

## 1.1 Schoolprofiel

### Locatie

Jenaplanschool de Mijlpaal ligt in de meest zuidelijke wijk van Nuenen, grenzend aan Eindhoven en Geldrop.

De wijk is in de jaren '70 van de vorige eeuw ontwikkeld, het schoolgebouw dateert ook uit die periode.

De school is gebouwd op een ruim perceel, grenzend aan openbaar groen.

Het parkeerterrein van het aangrenzend winkelcentrum is grotendeels ook voor de school beschikbaar.

Sporthal De Hongerman waar de leerlingen bewegingsonderwijs krijgen ligt op loopafstand; 500 m. In het schooljaar 2015-2016 is bekend geworden dat de school en nieuw gebouw krijgt in de uitbreidingswijk Nuenen West. In 2018 zal dit nieuwe gebouw betrokken worden.

### Geschiedenis

In 2004 is De Mijlpaal ontstaan uit een fusie van de beide NUTscholen in Nuenen; D'n Bussel, een leerstofjaarklassenschool en de Wettenaer, een Jenaplanschool.

Door het samenvoegen van beide scholen konden bouwlocaties vrij komen die benut zouden worden door de gemeente Nuenen voor woningbouw en zou er een nieuw schoolgebouw voor De Mijlpaal gerealiseerd worden op het terrein van sporthal de Hongerman.

In september 2007 is de hele school uiteindelijk ondergebracht in het gebouw van voorheen de Wettenaer, aan de Brabantring. Hiervoor zijn aanvankelijk voor drie jaar, noodlokalen aan het gebouw toegevoegd.

Herhaaldelijke stagnatie van de bouwplannen heeft er toe geleid dat in juli 2011 het gebouw nog een keer is uitgebreid met enkele noodunits. In 2012 zijn de nieuwbouwplannen definitief van de agenda gehaald zonder dat er uitzicht werd geboden op een toekomst voor de school.

Deze onzekerheid heeft veel onrust veroorzaakt en leidde tot een forse daling van het leerlingenaantal. Dit schooljaar (2015-2016) is daar met het uitzicht op een nieuw gebouw in Nuenen West, een kentering in gekomen; meer ouders infomereren actief naar ons onderwijs en meer ouders schrijven hun kind(eren) in op onze school.

Het bekend maken eerder dit jaar van onze profilering als Jenaplanschool, heeft zeker ook bijgedragen aan een hernieuwd vertrouwen. Alle ouders die nu de keuze maken voor onze school kiezen bewust voor het Jenaplanconcept en zullen meeverhuizen naar Nuenen West.

### Denominatie en bestuursvorm

Tot aan de fusie in 2004 voerde het bestuur van Het Nut Tot Het Algemeen Nuenen het bestuur van de basisscholen d'n Bussel en de Wettenaer, allebei bijzonder neutrale en algemeen toegankelijke scholen.

Het toenmalige bestuur heeft ten tijde van de fusie samenwerking gezocht met PlatOO, bestuur voor openbaar onderwijs.

Dit heeft er toe geleid dat per 1 januari 2009, het bestuur van basisschool De Mijlpaal overgedragen werd aan PlatOO. Deze organisatie heeft daarvoor haar statuten en rechtsvorm gewijzigd in Stichting PlatOO, bestuur voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs.

Op dit moment kent PlatOO twaalf openbare en drie algemeen toegankelijke basisscholen, waaronder Jenaplanschool De Mijlpaal.

### Leerling- en ouderpopulatie\*

Onze school viel in 2016, net als voorgaande jaren, in schoolgroep 2.

Er zijn nagenoeg geen kinderen op school ingeschreven met een leerlinggewicht; het merendeel van de ouders is hoog opgeleid. Een relatief hoog percentage ouders is gescheiden en veel kinderen leven in een anders-samengesteld gezin. Dit heeft consequenties voor ons onderwijs.

*\*zie document "kenmerken leerlingpopulatie De Mijlpaal"*

### **Omvang (aantal leerlingen) en marktpositie\***

Na een terugval van het aantal leerlingen rond de fusie, van 312 naar 250, is het leerlingaantal jaarlijks gestaag gegroeid tot 2012. De afgelopen vier jaar laten een ernstige krimp zien die in 2015 het dieptepunt heeft bereikt. Het laatste jaar lijkt dit de stabiliseren.

Hieronder is de ontwikkeling van de laatste vijf jaar weergegeven:

01-10-2008	257 leerlingen	01-10-2013 (-36)	246 leerlingen
01-10-2009	263 leerlingen	01-10-2014 (-43)	203 leerlingen
01-10-2010	278 leerlingen	01-10-2015 (-27)	176 leerlingen
01-10-2011	279 leerlingen	01-10-2016 (-19)	157 leerlingen <i>peiling juni 2016</i>
01-10-2012	282 leerlingen		

\*zie document "analyse marktpositie De Mijlpaal"

### **Teamsamenstelling\***

Teamsamenstelling op 01-10-2015

	<b>man</b>	FT	PT	OP	OOP	<b>vrouw</b>	FT	PT	OP	OOP
< 26 jaar										
26-35 jaar						<b>5</b>	4	1	5	
36-45 jaar	<b>1</b>	1			1	<b>2</b>		2	2	
46-55 jaar						<b>1</b>		1		1
56-65 jaar	<b>1</b>		1	1		<b>7</b>	1	6	6	1

\*zie document "schoolformatieplan De Mijlpaal"

Het schoolteam bestaat uit een directeur, 12 leraren LA, 2 leraren LB, een interne zorgcoördinator, een conciërge, een administratieve kracht en een huishoudelijk medewerker.

### **Management**

Het management van De Mijlpaal is in handen van een managementteam.

Dit team wordt gevormd door de directeur en de onder- en bovenbouwcoördinator.

De directeur is eindverantwoordelijk.

### **Visie**

Onze Jenaplanschool is een gemeenschap bestaande uit kinderen, leraren en ouders.

Het onderwijs in onze school is gericht op de opvoeding van kinderen en omvat daarom veel meer dan het aanleren van schoolse kennis en vaardigheden als lezen, schrijven en rekenen.

Kinderen zijn allemaal heel verschillend, juist daarom kunnen ze veel van elkaar leren. Dit grijpen we aan bij de samenstelling van de stamgroepen en de werkvormen.

Elke stamgroep heeft haar eigen groepsruimte. De groepsruimte en de andere binnen- en buitenruimtes in de school worden waar mogelijk samen met de kinderen ingericht en beheerd. Zo leren ze verantwoordelijk te zijn voor hun omgeving en voor elkaar.

### **Missie**

Jenaplanschool De Mijlpaal, een school waar je leert samenleven.

## 1.2 Inrichting van zorg en begeleiding

Veel ouders kiezen bewust voor een Jenaplanschool. Een keuze die steeds beter past bij wat de Wet op Passend onderwijs voorschrijft. Scholen hebben vanaf 1 augustus 2014 de zorgplicht en moeten passend onderwijs bieden. Jenaplanscholen doen dat al meer dan 50 jaar. Scholen zijn er verantwoordelijk voor om elk kind een goede onderwijsplek te bieden. Het speciale onderwijs bestaat nog wel maar de meeste kinderen blijven in het reguliere basisonderwijs. Dat vraagt van scholen heel wat: het onderwijs moet aangepast worden aan het kind en niet het kind aan het onderwijs. Een andere manier van denken. Jenaplanscholen doen dat al heel lang zo. Het is immers hun uitgangspunt. Iedere Jenaplanschool doet dit op een eigen wijze. Leidraad daarbij zijn de 20 basisprincipes van het Jenaplan. Aan de hand van vier van deze principes geven wij passen onderwijs vorm.

### **Elk mens is uniek; zo is er maar één. Daarom heeft ieder kind en iedere volwassene een onvervangbare waarde.**

Als je uitgaat van het unieke van ieder mens dan weet je ook dat er enorme verschillen in ontwikkeling zijn. Wij omarmen deze verschillen, ze vormen ons uitgangspunt en we benoemen ze. We leren kinderen er mee om te gaan en te waarderen bij zichzelf en bij anderen. We vinden het juist daarom belangrijk dat kinderen hun gedachten en gevoelens kunnen uiten in woorden en in beelden. We bieden kinderen veel ruimte voor gesprek en bieden mogelijkheden aan om hun gedachten en gevoelens te uiten in poëzie, een brief of verhaal, een tekening, een lied, kunstwerk of spel.

### **We vergelijken het kind met zichzelf, niet met de ander. De eigen groei is uitgangspunt.**

In de school vinden gedrags- en prestatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis en in samenspraak met het kind zelf.

Als we verschillen respecteren dan mag en moet het aanbod ook dat ook zijn. Als het aanbod verschillend mag zijn, geldt dat ook voor de resultaten.

Niet elk kind ontwikkelt zich in hetzelfde tempo, de eigen groei is uitgangspunt.

Ouders, groepsleiders en groepsleden helpen mee om die groei mogelijk te maken.

### **In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis: ervaren, ontdekken en onderzoeken.**

Op onze school leren we de kinderen goed lezen, taal en rekenen. Deze vaardigheden zetten we in om de wereld te leren verkennen. Wat er om ons heen gebeurt komt mee de school in en dat verwerken we. Kinderen van verschillende leeftijden kunnen elkaar daar in de stamgroepen bij helpen. Op deze manier houden we het onderwijs levendig. We leren kinderen nieuwsgierig te blijven en vragen te stellen. Hoe meer vragen, hoe meer onderzoek, hoe meer antwoorden. Ieder doet dat op eigen niveau en dat niveau laten we groeien.

*Voor de organisatie en procedures van zorg en begeleiding, zie "schoolondersteuningsprofiel De Mijlpaal 2016-2017"*

## 1.3 Beschreven aanbod

In artikel 9, lid 1, 2, 3 en 4 van de Wet op het Primair Onderwijs is globaal aangegeven wat het onderwijs, waar mogelijk in samenhang, moet omvatten.

De leraren van onze school ordenen deze inhoud in een ritmisch weekplan waarin ruimte gemaakt wordt voor de eigen verantwoordelijkheid van de kinderen voor hun handelen en leren.

In een ritmisch weekplan houden we rekening met de behoefte van kinderen aan beweging, zelfstandig bezig zijn, samenwerken en samen zijn. De basisactiviteiten: gesprek, spel, werk en viering vormen de leidraad voor de planning van een dag, een week en een heel schooljaar.

Op De Mijlpaal stellen we hoge eisen aan het taal- en rekenonderwijs. We verwachten hier ook hoge resultaten zodat de kinderen met deze vaardigheden zo goed mogelijk toegerust worden om de wereld om hen te verkennen en te leren doorgronden.

De leerkrachtvaardigheden op deze terreinen zijn voortdurend onderwerp van kritische beschouwing; klasbezoeken, collegiaal overleg en ontwikkeling en bijstellen van didactische vaardigheden.

Ook aan de leermiddelen, de methodes en onze bronnen stellen we hoge eisen. We oriënteren ons voortdurend op het aanbod: wat komt er op de markt, welke middelen en attitudes kunnen ons het beste van dienst zijn bij het onderwijs om de kinderen op een zo hoog mogelijk niveau te brengen. De methodes, leermiddelen en attitudes moeten minstens aan de kerndoelen voldoen. Aan de resultaten en de opbrengsten kunnen we aflezen dat we hier goed in slagen. Op onze school zijn leraren aangesteld als coördinator voor taal/lezen, rekenen, onderzoekend leren, Engels, kunst en cultuur. De coördinatoren hebben de taak hun domein te verzorgen; literatuur en nieuwe ontwikkelingen bijhouden, dit op de agenda van het schoolteam zetten en collegiale consultaties houden.

<b>vakgebied</b>	<b>methode/methodiek/bronnen</b>
Oriëntatie op jezelf, de ander en de wereld	Topondernemers, Techniek&Ik,
Nederlandse taal en spelling	Staal, Het Grote Taalboek
Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen (versie Kim 2014)
technisch en begrijpend - studerend lezen	LIST en DENK
Schrijven	Pennenstreken (groep 4 t/m 8)
Engels	Diverse bronnenboeken
Rekenen en Wiskunde	Rekenzeker, Ambrasoft en Startrekenen
Tekenen, handvaardigheid, textiele werkvormen	Moet je doen: textielvaardig, tekenvaardig, handvaardig
Muziek en drama	Metropole op school / Bronnenboeken o.a. Moet je doen
Bewegingsonderwijs	Natuurlijk Bewegen (gr 1 t/m 8)
Sociale Emotionele Ontwikkeling	Diverse bronnenboeken en materialen , orthotheek

Gedurende de eerste twee jaren van deze planperiode volgt het hele schoolteam de Jenaplanopleiding. Het doel is dat het team uiteindelijk in staat is om de vak- en vormingsgebieden, in samenhang, in een ritmisch dag-week-jaarplan te plaatsen, volgens het Jenaplanconcept.

De domeinen: oriëntatie op jezelf, de ander en de wereld om je heen, taal en muzische vorming zullen daarbij speciaal aandacht krijgen.

## **1.4 Personeelsbeleid**

### **Personeelsbeleid PlatOO**

#### **Visie op personeel en organisatie**

PlatOO en Jenaplanschool De Mijlpaal hechten veel waarde aan een krachtig en evenwichtig personeelsbeleid. Personeelsbeleid dat in het teken staat van kwaliteitsverhoging, professionaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Ons personeelsbeleid doet recht aan de verschillen tussen werknemers en streeft naar het benutten van deze verschillen. Zeker bij de samenstelling van ons personeelsbestand streven wij naar diversiteit in persoonlijke eigenschappen. In alle posities streven wij naar een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen.

#### **CODO - POP**

Met de landelijke invoering van de functiemix, het bepaalde in de wet BIO, nieuwe CAO en het streven naar goed vakmanschap (competenties leerkrachten), wordt de behoefte aan een eenduidig personeelsbeleid steeds noodzakelijker.

In 2016 dient 40% van de leraren in een LB-functie en 2% in een LC-functie gewaardeerd te worden. Op onze school is dit percentage niet gehaald. Twee leraren hebben een LB-functie, samen wtf 1.4375 Dat is < dan wat door de overheid gesteld is. De Jenaplanopleiding, een post HBO-opleiding biedt zicht op een LB functie. De verwachting is dan ook dat op onze school in 2018-2019 > 40% van de FTE als LB ingezet kan worden.

Datgene wat een leerkracht aan kennis en kunde met zich meebrengt dient goed gedocumenteerd te worden, teneinde op basis van objectieve waardering te kunnen komen tot een beoordeling. Dit is zowel in het belang van de individuele leerkracht als van de schoolorganisatie als geheel. In schooljaar 2011-2012 heeft het personeel van PlatOO kennisgemaakt met het bekwaamheidsdossier, het zogenaamde CODO.

## Gesprekkencyclus

Op basis van de ontwikkelingen binnen PlatOO met betrekking tot IBP wordt in de komende schoolplan-periode de gesprekkencyclus met de diverse vormen van gesprekken beschreven. Jaarlijks wordt er met iedere werknemer een doelstellingengesprek en functioneringsgesprek gehouden. Beoordelingsgesprekken vinden plaats bij omzetting van tijdelijke aanstelling naar een vaste aanstelling, zowel m.b.t. LA- als LB-aanstelling. Verder wordt er met iedere werknemer eenmaal in de vier jaar een beoordelingsgesprek gevoerd. Daar waar nodig worden extra gesprekken in het kader van begeleiding en coaching gevoerd.

## Scholing/professionalisering

Indien in het CODO - POP of blijkens een van de gesprekken in de gesprekscyclus, aanleiding wordt gevonden tot aanvulling c.q. bijsturing kan bijscholing en/of coaching als instrument worden ingezet.

Jaarlijks stelt de directeur het scholingsplan (individueel of op teamniveau) op in het formatieplan gekoppeld aan het jaarplan.

*Het volledig uitgewerkte IPB is op school aanwezig*

## 1.5 Schoolplan 2012-2016

### Beleidsevaluatie

De doelen uit de vorige schoolplanperiode (schoolplan 2012-2016) zijn grotendeels bereikt.

Veel tijd en aandacht is uitgegaan naar de invoering van passend onderwijs.

De afgelopen periode kenmerkt zich ook door krimp. Het teruglopend aantal leerlingen en daarmee ook verkleining van het schoolteam heeft niet geleid tot kwaliteitsverlies.

De uitkomsten van de regelmatig gehouden vragenlijsten en SZE's tonen dit aan.

Onderstaande tabel is een samenvatting van de evaluatie van de jaarplannen uit de vorige periode en laat zien waar de doelen gehaald zijn en welke gebieden de komende periode aandacht behoeven.

Beleidssterrein	Gewenste situatie (doel)	Doel gehaald	Loopt door in '16-'20
W&T	1. visie ontwikkelen op W&T 2. leerstofaanbod bepalen 3. doorgaande lijn vaststellen 4. er is voldoende leertijd voor de kinderen om zich de stof eigen te maken 5. er is een functionele uitdagende leeromgeving 6. de vorderingen worden gevolgd en vastgelegd	X X X X	X X X X
Actieve rol van leerlingen	1. de kinderen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten 2. de kinderen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces, passend bij hun ontwikkelingsniveau 3. opgedane kennis wordt actief toe gepast in andere situaties 4. de kinderen kunnen op doelmatige wijze samenwerken	X X X X	X
Beroepshouding	1. leraren kennen de visie van de school 2. leraren voeren genomen besluiten loyaal uit 3. leraren stellen zich collegiaal op 4. leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel	X X X X	X



	5.leraren werken met anderen samen 6.leraren zijn actief betrokken bij vergaderingen en bijeenkomsten 7.leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen	X X X	X
ICT	1.de visie op ICT is geactualiseerd 2.er zijn toetsbare doelen geformuleerd 3.de leraren kunnen adequaat om gaan met hard- en software 4. ICT wordt ingezet m.b.t. actief leren door de kinderen 5. ICT wordt gebruikt om samen te werken 6. de infrastructuur is optimaal	X X X X X	X X X X X
Schoolklimaat	1.kinderen en personeel tonen in gedrag en taal respect voor elkaar 2.ouders tonen zich betrokken bij de school 3.leraren zijn tevreden over het schoolklimaat	X X X	
Schoolleiding	1.de taken van de leden van het managementteam zijn helder beschreven 2.het team kent de taakomschrijvingen 3.de rollen van ieder teamlid zijn helder	X X X	
Externe contacten	1.we zoeken actief naar de aansluiting en samenwerking met onze omgeving, zoals de sporthal, de bibliotheek, sportclubs en kinderopvang 2.de samenwerking wordt waar mogelijk en wenselijk ,geformaliseerd	X X	
Identiteit en herkenbaarheid	1.vanuit een heldere visie is er een nieuwe impuls m.b.t. de creatieve vorming, passend binnen de kerndoelen, met een passende inhoud, organisatie en aanbod.	X	X
Aanbod sociale en emotionele ontwikkeling	1.in de weekplannen is structureel plaats voor sociaal-emotionele ontwikkeling 2.de leraren bezitten voldoende kennis en vaardigheden met betrekking tot de sociaal-emotionele vorming (scholing) 3.we plannen activiteiten die het gevoel van samen zijn versterken, verspreid door het hele jaar, met aandacht voor het begin van het schooljaar 4.in de weekplannen is structureel plaats voor crea, drama en muziek	X X X X	X
Zorg en begeleiding	1.de structuur van de zorg wordt opnieuw bepaald 2.de rollen en taken hierbij worden vastgesteld 3.we werken met een ontwikkelperspectief voor alle kinderen met speciale zorgbehoeften	X X X	X
Didactisch handelen	1.de leraren stellen tijdens de instructie heldere doelen en geven feedback op de doelen 2.we werken bij rekenen, taal en lezen waar mogelijk en wenselijk, groepsoverstijgend 3.ons onderwijs binnen de heterogene groepen is effectief en doelgericht georganiseerd, passend bij de mensen en middelen	X X X	X

Pedagogisch handelen	1.de leraren zorgen er voor dat de kinderen respectvol met elkaar omgaan	X	
	2.we bevorderen het zelfvertrouwen van de kinderen	X	
	3.we maken weloverwogen gebruik van complimenten en correcties	X	
	4.deze zijn afgestemd op de ontwikkeling van de kinderen	X	

### **Uitkomsten tevredenheidsonderzoeken**

Het tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen en onder het team geven goed aan waar we zeer geslaagd zijn in onze aanpak en ook waar doelen nog niet gehaald zijn.

Het taallesonderwijs, rekenen en wiskunde, de opbrengsten, onderwijstijd, het aanbod, het didactisch en pedagogisch handelen zijn goed verankerd in de schoolorganisatie.

Over handelingsgericht- en opbrengstgericht werken en sociale veiligheid is aantoonbaar tevredenheid.

Over de hele lijn zijn de ouders tevreden over de school en de ontwikkelingen.

Het team geeft aan verbetering te willen zien op het gebied van ICT.

De bevroegde groep leerlingen ( alle leerlingen van 6/7/8) geeft aan meer tijd en aandacht te wensen voor muziek.

*Op school liggen de uitslagen van de vragenlijsten 2016 ter inzage*

### **Bevindingen onderwijsinspectie**

In januari 2013 heeft de inspectie De Mijlpaal bezocht in het kader van het vierjaarlijks bezoek.

De bevindingen van de inspectie zijn dat de school op alle indicatoren voldoende scoort.

De eindopbrengsten scoren regelmatig opmerkelijk hoog.

De inspectie handhaaft het reeds aan de school toegekende basisarrangement.

## **1.6 Ontwikkelingen**

De nieuwe school die gebouwd gaat worden voor De Mijlpaal is aanleiding geweest om ons schoolconcept te herijken.

Na een uitvoerig onderzoek is besloten om opnieuw het Jenaplanconcept in te voeren.

Een aantal Jenaplankwaliteiten zijn altijd al aanwezig op onze school, een aantal moet worden aangescherpt en behoeft verdieping.

Implementatie van het Jenaplanconcept in een nieuw schoolgebouw zal de komende jaren de agenda van de school beheersen. Een tijdpad hiervoor is beschreven in het document "van basisschool De Mijlpaal naar Jenaplanschool.....!" november 2015.

## 2. Strategische oriëntatie

### 2.1 schoolbestuur PlatOO

Het Mission Statement van PlatOO dateert uit 2012 en is wat PlatOO betreft nog reuze actueel. We leggen bij onze drijfveer, onze werkwijze en onze identiteit, onze werkwijze. Kort gezegd vatten we dat samen in:

### **Passie – Prestatie - PlatOO**

#### **1. Passie**

Werken in het onderwijs is een vak. Een vak waar je trots op mag zijn. Bij PlatOO werken wij met trotste vakmensen. Mensen die weten wat ze doen en waarom ze het doen zoals ze het doen:

**NIET OMDAT HET MOET, MAAR OMDAT HET ERTOE DOET!**

#### **2. Prestatie**

We vinden het bij PlatOO normaal dat we net dat stapje extra vragen van elkaar (van collega's, van kinderen en van ouders). Net dat stapje extra: Dat is onze tweede natuur.

#### **3. PlatOO**

Wij zijn van oudsher een organisatie voor openbaar onderwijs in Brabant. Later zijn daar scholen van bijzonder neutrale signatuur bij gekomen. Al onze scholen hebben een bestaansgrond die voor een groot deel is gelegitimeerd als alternatief voor het alom aanwezige RK-onderwijs in de regio. Nog altijd staat PlatOO voor onderscheidend en innovatief onderwijs. Onderscheidend in kwaliteit, maar ook in transparantie en tolerantie. PlatOOscholen omarmen de cultureel-pluriforme samenleving waarin we in Nederland samen leven. We laten inbreng van ouders en andere betrokkenen bij onze scholen zwaar wegen. Tegelijkertijd gaan we niet zomaar mee in trends en staan we kritisch tegenover van buiten opgelegde veranderingen.

Aan de visie van PlatOO geven de scholen uiting door middel van een viertal kernwaarden. Deze zijn bepalend voor de wijze waarop PlatOO gekend en herkend willen worden:

-Iedereen is hier welkom! (toegang voor iedereen, mensen ontmoeten)

-Wij maken samen het verschil! (openheid als basis van een gezonde organisatie, samenwerken als meerwaarde, betrokkenheid als bindende factor)

-Hier werken trotse vakmensen! (personeel, de kracht van de organisatie)

-Wij zetten net dat stapje extra! (aandacht voor de totale ontwikkeling, ruimte voor mensen, actueel, dynamisch verantwoord).

PlatOO heeft in haar strategisch beleidsplan 2016-2020 drie majeure beleidsthema's geformuleerd:

1. De leraar
2. Goed onderwijs
3. Verantwoord sturen

In hoofdstuk 3 wordt de relatie beschreven tussen de beleidsthema's van PlatOO en De Mijlpaal. De ambities van PlatOO zijn te vinden in het document "In Dialoog, strategisch beleidsplan 2016-2020".

## 2.2 keuzes van De Mijlpaal

Over vier jaar willen we de Jenaplanschool in Nuenen West zijn waar ouders en kinderen graag naar toe komen, waar leraren graag samen werken, een school die een leefgemeenschap vormt in de wijk, een school die meerwaarde biedt aan het onderwijslandschap dat Nuenen biedt. De basisprincipes van het Jenaplanconcept zijn daar bij ons vertrekpunt:

- Elk mens is uniek; zo is er maar één. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.
- Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, sociaal milieu religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken.
- Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig: met andere mensen; met de zintuiglijke waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur; met de niet zintuiglijk waarneembare werkelijkheid.
- Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
- Elk mens wordt als een cultuurdrager en - vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die ieders unieke en onvervangbare waarde respecteert.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die ruimte en stimulansen biedt voor ieders identiteitsontwikkeling.
- Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die respectvol en zorgvuldig aarde en wereldruimte beheert.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die de natuurlijke en culturele hulpbronnen in verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties gebruikt.
- De school is een relatief autonome coöperatieve organisatie van betrokkenen. Ze wordt door de maatschappij beïnvloed en heeft er zelf ook invloed op.
- In de school hebben de volwassenen de taak de voorgaande uitspraken over mens en samenleving tot (ped)agogisch uitgangspunt voor hun handelen te maken.
- In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef- en belevingswereld van de kinderen als aan de cultuurgoederen die in de maatschappij als belangrijke middelen worden beschouwd voor de hier geschetste ontwikkeling van persoon en samenleving.
- In de school wordt het onderwijs uitgevoerd in pedagogische situaties en met pedagogische middelen.
- In de school wordt het onderwijs vorm gegeven door een ritmische afwisseling van de basisactiviteiten gesprek, spel, werk en viering.
- In de school vindt overwegend heterogene groepering van kinderen plaats, naar leeftijd en ontwikkelingsniveau, om het leren van en zorgen voor elkaar te stimuleren.
- In de school worden zelfstandig spelen en leren afgewisseld en aangevuld door gestuurd en begeleid leren. Dit laatste is expliciet gericht op niveauverhoging. In dit alles speelt het initiatief van de kinderen een belangrijke rol.
- In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken.
- In de school vinden gedrags- en prestatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis van dat kind en in samenspraak met hem.
- In de school worden verandering en verbeteringen gezien als een nooit eindigend proces. Dit proces wordt gestuurd door een consequente wisselwerking tussen doen en denken.

De scholing die het team de komende jaren gaat volgen is gericht op de uitwerking en het in praktijk brengen van de kernkwaliteiten:

Ik, de relatie die het kind heeft met zichzelf

1. Kinderen leren kwaliteiten/uitdagingen te benoemen en in te zetten zodat zij zich competent kunnen voelen.
2. Kinderen leren zelf verantwoordelijkheid te dragen voor wat zij willen en moeten leren.
3. Kinderen worden beoordeeld op de eigen vooruitgang in ontwikkeling.
4. Kinderen leren reflecteren op hun ontwikkeling en daarover met anderen in gesprek gaan.

Jij en wij, de relatie van het kind met de ander en het andere

5. Kinderen ontwikkelen zich in heterogene leeftijdsgroepen, de stamgroep.
6. Kinderen leren samenwerken, hulp geven en ontvangen en met andere kinderen daar op reflecteren.
7. Kinderen leren samenleven in de groep en de school zodat iedereen tot zijn recht komt en zich prettig voelt.

De wereld, de relatie van het kind met de wereld

8. Kinderen leren dat wat ze doen er toe doet en leren in levensechte situaties.
9. Kinderen leren zorg te dragen voor de omgeving.
10. Kinderen passen binnen de wereldoriëntatie de inhoud van het schoolaanbod toe om de wereld te leren kennen.
11. Kinderen leren door te spelen, te werken, in gesprek te gaan en te vieren volgens een ritmisch dag-week-jaarplan.
12. Kinderen leren initiatieven te nemen vanuit hun eigen interesses en vragen.

### 3. Meerjarenbeleid 2016-2020

In dit schoolplan 2016-2020 geven we aan welke strategische doelen we op PlatOO / bestuursniveau nastreven de komende beleidsperiode. We beschrijven tevens welke doelen we op de verschillende beleidsterreinen willen bereiken. Deze zijn gekoppeld aan de strategische doelen van PlatOO. In de (onderwijskundige)jaarplannen worden de doelen jaarlijks uitgewerkt, geëvalueerd en bijgesteld.

#### 3.1 De leraar

##### Ruimte en waardering voor de professional

De ambitie van PlatOO en De Mijlpaal op het terrein van o.a. Passend Onderwijs kan alleen dan verwezenlijkt worden als we blijvend gericht investeren in de kracht van de leraar. Wie de leraar in zijn kracht zet, werkt aan versteviging van de basis van goed onderwijs.

Standpunt De leraar 1	Om de leraar in zijn kracht te zetten, zal er op elke school een expliciete verbetercultuur moeten worden vormgegeven. Invulling van de continue professionele dialoog zal vast onderdeel moeten zijn van het schoolplan van iedere school.
Standpunt De leraar 2	Het is logisch dat een lerarenteam moet worden gefaciliteerd in tijd om een continue professionele dialoog (w.o. collegiale consultatie) met elkaar gaande te kunnen houden.
Standpunt De leraar 3	Voor het bereiken van een expliciete verbetercultuur is een doordacht bovenschools loopbaanbeleid voor leraren nodig. Aandachtspunten hierin zijn reflectie op het vak, verbetering onderzoeksvaardigheden en stimulering van de instroom van en opleiding tot academisch geschoolde leraren.
Standpunt De leraar 4	Een meer stimulerende en eisende rol van het Lerarenregister kan bijdragen aan de gewenste hogere beroepskwaliteit van de leraar.
Standpunt De leraar 5	De afstemming met Pabo's over begeleiden en scholen van startende leraar kan op veel punten verbeterd worden. Het aandeel van de onderwijspraktijk in deze zal moeten worden versterkt.
Standpunt De leraar 6	Leraren moeten mobieler worden en zich meer bewust zijn van het feit dat zij een bestuursaanstelling hebben. Zij zouden vaker binnen moeten kijken bij, of hun talenten moeten delen met andere PlatOO-scholen.

Standpunt De leraar 7	Het is goed als leraren breder met hun vak bezig zijn en buiten de klas vaardigheden opdoen. Bijvoorbeeld door over hun vak te vertellen en te schrijven (blog), zich te mengen in debatten of door zelf het fysieke podium te zoeken (bijv. Meettocreate).
Standpunt De leraar 8	Het intern expertisecentrum van PlatOO zal verder ontwikkeld moeten worden als volwaardige HRM-tool.

### De vertaling van deze doelen naar onze school

Deze doelen sluiten nauw aan bij de visie van onze school (zie hoofdstuk 1) en bij de ontwikkelingen die we als school al in gang gezet hebben (zie hoofdstuk 2). Naast onze visie laten we ons daarbij leiden door de actualiteit en maatschappelijke ontwikkelingen: Passend onderwijs, handelings- en opbrengstgericht werken en denken. De leerkrachten zijn zichzelf bewust van hun competenties en blijven deze ontwikkelen.

We willen de volgende doelen realiseren:

1. Leerkrachten leren van en met elkaar door middel van collegiale consultatie, intervisie, SVIB, team- en bouwbijskomsten. LB leerkrachten met managementkwaliteiten worden ingezet om collega's te visiteren en te begeleiden/coachen bij ondersteuningsvragen. Klasbezoek van collega's en feedback is een gewone werkwijze in onze school.
2. We hebben de expertise van leerkrachten in kaart gebracht en zetten deze school- en PlatOO breed op de juiste wijze in. Team- en individuele scholing wordt per schooljaar in het onderwijskundig jaarplan beschreven.
3. De leerkrachten bezitten voldoende kennis en vaardigheden met betrekking tot de relatie wereldoriëntatie-cognitieve leergebieden, om van hieruit het jenaplanconcept vorm te geven.
4. Jaarlijks is er een onderzoek op onze school, gericht op onze verbeterdoelen, uitgevoerd door leerkrachten en/of stagiaires.
5. Er zijn minimaal twee leerkrachten die een onderzoek kunnen uitvoeren.
6. De didactische ICT-vaardigheden van alle leerkrachten moeten worden vergroot. Het bovenschools ICT-plan zal dit ondersteunen en waarborgen.
7. Als Jenaplanschool verwachten we van alle leraren dat zij kinderen begeleiden en stimuleren bij hun eigen onderwijs leerproces vanuit een open houding.
8. De volwassenen leven voor wat we van de kinderen verwachten.
9. De schoolleider faciliteert en stimuleert de leraren om hun kennis en kunde te delen binnen de lerende organisatie.
10. Leraren onderhouden een bekwaamheidsdossier, registreren zich in het lerarenregister en blijven in beweging door scholing en ontwikkeling van expertise.
11. Op De Mijlpaal werken we met heldere afspraken, een effectieve, praktische en gezamenlijke overlegstructuur, gericht op de kwaliteit van ons onderwijs, die bijdraagt aan een verminderde werkdruk/werklast.
12. Het onderwijs binnen de huidige heterogene groepen is effectief en doelgericht georganiseerd, passend bij de onderwijsvisie Jenaplan, de mensen en middelen.

## 3.2 Goed onderwijs

### Persoonlijke aandacht voor het kind en in dialoog met de wereld

Goed onderwijs is passend en vereist maatwerk.

Standpunt Goed onderwijs 1.	PlatOO-scholen dienen in hun schoolplan aan te geven op welke wijze zij invulling geven aan maatwerkonderwijs. In de zin van onderwijzen met persoonlijke aandacht voor en in relatie met het lerende kind.
Standpunt Goed onderwijs 2.	In de brede vorming van kinderen (sleutelcompetenties) op PlatOO-scholen zal binnen het curriculum meer ruimte moeten worden gemaakt voor "zachte en collectieverende waarden".
Standpunt Goed onderwijs 3.	Omwille van het noodzakelijke commitment zal invulling van de landelijke kerndoelen burgerschapsontwikkeling in nauwe samenspraak met ouders en kinderen moeten gebeuren. Een voorbeeld van goed educatief partnerschap.
Standpunt Goed onderwijs 4.	Uitvoering geven aan goed onderwijs kan inhouden dat kinderen eerder op school komen en dat schooltijden mogelijk zullen wijzigen. Het ideaal van de doorgaande ontwikkelingslijn impliceert o.i. integratie van peuterwerk en voor- en naschoolse opvang binnen "het schoolregime".

### De vertaling van deze doelen naar onze school

We erkennen dat de school een belangrijk onderdeel van de samenleving uitmaakt. De kinderen, ouders en schoolteam staan hier midden in. Nieuwe ontwikkelingen komen daarom ook op een vanzelfsprekende manier de school binnen. We staan daar voor open en zetten ze in bij ons onderwijs. We toetsen nieuwe trends aan onze visie. Samen met de ouders wordt een koers

bepaald en krijgen de nieuwe ontwikkelingen een plaats in het onderwijsaanbod. Waar mogelijk nemen we deel aan maatschappelijke discussies en participeren in landelijke en regionale denktanks, platforms en organisaties.

Visie op informatie- en communicatietechnologie staat nog niet voldoende geformuleerd in onze huidige visie en worden gekoppeld aan de ICT-doelen van PlatOO voor de komende planperiode.

We willen de volgende doelen realiseren:

13. Gesprek en viering hebben een plaats in het ritmisch werkplan.
14. We werken met een haalbaar en gedegen programma met betrekking tot taal/lezen, rekenen, oriëntatie op jezelf en de wereld, o.a. techniek en wetenschap, burgerschap, verkeer, sociale emotionele ontwikkeling en muzische vorming.
15. We werken met het procesgericht kindvolgsysteem Looqin.
16. Kinderen leren zorg te dragen voor de wereld om hen heen door het oefenen en uitvoeren van verschillende zorgtaken. Bijvoorbeeld verzorgen van de dieren, de schoolbibliotheek ordenen, helpen bij het surveilleren etc.
17. Kinderen zijn meer betrokken bij hun leerproces, binnen de instructie en de verwerking tijdens groepsdoorbrekend werken op het leerplein.
18. Kinderen leren reflecteren, zodanig dat zij kritisch kunnen terugkijken naar proces en product en zo hun eigen ontwikkeling leren sturen. Kinderen leren elkaar feedback te geven en zelf feedback te ontvangen.
19. Kinderen durven zichzelf te laten zien, ontwikkelen zelfvertrouwen.
20. Er is een schoolbrede doorgaande lijn voor alle domeinen.
21. We hebben een aanbod binnen onze school voor 3-jarigen.

### 3.3 Verantwoord sturen

#### Heldere lijnen, stevige afspraken

Om de gewenste continue professionele dialoog binnen de scholen mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat de onderwijskundige leiders zich bovenschools gesteund weten door doortastend personeelsbeleid.

Standpunt Verantwoord sturen 1.	De komende jaren wordt bovenschools HRM-beleid ontwikkeld dat rechtstreeks ingrijpt op het personeelsbeleid op de scholen. Het gaat dan met name om de herijking van de gesprekscycli, het beloningsbeleid (talent management), mobiliteitsbeleid, seniorenbeleid en het aannamebeleid.
Standpunt Verantwoord sturen 2.	Onderwijsinnovatie wordt gestimuleerd, gefaciliteerd, versterkt en gedeeld in het PlatOOLab. PlatOOLab zal zich de komende jaren moeten ontwikkelen tot de plek binnen PlatOO waar innovatie en ondernemerschap samenkomen.
Standpunt Verantwoord sturen 3.	De betekenis van educatief partnerschap zal in de basis gelijkkluidend moeten zijn op alle PlatOOscholen.
Standpunt Verantwoord sturen 4.	Binnen alle lagen van de organisatie zal de TBV-structuur de komende jaren opnieuw moeten worden vastgesteld. De winst is met name te halen in optimalisatie van bedrijfsvoeringsprocessen en verantwoordingsinstrumenten.

#### De vertaling van dit doel naar onze school

Leren van en met elkaar op alle niveaus van de organisatie ter verbetering van het onderwijs. Dit vraagt een specifieke vorm van leiderschap, waarbij we samen de verantwoordelijkheid dragen: gedeeld leiderschap. Niet "kennis is macht", maar "kennisdelen verrijkt". Hierbij zijn netwerken onontbeerlijk. We lossen problemen niet binnen een hiërarchische structuur op maar daar waar ze zich voordoen. Alle medewerkers zijn hierbij manager van hun eigen resultaten; opbrengstgericht werken is een tweede natuur. Het leiderschap is voortdurend gericht op het vergroten van de professionele cultuur van alle medewerkers. We hebben hier speciale aandacht voor opbrengstgericht en onderwijskundig leiderschap.

We willen de volgende doelen realiseren:

22. De communicatie binnen het team met betrekking tot de doorgaande lijn is helder en geborgd.
23. Het team heeft een nieuwe keuze gemaakt voor een leerlingvolgsysteem en centrale eindtoets, passend bij de Jenaplanvisie.
24. We maken gebruik van expertise en netwerken van ouders.

## 4. Sturing op beleid en kwaliteit

### 4.1 Kwaliteitszorg

Op De Mijlpaal werken we gericht aan kwaliteitszorg en hieronder verstaan we het volgende: **Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs cq de school te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken.**

Kwaliteitszorg kent meerdere functies, die vaak gelijktijdig plaats vinden.

De belangrijkste functies intern en extern zijn:

- Interne kwaliteitszorg als vertrekpunt. De inhoud en de opbrengst worden extern getoetst.
- Verantwoording afleggen aan je omgeving (good governance, stakeholders).
- Communicatie over de kwaliteit met alle bij de school betrokken personen en groepen.
- Schoolverbetering als kenmerk van de lerende organisatie.
- Het tijdig signaleren van zwakke plekken (WMK-PO, PCDA) binnen de organisatie.

We stellen ons daarbij onderstaande essentiële vragen:

Doen we de goede dingen? (wat beloven we)

Doen we de dingen ook goed?

Hoe weten we dat?

Vinden anderen dat ook?

Wat doen we met die wetenschap?

Het managementteam, bestaande uit de beide bouwcoördinatoren en de directeur, houden de kwaliteitszorg levend. Op de agenda staan onderwerpen als de schoolgids, SZE's passend onderwijs, enquêtes, jaarplan e.d. Samen bewaken zij de kwaliteit en nemen initiatief tot het maken van bovenstaande plannen.

De MR speelt een actieve rol in onze kwaliteitszorg. We verwachten van de MR dat zij pro-actief meedenkt in onze plannen en op een positief kritische manier meedenkt in het beleid van onze school. De MR werkt mee aan de totstandkoming van de schoolgids, geeft haar goedkeuring bij het onderwijskundig jaarplan, het scholingsplan en het formatieplan. De MR monitort het resultaat van onze plannen middels het bespreken van de tussenevaluatie van het jaarplan en het onderwijskundig jaarverslag.

Bij onze cyclus van kwaliteitszorg maken we gebruik van het instrument WMK-PO.

#### Zelfevaluatie

Op onze school zorgen we op systematische wijze voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Op basis van onze missie en visie hebben we vijftientig beleidsterreinen (zie WMK) vastgesteld die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg. Met behulp van onderstaande vierjarenplanning zorgen we ervoor dat deze beleidsterreinen regelmatig beoordeeld worden.

<b>2016-2017 (mei 2017)</b>	<b>2017-2018 (mei 2018)</b>	<b>2018-2019 (mei 2019)</b>	<b>2019-2020 (mei 2020)</b>
1. ICT 2. pedagogisch klimaat 3. W&T 4. schoolklimaat 5. didactisch handelen 6. actieve rolleerlingen  opbrengsten	1. taallesonderwijs 2. tijd 3. schooladmin. en procedures 4. burgerschap 5. wereldoriëntatie  opbrengsten	1. beroepshouding 2. schoolleiding 3. personeels beleid, intern 4. interne communicatie 5. identiteit 6. middelen  opbrengsten	1. zorg en begeleiding 2. personeelsbeleid, bovenschools 3. contacten ouders 4. afstemming 5. aanbod 6. kwaliteitszorg  opbrengsten

De rapporten worden geanalyseerd en op basis van de uitslagen en de analyse worden de verbeterpunten voor het komende schooljaar vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan van De Mijlpaal, het strategisch beleidsplan van PlatOO, actuele ontwikkelingen en draagvlak.

Daarnaast maakt de IB-er twee keer per jaar een schoolzelfevaluatie, twee keer naar aanleiding van toetsen van het leerlingvolgsysteem en één keer naar aanleiding van de Centrale Eindtoets. Deze uitslagen worden geanalyseerd met het team. Tevens worden de uitslagen van de kengetallen



geanalyseerd met het team en wordt het beleidsterrein Opbrengsten (WMK) door het managementteam gediagnosticeerd. Op basis van deze analyses worden er verbeterpunten vastgesteld, die worden gebruikt om vorm te geven aan ons jaarplan. Het jaarplan wordt gecommuniceerd met het College van Bestuur en de Medezeggenschapsraad. Aan het eind van ieder schooljaar stellen we een onderwijskundig jaarverslag op. In het jaarverslag geven we aan wat we gerealiseerd hebben en wat wordt opgenomen in het nieuwe jaarplan. Bij de planning en evaluatie van de jaarverslagen is de medezeggenschapsraad nauw betrokken.

### De externe beoordeling

Naast de interne beoordeling bevraagt onze school ook anderen om grip te krijgen op de kwaliteit van de school. In een planning hebben we opgenomen wanneer we ouders, leerlingen en leraren (in de rol van werknemer) bevragen.

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	Sociale veiligheid vragenlijst voor leerlingen, ouders en leerkrachten		Vragenlijst voor ouders, leerlingen (inclusief sociale vragenlijst)

De beoordeling van de vragenlijsten gebeurt digitaal met behulp van WMK. De uitslagen worden bestudeerd en geanalyseerd door de directie en het team. Op basis van de analyse worden er –in samenhang met de zelfevaluatie - verbeterpunten vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan van De Mijlpaal, het strategisch beleidsplan van PlatOO, actuele ontwikkelingen en draagvlak.

De uitslagen van de oudervragenlijst worden besproken en geanalyseerd met het ouderdeel van de MR. Zij bespreken dit met een panel van ouders, waarbij ze aanvullende en verdiepende vragen stellen. De uitslagen van de leerlingenvragenlijst worden besproken met het Schoolparlement. We krijgen daardoor meer inzicht in de wensen en behoeftes van de leerlingen. De uitslagen van de lerarenvragenlijst worden besproken met het team.

De rapportages worden aan de MR en het College van Bestuur verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school.

Wat geldt voor de meer algemene vragenlijsten, geldt ook voor de vragenlijsten Sociale veiligheid.

### Relatie tussen kwaliteitszorg en personeelsbeleid

Onze werkwijze wordt zichtbaar in de onderstaande leercirkel die steunt op de theorieën van Deming (PDCA-cirkel en Juran (Trilogie):

**In de eerste fase** gaat het om bepalen van de koers van de school. Het centrale woord is "richting" (bepalen). Welke kant gaan we op? Wat zijn onze concrete ambities? Wat willen we? Parallel daaraan verloopt de persoonlijke ontwikkeling: waar kan men op rekenen? Welke professionele bijdrage lever ik?

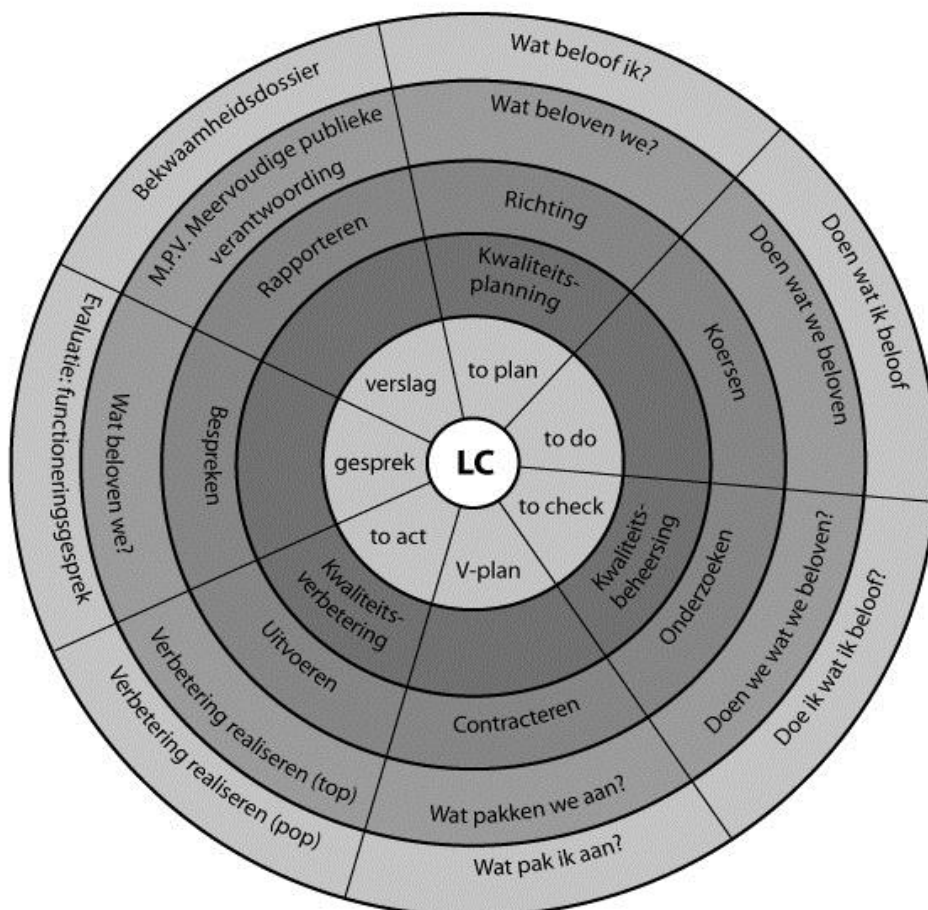
**In de tweede fase** gaat het om doen, om uitproberen. Een team experimenteert met de afgesproken ambities. Ze proberen ze in de praktijk te brengen. En dat geldt ook voor de individuele medewerker: iedereen probeert te doen wat er is afgesproken.

**Fase 3** is de controlefase. Een school onderzoekt of de ambities in voldoende mate worden gerealiseerd. Vinden wij, vinden anderen, dat we op een goede wijze doen wat we "beloven", wat we afgesproken hebben. De controle leidt tot scores of meningen die nader geanalyseerd moeten worden. In het verlengde hiervan geldt dit ook voor de persoonlijke doelen: realiseer ik die in voldoende mate?

**In fase 4** trekt een team, maar ook het individuele teamlid consequenties uit de bevindingen. Wat gaan we doen? Wat ga ik doen? Ze nemen zich voor om bepaalde aspecten te verbeteren. Dat is zeker geen vrijblijvende zaak, vandaar de term contracteren.

**De vijfde fase** is de fase van het "doen". Bij "to do" (fase 2) ging het om het realiseren van de ambities, bij deze fase om het waarmaken van de voorgenomen verbeteringen. Een essentieel verschil. Anders gezegd: fase 2 richt zich op het praktiseren van de doelen, fase 4 op het in praktijk brengen van de school-verbeterdoelen en de persoonlijke verbeterdoelen.

Tot slot vindt er op team- en individueel niveau een gesprek plaats, waarvan verslag gedaan wordt en een plan van aanpak de start is van fase 1. Een cyclisch proces.



## 4.2 Financiën en faciliteiten

In dit strategisch beleidsplan van PlatOO zijn beleidskeuzes en doelen voor de komende jaren verwoord.

In het financieel beleidsplan van PlatOO zijn daarbij de kaders aangegeven voor het behalen van die doelen, voor het waarborgen van de continuïteit van PlatOO en voor het optimaal verdelen van de schaarse middelen.

Op basis hiervan stelt het College van Bestuur jaarlijks de criteria vast die worden toegepast bij de verdeling van de rijksmiddelen over gemeenschappelijke activiteiten op bovenschools niveau en over decentrale activiteiten op schoolniveau.

Met de aldus toegewezen middelen wordt het strategisch beleidsplan vertaald naar een beleidsrijke meerjarenbegroting op bovenschools niveau.

Op schoolniveau wordt het schoolplan met de toegewezen middelen vertaald naar een beleidsrijke meerjarenbegroting op elke school. De keuzes in het schoolplan leiden tot prioriteiten in deze meerjarenbegroting.

Het uitgangspunt voor de schoolbegrotingen is een dekkende meerjarenbegroting.

Hierbij wordt in 2016 aan elke school een bandbreedte toegewezen om enige flexibiliteit in de meerjarenplannen aan te kunnen brengen. Dit zijn tijdelijk te gebruiken middelen, die in een ander jaar worden gecompenseerd.

Beeldend weergegeven voor PlatOO:

	2016	2017	2018	2019
Dekkende begroting school x	500.000	500.000	500.000	500.000
-> Flexibele inzet 1	490.000	510.000	490.000	510.000
-> Flexibele inzet 2	530.000	490.000	480.000	500.000
-> Flexibele inzet 3	500.000	500.000	490.000	510.000

Het bedrag voor deze bandbreedte is 15% van de hoogte van de personele lumpsumvergoeding.

### 4.3 Sturing op beleidsvoornemens

Uit de voorafgaande hoofdstukken blijkt dat de doelen op schoolniveau in het verlengde liggen van die van PlatOO. Uiteindelijk komen we voor onze school tot de volgende doelen die jaarlijks in het Jaarplan worden geëvalueerd en bijgesteld.

**Totaal overzicht schooldoel** voor uitwerking hiervan zie de Jaarplannen

Beleidssterrein	Gewenste situatie (doel)	Relatie met strategisch doel	16 / 17	17 / 18	18 / 19	19 / 20
W&T en wereldoriëntatie	1.visie ontwikkelen op W&T 2. leerstofaanbod bepalen 3.doorgaande lijn vaststellen 4.er is voldoende leertijd voor de kinderen om zich de stof eigen te maken 5. er is een functionele uitdagende leeromgeving 6. de vorderingen worden gevolgd en vastgelegd	2	X	X X X	X	X
Actieve rol van leerlingen	1.de kinderen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten 2. de kinderen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces, passend bij hun ontwikkelingsniveau 3. opgedane kennis wordt actief toe gepast in andere situaties 4. de kinderen kunnen op doelmatige wijze samenwerken 5. kinderen kunnen reflecteren 6. kinderen kunnen feedback geven en ontvangen	2	X	X X	X X	X
Beroepshouding	1.leraren kennen de visie van de school 2. leraren voeren genomen besluiten loyaal uit 3. leraren stellen zich collegiaal op 4.leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel 5.leraren werken met anderen samen 6.leraren zijn actief betrokken bij vergaderingen en bijeenkomsten 7.leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen	1	X X X X X X X			
ICT	1.de visie op ICT is geactualiseerd 2.er zijn toetsbare doelen geformuleerd 3.de leraren kunnen adequaat om gaan met hard- en software 4. ICT wordt ingezet m.b.t. actief leren door de kinderen 5. ICT wordt gebruikt om samen te werken 6. de infrastructuur is optimaal	1 en 2	X X X	X X	X X	X
Schoolklimaat	1.kinderen en personeel tonen in gedrag en taal respect voor elkaar 2.ouders tonen zich betrokken bij de school 3.leraren zijn tevreden over het schoolklimaat	1 en 2		X	X	X
Schoolleiding	1.de taken van de leden van het	1			X	

	managementteam zijn helder beschreven 2.het team kent de taakomschrijvingen 3.de rollen van ieder teamlid zijn helder			X	X	
Externe contacten	1.we zoeken actief naar de aansluiting en samenwerking met onze omgeving, zoals de sporthal, de bibliotheek, sportclubs en kinderopvang 2.de samenwerking wordt waar mogelijk en wenselijk ,geformaliseerd	2	X	X		X
Identiteit en herkenbaarheid	1.het jenaplanconcept is helder en wordt gedeeld 2. het concept is ingevoerd 3. het concept is geborgd	1 en 2	X	X	X	X
Aanbod sociale en emotionele ontwikkeling	1.in de weekplannen is structureel plaats voor sociaal-emotionele ontwikkeling 2.de leraren bezitten voldoende kennis en vaardigheden met betrekking tot de sociaal-emotionele vorming (scholing) 3.we plannen activiteiten die het gevoel van samenzijn versterken, verspreid door het hele jaar, met aandacht voor het begin van het schooljaar 4.in de weekplannen is structureel plaats voor crea, drama en muziek	1 en 2	X		X	X
Zorg en begeleiding	1.de structuur van de zorg wordt opnieuw bepaald 2.de rollen en taken hierbij worden vastgesteld 3.we werken met een ontwikkelperspectief voor alle kinderen met speciale zorgbehoeften	1, 2 en 3			X	X
Didactisch handelen	1.de leraren stellen tijdens de instructie heldere doelen en geven feedback op de doelen 2.we werken bij rekenen, taal en lezen waar mogelijk en wenselijk, groepsoverstijgend 3.ons onderwijs binnen de heterogene groepen is effectief en doelgericht georganiseerd, passend bij de mensen en middelen	1 en 2			X	X
Pedagogisch handelen	1.de leraren zorgen er voor dat de kinderen respectvol met elkaar omgaan 2.we bevorderen het zelfvertrouwen van de kinderen 3.we maken weloverwogen gebruik van complimenten en correcties 4.deze zijn afgestemd op de ontwikkeling van de kinderen	2	X	X	X	
Jenaplan	1.teamscholing Jenaplan 2.werken volgens een ritmisch weekplan 3.volledig implementeren van Jenaplanconcept 4.vragenlijsten uitzetten over Jenaplan 5. verbeterfases plannen Jenaplanconcept 6.borgen Jenaplanconcept	1, 2 en 3	X	X	X	X X X

## **Ondertekening**

### **Opgesteld door de directeur van Basisschool de Mijlpaal**

Naam: Marianne Boschman

Datum: 12 juli 2016

Handtekening

### **Instemming Medezeggenschapsraad**

Naam.....

Functie.....

Datum.....handtekening.....

### **Vastgesteld door het College van Bestuur Stichting PlatOO**

Naam: Annemie Martens

Datum:

Handtekening