



1.

In dit Jaarplan worden de plannen voor het schooljaar 2023-2024 op hoofdlijnen geschetst. Dit plan is in samenspraak met het team en de medezeggenschapsraad opgesteld en is gebaseerd op het format zoals opgenomen in het Schoolplan 2023-2027. De MR heeft adviesrecht.

Een jaarplan is een 'levend document'. Het is een opsomming van plannen en doelstellingen waarvan op voorhand vaststaat dat niet al deze plannen en doelen zullen en kunnen worden waargemaakt. Uiteraard is dit wel het streven. Daarbij is het ook zo dat inzichten kunnen veranderen; wat gisteren is bedacht kan morgen weer anders zijn ten gevolge van gewijzigde inzichten of onderzoeksresultaten.

Bij alles wat we doen sluiten we aan bij de visie en kernwaarden van de school: plezier, samen, veiligheid, inspiratie en eigenaarschap.

Proces:

Het plan wordt ter advisering voorgelegd aan de MR.

Het plan wordt gedeeld met de Inspectie van het Onderwijs, het bestuur en op de website van de A. Bekemaschool geplaatst zodat ook andere geïnteresseerden kennis kunnen nemen van de inhoud van het plan.

Na een half- en aan het eind van het schooljaar worden de doelen uit het plan geëvalueerd.

Aan het eind van het schooljaar, uiterlijk aan het begin van het nieuwe schooljaar wordt een jaarverslag geschreven. Deze laatste wordt ter informatie aan het de MR en het bestuur voorgelegd.

2.

In dit jaarplan worden de volgende thema's en speerpunten beschreven:

- Nationaal Programma Onderwijs
- Nieuw Schoolplan 2023-2027
- Opbrengstgericht werken (OGW)
- Vervolg Invoeren methode thematisch werken: IPC
- Visie en kernwaarden: onderhouden en concreet maken
- Professionele cultuur: gespreid leiderschap
- Leerteam begrijpend lezen en leesbevordering
- Leerteam invoeren nieuwe methode spelling
- Communicatie
- Gesprekkencyclus
- Ouderbetrokkenheid
- Leerlingen uit Oekraïne

- Werkdruk
- Visie op kleuteronderwijs
- Lerarentekort
- Kwaliteitscyclus

Daarnaast zijn speerpunten:

- Op onze school wordt het leerstofonderdeel begrijpend lezen aangeboden aan de hand van een zich bewezen effectieve methodiek.
- Op onze school geven we les met behulp van een effectief Instructiemodel.
- De onderwijsresultaten van de leerlingen zijn minstens passend bij de populatie van de school.
- Op onze school werken wij systematisch aan verbetering van de interne en externe communicatie.
- Wij zien de ouders als partners, wij werken aan een optimale ouderbetrokkenheid.
- Wij willen voor het pedagogisch didactisch handelen als team een visie ontwikkelen en deze vertalen naar concrete gedragsindicatoren.
- Op de A.Bekemaschool wordt binnen de groepen tegemoetgekomen aan de meer- en hoogbegaafde leerlingen.

Beschrijving van de thema's en hierin de speerpunten:

Nationaal Programma Onderwijs

Dit is het derde schooljaar waarin budget wordt vrijgemaakt het kader van het Nationaal Programma Onderwijs om eventuele achterstanden weg te werken. In samenspraak met de Medezeggenschapsraad wordt dit budget ingezet voor:

- verdiepende en uitdagende leerstof in kleinere groepen aanbieden in de zgn. Flexgroep)
- extra rekenonderwijs aan kleine groepen (tutoring)

Nieuw schoolplan 2023-2027

Het schoolplan 2023-2027 is vorig schooljaar opgesteld; de MR heeft ingestemd met het schoolplan. Dit jaarplan is de eerste uit de serie van 4 jaarplannen.

Opbrengst gericht werken (OGW)

Tijdens Opbrengstvergaderingen bespreken de leerkrachten gezamenlijk de leerlingopbrengsten. Opbrengstgericht werken is erop gericht om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De kern is dat de leerkrachten hun onderwijs aanpassen aan de hand van de meetbare resultaten. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar de achterliggende oorzaken. Leerkrachten doen dit samen. Aan de hand van die analyse wordt een actieplan opgesteld met meetbare doelen. We streven voor alle leerlingen (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, de sociaal emotionele ontwikkeling en wereldburgerschap.

Invoeren methode thematisch werken: IPC

Dit schooljaar is het 2^e jaar van het invoertraject van het International Primary Curriculum (IPC).
onder begeleiding van een adviseur. <https://ipc-nederland.nl/>

Visie en kernwaarden: onderhouden en concreet maken

In juni 2022 is de nieuwe visie vastgesteld. Tijdens het schooljaar 23-24 zullen de visie en kernwaarden nadrukkelijk aan de orde worden gesteld. We gaan verder op de ingeslagen weg met het 'ontvouwen' van de visie en kernwaarden.

Professionele cultuur: gespreid leiderschap

Gespreid leiderschap in de school betekent dat iedereen invloed uit kan oefenen op de school en het onderwijs. Leiderschap verwerf je niet vanuit een positie of functie, maar op basis van expertise en affiniteit. Tijdens het schooljaar 2023-2024 gaan we verder op de ingeslagen weg en wordt het gespreid leiderschap verder vormgegeven.

Leerteam begrijpend lezen en leesbevordering

We willen een visie opstellen wat betreft begrijpend lezen en luisteren.
We oriënteren ons op de methode Nieuwsbegrip of een andere methode.
We oriënteren ons op een passend instructiemodel.
Het implementeren van leesbevordering in de school (voorwaarde om te komen tot effectief leesbegrip is leesplezier en leesmotivatie).
We willen dat elke leerkracht zich handelingsbekwaam voelt in het geven van een les begrijpend lezen of luisteren.

Leerteam invoeren nieuwe methode spelling

Een leerteam heeft tijdens het schooljaar 22-23 aan de hand van een opdracht i.s.m. de schoolleider en het team een keuze gemaakt voor een nieuwe spellingmethode: Staal. Onder begeleiding van het leerteam zal de methode worden ingevoerd.

Communicatie

Tijdens het schooljaar 22-23 was het plan om een communicatieplan op te stellen om de gewenste vormen van communicatie in beeld te krijgen. Dit doel is niet gehaald. De intentie is tijdens dit schooljaar het plan wel op te stellen. In 2023-2024 wordt bij de ouders een tevredenheidsonderzoek afgenomen. De uitkomsten van dit onderzoek zullen in het plan worden meegenomen.

Gesprekkencyclus

Goede gesprekken en afspraken zijn onontbeerlijk voor de verdere ontwikkeling en versterking van de organisatie. Aan het eind van het vorige schooljaar hebben de units in een gezamenlijk ambitiegesprek hun ambities opgesteld. Tijdens een collectief functioneringsgesprek worden binnen de units deze ambities geëvalueerd. Vorig schooljaar is met de helft van het team een beoordelingsgesprek gevoerd, dit schooljaar is de andere helft aan de beurt.

Tenslotte zal met elke medewerker weer een kort gesprek worden gepland over de Persoonlijke Afspraken Set.

Elke medewerker is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. De gesprekkencyclus is vooral bedoeld om hen daarin te ondersteunen, niet om hen onnodig te controleren.

Leerlingen uit Oekraïne

Tijdens de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zijn drie kinderen uit Oekraïne opgevangen. Een en ander i.s.m. de gemeente en ASKO. Dit schooljaar zijn twee kinderen ingestroomd, nu vanuit een nieuwkomersvoorziening. In overleg met de intern begeleider werken we aan zo goed als mogelijk passend onderwijs.

Werkdruk

Elk schooljaar gaat het team in gesprek over de zgn. Werkdrukverdelingsgelden. Deze zijn in 2021-2022/2022-2023 m.n. ingezet voor de 'administratiedagen'. Elke leerkracht wordt op deze dagen vervangen om administratieve taken uit te kunnen voeren. Uit de evaluatie is gebleken dat het team dit als prettig heeft ervaren en het 'werkdrukgeld' ook in 2023-2024 op deze manier weer wil inzetten.

Visie op kleuteronderwijs

Een eensluidende visie op het kleuteronderwijs binnen de school is een ontwikkelpunt. Binnen de unit Terra is de leerkracht, die de opleiding Jonge Kind Specialist heeft gevolgd, gevraagd hier i.s.m. de schoolleider werk van te maken.

Lerarentekort

Inmiddels zien we landelijk het tekort aan geschoolde leerkrachten toenemen. We zien dat steeds vaker onbevoegden voor een groep staan, dat zzp-ers en uitzendkrachten worden ingehuurd. We zien dat er een tendens is die medewerkers zich minder aan een bestuur en/of school hechten. Ook op de A.Bekemaschool hebben we te maken met deze realiteit. Zo staan er een aantal leerkrachten die de PABO volgen voor de groep. Met hen zijn afspraken gemaakt (ASKO-breed) over het behalen van het diploma van leerkracht basisonderwijs. Het is van groot belang dat goed werkgeverschap binnen de school wordt vormgegeven. Een voorbeeld hiervan is de gedragen keuze voor het gespreid leiderschap, waarbij zo veel mogelijk wordt aangesloten bij wensen en kwaliteiten van de medewerkers en het idee dat iedereen zijn/haar eigen rol heeft te vervullen en hierbij niet belangrijker is dan de ander. Tegelijkertijd is het ook zo dat de directeur ('schoolleider') vanuit het bestuur en de CAO PO gedelegeerd werkgever is met de bijbehorende verantwoordelijkheden.

In geval er vacatures ontstaan betrekken we hier ook nadrukkelijk de leden van de MR bij, zij kennen wellicht wegen en manieren om deze op een creatieve manier onder de aandacht te brengen.

Kwaliteitscyclus

We investeren in een cyclisch systeem van kwaliteitszorg om aan de eisen van basiskwaliteit te voldoen.

Kwaliteitszorg is: zorgen voor kwaliteit. We stellen ons permanent de volgende vragen:

1. Wat beloven wij? Welke kwaliteit kunnen alle betrokkenen verwachten?
2. Doen we wat we beloven? En hoe meten we dat?

3. Welke kwaliteit moeten we vasthouden (borgen)?

4. Welke aspecten willen we verbeteren? En: Hoe pakken we dat aan?

Hoe vindt één en ander plaats binnen de A.Bekemaschool; wat gaan we in de praktijk realiseren?

Leerling- en lerarenvragenlijst: Het is zaak te meten wat anderen vinden van de kwaliteit van de school (fase 2). Wie voortdurend alleen maar zelf (directeur en team) de kwaliteit van de school beoordeelt, krijgt geen objectief beeld. Wanneer de kwaliteit op basis van meerdere bronnen wordt beoordeeld ontstaat een genuanceerder beeld van de werkelijkheid. Het bevragen van ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers past in de tweede fase van kwaliteitszorg: vinden zij, dat de school waarmaakt wat zij belooft? Dit kan gemeten worden met behulp van leerling- en lerarenvragenlijst. De gehanteerde vragenlijsten (WMK) in geval van de leerlingen- en leraren, zijn volledig afgestemd op het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs. Deze vragenlijsten zullen in schooljaar 2023-2024 worden afgenomen. Wb. de leerlingenvragenlijst zal deze worden afgenomen bij de leerlingen van de groepen 5 t/m 8. Op deze manier kunnen wij met een gestandaardiseerd instrument aantonen dat de leerlingen zich veilig voelen.

Ouder/verzorger tevredenheidsonderzoek: wat betreft het ouder/verzorger tevredenheidsonderzoek zal een onderzoek van Scholen met succes worden afgenomen i.s.m. de MR. Dit helpt ons om een indruk te krijgen waar de school het goed doet en wat er volgens de ouders/verzorgers beter kan. Op deze wijze kan gericht worden gewerkt aan het verhogen van de ouderbetrokkenheid.

Handboek en kwaliteitskaarten: tijdens het schooljaar 2019-2020 zijn we gestart met het beschrijven van de processen en afspraken binnen de school in het Handboek. In 2021-2022 zijn we gestart met het beschrijven van processen en afspraken op Kwaliteitskaarten. In 2023-2024 wordt dit voortgezet.

Jaar- en halfjaarlijkse evaluatie jaarplan en ambities

In overleg met het team worden de doelen van het jaarplan en in overleg met de units worden de doelen van de units ('ambities') opgesteld. Halverwege en aan het eind van het schooljaar worden deze in overleg met en door het team geëvalueerd.

RI&E: in 2023-2024 zal een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) met de Arbomeester worden afgenomen. Deze moet iedere 4 jaar worden afgenomen. Hiermee kunnen veiligheid-en gezondheidsrisico's voor het personeel en de organisatie worden teruggedrongen. Onderdeel van de RI&E is de Quickscan. De werkgever is vanuit de Arboret verplicht om beleid te voeren gericht op het voorkomen/beperken van psycho-sociale arbeidsbelasting. De uitvoering van de Quickscan dient iedere twee jaar te worden herhaald.

