

Schoolplan 2019-2023

Brede Mgr Bekkersschool Amsterdam

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Schoolbeschrijving	3
3 Sterkte-zwakteanalyse	3
4 Risico's	4
5 De missie van de school	4
6 Onze parels	5
7 De grote doelen voor de komende vier jaar	5
8 Onze visie op lesgeven	5
9 Onze visie op identiteit	5
10 Onderwijskundig beleid	5
11 Personeelsbeleid	8
12 Organisatiebeleid	9
13 Financieel beleid	12
14 Kwaliteitszorg	13
15 Basiskwaliteit	13
16 Onze eigen kwaliteitsaspecten	13
17 Strategisch beleid	13
18 Aandachtspunten 2019-2023	15
19 Meerjarenplanning 2019-2020	16
20 Meerjarenplanning 2020-2021	17
21 Meerjarenplanning 2021-2022	18
22 Meerjarenplanning 2022-2023	19
23 Formulier "Instemming met schoolplan"	20
24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	21

1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fictief en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Dit schoolplan is opgesteld door de directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Vanwege de directiewissel per 1 augustus 2019, zal in januari 2020 een meer gedragen schoolplan worden geschreven.

Bijlagen

1. vaststelling schoolplan CvB
2. Beleidsplan Sociale Veiligheid
3. Koersplan ASKO

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	ASKO
Algemeen directeur:	Dorien Nelisse
Adres + nr.:	Kalfjeslaan 380
Postcode + plaats:	1081 JA Amsterdam
Telefoonnummer:	020 020 3013888
E-mail adres:	info@askoscholen.nl
Website adres:	www.askoscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Bekkersschool
Directeur:	Riemke de Vries
Adres + nr.:	Volendammerweg 160
Postcode + plaats:	1024 JR Amsterdam
Telefoonnummer:	020 6365923
E-mail adres:	mgrbekkers.info@askoscholen.nl
Website adres:	www.bekkersschool.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 185 leerlingen. Veel leerlingen hebben een gewicht. Dit heeft consequenties voor onze organisatie en ons onderwijs.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> • breed gedragen leiderschap (directeur, adjunct en 3 bouwcoördinatoren) • een nieuw team dat er zin in heeft • nieuwe collega's brengen meer ervaring mee • het team heeft uitgesproken zich te verbinden aan de school. 	<ul style="list-style-type: none"> • veel directiewisselingen in de afgelopen jaren • weinig eenheid van handelen • leerlingenzorg moet beter
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • prachtig gebouw • veel nieuwbouw in de wijk 	<ul style="list-style-type: none"> • imago van de Bekkers is niet goed

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Ouders als partners van de school
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan

4 Risico's

5 De missie van de school

De Bekkers prikkelt en koestert de aangeboren nieuwsgierigheid van kinderen binnen opbrengstgericht, klassikaal onderwijs. De school is een oefenplaats. Wij zorgen voor een omgeving waarbinnen leerlingen zichzelf leren kennen, hun zelfvertrouwen ontwikkelen en zodoende actief deelnemen aan onze samenleving. We zijn doordrongen van de kansongelijkheid in de stad en onze buurt. Wij nemen daarom verantwoordelijkheid voor een brede talentontwikkeling van onze kinderen en bieden naast de kernvakken ook veel ruimte voor algemene ontwikkeling.

Onze kernwaarden zijn:



Verbinding



Aandacht



Ambitie

De kernwaarden van de ASKO uitgelicht voor de Bekkers:

Verbinding

De Bekkers nodigt kinderen en ouders uit: 'we nemen je bij de hand, we sluiten je in ons hart. We genieten van elkaar en bouwen aan vertrouwen. Ontdek met ons de wereld'. Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling van de school, bij het leren van de kinderen en bij gezamenlijke feesten en uitjes. Samen voeden we de kinderen op. Onze school zoekt verbinding met alle levensbeschouwingen die in onze gemeenschap aanwezig zijn. In de buurt zijn we zichtbaar en zoeken we verbinding met andere scholen, instellingen en bewoners. We willen dat onze leerlingen dagelijks zien en ervaren dat zij deel uitmaken van een fijne, vreedzame wijk en daar mede voor verantwoordelijk zijn.

Aandacht

Wij bieden de kinderen een omgeving waarin zij zich vrij en veilig voelen om te leren. Lesmethoden helpen ons om alle kinderen op hun eigen niveau uit te dagen. Klassikale leermomenten worden afgewisseld met leren in kleine groepjes en zelfstandig werken. De ontwikkeling van de leerling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team. Alle medewerkers kennen de kinderen en maken contact. Kinderen worden gezien. Zo ontstaat een sfeer in ons gebouw waarin plezier in leren altijd zichtbaar en voelbaar is.

Ambitie

Iedere leerling van de Bekkers krijgt de ruimte en de stimulans om zijn talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij

ondersteunen hen bij het kiezen en bereiken van het pad waarmee zij hun ambities kunnen realiseren. Wij stimuleren eigenaarschap bij de kinderen voor hun leren en hebben expliciet aandacht voor het ontwikkelen van een mindset gericht op groei. Als school streven wij niet naar perfectie maar naar continu verbeteren in balans. De ontwikkelingen in de wereld staan immers niet stil.

6 Onze parels

7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Streefbeelden	
1.	Het team is overtuigd van de noodzaak om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor het onderwijsaanbod op de Bekkers.
2.	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.
3.	De didactiek op de Bekkers is gestoeld op het EDI-model. Alle leerkrachten zijn hier vaardig in.
4.	Op onze Vreedzame School werken het team, de ouders en de leerlingen samen aan een fijn leerklimaat op school en in de omgeving van de school.
5.	Leerkrachten spreken leerlingen aan vanuit een groei-mindset. Leerlingen weten welke gedachten hen kunnen helpen om uit de leerkuil te komen.
6.	Op onze school is gezamenlijk werken aan professionalisering vanzelfsprekend. We doen an intervisie en lesson study.

8 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Onze Vreedzame School is een oefenplaats voor sociale interactie en vaardigheden. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang: eigenaarschap: leerlingen weten wat zij leren en waartoe eigen verantwoordelijkheid: leerlingen worden gestimuleerd om doordachte keuzes te maken uit het onderwijsaanbod reflectie: leerlingen worden gestimuleerd om hun werk te evalueren en nieuwe doelen te stellen voor de volgende periode samenwerking: ons onderwijs is zo ingericht dat leren met en van elkaar wordt gestimuleerd

9 Onze visie op identiteit

Op de Bekkers zitten kinderen uit zeer veel culturen en tradities. Met leerlingen en ouders scheppen we een sfeer in en rond de school waarin iedereen zich thuis kan voelen. Wij zijn nieuwsgierig naar elkaars achtergrond en gaan met elkaar in gesprek over verhalen, de uiting en de viering van al deze levensbeschouwingen. Ieder jaar maken we dieper kennis met één traditie. Samen met ouders en kinderen uit die traditie bereiden we lessen, feesten en verhalen voor om aan de hele school te presenteren.

10 Onderwijskundig beleid

De veranderingen in de samenleving (democratisering, emancipatie, ontkerkelijking en individualisering) leiden er toe dat het leven minder vast ligt. Er is meer ruimte om eigen keuzes te maken. Er is meer diversiteit in opvattingen over wat acceptabel is en waar de grens ligt. Veel mensen varen wel bij deze nieuwe vrijheid en gebruiken de ruimte om hun leven vorm te geven. Maar we zien ook dat ouders onzeker zijn en terughoudend in het stellen van grenzen. We

merken ook op de Bekkers dat de variatie in opvoedingsstijlen groter wordt. Dat maakt het ook minder vanzelfsprekend dat kinderen door verschillende opvoeders worden aangesproken op hun gedrag en het wordt moeilijker om kinderen een duidelijke richtlijn mee te geven. Als de regels ontbreken of onduidelijk zijn, dan hebben kinderen meer zelfsturing nodig dan vroeger. En zelfsturing ontbreekt nu eenmaal vaak op jonge leeftijd. Onze school besteedt op verschillende manieren aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en actief deel kunnen nemen aan de maatschappij. Naast de activiteiten van De Vreedzame School, waarbij we mediators een serieuze en belangrijke rol toebedelen, richten we ons nadrukkelijk op bewustwording en verantwoordelijkheid voor de buurt. Binnen thema's, schooltuinen en de projectweek besteden we aandacht aan leefomgeving, milieu, zorgzaamheid en samenleven. Democratische waarden komen aan bod bij de inrichting van de Bekkers als stemlokaal en de op te richten leerlingenraad.

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze ambitie is om alle leerlingen op het passende niveau uit te laten stromen. Om kansenongelijkheid tegen te gaan besteden we een substantieel deel van onze onderwijstijd aan algemene ontwikkeling, woordenschat en mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Kleuterplein (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Getal en Ruimte (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Wij gebruiken de methode Taalactief en besteden daarin nadrukkelijk aandacht aan het inzichtelijk maken van de functionaliteit van spelling; hoe draagt Spelling bij aan duidelijke communicatie?

Een tweede keuze betreft de schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid. Om actief deel te nemen aan de maatschappij is schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid een belangrijke voorwaarde. Dit krijgt onvoldoende aandacht in de methode. We besteden hier naast de methode dan ook extra aandacht aan.

Nadat het technisch lezen goed onder de knie is, draait het bij het vak lezen vooral om het stimuleren en ontwikkelen van leesplezier. We hebben gemerkt dat dit oefening vraagt in een digitale wereld. Bovendien is het verreweg de efficiëntste manier om woordenschat te vergroten. In samenwerking met OBA werken we hier structureel aan.

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

We gebruiken Bareka om leerlingen inzicht te geven in de mate waarin zij basisvaardigheden beheersen. Rekentaal is voor veel leerlingen van de Bekkers moeilijk. We oefenen daar gericht mee.

Wereldoriëntatie, algemene ontwikkeling, vorming is van groot belang voor onze leerlingen die wonen in een wereld die steeds kleiner wordt en waarbinnen de verhoudingen sneller wijzigen dan Google Earth bij kan houden. Eén van de ontwikkelingsdomeinen waarbinnen wij de kinderen begeleiden hebben wij geformuleerd als 'positie herkennen': geografisch, historisch, natuurkundig en in de wereld van nu. We zorgen er daarbij voor dat we nauw aansluiten bij de belevingswereld van onze leerlingen. Familiegesciedenissen, monumenten in de wijk en het stratenplan van de Volendammerbuurt zijn vertrekpunten voor betekenisvol onderwijs. Onze leerlingen hebben aan het einde van hun basisschool zicht op de wereld en de verhoudingen tussen werelddelen. Zij kunnen kaartlezen, hun straat aanwijzen en weten hoe je kunt reizen met de trein.

Zij weten dat de Amstel een rivier is die door hun stad stroomt en dat het Amsterdam-Rijnkanaal op een heel andere manier tot stand is gekomen. Ze kennen de functie van de grachten van hun stad en weten wat een polder is. De geschiedenis van je stad, begrip van de positie van Nederland in de Gouden Eeuw, migratie in de jaren '70, is kennis die je nodig hebt om je positie te kunnen herkennen en die in iedere groep in persoonlijke verhalen zichtbaar wordt. Voor onze stadse leerlingen is aanschouwelijk onderwijs in aspecten van de natuur van belang. Om onderwijs in natuur en milieu concreet en betekenisvol te laten zijn, doen we mee aan schooltuinen in groep 6 en 7. Het veldje naast onze school en de geveltuinen hebben we in eigen beheer. We vinden het belangrijk dat kennis over de natuur door eigen ervaring wordt verkregen en niet alleen uit boeken en films. We leggen de verbinding met milieu en hun eigen gedrag. Zorg voor een schone wijk, draagt bij aan een beter milieu. Zelf het schoolplein opruimen is een kleine moeite en er gaat grote pedagogische waarde vanuit.

Aandacht voor brede talentontwikkeling zie je op de Bekkers terug in de keuze voor vakleerkrachten Beeldende Vorming en Muziek. Hoewel kunstzinnige vorming voortdurend onder druk staat omdat op rekenen en taal steeds

meer nadruk komt te liggen, blijven wij hiervoor ruimte zoeken in de lessentabel. In ons op te stellen cultuurbeleidsplan zullen we een keuze maken in te bezoeken instellingen, passend bij de leeftijd. Daarnaast is er ruimte voor spontane en thematische kunstzinnige activiteiten. Wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

We zijn een Jump In school en benaderen bewegingsonderwijs vanuit plezier, sportiviteit en gezondheid. Op onze school is een motorisch therapeut aanwezig die laagdrempelig en met toestemming van ouders werkt aan fijne en grove motoriek, op aangeven van de vakleerkracht en groepsleerkracht.

Met ingang van het schooljaar 2020-2021 krijgen de leerlingen les van een vakdocent techniek. Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Om het curriculum in balans te houden, geven we Engels in groep 7 en 8. We gebruiken daarvoor de methode Groove me, waarbij muziek de basis is van de lessen. Deze methode sluit uitstekend aan bij de belevingswereld van de leerlingen en stimuleert actief gebruik van de Engelse taal. Altijd handig in Amsterdam.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) zonder groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stemmen de leraren het onderwijs af.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien! (sociale ontwikkeling).

Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

Om te zorgen dat er geen kennis over de ontwikkeling van leerlingen verloren gaat, zorgen wij op de volgende manieren voor een warme overdracht:

- De overgang van de voorschool en de school (intake gesprekken).
- De overgang van de school en het voortgezet onderwijs.
- De overgang van leerlingen tussentijd die zij-instromen bij ons op school.
- De overgang per leerjaar met de toekomstige leerkracht.
- De overdracht tussen duo collega's die in dezelfde groep werkzaam zijn.
- De afstemming tussen ouders en school.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (maandelijks). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen.

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend en bij voorkeur thuis-nabij onderwijs. In beginsel proberen wij dan ook kinderen uit de buurt onderwijs te bieden dat aansluit bij hun behoeften. Soms is dat niet mogelijk en zoeken we met ouders een betere oplossing. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP zie bijlage) is zichtbaar welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Nieuwkomersbeleid

Leerlingen die het Nederlands niet beheersen kunnen tot en met groep 3 bij ons instromen. Zij krijgen intensieve extra begeleiding in woordenschat en de instructie wordt hen 3 x per week extra in kleine groepen aangeboden. Wij hebben

Arabisch en Turks sprekende collega's die moeilijkere begrippen in de moedertaal uitleggen.

Tweedejaars nieuwkomers krijgen extra woordenschatonderwijs, preteaching in Begrijpend lezen en instructie in schooltaal. We hebben positieve ervaringen met conversatielessen door oud-leerlingen. Zij lezen en spreken 3 x per week met nieuwkomers uit groep 4 en hoger over een boek, een tekst of een gebeurtenis. Voor deze activiteit ontvangen zij een vrijwilligersvergoeding. Indien ouders zelf onvoldoende Nederlands spreken proberen school en/of de ouder bij oudergesprekken een tolk te regelen.

Op onze school proberen we de tijd die we besteden aan toetsen te beperken. Toetstijd gaat immers te koste van onderwijstijd.

Uiteraard zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we het effect van ons onderwijs m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Wij volgen de Amsterdamse toetskalender zie bijlage.

Ouders worden in oudergesprekken (vanaf groep 6 in aanwezigheid van de leerling), geïnformeerd over de onderwijsopbrengsten van hun kind. Daarin bespreken we de resultaten op de (kern)vakken, werkhouding en sociaalemotionele ontwikkeling.

Leerlingen krijgen in groep 7 een voorlopig advies en in groep 8 het VO-advies. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Wij volgen de Amsterdamse kernprocedure.

Wij analyseren de Eindtoets op 2 manieren: Eerst bepalen wij of de eindscore voldoet aan de vastgestelde landelijke norm. En in de tweede plaats stellen wij vast of de leerlingen de referentieniveaus gehaald hebben. Daarbij komen er 3 vragen aan de orde: hebben voldoende kinderen 1F gehaald? (Onze norm is 90%), hebben voldoende kinderen 2F behaald en hebben voldoende kinderen 1S behaald? Tenslotte analyseren we de opbrengsten ten behoeve van het schoolbeleid.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over groeidoelstellingen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten.

11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde beroepscompetenties. We hebben een ASKO-beoordelingscyclus waarin de beroepscompetenties en schoolspecifieke criteria de basis vormen van de beoordeling. Op de Bekkers volgen we deze gesprekkencyclus.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. interpersoonlijk competent
2. pedagogisch competent
3. inhoudelijk en didactisch competent
4. organisatorisch competent
5. competent in samenwerking met collega's
6. competent in samenwerking met omgeving
7. competent in reflectie en ontwikkeling

Voor startende leerkrachten is een bovenschools ondersteuningsbeleid beschreven.

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. de actualiteit is dat binnen de schooldirecties van de ASKO procentueel ruim meer vrouwen benoemd zijn dan mannen.

Op de Bekkers is een structuur ingericht die professionalisering ondersteunt en stimuleert. Jaarlijks reflecteren medewerkers en directeur op het ontwikkelniveau van de beroepscompetenties. Alle leerkrachten zijn lid van een werkgroep rond één van de kernvakken. Hierin worden ontwikkelingen op het vakgebied besproken en beoordeeld op relevantie. Alle medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om deel te nemen aan opleidingen en congressen.

Jaarlijks zijn er studiedagen opgenomen in het rooster waarvoor externe en interne sprekers worden uitgenodigd.

ASKO volgt de richtlijnen vanuit de cao en wetgeving voor het vinden van bevoegd personeel. Bij de werving en selectie van nieuw personeel voor de klas wordt geselecteerd op het hebben van de lesbevoegdheid voor het PO, of dat de kandidaat (of zittend personeel met ambities en kwaliteiten) deze bevoegdheid gaat halen en daarna zelfstandig voor de klas kan. Dit laatste bereiken we door zij-instroomtrajecten en onderwijsassistenten op te leiden. De bekwaamheid van ons personeel wordt ondersteund, versterkt en verdiept, doordat ASKO inzet op onderzoek en opleiden als onderdeel van ASKOSCHOOL. Onderdelen hiervan zijn Opleiden in de School, interne en externe (bij)scholing, coaching en begeleiding, klasbezoeken en beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hierbij worden ook de richtlijnen vanuit de cao gebruikt.

ASKO is van mening dat onze onderwijsprofessionals de succesfactoren voor de kwaliteit van onze scholen zijn en om die reden wordt ingezet op opleiden en ontwikkelen op alle niveaus in de organisatie en zorgen we voor rijke leeromgevingen.

Eisen vanuit de organisatie zijn: vakinhoudelijke kennis, empathie en aandacht, organisatietalent, reflectief vermogen en coachende kwaliteiten.

Om de motivatie te bevorderen worden er mogelijkheden geboden tot professionele en eigen ontwikkeling. Er wordt een doelgerichte beoordeling en feedback gegeven. Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het schoolbeleid en daarnaast stimuleert ASKO het onderwijskundig- en persoonlijk leiderschap.

Start-bekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen zij dit aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

ASKO heeft een beleid voor startende leerkrachten: start-bekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP. Op schoolniveau worden de nieuwe leerkrachten ingewerkt en begeleid door in eerste instantie IB en directie. Ze hebben een maatje uit het team om hen wegwijs te maken in de organisatorische kant van de school.

Vanzelfsprekend heeft de duo collega ook een rol in het inwerken. Dit staat omschreven in het inwerk stappenplan van de ASKO (zie bijlage).

We streven op de Bekkers naar een goede verhouding tussen autonomie en regelruimte enerzijds en de organisatie van gedeelde verantwoordelijkheid anderzijds. Dit betekent dat we afspraken hebben gemaakt over gedeelde werktijden en dagen waarop iedereen aanwezig is. Op die momenten regelen we intervisie, overleg en scholing. De verantwoordelijkheid voor tijd en plaats van individuele taken ligt verder bij de medewerkers. Dit zorgt voor een goede balans tussen individueel en organisatiebelang en dat heeft een positieve invloed op de ervaren werkdruk.

We maken de keuze om de beschikbare tijd te richten op ontwikkeling, professionalisering en innovatie ten behoeve van de kinderen en het onderwijs. Voor organisatorische schooltaken (feesten, projecten, BHV etc.) geldt dat we streven naar standaardisatie zodat ze zo efficiënt mogelijk kunnen worden uitgevoerd.

Op onze school stellen we jaarlijks tijdens de Evaluatie & Planningsvergadering vast welke taken naast de lestaak moeten worden uitgevoerd. Voor een evenwichtige verdeling van taken binnen het team gebruiken wij taakbeleid.nl.

Op basis van deze inventarisatie schrijven medewerkers zich naar rato van hun dienstverband in. Het taakbeleid wordt jaarlijks voor de zomervakantie met iedere medewerker schriftelijk vastgelegd

12 Organisatiebeleid

De directie (directeur adjunct- en MT) geeft onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de ASKO leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid.

Het managementteam bestaat uit 3 bouwcoördinatoren voor de onder- en midden-bovenbouw(taken) en één IB'er . De school heeft de beschikking over een ouderraad (OR) en een MR. Op bestuursniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Het klassenverband wordt doorbroken in het Doelab

	<i>Maandag</i>	<i>Dinsdag</i>	<i>Woensdag</i>	<i>Donderdag</i>	<i>Vrijdag</i>
<i>Start</i>	8.30 uur	8.30 uur	8.30 uur	8.30 uur	8.30 uur
<i>Einde</i>	14.30 uur	14.30 uur	12.30 uur	14.30 uur	14.30 uur

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit. Tassen en jassen hangen aan de kapstok. De werkplekken op de gang zijn opgeruimd.
2. De school is een veilige school. Bij conflicten kunnen kinderen naar de leerkracht. We hebben een luisterjuf en luisterouders die bij de kinderen bekend zijn en waar je (anoniem) je probleem aan voor kunt leggen.
3. We hebben afspraken over gedrag in de klas en op het speelplein. Tijdens de ongestructureerde momenten is er toezicht. Alle medewerkers treden op bij onveilig gedrag. De eigen leerkracht wordt daar vervolgens zo snel mogelijk van op de hoogte gebracht.
4. We spreken elkaar netjes aan. Op de gangen is het rustig zodat daar ook goed gewerkt kan worden.
5. Ouders ontvangen 3-wekelijks een nieuwsbrief waarin ze geïnformeerd worden over activiteiten in en rond de school. Alle leerkrachten informeren ouders over activiteiten in de groep met behulp van Parro.
6. De school organiseert jaarlijks een ouderavond aan het begin van het schooljaar. Deze dient om kennis te maken met elkaar en met de leerkracht. De ouders krijgen uitleg over de leerstof en kiezen een klassenouder die de communicatie tussen de leerkracht en de ouders regelt. Wekelijks zijn er koffieochtenden waar regelmatig thema's geagendeerd worden over bijvoorbeeld de Vreedzame School of opvoedingsvragen.
7. Ouders participeren bij activiteiten: met lezen, rekenen en beeldende vorming, bij uitjes.
8. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar. We reageren vlot op e-mail en het is in de regel mogelijk om binnen een week een afspraak te maken.
9. Als er in een groep iets speelt waarbij we de ouders willen betrekken, organiseren we een ouderbijeenkomst.

Wij zien het werken aan een veilig schoolklimaat in een breed perspectief. We hebben beschreven hoe wij op verschillende manieren een goed schoolklimaat neerzetten. Het accent van onze inzet ligt op preventie. We willen voorkomen dat er een onveilig schoolklimaat ontstaat. Voor die situaties waarbij preventie niet genoeg is en waarschuwend of bestraffend moet worden opgetreden, beschrijven we in ons beleidsplan sociale veiligheid (bijlage) een aantal procedures die we dan gebruiken. We zijn ons er zeer wel van bewust dat het bewaken van een prettig en veilig schoolklimaat onder verantwoordelijkheid van de schoolorganisatie valt. Maar, we kunnen dit niet alleen. Alle betrokkenen bij de school dragen gezamenlijk bij aan de uitkomst van dit beleid. Het toepassen van de regels en vooral het handhaven ervan is mensenwerk waarbij gezamenlijk met alle betrokkenen de juiste interventies worden afgewogen. Daarom vragen we iedereen in en rond de school om op te treden in de geest van de afgesproken lijn en negatieve signalen bij één van de teamleden te melden.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. We gebruiken Zien! om de sociaal-emotionele ontwikkeling te monitoren. Zien! is een gestandaardiseerde vragenlijst naar de veiligheidsbeleving die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Iedere 2 jaar worden ouders en leraren uitgenodigd voor een vragenlijst naar de ervaren veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd, besproken met de MR en voorzien van verbeterpunten

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 3 BHV'ers.

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

Koffie-ochtenden

Wij vinden het heel erg belangrijk dat de betrokkenheid van ouders bij de school groot is. Daar investeren we dan ook graag tijd in: er zijn drukbezochte koffieochtenden voor ouders onderling. Deze ochtenden zijn belangrijk voor het leggen van contacten en het uitwisselen van ervaringen. Een deel van de bijeenkomsten wordt besteed aan een thema over opvoeden en gezondheid. Door deze koffieochtenden is de afstand tussen ouders van verschillende herkomst ook heel klein. Veel van de ouders die de overblijf begeleiden zijn ook bij de koffieochtend. Klein gedoe is

dan makkelijk bespreekbaar en recht te zetten.

Kennismakingsgesprekken

Om ouders te leren kennen en verwachtingen over en weer uit te kunnen wisselen heeft een nieuwe ouder een kennismakingsgesprek met de directeur in de maand waarin het kind naar school komt en na circa 4 schoolweken een intake met de leerkracht.

De informatieavond aan het begin van het schooljaar fungeert als eerste kennismaking tussen ouders en groepsleerkracht. Hierna volgen startgesprekken om de wederzijdse verwachtingen met elkaar te delen. Met ouders van leerlingen die extra zorg behoeven wordt een afspraak gemaakt waar de IB'er ook bij aanwezig is.

In gesprek over identiteit

De levensbeschouwelijke diversiteit op school neemt toe. We hebben een groep ouders met wie we in gesprek gaan over onze identiteit en de manier waarop we uiting geven aan onze identiteit. Welke waarden geven we mee aan onze leerlingen? Wat verbindt ons? Hoe willen we gemeenschap zijn? Hoe willen we vieren?

Ouders zijn uitgenodigd om zitting te nemen in de werkgroep Vreedzame School. We verwachten dat dit programma zo'n stevige en brede basis gaat vormen voor onze school dat hierin de identiteit van de Bekkers gestalte krijgt.

Drie tot vier keer per jaar is er een bijeenkomst met directie, MR, OR en belangstellende ouders om te praten over een thema dat belangrijk is voor de (toekomst van) de Bekkers. We gaan in gesprek over een thema dat de school of de ouders aandragen zoals toetsen op de Bekkers, seksuele opvoeding, anti-pest programma's.

Partner in de ontwikkeling van je kind

Natuurlijk zijn er de 10-minutengesprekken die we 2 keer per jaar plannen. De onderwerpen zijn schoolvorderingen en welbevinden van de leerling. Voorafgaand aan het eerste gesprek krijgen ouders het rapport mee, zodat een tweezijdig gesprek mogelijk is. In dit gesprek worden eventueel ook afspraken gemaakt over thuis oefenen en de inzet van ouders bij het leren. Vanaf groep 6 is de leerling bij het 10-minutengesprek aanwezig. We willen stimuleren dat leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor hun ontwikkeling. In het gesprek reflecteren we op wat goed gaat en wat niet. Leerlingen kunnen zelf aangeven waar hun onderwijsbehoefte ligt en hoe de leerkracht hen kan helpen. Als het niet goed gaat met een kind maken we eerder een afspraak, eventueel met de IB'er erbij en vanaf groep 6 altijd (deels) met aanwezigheid van de leerling.

Als er extra zorg nodig is

We willen zo snel mogelijk met ouders in gesprek als we ons zorgen maken over de ontwikkeling van hun kind. Delen we de zorg? Wat gaan we doen? Wie is waarvoor verantwoordelijk? In de leerlingbespreking is dit al besproken. De leerkracht kan de IB'er vragen om bij het gesprek met ouders aanwezig te zijn. Deze gesprekken verlopen in 90 % van de gevallen in goede harmonie en leiden tot constructieve afspraken. Soms willen ouders ook met de directeur van gedachten wisselen of hun zorgen delen. Een gesprek kan altijd en wordt vooraf en achteraf gedeeld met de leerkracht en IB. In de overige 10% is meer tijd, overredingskracht, expertise, gezamenlijke observatie nodig. In deze situaties nemen IB en directie het initiatief tot gesprek en voortgang, zodat de relatie tussen leerkracht en ouders niet onder druk komt te staan.

Partner in verbeteren van gedrag

Wanneer leerlingen grensoverschrijdend gedrag blijven vertonen en het ons niet lukt om hen dit binnen de groep en school te laten verbeteren, informeren we ouders. In gesprek met ouders, kind en leerkracht zoeken we naar andere manieren om het gedrag te verbeteren. Daarbij kunnen we ook trainingen en individuele hulp inzetten.

Wij hebben goed zicht op waar onze leerlingen van groep 8 terecht komen na de basisschool. Wij doen een warme overdracht en zijn ook na het eerste half jaar bereikbaar voor mentoren in het VO. We monitoren de voortgang van onze leerlingen in het eerste jaar van het VO. Oud-leerlingen komen vaak hun maatschappelijke stage doen op onze school. Voor ons levert dat een goed beeld op van de kwaliteit van de begeleiding op het VO.

Onze school beschikt over een privacybeleid vanuit het ASKO bestuur waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het ASKO beleid staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de

peuterspeelzaal die gevestigd is in het gebouw van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Kleuterplein die aansluit op de methode Peuterplein van de voorschool. In Amsterdam zijn afspraken gemaakt over de overdracht en informatieverstrekking tussen voor- en vroegscholen. Bij leerlingen die instromen vanuit de voorschool in ons gebouw is altijd een warme overdracht. Voor leerlingen die van een andere voorschool bij ons instromen geldt dat we actief informatie opvragen en eventueel een warme overdracht plannen.

13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting van de ASKO. Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het Koersplan van de ASKO en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het college van bestuur zorgt op basis van de gemaakte afspraken voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. In eerste instantie ontvangen de scholen die middelen, die op basis van hun leerlingaantal c.q. subsidieaanvragen is beschikbaar.

Op de inkomsten van het ministerie van OC&W houdt het college van bestuur afgesproken percentages in om collectieve faciliteiten te financieren en om invulling te geven aan de solidariteitsgedachte binnen het bestuur. De inhoudingen betreffen: Rijksbekostiging regulier: 4,1% t.b.v. bovenschoolsbeleid en bestuursbureau. Rijksbekostiging gewichten: 12,5% t.b.v. bovenschoolsbeleid en bestuursbureau. Rijksbekostiging duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof Rijksbekostiging materieel (excl. bekostiging buitenonderhoud): 55% t.b.v. binnenonderhoud, energie, leges en schoonmaak. Rijksbekostiging buitenonderhoud: 100% t.b.v. het buitenonderhoud. De financiële ondersteuning wordt hierbij verzorgd door het bestuursbureau. Dagelijks heeft de schooldirectie op hoofdlijnen inzicht in de uitputting van de verschillende budgetten.

Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden en geormerkte gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuursbureau wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de eindverantwoording. De ASKO is eigenrisicodragend voor de vervanging van verzuim.

De financiële ondersteuning wordt hierbij verzorgd door het bestuursbureau. Dagelijks heeft de schooldirectie op hoofdlijnen inzicht in de uitputting van de verschillende budgetten en het formatiebudget. Verschillen worden besproken met de controller en de directeur O&O of directeur bestuursbureau. Alle lumpsumgelden komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuursbureau wordt bijgehouden hoeveel middelen besteed zijn aan welke thema's. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de eindverantwoording.

Voor sponsoring bestaat een landelijke regeling, die tussen de vakbonden, schoolbesturen en werknemers in een convenant is afgesloten. Het ASKO-bestuur volgt de daarin genoemde procedure. Deze kunt u teruglezen in de volgende link:

<file:///C:/Users/s.sinkeldam/Downloads/convenant-def-zonder-handtekeningen.pdf>.

Instemming van de MR is nodig voor afzonderlijke sponsorovereenkomsten (WMS Art. 10, onder f). Als er voldoende draagvlak binnen de MR is voor het aangaan van een sponsorovereenkomst met een bepaalde sponsor, zal de school met deze sponsor in zee gaan.

Het bestuurs-formatie-plan is een onderdeel van de uitwerking van de strategische beleidsvisie. Het geeft een overzicht van de inkomsten en uitgaven van de personele middelen op basis van de geldende regelingen voor de komende vier jaar. Het geeft de beleidskeuzes weer en specificeert de besteding van de middelen binnen de kaders van de aangegeven uitgangspunten en beleidskeuzes. De schoolleider vertaalt de financiële situatie per kalenderjaar naar de realiteit van de school.

Onze school beschikt over een meer-jaren-exploitatie begroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en

materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meer-jaren-beleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meer-jaren-investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

14 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg ASKO algemeen

De ASKO heeft het kwaliteitsbeleid beschreven en vastgelegd in het beleidsstuk "Koers kwaliteit 2.0". Hierin wordt een aantal essenties voor kwalitatief goed onderwijs genoemd. Belangrijk is ook dat de kwaliteit van het onderwijs niet op zichzelf staat, maar verbonden is met de kernwaarden: verbinding, aandacht en ambitie. De belangrijkste ankerpunten voor kwaliteit zijn:

1. Een school van kwaliteit heeft een visie op goed onderwijs, die gestoeld is op identiteit, uitgewerkt in een goed onderwijsconcept.
2. Een school van kwaliteit heeft een missie die richting geeft aan het professionele handelen van de medewerkers.
3. Een school van kwaliteit werkt doelgericht, planmatig en systematisch.
4. Een school van kwaliteit legt verantwoording af
5. Een school van kwaliteit heeft een krachtige schoolleider
6. Een school van kwaliteit heeft een goed functionerend team
7. Een school van kwaliteit heeft een goed bestuur en een professionele raad van toezicht
8. Een school van kwaliteit heeft goede onderwijsresultaten.

Naast de eigen uitgangspunten van de ASKO vormt ook het vernieuwde inspectietoezicht, dat per 1 augustus 2017 is ingegaan, een belangrijk kader voor de kwaliteitsverantwoordingscyclus. In het vernieuwde toezicht zijn de rol en verantwoordelijkheid van het bestuur veranderd bij het behouden en vergroten van de kwaliteit van de scholen. De Inspectie bevraagt primair het bestuur en bekijkt of het bestuur een compleet en kloppend beeld heeft van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Alle medewerkers weten wat hun bijdrage is aan de organisatiedoelstelling en welke kwaliteit zij daarin leveren. De schoolleider is verantwoordelijk voor het sturen op en faciliteren van professionele ontwikkeling van individuele teamleden en de ontwikkeling van de lerende gemeenschap

Vanwege de directiewisselingen moet dit weer opnieuw op poten worden gezet. voorjaar 2020 zal de vragenlijst onder ouders en leerlingen worden uitgezet.

15 Basiskwaliteit

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

17 Strategisch beleid

Koersplan ASKO

De ASKO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de aandachtspunten voor de scholen aangegeven. In het koersplan staan negen pijlers waarmee we de komende vier jaar aan het werk gaan. Wij omarmen op de Bron deze pijlers en zij zijn een grondlegger voor de plannen voor de komende jaren.

Ons systeem voor kwaliteitszorg richt zich op 3 aspecten:

1. Schoolontwikkeling
2. Ontwikkeling van de medewerkers
3. Ontwikkeling van de resultaten

Schoolontwikkeling

In het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen, stellen we jaarlijks een jaarplan op vast. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een werkgroep of leerteam. De directie monitort de voortgang en stuurt in samenwerking met de kartrekkers van de leerteams (MT-IB) het proces.

Halverwege en aan het einde van het schooljaar evalueert het MT de opbrengsten en resultaten en de verbeterplannen. De leerkrachten evalueren de verbeterplannen aan het eind van het schooljaar en presenteren dit aan het team.

Ontwikkeling medewerkers

Op de Bekkers worden leerkrachten geobserveerd door directie, Intern Begeleiders en collega's onderling aan de hand van een kijkwijzer. De lessen worden met de leraar nabesproken en de leraar formuleert leerdoelen. Naar aanleiding van de bevindingen worden er ook teamverbeterpunten vastgesteld.

Ontwikkeling resultaten

De tussen- en eindtoetsopbrengsten en sociale resultaten van ons onderwijs worden gemeten met Cito en ZIEN! en KIJK!. De uitslagen worden door het team geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten. Jaarlijks analyseren we of onze VO-adviezen passend zijn geweest bij onze leerlingen.

18 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Het team is overtuigd van de noodzaak om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor het onderwijsaanbod op de Bekkers.	hoog
	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.	hoog
	De didactiek op de Bekkers is gestoeld op het EDI-model. Alle leerkrachten zijn hier vaardig in.	hoog
	Op onze Vreedzame School werken het team, de ouders en de leerlingen samen aan een fijn leerklimaat op school en in de omgeving van de school.	hoog
	Leerkrachten spreken leerlingen aan vanuit een groei-mindset. Leerlingen weten welke gedachten hen kunnen helpen om uit de leerkuil te komen.	hoog
	Op onze school is gezamenlijk werken aan professionalisering vanzelfsprekend. We doen an intervisie en lesson study.	hoog

19 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Het team is overtuigd van de noodzaak om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor het onderwijsaanbod op de Bekkers.
	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.
	De didactiek op de Bekkers is gestoeld op het EDI-model. Alle leerkrachten zijn hier vaardig in.
	Op onze Vreedzame School werken het team, de ouders en de leerlingen samen aan een fijn leerklimaat op school en in de omgeving van de school.
	Leerkrachten spreken leerlingen aan vanuit een groei-mindset. Leerlingen weten welke gedachten hen kunnen helpen om uit de leerkuil te komen.
	Op onze school is gezamenlijk werken aan professionalisering vanzelfsprekend. We doen an intervisie en lesson study.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

20 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Het team is overtuigd van de noodzaak om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor het onderwijsaanbod op de Bekkers.
	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.
	Op onze Vreedzame School werken het team, de ouders en de leerlingen samen aan een fijn leerklimaat op school en in de omgeving van de school.
	Leerkrachten spreken leerlingen aan vanuit een groei-mindset. Leerlingen weten welke gedachten hen kunnen helpen om uit de leerkuil te komen.
	Op onze school is gezamenlijk werken aan professionalisering vanzelfsprekend. We doen an intervisie en lesson study.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

21 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.
	Leerkrachten spreken leerlingen aan vanuit een groei-mindset. Leerlingen weten welke gedachten hen kunnen helpen om uit de leerkuil te komen.
	Op onze school is gezamenlijk werken aan professionalisering vanzelfsprekend. We doen an intervisie en lesson study.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

22 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De leerkrachten hebben zicht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in hun groep en weten daar ook vorm aan te geven.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

23 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 08ZE
Naam: Brede Mgr Bekkersschool
Adres: Volendammerweg 160
Postcode: 1024 JR
Plaats: Amsterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 08ZE
Naam: Brede Mgr Bekkersschool
Adres: Volendammerweg 160
Postcode: 1024 JR
Plaats: Amsterdam

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
