

Inleiding

De doelen en activiteiten voor zijn ingedeeld per beleidsgebied (gebaseerd op de domeinen van het Onderzoekskader 2017)

Ten aanzien van het domein Personeel kan op twee manieren in het jaarplan gewerkt worden:

1. Beleid ten aanzien wordt geïntegreerd opgenomen in de activiteiten/doelen.
Het domein Personeel (PS) vervalt dan.

2. Personeelsbeleid wordt apart opgenomen in het domein PS.

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

- Het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden;
- De maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid;
- Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Onderwijsproces (OP)				
<i>OP1 Aanbod</i> <i>OP2 Zicht op ontwikkeling</i> <i>OP3 Didactisch handelen OP4 (Extra) ondersteuning</i> <i>OP6 Samenwerking</i> <i>OP8 Toetsing en afsluiting</i>				
	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.	<p>Dit schooljaar werken wij met de ambitiegroep rekenen. Een deel van de medewerkers gaat samen met de input van het hele team een ambitie formuleren. Deze ambitie zal gericht zijn op de verbetering van het rekenonderwijs.</p> <p>Eén teamlid stuurt de werkgroep aan. Hij of zij koppelt het plan van aanpak</p>	<p>De medewerkers (intern begeleiders en leerkrachten) worden verdeeld over drie ambitiegroepen. Zij starten met de opdracht om een concrete ambitie te formuleren en het format plan van aanpak invullen. Wat is er na dit schooljaar gerealiseerd, gericht op de verbetering van het rekenonderwijs.</p>	<p>Daarnaast zijn afgesproken interventies zichtbaar in de groepen. Hierin zit een doorgaande lijn. Deze afspraken worden vastgelegd in de kijkwijzer voor lesbezoeken (borging). Ook worden deze vastgelegd</p>	<p>Tijdens vaste evaluatiemomenten (werkoverleggen en bordsessies, zie jaarplanning). En tijdens de tussen- en eindevaluatie m.b.t. deze ambitie.</p>

<p>terug naar de directie. Het hele schooljaar werkt het deelteam aan de realisatie van de gestelde ambitie. In overlegmomenten (werkoverleggen en studiedagen) met het hele team wordt de verbinding gelegd met het hele team. Zo werken wij samen aan de realisatie van deze ambitie (gedeelde verantwoordelijkheid).</p> <p><u>Gestelde ambities werkgroep:</u></p> <p><i>Aan het eind van de maand januari hebben we een duidelijke visie voor rekenen beschreven. Dit doen we a.d.h.v een vragenlijst aan elke individuele leerkracht op de Frans ten Boschschool.</i></p> <p><i>Aan het eind van dit schooljaar hebben we een nieuwe rekenmethode gekozen die past bij onze rekenvisie.</i></p> <p><i>Aan het eind van dit schooljaar zijn alle leerkrachten bekend met de werkwijze, de inhoud en het belang van het barekarekenmuurtje.</i></p>			
<p>B. Dit schooljaar werken wij met de ambitiegroep spelling. Een deel van de medewerkers gaat samen met de input van het hele team een ambitie formuleren. Deze ambitie zal gericht zijn op de verbetering van het spellingonderwijs.</p> <p>Eén teamlid stuurt de werkgroep aan. Hij of zij koppelt het plan van aanpak terug naar de directie. Het hele schooljaar werkt het deelteam aan de realisatie</p>	<p>De medewerkers (intern begeleiders en leerkrachten) worden verdeeld over drie ambitiegroepen. Zij starten met de opdracht om een concrete ambitie te formuleren en het format plan van aanpak invullen. Wat is er na dit schooljaar gerealiseerd, gericht op de verbetering van het spellingonderwijs.</p>	<p>Daarnaast zijn afgesproken interventies zichtbaar in de groepen. Hierin zit een doorgaande lijn. Deze afspraken worden vastgelegd in de kijkwijzer voor lesbezoeken (borging).</p>	<p>Tijdens vaste evaluatiemomenten (werkoverleggen en bordsessies, zie jaarplanning). En tijdens de tussen- en eindevaluatie m.b.t. deze ambitie.</p>

<p>van de gestelde ambitie. In overlegmomenten (werkoverleggen en studiedagen) met het hele team wordt de verbinding gelegd met het hele team. Zo werken wij samen aan de realisatie van deze ambitie (gedeelde verantwoordelijkheid).</p> <p>Wanneer de resultaten van het (leerling)volgsysteem op of boven het landelijke gemiddelde liggen.</p> <p><u>Gestelde ambities werkgroep:</u></p> <p><i>Wij willen dit schooljaar (2020/2021) een eenduidig spellingsplan van aanpak realiseren zodat we uiterlijk in het schooljaar 2021/2022 met dit plan kunnen starten.</i></p> <p><i>Dit plan moet er voor zorgen dat de gemiddelde spellingsopbrengsten bij de CITO toetsen van januari 2022 hoger uitvallen.</i></p>			
C.			

SchoolKlimaat (SK)

SK1 Veiligheid

SK2 Pedagogisch klimaat

	Ambitie? Doel/bedoeld resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.	<p>Gezamenlijk met het team hebben medewerkers de uitkomsten van de vragenlijsten geanalyseerd (Succes!Spiegel). Gezamenlijk hebben wij duidelijk omschreven wat wij verstaan onder eigenaarschap bij leerlingen. Uiteindelijk is in de klas zichtbaar hoe leerlingen meer eigenaarschap laten zien binnen het leerproces.</p> <p>Dit schooljaar werken wij met de ambitiegroep eigenaarschap. Een deel van de medewerkers gaat samen met de input van het hele team een ambitie formuleren. Deze ambitie zal gericht zijn op het meer eigenaarschap geven aan leerlingen m.b.t. het leerproces.</p> <p>Eén teamlid stuurt de werkgroep aan. Hij of zij koppelt het plan van aanpak terug naar de directie. Het hele schooljaar werkt het deelteam aan de realisatie van de gestelde ambitie. In overlegmomenten (werkoverleggen en studiedagen) met het hele team wordt de verbinding gelegd met het hele team. Zo werken wij samen aan de realisatie van deze ambitie (gedeelde verantwoordelijkheid).</p> <p>Gestelde ambities werkgroep:</p>	<p>Door onderzoek te verrichten (ambitie-groep eigenaarschap) naar wat verstaan kan worden onder eigenaarschap bij leerlingen.</p> <p>De medewerkers (intern begeleiders en leerkrachten) worden verdeeld over drie ambitiegroepen. Zij starten met de opdracht om een concrete ambitie te formuleren en het format plan van aanpak invullen. We bepalen vervolgens hoe wij leerlingen meer eigenaarschap kunnen geven, over het eigen leerproces.</p>	<p>Wanneer wij duidelijk omschreven hebben hoe wij meer eigenaarschap geven aan kinderen.</p> <p>Kinderen weten wat de eigen kwaliteiten en leerpunten zijn. Zij kunnen dit vertalen in eigen leerdoelen. Na een taak kunnen zij verantwoorden (bewijslast) wat ze geleerd hebben.</p> <p>Daarnaast zijn afgesproken interventies zichtbaar in de groepen. Hierin zit een doorgaande lijn. Deze afspraken worden vastgelegd in de kijkwijzer voor lesbezoeken (borging).</p>	<p>Tijdens vaste evaluatiemomenten (werkoverleggen en bordsessies). En tijdens de tussen- en eindevaluatie m.b.t. deze ambitie.</p>

	<p>Aan het eind van het schooljaar 2020-2021 heeft het team een duidelijke visie op de betekenis en de vormgeving van eigenaarschap.</p> <p>Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 heeft de Frans ten Bosschool op het gebied van eigenaarschap een doorgaande lijn en voert dit uit.</p>			
B.				
C.				

Onderwijsresultaten (OR)				
<i>OR1 Resultaten</i> <i>OR2 Sociale en maatschappelijke competenties</i> <i>OR3 Vervolgsucces</i>				
	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.	De opbrengsten (LOVS) bij het leesonderwijs (technisch- en begrijpend lezen) liggen op of boven het landelijke gemiddelde.	Door de implementatie van Estafette i.c.m. het directe instructiemodel. De realisatie van een bieb in school (leesmotivatie) en het werken aan de afstemming rond klassenmanagement. Daarnaast analyseren wij opbrengsten en bepalen vervolgstappen die beschreven worden binnen het zorgroosters.	De groepen 4 t/m 8 behalen scores (LOVS) op of boven het landelijke gemiddelde. Afspraken rond een doorgaande lijn in klassenmanagement worden geborgd en dragen bij aan het verbeteren van leesresultaten. Leerkrachten zijn na analyse van relevante gegevens in staat om juiste interventies te beschrijven en uit te voeren in de klas (groei in vaardigheidsscores/DLE's).	Tijdens vaste evaluatiemomenten (werkoverleggen en bordsessies). En tijdens de tussen- en eindevaluatie m.b.t. deze ambitie.

B.				
C.				

Kwaliteitszorg en ambities (KA)

KA1 Kwaliteitszorg
 KA2 Kwaliteitscultuur
 KA3 Verantwoording en dialoog

	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.	Afstemming binnen de organisatie op het gebied van klassenmanagement (klimaat verbeteren waarin leerlingen met succes kunnen leren en werken).	Tijdens bordsessies blijven wij afspraken maken over de doorgaande lijn. De onderwerpen worden door alle medewerkers aangedragen. Deze zijn gericht op het verbeteren van het leer- en leefklimaat in de klassen.	<p>In de groepen is zichtbaar dat er een eenduidige werkwijze gehanteerd wordt. De nieuwe afspraken zorgen voor een doorgaande lijn.</p> <p>De aandachtspunten uit de vragenlijsten worden omgezet in agendapunten voor de bordsessies. De afspraken worden definitief in een werkoverleg vastgelegd. De afspraken zijn onderdeel van de kijkwijzer voor lesbezoeken.</p> <p>De resultaten van de leerlingenvragenlijsten leer- en leefklimaat ZIEN! en de peiling veiligheid en welbevinden (Succes!Spiegel) geven een hogere schoolscore t.o.v. de vorige afname.</p>	Tijdens vaste evaluatiemomenten (werkoverleggen en bordsessies). En tijdens de tussen- en eindevaluatie m.b.t. deze ambitie.
B.				
C.				

Financieel beheer (FB)

	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
--	---	---	---	--

A.				
B.				
C.				

Personeel (PS)*PB1 De wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden**PB2 De maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid**PB3 Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel*

	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.	Door de gesprekkencyclus is voor medewerkers duidelijk wat er verwacht wordt als leraar, intern begeleider etc.. De functieomschrijvingen van Paraat scholen passen binnen de missie en visie van de Frans ten Bosch. Alle medewerkers laten dit in termen van gedrag zien. Alle medewerkers laten verantwoordelijkheid zien tijdens de verschillende vormen van gesprekken met de directie. Zij laten zien welke persoonlijke ontwikkeling ze hebben doorgemaakt en hoe ze hebben gewerkt aan de gezamenlijke ambities. Het systeem Cupella is hier onderdeel van (lesuren, professionalisering, duurzame inzetbaarheid en schooltaken).	Door de gesprekkencyclus uit te voeren binnen de organisatie.	Wanneer medewerkers via het bekwaamheidsdossier binnen Afas Insite de professionele ontwikkeling zichtbaar maken.	Jaarlijks zal het proces van de gesprekkencyclus worden geëvalueerd op bestuursniveau en op schoolniveau met het team.
B.				
C.				

Overig (OV)*OV1 Leerlingen- ouderpopulatie**OV2 Ouders**OV3 Leiderschap**OV4 Communicatie*

OV5 Jaarplan
OV6 Missie en visie

	Ambitie? Doel/beoogd resultaat	Hoe? Uitvoering/acties, wie?	Monitoring, borging normen/indicatoren	Procesgang en evaluatiemomenten
A.				
B.				
C.				