



KBS De Loofhut

Schoolplan 2011-2015
KBS De Loofhut
Vrijmark 114
1355GK Almere
www.deloofhut.nl

Inhoudsopgave:	
Voorwoord	4
Inleiding	4
1.3 Omgevings- en toekomstgerichtheid	10
1.4. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'visie en beleid'	12
Hoofdstuk 2: Leiderschap en Management	16
2.1 Leiderschap	16
2.2. management	16
2.3. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'leiderschap en management'.....	16
Hoofdstuk 3: Personeel	19
3.1. Integraal personeelsbeleid.....	19
3.2. Instrumenten personeelsbeheer, -zorg en -sturing	20
3.3. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'personeel'.....	23
4.1. Schoolcultuur.....	26
4.2. Cultuur voor medewerkers.....	26
4.3. Cultuur voor leerlingen.....	27
4.4. Cultuur voor ouders	27
Hoofdstuk 5: Middelen en voorzieningen	30
5.1. Huisvesting en uitrusting	30
5.3. Materieel beleid.....	31
5.4. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'middelen en voorzieningen'	32
Hoofdstuk 6 Management van onderwijsprocessen en ondersteunende processen	34
6.1. Visie op ontwikkeling en onderwijs.....	34
6.2. Pedagogische huisstijl	35
6.3. Didactisch ontwerp	36
6.4. Leerlingenzorg	37
6.5. Passend onderwijs en leerling-gebonden financiering	38
6.6. Begeleiding naar het voortgezet onderwijs.....	39
6.7. Lesroosters.....	39
6.8. Management van ondersteunende processen	39
6.9. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. management van onderwijsprocessen en ondersteunende processen	40
Hoofdstuk 7 Resultaatgebieden	44
7.1. Opbrengstgerichte cultuur	44
7.2. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'resultaatgebieden'.....	45
Bijlage 1 Schoolprofiel	47
Bijlage 2 Leerstofaanbod	50
Bijlage 3 Artikel 9 van de Wet op het Primair Onderwijs	51
Bijlage 4 Schematische weergave van de schoolplannen	53
Bijlage 5 Overzicht Investerings	56
Bijlage 6 Uitslag tevredenheidonderzoeken	57
Bijlage 7 Plan van Aanpak RI&E	65
Bijlage 8 Stichtingsprofiel	78
Bijlage 9 Formulier instemming en vaststelling schoolplan 2011-2015	82

Voorwoord

Dit schoolplan betreft de periode 2011-2015. Bij de totstandkoming van dit schoolplan hebben we ons laten leiden door:

- De visie van de school zoals we die gezamenlijk hebben geformuleerd.
- De uitkomsten van de schoolenquête, afgenomen in het schooljaar 2009-2010 onder het team (90%), ouders (67 %) en kinderen van groepen 5 t/m 8 (100%).
- Hedendaagse ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld het opbrengstgericht werken en passend onderwijs.
- Ontwikkelingen/resultaten op de loofhut in de voorgaande vier jaren.
- Evaluatie schoolplan doelen periode 2007-2011.

Het schoolplan is geschreven door de directie, maar het is een weerslag van wat we als team denken en willen. Het is verder voorgelegd het team, de medezeggenschapsraad van de Loofhut en het College van Bestuur.

Het schoolplan wil een plan zijn voor de komende vier jaar. Het geeft een beschrijving van de huidige situatie, van waar we over vier jaar willen staan en hoe we dit willen bereiken. Dit wordt vertaald in termijndoelen over een periode van vier jaar en in doelen per jaar. Deze doelen worden per jaar geëvalueerd en bijgesteld. In 2015 zullen we de doelen evalueren.

Het schoolplan past in ons cyclisch systeem van systematische kwaliteitszorg waarbij planmatig werken en evalueren leidend zijn.

Inleiding

Huidige situatie

In deze groeistad is de Loofhut gebouwd in 1978 voor 8 groepen en was het de eerste katholieke school in Almere. Almere-Haven is een stadsdeel waar weinig of geen nieuwbouw meer gepleegd gaat worden, tevens blijkt uit onderzoek van de gemeente dat de mensen weinig of niet doorstromen naar andere wijken, kortom er vindt momenteel vergrijzing plaats. Sinds een aantal jaren heeft De Loofhut geen 8 groepen, meer maar 7 of 6. De school is gestart vanuit het Jenaplan-principe, maar heeft in de afgelopen jaren wel veranderingen ondergaan, door regelgeving van het ministerie en de maatschappelijke ontwikkelingen. In hart en nieren blijft het echter een Jenaplanschool. Vanaf het begin is de samenwerking tussen team en ouders goed geweest en vanaf het begin hebben ouders zich betrokken gevoeld bij activiteiten in en rond de school. De school heeft één directeur, die ook 1 dag in de week lesgevende taken heeft. Op de school is een intern begeleider (IB-er) aanwezig met 1 ambulante dag per week. Afgelopen jaren hebben wij geïnvesteerd in Psychomotoriek (PMT) en Meerbegaafd (MB), leerkrachten zijn hierin geschoold en het streven is om hiervoor ook ambulante tijd vrij te roosteren, waardoor wij ons duidelijk kunnen profileren in onze wijk.

Leerling- en ouderpopulatie

Op de teldatum 01-10-2010, waren er 152 kinderen ingeschreven. De laatste jaren is er een kleine groei geweest, maar dat is nu een halt toe geroepen. De gemeente wilde in de komende 5 jaar verdichtingbouw gaan toepassen in Almere Haven, waardoor de verwachting was dat het kinderaantal nog iets verder groeit, maar dit project is tijdelijk stopgezet. Het komende jaar zullen wij werken met 6 groepen, maar wij blijven streven naar 8 groepen met in totaal ongeveer 175 kinderen. Voor verdere gegevens: zie de tabel op bl 10.

Op onze school is de verhouding van leerling-gewichten 0.0 - 0.3 – 1.2 ongeveer 75 – 4 – 1. De landelijke trend dat beide ouders geheel dan wel gedeeltelijk aan het arbeidsproces deelnemen, is ook hier merkbaar. Het aantal eenoudergezinnen is de afgelopen jaren toegenomen. Ook ervaren wij een toename van gezinnen die in de schuldsanering zitten.

Eenvoudig geredeneerd zou men kunnen zeggen dat de "onderwijsbaarheid" van de kinderen van de Loofhut gezien, het geringe gewicht, opleidingsniveau van de ouders en het aantal allochtone kinderen zonder meer goed is te noemen. Toch zien we laatste drie jaar een behoorlijke verzwaring bij de jongere kinderen. Steeds meer kleuters kennen een geringere zelfredzaamheid, geringere woordenschat en beperktere sociale vaardigheden. Dit is ook terug te zien in de resultaten van de Pravoo observatielijsten. Deze ontwikkeling en het aantal zij-instromers met grote leerachterstanden en het zeer geringe verwijzingspercentage leerlingen naar de speciale basisschool zorgen ervoor dat er een behoorlijke aanslag wordt gedaan op extra zorg.

Doel van ons onderwijs

Hoe wij het Jenaplanonderwijs voor uw kinderen vorm willen geven :

- Een katholieke school: (bijbel)verhalen, vieren, levensvragen van kinderen, voorbeeld-figuren en acties voor de medemens. En natuurlijk normen en waarden, een goede sfeer, een positieve manier van omgaan met elkaar, respect en aandacht voor elkaar.
- Een Jenaplanschool: samen werken aan een fijne leef- en werkgemeenschap, waarin kinderen, medewerkers en ouders zich thuis voelen.
- Hierbij stellen wij het kind voorop. In ons opvoedend bezig zijn en met ons onderwijs willen wij de kinderen begeleiden in hun groei naar volwassenheid, die zich kenmerkt door:
 - Een persoonlijke stellingname (mens zijn)
 - Sociaal gedrag (medemens zijn)
- Wij willen dat onze school een veilige plek voor uw kind(eren) is. Een plek waar wij kinderen gedurende 8 jaar intensief volgen, begeleiden en vormen, zodat zij een goede basis krijgen voor hun toekomst. Wij bedoelen dan de levensbeschouwelijke, intellectuele, creatieve, sociaal-emotionele en lichamelijke ontwikkeling. Wij willen meehelpen uw kind te laten opgroeien tot een evenwichtig mens. Iemand met aandacht en zorg voor zichzelf, de ander en de omgeving. Dit is ons vertrekpunt bij het leren omgaan met kinderen en ouders.
- Kinderen leren actief mee te denken aan hun rol in onze samenleving en daar ook naar te handelen (actief burgerschap).

Schoolprofiel

In het schoolprofiel, dat als bijlage 1, aan dit schoolplan is bijgevoegd geven we een doorkijkje naar de toekomst in onze school.

Samenstelling team

Het team van de Loofhut wordt gekenmerkt door een laag ziekteverzuim, weinig wisselingen, evenwicht qua leeftijdsopbouw, grote betrokkenheid bij de school, kritische houding, flexibel en leergierig.

Enkele cijfers:

Schooljaar	man	vrouw	Totaal	Leeftijdsopbouw van het team			
				22-31 jr	32-41 jr	42-51 jr	52-61 jr
2007-2008	0	11	11	2	4	3	2
2008-2009	0	10	10	2	3	3	2
2009-2010	0	10	10	3	2	3	2
2010-2011	0	10	10	4	1	3	2

Bestuur/stichting zie bijlage 8

Schoolgegevens

Brinnummer: 40950 - 13IU
Directie: Directeur: Margret Jonkers
Adres: Vrijmark 114, 1355 GK Almere
Contact: Tel :036-5310112
E-mail: dir.loofhut@skofv.nl
Website: www.deloofhut.nl

Hoofdstuk 1: Visie en beleid

1.1 Visie

Waar wij voor staan: de uitgangspunten van onze school, ons schoolconcept Leerinhouden

- Wij streven ernaar om de kinderen te vormen tot verantwoordelijke en zelfstandige mensen. Wij beogen dit door te werken aan 6 kwaliteitskenmerken (ervaringsgericht, ontwikkelingsgericht, coöperatief, wereldoriënterend, kritisch en zinzoekend), die het uitgangspunt zijn van de Nederlandse Jenaplanscholen.
- Wij stimuleren zoveel mogelijk de zelfstandigheid en de zelfverantwoordelijkheid van de kinderen in een opbouwende lijn binnen de school.
- Wij werken met dag- en weekplannen tijdens de blokperiodes.
- Wij streven naar een evenwichtige verdeling van sociale, emotionele, cognitieve en affectieve ontwikkeling.

Werkvormen

- Wij creëren zoveel mogelijk realistische oefensituaties.
- Om recht te doen aan verschillen tussen kinderen wordt instructie gegeven waarbij wij verschillende voorbeelden door kinderen te laten aandragen.

Opvoedings- en onderwijsstijl

- Wij werken vanuit de Jenaplangedachte en haar kwaliteitskenmerken (zie bijlage).
- Wij werken met een ritmisch weekplan waar gesprek, werk, spel en viering elkaar afwisselen.
- Wij geven instructie naar behoefte.
- In alle groepen wordt rustig en zelfstandig gewerkt en er is aandacht voor coöperatief leren.
- Iedere groep heeft een instructietafel waar de stamgroepleider aanvullende instructie geeft of samen met de kinderen werkt.

Groeperingsvormen

- Wij kiezen voor heterogene stamgroepen, die minimaal uit 2 leerjaren bestaan.
- Er vinden wekelijks bouw- en groepsdoorbroken activiteiten plaats.
- Bij de handvaardigheidmiddagen kiezen de kinderen van groep 3 t/m 8 zelf de opdracht.
- Uitgangspunt is dat de tafels gegroepeerd zijn in groepjes van 3 t/m 6 tafels.

Middelen

- Voor vrijwel alle vak- en vormingsgebieden maken wij gebruik van methoden, aangevuld met activiteiten van externe instanties, zoals bijv. bibliotheek, de Kunstlinie, Eksternest.
- De computers worden ingezet als ondersteuning, verwerking, informatiebron en verdieping.
- Wij maken voor het zelfstandig werken ook gebruik van zelfcorrigerend materiaal.

Ouders van de school

- In communicatie en informatieverstrekking naar ouders investeren wij veel tijd en energie.
- Ouders worden ingezet voor veel ondersteunende activiteiten.
- Ouders worden betrokken bij beleidsaspecten.

- Er wordt eens in de 3 jaar een kwaliteitsenquête gehouden (december 2009)

Omgeving van de school

- Samenwerking met scholen uit de wijk van andere denominatie is essentieel voor onder andere intervisie en IB bijeenkomsten. Samen willen wij elk kind in zijn eigen wijk het juiste onderwijs bieden.
- Wij onderhouden functionele contacten met de voor- en naschoolse opvanginstanties.
- Wij participeren als school in een netwerk met vele hulpverlenende instanties (zoals Oke punt, speelhaven, GGD etcetra).

Zorgbreedte

- Wij volgen kinderen nauwlettend in hun ontwikkeling en sluiten daar zoveel mogelijk bij aan door extra hulp voor zwakkere kinderen, extra aandacht voor snelle kinderen en door het aanbieden van aangepaste leerwegen.
- Wij kennen onze eigen grenzen en geven die ook aan ouders aan en zullen verwijzen naar andere instanties indien wij de gevraagde hulp niet (meer) kunnen leveren.
- Wij willen het maximale uit kinderen halen. Daartoe zijn onze stamgroepleiders en ons gebouw uitgerust. Wel vinden wij dat het samen dient te gaan met het feit dat kinderen ontspannen en gelukkig op school moeten zijn. Het kind moet wel kind blijven.

Evaluatie

- Binnen onze school is er sprake van een kwaliteitszorgsysteem op groeps- en op schoolniveau.
- Wij hebben een evenwichtige keuze gemaakt m.b.t. toetsing binnen onze school. Wij onderscheiden methodegebonden en methodeonafhankelijke toetsen.
- De resultaten van de toetsen worden centraal geadministreerd en bewaakt.
- Wij werken met een leerlingvolgsysteem dat met name het cognitieve gebied bewaakt. Dit systeem krijgt u bij de rapportgesprekken te zien.
- De stamgroepleiders werken veel samen en er is frequent overleg om te zorgen voor een ononderbroken lijn in de school. Bovendien bespreken wij als team ontwikkelingen en aandachtsvelden.
- Ook ons stamgroepleidersgedrag is aan evaluatie onderhevig. Jaarlijks is dit een onderwerp van overleg in de gesprekscyclus met de directie. Eenieder staat open voor kritiek en feedback.
- Ouders en kinderen hebben recht op een heldere rapportage van groep 1 t/m groep 8.
- Een belangrijk onderdeel van evaluatie is een open en eerlijke, professionele wijze van communiceren binnen alle niveaus van de school.
- Een keer in de drie jaar is er een kwaliteitsenquête bij het personeel en de kinderen van groep 5 t/m 8 (december 2012).

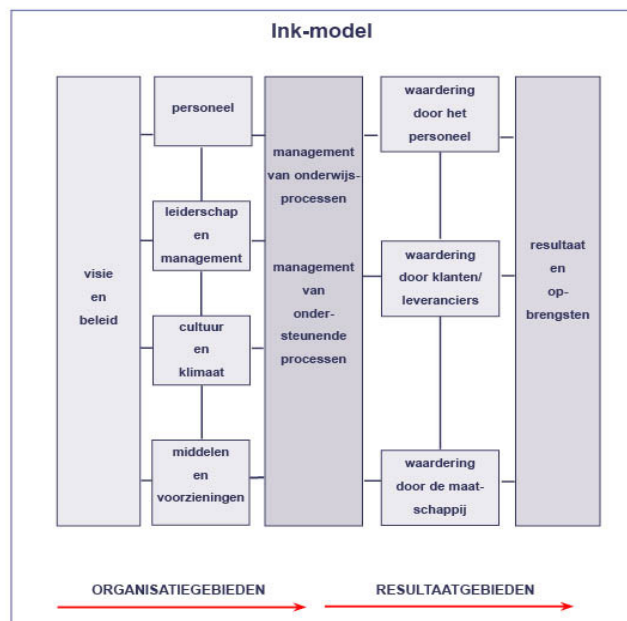
Levensbeschouwelijke identiteit

- Wij zijn een open katholieke school waarin respect voor elkaar, ongeacht de levens-beschouwelijke identiteit, hoog in het vaandel staat.
- Wij streven ernaar om kinderen een veilige en geborgen omgeving te bieden.
- Onze school is een open dialoogschool.

- Kinderen van alle denominaties en culturen zijn welkom, indien zij onze katholieke grondslag respecteren.
- De rode draad van festiviteiten zijn de kerkelijke feestdagen.
- Als school baseren wij ons op de katholieke traditie en dit uit zich ondermeer door verhalen te vertellen over Jezus Christus.
- Wij willen leven op basis van deze traditie: kritisch en open. Als team worden wij hierin gestimuleerd en ondersteund door een identiteitsbegeleider.
- Binnen het team is dit regelmatig onderwerp van afstemming en persoonlijke verrijking.

1.2 Beleidsvorming

Het model dat ten grondslag ligt aan besturing van de Loofhut is het zgn. INK model (Instituut Nederlandse Kwaliteit). Door het cyclisch karakter van het model zijn we in staat om het huidige functioneren tegen het licht te houden en zodoende onze kwaliteit te controleren en bij te stellen.



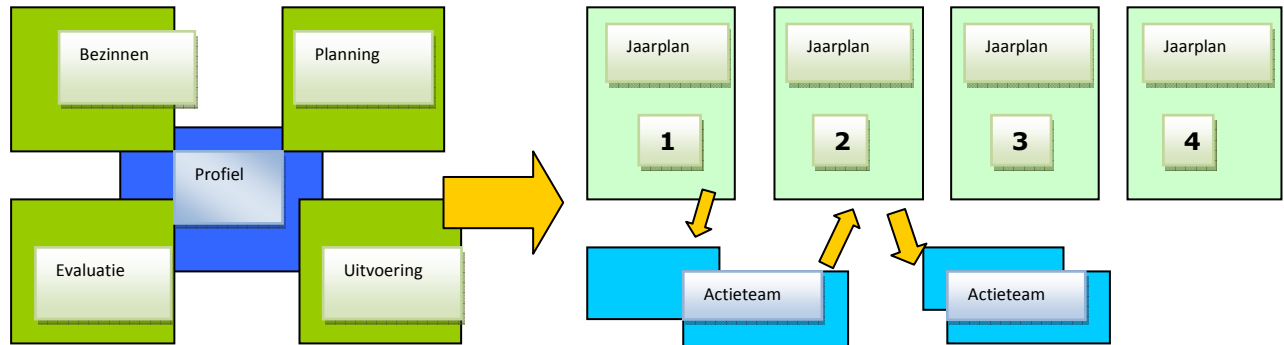
Het INK-model onderscheidt twee soorten domeinen, namelijk organisatiegebieden en resultaatgebieden. In de organisatiegebieden wordt het functioneren van de school beschreven. In de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten aangegeven. De samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' bepaalt de mate waarin wij als school in staat zijn om te leren, verbeteren en excelleren.

Voortdurend verbeteren is de brandstof waarop een organisatie draait. In het INK-managementmodel is de motor voor verandering de zogenoemde 'plan-do-check-act'-cirkel. In het INK model worden de woorden 'planning – uitvoering – evaluatie – bezinnen' gehanteerd. Deze cyclus wordt toegepast bij zowel de 4-jarige vorm (schoolplan cyclus) als bij de 1-jarige vorm (jaarplan cyclus).

Eens in de vier jaar vindt een grondige positiebepaling plaats, waarin we met behulp van diverse instrumenten meten en evalueren hoe we er als organisatie voor staan.

Dit betekent dat we de stand van zaken vaststellen met betrekking tot alle prestatie-indicatoren uit het schoolprofiel. Op basis van deze evaluatie wordt het schoolplan opgesteld.

Vanuit de evaluatiegegevens en de streefdoelen uit het schoolplan worden concrete jaarplannen opgesteld. De uitvoering van de jaarplannen vindt voor een groot deel plaats via actieteams. Aan het eind van dat planjaar vindt er een evaluatie plaats (jaarverslag) en wordt er een nieuw jaarplancyclus opgestart. De evaluatie-instrumenten die worden ingezet zijn genormeerde toetsen, interviews, teamevaluaties en tevredenheidsonderzoeken.



De ouders en het bestuur worden doorlopend op de hoogte gehouden van de plannen en de voortgang daarin. Jaarverslag, activiteitenplan, schoolgids en nieuwsbrieven zijn voor onze school enkele gehanteerde instrumenten.

Tevens vinden we het belangrijk om de doorgevoerde veranderingen en resultaten goed te borgen. Het managementteam van de Loofhut zorgt gezamenlijk voor de interne teamgids (borgingsinstrument).

1.3 Omgevings- en toekomstgerichtheid

ontwikkelingen vanuit de overheid

Passend onderwijs

De voorgenomen invoering van passend onderwijs gaat door. Passend onderwijs is om leerlingen die dat echt nodig hebben in het speciaal onderwijs te plaatsen en daarnaast extra onderwijsondersteuning te bieden aan leerlingen in het reguliere onderwijs. Er zal extra geïnvesteerd worden in de kwaliteit van het onderwijs en in de professionalisering van leraren. Er wordt gewerkt aan het uitwerken van de hoofdlijnen passend onderwijs. Het betreft onder meer de invoering van de zorgplicht voor schoolbesturen, de samenwerking binnen de bestaande samenwerkingsverbanden, budgetfinanciering en het vastleggen van de medezeggenschap van ouders en leraren op het gebied van passend onderwijs.

Inspectietoezicht

Door ontwikkelingen in het toezicht, onder andere gestimuleerd door ontwikkelingen in de besturingsfilosofie van de overheid is op grond van de uitgangspunten van de Wet op het onderwijstoezicht (WOT) besloten om één Toezichtkader (2009) vast te stellen.

Vanaf heden zal "toezicht op maat" als uitgangspunt dienen. Scholen met risico's krijgen meer toezicht en scholen zonder risico's minder.

Een andere verandering is dat nu het bestuur als eerste aanspreekpunt wordt beschouwd en niet de schoolleider.

Als derde element wordt het programmatisch handhaven genoemd. Het betreft hier het checken van de naleving van wet- en regelgeving en het toezicht op het rechtmatig verkrijgen en besteden van de onderwijsmiddelen. Algemeen uitgangspunt is dat het toezicht minder last bezorgt aan degenen op wie het van toepassing is en toch voldoende effect sorteert.

De kernkaders voor het primair onderwijs zijn onderverdeeld in vijf domeinen: opbrengsten, onderwijsleerproces, zorg en begeleiding, kwaliteitszorg en wet- en regelgeving. Binnen de kernkaders zijn normindicatoren geselecteerd.

(<http://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/publicaties/Toezichtkader+2009+povo.html>)

Kwaliteit onder druk:

Ten gevolge van de recessie verwachten we voor de komende jaren een vermindering qua inkomsten en dit heeft een effect op de personele bezetting c.q. de klassengrootte en de uitvoering van onze ambities.

ontwikkelingen vanuit de school/ buurt

Het lokaal beleid en het beleid van het samenwerkingsverband binnen Almere is erop gericht dat alle leerlingen binnen hun wijk regulier onderwijs moeten krijgen. Dat betekent dat er op wijkniveau een dekkend onderwijsaanbod moet komen en dit impliceert dat de scholen binnen de wijk moeten proberen inhoudelijk tot samenwerking c.q. afstemming te komen om het ambitieuze plan te realiseren. In 2011 is er in Almere Haven een pilot gestart om Haven breed en in gezamenlijkheid tot een dekkend onderwijsaanbod te komen. De Loofhut doet hier aan mee.

Alle schoolteams binnen het samenwerkingsverband zullen binnen een tijdsbestek van vier jaar een verplichte scholing/ begeleiding krijgen op het gebied van Handelingsgericht Werken (HGW). Deze scholing moet er toe leiden dat het volgen en het begeleiden van de ontwikkeling van leerlingen goed geregeld wordt.

De samenwerking met de 'ketenpartners' verdient aandacht. De informatie-uitwisseling tussen de basisschool en het voortgezet onderwijs is redelijk tot goed uitgewerkt, maar de inhoudelijke afstemming tussen peuterspeelzaal/ kinderopvang versus de basisschool kan en moet beter.

De Loofhut heeft bij de laatste trendanalyses een neerwaartse lijn laten zien en we stellen dus alles in het werk om deze trend weer te keren. Komend jaar zal er ook samen met BMC aandacht gegeven worden aan de vaardigheid van het onderwijzend personeel. De school zal zich actiever op PR en marketing gaan richten de komende jaren, want uit de prognoses (zie tabel) blijkt een daling van het aantal leerlingen. Ons 'marktaandeel' in Almere Haven is altijd klein geweest. Wij werken vanuit de jenaplangedachte en zijn katholiek zijn beide woorden roepen negatieve of onbekende beelden op bij mensen, die niet altijd reëel zijn, dus door een goede profilering kunnen wij ons beter op de kaart zetten en weten nieuwe ouders ook waarvoor zij kiezen.

De Prognoses (februari 2011) (bron: gemeente Almere)

School	Wijknaam	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
De Dubbeldekker	Marken	133	127	124	124	123	125	126
De Regenboog	Grienden	286	295	293	291	281	274	261
De Klaverweide	Meenten	261	253	243	252	256	263	270
De Polderhof/ Montesorri school	Hoven	331	318	311	321	331	343	360
De Loofhut	Marken	151	149	146	145	144	147	148
De Ark	Hoven	175	167	166	173	179	188	199
De Flierefluiter	Gouwen	342	350	357	348	334	310	287
De Wierwinde	Wierden	132	126	128	131	137	147	158
Totaal	Almere- Haven	1811	1785	1768	1785	1785	1797	1809

1.4. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'visie en beleid'

Het onderstaand tabel refereert aan het INK model (schema - pagina 8). Het geeft schematisch weer wat de huidige en toekomstige situatie met betrekking tot dit schoolplan onderdeel is.

Cursief wordt aangegeven wat er ondernomen moet worden om de doelen te behalen. Vervolgens wordt in de laatste kolom vermeld welke indicatoren en/ of kengetallen worden gehanteerd om te meten of de school de doelen heeft gehaald.

Visie en beleidsvorming			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Schoolconcept Kernwoorden/ Prestatie-indicatoren die wij willen toevoegen: zijn VET gedrukt.	Onderscheidend	Er is een schoolprofiel waarin een eigen, goed onderbouwde visie staat omschreven op het onderwijs. -Het schoolplan -Meerbegaafdheid -PMT -Goed voor Mekaar	Vastgestelde criteria
	Identiteit	In het schoolprofiel is de katholieke levensovertuiging herkenbaar (leren, dienen, gemeenschapsvorming en vieren). -Jenaplangedachte	-Toetsing aan de NJPV -Gediplomeerde Jenaplan stamgroepleiders

	Eigentijds	Er is (eventueel kritisch en beargumenteerd) een verbinding gelegd met landelijk beleid en recente opvattingen over wat wordt verstaan onder goed onderwijs. -Andere schooltijden	PO-spiegel Collegiale visitatie Maatjessysteem Oudertevredenheid onderzoek
	Gedeeld	Elke medewerker is bekend met het schoolconcept en draagt het uit.	Gesprekkencyclus
	Multimedia	In het schoolconcept wordt expliciet gerefereerd aan de digitale samenleving en de voorbereiding daarop. -ICT beleidsplan	jaarplan
Beleid	Integraal en cyclisch	De school werkt aantoonbaar op basis van een vierjarige en eenjarige beleidscyclus. -Aktieplannen	Schoolplan Jaarplan
	Transparant	85% van de medewerkers kan de beleidscycli uitleggen. ----- ----- Alle medewerkers onderschrijven het SKOFV-stichtingsprofiel.	Zelftoetsing in gesprekkencyclus
	Schoolplan	De pedagogische huisstijl en het didactisch ontwerp is verantwoord. ----- ----- Het schoolplan heeft duidelijke streefdoelen voor de middellange termijn.	Wettelijk kader
	Schoolgids	85% van de ouders waardeert de bruikbaarheid van de schoolgids met 'goed'. -Kijk- en leerwijzer	Wettelijk kader Oudertevredenheids-enquête

Maatschappelijk betrokken	Participatie	De school is actief ketenpartner in de regio en speelt in op de maatschappij. -Actief burgerschap (acties etc)	Lijst met relevante ketenpartners Jaarverslag Managementgesprekken
Profilering	Ambitieuus	Het schoolprofiel geeft een haalbare ambitie weer waarin het kind centraal staat.	Meetbare schooldoelstellingen
	Uitstraling	De school heeft een eigen, actuele website. ----- ----- Alle managementleden hebben visitekaartjes.	Maandelijkse update
	PR	Alle schriftelijke communicatie wordt opgezet via eenduidige huisstijl. - Zelfde logo op alle briefjes die uitgaan naar ouders ----- ----- Regelmatig maar liefst twee keer per jaar brengt de school haar activiteiten onder de aandacht in de regionale pers.	
	Marketing	Ieder jaar organiseert de school een open dag. -Prognose voor de wijk vanuit de gemeente -Folders verspreiden	Jaarverslag
	Representatie	Ouders oordelen dat de medewerkers van de school representatief zijn (gedragscode). ----- ----- Ouders oordelen dat het schoolgebouw goed is onderhouden. -Schoonmaak -Opgeruimde school -Uitstraling van het gebouw	Oudertevredenheids-enquête Oudertevredenheids-enquête

Samenvatting actielijst visie en beleid

- De visie van de school (met als speerpunten: Meerbegaafd, PMT en Goed voor Mekaar) zijn duidelijk beschreven in de documenten en worden ook uitgedragen door het team. Ze hebben een duidelijke plek binnen het onderwijsaanbod op de Loofhut gekregen.
- De jenaplangedachte krijgt m.b.v. de kernkwaliteiten een duidelijk gezicht en elk personeelslid is hiervan op de hoogte en kan dit uitdragen in het onderwijsaanbod.
- De schooltijden zijn kritisch bekeken en aangepast.
- Er wordt een ICT beleidsplan geschreven.
- Er wordt gewerkt met actieplannen (per schooljaar) en met de daarbij horende regisseurs.
- Elke jaargroep heeft een actuele kijk/leerwijzer, die uitgedeeld wordt bij de overgang van jaargroep naar jaargroep.
- Actief burgerschap ook in realiteit gestalte geven, door acties te voeren voor en met de wijk/ stadsdeel.
- Een open dag organiseren, een flyer maken in de juiste huisstijl
- Bewustwording bij personeel en kinderen over de uitstraling van het schoolgebouw en hoe de materialen gebruikt worden.

		<p>besluitvormingsprocedures waarmee ze te maken hebben duidelijk.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Elke schooldirecteur rapporteert vijf keer per jaar aan BMT over stand van zaken m.b.t. de doelstellingen in het schoolplan.</p>	
	Open communicatie	<p>Alle medewerkers ervaren de communicatie door het MT als open en duidelijk (verwachtingen).</p> <p>-Documenten inzichtelijk voor leerkrachten</p>	Teamtevredenheids-onderzoek
	Zichtbaar	<p>85% van de leerkrachten ervaart de directie als zichtbaar.</p>	Teamtevredenheids-onderzoek
Lef	Onderwijskundig leiderschap	<p>Alle MT-leden werken planmatig en methodisch aan onderwijsontwikkeling (actieplannen).</p> <p>-----</p> <p>Alle medewerkers vinden dat het MT een goede schoolontwikkeling plant.</p> <p>-Dit alles in samenwerking met het team (communicatie)</p>	Teamtevredenheids-onderzoek
	Inspirerend	<p>85% van de medewerkers geeft aan het management stimulerend en ondersteunend te vinden.</p> <p>-Innovatief gedrag tonen en uitdragen.</p> <p>-----</p> <p>--</p> <p>85% van de medewerkers vindt dat de leidinggevende het schoolbeleid actief uitdraagt.</p> <p>85% van de medewerkers vindt dat de leidinggevende het SKOFV-beleid actief uitdraagt.</p>	Teamtevredenheids-onderzoek

	Ondernemend	Het MT positioneert de school in het kader van passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner.	
	Innovatief	Het MT stimuleert innovatief handelen (nemen van initiatieven) van medewerkers.	
Ontwikkeland	Gekwalificeerd	De motivatie en ambities van alle MT-leden zijn bekend. ----- Alle MT-leden beschikken over een POP dat gebaseerd is op een ontwikkelingsassessment of een ander instrument. -Inzicht brengen in ambulante taken van MT en leerkrachten. Duidelijkheid geven over werkzaamheden e.d.	Gesprekkencyclus
	Geregistreerd	Alle directeuren zijn geregistreerd bij de NSA.	

Samenvatting actielijst leiderschap en management

- Er wordt een managementteam (MT) opgezet
- De school wordt verdeeld in 2 bouwen (i.p.v. 4)
- Verantwoordelijkheden en taken per functie/taak worden helder geformuleerd en worden opgenomen in de interne schoolgids.
- Het MT zoekt kansen, maar let ook op de bedreigingen.
- Het MT neemt ook deel aan wijk/stadsgebonden activiteiten.

Hoofdstuk 3: Personeel

3.1. Integraal personeelsbeleid

Het personeel is het kapitaal in onze organisatie. Vanuit het Integraal PersoneelsBeleid (IPB) zijn diverse beleidsstukken en instrumenten vastgesteld die bijdragen aan de realisatie van competente medewerkers op de juiste werkplek. Scholing, functioneren en beoordelen van werknemers vormen cruciale onderdelen van dit beleid. Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers kan gebruik gemaakt worden van het aanstellingsbeleid.

Iedere medewerker van de SKOFV heeft een eigen personeelsmap. Hierin staat voor medewerkers onder andere relevante informatie betreffende SKOFV, arbodienstverlening, wet- en regelgeving, sociale zekerheid en pensioen. Tevens is er in deze map ruimte voor het bekwaamheidsdossier en akten van benoeming,

Het is van belang dat de SKOFV een plezierige en uitdagende werkomgeving biedt, die medewerkers kan binden en boeien en waar medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen.

Om dit te realiseren wordt er levensfase gericht personeelsbeleid uitgewerkt.

Personeelsbeleid binnen de school

Voor de school is personeelsbeleid van belang om de doelen van de school optimaal te verwezenlijken en daartoe het functioneren en het welbevinden van de medewerkers in de arbeidssituatie te bevorderen. Dit doet de school o.a. door:

- Het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid biedt en perspectieven geeft.
- Het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat waarin de medewerkers tot hun recht komen, zich geaccepteerd en veilig voelen en waar samenwerking bevordert wordt.
- Komen tot verbetering en optimalisering van de kwaliteit van de arbeid.
- Het realiseren van een effectieve inzet van mensen ten behoeve van de doelstelling van de school: het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.
- Een heldere besluitvormingsprocedure

De school sluit in haar personeelsbeleid aan bij het beleid zoals dat door de SKOFV is geformuleerd in het strategisch beleidsplan 2011-2014 en de wettelijke kaders, zoals de CAO-PO en de Wet BIO.

CAO

De afspraken met betrekking tot arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die werkzaam zijn in het primair onderwijs, zijn vastgelegd in de CAO-PO. De CAO-PO bevat afspraken waar een werkgever zich aan dient te houden. Daarbinnen voert het bestuur beleid op bestuurs- en schoolniveau. Het beleid van de stichting wordt overlegd met de GMR. De CAO-PO is te raadplegen via de website van de SKOFV, www.skofv.nl of via www.poraad.nl.

Wet BIO

De wet BIO is in het leven geroepen om de kwaliteit van de leerkrachten en dus van het onderwijs beter te kunnen garanderen. Dit gebeurt door te bevorderen, dat het onderwijzend personeel aan zijn bekwaamheden blijft werken.

Het gaat immers niet alleen om "bekwaam zijn" maar vooral om "bekwaam blijven"! Daarom zijn er door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) zeven competenties gedefinieerd, waaraan iedere leerkracht moet voldoen.

In een later stadium zal dit worden uitgebreid naar het onderwijs ondersteunend

personeel en naar schoolleiders in het Primair Onderwijs. Natuurlijk mag een school dit minimumpakket aan competenties zelf uitbreiden. De SKOFV hanteert de SBL competenties voor leerkrachten en gebruikt deze ook als uitgangspunt bij de invoering van de functiemix en de toepassing van de gesprekkencyclus (competentiegericht beoordelen).

Voor de directeuren van de SKOFV worden de competenties vanuit de Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) gehanteerd.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Naar aanleiding van de in 1997 opgestelde wet "Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs" heeft de SKOFV hierop in 1998 beleid gemaakt. Toen waren er 24 scholen aangesloten bij de SKOFV, met totaal 2 vrouwelijke directeuren (=8%); bij de 12 adjunct-directeuren waren er 7 vrouw(=58%). Op dit moment zijn er 27 scholen aangesloten bij de SKOFV. Elke school heeft een directeur en op 16 scholen is één (of meerdere) adjunct-directeur(en)aanwezig.

De verdeling man/vrouw is als volgt:

	Man	Vrouw
Directeur	17 (= 63 %)	10 (=37%)
Adjunct-directeur	6 (=37,5%)	10 (=62,5%)

Gezien de huidige verdeling man/vrouw zal het beleid mbt evenredige vertegenwoordiging de komende jaren worden gecontinueerd.

3.2. Instrumenten personeelsbeheer, -zorg en –sturing

Op bestuursniveau is personeelsbeleid vastgesteld en uitgewerkt. Van daaruit zijn een aantal instrumenten en procedures aan de scholen ter beschikking gesteld. Deze instrumenten en procedures zijn te vinden op de website van de SKOFV, www.skofv.nl en in de beleidsmap die op elke school aanwezig is. Bij het toepassen van het personeelsbeleid op schoolniveau wordt hiervan gebruik gemaakt. De directeur kan hierbij ondersteuning vragen van de HRM-staf.

Verdeling van taken en verantwoordelijkheden

Het moet voor iedere werknemer helder zijn wat er van hem/ haar wordt verwacht en wat zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn.

De school heeft een heldere functie- en taakomschrijving van elke functionaris binnen de organisatie. Deze omschrijving is opgenomen in de zgn. teamgids van de school.

Taakbeleid

Het taakbeleid is op onze school op basis van overleg en taakomvang geregeld. Dit is een keus

van het personeel. De directie draagt er zorg voor dat de belasting evenredig wordt verdeeld.

De CAO afspraken m.b.t. taakbeleid zijn verder leidend.

Het taakbeleid op kbs de Loofhut heeft tot doel om

- te komen tot een evenredige verdeling van taken, dus spreiding van de werkdruk.
- de verdeling tot stand te laten komen op basis van competenties en werkdagen.
- de taken als vast agendapunt te bespreken tijdens functioneringgesprekken.
- de taakstelling onderdeel te laten zijn van het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP).

- bij de verdeling van taken rekening te houden met ieders draagkracht, ieders effectiviteit van werken, ervaring en werktijdfactor.
- binnen het taakbeleid die taken op te nemen, die alleen door speciale werkgroepen gerealiseerd kunnen worden. Taken die vallen onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de organisatie zijn niet opgenomen.
- na iedere activiteit te komen tot een evaluatie.

Directie en personeel zullen er voor waken dat de taaklast beheersbaar blijft.

Begeleiding

Nieuw personeel

Nieuwe leraren krijgen een mentor (directeur of een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de afspraken van de school (interne schoolgids). Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). Klassenbezoek door de mentor c.q. de directie van de school zijn standaard binnen onze school.

Werving en selectie

We gaan bij Werving en Selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview, dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. Omdat de school hoge ambities heeft en heterogene groepen kent die extra zorg behoeft zullen er hoge eisen worden gesteld aan de pedagogische en didactische vaardigheden van kandidaten.

Beleid m.b.t. stagiaires

Aan een stagiaire wordt een groepsleerkracht gekoppeld. Deze leerkracht coacht de stagiaires en onderhoudt de contacten met de opleidingsschool. De school heeft jaarlijks plek voor stagiaires uit alle jaren van de opleiding, met daarbij plek voor LIO-ers. Het beleid van de school is erop gericht, dat in principe alle leerkrachten in staat moeten zijn om een stagiaire te begeleiden.

Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid minstens twee klassenbezoeken af. Het klassenbezoek richt zich op een instructieles aan de hand van een vastgestelde methodiek (directe instructie model). Na afloop van het klassenbezoek volgt een gesprek en zal er een schriftelijk verslag worden opgesteld. Dit verslag wordt na bespreking en eventuele bijstelling in het personeelsdossier gevoegd.

Intervisie & Collegiale consultatie

De directie zorgt er jaarlijks voor dat elke leerkracht 1 keer collegiale consultatie kan doen bij een andere leerkracht binnen de school. De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten tijdens de bouwvergaderingen en ZAT. Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van de voorzitter de dagelijkse praktijk, de werkmethodieken en de problemen die dat oplevert. Collegiale consultatie vindt plaats op eigen verzoek of op advies van de directie. We vinden het van belang dat het onderwijsconcept van de school goed op elkaar blijft afgestemd.

Scholing 2011 – 2015

De scholing op teamniveau zal beschreven worden in het jaarplan. Hierbij staat op voorhand niet vast wie de scholing zal verzorgen. Vooraf zal in teamoverleg worden vastgesteld wat het verplichtend karakter van de scholing is. In verband met het feit dat veel collega's parttime werken blijft het lastig om collectieve scholing te organiseren. Er kan echter worden besloten dat de scholing een verplichtend karakter heeft voor alle personeelsleden. In dat laatste geval zal ook gekeken moeten worden of de scholing binnen de normjaartaak van betrokkene(n) valt of dat er wellicht een compensatieregeling moet komen.

Voor de scholing op persoonlijk niveau is door de stichting per personeelslid een vast bedrag van € 500,- ter beschikking. Bij de keuze van de persoonlijke scholing geldt als criterium dat deze moet aansluiten bij de beleidsvoornemens die de school in gezamenlijkheid heeft bepaald.

Gesprekken met personeel

Op stichting niveau is vastgesteld welke formele gesprekken er plaatsvinden tussen bestuur

versus directie en directie versus personeel. Naast functioneringsgesprekken vinden er doelstellingen/ ontwikkelgesprekken en beoordelingsgesprekken plaats. De status en frequentie van deze gesprekken zijn vastgelegd in het personeelsbeleid van de stichting.

Arbeidsomstandigheden

Gedragcode

De SKOFV heeft een gedragscode opgesteld. In deze gedragscode wordt de professionele omgang omschreven. Er zijn regels beschreven betreffende seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, lichamelijk geweld, vandalisme, diefstal, kleding, privacy, digitale snelweg en genotmiddelen. Door de code kan de SKOFV duidelijk maken hoe er binnen de school wordt omgegaan met personeel en leerlingen.

Formatie

De jaarlijkse formatie vindt op bestuursniveau plaats via de zgn. 'T-systematiek' . Teldatum 1 oktober voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar is bepalend voor de formatie van dat lopende schooljaar. Dit impliceert dat de school vroegtijdig moet anticiperen op schommelingen binnen het leerlingenbestand. Het personeel wordt in het voorjaar bevraagd op wensen t.a.v. interne en externe mobiliteit . Vervolgens werkt de directie een voorstel uit en deze wordt gezamenlijk besproken. Na besluitvorming wordt de formatie besproken en vastgesteld door de medezeggenschapsraad. Indien de school extra financiële middelen genereert t.b.v. het onderwijs c.q. het personeel dan zal dat hiervoor ook worden ingezet.

Tevredenheidonderzoek

De MR neemt jaarlijks een VOS (Voortgangsonderzoek) af onder de verschillende geledingen van de school; ouders, kinderen, personeel, geledingen en directie. Elke 3 jaar neemt de directie een tevredenheidsonderzoek af (BvpO) bij de ouders, personeel en de leerlingen van groep 5 t/m 8. Alle items die van belang zijn om binnen onze organisatie te werken, zowel inhoudelijk, relationeel als fysiek worden dan nagelopen. Verbeterpunten worden besproken en indien mogelijk opgelost. De stelregel is dat een tevreden medewerker of leerling tot hogere prestaties komt.

Risico inventarisatie

Binnen de SKOFV organisatie, dus ook op onze school wordt elke 4 jaar een risico inventarisatie gehouden. Op basis van de verkregen data wordt een plan van aanpak opgesteld.

Arbodienst

We onderhouden korte lijnen met de Arbodienst/ bedrijfsarts (Ardente – Lelystad), opdat de afstemming tussen werkgever en werknemer goed is t.b.v. het personeel. Onze verzuimcijfers van de afgelopen schooljaren schommelen tussen **de 4 en 5 %**.

3.3. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'personeel'

Personeel			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Betrokken	Enthousiast	85% van de medewerkers waardeert de school als werkorganisatie met 'goed'.	Teamtevredenheids-onderzoek
	Uitdragen	Alle medewerkers onderschrijven het schoolconcept en dragen dit actief uit.	Verklaring bij acte van benoeming.
Voldoende personeel	Werving en selectie	Bij vacatures wordt ernaar gestreefd ten minste met drie kandidaten te spreken (na briefselectie). -Leerkrachten hebben het Jenaplan diploma.	
	Beschikbaarheid invallers	Van alle verzuim wordt door mobiliteitscentrum 85% binnen 1 dag vervangen.	Evaluatie gegevens mobiliteitscentrum. Twee rapportages per jaar.
Competent personeel	Competentieprofiel	Er is een competentieprofiel voor de leerkracht. ----- - De leerkrachten kennen hun competentieprofiel.	

	Competent	Alle medewerkers worden als voldoende competent (startbekwaam, ervaren of excellent) beoordeeld. -De stamgroepsleiders bezitten allemaal een Jenaplan diploma. - Alle stamgroeleiders werken HGw	
	Omgang met ouders, kinderen en derden	De ouders, kinderen en derden ervaren de bejegening als betrokken.	- Oudertevredenheids-onderzoek
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	Alle nieuwe medewerkers vinden dat ze daadwerkelijk goed begeleid worden. ----- ----- 85% van de medewerkers ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.	Teamtevredenheids-onderzoek Teamtevredenheids-onderzoek
	Kennisdeling	Er wordt jaarlijks een scholingsplan opgesteld en uitgevoerd. ----- ----- 85% van de medewerkers ervaart scholing als zinvol. ----- ----- De school organiseert intervisie voor haar medewerkers (leren van en met elkaar).	Jaarplan Jaarverslag Teamtevredenheids-onderzoek

	Persoonlijke ontwikkeling	Een keer per jaar wordt met alle medewerkers een gesprek gevoerd over functioneren en persoonlijke ontwikkeling. - Beoordelingsgesprekken en doelstellingsgesprekken ----- ----- Alle medewerkers vinden dat ze adequate feedback van hun leidinggevende ontvangen op hun functioneren.	Gesprekkencyclus Teamtevredenheids-onderzoek
	Bekwaamheidsdossier	Iedere medewerker beschikt over een POP. ----- Voor alle leerkrachten is een actueel (digitaal) bekwaamheidsdossier ingericht.	
Gezond	Activiteit	85% van de medewerkers doet regelmatig aan lichaamsbeweging.	
	Ziekteverzuim en re-integratie	85% van de medewerkers is tevreden over de begeleiding bij ziekte en re-integratie.	Teamtevredenheids-onderzoek
	Verzuim	De school kent een ziekteverzuim van 4% of lager.	
	RI&E	De resultaten van de RI&E komen overeen met landelijke gemiddelden.	

Samenvatting actielijst personeelsbeleid

- Alle leerkrachten scholen op jenaplan
- De handelingsbekwaamheid rondom 'de zorg' verbeteren – deelname HGW cursus SLA-PO
- Invoering Functiemix
- Opstellen scholingsplan – jaarlijks
- Opnemen klassenbezoeken in jaarplanning – continueren huidig beleid
- Gesprekkencyclus uitbreiden met doelstellingen gesprek en beoordelingsgesprek
- Actualiseren en invoering bekwaamheidsdossier
- Uitvoering RI&E en uitwerking in Plan van Aanpak Zie bijlage
- Taakbeleid effectueren – afstemmen met het nieuw te vormen MT

Hoofdstuk 4: Cultuur en klimaat

De organisatie vindt het van groot belang dat we regelmatig de tevredenheid over het klimaat op school meten van ouders, leerlingen en medewerkers.

4.1. Schoolcultuur

Cultuur en klimaat zijn belangrijk voor het goed functioneren van de schoolorganisatie. Staan bij de cultuur de professionele ontmoeting centraal, bij klimaat gaat het om de persoonlijke ontmoeting.

Onze school werkt actief aan haar professionele cultuur. Meer dan in het verleden zijn teamleden er van overtuigd dat door een goede onderlinge samenwerking, inclusief een aansprekende cultuur, de school in haar functioneren kan groeien. Het komt de ontwikkeling van de kinderen ten goede.

Het klimaat van onze school was en is goed. De Loofhut staat bekend om zijn open en goede sfeer en zorg voor elkaar.

Natuurlijk zijn er op school- en klassenniveau regels (afspraken) gemaakt. We willen ons beperken tot essentiële regels en afspraken naar elkaar en naar de leerlingen (zie interne schoolgids).

Een basisschool 2011 staat midden in de maatschappij. Zeker onze school heeft te maken met veel maatschappelijke problemen. De thuisproblemen hebben veelal een effect op de leerlingen, dus we hebben er dagelijks mee te maken. Samenwerking met externe partijen is daarom een noodzaak.

Regelmatig vinden er op allerlei niveau gesprekken plaats met externe instanties.

Enkele voorbeelden:

- Gemeente
- WSNS – SLA PO Almere
- Jeugdzorg
- Leerplicht
- Inspectie

4.2. Cultuur voor medewerkers

De schoolleiding heeft hoge verwachtingen naar zijn personeel. Van elke leerkracht wordt verwacht dat hij/ zij minstens op voldoende niveau voldoet aan het competentieprofiel van een leerkracht. De school heeft de ambitie om uit te groeien naar een kwaliteitsschool en dat betekent dat de 'zittende' leerkrachten zich blijvend zullen moeten scholen om die ambitie waar te maken.

Ook werken aan de eigen ontwikkeling en de mogelijkheid daar toe krijgen is één van de beleidsuitspraken van de school.

Om de professionele houding te vergroten worden er op teamniveau inhoudelijke onderwerpen aan de orde gesteld (actieplanvergaderingen). Deze gesprekken zijn niet vrijblijvend, maar zijn erop gericht om afspraken te maken en deze te borgen.

Ook het werken in actieteams is een voorbeeld waarbij leerkrachten in kleine teams (veelal met een mandaat) een opdracht uitwerken en vervolgens aan het team/ directie voorleggen.

Een voorwaarde voor deze professionele cultuur is een open en transparante communicatie. Wat er op de Loofhut onderverstaan wordt, zal nog in dit schooljaar besproken worden met het team en de MR.

In 2010 is er twee keer een personeelstevredenheid onderzoek afgenomen. Normaliter wordt dit onderzoek één keer per drie jaar afgenomen. (BvpO)

We kunnen uit deze onderzoeken concluderen dat de bovenstaande beschrijving van toepassing is en dat het team tevreden is over de schoolcultuur en schoolklimaat.

4.3. Cultuur voor leerlingen

Cultuur en klimaat zijn ook voor leerlingen van belang om tot ontwikkeling te komen. Elke onderwijsgevende weet dat bijvoorbeeld veiligheid een basisvoorwaarde is. Onze school heeft een kindvriendelijk klimaat. De aanspreektoon is wederzijds respectvol.

De schoolregels zijn tot een minimum beperkt en hangen in elk lokaal.

We vinden het van belang dat alle kinderen tot ontwikkeling kunnen komen en dat betekent dat bij binnenkomst al duidelijk wordt dat rust, orde en structuur 'normaal' zijn.

Het onderwijsconcept van de school (beschreven in hoofdstuk 6) is te typeren als 'adaptief'.

Dat wil zeggen dat we uitgaan van primaire behoeften van leerlingen en willen tegemoet komen aan de verschillen tussen leerlingen. Wij kiezen heel bewust voor het leren van en met elkaar en werken met heterogene groepen. De kinderen worden zelfverantwoordelijk van hun leerproces, door dat er keuze momenten zijn, maar van vrijblijvendheid is geen sprake, we leggen de lat hoog.

Iedere drie jaar wordt er een leerlingtevredenheid onderzoek op schoolniveau gehouden. Dit is in 2009-2010 afgenomen en de opbrengsten hiervan zijn vertaald naar beleidsmaatregelen.

4.4. Cultuur voor ouders

Onze communicatie naar de ouders is open en duidelijk. We zien ouders niet enkel als klant, maar ook als partner. Veel ouders hebben ook de behoefte dat we hen begeleiden en ondersteunen.

We komen hen daarin tegemoet door een tweewekelijks inhoudelijk gerichte nieuwsbrief en een actuele website.

Naast deze wijze van communicatie hebben we natuurlijk rapportgesprekken (2) waar ouders schriftelijke en mondeling over de ontwikkeling van hun kind(eren) worden geïnformeerd.

De huisregels van de school (schooltijden e.d.) zijn voor alle ouders duidelijk en we spreken hen aan indien dat noodzakelijk is.

De school heeft een oudervereniging en natuurlijk een medezeggenschapsraad.

Beide organen zijn betrokken bij het reilen en zeilen van de school.

Wij zijn voornemens om de digitale middelen die wij tot onze beschikking hebben verder in te zetten om het communiceren te verbeteren.

Iedere drie jaar wordt er een oudertevredenheid onderzoek op schoolniveau gehouden.

Dit onderzoek is in 2009-2010 afgenomen en heeft geleid tot acties c.q. beleidsmaatregelen.

4.5. Beleidslijnen en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'cultuur en klimaat'

Cultuur en werkklimaat			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Communicatie	Effectief, duidelijk en transparant	85% van de medewerkers ervaart vanuit de directie naar het personeel en v.v. een duidelijke en eerlijke informatievoorziening vanuit de directie. ----- - 85% van de MR-leden ervaart een duidelijke informatievoorziening vanuit de directie en v.v.	Teamtevredenheids-onderzoek
	Vergaderen	85% van de personeelsleden geeft aan dat de eigen mening gehoord wordt. ----- ----- 85% van de personeelsleden geeft aan de agenda's van overleggen duidelijk te vinden. ----- ----- 85% van de personeelsleden voelt zich in het algemeen en voor vergaderingen vooraf goed geïnformeerd en voorbereid/leest stukken. ----- ----- 85% van de medewerkers ervaart de overleggen als functioneel. -Tijdig agendapunten doorgeven, minimaal een week van te voren. -Strak leiden van de vergadering.	Teamtevredenheids-onderzoek Teamtevredenheids-onderzoek Teamtevredenheids-onderzoek Teamtevredenheids-onderzoek
Professionele cultuur	Collegialiteit	85% van de medewerkers voelt zich opgenomen in professionele collegiale relaties.	Teamtevredenheids-onderzoek

	Teamcohesie	85% van de medewerkers ervaart dat het team zich gezamenlijk verantwoordelijk weet voor de school.	Teamtevredenheids-onderzoek
	Feedback	100% van de medewerkers ervaart dat <i>met</i> en niet <i>over</i> hen wordt gecommuniceerd.	Teamtevredenheids-onderzoek
	Respect	----- ----- Alle medewerkers stappen bij problemen op de juiste persoon af. -85% van de medewerkers vindt dat zij op een respectvolle manier worden behandeld. Vertrouwen, discretie en verschillen kunnen inschatten op het juiste moment.	

Samenvatting actielijst cultuur en klimaat

- Stamgroepleiders en het MT nemen hun eigen verantwoordelijkheid bij het opstellen van de vergaderagenda.
- Duidelijke vergaderagenda en status van agenda punten.
- Duidelijke leiding tijdens de vergadering, maar ook een hoge betrokkenheid van de deelnemers.
- Feedback geven is iets positiefs en zal ook op die manier moeten gebeuren.
- Voor een professionele cultuur is het erg belangrijk dat er wederzijds respect is, daarom is het belangrijk om een paar duidelijke spelregels af te spreken (reageren via de mail of niet, reageren op mail of niet, praten met of over elkaar etc).

Hoofdstuk 5: Middelen en voorzieningen

Ten aanzien van middelen en financiën is de financiële speelruimte van de school beperkt.

Er is in het verleden een kleine reserve opgebouwd, waardoor veel creativiteit zal moeten gebruikt om de ambities van de school financieel te realiseren.

5.1. Huisvesting en uitrusting

Ons hoofdgebouw bestaat ongeveer 33 jaar en is nog redelijk eigentijds. De afgelopen 5 jaar is er geïnvesteerd in een nieuwe vloer, extra kantoor ruimte en is er geleverd (binnen) De groepsruimten komen min of meer uit op een centrale ruimte. Er kan, indien men hiervoor kiest, klassendoorbekend worden gewerkt, omdat een deel van de wand 'verwijderd' kan worden.

De onderhoudskosten nemen echter toe, waardoor in de meerjarenplanning geschoven moet worden.

5.2. Financiën

Bekostiging primair onderwijs/lumpsum

In het primair onderwijs is de lumpsumfinanciering van toepassing. Dit houdt in dat scholen een totaalbedrag ontvangen voor al hun onkosten. Besturen en scholen hebben daarmee meer ruimte gekregen om eigen beleidskeuzes te maken en de onderwijskwaliteit te verbeteren. De hoogte van het budget dat een school krijgt, hangt onder andere af van het aantal leerlingen, hun leeftijd en hun afkomst.

De Loofhut stelt zich tot doel om ondanks de beperkte middelen goed onderwijs te verzorgen.

Onze financiële beslissingen worden ook in dat licht genomen en beoordeeld. Binnen het beschikbare budget en de beleidskaders van de stichting legt onze school haar financiële keuzes en prioriteiten vast in een jaarbegroting en in een meerjarenperspectief; deze worden door de school opgesteld en besproken met de MR. Na goedkeuring door het bestuur is de jaarbegroting een taakstellend beleidsinstrument voor de directeur van de school.

Het bestuur volgt gedurende het jaar de ontwikkelingen op hoofdlijnen. Jaarlijks wordt een jaarverslag opgesteld met daarin de jaarrekening. Zo leggen bestuur en scholen verantwoording af over hun financieel beleid aan bijvoorbeeld leden van de Raad van Toezicht, de overheid, de medezeggenschapsraad, het personeel en de ouders.

Personele kosten vormen 85% van de schoolbegroting. Voor een groot deel liggen de personele

uitgaven op voorhand vast. Wel moeten we concluderen dat door de nieuwe gewichtenregeling de school beduidend minder inkomsten genereert. In combinatie met andere bezuinigingen vanuit de overheid zal het de komende jaren lastig worden om een sluitende begroting op te stellen.

Voor het financieel beleid van de Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland Veluwe (SKOFV) verwijzen wij u naar het bovengenoemd financieel beleidsplan 2011-2014.

Schoolbudget

Op basis van een allocatiemodel krijgen de scholen middelen toegekend. Dit is terug te vinden in het financieel beleidsplan. Er vindt een afdracht plaats aan de bovenscholse organisatie voor algemene (personele) zaken, zoals Arbozorg en begeleidingstrajecten,

werving- en selectie directies, vervangingspool, coaching directies, administratiekantoor en contributies.

Jaarlijks wordt met behulp van een begrotingsmodel, de begroting samengesteld. Deze wordt opgesteld op basis de inkomsten en de plannen zoals die zijn beschreven in het schoolplan. Uitgangspunt is dat de begroting sluitend moet zijn. Bij afwijkingen zal de schooldirectie verantwoording afleggen. Voor de planning en control cyclus verwijzen wij u naar het financieel beleidsplan 2011-2014.

Zorgmiddelen

De school ontvangt de zorgmiddelen voor de leerlingen die geïndiceerd zijn en daarvoor de zogenaamde rugzakgeldten/ financiële middelen ontvangen. (op dit moment is er geen enkele rugzak leerling).

Budget achterstandsbestrijding

Wanneer op basis van vestigingsplaats (postcode) of gewichten van leerlingen gelden beschikbaar worden gesteld voor het bestrijden van achterstanden krijgt de school de beschikking over deze bedragen.

Sponsoring

Scholen kunnen zich laten sponsoren. Door sponsoring kunnen scholen financiële speelruimte creëren. Een sponsor geeft geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Deze tegenprestatie vindt in schoolverband plaats onder verantwoordelijkheid van de school. Sponsoring op school moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in 2009 een convenant met 14 organisaties afgesloten. Het convenant bevordert of bestrijdt sponsoring niet. Er staat in waar scholen op moeten letten, waar sponsors aan gebonden zijn, wat valkuilen zijn en hoe scholen inspraak van ouders, teams en leerlingen moeten organiseren.

Zie: Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'

5.3. Materieel beleid

Meerjarenonderhoudsplan van het gebouw

Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor hun gebouwen en terreinen. Zij ontvangen vergoedingen van het ministerie voor schilderwerk en onderhoud aan de binnenzijde. Voor groot onderhoud, uitbreidingen en nieuwbouw ontvangen de schoolbesturen geld van de gemeente.

Dit vraagt om een goede onderlinge afstemming op zowel materieel als financieel gebied. Het Onderwijsbureau te Meppel biedt ondersteuning bij het gehele beheer van het schoolgebouw. Zij adviseren, lichten voor en ondersteunen bij de uitvoering. Ook bij uitbreiding

en nieuwbouw, overleg met de gemeente en het coördineren van het preventief en technisch onderhoud worden zij ingeschakeld.

Ieder school heeft een actuele meerjaren onderhoudsplanung. Er vinden reguliere schouwingen (gemeente en SKOFV) plaats waarna het onderhoudsplan voor het daaropvolgend jaar wordt vastgesteld. De school bouwt een onderhoudsvoorziening op voor het reguliere onderhoud voor schilderwerk en onderhoud binnenzijde door jaarlijks een bedrag ten laste van de exploitatie aan deze voorziening toe te voegen. Zie ook: Rode Onderhoudsmap.

Meerjarenplan vervanging methodes/ICT

Iedere school heeft de beschikking over actuele methodes. Bij aanschaf van deze methodes worden zij geactiveerd en in acht jaar afgeschreven. Acht jaar is de gemiddelde periode die een methode meegaat. Vaak worden methodes ook in fases ingevoerd en aangeschaft. De investeringsbegroting voor het Onderwijsleerpakket maakt onderdeel uit van de begroting.

Wanneer een methode eerder vervangen moet worden dan 8 jaar zal de aanvraag voor vervanging met redenen onderbouwd moeten worden.

De school heeft een uitgewerkt ICT-beleid. Op basis van dit beleid investeren zij in hard- en software. De hardware en software wordt in 4 jaar afgeschreven. De digiborden hebben een afschrijvingstermijn van 10 jaar. Ook deze investeringsbegroting maakt deel van de schoolbegroting.

5.4. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'middelen en voorzieningen'

Middelen en voorzieningen			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Accommodatie	Uitdagend, rijk en inspirerend	Het schoolgebouw is een uitdagend leeromgeving die past bij de visie/het schoolplan.	Tevredenheids-onderzoek
	Beheer en onderhoud	Het beheer en onderhoud wordt conform het huisvestings-en onderhoudsplan voor de school uitgevoerd. ----- ----- Het gebouw voldoet aan de veiligheidseisen conform RI&E.	Managementgesprek Oktober Iedere vier jaar RI&E
Faciliteiten	Ruimtes	De school heeft afgebakende ruimtes voor team, directie, RT en IB. - Meerbegaafdheid en PMT heeft ook een eigen ruimte nodig. ----- --- 85% van de medewerkers ervaart de werkfaciliteiten als voldoende. -zolder	Teamtevredenheids-onderzoek

	Materialen	Alle leerkrachten beschikken over voldoende lesmaterialen. -Daarbij ook methodegebonden digitaal lesmateriaal. -Materialen voor hoogbegaafdheid. -Alle lokalen hebben een digitaal schoolbord.	
	Meubilair	Alle medewerkers hebben Arbo goedgekeurd meubilair. ----- ---- Alle leerlingen hebben passend en Arbo goedgekeurd meubilair. -Genoeg opbergruimte.	
Begroting	Solide	De directie opereert redelijkerwijs binnen de vastgestelde begroting. -De begroting als team bespreken, meer openheid.	

Samenvatting actielijst middelen en voorzieningen

- Eigen ruimte/ klas voor de Uilenboom creëren (Meerbegaafde klas)
- Eigen ruimte / opbergmeubel voor PMT
- Jan 2012, de onderbouwgroepen digitale schoolborden
- Nieuwe methoden moeten allemaal digitaal zijn
- In de begroting altijd rekening houden met de speerpunten (zeker de eerste 3 jaar hoge bedragen, daarna iets lager, maar wel begroten)
- Het team medeverantwoordelijk maken voor de begroting en ze van kleine zaken passend binnen het taakbeleid (jaarbestelling handvaardig, BHV materialen, schoolbibliotheek) eigenaar maken.

Hoofdstuk 6 Management van onderwijsprocessen en ondersteunende processen

6.1. Visie op ontwikkeling en onderwijs

Wat wil de Loofhut bereiken?

Elk mens is uniek, dus elk kind zal leren als het kan werken en uitgedaagd wordt op zijn/haar niveau. In een leeromgeving waar aandacht is voor het individu. Een kind zichzelf mag zijn en het zelf keuzes kan/mag maken en ook zelf verantwoording krijgt. Door onderwijs en opvoeding willen we bereiken dat kinderen zelfstandige, bewuste en sociale jongvolwassenen worden.

Het jenaplanconcept is een concept, waarbij de volgende **relaties** centraal staan.

1. De relatie van het kind met zichzelf.

- Dialoog van het kind met zichzelf.
- Uitgaan van verschillen.
- Uitgaan van de behoeftes, kracht en kwaliteit van elk kind.
- Recht om zich competent te voelen. Recht op succeservaringen.
- Werken met de zone van naastbije ontwikkeling..
- Betekenisvol onderwijs.
- Plezier in leren.
- Werken met onderzoeksvaardigheden op basis van eigen vragen.
- Autonomie.
- Morele ontwikkeling
- Werken aan betrokkenheid en verbondenheid

2. De relatie van het kind met de ander en het Andere.

- Leven/werken in een stamgroep en school. De leefwerkgemeenschap van kinderen, stamgroepleiders en kinderen
- Jezelf leren kennen in relatie met anderen
- Aandacht voor de (niet-) zintuigelijk waarneembare werkelijkheid
- Meerwaarde van samen ontdekken.
- Verschillen bij andere kinderen herkennen en respecteren.

3. De relatie van het kind met de wereld.

- Onderwijs in samenhang in betekenisvolle, levensechte contexten.
- Relatie cursus en WO.
- Toegepast leren.
- Werken met primaire bronnen.
- Betekenisvol onderwijs.

Deze kernkwaliteiten veronderstellen een gedrag van stamgroepleiders dat ondersteunend werkt. Stamgroepleiders leven natuurlijk in eerste instantie zelf de essentie van de kernkwaliteiten voor. In de pedagogische ontmoeting laat de stamgroepleider zien hoe de kernkwaliteiten vorm krijgen. Een basishouding gevoed door de vraag: Waarom doe ik de dingen zoals ik het doe.

- Het onderwijs op onze school is zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het gaat uit van leren met hoofd, hart en handen.
- Het is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
- Het onderwijs richt zich in de eerste plaats op de sociaal emotionele en verstandelijke ontwikkeling, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele, lichamelijke en creatieve vaardigheden.
- Het onderwijs gaat er mede van uit dat de leerlingen opgroeien in een multiculturele samenleving.
- Het onderwijs is zodanig ingericht dat de leerlingen in beginsel binnen een tijdvak van 8 aaneensluitende jaren de school kunnen doorlopen.
- Ten aanzien van leerlingen die extra zorg behoeven is het onderwijs ingericht op begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.
- De school heeft een voortgangsregistratie betreffende de ontwikkeling van alle leerlingen.
- De school ziet ouders zowel als klant en als partner. Samen staan voor de opvoeding en voor de ontwikkeling van de leerlingen.
- De school is opbrengstgericht en verwacht veel van de inzet van het personeel en de leerlingen.

6.2. Pedagogische huisstijl

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.

De leerkrachten hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: ze moeten de leerlingen

opvoeden tot goede burgers. Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Daarbij hanteren we duidelijke regels en afspraken:

- a. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
- b. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- c. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
- d. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- e. De leraren bieden de leerlingen structuur
- f. De leraren zorgen voor veiligheid
- g. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
- h. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

We hebben de huisstijl geborgd door het gebruik van een zgn. interne schoolgids. Tijdens team – en bouwvergaderingen staan de gemaakte afspraken structureel op de agenda. Ook tijdens klassenbezoeken, functionering- en beoordelingsgesprekken komen bovenstaande onderwerpen aan de orde.

Wanneer er sprake is van 'moeilijk' of grensoverschrijdend gedrag van een leerling wordt allereerst uitgezocht wat de oorzaak van dit gedrag is en treedt de school in contact met de ouders. We maken hen medeverantwoordelijk voor het oplossen van de problemen. Afhankelijk van de problematiek kan er nader intern of extern onderzoek of advies worden ingewonnen. In uiterste gevallen wordt overgegaan tot schorsing of verwijdering van een leerling.

Hiervoor is een protocol opgesteld.

6.3. Didactisch ontwerp

Al ons handelen en dit geldt tevens voor onze scholing is gericht op vorm en inhoud geven aan **jenaplan onderwijs**.

Ons onderwijs is dus gericht op de basisbehoeften van elk kind:

- Autonomie/ zelfstandigheid
- Competentie
- Relatie

We richten onze focus op drie groepen leerlingen.

- A. De kleine groep kinderen die intellectueel minder bagage hebben. Dat dienen we te accepteren om er vervolgens op te anticiperen.
- B. De kinderen die de kerndoelen kunnen halen (de grote groep). De methodes zijn hierop afgestemd en de kinderen zullen na het doorlopen ervan aan de kerndoelen van het basisonderwijs voldoen.
- C. De kleine groep kinderen die meer aankunnen en die ook andere behoeftes hebben. Ook dat dienen we te accepteren en ook nu zullen we daar op moeten anticiperen.

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan jenaplan onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze afspraken zijn:

- Lessen zijn goed opgebouwd
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leerkrachten geven instructie volgens de methodiek van het directe instructie model
- De leerkrachten hanteren heldere oplossingsstrategieën
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leerkrachten zorgen voor stof- en tempodifferentiatie

Wat is verder van belang:

- Sterk onderwijskundig leiderschap. Klassenbezoeken maken onderdeel structureel onderdeel uit van het programma
- Hoge verwachtingen over de leerresultaten
- Sterk gericht op de instructie bij de zaakvakken
- Veilig/ ordelijk klimaat
- Toetsen/ volgen van de ontwikkelingen
- De inrichting van de klas is functioneel.
- Organizers ondersteunen het leren van de leerlingen
- Ondersteunen en evalueren van de instructie
- Volgen en analyseren van de leerlingresultaten

- Waken over de instructietijd
- Stimuleren van professionele ontwikkeling
- Positieve feedback
- Borgen van afspraken en regelmatig evalueren c.q. afstemmen

Op de Loofhut stellen we hoge doelen en toetsen we regelmatig, om te bezien of alle leerlingen zich in de gewenste richting ontwikkelen dan heeft dat een positief effect. Leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht.

Leerstofaanbod en toetsinstrumenten

Op onze school gebruiken we binnen alle groepen eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode gebonden toetsen en methode-onafhankelijke (Cito). Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende afspraken opgesteld:

- De methodes die wij gebruiken voldoen aan de kerndoelen.
- De methodes zijn ion te zetten in heterogene groepen
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn en komt tegemoet aan relevante verschillen.
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT en in aandacht voor intercultureel onderwijs.

In bijlage 2 staat aangegeven welke methoden onze school in gebruik heeft.

6.4. Leerlingenzorg

De school besteedt veel aandacht aan de leerlingenzorg.

Om goed zicht te krijgen op de ontwikkeling van alle leerlingen gebruikt de school methodegebonden toetsen, CITO toetsen en andere gevalideerde toetsen.

Nadat de leerkracht de CITO toetsen heeft afgenomen, worden de resultaten in ons administratie-systeem ingevoerd.

Alle toetsresultaten worden met het gehele team besproken en geanalyseerd. De intern begeleiders en de directie hebben hier een leidende rol. Door het inzetten van collectieve denkkracht zijn we van mening dat de data beter geanalyseerd wordt.

Vervolgens vinden er gesprekken plaats tussen de leerkrachten en de intern begeleiders en worden er (groeps)hulpplannen opgesteld.

In deze plannen wordt er rekening gehouden met de eerdergenoemde drie niveaus en vervolgens is het plan leidend voor het onderwijs voor de afgesproken periode (doorgaans 10-12 weken)

Tussentijds volgt de intern begeleider de voortgang/ uitvoering van het plan.

In het Zorgplan van de school worden de stappen en de procedures nauwkeurig uitgewerkt.

Ook de informatie richting ouders vinden we van belang. Zowel op school- als op groeps- en individueel niveau. Ook hierover zijn afspraken en procedures afgesproken.

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Onze afspraken zijn (zie zorgmap):

- De leraren kennen de leerlingen.
- De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
- Externe partners worden –indien noodzakelijk- betrokken bij de zorg voor leerlingen.
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
- De school voert de zorg planmatig uit.
- De school gaat de effecten van de zorg na.

De school maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband Stichting Leerlingenzorg Almere (SLA)

Naast onze eigen zorgstructuur op schoolniveau, zijn er ook bovenschoolse afspraken, scholing en overlegstructuren.

Meer over onze zorgstructuur staat vermeld in het Zorgplan van het samenwerkingsverband.

6.5. Passend onderwijs en leerling-gebonden financiering

De regeling leerling-gebonden financiering voor leerlingen met een handicap loopt ten einde.

Binnen Almere werd de begeleiding van deze leerlingen uitbesteed aan Stichting Gewoon Anders.

De scholen krijgen nu zelf de middelen en de verantwoording voor het begeleiden van deze leerlingen. Passend Onderwijs speelt hierbij nadrukkelijk een rol.

Binnen Almere wordt nu vorm en inhoud gegeven aan de begeleiding van deze leerlingen.

De schoolbesturen hebben de intentie uitgesproken om een dekkend onderwijsaanbod per stadsdeel te bieden. Dit betekent dat de scholen in de wijk schooloverstijgend moeten denken en moeten samenwerken om dit te realiseren. Dit wordt de uitdaging voor de komende jaren.

Onze school heeft de ambitie om een kwaliteitsschool te zijn en te blijven.

Om dit te realiseren zal er hard gewerkt moeten worden (Zie scholingsplan)

Van belang is en blijft dat de school helder voor zichzelf en naar de buitenwacht moet zijn over haar grenzen aan de zorg. Bij de aannahme van nieuwe leerlingen zal er dus ook duidelijk gesproken worden over de mogelijkheden of onmogelijkheden op onze school en binnen onze organisatie. Ook gaande het proces zal steeds helder gecommuniceerd moeten worden welke mogelijkheden er wel of niet zijn. Het zal per zorgvraag verschillen, dus een eenduidige grens ligt er niet.

Regulier onderwijs heeft niet de middelen en de expertise om kinderen met een grote zorgbehoefte te bedienen. Daar moeten we helder over zijn. Ook de overheidsbezuinigingen zullen effect hebben in de mate van mogelijkheden en beperkingen van ons zorgaanbod.

Wij zullen de middelen die we als school krijgen voor de begeleiding en onderwijs aan kinderen met een handicap maximaal inzetten.

6.6. Begeleiding naar het voortgezet onderwijs

De school bepaalt op basis van de resultaten van de schoolloopbaan van de leerling, aangevuld met toetsgegevens (methodetoetsen, Cito LVS en Entreetoets groep 7) haar advies richting ouders.

N.a.v. de entreetoets krijgen alle ouders en kinderen een eerste indicatie, welk niveau het kind heeft (dit is tijdens het laatste rapport gesprek in groep 7). Bij het eerste rapportgesprek in groep 8 (jan/febr.) krijgen de ouders en kinderen het definitieve advies.

Na het advies melden ouders hun kind aan bij een school van Voortgezet Onderwijs. Aan het begin van het schooljaar (groep 8) vindt er een voorlichting plaats over de procedure en de verwijzing. Naast deze voorlichting komen ook oud-leerlingen iets vertellen over het Voortgezet Onderwijs.

Ouders ontvangen naast het advies ook een kopie van het overdrachtsrapport.

Uit data analyse blijkt dat onze adviezen na twee jaar Voortgezet Onderwijs voor 90% kloppend zijn.

6.7. Lesroosters

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze afspraken zijn:

- Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
- Leraren hanteren heldere ritmische weekplannen

Op onze school is de beschikbare leertijd als volgt over de groepen verdeeld:

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	totaal
groep 1-4	5,0	5,0	3,0	5,0	5,0	23,00
groep 5-8	5,5	5,5	4,0	5,5	5,5	26,00

Op jaarbasis conformeren we ons aan de bestuurlijke afspraken rond de vakanties.

Daarnaast worden er studiemomenten voor het team ingeroosterd en hebben we enkele marge uren voor calamiteiten (Zie jaarplanning). Wij willen qua onderwijstijd naar het Hoorns model (alle groepen 940 uur per jaar, 8 jaar lang)en een continuooster.

6.8. Management van ondersteunende processen

Onze school heeft een managementteam bestaande uit de directeur en een intern begeleider. Hun verantwoordelijkheden en taken zijn beschreven. Ook hun overlegmomenten worden jaarlijks vastgelegd.

De teamvergaderingen hebben voornamelijk een organisatorisch karakter. De actieplan vergaderingen hebben een onderwijsinhoudelijk karakter. In de bouwvergaderingen vindt verder afstemmingsoverleg plaats en worden regelzaken besproken.

Eens in de 8 weken heeft de directie overleg met de intern begeleider. In dit overleg wordt de voortgang binnen de zorg besproken.

Om de betrokkenheid en draagvlak binnen het team te vergroten werkt de school met actieteams.

Op basis van het jaarplan wordt bepaald welke onderwerpen jaarlijks centraal staan en vervolgens worden de teamleden op basis van interesse en expertise ingedeeld bij een actieteam.

Deze actieteams krijgen een duidelijke opdracht en een mandaat. Tussentijdse terugkoppeling met directie en team wordt vastgelegd.

De besluitvorming binnen de vergaderingen is vastgelegd. We proberen de besluiten met consensus te nemen, maar indien noodzakelijk wordt er bij meerderheid van stemmen besloten.

De directie heeft maandelijks een lokaal (stichtings)beraad en op bestuursniveau wordt er ook maandelijks overlegd. De inhoud van deze vergaderingen kenmerken zich door meningsvormend, adviserend en afstemmend. Besluitvorming bij de stichtingsvergaderingen wordt door het College van Bestuur genomen.

Het inhoudelijk overleg met de ouders vindt plaats binnen de medezeggenschapsraad en afgeleid daarvan in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Tevens kent de school een oudervereniging. Zij werken met commissies en ondersteunen de school bij activiteiten.

Op de Loofhut werken wij ook met een klankbordgroep. Uit elke stamgroep is een ouder vertegenwoordigd en zij peilen wat er leeft onder de ouders (pleinpraat). Deze onderwerpen worden door geschoven naar de juiste commissies (visie en beleid MR, organisatorisch OR of onderwijsinhoudelijk team). Tevens denken zij mee over het verbeteren van de communicatie op verschillende niveaus.

Alle vergaderingen worden jaarlijks ingepland.

De communicatie naar ouders vindt plaats via een tweewekelijks digitaal infobulletin en op klassenniveau via de stamgroepouder.

Eén of twee keer per jaar wordt er een inhoudelijke ouderavond ingeroosterd.

6.9. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. management van onderwijsprocessen en ondersteunende processen

Management van onderwijsprocessen			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstellingen	Evaluatie-instrumenten
Lesgeven	Duidelijke opbouw	Tijdens 85% van de instructies wordt aantoonbaar gewerkt volgens de fasering van het directie (activerende) instructiemodel.	
	Activeren van kinderen	In 85% van de instructielessen worden kinderen door werkvormen, interacties en uitdagende materialen geactiveerd. 95%	-Klassenbezoek

	Afstemming	In 85% van de instructielessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd. (waar mogelijk) 95%	-Klassenbezoek
Pedagogisch klimaat	Sociaal-emotioneel	In alle lessen wordt door leerkrachten aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie en zelfvertrouwen van leerlingen.	
	Veiligheid	Alle leerkrachten handelen op basis van een sociaal veiligheidsplan: - pestprotocol - gedragscode -schoolregels	
Onderwijstijd	Groepsroosters	In alle lesroosters is voor basisvaardigheden (taal en rekenen) minimaal 50% van de onderwijstijd gereserveerd.	
Aanbod	Beredeneerd	Er is een beredeneerd aanbod beschikbaar voor alle kerndoelen.	
	Relevant	Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als relevant en actueel. ----- Voor alle van de leerlingen is het leerstofaanbod relevant gelet op hun ontwikkelingsperspectief (afstemming).	Teamtevredenheids-onderzoek
Toetsing	Tussenopbrengsten	De aan de inspectie te rapporteren tussenopbrengsten worden gemeten met een – Cotan-gecertificeerd – leerlingvolgsysteem.	Cito-toetsen
	Eindopbrengsten	-Er is geen eindtoets voor groep 8. Maar dit wordt afgerond met de entreetoets in groep 7. ----- -- In groep 8 zijn de leerresultaten ten minste	Cito-eindtoets Cito-eindtoets

		van voldoende niveau.	
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Er is toetsbeleid vastgesteld. ----- --- Het toetsbeleid wordt door alle leerkrachten onderschreven en uitgevoerd. ----- --- Alle leerkrachten zijn vaardig in het afnemen en interpreteren van toetsuitslagen	
Management van secundaire processen			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstellingen	Evaluatie-instrumenten
Kwaliteit	Toetsingkader inspectie	Alle medewerkers met lesgevende taken kennen het toetsingkader van de inspectie van het onderwijs.	Personeelsmap Map kwaliteitszorg
Kwaliteitszorg	Integraal	Het schoolplan heeft het karakter van een ondernemingsplan.	
	Cyclisch	Er is een handboek kwaliteitszorg waarin taken en verantwoordelijkheden duidelijk zijn belegd.	
	Planmatig	Alle klasoverstijgende schoolinnovaties worden door actieteams projectmatig uitgevoerd op basis van een actieplan/verbeterplan (format).	
	Borging	De belangrijkste primaire processen (zorg, lesgeven, kwaliteitszorg, IPB) zijn eenduidig beschreven en geprotocolleerd. ----- ----- Alle medewerkers kennen de belangrijkste primaire processen, wie ervoor verantwoordelijk is en welke taken zij binnen het betreffende primaire proces	

		te vervullen hebben.	
Rapportage	Inzichtelijk	Ieder jaar wordt een schoolgids uitgebracht. In deze schoolgids wordt gerapporteerd over leerling-opbrengsten en schoolontwikkeling. ----- ----- 85% van de ouders waardeert de schoolgids met 'goed'.	Oudertevredenheids-enquête
	Rapportage aan bevoegd gezag	Vier keer per jaar rapporteert schoolleiding schriftelijk en/of mondeling aan bevoegd gezag over voortgang in schoolontwikkeling. Prestatie-indicatoren en doelstellingen zijn daarbij leidend.	Management-gesprekken

Samenvatting actielijst management van processen

- Werken met Groepsplannen (HGW), omgaan met verschillen- volledig en dekkend aanbod voor alle niveaus
- De interne schoolgids is bekend bij elk teamlid (borgingsdocument)
- Zelfstandig werken – kritisch blijven volgen (geen zelfstandig verwerken)
- Jaarlijks ritmisch weekplan opstellen
- Activeren en motiveren van ouders m.b.t. ontwikkelingen bij de school (Goed voor Mekaar , PMT etc)
- Bij aanschaf - gevalideerde en aan de kerndoelen beantwoorde methoden
- Implementeren Goed voor Mekaar = sociaal emotionele ontwikkeling.
- Implementeren nieuwe rekenmethode = pluspunt
- Alle (tussen)opbrengsten op voldoende niveau.
- De handelingsbekwaamheid van de stamgroepleiders m.b.t. analyse en verwerking vergroten
- Opstellen communicatieplan

Hoofdstuk 7 Resultaatgebieden

7.1. Opbrengstgerichte cultuur

Basisscholen in Nederland hebben een vol programma. Onderwijspersoneel is vaak zeer betrokken en actief met hun werk. Toch is het van belang om regelmatig te evalueren en te onderzoeken in hoeverre dat door iedereen wordt ervaren.

Op stichtingniveau hebben we hiervoor een aantal instrumenten in gebruik. Alle direct betrokken worden cyclisch ondervraagd naar hun visie, hun mening over de school en haar beleid.

Vijf keer per jaar rapporteert de directeur van de school aan het bestuur over de plannen, de verwachtingen en de behaalde resultaten van de school.

Op schoolniveau heeft de directeur een rol met betrekking tot de voorgenomen plannen, de uitvoering en vervolgens de behaalde resultaten. Minimaal 3 keer per jaar wordt dit besproken met CvB.

In de praktijk wordt er tussentijds ook regelmatig gekeken naar de opbrengsten/ resultaten. Wij maken n.a.v. de leerlingvolgsysteemtoetsen trendanalyses (eind- en tussenopbrengsten) en proberen dus te sturen op eventuele teruglopende opbrengsten. Die analyses vinden op individueel-, op bouw- of op teamniveau plaats. Moet ons onderwijs bijgesteld worden? Voldoet de methode nog? Kan dit kind of deze groep mee komen met de norm? De eerste vraag is het meest relevant, want 80% van wat het kind leert geeft de stamgroepleider door, dus bij teruglopende resultaten zullen wij goed moeten kijken naar leerkracht gedrag t.a.v. de leerstof en daar op sturen.

De inspectie laat zich of wordt door ons over de voortgang van de schoolontwikkeling geïnformeerd.

Afhankelijk van het toezichtkader waarmee de school te maken heeft vindt er overleg plaats met de onderwijsinspectie.

Richting personeel, ouders en leerlingen vindt minimaal om de drie jaar een gevalideerd onderzoek plaats (Bvpo). Ook zij kunnen hun mening en wensen dan ventileren.

In bijlage 5 vindt u de uitslag van de verschillende onderzoeken aangevuld met een actielijst.

7.2. Beleidslijn en indicatoren t.a.v. het onderdeel 'resultaatgebieden'

Waardering door personeel/ouders/leerlingen			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Personeel	Veilige omgeving	Alle medewerkers geven aan dat zij de school een veilige omgeving vinden.	Teamtevredenheids-onderzoek V.O.S
	Tevredenheid	Elke vier jaar wordt de medewerkertevredenheid gemeten (<i>uniform instrument</i>). ----- ----- 85% van het personeel waardeert het werken op de school met een 'goed'.	Teamtevredenheids-onderzoek V.O.S.
Ouders	Veilige omgeving	85% van de ouders geeft aan de school een veilige omgeving te vinden.	Oudertevredenheids-enquête
	Tevredenheid Transparant	Elke drie jaar wordt de oudertevredenheid gemeten. (<i>uniform instrument</i>). ----- ----- Ouders waarderen de school van hun kind met een 'goed'. -Ouders weten waar ze aan toe zijn.	Oudertevredenheids-enquête
Leerlingen	Veilige omgeving	85% van de leerlingen geeft aan de school een veilige omgeving te vinden.	Leerlingtevredenheids-onderzoek
	Tevredenheid Transparant	Elke drie jaar wordt de leerlingtevredenheid gemeten. ----- ----- Leerlingen waarderen het werken op de school met een 'goed'. -Leerlingen weten waar ze aan toe zijn.	Leerlingtevredenheids-onderzoek -portfoliogesprekken

Resultaat en opbrengsten			
Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling	Evaluatie-instrumenten
Opbrengsten leerlingen	Niveau	De resultaten van de leerlingen liggen ten minste op het niveau van wat verwacht mag worden op grond van de leerling-populatie.	Cito-entreetoets Inspectieverslag

Samenvatting actielijst resultaat en opbrengsten

- Uitvoering ouderonderzoek
- Uitvoering personeelsonderzoek
- Uitvoering leerlingonderzoek
- Ontwerpen portfolio

Bijlage 1 Schoolprofiel

Onze school

De Loofhut is een kleine katholieke jenaplanschool, waarbij in het hedendaagse leven gewerkt wordt vanuit de waarden en normen die bij het katholieke geloof horen.

Op de Loofhut wordt gewerkt volgens het jenaplanconcept. Kindgericht in heterogene stamgroepen (2 jarig). Het kind staat centraal. Het leert en ontwikkelt zich door zelf dingen te ontdekken en te ervaren en door, met en van andere kinderen te leren. Met behulp van een ritmisch weekplan waarin de basisactiviteiten werk, gesprek, spel en vieren elkaar afwisselen, wordt ons onderwijs ingericht.

Het team is een hecht team dat zich, net als de kinderen, ontwikkelt en leert.

Van ouders die kiezen voor de Loofhut, wordt verwacht dat zij de basisprincipes en de werkvormen van het jenaplan onderwijs onderschrijven en open staan voor de katholieke identiteit van de school .

Wat wil de loofhut bereiken?

Elk mens is uniek, dus elk kind zal leren als het kan werken en uitgedaagd wordt op zijn/haar niveau. In een leeromgeving waar aandacht is voor het individu. Een kind zichzelf mag zijn en het zelf keuzes kan/mag maken en ook zelf verantwoording krijgt. Door onderwijs en opvoeding willen we bereiken dat kinderen zelfstandige, bewuste en sociale jongvolwassenen worden.

Wat vraagt dit van degenen die de school aansturen?

Om datgene wat de Loofhut wil bereiken, te bereiken, heeft de school leiding nodig die:

- Een duidelijke visie heeft en deze, samen met het team, naar buiten kan communiceren
- Open staat voor nieuwe initiatieven, zelf ook initiatieven neemt en die van anderen stimuleert
- Bedreigingen en belemmeringen omzet in kansen
- Betrokken is. Teamleden ondersteunt, begeleidt en waardeert. Waar nodig stuurt en ingrijpt.

Persoonlijke kwaliteit en teamkwaliteit

Binnen het team her- en erkennen we een aantal persoonlijke kwaliteiten en teamkwaliteiten:

Persoonlijk: openstaan voor verandering en groei, aanpassingsvermogen, flexibiliteit, (positieve) inzet, kunnen observeren en aan de hand van observaties onderwijs aanpassen, veilige sfeer kunnen creëren, kennis van leerlijnen, uitdagingen aangaan en daarvan leren.

Team: ruimte om jezelf te zijn (uniciteit), ruimte voor ontwikkeling en groei, eigen inbreng, kennis en ervaringen delen, openheid

Welke sfeer willen wij op school?

Een sfeer waarin nieuwe ontwikkelingen kunnen plaatsvinden, ervaringen teruggekoppeld, geëvalueerd en geborgd worden. Het is zaak om niet teveel op te pakken, waardoor er zaken blijven liggen.

Een ontspannen en open sfeer waarin teamleden elkaar (constructieve) feedback geven. In deze sfeer is het belangrijk om duidelijk te omschrijven wat we van ouders verwachten. Het team wil graag uitdragen dat er sprake is van een professionele cultuur

waar professionals samenwerken, met ouders. Dit kan door duidelijk aan te geven hoe de communicatie verloopt en wat de grenzen van het team/ de school zijn/is.

Middelen en voorzieningen

Het is goed om te dromen! Met de aan ons, door het ministerie beschikbare gestelde, middelen kunnen we onderwijs verzorgen. Toch zijn er nog vele wensen;

- middelen en materialen voor techniekonderwijs,
- middelen en materialen voor computeronderwijs,
- middelen en materialen om te werken volgens de theorie van meervoudige intelligentie
- lokaal om techniek, ict en w.o. (MI) te verzorgen
- middelen en materialen voor wereldoriëntatie (bv. ontdekkisten, bronnenboeken)
- remediërende materialen naast de methodes (bv. bij rekenen, time timers, pennen)
- verrijkingsmaterialen naast de methodes
- boeken, constructiemateriaal
- een vaste kring en/of zoldertjes
- goed meubilair (ARBO)

Hoe organiseren wij ons onderwijs?

We willen werken vanuit een duidelijke jaarplanning. Van daaruit is het klassenmanagement gericht op: doelgericht werken, effectieve instructie, omgaan met verschillen (o.a. differentiatie, aandacht voor verschillende leer- en oplossingsstrategieën).

Grotere betrokkenheid van kinderen bij hun leerproces denken we te bereiken door hen zelf te dingen te laten ontdekken, waardoor kinderen meer zelfvertrouwen krijgen, gemotiveerder zijn om te leren. We willen het leerproces ondersteunen door de kinderen te "leren leren" (plannen, structureren en organiseren) en rijke leeromgevingen creëren en verschillende werkvormen aanbieden waarin kinderen kunnen ontdekken, leren en ontwikkelen.

Organisatie er omheen; wat zou ik willen?

Een goed kwaliteitssorgsysteem, waarbij ruime aandacht is voor de interne zorgstructuur (faciliteren van interne begeleiding, ondersteuning, leerlingbespreking op intervisie manier, externe contacten, rt psychomotoriek) professionalisering van de individuele leerkrachten en het team (lerende organisatie).

Aandachtspunt is het borgen van ingezette veranderingen/ontwikkelingen.

Zijn kinderen en ouders tevreden over school?

Het is belangrijke om de goede dingen goed te doen en regelmatig te vragen of anderen dat ook vinden. Dat kan door kinderen en ouders te bevragen. Het bevragen doen we door tevredenheidsonderzoeken (enquêtes) af te nemen onder ouders/verzorgers. In groepsvergaderingen en met behulp van vragenlijsten (JASmap) willen we de tevredenheid van kinderen meten. De uitkomsten van de onderzoeken onder ouders willen we terugkoppelen en meteen daarbij aangeven of en wat gaan oppakken (haalbaarheid gewenste situatie en prioriteiten). Dat bevordert de duidelijkheid en geeft aan wat ouders van ons kunnen/mogen verwachten. Binnen de diverse geledingen van de school: schoolraad, medezeggenschapsraad, klankbordgroep en oudervereniging hebben ouders mogelijkheden tot inspraak en meedenken.

Zijn we blij met ons werk en waaraan merk je dat?

De interactie met de groep, de reacties van kinderen, waardering/ positieve feedback van ouders, collega's en directie zijn de slagroom op de werктаart. Het is fijn om in een team samen te werken, waarin wordt omgegaan verschillen en samen geleerd wordt. Van en met elkaar leren en ervaringen delen vinden we belangrijk. We willen een team zijn dat in beweging is. Een goede sfeer, met oog voor elkaar, maakt dat iedereen zich kan ontwikkelen en goede resultaten behaalt.

Wat is onze bijdrage aan de maatschappij?

De Loofhut staat niet op zichzelf. We zijn onderdeel van de samenleving. We hebben diverse contacten met anderen en nemen deel aan verschillende netwerken. Zoals:

- buiten- en tussenschoolse opvang
- buurtgroep
- zorg (SGA)
- voortgezet onderwijs, speciaal en speciaal basis onderwijs
- kunstlinie
- ckv
- eksternest
- sportorganisaties
- schoolbegeleidingsdienst
- parochie
- Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland/Veluwe (SKOFV)
- GGD
-

Wereldoriëntatie neemt een belangrijke plaats in op onze jenaplanschool. Van daaruit maken we kinderen bewust van hun leef- en belevingswereld. En met respect met de wereld om hen heen omgaan. We bereiden kinderen ook voor op de toekomst door het bevorderen van gezond en redzaam gedrag en actief burgerschap. We doen dit o.a. door de kinderen in contact te brengen met bejaarden (bezoek aan de Overloop met Palmpasen), met mensen met een verstandelijke beperking (kinderboerderij de Stek) of het steunen van goede doelen.

Halen we uit elke leerling altijd het beste naar voren?

Wij zijn van mening dat ons huidige onderwijs er "nog niet altijd uithaalt, wat er in zit". Dat is wel een nadrukkelijke wens en heeft hoge prioriteit. Daarbij gaat het om kritisch te kijken naar ons huidige aanbod, in brede zin (visie op onderwijs, werkvormen, methodes, materialen/middelen, leerkrachtgedrag, mogelijkheden van kinderen). Onze wens is om nog efficiënter te werken, uitdagende materialen en werkvormen aan te bieden en meer aandacht te hebben voor kinderen die zorg nodig hebben en dan in het bijzonder voor begaafde kinderen!

We willen meer de nadruk leggen op het zelfstandig werken van kinderen. Kinderen zijn eigenaar van hun eigen leerproces, wat we kunnen volgen in een portfolio.

Bijlage 2 Leerstofaanbod

In deze bijlage staat aangegeven welke methoden er op de school worden gebruikt en op welke wijze de ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd. Het beleid is erop gericht dat de leerkrachten de methode conform de handleiding en planning hanteren.

	Vakgebied	Gebruikte methode	Toetsinstrumenten
1	Zintuiglijke oefening en voorbereidend taal en rekenen	Schatkist	Pravoo
2	Lichamelijke oefening	SLO mappen	
3	Nederlandse taal	Taaljournaal	Methodegebonden CITO LVS: -woordenschat/spelling
4	Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden DMT/AVI Dyslexieprotocol
5	Begrijpend / studerend lezen	Goed gelezen	Methodegebonden CITO LVS: -Begrijpend lezen
6	Rekenen en wiskunde	Pluspunt	Methodegebonden CITO LVS; -rekenen en wiskunde
7	Engelse taal	Take it easy	Methodegebonden
8	Aardrijkskunde	Topografische kaarten	Methodegebonden
9	Geschiedenis en maatschappelijke verhoudingen	Projecten m.b.v. kerndoelen	
10	Natuurkunde (biologie)		
11	Tekenen	Projecten m.b.v. kerndoelen	
12	Muziek		
13	Handvaardigheid		
14	Drama		
15	Motoriek	PMT/ Schrijfdans	
16	Verkeer	Klaar over	
17	Gezond gedrag	Goed Voor Mekaar	
18	Sociaal / emotionele vorming	Goed Voor Mekaar	
19	Schrijven	Schrijfdans /schrijven in de basisschool (v.a. gr. 4)	
	Extra toetsing		Cito: Entreetoets incl. W.O.

Bijlage 3 Artikel 9 van de Wet op het Primair Onderwijs

De inhoud van ons onderwijs

1. Het onderwijs omvat, waar mogelijk in samenhang:
 - a. zintuiglijke en lichamelijke oefening;
 - b. Nederlandse taal;
 - c. rekenen en wiskunde;
 - d. Engelse taal;
 - e. enkele kennisgebieden;
 - f. expressieactiviteiten;
 - g. bevordering van sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer;
 - h. bevordering van gezond gedrag.
2. Bij de kennisgebieden wordt in elk geval aandacht besteed aan:
 - a. aardrijkskunde;
 - b. geschiedenis;
 - c. de natuur, waaronder biologie;
 - d. maatschappelijke verhoudingen/actief burgerschap, sociale integratie en staatsinrichting;
 - e. geestelijke stromingen.

Op de SKOFV-scholen wordt gewerkt vanuit de volgende visie op het vlak van burgerschap en sociale integratie.

Als **doel** liggen er twee pijlers:

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Met sociale cohesie wordt de deelname van burgers (ongeacht hun etnische of culturele achtergrond) aan de samenleving bedoeld. In algemene zin geldt, dat aan deze pijlers de volgende basiswaarden van de democratische rechtsstaat ten grondslag liggen. Deze zijn gerelateerd aan de Grondwet en aan de Universele Verklaring voor de Rechten van de mens.

1. vrijheid van meningsuiting
2. gelijkwaardigheid
3. begrip voor anderen
4. verdraagzaamheid (tolerantie)
5. autonomie
6. het afwijzen van onverdraagzaamheid (intolerantie)
7. het afwijzen van discriminatie

Bij burgerschapsvorming staan de volgende drie domeinen centraal:

- **democratie** - kennis over de democratische rechtstaat en politieke besluitvorming; democratisch handelen en de maatschappelijke basiswaarden
- **participatie** - kennis over de basiswaarden en mogelijkheden voor inspraak en vaardigheden en houdingen die nodig zijn om op school en in de samenleving actief mee te kunnen doen
- **identiteit** - verkennen van de eigen identiteit en die van anderen; voor welke (levensbeschouwelijke) waarden sta ik en hoe maak ik die waar?

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod op onze school is dan ook gericht op:

1. de bevordering van de **sociale competenties**;
2. openheid naar de **samenleving en de diversiteit daarin**, alsmede van bevordering van deelname aan en betrokkenheid bij de samenleving;
3. bevordering van **basiswaarden** en van de kennis, houdingen en vaardigheden voor participatie in de democratische rechtsstaat;
4. een leer- en werkomgeving waarin burgerschap **zichtbaar** is en die de leerlingen mogelijkheden biedt om daarmee zelf te oefenen.

De bovenomschreven visie vertaalt zich op schoolniveau in de volgende kerndoelen

- De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger
- De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen Aanvaarde waarden en normen
- De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen en mensen
- De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en de anderen
- De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht, als verkeersdeelnemer en als consument

Concreet omschreven in de volgende "burgerschapscompetenties"

- Reflectie op eigen handelen
- Uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens
- Respectvol luisteren en kritiseren van anderen
- Ontwikkelen van zelfvertrouwen
- Respectvol en verantwoordelijk omgaan met elkaar en zorg voor en waardering van de leefomgeving

In de jaarlijkse schoolgids van de school wordt verantwoord hoe burgerschap wordt ingevuld.

Bijlage 4 Schematische weergave van de schoolplannen voor de periode 2011-2015

Visie en beleid	2011	2012	2013	2014	2015
De visie van de school (met als speerpunten: Meerbegaafd, PMT en Goed voor Mekaar) zijn duidelijk beschreven in de documenten en worden ook uitgedragen door het team. Ze hebben een duidelijke plek binnen het onderwijsaanbod op de Loofhut gekregen.	X	X	X		
De jenaplangedachte krijgt m.b.v. de kernkwaliteiten een duidelijk gezicht en elk personeelslid is hiervan op de hoogte en kan dit uitdragen in het onderwijsaanbod.		X	X	X	
De schooltijden zijn kritisch bekeken en aangepast.	X	X			
Er wordt een ICT beleidsplan geschreven.		X			
Er wordt gewerkt met actieplannen (per schooljaar) en met de daarbij horende regisseurs.	X	X	X	X	X
Elke jaargroep heeft een actuele kijk/leerwijzer, die uitgedeeld wordt bij de overgang van jaargroep naar jaargroep.	X	X			
Actief burgerschap ook in realiteit gestalte geven, door acties te voeren voor en met de wijk/stadsdeel.	X	X	X	X	X
Een open dag organiseren, een flyer maken in de juiste huisstijl	X	X	X	X	X
Bewustwording bij personeel en kinderen over de uitstraling van het schoolgebouw en hoe de materialen gebruikt worden.	X	X			
ZER // Uitwerken Schoolprofiel periode 2015-2019 // uitwerken Schoolplan periode 2015-2019				X	X
Leiderschap en management	2011	2012	2013	2014	2015
Er wordt een managementteam (MT) opgezet	X	X			
De school wordt verdeeld in 2 bouwen (i.p.v. 4)	X	X			
Verantwoordelijkheden en taken per functie/taak worden helder geformuleerd en worden opgenomen in de interne schoolgids.	X	X			
Het MT zoekt kansen, maar let ook op de bedreigingen.		X	X	X	
Het MT neemt ook deel aan wijk/stadsgebonden activiteiten.		X	X	X	

Personeel	2011	2012	2013	2014	2015
Alle leerkrachten scholen op jenaplan		X	X	X	
De handelingsbekwaamheid rondom 'de zorg' verbeteren – deelname HGW cursus SLA-PO		X	X	X	
Invoering Functiemix		X			
Opstellen scholingsplan – jaarlijks	X	X	X	X	X
Opnemen klassenbezoeken in jaarplanning – continueren huidig beleid	X	X	X		
Gesprekkencyclus uitbreiden met doelstellingen gesprek en beoordelingsgesprek		X	X	X	
Actualiseren en invoering bekwaamheidsdossier		X			X
Uitvoering RI&E en uitwerking in Plan van Aanpak Zie bijlage		X	X	X	
Taakbeleid effectueren – afstemmen met het nieuw te vormen MT		X			
Cultuur en klimaat	2011	2012	2013	2014	2015
Stamgroepleiders en het MT nemen hun eigen verantwoordelijkheid bij het opstellen van de vergaderagenda.	X	X	X	X	X
Duidelijke vergaderagenda en status van agenda punten.	X	X	X		
Duidelijke leiding tijdens de vergadering, maar ook een hoge betrokkenheid van de deelnemers.	X	X	X		
Feedback geven is iets positiefs en zal ook op die manier moeten gebeuren.	X	X	X		
Voor een professionele cultuur is het erg belangrijk dat er wederzijds respect is, daarom is het belangrijk om een paar duidelijke spelregels af te spreken (reageren via de mail of niet, reageren op mail of niet, praten met of over elkaar etc).	X	X	X		
Middelen en voorzieningen	2011	2012	2013	2014	2015
Eigen ruimte/ klas voor de Uilenboom creëren (Meerbegaafde klas)	X	X			
Eigen ruimte / opbergmeubel voor PMT	X				
Jan 2012, de onderbouwgroepen digitale schoolborden		X			
Nieuwe methoden moeten allemaal digitaal zijn	X	X	X	X	X
In de begroting altijd rekening houden met de speerpunten (zeker de eerste 3 jaar hoge bedragen, daarna iets lager, maar wel begroten)	X	X	X	X	X
Het team medeverantwoordelijk maken voor de begroting en ze van kleine zaken passend binnen het taakbeleid (jaarbestelling handvaardig, BHV materialen, schoolbibliotheek) eigenaar maken.	X	X	X		

Management processen	2011	2012	2013	2014	2015
Werken met Groepsplannen (HGW), omgaan met verschillen- volledig en dekkend aanbod voor alle niveaus		X	X		
De interne schoolgids is bekend bij elk teamlid (borgingsdocument)		X			
Zelfstandig werken – kritisch blijven volgen (geen zelfstandig verwerken)		X	X	X	
Jaarlijks ritmisch weekplan opstellen	X	X	X	X	X
Activeren en motiveren van ouders m.b.t. ontwikkelingen bij de school (Goed voor Mekaar , PMT etc)	X	X	X	X	X
Bij aanschaf - gevalideerde en aan de kerndoelen beantwoorde methoden	X	X	X	X	X
Implementeren Goed voor Mekaar = sociaal emotionele ontwikkeling.	X	X			
Implementeren nieuwe rekenmethode = pluspunt		X	X		
Alle (tussen)opbrengsten op voldoende niveau.	X	X	X	X	X
De handelingsbekwaamheid van de stamgroepleiders m.b.t. analyse en verwerking vergroten		X	X		
Opstellen communicatieplan		X			
Resultaatgebieden	2011	2012	2013	2014	2015
Uitvoering ouderonderzoek			X		
Uitvoering personeelsonderzoek			X		
Uitvoering leerlingonderzoek			X		
Ontwerpen portfolio				X	

Bijlage 5 Overzicht Investerings

	Jaar van Aanschaf	2011	2012	2013	2014	2015
Voorbereidend taal/ rekenen – groepen 1 en 2 incl. motorische ontw.	2009					
Aanvankelijk Lezen groep 3	2006				x	
Begrijpend lezen	2008					
Nederlandse Taal	2008					
Rekenen en wiskunde	2002	x				
Engels	2007					
Aardrijkskunde – mogelijke combinatie met andere w.o. vakken	1998		x			
Geschiedenis – mogelijke combinatie met andere w.o. vakken	1998		x			
Natuur – mogelijke combinatie met andere w.o. vakken	1998		x			
Maatschappelijke verhoudingen	2006				x	
Expressievakken	2007					x
Lichamelijke Ontwikkeling	2006				x	
Sociale Redzaamheid incl. verkeer	2006				x	
Gezond gedrag	2007					x
Multiculturele vorming incl. actief burgerschap	2007					x
Godsdienst	2008					
Schrijven	2008					

De afschrijvingstermijnen voor methodisch materiaal : 8 jaar
 De afschrijvingstermijnen voor computers : 5 jaar
 De afschrijvingstermijnen voor digiborden : 10 jaar

Bijlage 6 Uitslag tevredenheidsonderzoeken

Het onderzoeksbureau heeft op basis van de uitslag een top 10 van pluspunten en minpunten opgesteld. Op basis van die uitslag ziet u in de laatste kolom de(re) actie van de school .

De pluspunten willen we handhaven. We richten ons op de aanpak van de minpunten.

Uitslag onderzoek leerling

Verbeterpunt	Wat gaat er goed?	Wat kan er beter?
Rust in de groep	Tijdens toetsen is het rustig De juf is streng in orde houden Als wij hard werken De juf probeert het rustig te houden Er zijn stilwerkplekken	Maximaal 4 kinderen in een groepje Minder vriendjes aan je tafelgroep Op de gang is het druk Als de juf weg is, is het rumoerig Wij moeten zelf stil zijn
Zelfstandig werken	Je hebt genoeg keuze Eigen weekplan en werkstuk Het is stil en er wordt gewerkt Er zijn stil werkplekken Je mag samen werken Er is genoeg werk	Het is een kippenhok, zo druk Weekplan is beter dan registratieboekje Eerste half uur is het stil Het is te veel werk Kinderen die veel praten uit elkaar plaatsen. Het tempo is te hoog
Aantrekkelijkheid van overblijven	Ze kopen steeds meer leuke dingen voor kinderen Tostiapparaat Gezellig ingericht Bij regen naar de speelzaal Het wordt steeds leuker	Niet bemoeien met kinderen die niet op de overblijf zijn. Ze moeten minder streng zijn Ze komen niet als je ze nodig hebt en ze zijn er wel als je ze niet zoekt. Bal uit 1 rondje om het veld. Ze kopen kleuterspeelgoed Groep 5 t/m 8 mag niet naar de speelzaal Ze zijn niet aardig Er moeten grote tafels komen Ze lossen ruzies niet goed op
Vermoeidheid op school	De meeste kinderen gaan op tijd naar bed Ze hebben zonneschermen tegen de zon Wij gaan bij warm wel eens	Het werk is te saai Vaker de ramen open doen Later rekenen Later beginnen Wij willen een bad of

	<p>extra naar buiten We beginnen met de kring Er zijn soms leuke dingen op school Je hebt genoeg tijd voor je werk De deuren staan vaak open</p>	<p>fatboy, beter meubilair TI lampen afstemmen op behoefte Meer rust, orde en minder chaos 2 keer per maand leuke dingen doen</p>
<p>Vertrouwelijkheid met je juf</p>	<p>Als er een probleem is noemen de juffen geen namen De juf luistert naar je De juf vertelt het niet verder Er wordt alleen gesproken met degene die betrokken is Het wordt gelijk opgelost Als je iets niet begrijpt helpt de juf jou</p>	<p>De juffen bespreken het onderling (roddelen) Sommige kinderen vertrouwen de juf niet, ze moet iets aardiger overkomen Niemand mag het afluisteren De juf dreigt ipv het op te lossen, ze moet de dader eerst geruststellen Uiteindelijk wordt het probleem tegen de klas verteld De juf begrijpt vaak het probleem niet. Ze moeten alleen praten met wie het gedaan heeft.</p>
<p>Extra opdrachten bij snel werken</p>	<p>Er is als je snel bent iets te doen Soms mogen wij klusjes doen Je Mag dan aan je weekplan en registratieboekje Groep 8 krijgt Spaans en witte boek</p>	<p>Weekplan en registratieboekje is te weinig Langzame kinderen willen ook wel klusjes doen Je moet al zo veel werk doen, waarom nog meer. Wij kunnen langer rekenwerk krijgen Ze moeten nieuwe opdrachten verzinnen voor de kinderen die klaar zijn. Er is niet veel keus</p>
<p>Beperking van ruzie in de groep</p>	<p>Ze lossen hem gelijk op Als ze er iets aan doen gaat het goed De juf lost de ruzie vaak op De juf praat er vaak over</p>	<p>De juf lost de ruzie niet goed op Ze nemen soms de verkeerde maatregel Iedereen moet naar de juf luisteren De juffen vertellen het door als er iets fout gaat. Het duurt te lang (praten en oplossen)</p>

		<p>Het helpt niet Alleen praten met degene die het aangaat. Luisteren naar 2 verhalen en eventueel de getuigen</p>
Zitplaats in de groep	<p>Na elke vakantie een andere plek De meeste kinderen zijn het met de zitplaats eens Meubilair past bij lengte kind Je wisselt vaak van plek Er zijn stilwerkplekken Ze houden rekening met kinderen die anders zijn Soms mag je zelf kiezen waar je zit.</p>	<p>Drukke kinderen bij elkaar Overleg of iedereen het er mee eens is Niet altijd met iemand die je niet leuk vindt Groepjes van 4 en 2 uit elke jaargroep Slimme kinderen bij elkaar Het is nooit gezellig Te veel rommel op de vensterbank Ipv stoelen zitzakken Je moet je kunnen concentreren</p>
Het vak aardrijkskunde	<p>Wij krijgen tijd om te oefenen Je leert er veel van Het komt terug bij projecten We hebben veel topo Het is leuk en makkelijk De juf legt het goed uit Goede cijfers</p>	<p>Wij krijgen te weinig tijd om te oefenen Minder streng zijn met spellingsfouten Het komt nooit terug Abc niveau apart aanbieden Vaak moeilijk, iedereen op eigen niveau Wij leren te weinig Topo oefenblad wordt te laat uitgedeeld Wij moeten ook onbelangrijke plaatsen leren</p>

Uitslag onderzoek ouders

Verbeterpunt	Pluspunten	Minpunten	Acties
Aandacht voor goede prestaties	Er is in de vertelkring genoeg ruimte om te vertellen over goede prestaties	Minder gebekte kinderen komen minder vaak aan de beurt	Kanjertraining voor alle kinderen
		Alle kinderen gelijktijdig het leesdiploma overhandigen met daar achterop uitleg over de resultaten en tips om te verbeteren	
		Er mag bij goede leerlingen wel meer uitgehaald worden	Bovenbouw leerlingen die de stof uit hebben verder met zinsontleding, spelling en planning laten gaan.
Informatie voorziening over school	Nieuwsbrief 2 keer per maand	Informatie brief komt soms te laat. Digitale nb. komt maar niet Website verbeteren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informatie brief in alle groepen gelijktijdig uitdelen 2. nieuwsbrief digitaal
	Ouders mogen meedraaien		Voor nieuwe ouders info over jenaplan. M.n. in groep ½, want vanaf groep 3 wordt het door de praktijk wel duidelijk
	Info is makkelijk terug te vinden	Meer algemene informatie/ achtergrond Meer info over schoolregels/ handhaving Meer info over jenaplan	Schoolgids meer onder de aandacht brengen
Veiligheid op weg naar school	Jaarlijks aandacht voor veilig verkeer	Fietsen op het schoolplein!	
	Verkeersexamen op de fiets		
	Voldoende parkeerplekken	Stoppen voor de ingang van de school met de auto Auto's op de stoep om kinderen af te zetten	Gemeente informeren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Klaar over 2. Drempel 3. Zebrapad/ gele lijn 4. Bloembakken/ paaltjes op de weg

		Over het fietspad teveel ander verkeer	
		Fietspad Ambachtsmark gevaarlijk	
		Hondenpoep op speelveld	Extra borden verboden voor honden laten plaatsen
Speelmogelijkheden op het schoolplein	Genoeg en goed, fantasie wordt zo goed gebruikt	zand onder de speeltoestellen	Rubberen tegels plaatsen
		Hekken om grasveld	Schaats/zwemkuil oplossen
		Zand in de zandbak vaker verschonen	
		Meer speelmogelijkheden voor de ouderen	
Duidelijke schoolregels		Zijn er schoolregels?	De 10 geboden op een aardige manier in het schoolgebouw naar voren laten komen De regel van de maand invoeren Ieder jaar schoolregels herhalen
		Regels consequent hanteren	
		Speelplaats is ook buurtspeelplaats	
Aandacht voor godsdienst/ levensbeschouwing	Kerstviering		
	Paasviering in de kerk	Vaker naar de kerk	
		Bijbelverhaal vaker vertellen	Bij overblijf/continurooster of kamp
		Gelegenheid voor bidden voor het eten	
		Modernier/ op niveau van het kind	
	Meer bijbelse liedjes		
Huidige schooltijden	Geen continurooster	Pauze ob en bb gelijk	Ob compensatieverlof op woensdagochtend of clusteren in een week.
		School om 8.15 uur open	Alle kinderen naar de overblijf (ook kosten besparend)
		continurooster	Leerkrachten pauze in 2 shiften
		November en december zijn te druk	

		Studiedag liever op woensdag of vrijdag	
Begeleiden leerlingen met problemen	Er zijn meer stilte momenten in bepaalde klassen		
		Leerlingen met achterstand meer individueel begeleiden of ouderhulp vragen Plan van aanpak met doelen maken; ouders hierbij betrekken. Kind hierin betrekken; toegepast op elk kind	Ib-er is actiever de laatste jaren, nog meer uitbreiden.
		Niet alleen uitgaan van cito uitslagen, maar op gevoel afgaan	
		Stof meer inoefenen = integreren blijft in langer termijn geheugen	Soms mag het best iets klassikaler (groepiger) zo signaleer je wie 't snap en waar het zit
		Leerlingen die voorlopen meer uitdaging geven, maar dan wel volgen. Via kangaroo systeem meerdere leerlingen uit verschillende bouwen	
Begeleiden leerlingen met problemen	Wordt gesignaleerd en doorverwezen		
	Bij vermoede van een toekomstig leerprobleem al vroegtijdig aan de bel trekken	Terug koppeling naar ouders (brenplicht) ouders hebben ook haalplicht, maar verhouding is scheef Meer info voor langer termijn planning voor het probleem	
	½ uur bijles per week super		Kinderen die minder snel meekomen ½ meer les en lesmateriaal voor thuis
		Het pesten vernederen onder elkaar	Ruzie beter begeleiden mediation
		Voordat toets gegeven wordt herhalen evt. thuis laten blokken	

		Krijgen de kinderen wel al het lesmateriaal , wordt dat niet vertraagd door kinderen die minder snel meekomen.	
		Goede kinderen beter begeleiden en stimuleren	Beter betrekken met nieuwe leerstof(niet uit het raam laten staren) Kangaroo klasje voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben of juist voor kinderen die veel meer herhaling nodig hebben
		Kinderen lijken zich niet altijd vrij te voelen om met problemen bij de juf te komen (kan iets niet/wil iets niet/ben iets kwijt/ durf iets niet)	
Hygiene en netheid binnen de school	toiletgroepen	Onderbouw wc is vies Geur kan beter Kinderen attenderen op- wc netjes achterlaten	Tussendoor wc's schoonmaken Schoonmaakpompje bij de wc zodat kinderen zelf de wc kunnen schoonmaken
	Papieren handdoeken	Papieren handdoekjes vaak leeg Zeeppompjes vaak leeg Handdoeken vaak vies	Vaker wc papier bijvullen
		Tafels (ook de eet/drinktafels) en stoelen vaker schoonmaken	Tussendoor schoonmaken Taak van de kinderen om het netjes achter te laten Een ouderschoonmaak avond instellen
		vloer Te warm in de klas	Raam vaker open Verwarming lager Geen tafels naast de verwarming
Aandacht voor wereldoriëntatie	Goed dat vanaf groep 6 er structureel topografie wordt afgenomen	Te weinig structurele aandacht voor aardrijkskunde/geschiedenis; basale feiten	Wordt er ook herhaald
	Er wordt meer aandacht	Plan van aanpak voor het hele jaar: doel; wat moeten	Betere communicatie naar de ouders waar e

	aanbesteed de afgelopen jaren	de kinderen weten aan het eind van het jaar	kinderen op dit gebied mee bezig zijn Opnemen in schoolgids/leerwijzer
Informatievoorziening over het kind	2 keer per jaar rapport, geweldig leuk, de tijd die er voor genomen wordt	Beter inzicht in leerprestaties (cognitief) Brengplicht naar de ouders van de info over het kind	Portfolio ter inzage ontwikkeling leerprestaties kind Tijdig informeren van ouders hoe het gaat, dan de gebruikelijke 10 minuten gesprekken (als er opvallende zaken zijn) of momenten inbouwen dat de juf aangesproken kan worden.
	Bij meer behoefte aan info over kind, altijd ruimte voor een extra gesprek	Als werkende ouder is 't lastig om de juf na schooltijd aan te schieten voor de school is te hectisch Ouders moeten teveel vragen	School iets eerder open of vaker tien minuten gesprekken
	Goed dat er een eerste versie van de leerwijzer is		Verder uitwerken van de leerwijzer; doelen per leerjaar concreter, zodat er ook vragen en/of opmerkingen overgesteld kunnen worden.
		Goede leerlingen beter begeleiden	Aparte opdrachten meer uitdagingen (dus niet opdrachten opnieuw laten maken)

Bijlage 7 Plan van Aanpak RI&E**ARBOMEESTER VOOR PRIMAIR ONDERWIJS**

Rapport	Samengesteld Plan van Aanpak	Datum	17-05-2011
Gebruikersnaam	M. Jonkers		

Bij de selectie van het samengesteld plan van aanpak zijn de volgende RIE's betrokken:

2011	BAO	kbs De Loofhut
-------------	-----	----------------

Bronindicatie	2.1.3.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Uitgangen van het schoolterrein naar de openbare weg zijn niet overzichtelijk in verband met het verkeer.
Opmerking	Het zou fijn zijn als de drempel een kleurtje krijgt. Zo valt hij nog meer op.
Risicoklasse	4
Activiteiten	verkeersdrempel is 3 maanden geleden nov 2010 geplaatst
Wie is verantwoordelijk	gemeente
Wie gaat het uitvoeren	gemeente
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.1.4.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Fietsers komen niet zonder gevaar vanaf het schoolterrein in het verkeer en omgekeerd.
Opmerking	Zie vorige vraag.
Risicoklasse	4
Activiteiten	door verkeersdrempel is het al verbeterd, maar een blauwe lijn langs de stoep of een stopverbod zou het weer verder verbeteren
Wie is verantwoordelijk	gemeente
Wie gaat het uitvoeren	gemeente
Kosten	

Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.1.5.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De bestrating van het schoolplein bevat gebreken.
Opmerking	De put is altijd weer een probleem.
Risicoklasse	3
Activiteiten	put ligt erg laag, onder speelterrein ligt nog zand ipv speciale speeltegels
Wie is verantwoordelijk	gemeente
Wie gaat het uitvoeren	gemeente
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.2.9.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Gangen, trappen en (nood)uitgangen zijn niet vrij van obstakels of opslag en/of zijn geblokkeerd.
Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	gangen en entree leeg laten
Wie is verantwoordelijk	team
Wie gaat het uitvoeren	team
Kosten	geen
Hoeveel tijd	weinig
Wanneer af	01-04-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.5.1.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011

Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Alle delen van de school worden niet schoongehouden volgens een op schrift gesteld programma, afgestemd op het gebruik en de functie van de ruimte.
Opmerking	De schoonmaak is op dit moment erg matig.
Risicoklasse	3
Activiteiten	overleg met asito
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	asito
Kosten	geen
Hoeveel tijd	2 uur per dag
Wanneer af	01-04-2011
Hoe evalueren	per kwartaal
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.7.2.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Er liggen losse snoeren op de grond.
Opmerking	Nu met de digitale schoolborden liggen er nog wel losse snoeren van de muizen en toetsenborden. Misschien kunnen deze draadloos?
Risicoklasse	4
Activiteiten	snoeren bundelen en weg werken
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	ict en comlog
Kosten	?
Hoeveel tijd	
Wanneer af	01-09-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	2.16.1.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	In de RI&E is geen overzicht opgenomen van die gevaarlijke stoffen die op de school worden gebruikt.
Opmerking	Dit weet ik niet.
Risicoklasse	4

Activiteiten	wij hebben in principe geen gevaarlijke stoffen in de school. indien er gevaarlijke stoffen zijn achter slot en grendel
Wie is verantwoordelijk	team
Wie gaat het uitvoeren	bhv
Kosten	geen
Hoeveel tijd	
Wanneer af	01-04-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.2.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Het onderste gedeelte van de wanden is oneffen of is niet afgeschermd.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.3.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	De beglazing bestaat niet uit veiligheidsglas.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	

Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.4.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Er is geen EHBO-trommel met eenvoudige inhoud aanwezig.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.5.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De leerlingen zijn niet geïnstrueerd over maatregelen bij brand.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.6.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Verlichtingsarmaturen, klok en dergelijke zijn niet beschermd tegen beschadigingen.

Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.7.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De verplaatsbare toestellen kunnen niet (allemaal) in de toestellenberging.
Opmerking	Geen toestellenberging aanwezig in de in pandige gymzaal.
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.2.12.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Er zijn risico's van legionella-besmetting door (warm)waterinstallaties aanwezig.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	

Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.6.1.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De sporten zitten niet goed vast en kunnen meedraaien.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	3.6.2.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De sporten zijn beschadigd en niet vrij van splinters.
Opmerking	
Risicoklasse	-
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.1.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig

Aandachtspunt	Personeel en leerlingen weten niet welke klachten gemeld dienen te worden en bij wie dat dient te gebeuren.
Activiteiten	schoolgids en gedragsprotocol medewerkers onder de aandacht brengen contactpersonen voorstellen aan alle geledingen
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	contactpersoon
Kosten	geen
Hoeveel tijd	
Wanneer af	01-09-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.3.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Klachten en voorvallen op het gebied van agressie, geweld, pesten en seksuele intimidatie worden niet geregistreerd.
Activiteiten	zie 6.1.1
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	contactpersoon
Kosten	geen
Hoeveel tijd	
Wanneer af	01-09-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.7.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Ouders, leerlingen en personeel zijn door de school niet geïnformeerd over de onderwerpen agressie, geweld, pesten en seksuele intimidatie en de maatregelen die de school daartegen onderneemt.
Activiteiten	zie 6.1.1
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	contactpersoon
Kosten	geen

Hoeveel tijd	
Wanneer af	01-09-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.11.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Schoolleiding, arbocoördinatoren, preventiemedewerkers en personeel zijn onvoldoende getraind in het signaleren en bespreekbaar maken van seksuele intimidatie.
Activiteiten	feedback gesprekken en moeilijke gesprekken zijn in 2009 getraind met ardente; maar door te doen train je dit echt.
Wie is verantwoordelijk	team
Wie gaat het uitvoeren	team
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	per incident
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.12.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Schoolleiding, coördinatoren, personeel en leerlingen zijn onvoldoende getraind in het omgaan met agressief gedrag.
Activiteiten	door de methode goed voor mekaar in te voeren krijgen alle geldingen wel handvatten om met conflicten om te gaan
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	team/kinderen
Kosten	5000,00
Hoeveel tijd	1 uur per week
Wanneer af	01-08-2012
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.14.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO

Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Bij activiteiten in de school is altijd onvoldoende sociale controle.
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.15.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Er zijn geen duidelijke afspraken over de directe opvang van slachtoffers na incidenten.
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	6.1.16.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De school heeft geen duidelijk beleid tegen pesten.
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	7.1.2.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Wettelijk
Aandachtspunt	Bedrijfshulpverleners op school kunnen geen EHBO verlenen.
Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	de scholing van bhv voorziet hier niet in. ehbo diploma's moeten regelmatig onderhouden worden en vergen meer dan noodzakelijk is voor de wet.
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	teamlid dat wil
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	7.1.7.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De school beschikt niet over een schoolnoodplan.
Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	wij hebben een noodplan bij brand en calamiteiten, jaarlijkse oefening met hulst fire consultancy
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	bhv
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	7.1.11.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Leerlingen, ouders en personeel van de school zijn niet op de hoogte van de afspraken bij mogelijke calamiteiten.

Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	noodplan vaker oefenen bijvoorbeeld ook tijdens feesten, wanneer er dus veel mensen in de school zijn.
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	bhv
Kosten	geen
Hoeveel tijd	1 keer per kwartaal
Wanneer af	01-12-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	7.1.12.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	De effectiviteit van de bedrijfshulpverleningsorganisatie en het schoolnoodplan wordt niet regelmatig geëvalueerd.
Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	nu jaarlijks, kan vaker
Wie is verantwoordelijk	bhv
Wie gaat het uitvoeren	bhv
Kosten	geen
Hoeveel tijd	1 keer per kwartaal
Wanneer af	01-12-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	7.1.19.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Personeel en leerlingen weten niet adequaat te handelen bij calamiteiten en noodsituaties in de naaste omgeving van de school.
Opmerking	
Risicoklasse	4
Activiteiten	
Wie is verantwoordelijk	
Wie gaat het	

uitvoeren	
Kosten	
Hoeveel tijd	
Wanneer af	
Hoe evalueren	
Gereed	Nee

Bronindicatie	8.1.14.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Er vindt binnen de school op een vooraf vastgesteld moment geen evaluatie plaats van het gehele ziekteverzuimbeleid.
Activiteiten	ook bespreken met team
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	directeur
Kosten	geen
Hoeveel tijd	1 keer per jaar
Wanneer af	01-12-2011
Hoe evalueren	tv
Gereed	Nee

Bronindicatie	8.1.18.0
Naam school	kbs De Loofhut
Naam RI&E	2011
Subsector onderwijs	BAO
Richtlijntype	Deskundig
Aandachtspunt	Onze arbodienst of onze arbodeskundige werkt niet naar tevredenheid van de medewerkers.
Activiteiten	gesprekken met collega's die in contact komen met ardente
Wie is verantwoordelijk	directeur
Wie gaat het uitvoeren	directeur
Kosten	geen
Hoeveel tijd	incidenteel
Wanneer af	01-04-2011
Hoe evalueren	met pz
Gereed	Nee

Bijlage 8 Stichtingsprofiel

De Stichting Katholiek Onderwijs Flevoland Veluwe (SKOFV) vormt het bevoegd gezag over 27 katholieke basisscholen in het primair onderwijs in Flevoland en de Veluwe. De stichting wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Het CvB bestaat uit 2 leden: voorzitter van het CvB en lid van het CvB. Het CvB en de directies van de scholen kunnen beschikken over de expertise van een stafdienst.

Het CvB houdt zich op hoofdlijnen bezig met het ontwikkelen, vaststellen en evalueren van het strategisch en operationeel beleid en de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting. Het CvB heeft tevens tot taak om nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen, projecten en activiteiten te initiëren en aan te sturen om hiermee de directeuren te ondersteunen bij het realiseren van pluriform en kwalitatief hoogstaand onderwijsaanbod.

Het CvB legt vervolgens aan de Raad van Toezicht (RvT), het personeel, de ouders, de inspectie en de samenleving verantwoording af over de mate waarin de vastgestelde doelstellingen zijn gehaald en over de besteding van de middelen. In dit alles is het de taak van het CvB om de RvT en overige belanghebbenden goed en volledig te informeren. Op het niveau van de Stichting is een Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad (GMR) actief. De GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) adviseert over het beleid van de Stichting en heeft op een aantal beleidsterreinen instemmingbevoegdheid (zie GMR reglement)

Op schoolniveau is de Medezeggenschapsraad (MR) actief. De leden, ouders/verzorgers en leerkrachten, worden gekozen volgens de bepalingen van het MR reglement. Waar de GMR meedenkt over bovenschoolse zaken doet de MR dat ten aanzien van schoolse zaken. Elke MR heeft een vertegenwoordiger afgevaardigd naar de GMR.

Vanuit de GMR (27 leden) is een kern-GMR gekozen (6 leden). Deze kern-GMR bestaat uit 3 ouders en 3 personeelsleden.

Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht (RvT) richt zich bij de uitoefening van het toezicht in het bijzonder op de doelstelling en de maatschappelijke legitimatie van de stichting en op de uitoefening van de bestuurlijke taken door het College van Bestuur (CvB).

Bij de uitoefening van het toezicht staan de volgende criteria centraal:

het waarborgen van de levensbeschouwelijke identiteit van de stichting en de scholen;

het realiseren van de missie en visie van de stichting;

het realiseren van het strategisch beleid van de stichting;

het bewaken van de kwaliteit van onderwijsprocessen en –resultaten;

het bewaken van de continuïteit van de stichting, uitgedrukt in aantallen leerlingen, medewerkers en financiën;

het uitoefenen van goed werkgeverschap;

het afleggen van verantwoording aan de personen en organisaties die belang hebben bij de activiteiten van de stichting;

het volgen van de principes van goed bestuur als vastgelegd in de 'code goed bestuur' (zie *Code Goed Bestuur PO-Raad*).

In het toezicht door de RvT wordt onderscheid gemaakt in **toezicht vooraf en toezicht achteraf**. De RvT heeft goedkeuringsbevoegdheid om complexe afwegingen ('majeure' beslissingen) en beleidsplannen van het bestuur goed of af te keuren.

De goedkeuringsbevoegdheid vooraf geldt het meerjarenbeleid, de begroting, voor het opheffen van onderdelen, voor fusie en langdurige samenwerking met anderen. Het is verder de taak van de RvT is om het CvB te stimuleren tot innovatie en het nemen van aanvaardbare risico's. Dit is van belang voor het voortbestaan van de stichting.

De RvT ziet er op toe, dat het CvB op een correcte wijze risicomanagement toepast waarin de juiste balans wordt gevonden tussen het beheersen van risico's die gepaard gaan met activiteiten en de ruimte voor innovatie en vernieuwing.

Achteraf heeft de RvT de verantwoordelijkheid er op toe te zien dat de doelstelling van de stichting gerealiseerd wordt. Ook bewaakt de RvT dat de materiële en immateriële middelen integer en optimaal worden ingezet voor de doelstelling. Tot slot bewaakt de RvT, dat de bestuurders handelen in het belang van de stichting, maar ook in het belang van de samenleving.

Voor een verdere uitwerking verwijzen we naar het organisatieontwerp van de Stichting (www.skofv.nl > organisatie > Raad van toezicht).

College van Bestuur.

'Vrijheid in verbondenheid'. Dat is de besturingsfilosofie van SKOFV gebaseerd op het gedachtegoed van Policy Governance¹.

De verbondenheid is gelegen in het feit dat SKOFV:
een gemeenschap is met één missie en een gezamenlijke oriëntatie op het werken aan kwaliteit en schoolontwikkeling;
een goede werkgever is voor zijn medewerkers;
meerwaarde wil halen uit de schaalgrootte;
een lerende organisatie is waarbinnen bewust gebruik wordt gemaakt van ieders talenten.

De vrijheid van scholen is gelegen in:
de wijze van invulling van de levensbeschouwelijke identiteit van de school binnen de statutaire grenzen;
de wijze van invulling van het leidende onderwijsconcept en de na te streven onderwijsontwikkeling;
de positionering in de lokale onderwijsomgeving;
het integrale management, binnen de vastgestelde kaders.

Het strategisch beleidsplan vormt het kader voor de ontwikkeling van alle SKOFV-scholen. De directies vertalen dit plan in het schoolplan en jaarplan. Zij doen dit in overleg met hun geledingen. In hun jaarverslag leggen scholen verantwoording af over de mate waarin de strategische doelen zijn gerealiseerd. Het bestuur ondersteunt en stuurt hierbij en faciliteert de school in de uitvoering van deze afspraken.

Het CvB draagt als bevoegd gezag de eindverantwoordelijkheid voor de scholen en maakt daartoe planning- en controleafspraken met de schooldirecteuren.

Het CvB – en schooldirecties- stellen de gekozen strategie vast en faciliteren de lopende zaken. Het CvB initieert, stimuleert en daagt uit om de vastgestelde ambities te realiseren. Het CvB innoveert, inspireert en verbindt, onder andere met behulp

¹ Met het Policy Governance model (ontwikkeld door John Carver) geven we handen en voeten aan de besturingsfilosofie van SKOFV. Bestuur op hoofdlijnen en integraal management op schoolniveau.

van gezamenlijke projecten, een professioneel directiebestuur en een professioneel ingerichte organisatie.

Het CvB stimuleert de samenwerking tussen scholen en door processen, die gericht zijn op samenwerken, kennis delen en het elkaar ondersteunen. De SKOFV wil daarbij optimaal gebruik maken van de meerwaarde van de schaalgrootte voor haar scholen. De directeuren voelen zich eigenaar van de SKOFV.

Schooldirectie.

Ons uitgangspunt is, dat de schoolleiding en de leden van het CvB toegankelijk zijn, lef tonen en zich blijven ontwikkelen.

Het leiderschap dat het CvB voor ogen staat, houdt in dat de directies de ruimte krijgen om hun verantwoordelijkheid te nemen voor het integraal management op de school. Scholen maken het onderwijs en het CvB schept voorwaarden voor de scholen om dat te kunnen doen en het goed doen.

Het accent wordt gelegd op resultaat gericht management (RGM). Dat is management dat de voorwaarden schept om de onderwijsprofessionals de gewenste resultaten te laten behalen. De visie achter RGM gaat ervan uit dat medewerkers gemotiveerd zijn en blijven als ze doelen bereiken, doen waar ze goed in zijn, een zinvolle bijdrage kunnen leveren en zich kunnen ontwikkelen. Het is daarbij van belang om duidelijk te zijn ten aanzien van taken, opdrachten en verwachting.

Anderzijds willen we de professionals de de ruimte geven om zelfstandig te werken. Noodzakelijke voorwaarde voor RGM is verantwoordelijkheid geven. Er moet zoveel mogelijk worden gedelegeerd. Als medewerkers plezier krijgen in het behalen van waardevolle resultaten, zullen ze vanzelf verantwoordelijkheid nemen.

In het tweede strategisch beleidsplan wordt die richting van de ontwikkeling van scholen gezamenlijk bepaald. Alle scholen gaan ermee aan de slag. Er kunnen verschillen in tempo en prioriteit zijn, maar de richting is voor iedereen dezelfde. Daartoe is er een 'kwaliteitsmerk' voor iedere SKOFV-school vastgesteld; indicatoren die er toe doen.

Als de school voldoet aan dit 'kwaliteitsmerk' is er ruimte voor maatwerk. Het uitgangspunt van de SKOFV is immers dat de scholen verschillen en ook moeten verschillen. We willen naar maatwerk voor iedere school(ontwikkeling). Daarvoor is een speelveld nodig waarin directie, team, ouders en kinderen de ruimte hebben voor hun ontwikkeling; zij maken samen de school. Dat speelveld wordt begrensd door heldere kaders. Binnen die kaders maken scholen beleid. Over de dan te realiseren doelen, worden per school afspraken gemaakt met het bestuur (mandaatgesprek/vergelijk huidige doelstellinggesprekken).

Ons doel is, dat aan het eind van deze beleidsperiode, de kwaliteit op alle scholen is verbeterd en dat iedere school tenminste voldoet aan de eisen van de inspectie. Ook is er op iedere school een opbrengstgerichte cultuur en wordt er planmatig en professioneel gehandeld. Daar waar mogelijk formuleert de school opbrengstverwachtingen, van een hoger ambitieniveau, die passen bij de populatie van de school.

Iedere school heeft een eigen gezicht. Dat is goed en moet zo blijven. De SKOFV wil geen uniforme scholen. Wel moeten alle SKOFV scholen herkenbaar zijn aan het feit dat zij zich laten leiden door de missie en de visie van de SKOFV organisatie. Zij hebben weliswaar een eigen missie, maar deze zal ingebed zijn in de missie van de SKOFV. De scholen hebben vrijheid van handelen binnen de kaders van het SKOFV-beleid. De zelfstandigheid van scholen is altijd relatief. Het bevoegd gezag is en blijft

verantwoordelijk. Het bevoegd gezag geeft de scholen ruimte, maar is en blijft aanspreekbaar op haar verantwoordelijkheden. Het geven van zelfstandigheid aan de scholen is gebaseerd op vertrouwen. Het bevoegd gezag zal aan de scholen de zelfstandigheid toevertrouwen, mits de school de verantwoordelijkheid neemt en er zodanig naar handelt.

De verdeling van bevoegdheden is uitgewerkt in het managementstatuut (www.skofv.nl > organisatie > College van Bestuur > managementstatuut).


Stafbureau.

De staf ondersteunt het CvB en de directies bij het opstellen, de invoering en de uitvoering van het beleid.

De staf bestaat uit de volgende functionarissen:

- secretariaat (1,3 fte)
- personeelsfunctionaris (0,8 fte)
- adviseur planning en control (0,8 fte)
- adviseur HRM (0,5)
- adviseur Onderwijs en Organisatie (0,6)

Bijlage 9 Formulier instemming en vaststelling schoolplan 2011-2015

Formulier instemming en vaststelling schoolplan 2011 - 2015	 <p>Flevoland-Veluwe Stichting Katholiek Onderwijs</p>
--	---

School	Kbs De Loofhut
Adres:	Vrijmark 114
Postcode/plaats:	1355 GK Almere
Directeur:	Margret Jonkers

Instemming medezeggenschapsraad.	Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovenstaande school in te stemmen met het schoolplan 2011 – 2015.
Namens de MR	
Plaats:	
Datum:	
Handtekening:	
Naam:	
Functie:	

Vaststelling bevoegd gezag.	Het bevoegd gezag van de bovengenoemde school heeft het schoolplan 2011 – 2015 van deze school vastgesteld.
Namens het bevoegd gezag	
Plaats:	
Datum:	
Handtekening:	
Naam:	
Functie:	