

SCHOOLPLAN 2022-2024

JPS De Loofhut



Instemming MR

Vastgesteld



ALGEMEEN

Jenaplanschool de Loofhut

Adres: Vrijmark 114
1355GK Almere

Tel: 036 531 0112

Email: directie@deloofhut.nl

Website: www.deloofhut.nl

Directeur: Arnie Schuil

Stichting

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Maaïke Huisman & Marc Kammeraad

Adres: Meentweg 14
8224 BP Lelystad

Telefoon: 0320 225 040

Mail: secretariaat@skofv.nl

Website: SKO – Ontwerpers van Onderwijs

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van jenaplanschool de Loofhut. Onze school wil een inspirerende plek in de wijk zijn, broedplaats van talent waar kinderen gevormd en voorbereid worden op de toekomst! Hiermee willen we een plek van betekenis zijn voor kinderen en hun ouders en verbinding maken met de wereld om ons heen.

De Loofhut maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van 'goed onderwijs'.

Dit schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

25 juli 2022

Arnie Schuil

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	4
2. WETTELIJKE OPDRACHT & EIGEN AMBITIES	7
3. KWALITEITSZORG	10
4 JAARPLAN	15

1. Inleiding

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

Hoofdstuk 4 – Ontwikkeling

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandemaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school.

Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een 'levend karakter'.

1.1 Functie van het schoolplan

Dit schoolplan fungeert als:

- basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse cyclus;
- leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Gaandeweg en aan het einde van ieder schooljaar, blikken we ook gezamenlijk terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Waar nodig stellen we onze plannen bij. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de drie beleidsterreinen, zoals beschreven in hoofdstuk twee.

Inzicht in de totstandkoming van het schoolplan

Op basis van een "visie sessie" over het vormgeven van onderwijs heeft het team in januari 2022 een aantal punten vastgesteld welke zullen resulteren in onderwijsactiviteiten voor de kinderen in dit schoolplan. Hieronder vindt u foto's van deze opbrengsten.

Formatie en visie:

Door enige krimp in kind aantallen, vertrekkende leerkrachten en krapte op de arbeidsmarkt (aantrekken nieuwe leerkrachten) is school feitelijk gedwongen tot het maken van organisatorische keuzes om de formatie rond te krijgen en het onderwijs van kinderen te waarborgen.

De school zal hierbij niet alleen pragmatisch re-organiseren maar ook vanuit de wens van de teamleden om hierbij terug te grijpen op de oorspronkelijke identiteit van Jenaplanonderwijs waarbij het pedagogisch klimaat zeer centraal staat en als voorwaarde gezien wordt om tot leren te komen. De school zal daarom gaan werken met stamgroepen en het Jenaplanconcept gebruiken om dichterbij te komen tot de bedoeling van de Loofhut: Een school waar alle kinderen welkom zijn en waar geleerd wordt met hoofd, hart en handen. Een school waar samengeleefd wordt en je de mogelijkheid krijgt jezelf te onderzoeken op interesse, talent en karakter. Een school die iedereen gelijke kansen biedt voor de toekomst.

Naast het tijdig meenemen en klankborden van/met de MR zijn ook ouders goed geïnformeerd. Er heeft een ouderavond plaatsgevonden in juli 2022 om ouders te informeren over het probleem waar de school mee kampte en de onderbouwing van de gemaakte keuze voor het werken met stamgroepen. Ouders kregen hierbij de mogelijkheid tot het geven van feedback aan de school of het stellen van vragen. Veel vragen gingen over of dit geen gevolgen heeft voor de lesstof van de kinderen. Ouders werden enthousiast van de verschillende rollen en vormen bij het werken in de stamgroep. Het jaarlijks organiseren van informatie voor omtrent over hoe het onderwijs wordt vormgegeven nemen we mee in dit schoolplan.



[illegible]

↳ dit is nog de vraag!
↳ wat gaan we doen?
↳ plan

eigenaarschap

leren vanuit
intrinsieke motivatie

kinderen
leren met
plezier.

Joannname
plicht.
+
uitwerking

Welzijn

lederen
kent
aan!

parten / ^{eln. rich} niet fijn op school.

→ kind
Staat
Centraal

de naam
van elk kind
kennen.

Stamgroepen → willen we dit?
Hoe dan? (wie werkt een
→ moet voor de formatie
worden besloten !!!

Organisation

Intervisie - Leren van elkaar

Niet ieder wil/kan dit
kwaliteit
personeel

(Hoe benen kinderen)/

Onderwijs aanbod

breed onderwijs
aanpak CITO

aanboort
verbinden
met themm
(niet themm
iede.com)

breed
onderwerp
aan bod

4x wijer
breed
onderwijs
aangebod.
gedeelte

2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met 'linkjes', heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

A. Onderwijskundig beleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
1. Visie op leren en onderwijs A: Schoolgids B: Vorig schoolplan C: Basisprincipes toevoegen	A: Schoolgids 2021-2022 B: Vorig schoolplan C: Basisprincipes toevoegen	
2. Onderwijsaanbod A:	A:	
3. Pedagogisch-Didactisch handelen A: B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde' Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen?	A: Toevoegen Jenaplan kernkwaliteiten B: SKO kwaliteitskader	Nov. 2020 vastgesteld, herzien 2022
4. Veiligheid A: Veiligheidsbeleidsplan B: Anti-pest protocol Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school). C: Social mediabeleid	A & B: Veiligheidsbeleidsplan C: niet aanwezig	
5. Extra ondersteuning A: Schoolondersteuningsplan Doel van de wet Passend Onderwijs is dat alle kinderen, dus ook kinderen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsplan.	A: SOP	

B. Personeelsbeleid

Overwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
6. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen SKO Functiebouwwerk waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn. B: Professionalisering & Scholingsbeleid Als SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven. C. Samen opleiden en professionaliseren In samenwerking met geselecteerde opleidingsbasisscholen binnen onze stichting én de lerarenopleidingen Windesheim Almere en de KPZ, leiden we aspirant leerkrachten op en zetten we ons in voor de verdere professionalisering van leerkrachten.	A: SKO Functieprofielen en Bekwaamheidseisen B: SKO Professionalisering & Scholingsbeleid C: Samen Opleiden & Professionaliseren	Juni 2020, herzien 2022 Juni 2020, herzien 2022 Juni 2020, herzien 2022
7. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding SKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.	A: Niet van toepassing, zie jaarlijks bestuursverslag voor de actuele cijfers (kopje 'verantwoording'):	Jaarlijks in mei
8. Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en team Alle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan HR. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden meegenomen in e	A:	

bepaling van het overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi.		
---	--	--

C. Overig

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld op: Herzien op:
9. Beleid materiële of financiële bijdragen A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen.	A: SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)	Juni 2020, herzien 2022
10. Professionele ruimte leerkrachten A: professioneel statuut Elk bevoegd gezag in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en het mbo kent vanaf 1 augustus 2018 de verplichting om een professioneel statuut op te stellen. In dit professionele statuut staan afspraken beschreven over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar.	A: Professioneel statuut	Juni 2020

3. Kwaliteitszorg

3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.

Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

1. Werken met een plan (plan)

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

2. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

Verschillende mensen zijn de verantwoordelijke voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

3. Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

4. Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces. Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.



3.2 Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als 'spoorboekje' voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons dat we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hier bij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en 'het goede gesprek'. Als school stimuleren we een open cultuur waarbij we een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van ons handelen, er op gericht zijn onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de kinderen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. Goed onderwijs doet ertoe!

Maand	Kwaliteitsdoel	Meetbaar of merkbaar	Instrument	Monitoring	Wie bij betrokken?
Augustus	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk	De website van de school is 'up to date' en relevante documenten zijn makkelijk terug te vinden	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	Bestuurssecretaris
		De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.	Schoolgids op de website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	Adviseur Onderwijskwaliteit
		Het jaarplan (schoolplan) is geëvalueerd en bijgesteld	ISD	Bespreking lokaal netwerk, inhoudelijke feedback adviseur onderwijskwaliteit	Adviseur Onderwijskwaliteit
		Het schoolondersteuningsprofiel en het zorgplan/de ondersteuningsstructuur zijn up to date	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	SKO Orthopedagoog
September- Oktober	De kinderen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagd	Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto/SOG	Adviseur onderwijskwaliteit/SKO-Orthopedagoog
	De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de kinderen	Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van kinderen	Zelfevaluatie Jenaplankernkwaliteiten Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto/SOG	Adviseur onderwijskwaliteit

Commented [AK1]: Moet hierbij nog beschreven worden dat we ook onze Jenaplan kijkwijzer gebruiken?

	De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak	Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Digitaal personeelsdossier & steekproef scholingsplan	Adviseur HR
November	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Collegiale consultatie lokaal netwerk: Tussenevaluatie jaarplan	Lokaal netwerk	Adviseur onderwijskwaliteit
December					
Januari					
Februari	De kinderen leren voldoende De kinderen krijgen goed les De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de kinderen	Voldoende kinderen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen Min. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken kinderen Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van kinderen	LOVS, Parnassys Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en kinderen Referentieniveaus 6,7 & 8 Teamfoto/SOG Teamfoto/SOG	Adviseur Onderwijskwaliteit Adviseur Onderwijskwaliteit Adviseur Onderwijskwaliteit
Maart	De kinderen leren voldoende	Voldoende kinderen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen	LOVS, Parnassys	reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces; SOG	Adviseur Onderwijskwaliteit

Commented [AK2]: Is dit niet dubbel omdat dit ook bij februari staat

April	De kinderen en personeelsleden voelen zich veilig	Kinderen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelen	Veiligheidsmeting kinderen groep 6,7,8 & Panelgesprek kinderen(raad)	Analyse van de uitkomsten 'veiligheidsmeting', incl. reflectie panelgesprek	SKO orthopedagoog
	De medewerkers, kinderen en ouders zijn tevreden over de school.		1x per 2 jaar LTO & OTO 1x per 4 jaar RI&E & MTO	School-en bestuursrapport	SKO orthopedagoog HR & externe kerndeskundige
	De partners zijn tevreden over de samenwerking	Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	1x per 2 jaar peiling 'samenwerking' onder relevante partners	School-en bestuursrapport	
	De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Verslaglegging op schoolniveau, digitaal personeelsdossier	Adviseur HR
	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs		Collegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik	Lokaal netwerk	Adviseur Onderwijskwaliteit
Mei	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk	De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.	Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraad	Lokaal netwerk	Adviseur Onderwijskwaliteit
	De school realiseert voldoende onderwijstijd	100% van de kinderen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les	Rekenmodel onderwijstijd	Verantwoording onderwijstijd	Bestuurssecretaris
Juni	De kinderen leren voldoende	Voldoende kinderen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen	LOVS, Parnassys	Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en kinderen Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8	Adviseur Onderwijskwaliteit

	De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond	De school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico's voor	Begrotingsapp	Begrotingsgesprek	Controller
Juli	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint	SharePoint Schoolontwikkeling	Adviseur Onderwijskwaliteit
Continue	De kinderen en personeelsleden voelen zich veilig	Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar. De vertrouwenspersoon is voor iedereen bekend.	Incidentenregistratie	Notities/Groepskaart in Parnassys	SKO orthopedagoog
	De school realiseert voldoende onderwijstijd	Verzuim wordt systematisch geregistreerd	Verzuimregistratie	Notities/Groepskaart in Parnassys	Leerplichtambtenaar. bestuurssecretaris
Te plannen	Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt	De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie	Schoolbezoek door CvB		CvB
	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur	De school heeft 'de basis op orde'	1 x per 4 jaar integraal kwaliteitsonderzoek 1 x per 2 jaar collegiale visitatie	Auditrapport	Onderzoeksteam school & Auditor Collega directeur of stafmedewerker

4 Jaarplan

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn 'levende werkdocumenten'. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren.

Onderstaand vind u onze jaarplannen voor de komende periode. De onderwerpen die deze periode centraal staan zijn:

	Ontwikkeldoelen
A	Pedagogisch klimaat & Burgerschapsvorming
B	Didactiek, afstemming en zicht op ontwikkeling
C	Het werken in een stamgroep
D	Weerbaarheidsvermogen op de Loofhut
E	Profilering & Communicatie
F	Professionele gesprekkencyclus medewerkers inclusief verslaglegging in online personeelsdossier

Plan van Aanpak A: Pedagogisch klimaat & burgerschapsvorming

Uitgangssituatie	De Loofhut heeft een geweldige mix van kinderen met diverse achtergronden. Onze school is daarom bij uitstek de plek om het samenleven te leren. Een belangrijke taak die we serieus nemen en zo de wereld hopelijk een stukje beter achterlaten dan hoe ze nu is en kinderen gelijke kansen te bieden voor de toekomst. De afgelopen periode hebben we te maken gehad met veel personeelsswisselingen en ziekte van de directeur. Dit heeft zijn weerslag gehad op het pedagogisch klimaat in de groepen: ordeproblemen en gedragsproblemen waren aan de orde van de dag in sommige groepen waardoor er minder goed geleerd kon worden. Als een pedagogisch klimaat niet goed uit de verf komt, is er ook weinig ruimte voor burgerschapsvorming omdat je je bij een onveilige sfeer nou eenmaal minder snel kwetsbaar opstelt bij bijvoorbeeld het vormen van een eigen mening of identiteit. Daarom zijn het pedagogisch klimaat en burgerschapsvorming in dit plan met elkaar verbonden en zetten we bij dit plan in op beide aspecten. In het "rapport kwaliteitsonderzoek september 2021" is er nog sprake van een goed pedagogisch klimaat. De bevindingen van toen zijn grotendeels de weg die we willen blijven inslaan.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen?

	In 2024 heerst er een goed pedagogisch klimaat op de Loofhut waarbij kinderen en personeel een grote verantwoordelijkheid nemen voor het reilen en zeilen in de stamgroep en de stamgroepleiders vaardig zijn in het begeleiden van de groep om hiertoe te komen. Er is rust en stabiliteit in de school middels een brede inzet van de KiVa aanpak: de veiligheid is op orde komt en de afspraken hieromtrent zijn helder. De stamgroepleiders hebben het werken met KiVa zich eigen gemaakt en pakken hun rol hierin.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? a. We zijn tevreden als de tevredenheidpeiling & KiVa veiligheidsmetingen een positief oordeel geven; b. We bespreken jaarlijks met het team de “Jenaplan kernkwaliteiten” en zoomen daarbij in op kwaliteit 2: de relatie met de ander. Het verslag van dit gesprek is hierbij meer een richting voor gewenste ontwikkeling dan het invullen van de lijst zelf. De actiepunten worden opgevolgd. c. We merkbaar ervaren dat het pedagogisch klimaat een veilig klimaat is waarbij er zich zichtbaar minder orde- en gedragsproblematieken in de stamgroepen voordoen. d. Het team KiVa-gecertificeerd wordt e. Er wekelijks een klassenvergadering is en het team keuzes heeft gemaakt in de vorm van de klassenvergadering. f. Er dagelijks in de stamgroepen vooraf en achteraf geëvalueerd wordt hoe er gewerkt is. g. Er een kinderraad is en de vergaderingen in de jaarplanner zijn opgenomen. h. Het KiVa team houdt jaarlijks een evaluatie en stelt verbeterpunten op.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? <u>Pedagogisch klimaat:</u> a. Schoolafspraken: Elk jaar tijdens de voorbereidingsweek op de teamvergadering de schoolregels opstellen en bespreken van de pedagogische grondhouding van de stamgroepleiders en stamgroepassistenten. De jenaplan kernkwaliteiten kunnen hierbij helpend zijn. Medewerkers die hier nog vaardiger in moeten worden krijgen een maatje of zullen gecoacht worden door IB of directie. Tijdens de bouwvergadering en teamvergadering staat dit onderwerp stevast geagendeerd. b. De stamgroep: Door in stamgroepen te werken moeten kinderen meer rekening houden met elkaar. Dit geeft kansen in gedrag en omgang. Kinderen worden samen verantwoordelijker voor de groep. De stamgroepleiders worden geschoold in het werken in de driejarige stamgroep. Zaken als de rollen: jongste, middelste, oudste, het werken in heterogene tafelgroepjes, de pedagogische achterliggende gedachte, het reflecteren, het werken aan zelfstandigheid staat hierbij centraal. c. KiVa:

	De school werkt met KIVA. Doordat er een aantal nieuwe teamleden zijn is het nodig om bijscholing in te huren om zo de kwaliteit te verbeteren. Kiva is gericht op positieve groepsvorming en een preventief schoolbreed programma gericht op de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten op basisscholen. Kiva past goed bij het werken met stamgroepen. Kwaliteitskaart en borgingsverslag <u>Burgerschapsvorming:</u> a. De klassenvergadering Door de leerlijn klassenvergadering (Freinet & KIVA) te implementeren wordt de stem van kinderen in de school vergroot. De stamgroep is van de kinderen en de kinderen denken mee in de vorming ervan. Door verantwoordelijkheid te geven wordt de betrokkenheid van kinderen bij het welzijn van alle kinderen ook groter. Dit heeft een gunstig effect op de vorming van het karakter van de mens en geeft veel mogelijkheden tot oefenen van spreken, vorming eigen mening, rekening houden met de ander. Dit komt ten goede van het pedagogisch klimaat waardoor er beter geleerd kan worden. b. Kinderraad De stem van kinderen in de school vinden we belangrijk. Daarom organiseert de directie ten minste vier keer per jaar een kinderraad. Kinderen kunnen tijdens het overleg punten aanbrengen die leven vanuit de groepen.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? <u>Pedagogisch klimaat:</u> a. Schoolafspraken: Evalueren na de kerstvakantie en deze cyclus elk jaar behouden Evt. bevindingen opnemen in veiligheidsplan. Vanuit de bouw- en teamvergaderingen wordt het pedagogisch klimaat standaard besproken. b. Stamgroep: Tijdens de voorbereidingsweek de “gouden weken” bespreken net als de “rollen in de stamgroep”. In 2022-2023 extra aandacht besteden aan het “leren zelfverantwoordelijk worden” waarbij tijd nemen voor verwachtingen en evaluaties van kinderen, zowel voor als na het werken, een belangrijke plek gaan innemen. c. Kiva School werkt met een KIVA opleider. Ze zal in de komende twee jaren de school begeleiden en adviseren en scholen. Naast de KIVA opleider werkt de school met een KIVA team. Deze evalueert de kwaliteit op school. <u>Burgerschapsvorming:</u> a. De klassenvergadering

	Team wordt geschoold in het werken met de klassenvergadering en komt tot een eigen vorm welke past bij de school. De vergadering is wekelijks en is vermeld op het ritmisch weekplan. b. Kinderraad: Op de jaarplanning staan ten minste 4 vergaderingen gepland met de kinderraad. Van de vergadering worden notulen uitgewerkt en bewaard.
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? Er worden 4 klasse!boxen aangeschaft t.w.v. 300,- euro totaal; KIVA scholing wordt meegenomen in de begroting. Co-teaching in het werken in de stamgroep: beraming 15.000 euro (12 weken, 16 uur per week, 80,- per uur) (<i>Impuls vanuit bovenschools</i>)

Plan van Aanpak B: Didactiek, afstemming en zicht op ontwikkeling	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? Uit het kwaliteitsonderzoek van september 2021 en de bijbehorende matrix komt duidelijk naar voren dat er winst valt te behalen op de didactiek, de afstemming op kinderen en zicht op ontwikkeling. Bij didactiek valt op dat kinderen niet geactiveerd worden, dat het niet altijd duidelijk is welk lesdoel er behandeld wordt, welke strategieën kinderen kunnen gebruiken en wordt er te weinig feedback gegeven aan kinderen en is de uitleg vaak onduidelijk. Plan A en Plan B zijn nauw met elkaar verweven omdat een goede instructie en een goed pedagogisch klimaat hand-in-hand gaan. Het afstemmen van de instructie op hoe kinderen leren en wat ze weten is een aandachtspunt. Er bestaan grote verschillen tussen de stamgroepleiders maar de talenten zijn aanwezig en er teamleden staan open om van elkaar te leren. Bij zicht op ontwikkeling heeft de school nog een stap te maken bij het in kaart brengen van de ontwikkeling van kinderen en de acties die daaruit naar voren komen goed te beschrijven en te evalueren. Wat betekent dit voor de kinderen? Ook het werken met referentieniveaus is nog een ontwikkelthema. Er is een reken coördinator op school en er zijn al enkele ingrediënten aanwezig zoals het Bareka rekenmuurtje, de methode WIG5 welke veel aandacht besteedt aan de reken strategieën en de drempelspellen “met “Sprongen vooruit”. Dit alles is nog te weinig zichtbaar in de resultaten.

Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen? Aan het eind van schooljaar 2023-2024 zijn de stamgroepleiders goed in staat om effectieve instructies te geven passend bij de onderwijsbehoefte. Er is aandacht voor het gebruik van strategieën, didactische aanwijzingen en kinderen worden voorzien van effectieve feedback. In de instructies en weektaak van de kinderen is zichtbaar welke afstemming en differentiatie er is bij de vakgebieden. Kinderen krijgen zo de mogelijkheid om zich goed te kunnen ontwikkelen waarbij er hoge verwachtingen gesteld worden. Stamgroepleiders hebben zicht op de ondersteuningsbehoefte van de kinderen en geven deze navolgbaar vorm in zowel de kleine als de grote handeling cyclus. Op het gebied van rekenen zijn doelen vastgesteld en zijn schooleigen normen vastgesteld en is de vertaling gemaakt naar wat dat betekent voor het rekenaanbod in de stamgroepen.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Aan het eind van schooljaar 2023-2024: - Is er een stijgende trend waarneembaar in de tussenresultaten van het CITO LOVS. Er worden schooleigen normen opgesteld en hierop wordt gekoerst. - Wordt er in de bovenbouw veel gewerkt met niveaugroepen op basis van de referentieniveaus; - Vindt afstemming plaats in de weektaak van de kinderen (instructies, educatieve spellen, oefensoftware, oefenstof); - De verwerking van de leerstof en de instructie is afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van de kinderen. - Scoort het team bij de teamfoto midden 2023 (SKO kijkwijzer) voldoende (meer dan 75%) op het didactisch handelen en de vakinhoudelijke competent. - Er zijn schoolambities voor de opbrengsten geformuleerd met gedegen, gerichte interventieplannen voor specifieke groepen. - De instructies zijn kort, duidelijk, activerend, doelmatig en het is duidelijk waarom er iets geleerd wordt. - In de groepsmap houdt de stamgroepleider de ontwikkeling van de kinderen bij en wordt duidelijk waar en waarom kinderen uitvallen en worden interventies gepland en geregistreerd. - Er is een eigen kijkwijzer ontwikkeld van wat een goede rekenles is (passende bij team en populatie). Dit zou dan zichtbaar zijn in de cursussen en de groep.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken?

	a. Afstemming: IB en stamgroepleider brengen niveaus in kaart. In BB werken met referentieniveaus. Wat valt op en wat betekent dit voor het aanbod? Verder afstemming samen voorbereiden in combinatie met Bareka rekenmuurtje. Welke drempels moeten nog behaald worden? Welke vorm past daar het beste bij? Spel, materiaal, oefenwerk b. Cursus (didactisch handelen): Wat vinden wij een goede rekeninstructie passende bij deze kinderen? Inzetten in vaardigheden als observeren drieslagmodel en werken met basisstrategieën. Wat van de kijkwijzer van SKO past goed bij ons en waar hebben we misschien andere ideeën over? Bij elkaar gaan kijken en bespreken in de bouw onder begeleiding van IB en directie. Eventueel komt hier een kijkwijzer uit. Co-teacher speelt hier ook een rol in.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? <u>Afstemming:</u> Bij de bespreking van de tussenopbrengsten en het maken van de trendanalyse staan we hier extra bij stil. Tijdens de groepsbespreking op groeps- en kindniveau. <u>Cursus (didactisch handelen)</u> Reken coördinator stelt kwaliteitskaart bij waar nodig of scherpt aan. Hij observeert de stamgroepleiders ten minste 2 maal per jaar en geeft feedback. Doet verslag aan IB en directie en bezoekt de groepen gezamenlijk
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? 2022-2023: kijken wat er allemaal al is en kan worden gebruikt (bareka, drempelspellen, reken coördinator) evt. begroten spellen of materiaal afstemming weektaak.

Plan van Aanpak C: Het werken in een stamgroep	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? In de inleiding staat het volgende beschreven: Door enige krimp in kindaantallen, vertrekkende leerkrachten en krapte op de arbeidsmarkt (aantrekken nieuwe leerkrachten) is school feitelijk gedwongen tot het maken van organisatorische keuzes om de formatie rond te krijgen en het onderwijs van kinderen te waarborgen. De school zal hierbij niet alleen pragmatisch re-organiseren maar ook vanuit de wens van de teamleden om hierbij terug te grijpen op de oorspronkelijke identiteit van Jenaplanonderwijs waarbij het pedagogisch klimaat zeer centraal staat en als voorwaarde gezien wordt om tot leren te komen. De school zal daarom gaan werken met stamgroepen en het Jenaplanconcept hierbij gebruiken om dichterbij te komen tot de oorspronkelijke bedoeling van de Loofhut: Een school waar alle kinderen welkom zijn en waar geleerd

	wordt met hoofd, hart en handen. Een school waar samengeleefd wordt en je de mogelijkheid krijgt jezelf te onderzoeken op interesse, talent en karakter. Een school die iedereen gelijke kansen biedt voor de toekomst.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen? Aan het eind van 2023-2024 zitten alle kinderen in stamgroepen. Er heerst een goed pedagogisch klimaat waarbij er veel geleerd wordt. Er is aandacht voor het welbevinden van allen in de groep. Op de ochtend zijn er cursussen (instructies), kringen en staat de weektaak centraal waarbij afstemming plaatsvindt. Op de middag wordt het geleerde toegepast tijdens het thematisch onderwijs / stamgroepwerk (vier keer wijzer). De stamgroepleiders worden ondersteund door onderwijsassistenten zodat kinderen goed begeleid kunnen worden in hun leerproces. Voor de kinderen betekent het werken in een stamgroep dat ze een groter mensbeeld ervaren door elk jaar een andere rol te hebben in de groep. Als jongste mag je leren vragen aan een ander, als middelste mag je veel werken omdat je weet hoe het moet en als oudste weet je veel en wordt er ook van je verwacht anderen te helpen. Dat wat je leert heeft betekenis en wordt ook aan elkaar gepresenteerd en besproken. Voor meer informatie over de stamgroep verwijst ik graag naar het boek "Jenaplan, school waar je leert samenleven) Meetbaar: - Het instrument Jenaplankernkwaliteiten toont vooruitgang in ontwikkeling - De kinderen zitten in stamgroepen en er wordt intensief samengewerkt in de bouwen - De medewerkers volgen de jenaplanopleiding
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? - Teamleden voelen zich competent en/of enthousiast in het werken in de stamgroep en de bouw (tevredenheidsmeting); - Kinderen en ouders zijn enthousiast (tevredenheidsmeting); - Het instrument Jenaplankernkwaliteiten toont vooruitgang in ontwikkeling - De kinderen zitten in stamgroepen (feit) en er wordt intensief samengewerkt in de bouwen (observatie door bijwonen als IB/Dir & gesprek) - De medewerkers volgen de jenaplanopleiding om zich het werken in de stamgroep beter eigen te maken; - De school heeft een positieve uitstraling en uitwerking in de wijk en Almere, krijgt een goede naam doordat kinderen hier leren samenleven en goede kansen krijgen voor de toekomst. Een graadmeter zou kunnen zijn dat leerkrachten op de Loofhut blijven werken of willen komen werken.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken?

	Co-teachen: Gedurende de eerste 12 weken vindt er co-teaching plaats in de middenbouw en de bovenbouwgroepen. 2 dagen per week draait de Co-teacher mee met de stamgroepleiders in dezelfde bouw. Na schooltijd samen evalueren en lessen voorbereiden om het lesgeven in een stamgroep samen onder de knie te krijgen en hierdoor als gevolg een competent gevoel krijgen. Vergaderstructuur met Jenaplanthema's: Teamleden krijgen gedurende de interim-periode elke maand een bijeenkomst met een jenaplanonderwerp. Na de interim-periode kan de dit worden voortgezet, of eventueel kan er voor het vervolg gekozen worden voor de post-HBO opleiding voor de stamgroepleiders. Om de schoolontwikkeling op gang te houden en de kwaliteit te borgen is dit wel de aanbeveling.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Vergaderstructuur blijven vasthouden: onderwijsinhoudelijke items vanuit visie en schooleigen behoeftes maandelijks inplannen. Hierbij ten minste 1x per jaar de basisprincipes onder het licht houden, ten minste 2x per jaar de jenaplankernkwaliteiten bespreken en het verslag van dit gesprek gebruiken als kwaliteitsmeting, eerder dan de turflijst. Niet vinken, maar vonken! IB en directie observeren ten minste een keer per kwartaal de stamgroepen om de vorderingen van de ontwikkeling in de stamgroepen te volgen. Directie voert ten minste 2 keer per jaar een gesprek in de bouw over de schoolontwikkeling. De onderwerpen uit het schoolplan kunnen hier besproken worden en onder het licht van de jenaplankernkwaliteiten en basisprincipes bekeken worden. Tijdens de bouwvergaderingen zijn de stamgroepleiders samen verantwoordelijk voor het inrichten van het onderwijs en het maken van keuzes. Samen letten ze ook op of de keuzes vanuit de visie goed te onderbouwen is en ook of de basiskwaliteit op orde is. Tijdens de trendanalyses interpreteren de stamgroepleiders de opbrengsten, reflecteren ze op de eigen gemaakte keuzes, maken ze kleine concrete plannen waar nodig is en stellen ze doelen voor de volgende periode. Dit om sterk reflectief te kijken naar de eigen invloed op verbetering van het onderwijs en daarmee de opbrengsten. De plannen uit de trendanalyses worden in de week voor elke vakantie in de bouw geëvalueerd en het verslag hiervan wordt gedeeld met het team. Op deze wijze wordt inzichtelijker welke plannen uitgevoerd zijn en welk merkbaar effect het wel of niet heeft, maar ook wordt duidelijk wat is blijven

	liggen. Voor de nieuwe periode kan er dan bewust gekeken worden wat aandacht behoeft.
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? Co-teaching in het werken in de stamgroep: beraming 15.000 euro (12 weken, 16 uur per week, 80,- per uur) (<i>Impuls vanuit bovenschools</i>) Jenaplan schoolgebonden traject afspreken na afloop.

Plan van Aanpak E Weerbaarheidsvermogen op de Loofhut	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? De school heeft een periode achter de rug met veel verzuim van leerkrachten. Er is veel gevraagd van teamleden door zich keer op keer in te zetten voor de school. Omdat er vrijwel geen invallers beschikbaar zijn komt alle last op de schouders van een team. Extra werken, kinderen over andere groepen verdelen, een andere groep verdelen dan die van de zieke leerkracht en dan als laatste keus een groep en dag naar huis sturen. Dit alles vraagt veel en heeft een weerslag op het pedagogisch klimaat en de onderwijskwaliteit. De school heeft al twee maanden een vacature voor een leerkracht uitstaan, werkt met een recruitment bureau, maar nul op het request. School zal dus andere keuzes moeten maken om het onderwijs te kunnen waarborgen en daarnaast te werken aan het weerbaarheidsvermogen van de school. Daarmee wordt bedoeld het beter kunnen opvangen van verzuim zodat het onderwijs gewaarborgd wordt.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen? Aan het eind van schooljaar 2023-2024 heeft de school minder verzuim (Tobias) Aan het eind van schooljaar 2023-2024 zijn de bouwen van de school ruim voorzien van onderwijsassistenten (Tobias) Aan het eind van 2023-2024 zijn alle groepen voorzien van een leerkracht (Tobias) Voor de kinderen, ouders en teamleden betekent dit dat er meer rust is in de school bij verzuim of verlof. Dat het pedagogisch klimaat meer kans van slagen heeft waardoor er ook beter geleerd kan worden. Een goede basis om schoolontwikkeling in gang te zetten en te borgen.

Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Aan het eind van schooljaar 2023-2024 heeft de school minder verzuim (Tobias) Aan het eind van schooljaar 2023-2024 zijn de bouwen van de school ruim voorzien van onderwijsassistenten (Tobias) Aan het eind van 2023-2024 zijn alle groepen voorzien van een leerkracht (Tobias) We merken dit aan: Stamgroepleiders, kinderen, ouders praten positief over hoe het op school geregeld is. Er is meer animo onder leerkrachten om op de Loofhut te komen werken Onderwijsassistenten voelen zich gewaardeerd in hun inbreng en rol.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? De school heeft meer handen in de school waarbij vooral ingezet is in onderwijsassistenten. De onderwijsassistenten krijgen een zeer belangrijke plek in de school en dan vooral in een specifieke bouw waarbij leerkrachten en onderwijsassistenten samenwerken (lesactiviteiten voorbereiden). De onderwijsassistenten kunnen een rol spelen als er verzuim of verlof speelt binnen het team door groepen over te nemen of te begeleiden. Dit zorgt voor rust, veiligheid en ruimte voor kinderen en teamleden. De onderwijsassistenten zijn inmiddels geworven (juli 2022). Na de zomer zal er gefocust worden op het goed begeleiden van de onderwijsassistenten in hun rol en kwaliteiten. De onderwijsassistenten krijgen aangeboden om door te studeren voor het PeP en vervolgens eventueel de Pabo. Hiermee investeert SKOO in de kwaliteit en mogelijk toekomstig nieuwe leerkrachten. Er vinden frequent verzuim gesprekken plaats als medewerkers vaker dan 3 keer ziek geweest zijn om te achterhalen of er mogelijkheden zijn om dit te voorkomen. De vacature die momenteel uitstaat van 0,6 fte leerkracht zal vervuld zijn en afhankelijk van de financiële mogelijkheden worden uitgebreid tot 1,0 of meer.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Frequent verzuim gesprekken zal onderdeel moeten worden van de cultuur en kan ook geborgd worden door directe aansturing vanuit stafbureau.

	Voor de formatie zal er vooruitgekeken moeten worden. De NPO gelden zijn in 2022-2023 ingezet voor extra handen in de klas (onderwijsassistenten) . Omdat de school ook te maken heeft met krimp heeft dit gevolgen voor de begroting en mogelijkheden van continueering. Directie heeft twee modellen berekend voor aannamebeleid en zal dit voorleggen aan het stafbureau om mee te denken over de toekomst. Om te kunnen slagen en rust te behouden bij team en ouders zal de huidige bezetting ten minste voor twee jaar bekostigd moeten worden.
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? NPO gelden zijn ingezet voor extra handen in de klas. Na schooljaar 2022-2023 dus kijken naar de formatie. Ook omdat de school te maken heeft met krimp heeft dit gevolgen voor de begroting en mogelijkheden. Directie heeft twee modellen berekend voor aannamebeleid en zal dit voorleggen aan het stafbureau om mee te denken over de toekomst.

Plan van Aanpak E Profilerings & Communicatie	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? De Loofhut heeft te maken met een imago probleem waardoor de school in de wijk een niet altijd even goede naam heeft. Omdat het team momenteel een kans heeft om een nieuwe koers in te slaan is dit het juiste moment om de profilering van de school aan te pakken. Ouders in de wijk willen we graag een beter beeld geven van het onderwijs wat we voor ogen hebben en daar willen we woorden en beeld aan geven. De huidige website en logo zijn verouderd en niet alle informatie is even makkelijk te vinden. Ook heeft school een slag te slaan in het informeren van ouders over de schoolontwikkeling en wijze van communicatie hierover.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen? Aan het eind van 2023-2024 is de oudertevredenheidsenquête zichtbaar beter dan de huidige. We merken aan ouders uit de buurt dat er positiever gepraat wordt over de school.

	We merken dat er meer aanmeldingen zijn voor de school We merken dat er meer ouderbetrokkenheid is in de school. Voor de kinderen levert dit op dat de school bij ouderbetrokkenheid een leef-werkgemeenschap wordt waarbij de driehoek ouder, kind en school sterk gebruikt wordt. Voor kinderen is dit betekenisvol. Ook betekent meer ouderbetrokkenheid meer bereidheid tot participeren in onderwijsactiviteiten als begeleiden van excursies, begeleiden van educatieve spellen, etcetera.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Communicatie: Aan het eind van schooljaar 2023-2024 is er een kwaliteitskaart ontwikkelt in het communiceren met ouders waaronder ook beschreven staat hoe er gewerkt wordt met Parro; Aan het eind van 2023-2024 organiseert de school structureel jaarlijks een informatieavond voor ouders met als thema een vakinhoudelijke of pedagogische inslag; Profilering: Aan het eind van 2023-2024 benut de school de kansen in de wijk om zich te profileren en betreft de jaarplanning van de oudervereniging hierbij; Aan het eind van 2023-2024 heeft de Loofhut jaarlijks ten minste 1 thema per bouw welke een sociale inslag heeft met betrekking tot de wijk. Aan het eind van 2023-2024 heeft de school een nieuwe website;
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? Communicatie: Aan het eind van schooljaar 2023-2024 is er een kwaliteitskaart ontwikkelt in het communiceren met ouders waaronder ook beschreven staat hoe er gewerkt wordt met Parro; <i>De kwaliteitskaart communicatie wordt door directie aangedragen bij de MR als een van de speerpunten zodat dit gezamenlijk ontwikkeld kan worden. Samenwerking met de ICT-er is hierbij belangrijk i.v.m. Parro.</i> Aan het eind van 2023-2024 organiseert de school structureel jaarlijks een informatieavond voor ouders met als thema een vakinhoudelijke of pedagogische inslag; <i>In de jaarplanner is structureel een informatieavond opgenomen voor ouders</i>

	Profilering: Aan het eind van 2023-2024 benut de school de kansen in de wijk om zich te profileren en betreft de jaarplanning van de oudervereniging hierbij; <i>Het teamlid welke bij de oudervereniging participeert krijgt de taak om in kaart te brengen waar mogelijkheden zijn voor de school m.b.t. kansen in de wijk en stemt met de oudervereniging en team af wat benut zou kunnen worden om zowel ouderbetrokkenheid als positieve profilering in de wijk te vergroten</i> Aan het eind van 2023-2024 heeft de Loofhut jaarlijks ten minste 1 thema per bouw welke een sociale inslag heeft met betrekking tot de wijk. <i>Bij de themaplanning is ten minste 1 thema van sociale inslag met een link naar de wijk gepland.</i> Aan het eind van 2023-2024 heeft de school een nieuwe website; <i>Directie gaat inventariseren bij SKOO wat de werkwijze / route is m.b.t. maken van nieuwe website, fotograaf en huisstijl en maakt hierop een planning voor de tweede helft van het schooljaar 22-23</i>
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Kwaliteitskaart communicatie elk jaar evalueren in MR en Team Informatie avond met team voorbereiden (agenderen) Oudervereniging jaarlijks schooljaar doornemen Webiste actueel houden
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? In begroting kosten Parro 2,- per kind Kosten van begeleiden en ontwerpen nieuwe website (bovenschools toegezegd dat er een nieuwe website kan komen) Fotograaf kosten – circ 500,- euro Huisstijl en logo – circa 1500,- euro

Plan van Aanpak F Gesprekkencyclus	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? Leerkrachten hebben het recht om goede gesprekken te kunnen voeren met hun leidinggevende over de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school. Besturen willen ervoor zorgen dat dit ook gebeurt en geborgd is.

Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze kinderen? Een professionele gesprekkencyclus met medewerkers inclusief de verslaglegging in een (online) personeelsdossier biedt medewerker en werkgever kans om de kwaliteit en mogelijke ontwikkelwensen of ontwikkelrichting in kaart te brengen. Ook getuigt het van goed werkgeverschap mits de cyclus gericht is op persoonlijke ontwikkeling die ten dienste staan van de ontwikkelbehoefte van de school. Voor de kinderen betekent dit dat ze leerkrachten voor de groep hebben die enthousiast zijn en blijven voor het vak van leerkracht en zich erin blijven verdiepen en ontwikkelen. Dat leidt tot een fijne sfeer in de groep, betere lessen en dus beter voor de kinderen in de groep.
Prestatie indicatoren/ succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Aan het eind van 2023-2024 hebben alle medewerkers de gesprekkencyclus doorlopen zoals gepland.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? De gesprekkencyclus wordt opgenomen in de jaarplanner en teamleden worden tijdig geïnformeerd over de werkwijze en voorbereiding den of verslaglegging.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Jaarlijks wegzetten in de jaarplanner
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? n.v.t.