



SCHOOLDOCUMENT 2021 voor MR

HET VERHAAL VAN DE SCHOOL
Schoolplan en Resultaatverantwoording

Jij en Ik Samen!

Deel A: Het beleid van de school 2020-2024

INHOUDSOPGAVE

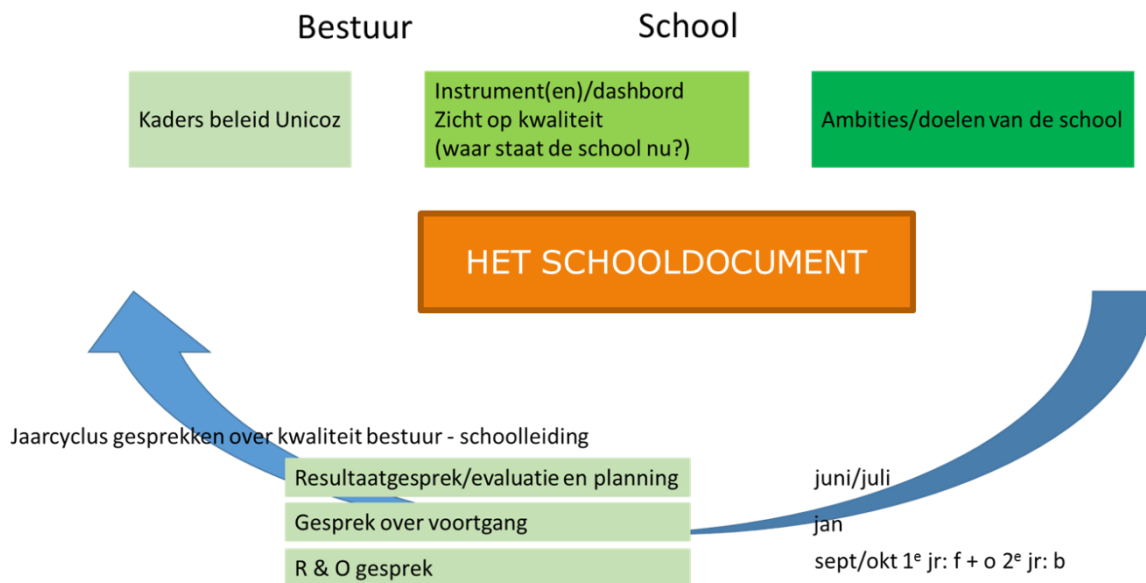
INLEIDING	4
DEEL A, HET BELEID VAN DE SCHOOL	6
HOOFDSTUK A1: ONDERWIJSKUNDIG BELEID	6
A 1.1 Doelstelling en inhoud van het onderwijs	6
A 1.2 Strategisch beleid Unicoz	6
A 1.3 Schoolgids	6
A 1.4 Schoolondersteuningsprofiel	7
A 1.5 Gerealiseerde onderwijstijd	7
A 1.6 Onderwijs aan nieuwkomers	7
HOOFDSTUK A2: SCHOOLKLIMAAT	7
A 2.1 Algemeen	7
A 2.2 Pedagogisch klimaat	7
A 2.3 Didactisch klimaat	7
A 2.4 Veiligheid	8
HOOFDSTUK A3: HUISVESTING EN POSITIE VAN DE SCHOOL	8
A 3.1 Huisvesting in relatie tot onderwijs(ontwikkeling)	9
A 3.1 Leerlingenaantal en (meerjaren)prognose	10
A 3.2 Voedingsgebied en marktaandeel	12
A 3.3 Schoolprofilering, PR en marketing	13
HOOFDSTUK A4: PERSONEELSBELEID	14
A 4.1 Algemeen personeelsbeleid	14
A 4.2 Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	14
A 4.3 Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel	15
A 4.4 Bevoegdheid	15
A 4.5 VOG	15
A 4.6 R&O-beleid en Gesprekkencyclus	15
A 4.7 Verzuim- en vitaliteitsbeleid	16
A 4.8 RI&E	16
A 4.8 Formatie (beleid)	17
A 4.9 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	17
HOOFDSTUK A5: FINANCIËEL BELEID	17
A 5.1 Begroting	17
A 5.2 Exploitatie	17
A 5.3 Financiële positie	17
A 5.4 Vrijwillige ouderbijdrage	17
A 5.5 Aanvaarding materiele en geldelijke bijdragen, anders dan ouderbijdrage en bekostiging	18
HOOFDSTUK A6: KWALITEITSZORG EN AMBITIE	18

A 6.1	<i>Ontwikkeling van de onderwijskwaliteit</i>	18
A 6.2	<i>Teamprofessionalisering</i>	21
A 6.3	<i>Tevredenheid personeel (2-jaarlijks)</i>	22
A 6.4	<i>Verantwoording en dialoog.....</i>	23

INLEIDING

Unicoz hanteert een cyclische werkwijze in de kwaliteitszorg, volgens de PDCA cirkel (Plan, Do, Check, Act). Dat gebeurt zowel op het niveau van de school als op stichtingsniveau. Om de kwaliteitszorg ten aanzien van de onderwijskwaliteit op elke school vorm te geven hanteren de scholen en het bestuur een gezamenlijke jaarcyclus. In schema:

Kwaliteit van het onderwijs



Het schooldocument

In overleg met elkaar hebben directies en bestuur besloten om een SCHOOLDOCUMENT te gaan hanteren. Dit document staat centraal in de jaarlijkse cyclus van de school, die door de directie en het team van de school wordt uitgevoerd. Het vervult de rol van schoolplan, meerjarenplan, jaarplan en rapporteren over resultaten. De inhoudsopgave is zo gemaakt dat het kaderstellende beleid van Unicoz erin is opgenomen en ook de wettelijke eisen om een schoolplan te hebben met de verplichte onderdelen. Verder dekt het schooldocument het waarderingskader van de inspectie af (deugdelijkheidseisen, waarderingskader inspectie basiskwaliteit).

Via het schooldocument evalueert de school jaarlijks wat er bereikt is in het afgelopen schooljaar, rapporteert over de gerealiseerde kwaliteit, en plant de doelen en ambities voor het nieuwe jaar. Elk jaar schuift het (vierjaren) perspectief op. Op die manier is er sprake van een dynamisch, levend gebruik van het schooldocument. Het schooldocument fungeert op deze manier ook als dynamisch schoolplan. De directeur van de school is verantwoordelijk voor het opstellen ervan.

De directeur en het bestuur spreken ten minste tweemaal per jaar op de school over de kwaliteit van de school en de ontwikkelingen, met het schooldocument als leidraad.

DEEL A

HET BELEID VAN DE SCHOOL

Hoofdstuk A1: Onderwijskundig beleid

Hoofdstuk A4: Personeelszaken

Hoofdstuk A5: Financiën

Hoofdstuk A6: Kwaliteitszorg en ambitie

DEEL A, HET BELEID VAN DE SCHOOL

(Onderscheid in basiskwaliteit en extra eigen kwaliteiten)

Hoofdstuk A1: Onderwijskundig beleid

De WPO verplicht ten minste op te nemen:

A 1.1 Doelstelling en inhoud van het onderwijs

Missie.

Als IKC Noordeinde bereiden we kinderen van 0-12 jaar voor op de snel veranderende, veeleisende samenleving waarin veel informatie op allerlei manieren op hen afkomt.

Hierbij hebben onze kinderen bij het verlaten van het IKC Noordeinde, kennis en vaardigheden aangeleerd die ervoor zorgen dat ze vanuit hun eigen unieke wijze verder leren en zich verder ontwikkelen.

Daarom creëren wij een schoolomgeving waar kinderen, ouders en leerkrachten elkaar ontmoeten en respect, warmte, vertrouwen en plezier elementen zijn die ervoor zorgen dat het kind zich vrij kan ontwikkelen.

Visie.

Samenwerken is essentieel binnen IKC Noordeinde: kinderen, ouders en leerkrachten leren van en met elkaar.

We kijken naar wat kinderen nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Elk kind heeft daar iets anders voor nodig. In samenwerking met het kind (en ouders) zoeken we naar de beste mogelijkheden voor begeleiding.

Naarmate kinderen ouder worden, kunnen zij steeds beter zelf aangeven hoe zij zich het beste ontwikkelen en wat zij daarvoor nodig hebben. Kinderen krijgen zo, passend bij hun leeftijdsfase, steeds meer de regie over hun eigen ontwikkeling. De leerkracht heeft bij het maken van deze stappen een belangrijke rol. Een kind kan bijvoorbeeld kiezen of het op een stilteplek aan een opdracht wil werken of dit samen met een groepsgenootje wil doen op een samenwerkingsplek. De leerkracht heeft daarbij een sturende en leidende rol. We leren kinderen zelf oplossingen te zoeken en te vinden.

A 1.2 Strategisch beleid Unicoz

De strategische beleidsbrief van het bevoegd gezag van Unicoz is leidend voor het beleid op schoolniveau. Zie hiervoor de strategische beleidsbrief van de Unicoz onderwijsgroep: <https://www.unicoz.nl/over-unicoz/organisatie>

A 1.3 Schoolgids

In schooljaar 2018-2019 is binnen Unicoz afgesproken de schoolgids jaarlijks te maken en te publiceren via Vensters PO. Zie scholenopdekaart.nl.: <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5249/ikc-noordeinde>.

Na een kennismakingsgesprek krijgen de ouders een informatiemap mee met o.a. een samenvatting met de unieke punten van IKC Noordeinde mee.

A 1.4 Schoolondersteuningsprofiel

De Unicoz basisscholen en alle andere basisscholen in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zoetermeer PO, hebben samen een standaard afgesproken waaraan de ondersteuning in de basis voor alle kinderen aan moet voldoen. In het Schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage 1. Schoolondersteuningsprofiel IKC Noordeinde 2018-2022) beschrijven we welke ondersteuning aan kinderen geboden kan worden die worden toegelaten. Ook wordt beschreven wat de grenzen zijn en wordt beschreven welke kinderen wel en welke kinderen geen passende plek kan worden geboden.

A 1.5 Gerealiseerde onderwijstijd

Zie bijlage 2. Urenberekening onderwijstijd IKC Noordeinde 2021-2022.

A 1.6 Onderwijs aan nieuwkomers

Niet van toepassing op IKC Noordeinde omdat er geen nieuwkomers op onze school zijn.

Hoofdstuk A2: Schoolklimaat

A 2.1 Algemeen

Het schoolklimaat op IKC Noordeinde is veilig, prettig, rustig en gezond. Wij streven naar een fysiek en sociaal veilige omgeving voor alle kinderen, medewerkers en ouders. Hierbij houden wij ons aan de wet veiligheid op scholen en de kwaliteitseisen die aan kinderopvangorganisaties zijn gesteld door de overheid.

A 2.2 Pedagogisch klimaat

Wij zijn ons bewust dat ouders hun kostbaarste bezit aan ons toevertrouwen. Wij vinden het daarom heel belangrijk dat het kind zowel op sociaal emotioneel gebied als fysiek veilig is op onze school. Er heerst een goed pedagogisch klimaat binnen IKC Noordeinde.

Uit de Leerlingentevredenheid en Veiligheid 2020-2021 (zie bijlage 3.) volgt zelfs een 8,4! Het kind wordt gezien. Het kind kan bij ons op school zijn wie het is. Wij vinden het belangrijk dat de ouder ons kent en weet dat ze altijd bij ons terecht kunnen om iets te bespreken.

Ondanks al onze inspanningen geven kinderen soms aan dat ze gepest worden. Op school vinden wij pesten niet normaal. Daarom hanteren wij een anti-pestprotocol, ontwikkeld op basis van de Kanjertraining. De leerkrachten werken hier binnen de groepen mee. Er is wel enig verschil in gebruik van deze methode. Daarom gaan wij komend schooljaar de leerlijn en methodieken van de Kanjertraining duidelijker inzetten in de gehele school.

Kinderen van onze school hebben ook veel buiten school om contact met elkaar. Ze zoeken elkaar op om te spelen.

A 2.3 Didactisch klimaat

Het didactisch handelen is een blijvend onderwerp van onze aandacht. Doordacht lesgeven staat vanwege de belangrijkheid vermeld in onze (evaluatie van) jaarplannen (zie de bijlagen 4 en 5). Vanuit onze visie op onderwijs zijn aandachtspunten voor het team:

- Doelen stellen en zichtbaar maken.
- Betrokkenheid leerlingen vergroten.
- Leerlingen moeten meer zicht krijgen op eigen ontwikkeling.
- Zicht op ontwikkelijnen.
- Uitbouwen van samenwerkend leren, implementeren van coöperatieve werkvormen.

De ontwikkeling van de leerlingen monitoren we aan de hand van niveauwaarden. Zie verder deel B.

A 2.4 Veiligheid

De uitgangspunten voor veiligheid zijn voor de opvang en de school in principe gelijk.

Het Kinderdagverblijf heeft een actueel 'Plan van aanpak Gezondheids- en veiligheidsplan'.

De school heeft sinds kort een actueel RI&E. Een paar onderdelen uit dit plan van aanpak zijn reeds geactualiseerd. Komende periode dienen de openstaande actiepunten verwerkt te worden.

A 2.4.1. Veiligheid personeel (o.a. RI&E)

Brandveiligheidscontroles, schoonmaakcontroles, GGD-inspectie en controles materialen vinden structureel plaats. Scan-afnames m.b.t. de sociale veiligheid, afname van de RI&E en NCKO-kwaliteitssystemen worden omgezet in verbeterpunten en actieplannen, die worden uitgevoerd en geëvalueerd.

Tevens is er op school een werkgroep BHV/EHBO samengesteld die samenwerkt en overleg voert met de medewerkers van de kinderopvang. De jaarlijkse ontruimingsoefening gebeurt in gezamenlijk overleg.

A 2.4.2. BHV

In het taakbeleid staat vermeld wie BHV-taken heeft. Er zijn leerkrachten geschoold in BHV. Jaarlijks voeren we een ontruimingsoefening uit. Afgelopen schooljaar is er één keer een onverwachte ontruimingsoefening geweest. Het brandalarm is 'spontaan' afgegaan (bleek defecte melder te zijn). Dit was een goede en geslaagde oefening.

Een lijst met aanwezige BHV/EHBO-ers is in iedere groep en bij de directie aanwezig.

A 2.4.3. EHBO

Twee leerkrachten op IKC Noordeinde hebben een EHBO-opleiding afgerond. Komend schooljaar wordt de herhaling hiervoor gevolgd.

Hoofdstuk A3: Huisvesting en positie van de school

IKC Noordeinde bevindt zich in de wijk Noordhove in de gemeente Zoetermeer. Het IKC ligt 'ingebouwd' in de wijk en is wat minder zichtbaar. Twee andere basisscholen in de wijk liggen aan een doorgaande weg en bevinden zich naast een winkelcentrum.

IKC Noordeinde is de enige basisschool in de wijk waarbij een kinderdagverblijf is aangesloten. Het kinderdagverblijf bevindt zich in het voormalige speellokaal van het schoolgebouw.

Door de inzet van het gehele team is er een stabiele en rustige situatie in de school ontstaan. Dit raakt bekend in de wijk waardoor er veel jonge ouders hun kind op onze school willen aanmelden.

A 3.1 Huisvesting in relatie tot onderwijs(ontwikkeling)

In hoeverre sluiten de mogelijkheden van het schoolgebouw wel/niet aan bij het onderwijs en/of de onderwijsontwikkeling van de school?

Positieve invloed van gebouw op het onderwijs en/of de onderwijsontwikkeling:

- De indeling van het schoolgebouw maakt dat de groepen snel met elkaar in contact kunnen komen. Er zijn twee lange gangen die aan één kant met elkaar zijn verbonden door de aula. In een gang zijn er 4 lokalen naast elkaar. Op de gangen en in de aula zijn er verschillende werkplekken voor de kinderen gecreëerd. Dit maakt dat, vanuit ons idee op onderwijs, de kinderen zelf hun plek (en vorm) kunnen kiezen om de leerstof te verwerken/oefenen.
- Door hoge ramen bij het dak is er veel licht van buitenaf in het schoolgebouw. Dit heeft een positieve invloed op de kinderen en de medewerkers.

Negatieve invloed van het gebouw op het onderwijs en/of de onderwijsontwikkeling:

- Het gebouw raakt verouderd. Regelmatig moeten er kleine reparaties (veelal verlichting en lekkage) worden gedaan. Dit kan de kinderen en leerkrachten afleiden van hun werk.
- Voor de gymlessen wordt gebruik gemaakt van de sportzaal aan de Lijnbaan. De kinderen wandelen, onder leiding van de leerkracht, daar naartoe. Dit kost (zeker voor de kleuters) onderwijstijd.
- In de herfst/winter worden er meer kinderen met de auto gebracht en gehaald. Soms levert dit onveilige situaties op. School stuurt hierover dan een bericht naar de ouders om weer aandacht voor de veiligheid van de kinderen te vragen.

Welke aanpassingen voer je door/ga je doorvoeren en hoe realiseer je dit/ga je dit realiseren?

- Alleen de hoogstnodige aanpassingen worden aan het gebouw uitgevoerd omdat er mogelijk binnen afzienbare tijd nieuwbouw plaatsvindt.
- In verband met onderwijsontwikkeling (samenwerkend leren en zelfstandigheid vergroten) is het belangrijk om te blijven kijken welke passende werkplekken nodig zijn voor de kinderen. Wat voor plekken vinden onze kinderen fijn om te kunnen werken? En deze, wanneer mogelijk, te creëren.

Verduurzaming als thema; het gebouw en het onderwijs

Aan welke bouwkundige en/of installatietechnische ingrepen wordt gedacht/wordt gewerkt als het gaat om verduurzaming van het schoolgebouw?

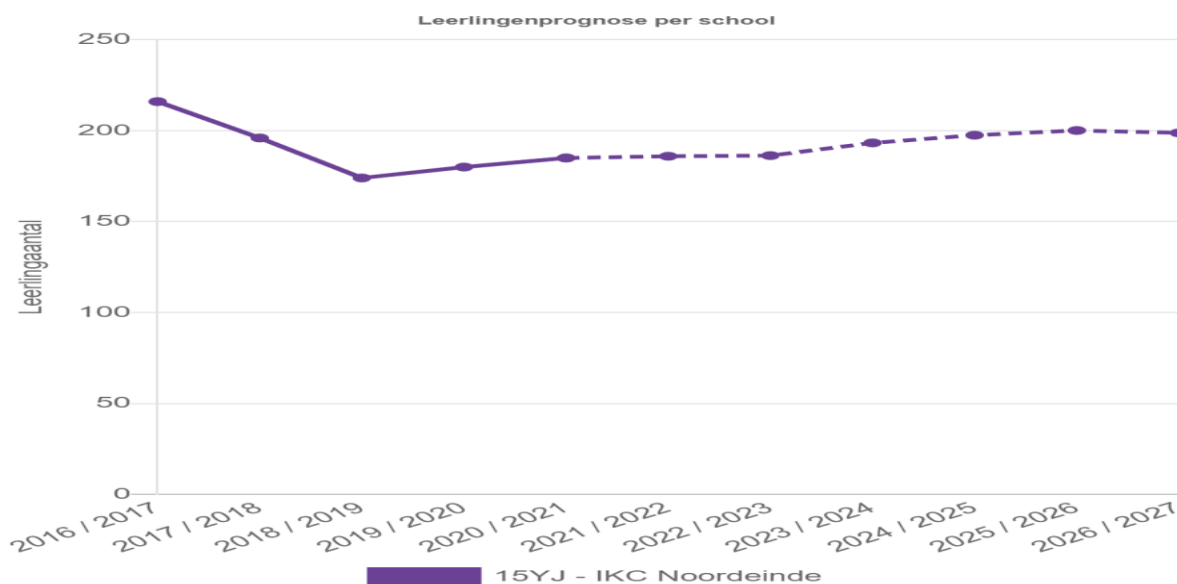
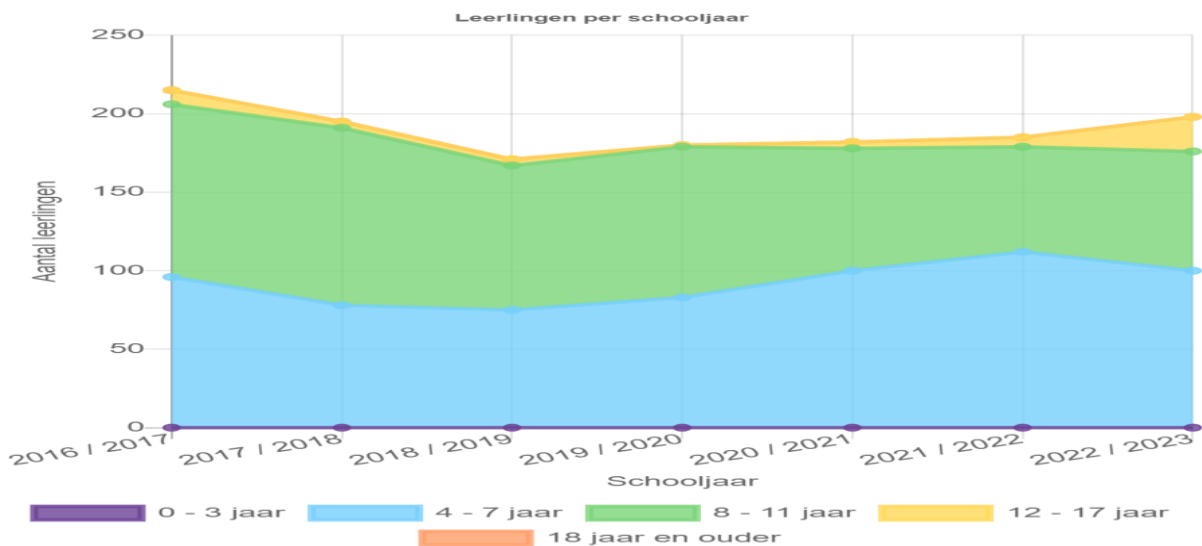
- Er wordt alleen het hoogstnodige gedaan.

Op welke wijze is verduurzaming en bewustwording tav duurzaamheid een thema in het onderwijs op je school:

- Incidenteel wordt er aandacht aan besteed. Merendeels zal dit ontstaan bij een onderwerp uit de methode. Bijvoorbeeld een natuur- en/of techniekles.

A 3.1 Leerlingenaantal en (meerjaren)prognose

Ontwikkelingen:



Ontwikkeling en plan van aanpak:

- Er is nog steeds een toename in het leerlingenaantal. 1 oktober 2020 is het leerlingenaantal 185. De verwachting voor 1 oktober 2021 ligt op 188 (zie meerjarenbegroting).

- De samenwerking met De Drie Ballonnen levert op dat kinderen die naar het kinderdagverblijf gaan, kunnen doorstromen naar onze basisschool. Het gebeurt nog steeds dat sommige ouders bij de kinderopvang erop geattendeerd moeten worden hun kind op school in te schrijven.
- Omgekeerd zijn er ook ouders die hun kind op school willen aanmelden en zien dat er ook kinderopvang bij de school is voor hun jongere kind. Deze ouders willen dit kind dan graag aanmelden op het kinderdagverblijf.
- De grote groei van het aantal jongste kinderen in schooljaar 2020-2021 heeft ertoe geleid dat in januari 2021 een instroomgroep is gestart. Dit hebben we deels kunnen bekostigen uit de groeibekostiging.
- Schooljaar 2021-2022 starten we al direct met een derde kleutergroep voor de jongste kinderen.

Plan van aanpak:

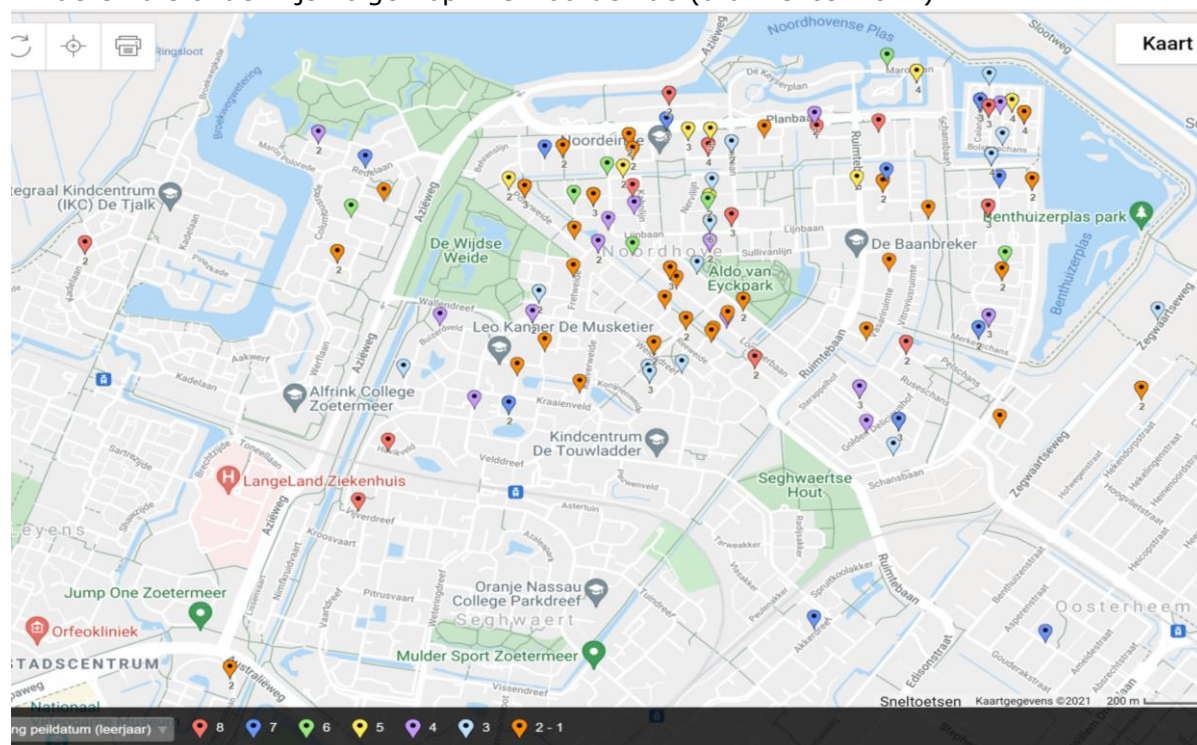
- De goede onderlinge communicatie met de kinderopvang behouden. De positieve sfeer die er is ontstaan, behouden.
- In overleg (o.a. met afdeling O&K) over het aantal (aangemelde) kinderen voor schooljaar 2021-2022 en verder. Dit schooljaar gestart met een derde kleutergroep en daarbij staan nog veel kinderen aangemeld. Wat betekent dit voor de formering van de groepen in de toekomst? En wat zijn de mogelijkheden van het gebouw?
- Hierboven beschreven situatie tevens bespreken met het bestuur.

Ambities m.b.t. leerlingaantal:

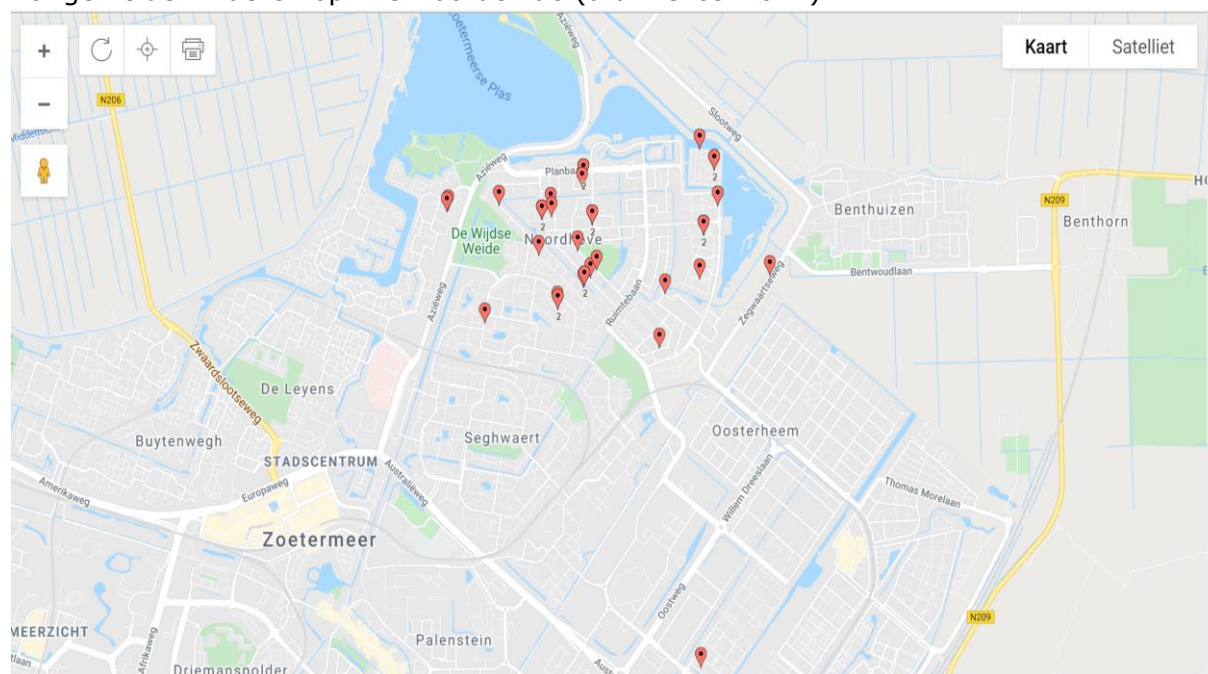
- De huidige groei inzichtelijk en beheersbaar houden.
- We streven ernaar een 1-stroom school te worden met een passend leerlingenaantal per groep.

A 3.2 Voedingsgebied en marktaandeel

Kinderen die onderwijs volgen op IKC Noordeinde (d.d. 15-09-2021)



Aangemelde kinderen op IKC Noordeinde (d.d. 15-09-2021)



Ontwikkeling en plan van aanpak:

- Zie bovenstaande kaarten waarop staat aangegeven waar onze leerlingen vandaan komen.
- Er zijn, voor zover wij weten, geen concrete plannen voor nieuwbouw in de wijk Noordhove. Ons voedingsgebied zal dus bestaan uit de situatie zoals deze nu is.
- De wijk Noordhove is een fijne wijk om te wonen. Er is weinig 'doorgang' in woningen. Mensen blijven een lange tijd wonen in hetzelfde huis. Bij een aantal sociale huurwoningen is er wel wat meer verloop waardoor er nieuwe jonge gezinnen (uit andere wijken/steden) komen wonen in de buurt van school. Zij zijn dus potentieel voor IKC Noordeinde.
- Omdat de meeste nieuwe ouders via 'mond tot oor-reclame' bij ons komen, is het belangrijk de goede naam die wij nu hebben opgebouwd voort te zetten. Onze aandacht blijft vanzelfsprekend op (zeer) goed onderwijs, de sfeer en cultuur die wij met elkaar maken. Dit wordt namelijk vaak benoemd door nieuwe ouders die de keuze voor IKC Noordeinde hebben gemaakt.
- Op de kaart is te zien dat er meer onderbouw kinderen (groep 1-2) komen uit het gebied richting Seghwaert. Midden/bovenbouw woont meer noordelijk in de wijk.

Ambities mbt voedingsgebied en marktaandeel:

- Prognose van de gemeente geeft aan dat het kinderaantal in de wijk Noordhove de komende jaren sterk zal verminderen.
- Het is belangrijk om goed te blijven analyseren en kijken waar ons potentieel zich bevindt. De groei van ons leerlingenaantal weten door te zetten naar een gezonde 1-stroom school
- Als Unicozsch(o)ol(en) een groter marktaandeel nemen in de wijk Noordhove.

A 3.3 Schoolprofilering, PR en marketing

Denk aan "Bulls-eye", wijkoverleg, foldermateriaal, social media, activiteiten

Wat zijn de 3 USP's (Unique Selling Points) van de school:

- Jij en Ik Samen (sfeer in de school)
- IKC: opvang en onderwijs voor kinderen van 0-13 jaar van 7:00-18:30 uur (inclusief continurooster)
- Muziek

Ontwikkeling en plan van aanpak m.b.t. schoolprofilering, PR en marketing:

- IKC Noordeinde wil zich profileren als een professionele schoolorganisatie waarin samenwerkend leren en zelfstandigheid belangrijke pijlers van het onderwijs zijn.
- We nemen deel aan het wijkoverleg 'Noordhove/Seghwaert' met andere Unicozscholen.
- Gebruik blijven maken van de diverse social-mediakanalen die wij inzetten.
- Het communicatieplan, met aanvulling van de communicatiemedewerkster Unicoz, verder uitwerken voor ons IKC.

Ambities m.b.t. schoolprofilering, PR en marketing:

- Saamhorigheid, positieve sfeer en goede onderwijsresultaten behouden en waar nodig uitbreiden.
- Onderzoeken of en hoe muziek een speerpunt blijft voor IKC Noordeinde.

Hoofdstuk A4: Personeelsbeleid

A 4.1 Algemeen personeelsbeleid

Schooljaar 2020-2021 zijn we zonder wijzigingen in de samenstelling van het team begonnen. Er is een rustige en stabiele situatie met betrekking tot het personeel. Er heerst een sfeer van 'samen' binnen het team.

Op IKC Noordeinde werken bevoegde leerkrachten en onderwijsassistenten. Er is een vakleerkracht gym. Schooljaar 2020-2021 zou onze eigen muzikspecialist het muziekonderwijs meer vorm gaan geven. Dit is echter niet goed van de grond gekomen.

Daarnaast hebben we een administratief medewerkster en een vrijwilliger voor conciërge werkzaamheden. Er werken bij ons een onderwijsassistente, meerdere PABO-stagiaires en stagiaires van de opleiding tot onderwijsassistente. Een externe leerkracht zou Spaanse les voor onze meerbegaafde leerlingen verzorgen. Door de coronasituatie zijn eerder genoemde mensen veel minder op school aanwezig geweest.

De leerkrachten van onze school 'houden hun diploma geldig' door regelmatig bijscholing te volgen. Ook verzorgen wij als school interne studiemomenten voor alle teamleden. De bekwaamheid van leerkrachten wordt gemonitord door de directie middels flits- en groepsbezoeken, ontwikkel- en resultaatgesprekken met teamleden. Ontwikkelpunten worden besproken en door middel van een persoonlijk ontwikkelplan werkt elke leerkracht aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

Op IKC Noordeinde heerst sterk de cultuur van 'samen'. Dit komt ook terug in het leerproces van elk individu en van de school als geheel.

Op IKC Noordeinde werken de volgende specialisten:

- Rekenspecialist
- Taal/leesspecialist
- Gedragsspecialist
- Muzikspecialist
- Hoogbegaafdheidspecialist

Op bovenschools niveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan. Daarin is ook opgenomen op welke manier we de wettelijke eis vormgeven met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende taken. Binnen Unicoz hanteren wij diverse protocollen, zoals de Regeling Personeelszorg en Jubilea, het verzuim(preventie)beleid van de Unicoz Onderwijsgroep, regeling de startende leerkracht en regeling taakbeleid.

A 4.2 Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Ons personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling en uitvoering van ons onderwijskundige beleid. Zoals ook uit bovenstaande paragraaf naar voren komt, nemen we maatregelen en hanteren we instrumenten om te waarborgen dat personeelsleden bekwaam zijn en blijven.

Corona heeft ervoor gezorgd dat het afgelopen schooljaar er minder bezoeken en/of observaties zijn geweest.

Naast het observeren aan de hand van kijkwijzers worden ook observaties en flitsbezoeken gepland en ongepland uitgevoerd om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Elk jaar vindt er een gesprek met directie binnen de gesprekkencyclus plaats. Het ene jaar is dit een functioneringsgesprek (ontwikkelingsgesprek) en het andere jaar is dit een beoordelingsgesprek (resultaatgesprek).

A 4.2.1. Maatregelen

In juli 2021 hebben we met elkaar het werkverdelingsplan opgesteld (zie bijlage 6. 'Werkverdelingsplan 2020-2021 IKC Noordeinde'). Hierin maken we afspraken rondom schooltaken en werkdrukverdeling.

A 4.2.2. Bekostiging maatregelen

Vanuit de werkdrukverlagingsgelden worden 2 onderwijsassistenten, ieder voor 1 dag in de week bekostigd. In schooljaar 2020-2021 was geïnvesteerd in de aanschaf van een aanvullend aantal laptops zodat alle kinderen van groep 4 t/m 8 hun eigen laptop kunnen gebruiken. Bij de evaluatie van de werkdrukverlagingsgelden heeft het team aangegeven dat de inzet van devices (en bijbehorende educatieve software) werkdrukverlagend is geweest. Het beschikbare budget liet tevens toe dat de tussenschoolse opvang door de Drie Ballonnen bekostigd kan worden wat ook wordt ervaren als werkdrukverlagend.

A 4.3 Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

'We geven les in wie we zijn'. 'Lesgeven komt voort uit de identiteit en de integriteit van de leraar. In iedere groep die hij/zij lesgeeft hangt het af van het vermogen om contact te maken met de kinderen en of hij/zij hen in contact kan brengen met de leerstof. Wij vinden het belangrijk dat de leerkracht oog heeft voor ieder kind en optimaal kan bijdragen in de ontwikkeling van het kind.

A 4.4 Bevoegdheid

Onze leerkrachten zijn bevoegd om voor de klas te staan (PABO). Het onderwijsondersteunend personeel met niet-lesgevende taken is bevoegd (onderwijsassistent niveau 4). Onderwijsondersteunend personeel met lesgevende taken is zodanig ingezet dat dit paste binnen de kaders die daarvoor gesteld zijn.

A 4.5 VOG

Medewerkers van school zijn in dienst van de Unicoz scholengroep en hebben een VOG, alvorens ze in dienst kunnen treden. Vrijwilligers op school hebben een VOG.

A 4.6 R&O-beleid en Gesprekkencyclus

De gesprekscyclus van de Unicoz-onderwijsgroep wordt gevolgd. Dit betekent dat er één keer per jaar een resultaat- of ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek) met de directie plaatsvindt. Dit is een moment om samen te evalueren en bijvoorbeeld eventuele opleidingswensen verder te bespreken. Opleidingswensen kunnen ook in een eerder stadium zijn besproken met directie.

	Aantal teamleden	Aantal gevoerde R&O gesprekken	% gevoerde R&O gesprekken
2017-2018		Onbekend	Onbekend
2018-2019	14	9	64 %
2019-2020	12	8	66 %
2020-2021	12	0	0% (verplaatst begin schooljaar 2021-2022)

Analyse en verantwoording R&O beleid en gesprekscyclus:

- Dit schooljaar zijn er geen R&O-gesprekken gevoerd. Er is met het bestuur afgesproken dit alsnog begin schooljaar 2021-2022 te doen.
- Er zijn wel regelmatig (individuele) gesprekken met de medewerkers geweest om in de gaten te houden hoe het met iedereen (in de bijzondere coronaperiode) gaat.

Plan van aanpak en ambitie:

- Bovenschools wordt er gewerkt aan een andere opzet/traject van de R&O-cyclus. Zolang dit nog niet af is gaan wij op de huidige wijze verder.
- Groepsbezoeken/flitsbezoeken intensiever plaats laten vinden. Met name de flitsbezoeken zijn goed om een breder beeld van de kwaliteiten van de leerkrachten te verkrijgen.

A 4.7 Verzuim- en vitaliteitsbeleid

	Totaal % verzuim	% Kort	% Middel	% Lang
Schooljaar 17-18	18,07	0,78		15,68
Schooljaar 18-19	8,81	0,30		8,51
Schooljaar 19-20	0,48	0,38		0,10
Schooljaar 20-21	1,66	0,17	0,81	0,68

Analyse en verantwoording m.b.t. verzuim- en vitaliteitsbeleid:

- Er is een toename van het ziekteverzuimpercentage te zien. Dit is, onder andere, te verklaren door verzuim in verband met corona.
- Het blijft wel belangrijk om goed 'vinger aan de pols' te houden. Er is een fijne sfeer en werkhouding binnen het team en dat willen we zo houden.

Plan van aanpak en ambities:

- Goed aandacht blijven houden (en het gesprek blijven voeren) over het welbevinden, belasting en belastbaarheid van het team.

A 4.8 RI&E

De school heeft een actuele Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) **JA/NEE**

RI&E is geldig tot:
Zie meest recente versie RI&E.
Openstaande actiepunten zijn:
Zie meest recente versie RI&E.

A 4.8 Formatie (beleid)

Zie A 6.3.

A 4.9 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op bovenschools niveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan. Daarin is ook opgenomen op welke wijze we de wettelijke eis vormgeven m.b.t. evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende taken.

Hoofdstuk A5: Financieel beleid

A 5.1 Begroting

A 5.1.1. Algemeen

November 2020 is de begroting voor IKC Noordeinde voor de kalenderjaren 2021 t/m 2024 opgemaakt. Daarin is een aantal beleidskeuzes gemaakt en een aantal aannames verwerkt. In dit document lichten we toe hoe deze begroting tot stand is gekomen.

A 5.1.2. Realisatie schoolbegroting

Zie bijlage 7. Begroting IKC Noordeinde 2021 voor MR en Ultimview Plus.

A 5.2 Exploitatie

Zie bijlage 7. Begroting IKC Noordeinde 2021 voor MR.

A 5.3 Financiële positie

Zie bijlage 7. Begroting IKC Noordeinde 2021 voor MR.

A 5.4 Vrijwillige ouderbijdrage

De jaarlijkse vrijwillige ouderbijdrage bedraagt € 30,00 per kind. Hiervan worden activiteiten voor kinderen buiten de lesactiviteiten om betaald. Bijvoorbeeld: Paasfeest, sportdag, zomerfeest, Kerst, Sinterklaas. In de kennismakingsgesprekken en op het aanmeldingsformulier wordt bovenstaande informatie gedeeld met nieuwe ouders.

Aandachtspunt is dat de MR instemming op de ouderbijdrage geeft.

A 5.5 Aanvaarding materiele en geldelijke bijdragen, anders dan ouderbijdrage en bekostiging

De Drie Ballonnen gebruikt het speellokaal voor het Kinderdagverblijf. Daarover betalen zij huur van het lokaal. Afgelopen schooljaar gebruikt de BSO naast de aula ook een kleuterlokaal voor de naschoolse opvang.

Incidenteel wordt de aula verhuurd aan een organisatie die 's avonds een cursus geeft. Hier ontvangt de school een bijdrage voor.

Voor beleid op de aanvaarding materiële en geldelijke bijdrage verwijzen we naar het sponsoring beleid van Unicoz.

Hoofdstuk A6: Kwaliteitszorg en Ambitie

A 6.1 Ontwikkeling van de onderwijskwaliteit

KA1	Kwaliteitszorg
KA2	Kwaliteitscultuur
De school heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbetert op basis daarvan het onderwijs. De school kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en integer.	

Wij hanteren een jaarlijkse cyclus van evalueren, plannen en verbeteren. De cyclische manier van werken binnen Unicoz en binnen school zorgt voor een continue dialoog in en over de school: doen we de goede dingen, doen we die goed en vinden anderen dat ook?

Op alle Unicoz scholen wordt kwaliteitszorg altijd gekoppeld aan schoolontwikkeling. Alle ontwikkelprojecten waar een school aan werkt, worden geplaatst in de kwaliteitszorgcyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, vastleggen (borgen of verbeteren) en daar waar nodig bijstellen. De basis van de kwaliteit ligt op de Unicoz scholen in het primaire proces. We maken hiervoor gebruik van de PDCA-cyclus van Deming. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continue onder de aandacht is.

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

- **PLAN:** Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- **DO:** Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- **CHECK/STUDY:** Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- **ACT:** Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

De PDCA-cirkel is een reeks van activiteiten die worden uitgevoerd met als doel verbetering van de kwaliteit.



Analyse m.b.t. de wijze waarop de school zicht heeft en vorm en inhoud geeft aan de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit

Ontwikkeling en plan van aanpak kwaliteitszorg:

Er zijn voor ons twee uitgangspunten:

- Het primaire proces is de basis. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en vooral voor het leren van de leerlingen is de basis van kwaliteitszorg. Het is een zaak van alle partijen in de school: leerkrachten, ouders, leerlingen, schoolleiding en bestuur.
- Interne kwaliteitszorg is het vertrekpunt, maar is niet voldoende. Het is nodig dat we ons eigen handelen evalueren en op grond daarvan veranderingen aanbrengen. Kwaliteitszorg begint dus intern. Daarbij is het belangrijk dat er ook extern getoetst kan worden. Er is een cultuur nodig die wordt gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling, een cultuur waarin de zorg voor kwaliteit een zorg is voor allen.

Plan van aanpak:

- Twee keer per jaar maakt de school een analyse van de leer- en sociale opbrengsten. Dit wordt besproken met het team en een plan van aanpak opgesteld waar nodig.
- Er wordt deelgenomen aan de tevredenheidsonderzoeken vanuit Vensters PO. De uitkomsten hiervan worden met de ouders gecommuniceerd middels de nieuwsbrief.

Wat vragen we van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling?

We vinden het belangrijk dat de leerkracht oog heeft voor ieder kind en optimaal kan bijdragen in de ontwikkeling van het kind. Dit betekent dat we, als team, met elkaar een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de leerling. De leerkracht maakt deel uit van een team, en moet goed kunnen samenwerken. Hij/zij moet willen leren en dit met name in samenwerking met anderen om de school verder te ontwikkelen.

Wat vraagt het werken aan kwaliteit aan leiderschapsstijl(en) op verschillende niveaus in de organisatie?

De rol van de schoolleiding in het hele proces rond kwaliteitszorg is groot. Voor IKC Noordeinde betekent dit dat de directie zich inzet om het kwaliteitsbewustzijn te bevorderen, laat zien wat kwaliteitszorg praktisch inhoudt en stimuleert een algemene gerichtheid op kwaliteitsverbetering. Belangrijk is de voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren en faciliteren. De directie toont betrokkenheid om de medewerkers echt te kennen. Relatie is van groot belang binnen IKC Noordeinde om met het team te bouwen aan een school. De directie bepaalt de richting en wil daarbij inspirerend zijn om samen met het team de visie en de koers te realiseren.

Hoe betrekken we de maatschappelijke omgeving bij ons onderwijs? Hoe werken we samen met ouders en ketenpartners?

Ouders zijn belangrijke partners in een school en we gaan open en respectvol met hen om. Om tot optimale leeropbrengsten te komen voor onze leerlingen, vinden wij ouderbetrokkenheid noodzakelijk. We verwachten van onze ouders een actieve rol door het tonen van belangstelling voor de ontwikkeling van hun kind en de school.

Naast kindgerichte contacten, worden ouders ook betrokken in de organisatie van de school. Formeel middels de MR (medezeggenschapsraad) en OR (ouderraad), informeel door inzet als hulpouder in en om de school.

Gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen werken we samen met diverse partners:

- Kinderopvangorganisatie De Drie Ballonnen
- GGD
- Logopedie
- Bibliotheek
- Onderwijs Advies
- SMW vanuit Schoolformaat
- Meerpuntpartners

Vanuit de visie dat we als IKC meer willen betekenen voor de kinderen kijken we wat er nodig is en breiden het aanbod eventueel uit.

Hoe zorgen we dat we steeds evalueren hoe we werken aan onderwijskwaliteit zodat we die kwaliteit steeds verder kunnen verbeteren?

- Groepsbezoeken/flitsbezoeken
- Groepsbesprekingen
- Opbrengstvergaderingen

Wat voor schoolgebouw en materieel hebben wij nodig om onderwijskwaliteit te kunnen bieden?

Ons schoolgebouw en -omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren. Ook voor medewerkers moeten ze een veilige en gezonde werkomgeving zijn. Door te werken met meerjareninvesteringsplannen (opgesteld vanuit Unicoz en gemeente) wordt beleidsmatig gewerkt om te kunnen werken met goede materialen in en om de school, nu en in de toekomst. Volgens het masterplan gemeente Zoetermeer, staat er ook nieuwbouw voor IKC Noordeinde gepland. De precieze datum is nog onbekend. Wij gaan in ieder geval verder om ons onderwijs verder vorm te geven en te ontwikkelen. De mogelijke nieuwbouw dient daar dan op aan te sluiten.

Wat vraagt het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van schoolleiders?

Bestuurders, bestuurlijke staf en schoolleiders moeten gezamenlijk alle expertise in huis hebben om optimale kwaliteit te leveren in de scholen. Hierbij is samenwerking van groot belang, waarbij ieder met specifieke taken en verantwoordelijkheden een bijdrage levert. Het is dan goed dat wij als school genoeg ruimte krijgen om onze eigen ambities te bereiken. Door de managementgesprekken en analyses van leerresultaten zijn er voldoende mogelijkheden om zicht te houden op de kwaliteit van de school.

Hoe zorgen we ervoor dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verbetert?

Kwaliteitszorg heeft een directe relatie met integraal personeelsbeleid. De kwaliteit staat of valt immers met de mensen voor de groep. Binnen IKC Noordeinde heerst een sfeer waarin we met elkaar spreken over een professionele cultuur, waarin wij elkaar feedback kunnen geven. Er moeten gesprekken gevoerd kunnen worden, er moet ruimte zijn voor coaching en intervisie.

Op IKC Noordeinde zijn onderstaande gegevens beschikbaar die iets zeggen over onze kwaliteit.

- Gesprekken met leerkrachten:
 - Informele gesprekken
 - POP-gesprekken
 - Functionerings- of beoordelingsgesprekken
- Groepsbezoeken
- Flitsbezoeken
- Schooltoezicht onderwijsinspectie
- CITO-leerlingvolgsysteem
- Ouderenquête
- Oudergesprekken

A 6.2 Teamprofessionalisering

Scholingsplan IKC Noordeinde 2021-2022			
Onderwerp	Vakgebied	Vorm/Doel	Deelnemers
Doordacht Passend Lesmodel	Onderwijsaanbod	Studiedagen	Team
IB-opleiding, coaching en verandertrajecten	Interne begeleiding	Vervolgopleiding	1
OSL Vakbekwaam	Schoolleiding	Opleiding	1
Met Sprongen vooruit	Rekenen	Scholing	1
Schatkist	Kleuters	Opfris	1
Het Jonge Kind	Kleuters	Opfris	3
KIJK!	Kleuters	Opleiding	1
KIJK!	Kleuters	Opfris	1
Kanjertraining	Sociaal emotionele ontwikkeling	Certificering	Team

BHV-nascholing	Veiligheid	Nascholing	BHV-ers
EHBO	Veiligheid	Nascholing	2
Stagecoördinator	Stagiaires	Opleiding	1

Analyse van de wijze waarop de school zicht heeft en vorm en inhoud geeft aan de professionalisering van het team:

Ontwikkeling en plan van aanpak kwaliteitscultuur (bekwaamheid onderhouden en ontwikkeling):

- De coronaperiode heeft tot gevolg gehad dat bepaalde opleidingen/trainingen niet door konden gaan. Tevens zijn er nieuwe leerkrachten op IKC Noordeinde gekomen, die ook een bepaalde opleidingsbehoefte hebben. Er zijn hier gesprekken over gaande.
- In schooljaar 2019-2020 zijn we gestart met expertgroepen om (nieuwe) ontwikkelingen op bepaalde vakgebieden in te zetten en te onderhouden. Door corona is de uitvoering hiervan in schooljaar 2020-2021 minder geweest. Komend schooljaar gaan we dit weer oppakken.
- Doelen van schooljaar 2020 -2021 zijn met het team geëvalueerd. Zie bijlage 4. Evaluatie jaarplannen IKC Noordeinde 2020-2021.
- Doelen voor schooljaar 2021-2022 zijn opgesteld. Zie bijlage 5. Jaarplannen IKC Noordeinde 2021-2022.
- Tevens is het meerjarenplan voor IKC Noordeinde bijgevoegd. Zie bijlage 9. Meerjarenplan IKC Noordeinde voor schooldocument 2021-2024.

A 6.3 Tevredenheid personeel (2-jaarlijks)

Analyse van de wijze waarop de school zicht heeft op de tevredenheid van het personeel en vorm en inhoud geeft aan ontwikkeling van de tevredenheid.

Resultaten, plan van aanpak en ambities (n.a.v. personeelspeiling Vensters):

- De Tevredenheidspeiling voor het personeel is in dit schooljaar afgenomen. Zie bijlage 8. Medewerkertevredenheid school 40377-15YJ-000.pdf.
- 12 medewerkers hebben deelgenomen aan de tevredenheidspeiling. Van 10 zijn de resultaten verwerkt.
- Opvallend is een 10 voor het contact met leerlingen.
- De medewerkers zijn minder tevreden over het onderwijsleerproces.
- In Vensters is het mogelijk om meer in te zoomen op de verschillende vragen. Hierin valt op:
 - Een hoge score over 'hoe tevreden medewerkers zijn over de sfeer op school'.
 - Er is 1 medewerker die op veel onderdelen opvallend laag scoort op de tevredenheid.
 - Medewerkers zijn met name minder tevreden over 'in hoeverre leerlingen worden uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen' en 'de afstemming van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van meer begaafde en van zwakkere leerlingen'.
- Plan van aanpak:
 - De medewerkertevredenheid bespreken met het team.

- Bespreken met het team hoe in het onderwijsleerproces meer aandacht kan worden besteed aan de specifieke leerbehoeften van de leerlingen. Dit is tevens een onderwerp dat ook besproken wordt in de groepsbesprekingen en in het traject Doordacht Passend Lesmodel.

A 6.4 Verantwoording en dialoog

KA3	Verantwoording en dialoog
	Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog

Ontwikkeling en plan van aanpak verantwoording en dialoog:

Als IKC Noordeinde willen we alle betrokken partijen volledig en tijdig informeren. Wij hechten aan transparantie en openheid. Dit vormt een goede basis om vanuit vertrouwen met elkaar om te kunnen gaan.

- De nieuwsbrief wordt per e-mail verstuurd naar de ouders. Afgelopen schooljaar is dit minder regelmatig gebeurd omdat er al veel actuele informatie, in verband met coronamaatregelen, verstuurd werd. Dit moest snel gebeuren en kon niet wachten tot een nieuwsbrief zou verschijnen.
- Tevens geven leerkrachten al veel informatie in de weekmail die de ouders aan het einde van de week ontvangen.
- In het schooljaar zijn er zes MR-vergaderingen. Deze staan vermeld op de jaarkalender voor de ouders. Tussendoor vindt er informeel overleg plaats tussen directie en voorzitter MR.
- Voor de OR zijn er tien vergaderingen vastgesteld. Vanuit het team is er 1 leerkracht die hierbij aansluit. Wanneer nodig is er ook overleg tussen directie en voorzitter OR.
- De leerlingenraad is van start gegaan toen de kinderen weer naar school konden. Er zijn, onder leiding van een leerkracht, een paar vergaderingen geweest. Voor schooljaar 2021-2022 staan deze gepland op de jaarkalender voor de ouders.