

Schoolplan

(Deel A van het schooldocument)

HET BELEID VAN DE SCHOOL

Hoofdstuk A1: Onderwijskundig beleid

Hoofdstuk A2: Schoolklimaat

Hoofdstuk A3: Positie van de school

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

Op onze school doet een kind niet alleen kennis en vaardigheden op, maar ontwikkelt het zich tot een zelfstandige, zelfdenkende jongere die met zelfvertrouwen en een positief gevoel van eigenwaarde begint aan de schoolcarrière op het voortgezet onderwijs.

Wij vinden het daarom belangrijk dat leerlingen op de Touwladder de kans krijgen te groeien op de volgende gebieden:

- Persoonlijkheid en zelfkennis
- Kennis en vaardigheden
- Sociale vaardigheden en gedrag

We geven ons onderwijs vorm vanuit de principes van Human Dynamics. We onderscheiden **mentaal**, **emotioneel** en **fysiek** leren en bieden hier ruimte voor in de inrichting van onze ruimtes.

Kinderen leren zichzelf en anderen kennen. Daardoor begrijpen zij beter wat zij nodig hebben om goed te kunnen leren.

Binnen onze school is een aantal ontwikkelingen in gang gezet waar we trots op zijn, die ons onderwijs een impuls hebben gegeven en vooral: die onze kinderen versterken.

De drie ontwikkelingen waar we ook de komende jaren in willen blijven investeren zijn:

- a. 3D Onderwijs
- b. De school als veilige basis
- c. Bouwen aan ons kindcentrum

A. 3D Onderwijs

Veel kinderen hebben andere onderwijsbehoeften dan waar we in ons onderwijssysteem in Nederland rekening mee houden. Deze onderwijsbehoeften komen vaak voort uit, niet altijd zichtbare, verschillen in leerproces.

Sommige kinderen hebben het nodig om nieuwe leerstof eerst, vaak letterlijk, te ervaren of te zien in de praktijk. Zij zien de nieuwe leerstof graag in een groter verband en leggen samenhang aan in het verlengde van wat zij al weten. Wij noemen dat een **systemisch leerproces**.

Ook zijn er kinderen die graag hardop denken en praten tegelijkertijd, zij leren daarom graag samen met een andere leerling. Ze hebben overleg en interactie nodig om zich nieuwe leerstof eigen te maken. Wij noemen dat een **interactief leerproces**.

Dan is er, vaak nog een hele kleine, groep kinderen die het liefst leren zoals scholen dat vaak doen: veel in stilte en alleen, zij willen graag de essenties van de nieuwe leerstof weten en willen graag zelf kunnen lezen of iets uitzoeken. Dat noemen wij een volgorde- of **sequentieel leerproces**.

Op onze school zitten veel kinderen die het **systemische** of **interactieve** leerproces doorlopen, wij wilden daarom een betere aansluiting maken bij de specifieke onderwijsbehoeften die daarbij horen.

Vanuit dat inzicht snappen we beter wat we in ons onderwijs moeten veranderen om kinderen, letterlijk, meer kans van slagen te geven. Daarnaast moeten we hen natuurlijk ook gericht helpen ontwikkelen bij de onderdelen waar ze van nature niet zo goed in zijn. Ook daarvoor heeft 3D Onderwijs allerlei tips en tools.

Kinderen leren hun eigen onderwijsbehoeften 'een taal te geven' (leren om te leren) en bewust te kiezen voor, enerzijds de werkvormen die aansluiten bij deze behoeften. Maar ook anderzijds, de andere werkvormen ook eens te kiezen zodat er ontwikkeling plaats kan vinden.

Kinderen in de bovenbouw leren via het programma Passie& Talent nog diepgaander wat zij nodig hebben om succesvol te zijn op school. Ook hoe zij met anderen kunnen communiceren en samenwerken.

**Bijlage 3D afspraken*

Om aan de verschillende onderwijsbehoeften van kinderen tegemoet te komen, hebben we ons gebouw in ruimtes ingericht. Er zijn geen klaslokalen meer, maar zijn er diverse lokalen en gangen samengevoegd.

Ruimte 1-2-3

Er wordt in de groepen 1-3 thematisch gewerkt. Richtlijn daarbij zijn de thema's van de leesmethode Lijn 3. In de groepen 1-2 wordt veelal met langere thema's van 5-6 weken gewerkt. Dit zijn overkoepelde thema's die aansluiten bij Lijn 3.

Er zijn rijke werkhoeven, waar alle drie de groepen gebruik van kunnen maken.

Ook kunnen kinderen van groep 1 makkelijker en eerder aansluiten bij groep 2 en vice versa. Zo ook de kinderen van groep 2 naar groep 3 en andersom.

**Beleidsplan 1-2-3 zie bijlage*

Ruimte 4-5-6 en ruimte 7-8

De groepen krijgen hun eigen instructie en leerstof.

Binnen deze groepen worden er zowel klassikaal, in niveaugroepen als individueel gewerkt. Klassikaal zie je terug bij informatiemomenten, instructies, besprekingen van het werk, zowel vooraf als bij de afronding en bij de gesprekken. Daarnaast werken de kinderen ook individueel, in tweetallen of in kleine groepjes. Soms is dit naar aanleiding van de betreffende taak, soms ook op basis van het niveau.

Door de ruimtes met elkaar te verbinden is er voor de kinderen meer ruimte om tot leren te komen.

Uitgangspunten van groepsdoorbrekend werken zijn:

Elk kind heeft een plek in een *basisgroep* met vaste leerkrachten. De basisgroep is de groep waarmee de dag wordt gestart en afgesloten en hierin zullen ook vieringen plaatsvinden.

Eindverantwoordelijk en aanspreekpunt voor de leerling zijn de vaste leerkrachten van de basisgroep.

De (basis)instructie wordt gegeven in de basisgroep en elke groep heeft een lokaal als basislokaal. Daartoe staan er krukken/banken dicht bij het digibord.

Na de (basis)instructie kunnen de kinderen een eigen plek gaan zoeken voor de verwerking. Daarbij heeft het de keuze uit alle beschikbare lokalen of de gang. Mocht het verlengde instructie nodig hebben dan kan deze ook gegeven worden door een andere leerkracht dan de basisleerkracht.

Er zijn drie verschillende plekken om te leren. Zo is er een gebied met de zogenoemde gele werkplekken, rode en blauwe werkplekken. Iedere werkplek met eigen werk regels. Kinderen mogen zelf een keuze maken, of krijgen een plek aangewezen door de leerkracht.

B. School als veilige basis

Onze populatie kinderen heeft soms heel wat meegemaakt thuis, waardoor ze onrustig starten. De kinderen moet zich ook veilig kunnen voelen, een basis die ze thuis soms missen.

Daarom is er aandacht voor ademhaling. Elke dag, elke groep, elk kind begint de schooldag door even 'op adem te komen'.

We maken zo de hoofden leeg, om ze daarna weer te kunnen vullen. We kunnen de hoofden van de kinderen pas vullen met lesstof, als ze eerst zijn leeggemaakt. Daarom

mogen de kinderen in alle rust starten. Even niet op anderen letten, gewoon even bij zichzelf blijven.

We gebruiken het ook als de gemoederen hoog opgelopen zijn, bijvoorbeeld in een pauze. Eerst even ademen, tot rust komen, dan kunnen we er verder over praten.

Iets kleins met een enorme grote impact in de school. De rust is aan de start van de dag duidelijk voelbaar.

Een veilige school, waar het leuk is om te leren en waar iedereen elkaar respecteert. Dat willen ouders, leerkrachten en kinderen natuurlijk allemaal. Maar dat gaat niet vanzelf. Daarom werken we met de door het Ministerie erkende methode Kanjertraining. Deze methode heeft als doel om kinderen positief over zichzelf én over elkaar te laten denken. We zijn een gecertificeerde Kanjerschool en alle leerkrachten zijn gecertificeerd om de Kanjerlessen te geven.

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en werknemers. Hiervoor verwijzen wij naar ons veiligheidsplan. Dit is terug te vinden op de website en vensters PO.

De school beschikt over een registratiesysteem: de BHV'er registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de BHV'er inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De BHV'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, eventueel in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Ten slotte is er tijdens de lessen aandacht voor de regels die op school gelden. We herhalen deze regels met elkaar en brengen ze voor de kinderen tot leven, net zolang tot ze echt in het DNA van de school zitten. En iedereen spreekt elkaar aan op ongewenst gedrag.

C. Bouwen aan ons kindcentrum

Ons Kindcentrum wordt de spil van de wijk. In ons Kindcentrum gaat het over de ontwikkeling van het kind van 0 tot 12, waarbij ook het gezin en de buurt een rol hebben. In ons Kindcentrum zit in de (nabije) toekomst kinderopvang, voorschoolse en buitenschoolse opvang en basisonderwijs onder één dak. Maar ook sport, JGZ, bibliotheek, de woningbouwvereniging, wijkvereniging en een inlooppunt buurt komen wellicht in ons Kindcentrum. Met al die partners willen we dezelfde visie delen, alles op basis van Human Dynamics.

Op het moment van schrijven is nog niet duidelijk welke partners aanhaken. Maar dat het niet een gebouw wordt, met toevallig een aantal partners bij elkaar is duidelijk.

We willen met dezelfde visie, dezelfde uitgangspunten naar met kind en het gezin kijken. Dat is voor deze wijk hard nodig.

Onderwijs is de kern, het wordt een prachtige uitdaging om alles te gaan managen.

Samen met Kern hebben we een gezamenlijk visie, gebaseerd op de 20 uitgangspunten van Kern, Unicoz, de drie ballonnen en Opoz.

Een kind centrum, waarbij een gericht en uitdagend aanbod voor kinderen is op het gebied van onderwijs, kinderopvang en buitenschoolse activiteiten. Daarnaast dienen ook de behoeften van de bewoners van de wijk vertaald te worden in een gevarieerd aanbod van activiteiten. Zo kunnen kinderen en volwassenen zich blijven ontwikkelen en ontplooiën in een veilige en vertrouwde omgeving. Op basis van Human Dynamics.

**visie uitgangsdokument TL/Kern zie bijlage*

Samenwerken met ouders en partners in de buurt is voor ons een vanzelfsprekendheid. Wij hebben immers niet alléén de verantwoordelijkheid voor de kinderen, maar delen die met andere mensen die een belangrijke rol spelen in het leven van de kinderen. In het belang van de kinderen willen we de leefwerelden van school, thuis en in de wijk zo goed mogelijk op elkaar afstemmen.

Zo zorgen we dat er zo min mogelijk onderbreking in de ontwikkeling van de kinderen veroorzaakt wordt. We overleggen daarom met de leidsters van de peuterspeelzaal en stemmen onze educatieve programma's op elkaar af. Ook bereiden we de kinderen in groep 8 zorgvuldig voor op de overgang naar de middelbare school een is 10-14 onderwijs een welkome aanvulling.

Ouders en belangstellenden worden geïnformeerd over 3D Onderwijs en leren hun kinderen zo op een andere manier beter kennen, ook in wat zij nodig hebben bij hun opvoeding. Eens per jaar is er dan ook een ervaringsavond voor ouders. Eervaren hoe een les spelling of rekenen gaat in die grote ruimte.

Ook is er jaarlijks een workshop Human Dynamics voor de ouderraad en hoe zij samenwerken.

Verder zijn er aan de start van het schooljaar oudergesprekken, waarbij verwachtingen over en weer uitgesproken kunnen worden. In de loop van het jaar zijn er nog rapportgesprekken, inloopmomenten, kanjerlessen met ouders, groepsoptrédens waar ouders bij mogen komen kijken.

Sinds oktober 2013 heeft de Touw ladder een eigen bibliotheek op school. Een groep ouders onder leiding van de bibliotheek Zoetermeer, zorgt voor de uitleen. Deels onder schooltijd en elke dag na schooltijd. Boeken mogen geleend worden voor in de klas, maar ook voor thuis. Jaarlijks worden er nieuwe boeken aangeschaft om de collectie up to date te houden.

A 1.2 Strategisch beleid Unicoz

De door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma.

De strategische beleidsbrief van het bevoegd gezag van Unicoz is leidend voor het beleid op schoolniveau.

Zie Strategische beleidsbrief:

https://www.unicoz.nl/bestanden/Strategische_beleidsbrief_januari_2016.pdf

A 1.3 Schoolgids

De schoolgids voldoet aan de wettelijke eisen en wordt zo nodig bijgesteld. Zie Vensters

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 beschrijft de school 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.

Het Schoolondersteuningsprofiel voor de Touw ladder is opgesteld voor 2018-2022 en staat vermeld op onze website en is te vinden bij scholen op de kaart.

A 1.5 Gerealiseerde onderwijstijd

De kinderen kunnen in beginsel in een tijdvak van 8 aaneensluitende schooljaren de school doorlopen. Zij ontvangen tenminste 7520 uren onderwijs. In de eerste vier schooljaren is dat tenminste 3520 uur en in de laatste vier jaren 3760 uur.

De onderwijsactiviteiten zijn evenwichtig verdeeld over het schooljaar en over de dag.

Wij verantwoorden ons over de leertijd in het groepsrooster (weekplan).

Wij borgen dat de leertijd uitgevoerd wordt door de volgende maatregelen: tijdens groepsbesprekingen leerkracht-IB, in handelingsplan, mogelijk onderwerp in bouw of expertisegroep, tijdens groepsoverdracht.

Ook hebben wij om geen lestijd onnodig voorbij te laten gaan, een automatische bel.

Hoofdstuk A2: Schoolklimaat

A 2.1 Algemeen

Het schoolklimaat is beschreven in de visie missie hierboven.

A 2.2 Pedagogisch klimaat

Ons pedagogisch klimaat heeft natuurlijk alle elementen van de start van de dag, klassenmanagement en kanjerlessen zoals hierboven beschreven.

In positieve groepen gaan kinderen met plezier naar school, zijn leerresultaten hoog, zijn weinig orde problemen, helpen kinderen elkaar, zijn er prettige omgangsvormen en heerst er een prettig pedagogisch klimaat

Ook begroet elke leerkracht aan het begin van de ochtend het kind persoonlijk, door het geven van een hand. Voor het kind wat het **emotionele** principe voorop heeft staan, is het fijn gezien te worden. Voor het kind wat het **fysieke** principe voorop heeft staan, is het fijn om fysiek contact te maken. Voor het kind wat het **mentale** principe voorop heeft staan, is het goed om de leerkracht goedemorgen te wensen.

Regelmatig hebben we een complimentenmuur in de school. Op alle niveaus kunnen we elkaar dan een compliment geven.

Onze algemene afspraken zijn:

- We denken in wat gaat goed, wat kan beter.
 - The answer to how is yes!
 - Dat de kinderen er mogen zijn.
 - Verwondering
- Geef (en leer) ze een positief zelfbeeld
- Je bent goed zoals je bent
- Loslaten
- talenten aanboren
- Grenzeloos met grenzen
- Wat je aandacht geeft, beloon je
- Geloof dat het kan!
- Goed gedrag belonen is beter, dan slecht gedrag straffen.
 - We stimuleren gewenst gedrag, we zijn gericht op beloning. Straf is een uitzondering.
 - Het kan voorkomen dat een kind een officiële waarschuwing (gedragsbrief) van de directeur krijgt. Dit wordt meegegeven aan de ouders, die direct op gesprek gevraagd worden.
 - We delen positieve dingen over kinderen/ouders in de teamkamer in het bijzijn van derden.

A 2.3 Didactisch klimaat

We geven ons onderwijs vorm vanuit de principes van Human Dynamics. We onderscheiden **mentaal**, **emotioneel** en **fysiek** leren en bieden hier ruimte voor in de inrichting van onze ruimtes.

Het didactisch klimaat op de Touwladder heeft natuurlijk alles te maken met het 3D onderwijs dat aansluit op deze principes en beschreven staat in onze Visie Missie.

Belangrijk hierbij is dat zowel de kinderen zelf als de leerkrachten beter begrijpen wat elk kind nodig heeft om goed te kunnen leren.

Leerkrachten letten er op dat in hun lessen de drie verschillende principes bediend worden. Leerlingen gaan steeds beter naar zichzelf kijken en begrijpen welk principe het best bij hun past om zo goed mogelijk te kunnen leren.

Op studiedagen houden wij elkaar scherp door telkens voorbeelden van 3D lessen met elkaar te ervaren, ideeën uit te wisselen.

*Al deze inspanningen hebben geleid tot het winnen van de
Unicoz innovatie prijs 2016*

A 2.4 Veiligheid

A 2.4.1 Veiligheid personeel (oa RI&E)

Iedere twee jaar wordt er een veiligheidspeiling onder leerkrachten afgenomen. De laatste keer was dat in 2019.

Schoolklimaat/Veiligheid en tevredenheid

Wij bevragen kinderen, ouders, personeel (zowel algemeen als specifiek op het gebied van sociale veiligheid). Dit wordt bovenschools-gecoördineerd.

Via Vensters PO; Risico Inventarisatie; R&O cyclus Unicoz;

Zie bijlage plan van aanpak RI&E

Over de fysieke veiligheid valt nog wel wat te zeggen. De wijk rondom de school staat bekend als onrustig en onveilig.

Wij hebben daarom ook de afspraak, dat je niet alleen in het donker op de school mag zijn. Je moet met nog iemand de school verlaten als je de laatste bent.

A 2.4.2 BHV

Elk dagdeel is er iemand aanwezig met een BHV certificaat.

De BHV'ers volgen jaarlijks de herhalingstrainingen om hun kennis van EHBO en brandveiligheid op peil te houden.

Zie Bijlage ontruimingsplan.

A 2.4.3 EHBO

Onderdeel van BHV. Er zijn ook twee personeelsleden met een specifiek kinder EHBO diploma.

Hoofdstuk A3: Huisvesting en positie van de school

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:

Er zijn geen klaslokalen meer, maar zijn er diverse lokalen en gangen samengevoegd. Door de ruimtes met elkaar te verbinden is er in ons onderwijsconcept voor de kinderen meer ruimte om tot leren te komen.

We werken nu wel samen met het speel(taal)huis en BSO. In het gebouw zit ook Zoja en de Keerkring. Met hen is regelmatig overleg en kijken we waar we samen kunnen werken.
--

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

In de wijk zijn geen tot weinig faciliteiten. Daarom is de wens voor een fysiek breed kindcentrum groot. Onderwijs, kinderopvang, sport, JGZ zijn daar de partners in. Zie ook A.1.1. C bouwen aan ons kindcentrum.

Er zijn enkele straten in de directe omgeving van de school die het onveilig maken. Overleg met de wijkagent is er dan ook regelmatig. Ook is de afspraak om 's avonds niet alleen op school te zijn.

*Dit schooljaar vervangen we het leerling meubilair.
--

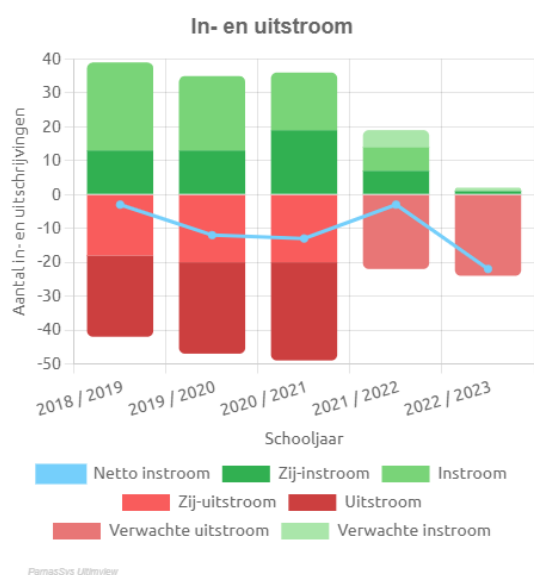
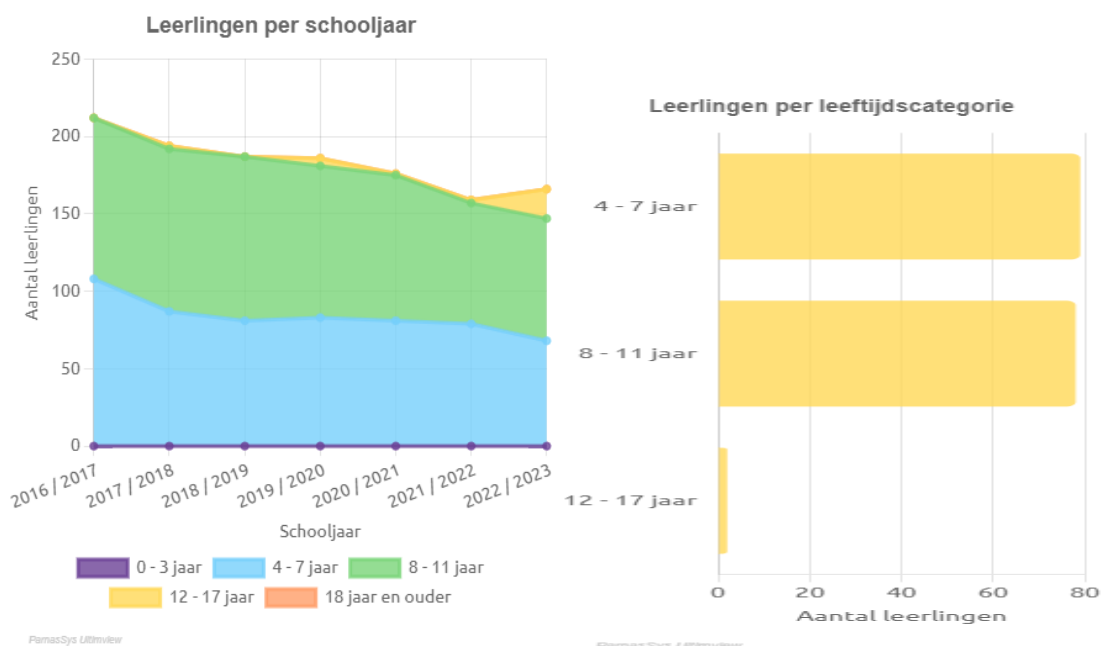
*In de nabije toekomst komt er een nieuw gebouw.
--

Verduurzaming als thema; het gebouw en het onderwijs

Nieuwbouw.

We zamelen oud papier en herbruikbare kleding in.

A 3.2 Leerlingenaantal en (meerjaren)prognose



Ontwikkeling en plan van aanpak

Zoals voorspeld was de uitstroom (groep 8) en de instroom (groep 1) niet gelijk en we is het totale leerlingaantal van 2021-2022 gedaald ten opzichte van schooljaar 2020-2021. Ook zijn er 2 leerlingen naar het SBO gegaan en zijn er 8 leerlingen verhuisd. Dat was onvoorzien.

Dit schooljaar 2021-2022 zal de in- en uitstroom aardig gelijk blijven, aangezien de huidige groep 8 klein is, 22 leerlingen.

Daarnaast is het zorgelijk dat het leerlingenaantal blijft dalen. De instroom van 4 jarigen is klein. Als er geen kinderen zijn, dan zijn ze er niet.

Ook de prognose van Verus geven minder 4 jarigen aan.

We doen veel aan PR. We sturen elke twee weken een stukje in de krant.

We doen wijk gerelateerde activiteiten.

We organiseren een open dag met folder met Unicoz scholen in de wijk.

Dan zie je ook dat wij minder rondleidingen hebben dan de andere scholen om ons heen.

We staan net iets verder weg dan de andere scholen.

Vorig jaar hebben we voor het eerst een folder van de school huis aan huis verspreid in de wijk.





Ambities mbt leerlingaantal:

In de toekomst met de nieuwbouw streven we naar 230.

In de nabije toekomst zou rond de 180 haalbaar moeten zijn. De huidige groepen zijn vrij klein.

A 3.3 Voedingsgebied en marktaandeel

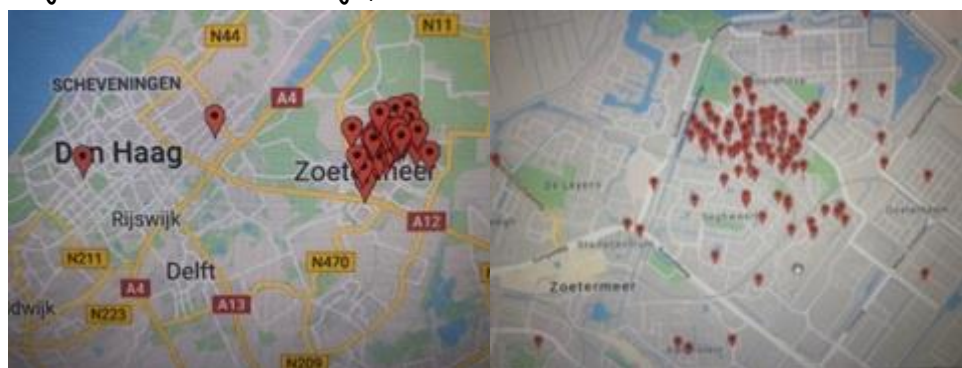
Ontwikkeling en plan van aanpak

De Touwladder staat in de wijk Seghwaert in Zoetermeer. De wijk stamt uit de jaren '70 en telt ruim 16.000 inwoners.

De wijk heeft alleen laagbouw en gestapelde woningen. De huizen direct rondom de school behoren bij sociale huurwoningen.

De school vormt wat dat betreft een goede afspiegeling van de wijk.

Wij staan alleen in de wijk, de andere basisscholen staan relatief verder weg.

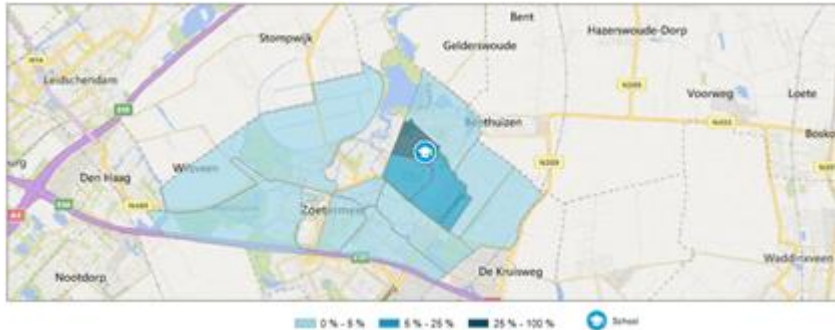


De postcodes laten zien dat het merendeel van de leerlingen uit de directie omgeving van de school komen.

De wijk is gemiddeld, maar direct om de school heen zijn er een paar straten waar het onveilig is. Er is veel problematiek achter de voordeur.

Onze eigen ouders praten positief over de school en geven dat door. Maar het imago van de populatie is negatief.

Tot de nieuwbouw zetten we alles op ons onderwijsconcept en dat goed naar buiten uitdragen.



Ambities mbt voedingsgebied en marktaandeel:

Door de samenwerking met o.a. sport (nieuwbouw en nu al activiteiten) blijven kinderen meer in de eigen wijk naar school gaan.

A 3.4 Schoolprofilering, PR en marketing

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

1. 3D onderwijs
2. De school als veilige basis
3. Bouwen aan ons Kindcentrum

Ontwikkeling en plan van aanpak mbt schoolprofilering, PR en marketing

- Er is een filmpje van de school gemaakt en folders ontwikkeld waarin we een duidelijk beeld schetsen van onze school.
- folder van de wijk met de scholen
- regelmatig over 3D onderwijs in de krant

- PR winnen Unicoz prijs
- PR hoedje af prijs van de gemeente Zoetermeer
- Kindcentrum. Er zijn folders voor het inlooppunt en daarin wordt de Touwlader genoemd. Het groene lint door de wijk, daar zijn wij als enige school bij aangesloten.
- Er komt een monitor in de school te hangen met wijk activiteiten
- Social media; facebook, twitter, website
- Brede school activiteiten
- Muziek op school
- leerkracht die elke twee weken iets naar de krant stuurt
- digitale activiteitenkalender samen met de verenigingen in de wijk
- buurtinlooppunt
- samenwerking en overleg met de wijkregisseur en verenigingen in de wijk

Ambities mbt schoolprofilering, PR en marketing

De school moet straks aan de buitenkant een nieuwe, eigentijdse uitstraling hebben. De PR machine gaat in de aanloop daar naar toe grote stappen zetten.

Met de nieuwbouw worden er meerdere partners betrokken, zo ook het huis van de wijk. Daardoor krijgt de school een belangrijk aandeel in de wijk. De spil van de wijk worden, dat is de ambitie.

We profileren ons als een 3D (dynamieken) school.

Hoofdstuk A4: Personeelsbeleid

A 4.1 Algemeen personeelsbeleid

Kwaliteit van leerkrachten

De Touwladder kwam een paar jaar geleden van ver. Om de kwaliteit te verbeteren, hebben we toen elke 2 maanden een doel gesteld. De directeur en de IB'er zijn elke keer in de klas gaan observeren of de doelen bereikt werden.

Ook werden de leerkrachten gefilmd. Alle leerkrachten hebben een USB, dat is hun portfolio.

Om de kwaliteit hoog te houden, blijven de directeur en de IB'er regelmatig in de ruimtes observeren om daarna met leerkrachten in gesprek te gaan over hun handelen in de groep.

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.

De 3D specialist bezoekt haar collega 2 keer in het jaar. Ze kijkt dan naar de 3D doelen die zijn gesteld door de school en de leerkracht zelf. Eenmaal komt ze zelf de klas in, eenmaal filmt de leerkracht zelf en bespreekt de tips en tops met de 3D specialist.

De andere specialisten ambiëren ook eenmaal per jaar een groepsbezoek bij hun collega af te leggen met een vastgesteld doel gericht op hun specialisatie.

Dit schooljaar 2021-2022 zijn er 4 leerkrachten vertrokken naar andere scholen of buiten de stichting. De hoofdzakelijke reden was, dat het vooruitzicht van de nieuwbouw te lang op zich liet wachten. Daardoor en door de NPO gelden zijn er dit jaar 6 nieuwe collega's bijgekomen. 1 vakleerkracht gym, 3 onderwijsassistenten en 1 leerkracht en 1 zij instromer.

De kwaliteit staat dan ook onder druk, aangezien de nieuwe mensen moeten wennen en de leerkrachten die er al langer zijn de nieuwe collega's moeten ondersteunen en begeleiden.

Kwaliteit op teamniveau

We leren elkaar beter kennen in welke (onderwijs/communicatie/samenwerkings-) behoeften we zelf hebben en krijgen inzicht in onze eigen verschillen als team.

Verschillen tussen leerkrachten mogen er dus ook zijn. De verschillen kunnen we juist gebruiken in onze samenwerking en naar het onderwijs op de Touw ladder.

De basis van deze inzichten is Human Dynamics.

Human Dynamics gaat erover een ander en jezelf beter te begrijpen. Begrijpen waarom mensen anders reageren op dezelfde situatie. Human Dynamics leert je begrijpen hoe "je gebakken bent".

Met de kennis van Human Dynamics groeit het begrip voor de ander, voor jezelf.

De wijze waarop je communiceert met elkaar en waarbij je voor elkaar van toegevoegde waarde kunt zijn, optimaliseert.

Ieder mens, met welke dynamiek ook, is gelijkwaardig aan de anderen.

Op de studie2daagse, maar ook in vergaderingen komen de onderwerpen regelmatig aan bod, in de vorm van: scholing, borgen, reflecteren/evalueren

Het team blijft zich dan ook steeds ontwikkelen volgens:

Persoonlijke en professionele ontwikkeling: HD 'vertalen' naar jouzelf, kinderen, collega's en jouw onderwijs.

Nieuwe collega's worden bijgeschoold in inzicht in verschillen(HD).

De teamleden zijn eigenaar van het onderhouden van de eigen bekwaamheid. Jaarlijks worden er ontwikkelgesprekken/beoordelingsgesprekken gevoerd. Het team vormt een

lerende organisatie. Diverse leerkrachten hebben zich gespecialiseerd in een bepaald vakgebied of zijn daar mee bezig.

Specialisten

Om de verantwoordelijkheid breder neer te leggen in de organisatie, zijn er specialisten op diverse vakgebieden.

3D
HB
Kanjer
Rekenen
(Begrijpend) Lezen
Taal / spelling

De taken, rollen en verantwoordelijkheden van de specialisten zijn:

- Enthousiasmeren
- Proactief zijn en initiatief nemen
- Bijhouden vakliteratuur
- Bewaken van de gemaakte schoolafspraken
- Zichtbaar zijn naar het team
- Helder communiceren naar het team, directie en mede- specialisten
- Voorwaarden scheppen voor de collega's
- Plannen en organiseren
- Vraagbaak voor collega's zijn
- Focus houden
- Voorbeeld in leerkrachtgedrag
- Zicht houden op de opbrengsten / analyse maken voor het schooldocument

Specifiek voor 'ontwikkelaars'

- Denken in processen van verandering, doelgericht, cyclisch denken en werken
- Plannen van werkgroep bijeenkomsten
- Voorbereiden van werkgroep bijeenkomsten
- Leiden van werkgroep bijeenkomsten (begeleiden, afspraken maken, taken verdelen, o.a. verslag leggen)
- Werkgroep leden enthousiasmeren en motiveren om een actieve bijdrage te leveren
- Voorbeeldgedrag laten zien in teamleren (open en onderzoekende houding, fouten durven maken, feedback geven en ontvangen, experimenteren, reflecteren)
- Monitoren afspraken
- Procesbegeleiding (vragen stellen, samenvatten, groepsproces beïnvloeden)
- Nieuwe collega's bij spijkere

De specialisten stellen hun eigen doelen op en hebben drie maal per jaar een bijeenkomst samen met de directie en IB. Om de voortgang te waarborgen.

De specialisten leggen groepsbezoeken af, voor zover het gaat over hun specialisme.

Ook hebben zij een aandeel in de studiedagen voor het team.
Zij coördineren een werkgroepje die onderzoek doet naar een nieuwe methode, innovaties inzet, 21^e eeuwse vaardigheden waarborgt etc.

De directeur heeft jaarlijks een resultaatgesprek met het CVB van Unicoz. Een onderdeel van dit gesprek is de bespreking van de onderwijsresultaten, financiën en personeel. Het managementrapportage systeem Ultimview is hiervoor de basis. Daarnaast wordt het schooldocument met de kwaliteitsmedewerker besproken en van feedback voorzien.

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, een regeling taakbeleid.
Het taakbeleid wordt volgens cao gevolgd.

A 4.2 Maatregelen mbt het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

A 4.2.1 *Maatregelen*

Dankzij het werkdrukakkoord, NPO gelden en VVE subsidie zijn er onderwijsassistenten in dienst. 0,4 voor de ruimte 1-2-3, 1,0 voor de ruimte 4-5-6 en 1,0 voor de ruimte 7-8.

Een van de onderwijsassistenten doet de taken die niet perse bij de leerkracht hoeft te liggen. Samen met een vrijwillige ouder en de OR.

Ook is er een vakleerkracht gym. De meerwaarde voor beweging is van grote waarde. Daarnaast hebben leerkracht 40 minuten de tijd om aan hun administratie of voor- en nawerk te besteden.

Zoveel mogelijk wordt er bij de formatie rekening gehouden met persoonlijke wensen. Maar de organisatie staat voorop. Daarbij wordt er ook gekeken naar de dynamiek tussen mensen.

A 4.2.2 *Bekostiging maatregelen*

De bekostiging komt uit het werkdrukakkoord, NPO gelden en VVE subsidie.
zie bijlage besteding werkdruk

A 4.3 Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Zie hoofdstuk 4.1

A 4.4 Bevoegdheid

Onze leerkrachten zijn bevoegd om voor de klas te staan (PABO). Het onderwijsondersteunend personeel met lesgevende taken is bevoegd (onderwijsassistent niveau 4). Het onderwijsondersteunend personeel met niet-lesgevende taken is bevoegd en doet soms invalwerk (onderwijsassistent niv 4).

A 4.5 VOG

Van iedereen die met kinderen werkt op de Touwladder is een VOG aanwezig in zijn/haar dossier.

A 4.6 R&O-beleid en Gesprekkencyclus

	Aantal teamleden	Aantal gevoerde R&O gesprekken	% gevoerde R&O gesprekken
2018-2019	22	22	100
2019-2020	22	21	95
2020-2021	20	20	100

Analyse en verantwoording R&O beleid en gesprekscyclus

We volgen voor de gesprekkencyclus het beleidsplan van Unicoz. Voor deze gesprekken hebben we gebruik gemaakt van de aangeleverde documenten.

Bij de gesprekken maak ik gebruik van HD.

Daarnaast stellen alle medewerkers een POP op.

Plan van aanpak en ambitie

1 keer per jaar is er een ontwikkel- of resultaatgesprek. Voor het gesprek vindt eerst een klassenconsultatie plaats, volgens de kijkwijzer van Unicoz.

De ambitie is om minimaal 3 keer per jaar een groeps- en/of ruimtebezoek te doen. Soms met een deel van de kijkwijzer, soms met het 3D plan van aanpak.

Nieuwe medewerkers op de Touwladder hebben in hun eerste jaar 3 gesprekken en 3 klassenconsultaties met de directeur.

A 4.7 Verzuim- en vitaliteitsbeleid

	Totaal % verzuim	% Kort verzuim	% Lang verzuim
Schooljaar 18-19	1,78	0,33	0,67
Schooljaar 19-20	5,03	0,82	3,15
Schooljaar 20-21	6,64	0,45	5,68

Analyse en verantwoording mbt verzuim- en vitaliteitsbeleid

In het schooljaar 18-19 was de directeur degene met middel tot lang verzuim. Vanaf 2019 is er een leerkracht met ziekteverlof, aansluitend aan haar bevallingsverlof. Schooljaar 2020-2021 geeft een vertekend beeld. Er waren 3 leerkrachten die een flinke periode ziek zijn geweest door covid-19. Medewerkers zijn sneller verplicht ziek thuis geweest.

Plan van aanpak en ambities

De ambitie is om dit jaar weer naar het niveau van 18-19 te gaan. Er zijn geen langdurig zieken. Ook door het aanstellen van diverse onderwijsassistenten, moet de werkdruk wat lager worden.

A 4.8 RI&E

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

RI&E is geldig tot:

Openstaande actiepunten zijn: geen!

A 4.9 Formatie (beleid)

Het aantal kinderen op 1 oktober 2021 bedraagt 159. Het leerlingaantal is flink gedaald. Dit betekent dat we terug moeten in de formatie. Keuzes komen bij de formatie ter sprake. Van gedwongen mobiliteit is geen sprake door natuurlijk verloop.

Uitgangspunten voor deze formatie zijn:

1. Het belang van de organisatie staat voorop!
2. De voorkeuren van een ieder
3. De kwaliteiten van mensen
4. De dynamiek van mensen
5. Kijkend naar gebruik van de ruimtes voor het 3D onderwijs

Een vakleerkracht geeft 2 hele dagen in de groepen 3 t/m 8 groepen gym.

Onderwijsassistenten:

0,4 voor de ruimte 1-2-3

1,0 voor de ruimte 4-5-6

1,0 voor de ruimte 7-8.

De kleutergroepen hebben extra handen in de klas van de VVE tutor.

Ook is er een schakelklas.

Een onderwijsassistent neemt ook zoveel mogelijk organisatorische taken op zich, zodat de leerkrachten zich daar niet mee bezig hoeven te houden. In overleg met de Intern begeleider.

- Leerkrachten groep 3 t/m 8 administratie tijd onder schooltijd.
- ERD zit in de formatie
- IB (0,6)
- Administratie (0,2)
- Conciërge ondersteuner (0,4)
- Een leerkracht die de directie ondersteunt (0,4)
- directeur alle dagen (1,0, waarvan 0,4 gedetacheerd naar een andere school)

A 4.10 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op bovenschoolsniveau 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

De begroting voor het PO bestaat uit de schoolbegrotingen en een bovenschoolse begroting. De schoolbegrotingen bevatten alle schoolgebonden kosten (zowel beïnvloedbaar als niet-beïnvloedbaar). In de bovenschoolse begroting voor het PO zijn opgenomen de bovenschoolse (beleids)kosten, de personele kosten van de algemene directieleden PO en een afdracht voor bestuurskosten en bureaunkosten.

De (rijks)bekostiging voor het formatiebudget vindt plaats via de lumpsum bekostigingssystematiek. Deze systematiek houdt in dat scholen door het ministerie van OC&W worden gefinancierd. Deze bekostiging vindt plaats op basis van het aantal leerlingen op de scholen op 1 oktober van het schooljaar voorafgaand aan het schooljaar waar de bekostiging betrekking op heeft.

Voor de personele bekostiging ontvangen de schoolbesturen een budget gebaseerd op een bedrag per leerling. De berekening vindt plaats per school en per schooljaar. In de terugblik op het schooljaar wordt op schoolniveau toelichting op de financiële resultaten op schoolniveau verwacht.

A 5.1.2 Realisatie schoolbegroting

Financiën vormen een middel tot het bereiken van de doelstellingen van de Touwladder. Daarnaast heeft financiën nog een eigen kerndoel dat randvoorwaardelijk is voor alle beslissingen met financiële consequenties: de continuïteit van de organisatie. De Touwladder is er voor vandaag, morgen en wil ook in de toekomst van betekenis zijn voor het onderwijs.

Middelen dienen optimaal ingezet te worden voor het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs, goed werkgeverschap en de aantrekkelijkheid van de gebouwen, zowel op de korte als lange termijn.

De personele bekostiging is flink gestegen, mede door de salarisverhogingen. Het rijk heeft niet alle loonkosten tot nu toe 100% vergoed.

De Touwladder continueert het volgende beleid in het schooljaar 2021/2022:

Wat gaat goed, wat kan beter.

De Touwladder is de plek waar kinderen kansen krijgen.

- a. Helaas stond ook dit schooljaar in het teken van corona. Wekenlang hebben de kinderen thuis onderwijs. Dat pakt voor een deel van de kinderen best goed uit, maar ook voor een aanzienlijk deel veel minder goed. De focus ligt daarom dit jaar op het geven van goed en zoveel mogelijk onderwijs. (NPO gelden)
- b. Brede schoolactiviteiten; We willen meer bieden dan alleen onderwijs, wijkbreed. Maar hoe kun je een wijkgerichte school zijn als daartegenover de gemeente hun subsidies halveren om hun tekort in hun eigen budgetten op te lossen. De subsidie voor de brede school is per 1 januari 2020 met 50 % verlaagd. Als VVE scholen hebben we protest aangetekend.
- c. Studie tweedeaagse: deze tweedeaagse zal inhoudelijk over ons 3D onderwijs gaan (NPO gelden)
- d. Hoogbegaafdheid continueren (€ 500)
- a. Kindgesprekken uitbreiden, zodra ze weer op school zijn.
- b. Laatste jaar muziekonderwijs (€ 3.000) (Naast de subsidie)
- c. We hebben nu voor een half jaar "corona subsidie" ontvangen. Dat geeft kinderen de kans om voor schooltijd, soms een stukje onder schooltijd, maar vooral na schooltijd extra onderwijs te krijgen. Naast rekenen, zetten we vooral in op andere vaardigheden, werkhouding, werkaanpak, concentratie en planning/organisatie van het werk.
- d. We willen voor elk kind een passende plek dat vraagt ook visie op bestuursniveau. Inclusief onderwijs of blijven we toch SBO in stand houden. De Canada groep

zal het bestuur en DO vragen daar richting gevende uitspreken over te doen.

- e. Community school realiseren; blijven inzetten in netwerken. Ook de nieuwbouw gaat daar een rol in spelen. Voor de visie van de samenwerkende partners huren we Mevr. Van Putten gezamenlijk in (€ 1.000)
- f. Nieuwbouw ligt deels stil vanwege corona. Maar ook de bekostiging sport is nog niet rond.

Investerings

In 2020 hebben we voor € 36.000.00 aan investeringen gedaan.

Er komt een nieuwe rekenmethode. (€ 10.000.00)

Er kan geïnvesteerd worden in kleutermaterialen. (€ 6000,00)

In het nieuwe schooljaar een nieuwe methode muziek (€ 5.000.00)

Noodzakelijke renovaties / vervangingen (€ 5.000.00)

Op ICT gebied komt er een nieuwe ict omgeving en deels vervanging apparatuur. (€ 10.000.00)

Kostenplaats	Gbr selectie	Hiërarchie niveau	Jaar	Voor/na herverdeling
14YX de Touwladder	1 Resultaat	T/m niveau 3	Kalenderjaar	Na herverdeling

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting
Grootboekrekening	2019	2020	2020	2021
3.1 Rijksbijdragen	1.106.619	1.096.647	1.049.714	1.087.526
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	77.848	83.310	80.919	79.281
3.5 Overige baten	35.583	22.061	25.092	16.599
3 Opbrengsten	1.220.050	1.202.017	1.155.726	1.183.406
4.1 Personeelslasten	908.340	950.161	922.352	946.174

4.2 Afschrijvingen	24.360	20.898	23.065	21.999
4.3 Huisvestingslasten	103.999	112.865	111.397	108.892
4.4 Overige lasten	97.223	69.554	78.875	77.974
4 Kosten	1.133.921	1.153.477	1.135.689	1.155.039
5.4 Overige opbrengsten fin. vaste activa en effecten	253	271	200	
5 Financiële baten en lasten	-253	-271	-200	
Resultaat	85.875	48.269	19.837	28.367

A 5.2 Exploitatie

Realisatie en reserves 2020:

Scholen hebben een eigen reserve die wordt gevormd door het exploitatieresultaat. Het is de verantwoordelijkheid van de school(directie) om te zorgen dat deze reserve adequaat is. Vanaf het begrotingsjaar 2019 is door het bestuur bepaald dat een reserve van tenminste 2% van de baten vereist is, bedoeld om financiële tegenvallers binnen de schoolbegroting op te vangen. Scholen met een reserve onder deze 2% hebben in de begroting een taakstelling meegekregen voor 2020 en eventueel volgende jaren om die reserve positie (verder) op te bouwen. Scholen mogen een reserve boven de norm inzetten na toestemming van het CvB.

De reservestand per 1 januari 2020 is € 100.048. Een goede ontwikkeling en noodzakelijke ontwikkeling.

We kunnen deze reserves straks goed gebruiken voor de nieuwbouw.

Daarnaast is er bij Unicoz een saamhorigheidsgevoel. Iedere school met een reserve van meer dan 5%, doet een bijdrage vanuit de reserves, om financieel ongezonde scholen te ondersteunen. Er zijn directies die een school hebben overgenomen, die flink negatief stonden. Zij kunnen dan niet verder.

Daarnaast komt er jaarlijks een pot waar we alleen in sparen, om tegenvallers met elkaar op te vangen.

Een harde eis is wel geweest, dat het bestuur strak gaat controleren op financiën.

A 5.3 Financiële positie

Het resultaat van de begroting 2021 zal komen op een positief saldo, ruim € 28.000. Een goede ontwikkeling en noodzakelijke ontwikkeling.
Er is een gezonde reserve.

A 5.4 Vrijwillige ouderbijdrage

Hoogte van de ouderbijdrage per jaar en de wijze waarop vrijwillige karakter is weergegeven (digitale) publicaties

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

Naast de rijksbijdragen ontvangt de school gemeentelijke bijdragen voor OA< VVE, brede school activiteiten en ouderkamer.

Alle bijdragen worden 100% gebruikt voor de doeleinden.

Daarnaast is er subsidie van € 20.000 toegekend van het Fonds voor cultuurparticipatie.

Samen met 'Hallo muziek' hebben alle kinderen 3 jaar kwalitatief goede muzieklessen van vakdocenten gehad. Dit jaar is het laatste jaar.

Muziek en HD

- o *Ontwikkeling mentale principe: Paganini (viool precisie)*
- o *Ontwikkeling emotionele principe: Chopin (driekwartsmaat)*
- o *Ontwikkeling fysieke principe: Bach en Mozart (tweekwartsmaat)*

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	

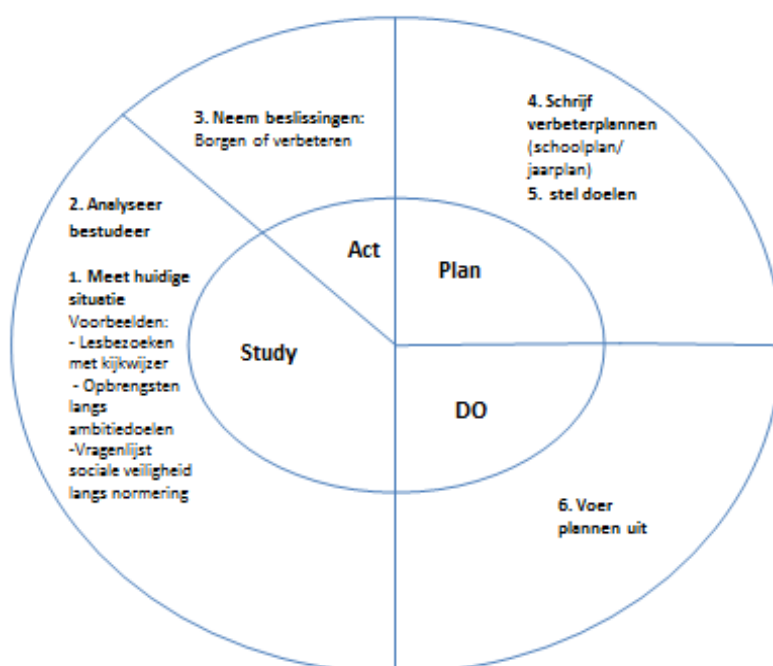
De school hanteert een jaarlijkse cyclus van evalueren, plannen en verbeteren. De cyclische manier van werken binnen Unicoz en binnen de school zorgt voor een continue dialoog in en over de school: doen we de goede dingen, doen we die goed en vinden anderen dat ook?

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 mbt de wijze waarop de school zicht heeft en vorm en inhoud geeft aan de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit

Ontwikkeling en plan van aanpak kwaliteitszorg:

Onderwijstijd

De kinderen kunnen in beginsel in een tijdvak van 8 aaneensluitende schooljaren de school doorlopen. Zij ontvangen tenminste 7520 uren onderwijs. In de eerste vier schooljaren is dat tenminste 3520 uur en in de laatste vier jaren 3760 uur. De onderwijsactiviteiten zijn evenwichtig verdeeld over het schooljaar en over de dag.

(O)HGW

Ons team werkt in het kader van optimale opbrengsten systematisch en doelgericht aan de ontwikkeling en de prestaties van de kinderen. Opbrengstgericht werken is een cyclisch proces, waarbij leerkrachten, directieleden, bestuur en vooral ook ouders zicht krijgen op de kwaliteit van het geboden onderwijs op de school. Dit inzicht stuurt het handelen van ons team waarbij wordt uitgegaan van de verschillen in capaciteiten en behoeften van kinderen. Dit vraagt afstemming op het niveau van het kind en de groep, duidelijke doelen stellen voor alle kinderen en weten wat een leerling aan het eind van een schooljaar moet kennen en kunnen. Dit komt de ontwikkeling en prestaties van alle kinderen ten goede.

De school monitort haar kwaliteit op tenminste onderstaande beleidsterreinen:

Opbrengsten

Eindopbrengsten en tussenopbrengsten cognitief en sociaal emotioneel

- Resultaten worden met genormeerde toetsen gemeten
- Resultaten worden vergeleken met vergelijkbare scholen en met eigen ambitie doelen
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Naast deze opbrengsten en resultaten die in het opbrengsten Katern staan, volgen we ook de kinderen via doelen en leerlijnen.
- Alle kennisgebieden zitten verweven in IPC. Resultaten worden gemeten via portfolio's en evaluatieformulieren.
- We meten op sociaal emotioneel gebied de resultaten van de Kanvas, ingevuld door leerkrachten en kinderen.
- Verbeterpunten worden opgenomen in SOP en jaarplan

Pedagogisch en didactisch handelen

- Beoordelen kwaliteit van pedagogisch en didactisch handelen adhv de Unicoz Kijkwijzer
- 1 tot 2 keer per jaar filmen in de klas en de les nabespreken
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren).
- Verbeterpunten worden opgenomen in SOP en jaarplan

Onderwijsbehoeften / Leerlingpopulatie

De school stelt jaarlijks vast wat de kenmerken zijn van de kinderen

Onder kenmerken kinderenpopulatie valt o.a.:

- Leerlingaantallen
- Gewichten kinderen
- Onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie
- Passende adviezen

- Uitstroom naar na 3 jaar VO

Analyse: Wat zeggen deze gegevens over het aanbod en verbinden van consequenties

- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Verbeterpunten opnemen in SOP en jaarplan
- De resultaten van de uitstroomgegevens worden gebruikt bij de wijze waarop de adviezen tot stand komen

Schoolklimaat/Veiligheid en tevredenheid

Wij bevragen kinderen, ouders, personeel (zowel algemeen als specifiek op het gebied van sociale veiligheid). Dit wordt bovenschools-gecoördineerd.

Via Tevredenheidspeilingen SMS; Risico Inventarisatie; R&O cyclus Unicoz;

Kwaliteit medewerkers

Om de kwaliteit van de medewerkers te monitoren worden de volgende gegevens verzameld

- Samenvatting ontwikkelings- en resultaatgesprekken;
- Tevredenheidsmetingen
- Analyse pedagogisch en didactische vaardigheden - Unicoz Kijkwijzer

Bron: R&O cyclus Unicoz; Tevredenheidspeilingen

Kwaliteit van de leerkracht

De kwaliteit van (verlengde) instructie is gerelateerd aan de 3D instructies op alle vakgebieden, het kunnen waarnemen, begrijpen en begeleiden van kinderen op basis van een 3D bril. Bij toetsing in staat zijn om 3D te toetsen waar mogelijk (methodegebonden toetsen). Kinderen gericht 'leren hoe een toets aan te pakken' die vaak gekoppeld is aan het **volgordelijke** of **sequentiële** leerproces (Cito etc.)

De instructie wordt bij het bord gegeven, zodat er korte lijnen zijn (**emotioneel**). Het digibord moet vooral de wereld binnen halen (**fysiek**).

Het zelfstandig werken moet een hoge kwaliteit hebben. Daarvoor is er een aantal afspraken over het gedrag, het opruimen van spullen, het vragen om hulp, de tijd etc.

Er is samenhang tussen de vierjarige beleids- en kwaliteitscyclus.

A 1.1 Schoolondernemingsplan schrijven:

a. Gegevens verzamelen, zoals:

- Opbrengsten, zie katern opbrengsten
- Tevredenheidspeilingen ouders, kinderen en personeel
- Inspectierapport

- Schoolondernemingsplan vorige periode
- Jaarlijkse verantwoordingsrapportages/jaarverslagen
 - b. SWOT-analyse maken op grond van bovenstaande gegevens
 - c. Beleidsvoornemens bepalen
- A 1.1 Jaarplan samenstellen
- A 1.1 Beleidsvoornemens uitvoeren
- A 1.1 Evaluatiebijeenkomst met team
- A 1.1 Verantwoordingsrapportage/jaarverslag maken en onder relevante derden verspreiden
- A 1.1 Herhaling stap 2 t/m 5 voor jaar 2
- A 1.1 Herhaling dat 2 t/m 5 voor jaar 3
- A 1.1 Herhaling stap 2 t/m 5 voor jaar 4
- A 1.1 Herhaling stap 1 en 2 in schoolplanjaar 4

Acties	actienemer	frequentie	maand
schooldocument / jaarplan	IB-er / directeur	jaarlijks	mei/juni/juli
Opbrengstanalyse: eind- en tussenresultaten cognitief en sociaal emotioneel. • Resultaten meten met genormeerde toetsen • Vergelijken met vergelijkbare scholen en ambitie doelen • Analyseren • Beslissingen nemen (borgen of verbeteren) • Verbeterpunten opnemen in SOP of jaarplan • Verbeterpunten opnemen in foto van de groep op groepsniveau, aan de hand van groepsgesprekken ib-er en leerkracht.	IB-er/directeur/team	2x per jaar	Na cito
Tevredenheidsspeilingen kinderen, ouders, personeel	Beleidsmedewerker kwaliteit/directeur	1 x per 2 jaar	jan/feb

Schoolondernemingsplan (incl. SWOT)	directeur	1 x per 4 jaar	maart t/m medio mei
Verantwoordingsrapportage/jaarverslag/schoolgids	directeur	jaarlijks	volgens planning
Plan van aanpak maken n.a.v. inspectierapport	directeur	1 x per 4 jaar	wisselend

Naast de methode-gebonden toetsen hanteren wij in ieder geval de volgende niet-methode gebonden toetsen, zoals afgesproken binnen Unicoz. Deze geven wij ook aan in onze schoolgids:

Toets	Verplicht
CITO Rek & WIS	Groep 3 t/m 8 (M en E)
CITO Begrijpend lezen	Vanaf 4 t/m 8 (M en E)
CITO DMT	Groep 3 t/m 8 (M en E)
CITO spelling	Groep 3 t/m 8 (M en E) Niet verplicht

In deel B beschrijven wij de uitkomsten en analyseren wij de toets resultaten.

Onderwijs

In lijn met het strategische beleid van Unicoz, streven wij naar de volgende resultaten

- Op alle UNICOZ scholen is sprake van een breed kwalitatief goed onderwijsaanbod, getoetst aan onze missie, kernwaarden, Unicoz-DNA en visie.
- Onze kernwaarden en ons "Unicoz-DNA" zijn vertaald op schoolniveau en zijn duidelijk en herkenbaar voor kinderen, ouders, onze samenwerkingspartners en andere relevante actoren.
- Ons op de toekomst georiënteerd onderwijs is opbrengst- en handelingsgericht en sluit kwalitatief en kwantitatief aan op de behoeften van de omgeving, het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.
- Passend onderwijs is binnen onze organisatie zo ontwikkeld dat er voor iedere leerling een goed onderwijsaanbod mogelijk is.
- Er is sprake van doorgaande leerlijnen tussen PO en ons eigen VO.
- Tussen het primair en het voortgezet onderwijs is sprake van een goede wederzijdse verbinding met betrekking tot kennisdelen en het gebruik maken van faciliteiten.

Onze PO-scholen zijn of maken met partners deel uit van een organisatie voor school en opvang (IKC) vanuit gedeelde pedagogisch/didactische leerlijnen.

Studiedagen

In het kader van professionalisering van het team en schoolontwikkeling, zijn er een aantal studiedagen.

Methode

Met Faqta werken we nu voor het tweede jaar. Regelmatig vindt er een tussen evaluatie plaats. Zo blijft het aanbod actueel en komen er nieuwe inzichten aan bod. In 2020-2021 is er een nieuwe rekenmethode gekomen, WIG 5.

A 6.2 Teamprofessionalisering

NB: Gegevens uit eigenscholingsplan weergegeven of in onderstaande tabel gegevens invoegen

Teamscholing in 2020-2021	Individuele scholing in 2020-2021
3D scholing	Diverse - BHV
HD scholing	Diverse - EHBO voor kinderen
Analyseren opbrengsten	Diverse leerkrachten -EHBO herhaling
Kanjer certificaat B + C	IB opleiding
ICT	HB opleiding
Executieve functies	Kenniskringen deelname
	Kanjer specialisatie
	Met sprongen vooruit

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)

Op basis van wat bij het specialistenoverleg wordt besproken en waar de interesses van de leerkrachten zelf liggen kunnen scholingsaanvragen worden ingediend.

Tijdens ontwikkelingsgesprekken wordt ook altijd besproken of een betreffende medewerker zich wil professionaliseren en een cursus of opleiding zou willen gaan doen. Wanneer dit in het belang van de school is, dan wordt dit in principe door de school bekostigd.

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)

Zie bijlage SOP Touwladder 2021-2022

Zie bijlage vensters peilingen 2020-2021

Zie bijlage werkverdelingsplan 2021-2022

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

In lijn met het strategische beleid van Unicoz, streven wij naar de volgende resultaten:

Wij werken aan een voortdurende, niet vrijblijvende samenwerking, tussen ouders en school, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de goede (persoons)ontwikkeling van de leerling.

Ouders zijn intensief betrokken bij ouderactiviteiten, onder andere via de Ouderraad.

De belangrijkste doelstellingen zijn: De belangen van kinderen en ouders behartigen. De contacten tussen ouders en team bevorderen. Bevorderen van de ouderparticipatie. De ouderbijdrage beheren. Mee-organiseren van allerlei activiteiten op school.

Ook nemen ouders deel aan een goed samenwerkende MR. De MR heeft adviesrecht of instemmingsrecht bij diverse veranderingen binnen de school. De MR behartigt de belangen van ouders en team. De taken en bevoegdheden van de medezeggenschapsraad zijn nauwkeurig omschreven in een reglement.

Daarnaast is er een geregelde informatiestroom door middel van de mail, de website, Facebook of de tweewekelijkse nieuwsbrief. In de schoolgids is beschreven hoe informatievoorziening aan gescheiden ouders plaatsvindt.

Zie ook de bijlage activiteiten met ouders.

De kinderraad die actief is (onder leiding van de directeur) in de school houden vergaderingen over (voor hen) belangrijke onderwerpen en doen voorstellen aan directeur en team over bepaalde zaken.

De directeur heeft jaarlijks een resultaatgesprek met het CVB van Unicoz. Een onderdeel van dit gesprek is de bespreking van de onderwijsresultaten, financiën en personeel. Het schooldocument is hiervoor de basis.

Zie ook bijlage ouderbetrokkenheid

Hoofdstuk A7: Alg. Verordening Gegevensbescherming (AVG)

A 7.1 Informatiebeveiliging en privacy

Wordt het Privacy handboek Unicoz jaarlijks besproken in en met het team? (zie: Uniconnect/Weten en Regelen/Beleid/Privacyreglement)

JA	NEE
----	-----

Is er in het afgelopen schooljaar sprake geweest van een datalek?

JA	NEE
----	-----

Op welke manier wordt er in de school aandacht besteed aan informatiebeveiliging en privacy?

Ontwikkeling en plan van aanpak, inclusief te realiseren doelen komend schooljaar:

Computers van leerkrachten worden vergrendeld wanneer zij het lokaal uitgaan.

Tevens wordt er goed opgelet (buiten)deuren te sluiten tijdens pauze/gymtijd.

Gevoelige informatie wordt zo veel mogelijk in Parnassys bewaard en anders achter slot en grendel in de af te sluiten kasten. Leerlinggegevens zijn zo alleen toegankelijk voor de medewerkers van school.

Mail over leerlingen is zeer beperkt; indien dit toch nodig is, wordt er gebruik gemaakt van initialen.

Elke leerkracht gebruikt eigen gebruikersnamen en wachtwoorden voor de software; hier wordt op een veilige manier mee omgegaan. Om in elkaars groep in te vallen is er voor Basispoort een algemeen account om van methodes gebruik te maken.

Om gebruik te maken van het kopieerapparaat is de badge nodig. Bij gevoelige informatie pakt de medewerker deze kopy direct weg. We houden met elkaar goed in de gaten, dat er geen kopy blijft liggen bij het kopieerapparaat.

Ouders hebben bij inschrijving bij onze school toestemming gegeven tot gebruik van beeldmateriaal voor bijv. de website en Parro. Elk jaar hebben/krijgen de ouders het recht deze toestemming in te trekken, zoals aangegeven in het Privacy Handboek Unicoz. Uiteraard plaatsen we alleen sfeerfoto's waar meerdere kinderen opstaan en vermelden we geen namen.

Ontwikkeling en plan van aanpak, inclusief te realiseren doelen komend schooljaar:

Het blijft van belang bovenstaande afspraken regelmatig bij het team onder de aandacht te brengen, en zo nodig aan te passen.

Het versleuteld verzenden van privacy gevoelige informatie heeft de aandacht van Unicoz ICT; nieuwe ontwikkelingen zijn voor eenieder van belang. Uiteraard heeft dat onze aandacht.

Bijlage: Privacy Handboek Unicoz mei 2019 (meest recent)