



Jaarverslag 2020-2021

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2020-2021 van IKC De Ster.

Het uitvoeringsplan komt voort uit:

- de eindevaluatie van schoolplan 2015-2019
- het rapport van bevindingen kwaliteitsonderzoek maart 2019
- de schoolanalyse 2019-2020
- de zelfevaluatie 2018-2019
- de verbeterborden vakspecialisten 2019-2020
- het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen en ouders 2020
- de bijeenkomsten met de KWAT-voorzitters en de verbeterborden van de kwaliteitsteams
- de bijeenkomsten met de medezeggenschapsraad
- de evaluaties van de jaarplannen van de kwaliteitsteams van schooljaar 2019-2020
- de evaluatie van het jaarwerkplan VVE schooljaar 2019-2020
- het jaarverslag 2019-2020
- teambijeenkomsten onderwijs en opvang
- IKC overlegmomenten
- de bijeenkomsten met de klankbordgroep ouders
- de bijeenkomsten met de leerlingenraad
- evaluaties na elk semester met de leerlingen

Het uitvoeringsplan is onderdeel van onze PDCA cyclus. De systematiek die De Ster en Zonova gebruiken om het kwaliteitsbeleid vast te leggen is het INK (Instituut Nederlandse Kwaliteit)- management model. De kern van het INK-model wordt gevormd door het werken aan de samenhang en groei op alle aandachtsgebieden van het model. De praktische uitvoering als implementatie, voortgang, borging en evaluatie, is terug te zien in onze jaarplanning en de inhoudelijke jaaragenda van diverse overleggen en studiedagen etc.

Romina Ferrari,
Directeur Integraal Kindcentrum De Ster

Inleiding

Schooljaar 2020-2021 stond helaas nog volop in het teken van Covid, de Covid maatregelen en de gevolgen voor onze leerlingen en het onderwijs. Veel van onze medewerkers hebben Covid gehad, soms zelfs meerdere keren. De meesten van hen zijn goed hersteld, echter er is ook een aantal medewerkers dat te kampen heeft (gehad) met Long Covid, wat zelfs in het nieuwe schooljaar 2021-2022 zijn invloed zal hebben binnen de organisatie.

Het was moeilijk om in deze periode gefocust te zijn op al onze mooie ambities en ontwikkelpunten. De continue veranderingen in maatregelen en de hoge mate van verzuim van leerkrachten door Covid of quarantaine, maakten dat er minder ruimte was voor schoolontwikkeling vanuit de plannen. Er moest meer gehandeld worden op de dagelijkse dingen en de grote veranderingen die Covid met zich meebracht.

Het team heeft zich sterk gehouden en gesteund door onze oudergeledingen zich door het jaar geslagen. De grote groep betrokken ouders hebben zich ingezet om de verbinding te blijven houden en te maken met de andere ouders en het team. Ze zagen de noodzaak en bleven ambitieus. De leerlingen hebben zich wederom flexibel, begripvol en volhardend getoond. Een compliment aan hen allen.

In dit jaarverslag geven wij weer wat er ondanks dit alles wel is gelukt. We blijven ons inzetten om onze ambities te bereiken en te reflecteren op ons handelen en resultaten.

Om onze schoolontwikkeling gefocust te houden hebben wij onze Vital Few benoemd.

Our Vital Few: ➤ **gepersonaliseerd leren en ontwikkelen**

- positieve pedagogische community
- professionele teamcultuur
- leerling- en ouderbetrokkenheid
- een integraal kindcentrum

Op basis van onze ambities hebben wij voor de school een aantal doelstellingen geformuleerd die in onze optiek prioriteit verdienen en waar voor ons de drive ligt om ons verder in te ontwikkelen. De keuze voor deze vital few zijn ingegeven vanuit urgentie in combinatie met visie en de wil om te ontwikkelen en te presteren, opdat De Ster een stralend en succesvol integraal kindcentrum wordt.

Leiderschap

Ambitie

De 21ste eeuw vraagt om andere manieren van hoe wij samenwerken, het werk organiseren, leren en leiderschap vormgeven. Het werken wordt steeds complexer, dynamischer en organischer. Om een innovatieve organisatie te kunnen zijn, hebben de mensen binnen de organisatie meer autonomie nodig. Het leiderschap in deze organisaties vraagt om gedeeld leiderschap, waarin medewerkers meer verantwoordelijkheid krijgen en ingezet worden naar specifieke kennis en vaardigheden, kwaliteiten en talenten. Van de directeur vraagt dit om te kunnen schakelen in de mate van leiden, vertrouwen te hebben in het kunnen en willen van de medewerkers en ruimte te laten voor processen, zonder de focus te verliezen op de kernactiviteiten.

Onze ambities zijn:

- ★ De directeur heeft een duidelijke professionele identiteit, heeft visie en kan koers houden.
- ★ De teamleden ervaren gedeeld leiderschap, zij nemen verantwoordelijkheid en voelen zich eigenaar van de schoolontwikkelingen.
- ★ Er is sprake van dialoog over verbetering en vernieuwing tussen leden van de organisatie
- ★ Er is een koppeling tussen het INK managementmodel en de cyclus Planning & Control
- ★ De directeur geeft leiding aan zowel de basisschool als aan de kinderopvang en welzijn

Resultaat

De kwaliteitscyclus is opgenomen in de jaarkalender. Er is nog geen kwaliteitsbeleid op schoolniveau opgesteld. Uiteraard volgen we wel het kwaliteitsbeleid van Zonova.

De overdracht van de leidinggevende taken van de clustermanager naar de directeur IKC is gestagneerd in verband met interne ontwikkelingen binnen Swazoom.

De warme samenwerking tussen voorschool en basisschool is er nog steeds, hoewel er in de kinderopvang medewerkers vertrokken zijn. En er wisselingen zijn gekomen in het management van Swazoom. Dat betekent dat nog weinig van de betrokkenen bekend zijn met de visie, de koers en de plannen. Het feit dat er een interim bestuurder is aangenomen, maakt ook dat de toekomst nog onduidelijkheden oplevert.

Er zijn profiel voorbeelden van IKC directeur opgevraagd bij collega besturen. De profielen zijn met elkaar vergeleken er er is een samenvatting opgesteld. Vanuit collega IKC directeuren en de clustermanager kinderopvang is er feedback op gegeven. Het voorstel is ingediend bij P&O om ook een Fuwa berekening te doen.

De IKC directeur en de clustermanager hebben samen een IKC training gevolgd, uitgevoerd door de Smart Group. Er hebben nog geen vervolgsessie plaatsgevonden, wegens uitval van de clustermanager en de bestuurder van Swazoom.

De kwaliteitsplannen zijn dit jaar opgesteld. Het team betrokkenheid heeft wederom goed gefunctioneerd en volgens planning en control. De andere twee teams zijn minder effectief geweest door onder andere ziekte van medewerkers, waaronder ook beide voorzitters.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Het personeel is tevreden over het werken in kwaliteitsteams; het ervaren van autonomie, verantwoordelijkheid, dialoog, samenwerking en de inzet van kwaliteiten. Daarnaast geeft het personeel aan dat zij tevreden zijn over de mate van informatie delen, samen ontwikkelen en samen leren.
- De IKC directeur heeft meer kennis over leidinggeven aan een IKC door de training IKC ontwikkeling van de Smart Group.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Opstellen van een kwaliteitsbeleid waarin de systematische kwaliteitszorg op het domein onderwijs geborgd is.
- Het domein kinderopvang en het team van professionals is integraal onderdeel van de organisatie en wordt aangestuurd door de IKC directeur.

Strategie en beleid

Ambitie

De school is op een positieve manier onderwerp van gesprek, zowel op school als in de wijk. Partners in bijvoorbeeld de kinderopvang bevelen ons aan bij ouders. Nieuwe ouders worden door onze huidige ouders naar de school doorverwezen. We krijgen positieve feedback van onze klanten en samenwerkingspartners over de school; met name over de sfeer, de onderwijskwaliteit en de mate van innovatie. We zijn interessant voor samenwerkingspartners en ketenpartners om in ons te investeren en met ons te ondernemen ten behoeve van het Integraal Kindcentrum. De Ster is een stralende, innovatieve school met een succesvolle reputatie. Het nieuwe onderwijsconcept, het integraal kindcentrum en de kwaliteitsverhoging zijn in beeld van zowel onze huidige klanten als nieuwe potentiële klanten.

Onze ambities zijn:

- ★ Een leerlingaantal rond de 250 leerlingen op de basisschool
- ★ Positieve feedback van onze klanten en samenwerkingspartners over de school
- ★ Een Integraal Kindcentrum van 7-7
- ★ Een actuele, innovatieve pr & marketing strategie met inzet van sociale media.

Resultaat

Het leerlingaantal is wederom gestegen en telt op 1 oktober 145 leerlingen. Daarmee is de beoogde groei van 5% behaald.

De website ontwikkeling loopt nog steeds, maar langzamer dan gehoopt, doordat het primaire proces op school meer aandacht heeft gevraagd en de schoolleider een periode afwezig is geweest. Wel zijn de lay-out en de boomstructuur vastgesteld. En er is een nieuwe copywriter aangesteld, vanwege het uitvallen van de vorige.

De tevredenheidspeiling is uitgesteld naar volgend schooljaar.

De BSO telt per juli 2021 8 kinderen, met een gemiddelde bezetting van 5 per dag.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Het leerlingaantal is gestegen met 5% en telt op 1 oktober 2020 een aantal van 149 leerlingen en op 1 oktober 2021 een aantal van 156 leerlingen.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- De website van de Ster is compleet vernieuwd en geeft zicht op het nieuwe IKC, het onderwijsconcept van de school en activiteiten ter ontwikkeling van het IKC.
- De ouders zijn meer tevreden over de communicatie en informatie vanuit school en waarderen deze standaard met gemiddeld een 7,7, waarbij de informatie over hun kind minstens een 7,5 scoort.
- De BSO beschikt minstens over één volle groep van 12 leerlingen op alle dagen van de week.

Management van medewerkers De leraar - de onderwijsassistent - de pedagogisch medewerker

Ambitie

Het werken in een integraal kindcentrum met een innovatief concept vraagt van alle medewerkers een flexibele, onderzoekende en innoverende houding en vergt extra inspanning om met elkaar samen te werken en te blijven werken aan een visie en een cultuur. Het vraagt om T-shaped medewerkers met diepgaand specialistische vaardigheden en kennis en brede vaardigheden en kennis hebben, de zogenoemde 'hybride medewerker'.

Het ontwikkelen van ons onderwijsconcept vraagt om een stevige basiskwaliteit van het personeel en een enorme inzet. Met name van het onderwijspersoneel. Onderwijs volgens het Steve Jobs model houdt in dat leerkrachten vakspecialisten zijn en onderwijs geven op in principe één vakgebied aan alle leerlingen van groep 3-8 of de startgroepen. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de leerlingresultaten. Het werken met specialisten vraagt om pedagogisch, didactisch en organisatorisch sterke leerkrachten.

Het gepersonaliseerd leren vraagt ook om een ander type leerkracht of pedagogisch medewerker; de coach. Voor startende medewerkers is dit een nieuwe manier van lesgeven en begeleiden en voor het huidige personeel is het nog veel ontdekken en ontwikkelen. Voor de school betekent dit dat er voldoende aandacht en begeleiding moet zijn voor nieuwe medewerkers, zodat zij zich snel in kunnen werken en binnen afzienbare tijd capabel genoeg voelen om dit type onderwijs zelfstandig te kunnen realiseren.

Onze ambities zijn:

- ★ Een goede opleidingsschool voor nieuwe leerkrachten en pedagogisch medewerkers, starters en zij-instromers
- ★ Kwalitatief goede vakspecialisten met stevige inhoudelijke vakkennis en vaardigheden
- ★ Kwalitatief goede pedagogisch medewerkers met stevige inhoudelijke kennis en vaardigheden
- ★ Een team bestaande uit T-shaped medewerkers
- ★ Kwalitatief goede coaches met kennis en vaardigheden van oplossingsgericht coachen
- ★ Een goede, ambitieuze en professionele samenwerking; een excellerend team

Resultaat

Het rapport van de Quicksan en RI&E is in maart gedeeld met het team en uitgebreid besproken. De respons op de quickscan was 93%. Een medewerker heeft een deel van de vragenlijst verkeerd geïnterpreteerd en de antwoorden soms andersom gescoord. Dit gaf bij enkele vragen een onherkenbare uitslag.

Deze zijn besproken met het team. Over het algemeen is er rondom het landelijk gemiddelde gescoord, soms erboven, soms eronder. De quickscan heeft ook een minimumnorm. Positief opvallend daarin is de score op 'elkaar aanspreken op gedrag'. Daar ligt het landelijk gemiddelde onder de minimumnorm. De Ster scoort netjes op de minimumnorm en doet het daarmee beter dan landelijk. Dit geldt ook voor de score op 'de leidinggevende pikt werkdruk en signalen van overbelasting goed op'. Negatief opvallend is de score op 'ik heb voldoende tijd om mijn werk uit te voeren' en 'werken buiten de overeengekomen uren'. Hier scoort de Ster, overigens net als landelijk, onder de minimumnorm. En de score op 'de taken zijn eerlijk verdeeld' scoorde onder het landelijk gemiddelde. Dit bleek in de nabespreking niet zozeer om eerlijkheid te gaan, maar meer een constatering in het verschil in belasting tussen een leerkracht en een onderwijsassistent.

Het teambeleid is nog niet op papier vastgesteld. Wel zijn de afspraken rondom werktijden en inzet werkdrukmiddelen geëvalueerd en aangepast. Deze kunnen volgend jaar in het teambeleid opgenomen worden.

Nieuwe medewerkers geven in hun gesprekken aan dat zij op zich voldoende zijn ingewerkt. De Covid periode heeft wel gemaakt dat zij minder goed bekend zijn geraakt met de visie en de beoogde schoolontwikkeling. De Covid maatregelen en uitval van personeel maakte dat hier meer de nadruk op is komen te liggen. De inwerktrajecten zijn wel verschillend geweest, omdat we werken met maatwerk. In overleg met de medewerker is besproken wat hij/zij nodig heeft om goed in te kunnen werken. Zij geven aan tekort aan tijd te ervaren om al hun werk goed te kunnen doen. Zij hebben recht op extra duurzame inzetbaarheid, maar ervaren niet de ruimte om deze in te zetten, vanwege het lerarentekort en de gevolgen van corona. Soms speelt daarin hun eigen verantwoordelijkheidsgevoel richting de school ook een rol.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Het personeel is tevreden over de werkcultuur.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Er is een teambeleid opgesteld op schoolniveau.
- Nieuw personeel wordt op een gepersonaliseerde manier ingewerkt en zijn hier tevreden over.

Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling

Ambitie

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de leraren voor de klas. Het is daarom van belang dat zij zich continu blijven ontwikkelen. Er is een nadrukkelijke link tussen professionaliseren en het verbeteren van het onderwijs. Het team op De Ster is voor een groot deel nieuw van samenstelling. Dit vraagt ook om aandacht voor teamvorming. Om vanuit individuele specialisten gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor de ontwikkeling en de resultaten van de leerlingen, is het van belang dat het personeel collegiaal is, goed kan samenwerken en de bereidheid heeft om van en met elkaar te leren en te ontdekken. Uit het tevredenheidsonderzoek op De Ster onder het personeel is naar voren gekomen dat professionalisering en persoonlijke ontwikkeling aandacht behoeven. De schoolontwikkeling naar een nieuw onderwijsconcept vraagt van leerkrachten een andere manier van denken en handelen. De rol van vakspecialist en de rol van coach vragen specifieke 21st century vaardigheden van de leerkrachten.

Onze ambities zijn:

- ★ Deel uitmaken van een lerend netwerk
- ★ Een organisatie zijn waar naar tevredenheid ruimte en mogelijkheden geboden worden tot professionalisering en persoonlijke ontwikkeling
- ★ Een team zijn dat met een onderzoekende en kritische houding gericht is op verbetering
- ★ Een team waar medewerkers voortdurend zichzelf ontwikkelen en verder professionaliseren

Resultaat

De beoogde doelen uit het jaarplan zijn dit jaar niet aan bod gekomen. De regelmatige uitval van collega's en de discontinuïteit in onderwijs maakten het onmogelijk om hier een goed traject voor in gang te zetten en te houden. De wel geplande professionaliseringsactiviteiten werden regelmatig geannuleerd vanwege de Covid maatregelen of het hoge risico op Covid verspreiding.

Daarentegen is het aangaan van de uitdagingen in Covid-tijd en de veranderingen die dit met zich meebrengt voor ons onderwijs wel gelukt. Dit is ook onderdeel van professionalisering en persoonlijke ontwikkeling. De leerkrachten stonden meerdere malen voor de opdracht om het gepersonaliseerd leren anders in te richten omwille van de opgelegde Covid maatregelen en het hoge verzuim van collega's. Met elkaar hebben zij de krachten gebundeld om het onderwijs door te kunnen laten gaan op een gepersonaliseerde manier. Zij hebben gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten. En keken terug op vorige perioden en de lessen die ze daaruit geleerd hebben. Het was bij uitstek een periode om een onderzoekende, kritische houding te tonen en een periode waarin het team zich voortdurend moest ontwikkelen.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- De medewerkers maken structureel gebruik van collegiale consultatie voor het verbeteren van hun onderwijs.
- De verbeterborden, acties en resultaten, zijn onderdeel van de voortgangsgesprekken.
- Alle personeelsleden zijn competent in het oplossingsgericht en/of didactisch coachen, hiervoor zijn kwaliteitscriteria geformuleerd.

Arbeidsverzuim en re-integratie

Ambitie

Wij willen een gezonde organisatie zijn, waar medewerkers met plezier, vertrouwen en met aandacht voor persoonlijke groei kunnen werken en leren. Dit betekent vooral dat er een goede sfeer in het team moet zijn, waar sprake is van veiligheid en vertrouwen. Er mogelijkheden zijn voor persoonlijke ontwikkeling en dat er een goede balans is tussen draagkracht en draaglast. Uit eerder tevredenheidsonderzoek onder medewerkers kwam de werkdruk naar voren als aandachtspunt. Het op peil houden van de basiskwaliteit enerzijds en het implementeren van een nieuw onderwijsconcept anderzijds, blijft nog steeds een spanningsveld. De nieuwe ontwikkelingen en innovatieplannen vragen van medewerkers een hoge commitment en investering. Binnen het domein arbeidsverzuim en re-integratie is dit een item om alert op te blijven.

Onze ambities zijn:

- ★ Een gezonde werk leeromgeving waar het ziekteverzuim onder de landelijke benchmark ligt
- ★ Een positief werkklimaat binnen en buiten de organisatie

- ★ Een effectieve aanpak van de werkdruk in het onderwijs
- ★ Een goede begeleiding terug naar (eigen) werk in geval van verzuim

Evaluatie

Voor de hierboven genoemde doelen, verwijst naar het hoofdstuk over de Quicksan en RI&E.

Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage van juli 2021 was 36,29%. Dit cijfer is te verklaren door meerdere langdurig verzuimdossiers, waarvan drie medewerkers met Long Covid. Wanneer we kijken naar de ziekmeldingsfrequentie van 0,21 zitten we keurig ruim onder de norm.

Arbeidsvoorwaarden en beloning

Ambitie

Het ontwikkelen tot vakspecialist en het werken op een innovatieve school in Zuidoost biedt kansen voor leerkrachten om in aanmerking te kunnen komen voor de functiemix. Wij willen een school met voornamelijk excellente leerkrachten. Uiteraard moet er ook mogelijkheid blijven bestaan voor nieuwe, startende leerkrachten om zich bij ons te kunnen ontwikkelen.

Het groeiend lerarentekort maakt dat de school goede arbeidsvoorwaarden moet kunnen bieden en zicht heeft op de bekwaamheden van haar medewerkers. Een goede schoolleider ziet de kwaliteiten van de teamleden en biedt hen actief kansen tot promotie.

Onze ambities zijn:

- ★ Een team dat voor minstens de helft bestaat uit L11 leerkrachten
- ★ Succesvolle doorstroom vanuit zij-instroom en doorstroom vanuit onderwijsassistenten

Evaluatie

Binnen Zonova zijn de doorstroommogelijkheden duidelijk en gecommuniceerd. Binnen de Ster hebben twee medewerkers besloten om door te stromen. Een onderwijsassistent heeft besloten de opleiding tot leerkrachtondersteuner te gaan volgen, echter niet via Zonova. Een andere onderwijsassistent heeft besloten de zij-instroom te gaan doen, wel via Zonova.

De zij-instromer die haar diploma zou behalen dit jaar, is helaas met ziekteverlof gegaan. Zij heeft uitstel gekregen.

De leerkracht die het traject naar L11 zou gaan doen, heeft zich niet meer aangemeld hiervoor. Daarmee zijn alle beoogde doelen uit het uitvoeringsplan behaald, dan wel afgerond.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Er is duidelijkheid over de doorstroommogelijkheden voor onderwijsassistenten of pedagogisch medewerkers
- De zij-instromer heeft haar PABO diploma behaald
- De vierde leerkracht is benoemd in de L11.

Management van middelen huisvesting

Ambitie

Een goed schoolgebouw is een belangrijke voorwaarde voor het welbevinden van zowel leerlingen als personeel en voor het geven van goed onderwijs. Om onderwijs van de toekomst vorm te kunnen geven, moet er creatiever en flexibeler met de lokalen gewerkt kunnen worden. Klaslokalen worden leeromgevingen, die aansluiten bij gepersonaliseerd leren en passend onderwijs, waar ruimte is voor verdieping en verbreding. Een gebouw waar de moderne technologie zichtbaar en structureel ingezet wordt.

Een schoolgebouw van de toekomst is een leeromgeving die duurzaam is, verschillende leer en werkvormen ondersteunt, flexibel is en rust en kracht uitstraalt. Het is een gebouw dat mogelijkheden biedt voor verschillende onderwijsvormen, zowel binnen als in de directe omgeving als in de digitale omgeving.

Onze ambities zijn:

- ★ De inrichting van het schoolgebouw en het schoolplein vormen een leeromgeving die gepersonaliseerd onderwijs ondersteunt en versterkt.
- ★ Het gebouw heeft een uitnodigende, verzorgde uitstraling en is van deze tijd
- ★ Faciliteiten voor het personeel zijn verzorgd, schoon en hebben een kwalitatief hoogwaardige uitstraling. Ze dragen bij aan een gezonde werkomgeving.

Evaluatie

Het gebouw is met de benodigde aanpassingen goedgekeurd voor de BSO.

Er is een ontwerp en renovatieplan opgesteld voor de Ster, echter gaf de gemeente aan dat zij besloten hadden om tot nieuwbouw over te gaan. Vervolgens zijn er gesprekken gevoerd hierover, maar uiteindelijk zijn ook deze plannen gestagneerd. De gemeente heeft aangegeven de plannen uit te stellen tot over ongeveer 5 jaar.

Ons schoonmaakbedrijf is vervangen door VLS. Zij hebben de Europese aanbesteding gewonnen. Afdeling huisvesting heeft afspraken gemaakt met het bedrijf over het juist uitvoeren van de taken en de verwachtingen uitgesproken. Volgend jaar zal een meting plaatsvinden om te kijken of de schoonmaak aan de vereisten voldoet. Daarmee zijn alle beoogde doelen uit het uitvoeringsplan behaald.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- De inrichting van het gebouw voorziet in een wettelijk goedgekeurde ruimte voor zowel kinderopvang als onderwijs als welzijn.
- Er is een ontwerp en een renovatieplan opgesteld voor de Ster, waarbij het gebouw gepersonaliseerd onderwijs versterkt en geschikt is voor het zijn van een Integraal Kindcentrum.
- Er is een nieuw schoonmaakbedrijf aangesteld en de school is tevreden over de schoonmaak.

Management van processen primair Passend onderwijs

Ambitie

Passend onderwijs is onderwijs dat leerlingen uitdaagt, uitgaat van hun mogelijkheden en rekening houdt met hun beperking. Onderwijs dat de leerling zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

Gepersonaliseerd onderwijs biedt bij uitstek de mogelijkheid om passend onderwijs te bieden. Het uitgangspunt voor het geboden onderwijs is een persoonlijk profiel van elke leerling, een persoonlijk ontwikkelplan, waarbij de ontwikkelingsstappen uitgezet worden, nauwgezet gevolgd wordt en de doelstellingen aangepast worden indien nodig.

Het onderwijs dient dusdanig ingericht te zijn, dat bij behoefte aan extra ondersteuning deze ook gegeven kan worden, zodat het bijdraagt aan een optimale ontwikkeling van de leerling. Indien de benodigde aanpassing of zorg dermate complex is, dat dit niet meer binnen ons onderwijs te realiseren is, dragen wij zorg voor een passende begeleiding en/of alternatief.

De Ster als ' positieve pedagogische community '

Wij willen een school zijn waar een doorgaande lijn is van 2-14 jaar en iedereen vanuit dezelfde pedagogische visie handelt.

Wij willen een positieve leer en leefomgeving bieden, waar veiligheid is, vertrouwen heerst, ontwikkelingskansen geboden worden en talent gezien en benut wordt. Met als doel dat leerlingen met plezier naar school gaan, vertrouwen hebben in zichzelf en anderen en zij optimaal kunnen werken aan hun persoonlijk groei.

Onze ambities zijn:

- ★ Elke kind krijgt onderwijs passend bij zijn/haar talenten en ontwikkelmogelijkheden
- ★ Wij brengen de vorderingen in ontwikkeling van onze leerlingen goed in beeld
- ★ Wij handelen op basis van analyse van de verzamelde data over de ontwikkeling van de leerling
- ★ Wij bieden kwalitatief sterk NT2 onderwijs, geïntegreerd in alle vakgebieden (taalbewust onderwijs)
- ★ Wij leren expliciet executieve vaardigheden aan
- ★ Wij leren expliciet 21ste eeuwse vaardigheden aan
- ★ De school is een positieve leer en leefomgeving dat gericht is op positieve bekrachting en het actief aanleren van pro sociaal gedrag
- ★ Wij bieden extra ondersteuning in de basisondersteuning voor leerlingen die moeite hebben met leren
- ★ Wij bieden extra ondersteuning in de basisondersteuning voor leerlingen die meer-/hoogbegaafd zijn
- ★ Het curriculum voorziet in de afstemming van de leerdoelen op de verschillende leerroutes
- ★ Leerlingen die niet voldoende profiteren van ons geboden onderwijs en extra ondersteuning, bieden wij in overleg met de ouders een passend alternatief

Evaluatie

Bovenstaande doelen zijn nog niet volledig bereikt, vanwege de onderbrekingen door Covid en Covid maatregelen. Deze doelen zijn meegenomen naar uitvoeringsplan 2021-2022. De laatste twee punten zullen moeten worden geëvalueerd wat betreft haalbaarheid en draagvlak. Het draagvlak voor PBS is afgenomen. En de doelen die gesteld zijn voor de schooltool omgeving zijn niet realistisch gezien tijdsinvestering om allemaal tegelijk op te pakken. Ook is het zo dat de vakgebieden op verschillende startposities staan. De intern begeleider is een groot deel van het schooljaar afwezig geweest. Hierdoor is de sturing op het HGW traject niet voldoende geweest. Onze conclusie is dat deze doelen te groot zijn voor een schooljaar waarin tevens nog steeds Covid heerst. We

hebben voor deze doelen langer de tijd nodig.

De afname ZIEN is wel gebeurd en positief te benoemen daarbij is dat zichtbaar is dat het leef- leerklimaat binnen de school weer wat verbeterd is, ten opzichte van voorgaande jaren. De akties na afname en analyse kunnen beter worden geborgd, vandaar dat ook de cyclus voor het sociaal emotioneel volgsysteem nog een keer meegenomen wordt naar het nieuwe uitvoeringsplan.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- De ontwikkeling van de leerlingen wordt systematisch gevolgd, geanalyseerd en het aanbod wordt hier passend op afgestemd. Er wordt handelingsgericht gewerkt door de leerkrachten en coaches.
- Ons onderwijs is passend bij de taalonderwijsbehoeften van onze leerlingen en de leerlingen met taalachterstanden profiteren beter van ons onderwijs.
- We hanteren een cyclus voor het sociaal emotioneel volgsysteem ZIEN waarbij we de resultaten wegen, analyseren en een plan van aanpak opstellen op basis van wat we zien in de resultaten.
- Een kindcentrum brede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, sociale omgeving, die het leren bevordert (Positive Behavior Support).
- De Scooltool omgeving wordt volledig benut op het gebied van leerdoelen, portfolio en stappenplan.

Eindopbrengsten en overgang PO-VO

Ambitie

De school heeft als ambitie dat de school de eindopbrengsten behaalt welke te verwachten zijn op grond van de populatie. Wij willen op z'n minst de inspectienorm behalen. De afgelopen jaren kon de school geen valide gemiddeld resultaat afgeven, omdat het aantal leerlingen dat aan de berekening van de eindcito deelneemt lager was dan 10.

Passend bij onze onderwijsvisie willen wij ook de eindopbrengsten gepersonaliseerd benaderen. Dit betekent dat voor ons de eindopbrengst per leerling individueel belangrijker is dan het groepsgemiddelde. Elke leerling heeft recht op het behalen van zijn/haar optimaal eindresultaat.

Minstens net zo belangrijk vinden wij een passend advies voor het Voortgezet Onderwijs. Een advies dat recht doet aan de potentie van het kind en de groeimogelijkheden die er zijn. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Uiteraard moeten deze verwachtingen wel realistisch zijn. Het is ons doel om leerlingen een dusdanig advies te geven dat zij succesvol kunnen zijn in het Voortgezet Onderwijs en het beste uit zichzelf kunnen halen. Daarom hebben wij intensief contact met de VO scholen en hebben wij zicht op het vervolgsucces van onze leerlingen. In de overstap naar het VO zorgen wij voor een warme overdracht en een zachte landing. Als leerlingen het nodig hebben, bieden wij extra ondersteuning voor de overstap naar het VO.

Onze ambities zijn:

- ★ Elke leerling behaalt de eindopbrengsten die we van hem/haar mogen verwachten
- ★ De school behaalt minstens de signaleringswaarde vanuit de inspectie voor de behaalde referentieniveaus voor taal en rekenen.
- ★ De school behaalt de eigen gestelde ambitie voor de behaalde referentieniveaus voor taal en rekenen.

- ★ Er is sprake van een goede (begeleide) overgang van PO naar VO
- ★ De school heeft zicht op het vervolgsucces van de leerlingen in het VO
- ★ Het VO advies is passend en geeft blijk van hoge verwachtingen

Evaluatie

We hebben onze adviseringprocedure aangepast en verscherpt, door meerdere criteria op te nemen in de bepaling van het advies. Daarnaast gebruiken wij nu een andere uitstroomtabel VO, welke een indicatie geeft van het uitstroomperspectief. Vanuit het VO hebben wij nog steeds weinig zicht op het vervolg van de leerlingen in het VO. Ook vanuit Zonova is dit een ontwikkelpunt. Wij gaan komend jaar meeliften op deze bestuursontwikkeling. Het doel met betrekking tot de coach richting het VO is helaas niet van de grond gekomen. In verband met Covid werden de coaches niet ingezet en de samenwerking met MySchoolCoach is stopgezet.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- De school heeft inzicht gekregen in de doorstroom en heeft op basis hiervan de advisering verscherpt.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Het VO advies van de school is kloppend en de leerlingen zijn succesvol in het VO op hun niveau.

VVE

Ambitie

Wij willen dat elk kind een succesvolle schoolloopbaan kan doorlopen passend bij zijn/haar capaciteiten. Voor- en vroegschoolse educatie heeft als doel onderwijsachterstanden bij jonge kinderen te voorkomen en wanneer nodig te bestrijden. Op de Ster werken de voorschool en de (vroeg) school nauw met elkaar samen om hier vorm en inhoud aan te geven.

Onze ambities zijn:

- ★ Een gezamenlijke visie op VVE en pedagogisch klimaat
- ★ Een versterkte doorlopende leerlijn van de voorschool naar de vroegschool
- ★ Een gezamenlijk ouderbeleid
- ★ Een helder en eenduidig zorgbeleid
- ★ Een goede en warme overdracht van kindgegevens van de voorschool naar de vroegschool
- ★ Structureel gezamenlijk overleg
- ★ Gezamenlijke en individuele professionalisering

Evaluatie

Ten aanzien van de eerste drie beoogde resultaten verwijst is door naar eerdere hoofdstukken in dit document.

De verteltassen hebben in Covid tijd geen doorgang ondervonden, vanwege de maatregelen en het gevolg daarvan dat externen en ouders de school niet in mochten. Alle doelen gaan mee naar volgend jaar.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Een gezamenlijk pedagogisch handelen binnen Kindcentrum De Ster.
- De eindverantwoordelijkheid kinderopvang op de Ster is overgedragen naar de directeur IKC.
- Er is een goede werkbare IKC begroting.
- De verteltassen zijn weer actief
- Meer ouders zijn aanwezig bij de warme overdracht van peuters naar kleuters
- Doorgaande lijn versterkt van 2-7 jaar op sociaal emotionele vorming en onderzoekend leren

ICT

Ambitie

Het Steve Jobs concept heeft als uitgangspunt dat ICT integraal onderdeel uitmaakt van het onderwijs, de organisatie en de zorgstructuur. Het nieuwe onderwijsconcept vraagt om creatieve inzet van digitale middelen. Deze middelen dienen te worden ingezet voor de leerontwikkeling van de leerlingen, voor de PR van de school en ter bevordering van de ouderbetrokkenheid en -participatie. Een school met toekomstgericht onderwijs, dient haar leerlingen goed voor te bereiden op een leven met nieuwe technologieën en te leren werelden met nieuwe technologieën; dat je leerlingen digitale vaardigheden bijbrengt. Onderwijs volgens het Steve Jobs model vraagt om hoogwaardige ict voorzieningen en een goed infrastructuur om continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen. Zowel het onderwijs als de organisatie is ingericht in een digitale omgeving, waardoor elke leerling en elk personeelslid te allen tijde moet kunnen beschikken over een werkbaar device.

Onze ambities zijn:

- ★ De apps/software die wij inzetten binnen ons onderwijsaanbod sluiten aan bij het curriculum
- ★ De apps/software zijn bij voorkeur adaptief en door de vakspecialist te managen in gepersonaliseerd aanbod
- ★ De apps/software stimuleren 21 century skills bij leerlingen
- ★ De apps/software beschikken over een dashboard ten behoeve van het volgen van de leerling
- ★ Er zijn voldoende iPads beschikbaar welke voldoen aan de kwaliteitseisen voor ons onderwijs

Evaluatie

De infrastructuur binnen de school is aangepast en voldoet daarmee aan de behoefte. Het WiFi netwerk heeft minder uitval en het bereik is groter.

De mogelijkheden van Klaslokaal zijn bekend, maar we hebben nog geen overeenstemming bereikt over hoe deze in te zetten binnen ons onderwijs. Dit jaar zijn er voldoende devices beschikbaar geweest voor leerlingen. De devices voor personeel zijn inmiddels verouderd en moeten worden vervangen. Het ICT beleidsplan is nog niet af. Dit wordt meegenomen naar volgend schooljaar. Gynzy wordt nu zoveel mogelijk ingezet. De medewerkers die ermee moeten werken, zijn voldoende vaardig in het gebruik ervan. Gynzy zelf is ook nog in ontwikkeling, dus de mogelijkheden worden steeds groter. Wij volgen hun ontwikkelingen op de voet en passen aan waar nodig. Het rooster blijft een aandachtspunt, omdat het onvoldoende voorwaardelijk kan zijn voor het door ons gewenste onderwijsaanbod. De leerkrachten hebben aangegeven het rooster te veel leidend te ervaren boven de gewenste organisatie om ons onderwijs aan te kunnen bieden op het niveau dat wij wensen.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- De infrastructuur is op orde en van voldoende kwaliteit t.b.v. de continuïteit van onderwijs.
- Er is zicht op de mogelijkheden van Klaslokaal.
- Er zijn continu voldoende geschikte ipads/devices ter beschikking voor leerlingen en personeel.
- Er is een start gemaakt met het ICT beleidsplan, waarin de huidige afspraken opgenomen zijn in een document.
- De medewerkers onderwijs zijn vaardig in het werken met Gynzy voor het behalen van leerdoelen en het volgen van de leerlingen.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Er is een periode rooster en een cito rooster ontwikkeld, waarbij na invoering de roosters vloeiend verlopen en waarbij de roosters voldoen aan het gewenste onderwijsaanbod en afspraken gemaakt zijn en nageleefd worden over de planning en inhoud.
- Afronden van het ICT beleidsplan, waarin de huidige afspraken opgenomen zijn in een document.

Kunst en cultuureducatie

Ambitie

Wij willen onze leerlingen een brede kennis meegeven van kunst en cultuur en een brede ontwikkeling van hun eigen vaardigheden en talenten daarin. De Ster biedt ruimte aan allerlei vormen van talent en creativiteit, zowel onder schooltijd als in de naschoolse activiteiten. Wij willen met ons aanbod de kinderen hun talenten laten ontdekken en verder kunnen laten ontwikkelen. Elk kind krijg in ieder geval een basisaanbod.

Onze ambities zijn:

- ★ Een structureel aanbod aan kunst en cultuurlessen door vakspecialisten
- ★ Art Talent wordt gezien en uitgedaagd binnen ons onderwijs
- ★ De school biedt een breed aanbod aan kunst en cultuurlessen, waarin alle disciplines aanwezig zijn

Evaluatie

De pilot cultuurcoach is naar tevredenheid verlopen. De leerlingen hebben een basisaanbod gekregen op de ontwikkelgebieden theater, dans, muziek, technologie en technologie. Daarna hebben de leerlingen de mogelijkheid tot een verdiepend aanbod gekregen en konden zij kiezen voor twee verdiepingslijnen in hun persoonlijk leerplan onder schooltijd. Na schooltijd konden zij nog kiezen voor een verlenging in de Brede School. Beeldende vorming is het hele jaar structureel aangeboden. Het is gelukt om grotendeels met dezelfde docenten te werken, zowel onder schooltijd als in de Brede School. Een aandachtspunt is het contact tussen de cultuurcoach en de rest van het team. Door haar kleine aanstelling is zij weinig op school aanwezig. We moeten dus alert zijn op contactmomenten. De pilot is vanuit de gemeente wegens de onderbrekingen door Covid verlengd tot en met december 2021. Er wordt nog bekeken of de subsidie omgezet gaat worden naar een structurele subsidie.

Binnen het team was geen gegadigde voor de taak van cultuurcoördinator. Deze taak is daardoor voor een deel door de schoolleider overgenomen. Op de valreep aan het eind van het schooljaar is een nieuwe docent beeldende vorming aangenomen voor het nieuwe schooljaar. Zij heeft aangegeven de rol van cultuurcoördinator op termijn op zich te willen nemen. Zij zal zich ook richten op het Kunst&cultuurbeleidsplan, waarin de visie opgenomen kan worden en de uitvoering geborgd.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Er is een nieuwe Cultuurcoördinator aangesteld.
- De pilot Cultuurcoach is naar tevredenheid verlopen.
- De leerlingen hebben een basisaanbod K&C gekregen en de leerlingen die enthousiast zijn en/of aanleg hebben een verdiepend aanbod ontvangen in de vorm van keuzeles onder schooltijd en in een naschools vervolg.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Er is een hernieuwde gezamenlijke visie geformuleerd op Cultuureducatie en opgenomen in het K&C beleidsplan.

Wetenschap en techniek

Ambitie

Wetenschap en techniek is een manier van kijken naar en benaderen van de wereld. Verwondering en nieuwsgierigheid zijn startpunt voor het onderwijs, waarbij veel ruimte is voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Het ontwikkelt de ontdekkende en onderzoekende houding van kinderen.

De Ster wil het ontdekkend en onderzoekend leren integreren in vakgebieden zoals taal, rekenen en wereldoriëntatie. Daarnaast wil het haar onderwijsaanbod uitgebreid hebben met het vakgebied technologie. Onze school beschikt over een technieklab geschikt voor technieklessen aan de onderbouw. Hier worden inmiddels ook steeds meer activiteiten aangeboden voor de midden- en bovenbouw. Ons streefdoel is een W&T lab voor jong en oud welke gebruikt wordt door alle vakspecialisten als verrijking van hun onderwijsaanbod.

Onze ambities zijn:

- ★ Digitaal onderwijs bieden aan alle leerlingen.

- ★ Het ontdekkend en onderzoekend leren is geïntegreerd binnen de verschillende vakgebieden.
- ★ Het vakgebied technologie is onderdeel van ons onderwijsaanbod.
- ★ Onze school beschikt over een technieklab geschikt voor technieklessen aan de onderbouw, midden- en bovenbouw.
- ★ Techtalent wordt gezien en uitgedaagd binnen ons onderwijs

Evaluatie

De leerlingen hebben gedurende het jaar, daar waar in verband met Covid maatregelen het toegelaten werd, een basisaanbod en verdiepend aanbod gevolgd op het gebied van Kunst en Cultuuronderwijs. De vakgebieden die het betrof, zoals ook voorgaande jaren; technologie, muziek, dans en theater. Het curriculum rekenen is inmiddels volledig en naar wens. Het aanbod wetenschap & techniek in de onderbouw wordt opgenomen in het onderwijsplan van de Startgroepen. Er zal een apart curriculum komen voor W&T.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Het curriculum rekenen is aangepast en afgerond
- De leerlingen hebben een basisaanbod K&C gekregen en de leerlingen die enthousiast zijn en/of aanleg hebben een verdiepend aanbod ontvangen in de vorm van keuzeles onder schooltijd en in een naschools vervolg.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Er is een curriculum opgesteld voor wetenschap en techniek en opgenomen binnen Mijn Leerlijn

Burgerschapsvorming

Ambitie

In het kader van aanleren van 21st century skills en talentontwikkeling zien wij meerwaarde van een aanbod in filosoferen en discussiëren voor de groei en ontwikkeling van onze leerlingen tot zelfstandige, verantwoordelijke en respectvolle burgers. Door ervaringen, ideeën en kennis met elkaar te delen en elkaar kritisch te bevragen ontstaat er zelfstandig denken binnen een echt dialoog. Zij leren respectvol kennis te nemen van sociale, culturele en maatschappelijke verschillen tussen mensen en hierover respectvol in gesprek te zijn. Ze leren een nieuwsgierige en open houding te hebben naar de ander en nieuwe situaties. Filosoferen en discussiëren draagt bij aan actief burgerschap en sociale integratie. Leerlingen leren omgaan met gesprekken over gevoelige onderwerpen, geleerde Nederlandse taal toe te passen en uit te breiden en gesprekstechnieken toe te passen.

We willen leerlingen op alle niveau's kennis laten maken met discussiëren en filosoferen. Inmiddels zijn er een aantal voortgezet onderwijs scholen die filosofie als vak aanbieden. Het aanbieden van het vak filosoferen bij ons op school, biedt vooral leerlingen met een hogere uitstroomniveau meer mogelijkheden in het voortgezet onderwijs.

Onze ambities zijn:

- ★ De leerlingen kennen en hanteren de basisafspraken voor discussiëren
- ★ De leerlingen kennen en hanteren de basishouding van filosoferen

- ★ De school heeft jaarlijks een School Debat Battle
- ★ Groep 7 neemt deel aan de Amsterdamse Debat Battle
- ★ De leerlingen zijn zichtbaar maatschappelijk betrokken
- ★ De school heeft een visie op Burgerschapsvorming en hoe wij onze leerlingen tot zelfstandige, verantwoordelijke en respectvolle burgers wil laten ontwikkelen

Evaluatie

De leerlingen hebben begin van het schooljaar lessen discussiëren gevolgd, aangeboden door DJKL. De lessen zijn onderdeel van het onderwijsplan. We hebben in verband met Covid niet meegedaan aan de Amsterdams Debatbattle en ook geen Schooldebat gevoerd.

De vakspecialist Wereld heeft in haar lessen sociaal, cultureel en maatschappelijke thema's geïntegreerd, naast de reguliere thema's zoals de Tweede Wereldoorlog. Een voorbeeld hiervan is de belangrijke rol van vrouwen in de geschiedenis.

In schooltool zijn de leerdoelen voor wereldoriëntatie opgenomen, echter als handmatige leerdoelen en nog geen vaststaand curriculum.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- Borging lessen in discussieren en deelname Amsterdams Debatbattle en Schooldebat in het onderwijsplan taal

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- Borging van sociaal, cultureel en maatschappelijke thema's binnen het curriculum van wereld.

Management van processen talentontwikkeling

IKC vorming en verdieping Brede School

Uitgaande van de visie 'Gelijke kansen voor de toekomst' willen wij onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om gepersonaliseerd onderwijstijdverlenging te kunnen bieden op school, een naschools aanbod van activiteiten op talentontwikkeling te kunnen aanbieden en een nog sterkere samenwerking te realiseren tussen voorschool, vroegschool en naschoolse activiteiten en opvang. Dit alles vanuit een pedagogische visie, opdat we een veilige en vertrouwde omgeving kunnen bieden voor al onze leerlingen. Wij willen ons doorontwikkelen als integraal kindcentrum. Dit betekent dat wij:

Een integraal en samenhangend aanbod beschikbaar hebben voor alle kinderen van 2 tot 13 jaar in de wijk Gein. Een aanbod op maat dat kinderen de mogelijkheid biedt om brede talenten te ontwikkelen en kennis en vaardigheden te leren voor de toekomst. Basisonderwijs, kinderopvang, kind-en jongerenwerk, Brede School, Leerlab en ouders werken hierin samen om optimale ontwikkelingskansen in een veilige en vertrouwde omgeving te realiseren. Andere ketenpartners kunnen zich hierbij aansluiten om het aanbod zo breed mogelijk te maken. We benutten de kennis en ervaring van alle medewerkers en realiseren daarmee een verrijking en verdieping van het aanbod.

Onze ambities zijn:

- ★ We bieden een integraal en samenhangend aanbod voor kinderen van 2-13 jaar van 7.00-19.00
- ★ We bieden een samenhangend breed aanbod doordat we werken als een multiprofessioneel team
- ★ De samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang is structureel en is een toegevoegde waarde voor de gezamenlijk missie en visie
- ★ De Ster is een plaats waar kinderen zich veilig voelen en waar zij hun talenten kunnen ontwikkelen.
- ★ Het gebouw en de buitenruimte van De Ster moet uitdagend zijn en voor kinderen, ouders en medewerkers vriendelijk, overzichtelijk en veilig

Uitgangspositie

Per 1 januari 2019 zijn wij officieel een Integraal Kindcentrum met als samenwerkingspartner Swazoom voor kinderopvang en welzijnswerk op De Ster. Er is een visie geformuleerd en een implementatieplan 1e jaar opgesteld en geëvalueerd. Niet alle doelstellingen zijn in het eerste jaar behaald. Deze zijn meegenomen naar het tweede jaar. Eind vorig schooljaar heeft er een wisseling van zowel clustermanager als bestuurder bij Swazoom plaatsgevonden. Dit heeft ervoor gezorgd dat we ook met het IKC een doorstart moeten maken. We hebben het eerst half jaar hiervoor nodig gehad. Het tweede half jaar heeft oponthoud door Corona opgelopen, maar inmiddels zijn we weer 'back on track'. Er is een overdrachtsplan verantwoordelijkheden opgesteld en er wordt een IKC begroting gemaakt. De doelstellingen die wij in het schooljaar 2020 - 2021 willen behalen zijn opgenomen in het IKC ontwikkelplan.

Evaluatie

De Brede School heeft grotendeels stil gelegen tijdens de Covid periode, omdat de maatregelen dit niet toelieten. Wel is het ons gelukt om de talentvakken aan te blijven bieden welke gegeven werden door de docenten, die ook onder schooltijd lesgeven, omdat zij tot ons primaire team behoren. Een deel van ons naschools aanbod kon hierdoor dus gewoon doorgaan. Omdat wij in verband met Covid maatregelen niet mochten mengen, hebben wij dit in een andere organisatievorm gedaan.

Betrokkenheid & participatie Ouders en leerlingen

Ambitie

Wij willen dat ouders partners zijn in het onderwijsproces van hun kind. Wij verwachten van onze ouders een actieve betrokkenheid en actieve deelname aan de community.

De actieve betrokkenheid komt voor een groot deel tot uiting in de persoonlijke gesprekken tussen ouders, leerling en coach met betrekking tot het ontwikkelplan van het kind, maar ook in het feit dat de leerlingen hun ipad mee naar huis nemen en dat er online contact en uitwisseling is over de voortgang van het kind.

Naast hun betrokkenheid voor hun eigen kind, verwachten wij van ouders een actieve deelname in de schoolcommunity, waarbij meepraten en inspraak hebben in de schoolontwikkeling, onderdeel van de schoolorganisatie is. Dit betreft ook ouderparticipatie, waarbij wij kunnen rekenen op hulp bij en het organiseren van activiteiten voor alle leerlingen.

Tot slot willen wij ook een ontmoet en ontwikkelplek zijn voor de ouders van onze leerlingen, zodat ook zij van elkaar en met elkaar leren en zich welkom en vertrouwd voelen binnen de school.

Onze ambities zijn:

- ★ De school heeft een actieve en zichtbare leerlingenraad
- ★ De school heeft een actieve en zichtbare ouderraad
- ★ De school heeft een actieve en zichtbare medezeggenschapsraad
- ★ De school heeft een actieve en zichtbare klankbordgroep van ouders
- ★ De school biedt een jaarlijks programma voor ouders aan op het gebied van educatie en opvoeding
- ★ De school biedt ruimte voor ouders om eigen initiatieven te ontplooiën op het gebied van ouderbetrokkenheid en betrokkenheid tussen ouders onderling (en waar mogelijk geïnteresseerden in de wijk)
- ★ Ouders, leerlingen en andere betrokkenen voelen zich welkom en vertrouwd binnen de school
- ★ Ouders en leerlingen zijn ambassadeurs van onze school en spreken trots over De Ster en elkaar
- ★ Ouders pakken hun rol bij de stimulering van de ontwikkeling van hun kind

Evaluatie

De samenwerking met de ouderraad, de klankbordgroep en de leerlingenraad was afgelopen jaar minimaal in de uitvoering, maar succesvol daar waar kon. Veel van de activiteiten konden niet doorgaan in verband met Covid en de maatregelen. Ouders mochten de school niet in. En digitaal overleg bleek voor veel ouders niet passend of haalbaar. Hierdoor zijn veel activiteiten stil komen te liggen. Er hebben enkele digitale oudermeets plaatsgevonden, maar de opkomst was minimaal.

Positief te benoemen zijn het enorme support dat we hebben gekregen vanuit onze oudergeledingen en de continuering van een aantal activiteiten, zij het in andere vorm, ondanks de beperkende maatregelen. De oudergeledingen hebben wederom de kledingmarkt en de cadeautjesmarkt georganiseerd. En zij hebben nieuwe activiteiten bedacht, die pasten binnen de Covid beperkingen. Voorbeelden hiervan zijn wandeltocht en outdoor culturele dans. Met de ouders is een gesprek geweest over wat zij missen in de communicatie over de ontwikkeling van hun kind en het aanbod. Dit doel wordt meegenomen in het nieuwe schoolplan.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- De samenwerking met de ouderraad en de leerlingenraad en de klankbordgroep is geborgd.
- De OR, LR en KG zijn zichtbaar actief binnen de school en werken actief samen met de school betreffende de schoolontwikkelingen. Zij worden systematisch om advies en feedback gevraagd.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- De ouders zijn meer tevreden over de communicatie over de ontwikkeling van het kind en het aanbod in niveau.

Verantwoording

Ambitie

De school wil dat leerlingen, ouders en andere betrokkenen, als klanten zijnde van de school, tevreden zijn over de kwaliteit van het onderwijs en de school. De school meet in hoeverre zij de gestelde doelen behaalt en communiceert hierover transparant, duidelijk en in dialoog. De school voldoet aan de publiekelijke en wettelijke verantwoording en houdt het Internet Schooldossier, Vensters PO en de middelen als de website en andere social media up to date. Wij leggen verantwoording af naar stakeholders zoals ouders, leerlingen en andere belanghebbenden. De school is structureel in dialoog met alle stakeholders.

Onze ambities zijn:

- ★ Alle wettelijke documenten zijn openbaar beschikbaar gesteld
- ★ Wij communiceren transparant over onze ontwikkelingen en kwaliteit
- ★ Wij delen onze successen en onze ontwikkelpunten transparant met onze stakeholders
- ★ Wij zijn structureel in dialoog met onze stakeholders

Evaluatie

De MR heeft volgens een jaarplanning gewerkt. Een ouder MR-lid is gestart met een cursus medezeggenschap, zodat zij inzichten kan meenemen voor de verdere professionaleringslag binnen de MR.

Wat betreft de website is eerder in het document al de stand van zaken benoemd.

Doelen uit het uitvoeringsplan die behaald zijn:

- De MR heeft een goede tijdsplanning en een passend inhoudelijke planning voor de MR vergaderingen gedurende het jaar.

Doelen die meegaan naar het uitvoeringsplan 2021-2022 of het schoolplan:

- De website geeft informatie over het concept en het integraal kindcentrum. Alle domeinen zijn terug te vinden en worden op mooie wijze gepresenteerd op deze website.