

“ Samen werken aan je beste ik, zodat je trots bent en verschil maakt ”



Uitvoeringsplan schooljaar 2021-2022

Voorwoord

Voor u ligt het uitvoeringsplan 2021-2022 van IKC De Ster.
Het uitvoeringsplan komt voort uit:

- het schoolplan 2022-2025
- het rapport van bevindingen kwaliteitsonderzoek maart 2019
- de schoolanalyse 2020-2021
- de verbeterborden vakspecialisten 2020-2021
- 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 2020-2021
- de evaluatie van het jaarwerkplan VVE schooljaar 2020-2021
- het jaarverslag 2020-2021
- RI&E 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 heeft zich wederom vooral gekenmerkt door Covid, maatregelen tegen de verspreiding en wisselingen in fysiek en afstandsonderwijs. De impact op zowel het onderwijs als op het welbevinden van leerlingen, ouders en het personeel is enorm.

Deze invloeden hebben nog steeds impact op de organisatie en de voortgang van een aantal projecten. Doordat het onderwijs steeds anders georganiseerd en uitgevoerd moet worden en er regelmatig uitval van personeel is, is er veel minder tijd voor andere ontwikkelthema's. Een deel van de plannen uit het uitvoeringsplan van 2020-2021 zijn dan ook niet uitgevoerd of afgerond.

Afgelopen schooljaar heeft daarentegen ook mooie nieuwe dingen gebracht.

Zo zijn we nog trotser op ons als team, dat zo hard bezig is om een innovatief onderwijsconcept uit te denken en neer te zetten en ondertussen ook nog kan omgaan met alle veranderingen die Covid met zich meebrengt. We hebben laten zien hoe krachtig het team is, hoe flexibel iedereen is en hoe goed we elkaar blijven steunen.

We zijn trots op onze leerlingen, die zich blijven inzetten voor school. Die ondanks de vele wisselingen en onzekerheden elke dag weer met plezier naar school komen, klaar om verder te gaan met leren. En oog blijven hebben voor elkaar en samen een fijne sfeer te maken.

En we zijn trots op onze ouders, die ondanks de afstand in contact zijn gebleven waar kon. Die respect hebben getoond voor de maatregelen, ook al vonden ze het soms moeilijk. En ons in al die tijd regelmatig een steuntje in de rug hebben gegeven en initiatieven zijn blijven nemen richting elkaar.

Covid heeft op veel vlakken gezorgd voor afstand, maar heeft ook laten zien hoe dicht we bij elkaar staan.

Het is een mooie basis om op verder te ontwikkelen. Het geeft vertrouwen voor de toekomst.

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

Uitgangspositie

Binnen een Integraal Kindcentrum waar de ontwikkellijn van 0-12 als uitgangspunt wordt gezien voor het handelen van alle medewerkers, werken professionals vanuit verschillende disciplines rondom een kind samen. Hier ontstaan nieuwe vormen van samenwerking tussen deze professionals. Om hier leiding aan te geven vraagt dit van de directeur om van de verschillende visies en culturen één te maken die leidt tot een verantwoord aanbod dat de integrale ontwikkeling van kinderen stimuleert op het gebied van spelen, leren en ontwikkelen. Het domein kinderopvang en het team van professionals is integraal onderdeel van de organisatie en wordt aangestuurd door de IKC directeur. Binnen ons kindcentrum werken verschillende disciplines als samenwerkingspartners samen, namelijk kinderopvang, onderwijs en welzijn. Daarnaast werken we samen met een aantal ketenpartners. Ons team is verrijkt met onder andere professionals uit het ouderkindcentrum, medewerkers uit de maatschappelijke dienstverlening, medewerkers uit volwasseneneducatie, logopedisten, brede school medewerkers en vakdocenten vanuit lokale organisaties. Het huidige team is dus zeer divers. Verschillende kwaliteiten versterken elkaar op deze manier. Tegelijkertijd is er door deze verschillende partners ook rekening te houden met verschillende wet- en regelgeving of belangen. De organisatie ontwikkelt zich vanuit 4 kwaliteitsteams; Onderwijs & ICT, Zorg & Kwaliteit, Betrokkenheid & PR, Personeel & Arbeid. Elk personeelslid is lid van een kwaliteitsteam en elk kwaliteitsteam wordt aangestuurd door een voorzitter. Teamleden van ketenpartners zitten (nog) niet in een kwaliteitsteam. De kwaliteitsteams stellen jaarlijks een jaarplan met ontwikkelpunten op, waarin doel, resultaat, acties, tijdspad, verantwoordelijke en evaluatie worden opgenomen. Uitgangspunt hiervoor is het uitvoeringsplan van de school.

Onze kinderopvangorganisatie heeft het afgelopen jaar te maken gehad met veel wisselingen interne ontwikkelingen. Hierdoor en mede door Corona is het plan voor de overdracht van de de verantwoordelijkheden van de leidinggevende kinderopvang naar de leidinggevende IKC niet uitgevoerd. In 2022 gaan we dit plan alsnog uitvoeren.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Er is een kwaliteitsbeleid opgesteld, waarin de systematische kwaliteitszorg op het domein onderwijs geborgd is.
- De directeur onderwijs stuurt ook het domein kinderopvang aan en geeft leiding aan het gehele IKC

- 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.

Hoe meten we dit?

- 90% van de doelen uit de jaarwerkplannen is behaald.
- De tevredenheid wordt gemeten met een enquête. De totale gemiddelde waardering is hoger dan een 7,5.
- De directeur kindcentrum is aan het einde van kalenderjaar 2022 volledig leidinggevende van de medewerkers uit het domein kinderopvang volgens het overdrachtsplan IKC verantwoordelijkheden.
- Er is een kwaliteitsbeleid opgesteld en opgenomen in de datacoach.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Kwaliteitsbeleid	Directeur	Voorzitters kwaliteitsteams, (P)MR en team	Opstellen concept 1 kwaliteitsbeleid op basis van wat er al is. Herziening op basis van ervaringen dit schooljaar.	Q2 2022 Q4 2022	-
Kwaliteitsteams	Voorzitters	Kwaliteitsteams	Startoverleg kwaliteitsteam voorzitters. Tussentijdse evaluatie voortgang kwaliteitsteams en bijstellen verbeterpunten in overleg met het team. Eindevaluatie kwaliteitsteams met het team en eindmeting tevredenheid in Google Forms.	Q3 2021 Q4 2021 Q2 2022 Q3 2022	- - -
Leidinggeven aan het IKC	IKC Directeur Clustermanager Swazoom	Medewerkers kinderopvang Bestuurders Swazoom en Zonova	Conform het plan 'overdracht verantwoordelijken IKC verantwoordelijken'.	Q1-Q3 2022	0,1 FT

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 heeft 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 over 7 jaar.
- ★ 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.

Uitgangspositie

Het te verwachten leerlingaantal op 1 oktober 2021 zal rond de 145 liggen. Met de gestelde ambitie van 10% groei zou dit op 1 oktober 2022 160 moeten zijn. Gezien de ervaringen uit het verleden krijgen we mogelijk weer te maken met een aantal verhuizingen, wat altijd een enorme onvoorspelbare impact heeft op het leerlingaantal. Daarnaast is de verwachting dat ook komend jaar aantal leerlingen naar het sbo/so uit zullen stromen. Daarbij komt dat de groepen 7 en 8 groter zijn dan voorgaande jaren, vanwege een hoge zij-instroom in de bovenbouw door sluiting van twee scholen in de buurt.. Er is dus een hogere instroom nodig om de uitstroom te kunnen opvangen. Een groei van 5% dit jaar, zal waarschijnlijk realistischer zijn.

Wel zien we een toename in de instroom van 4 jarigen. Deels is dit vanwege een betere reputatie van de school en deels is er een toename in instroom vanuit onze eigen voorschool groepen. In de omgeving van de school staan drie andere scholen. Van deze scholen is bekend dat zij (deels) vol zitten, wat weer een positieve invloed zal hebben op ons leerlingaantal.

Op de tevredenheidspeiling 2019 waardeerden ouders de school met een 7,8. Dit is vergelijkbaar met andere scholen. De leerlingen waardeerden de school op de vorige meting met een 8,2. Dat is ruimschoots hoger dan twee jaar geleden. Toen werd de school door de leerlingen nog met een 6,2 gewaardeerd. In de praktijk merken we nog regelmatig dat ouders en andere stakeholders niet voldoende op de hoogte zijn van alle positieve ontwikkelingen die er op de school zijn. Dit betekent dat wij nog actiever aan onze pr moeten werken.

Vorig schooljaar zijn we gestart met de opbouw van een nieuwe website, uitgaande van een integraal kindcentrum. Het moet een mediakanaal zijn, dat dynamisch is en meerdere kanalen makkelijk met elkaar verbindt. We hebben hiervoor Ziber gekozen, welke de koppeling heeft naar social media, nieuwsbrief verspreiding en naar een ouderapp. Op deze manier zal extern communiceren makkelijker verlopen. Voor wat betreft het kenbaar maken van onze successen binnen ons voedingsgebied zullen we naast social media ook onze ouder ambassadeurs meer in gaan zetten. Samen met de ouders en het bestuursbureau zullen we De Ster meer op de kaart gaan zetten binnen en buiten ons netwerk.

In ons kindcentrum hebben we sinds ruim een jaar een buitenschoolse opvang. Om een rendabele BSO te kunnen hebben, is het van belang voldoende klanten te werven. Het huidige aantal is nog niet genoeg om een rendabele BSO te hebben. Het is daarom nodig om ook hier een marketingstrategie voor in te zetten.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Het leerlingaantal is gestegen met minstens 5% en telt op 1 oktober 2022 een aantal van minstens 153 leerlingen.
- De website van de Ster is compleet vernieuwd en alle mediakanalen geven 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 de informatie vanuit school en waarderen deze standaard met gemiddeld een 7,7, waarbij het onderdeel 'informatie over hun kind' minstens een 7,5 scoort.
- De BSO beschikt minstens over één groep van minimaal 8 leerlingen op alle dagen van de week.

Hoe meten we dit?

- Het leerlingaantal wordt gemeten op de teldatum van 1 oktober.
- De tevredenheid onder ouders wordt gemeten middels de tevredenheidspeiling 2022.
- De website en andere sociale media kanalen zijn vernieuwd en de klankbordgroep van ouders is tevreden over de nieuwe invulling van de website.
- Het aantal deelnemende kinderen aan de BSO wordt gemeten op 1 januari 2022 en 1 juli 2022.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Website	Directeur	Kwaliteitsteam Betrokkenheid Art director Copywriter Ziber	Content vullen van de nieuwe website voor het IKC. Fotomateriaal verzamelen	Q1-Q3 2022 Q2 2022	5000,-
Koppeling social media	Ziber	Art director Directeur	Koppeling maken tussen website, facebook, twitter en instagram.	Q2 2022	780,- jaarlijks totaal
Communicatie vanuit school	Kwaliteitsteam Betrokkenheid	OMR, klankbordgroep Ziber Directeur	Sterkte/zwakte analyse communicatie school. Plan van aanpak opstellen. Onderzoek naar geschiktheid Fiep ouderapp van Ziber.	Q2 2022 Q3 2022 Q3 2022	-
Promotie kindcentrum en BSO	Directeur	Bestuurders Art director	Inschakelen marketing partner. Plan opstellen. Promotie activiteiten	Q1 2022 Q2 2022	2000,-
Tevredenheidspeiling	Management-assistent	oudercontactpersoon	Uitzetten, afnemen Analyseren en Terugkoppeling	Q2 2022 Q2 2022	-

			ouders en team Ontwikkelpunten opnemen in jaarplan 22-23	Q3 2022	
--	--	--	---	---------	--

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. Gepersonaliseerd onderwijs houdt op de Ster 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

Uitgangspositie

Bij het in gang zetten van de ontwikkeling van het gepersonaliseerd onderwijs en later ook bij de start van het kindcentrum, is het personeel geselecteerd op met name de gedeelde visie en missie, de competenties, een innovatieve houding. In maart en april 2019 hebben de inspectie van onderwijs en de inspectie van de kinderopvang een onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de voorschool en de basisschool. De conclusie was dat de kwaliteit van de medewerkers in de kinderopvang en op de basisschool van voldoende kwaliteit is.

Tot nu toe is het gelukt om elk jaar weer een team klaar te hebben staan wat hieraan voldeed. Echter het lerarentekort is een ontwikkeling die een risico met zich meebrengt in het staande houden van een kwalitatief sterk team, dat ook nog goed met elkaar kan samenwerken en innoveren. Vooralsnog

hebben wij geen concessies hoeven doen in de kwaliteit van medewerkers. Wel zit de uitdaging met name in het behoud van deze medewerkers.

Het opbouwen van een innovatief onderwijsconcept op een school in de grote stad vraagt meer dan alleen lesgeven en doet een extra beroep op ons personeel. Het is dan ook belangrijk dat wij een werkklimaat scheppen waarin medewerkers goed kunnen (in)werken, begeleiding krijgen, in ontwikkeling kunnen blijven en ons werkklimaat de moeite waard vinden om te blijven. We gebruiken hiervoor de onderdelen van Nieuw Talent Management.

De vier voornaamste onderdelen die een rol spelen in nieuw talent management zijn werving, opstart, ontwikkeling en behoud. Het is een programma om medewerkers verder te ontwikkelen en vast te houden. Tevens zijn wij gestart met het opzetten van een teambeleid waar het 'Nieuwe Werken' leidend in is. Het onderwijs voldoet vaak volgens ons nog onvoldoende aan de werkplek van vandaag. Wij willen ook als organisatie werken vanuit dezelfde kernwaarden en visie en missie als wij voor onze leerlingen hebben geformuleerd. De personeelsgeleding van de MR is samen met het team dit beleid aan het bouwen. En vertaalt het 'Nieuwe Werken' naar een realistische werkelijkheid, waar met plezier en vertrouwen gewerkt wordt en persoonlijke groei en kwaliteiten van mensen voorop staan.

Tijdens een studiedag vorig schooljaar zijn de kernwaarden van waaruit wij willen leren en ontwikkelen als volgt geformuleerd:

- ★ plezier,
- ★ vertrouwen
- ★ persoonlijke groei

Dit zijn dezelfde kernwaarden als die wij geformuleerd hebben voor de omgeving waarin wij willen dat onze leerlingen leren en ontwikkelen.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Het teambeleid is in samenwerking met het team opgesteld.
- Het personeel is tevreden over de werkcultuur.
- Nieuw personeel wordt op een gepersonaliseerde manier ingewerkt en zijn hier tevreden over.

Hoe meten we dit?

- Het teambeleid is vastgesteld en hangt in de Datacoach.
- Op de Quickscan van de RI&E scoort de school minstens een 7,5.
- Nieuwe medewerkers geven in hun voortgangsgesprekken aan dat zij goed en passend zijn ingewerkt.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
RI&E	Directeur	Team	Quickscan uitzetten Analyse en terugkoppeling team Plan van aanpak bijstellen	Q3 2021 Q1 2022 Q1 2022	-
Teambeleid	Directeur	PMR en team	Teambeleid wordt uitgewerkt op basis van wat er al is. Inbreng nieuwe	Q3 2021 en Q1-Q2 2022 Q2 2022	-

			thema's bij team Teambeleid bijstellen	Q3 2022	
Maatwerk inwerken	Directeur	Interne coaches	Per situatie maatwerk bieden op basis van startsituatie nieuwe medewerker. Opleidingstraject uitdenken en uitwerken voor nieuwe medewerkers i.r.t. ons concept.	nvt Q3 2021 en Q2 2022	500,-

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. 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. 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

Uitgangspositie

We ontwikkelen niet alleen in kwaliteitsteams, maar ook met verbeterborden op specialisme. Deze vakspecialist borden zijn een weergave van de professionele ontwikkeling van de vakspecialisten met betrekking tot hun specifiek vakgebied. Op basis van observaties en data bepalen de vakspecialisten welke verbeterpunten er liggen voor de komende periode. Door dit te delen met het team of met een peergroup, kunnen zij feedback en feedforward krijgen.

Systematisch gedurende het schooljaar worden deze borden getoetst aan de data uit de schoolanalyse. Er zijn inmiddels ook een aantal andere functionarissen die een dergelijk bord opgesteld hebben, zoals de onderwijsassistenten en de oudercontactpersoon. Het personeel uit de kinderopvang werkt hier nog niet mee. Een vakspecialist kan ervoor kiezen om wetenschappelijk onderzoek te koppelen aan haar/zijn bord. Zo werkt bijvoorbeeld de rekenspecialist samen met het Kohnstammstituut en de UvA vanuit de Werkplaats.

Vanuit het werken met een combinatiefunctionaris en de VVE hebben de startspecialisten en de medewerkers kinderopvang een klein lerend netwerk. De combinatiefunctionaris heeft mede bijgedragen aan meer professionele uitwisseling en collegiale consultatie in het ontwikkelgebied van het Jonge Kind.

In het VVE jaarwerkplan wordt verder uitgewerkt hoe dit meer vorm gaat krijgen. De combinatiefunctionaris zorgt er automatisch voor dat de medewerkers kinderopvang en de startspecialisten meer van elkaar weten hoe ze het doen en dat hier actief het gesprek over ontstaat. In de rest van de school is dit nog niet. Er is wel veel uitwisseling met elkaar, maar buiten schooltijd. De medewerkers onderwijs zouden graag ook momenten willen hebben waarop ze bij elkaar kunnen gaan kijken.

Bovenstaande was ook vorig jaar onze uitgangspositie, echter door Covid zijn we hier bijna niet aan toegekomen en is onze continuïteit en daarmee de opgezette cyclus weggezaakt. Dit schooljaar gaan we onze cyclus weer oppakken en willen we aan het eind van dit schooljaar weer ontwikkelen op de manier die we gewend waren.

Uiteraard wordt er komend jaar ook op individueel niveau weer geprofessionaliseerd en ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn: Master Leren en Innoveren afronden en doorstroom opleidingen, zoals Zij-instroom Pabo en HvA Leraarondersteuner.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De medewerkers werken conform de kwaliteitscyclus waar het gaat om het verbeteren van hun onderwijs
- De medewerkers werken conform de kwaliteitscyclus waar het gaat om het samen verder ontwikkelen van de school
- De verbeterborden, acties en resultaten, zijn onderdeel van de voortgangsgesprekken
- De leerkrachten zijn minstens 1x bij elkaar op klassenbezoek geweest.

Hoe meten we dit?

- Minimaal 1 x per jaar observeren de leerkrachten elkaar of een collega in het werkveld tijdens een les.
- De verbeterborden zijn opgenomen in het format van de voortgangsgesprekken.
- De voortgangsgesprekken zijn opgenomen in de gesprekkencyclus van schooljaar 2021-2022.
- De jaarwerkplannen zijn compleet en via de pdca cyclus uitgewerkt.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Collegiale consultatie	Medewerkers	Team	Inplannen klassenbezoek bij collega of collega school. Inval boeken.	Q2 2022	2000,-
Voortgangsgesprekken	Directeur	IB, Team	Format voor voortgangsgesprek en resultaatgesprek opstellen. Feedback PMR Minimaal 2 pilotgesprekken voeren en	Q1 2022 Q2 2022 Q2 2022	-

			evalueren. Procedure opnemen in teambeleid en jaarplanning gesprekkencyclus	Q3 2022	
--	--	--	--	---------	--

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

Uitgangspositie

Eind 2020 is een gehele RI&E afgenomen. Uit de quickscan onder het personeel komt naar voren dat het personeelsbeleid en de werkdruk conform landelijk gemiddelde liggen. Negatieve uitschieters zijn de klimatologische omstandigheden in het gebouw, de aandacht die het werk van ze vraagt, de taakverdeling tussen onderwijsassistenten en leerkrachten en de onderlinge verhoudingen vooral veroorzaakt door het gevoel van afstand door de Covid maatregelen. We hebben veelal op 'eilandjes' gewerkt, men heeft last gehad van bovenmatige stress en de teamactiviteiten zijn regelmatig niet doorgegaan. Men heeft toch echt de behoefte aan persoonlijk contact. Positieve bevindingen zijn onder andere op werken buiten de taak- en lesuren, het minder dan gemiddeld ervaren van ongewenst gedrag van ouders. Positief opvallend is dat het werken op een stedelijke school met daarnaast een stevig ingezette innovatieve ontwikkeling nagenoeg dezelfde scores behaald als het landelijk gemiddelde.

Het team heeft in het teambeleid nadrukkelijk de visie uitgesproken te willen werken vanuit eigenaarschap en inzet van kwaliteiten, in tegenstelling tot het leidend zijn van de uren. Het team is overtuigd van het feit dat werkplezier vergroot wanneer je mag doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Dit zorgt weer voor een hogere mate van betrokkenheid, wat invloed zal hebben op de kwaliteit van het geleverde werk. Daarnaast is de verwachting dat een hoger werkplezier zal bijdragen aan een positiever werkklimaat en gezonde werk-leeromgeving.

Daarnaast is met het team wederom een werkdrukakkoord opgesteld. Het team heeft de financiële middelen voor komend schooljaar nagenoeg ingezet op dezelfde items als in het werkdrukakkoord van vorig schooljaar. Medewerkers zijn nog steeds tevreden met de gekozen acties, maar het is bijgesteld om nog effectiever te kunnen zijn en beter te passen bij de huidige behoeften van de medewerkers.

De verwachting is dat de zogenoemde 'Covid periode' mogelijk nog een grote invloed zal hebben op de verzuimcijfers en de werkdruk van komend jaar. Er zijn relatief veel medewerkers (langdurig) uitgevallen, wat een extra beroep doet op de rest. Zeker in een tijd van personeelstekort. De verwachte renovatie van de school, waarbij ook de klimatologische omstandigheden zouden worden verbeterd, is afgeblazen wegens de voorkeur van de Gemeente Amsterdam voor nieuwbouw. Met afdeling huisvesting is gekeken naar de mogelijkheden om de grootste pijnpunten op te lossen, totdat duidelijk is of we een nieuw gebouw krijgen of niet.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Het werkverdelingsplan en plan werkdrukverlaging zijn verwerkt in het teambeleid en daarmee geborgd.
- Er is sprake van een goede balans tussen taken en verantwoordelijkheden en competenties van medewerkers in de verschillende functies.
- Er is sprake van een goede sfeer en verbinding binnen het team.
- De grootste pijnpunten op klimatologische omstandigheden in het gebouw zijn tijdelijk opgelost.

Hoe meten we dit?

- Op de quickscan scoren bovenstaande onderdelen 0,2 beter t.o.v. de huidige score

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Teambeleid	Directeur	PMR	Werkverdelingsplan en plan werkdrukverlaging opnemen in het teambeleid. Delen met het team en MR, daarna vaststellen	Q2 2022 Q3 2022	-
Evaluatie teambeleid en Nieuwe Werken	Directeur en PMR	Team	Afname quickscan en analyse van score en ontwikkelpunten.	Q3 2022	-
Sfeer en verbinding tijdens/na Covid	PMR	Directeur	Interventies bedenken ter bevordering van de sfeer en de verbinding binnen het team.	Q1-Q2 2022	5000,-

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. Een samenwerkend en samen lerend team geeft elkaar ook de ruimte om te groeien en (door) te ontwikkelen.

Onze ambities zijn:

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

Uitgangspositie

De Ster beschikt over drie excellente leerkrachten. Twee in de onderbouw en een in de bovenbouw. Een vierde leerkracht komt ook in aanmerking voor de functiemix, maar dit is vanwege drukte van diens kant, nog niet gebeurd. We zouden hiermee als school op 50% komen. Daarnaast beschikken wij over een excellente ib-er.

Vanuit het team onderwijsassistenten is er een onderwijsassistent die zich nu doorontwikkelt naar leraarondersteuner en een onderwijsassistent die is gestart als zij-instromer bij ons op school. Daarnaast is een zij-instromer aan de afronding van haar tweede jaar bezig. Naar verwachting zal zij haar opleiding in april afronden.

De Ster heeft eerder nog niet een leraarondersteuner in het functiebouwwerk gehad. Echter met het groeiende lerarentekort, biedt dit een kans voor onze school. Tevens is ook ons concept uitermate geschikt voor de inzet van leraarondersteuners. Er dient nog wel een functieprofiel opgesteld te worden.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Een zij-instromer heeft haar eerste jaar zij-instroom behaald.
- Een zij-instromer heeft haar PABO diploma behaald.
- De toekomstige leraarondersteuner heeft haar LO diploma behaald.
- Het functieprofiel leraarondersteuner op de Ster is vastgesteld
- De vierde leerkracht is alsnog benoemd in de L11.

Hoe meten we dit?

- Een vaststelling van functieprofiel LO via de MR.
- De zij-instromers gaan volgens planning met hun opleiding.
- Er is een LO diploma ingeleverd en toegevoegd aan het dossier.
- Op het formatieoverzicht is een vierde L11 leerkracht zichtbaar.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Procedure L11	Directeur	P&O	1 leerkracht voordragen voor de L11 functie	Q3 2022	-
Benoeming	Directeur	P&O	Opstellen profiel	Q2 2022	ntb

leraar- ondersteuner			leraar- ondersteuner de Ster. De onderwijs- assistent behaalt het diploma LO Benoemings- procedure leraar- ondersteuner	Q3 2022 Q3 2022	
Zij-instromers	Zij -instromers	Directeur, interne opleider en bovenschools coördinator	Faciliteren en begeleiden in het maken van de opdrachten en het leren voor toetsen. Faciliteren en begeleiden in stage. Feedback geven en beoordelen van de zij-instromer.	2021-2022 2021-2022 Q3 2022	2000,-

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.

Uitgangspositie

Het gebouw van de Ster is aan renovatie toe. Er is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd, waarbij gekeken is wat er moet gebeuren om het gebouw weer in goede staat te krijgen. Vanuit Zonova is aangevraagd om een renovatie te mogen doen. Deze was zo goed als gehonoreerd, echter de gemeente wilde plots toch liever nieuwbouw. Er is toen een verkenningstraject geweest op nieuwbouw, waarbij ook al plannen voor een mogelijke inrichting van de omgeving zijn gedeeld. Ook dit werd in een later stadium geannuleerd. Nu is er geen helder toekomstperspectief. De afdeling huisvesting van Zonova is in gesprek met de gemeente hierover. In de tussentijd blijven we dan ook met dezelfde ontwikkelpunten zitten.

De binnenkant van het schoolgebouw is op dit moment niet direct passend bij ons nieuwe onderwijsconcept en het zijn van een integraal kindcentrum. Een renovatie zou goede mogelijkheden bieden om de inrichting hier opnieuw op af te stemmen.

Het team heeft aangegeven zich eerst te willen richten op de inrichting van de leerruimtes muziek en de bibliotheek. Ook zou het fijn zijn om ander meubilair te hebben in de ateliers. Hiermee is rekening gehouden in de begroting.

Tot slot is er een nieuw schoonmaakbedrijf. De schoonmaak van het vorige bedrijf is niet naar tevredenheid verlopen. Dit nieuwe bedrijf is via aanbesteding aangenomen. Afdeling huisvesting van Zonova zal periodieke controles uitvoeren op de kwaliteit van de schoonmaak.

Voor de Covid periode zijn we druk geweest met een grote opruiming van de school. Dit loopt nog steeds. In fases zijn we alles aan het opruimen, afvoeren en herindelen.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Er is een nieuw schoonmaakbedrijf aangesteld en zowel de school als Zonova zijn tevreden over de schoonmaak.
- Het grofvuil uit de berging is uitgezocht en afgevoerd wat weg kan.
- Er is een muzikatelier ingericht.
- Er is duidelijkheid over ofwel renovatie ofwel nieuwbouw
- Er is een complete en stimulerende bibliotheek ingericht

Hoe meten we dit?

- Evaluatie schoonmaak in mei 2022.
- Het besluit renovatie of nieuwbouw is uitgesproken
- De wensen voor het muzikatelier zijn gerealiseerd.
- De beoogde boeken en meubilair voor de bieb zijn ingekocht en de bibliotheek is in gebruik.
- Al het grofvuil is afgevoerd.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Bibliotheek	Leesspecialisten	Directie en team	Boekenlijst opstellen Meubilair uitzoeken Bibliotheek inrichten Bibliotheek startklaar maken Leerlingen introduceren in de bibliotheek	Q4 2021/ Q1 2022 Q1-Q2 2022 Q2 2022 Q2 2022 Q2 2022	NPO

Evaluatie schoonmaak	Directeur	afdeling huisvesting	Tussenevaluatie met huisvesting	Q1 2022	-
			Eindevaluatie team en huisvesting	Q2 2022	
Renovatie of nieuwbouw	Huisvesting	Directeur	Overleg Huisvesting	Q3 2022	-
Inrichting muziekatelier	muziekdocent	directeur	Lijst met benodigdheden opstellen	Q3 2021	1000,-
			Benodigdheden bestellen en atelier inrichten	Q4 2021	
			Muziekatelier in gebruik nemen	Q1 2022	
Berging opruiming	Kwaliteitsteam betrokkenheid	Directeur en team	Oud materiaal uit de berging staat klaar voor afvoer	Q3 2021 Q1 2022	-
			Behouden materiaal zit in bakken of is gegroepeerd	Q3 2021	
			Oud materiaal wordt afgevoerd	Q3 2021 Q1 2022	
			Berging is opnieuw ingedeeld	Q2 2022	

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 IKC 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 ons kindcentrum komen, 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 bekrachtiging en het actief aanleren van prosociaal 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
- ★ Wij werken handelingsgericht en hanteren de HGW cyclus
- ★ 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

Uitgangspositie

De Covid pandemie heeft enorme invloed gehad op het onderwijs en de leerontwikkeling van leerlingen. De regelmatig doorbroken onderwijsweken, de lockdowns en uitval van personeel, maken dat de leerlingen niet optimaal hebben kunnen profiteren. Met ingang van schooljaar 2021-2022 is er het nationaal programma onderwijs voor het wegwerken van achterstanden. Met het team, ouders en leerlingen hebben we bepaald welke interventies nodig zijn. Op de halfjaarlijkse cito afname evalueren we deze interventies en bepalen we of er bijgesteld moet worden. Voor de uitwerking van deze interventies verwijzen wij naar het NPO plan van aanpak.

Voor de Covid pandemie, waren we volop in ontwikkeling met ons concept van gepersonaliseerd leren. De meerdere lockdowns, beperkende maatregelen en het afstandsonderwijs hebben ervoor gezorgd dat hier stagnatie in is gekomen. Omwille van de veiligheid hebben we als team bijvoorbeeld gekozen voor het opvolgen van het cohorten advies, wat echter als gevolg had dat wij niet meer in niveaugroepen konden organiseren en niet meer de workshops konden aanbieden zoals we dat voorheen gewend waren. Daarnaast heeft de afstand en de vele uitval van personeel ervoor gezorgd dat ontwikkelingen stil kwamen te liggen. De verwachting is dat dit schooljaar stabiel zal zijn. De curricula voor rekenen en begrijpend lezen hebben een update nodig naar de referentieniveaus en het curriculum van taal moet passend gemaakt worden naar de huidige maatstaven. De volgende stap in onze ontwikkeling naar meer gepersonaliseerd leren betreft vooral de rijke leeromgeving. Het gepersonaliseerd leren heeft als uitgangspunt dat het onderwijs de leerling volgt en de leerling een hoge mate autonomie heeft in het leren en ontwikkelen. Om dit te kunnen, heeft de leerling van ons als school een omgeving nodig, waarin de leerling dit ook kan realiseren. Dit vraagt een rijke leeromgeving, die dusdanig is ingericht dat leerlingen overzicht hebben over hun ontwikkeling, keuzes kunnen maken ten behoeve van hun ontwikkeling en duidelijkheid hebben over welke middelen ze kunnen inzetten ten behoeve van hun eigen ontwikkeling. De leeromgeving moet het gepersonaliseerd leren en het autonoom kunnen behalen van leerdoelen mogelijk maken en ondersteunen. Hier zal dit jaar en zeker nog volgend jaar de focus op komen te liggen.

Op de Ster is een HGW route uitgewerkt die passend is bij het gepersonaliseerd onderwijs, echter worstelen wij nog met het juist benutten van het PLP binnen de HGW route. Het kwaliteitsteam Zorg&Kwaliteit willen zich dit jaar hierin verdiepen en een tot een betere werkwijze komen.

Wij vinden een schoolbrede positief pedagogische aanpak belangrijk. Wij constateren dat relatief veel van onze leerlingen extra aandacht behoeven in het hebben van zelfvertrouwen en wij weten dat een positieve leeromgeving bijdraagt aan de leerprestaties van de leerlingen.

Voor de Covid pandemie zijn wij begonnen met het implementatie traject van Schoolwide Positive Behavior Support. De duur van het implementatietraject zou in totaliteit 3 jaar zijn. Echter door Corona is hier een stagnatie in gekomen. Dit betekent dat we vertraging oplopen. Als Integraal Kindcentrum zijn we het PBS traject in samenwerking met de kinderopvang aangegaan. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat ook ouders en leerlingen actief met ons samenwerken aan PBS. De klankbordgroep van ouders en de leerlingenraad worden daarom ook actief betrokken bij dit traject. Het is onze wens en de wens van onze ouders om ook bij ouders onderling een positief bekrachtigend klimaat te realiseren, die bijdraagt aan de ontwikkeling van hun kinderen en ook bijdraagt aan de ontwikkeling van de wijk en de contacten van ouders onderling. Zie hiervoor hoofdstuk ouderbetrokkenheid. Om de vorderingen op het leer- en leefklimaat en het sociale welbevinden en de vaardigheden in gewenst gedrag van de leerlingen te kunnen monitoren maken wij gebruik van ZIEN. Op de schoolanalyse is al een positieve uitwerking te zien van onze inzet op het pedagogische klimaat. Het analyseren van de data en het bepalen van de inzet op groepsniveau vraagt goede begeleiding van de intern begeleider. Zij heeft een training bij ZIEN gevolgd, om deze begeleiding ook beter te kunnen bieden. Door te meten, analyseren, goed te verklaren en de interventies te kiezen en deze door middel van handelingsplannen uit te voeren op groepsniveau, ontstaat er een gedegen handelingsgericht werken op de sociaal emotionele vorming van kinderen.

Omdat onze school zeer bewust gekozen heeft voor Gepersonaliseerd Onderwijs, toetsen wij ook gepersonaliseerd. Er is gebleken dat CITO hierin te weinig in tegemoet komt. We merken dat CITO erg talig is en op basis van onze analyse van de populatie zien wij dit als één van de mogelijke verklaringen dat leerlingen minder goed presteren op de toetsen dan dat wij van hen verwachten. Ook is het afnemen en analyseren van allerlei adaptief afgenomen toetsen een ingewikkeld proces met de CITO. Wij weten dat er andere toetsen in omloop zijn die wellicht beter passen bij onze visie, onze populatie en ons type onderwijs. Het kwaliteitsteam Zorg&Kwaliteit gaat onderzoeken welke toetsen beter passend zijn.

Vanuit de inspectie hebben wij voor de Covid pandemie feedback gekregen op het analyseren van de leerlinggegevens. Wij willen ons hierin nog meer verbeteren, dus pakken wij dit punt op voor de interne zelfevaluatie.

Tot slot noemen wij het gegeven dat we op onze school een relatief grote groep leerlingen hebben, die taal versterking nodig hebben. Dit heeft verschillende oorzaken, dus vraagt dit ook passende interventies. In onze leerlingresultaten zien wij echter geen duidelijke subdoelgroep die meer of juist minder profiteert van ons huidige onderwijsaanbod. Wij willen ons onderwijs daarom in ieder geval in algemene zin taal sterker maken. Hierbij gaan we uit van ongeacht het vakgebied, een duidelijke inzet op woordenschat en taalverwerving noodzakelijk is.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Een rijke leeromgeving, die is ingericht zodat leerlingen overzicht hebben over hun leren, bewuste keuzes kunnen maken ten behoeve van hun ontwikkeling en duidelijkheid hebben over welke middelen ze kunnen inzetten ten behoeve van die ontwikkeling.
- Leerlingen maken bewuste keuzes ten behoeve van hun ontwikkeling, weten welke middelen ze kunnen inzetten en gebruiken deze om te verwerken, oefenen en te bewijzen.
- De curricula voor rekenen en begrijpend lezen zijn ingedeeld op referentieniveau.
- Het vakgebied rekenen heeft de stappen uitgewerkt en deze zijn opgenomen in MijnLeerlijn.
- Het curriculum voor Engels en het onderwijsplan zijn volledig uitgewerkt en opgenomen in MijnLeerlijn.
- De curricula voor lezen en taal zijn aangescherpt en er is een eerste aanzet gemaakt naar de uitwerking van de stappen.
- We hanteren een cyclus voor het sociaal emotioneel volgsysteem ZIEN waarbij we de resultaten wegen, verklaren, analyseren en een plan van aanpak opstellen op basis van wat we zien in de resultaten en de in de klas.
- 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).
- Er is een keuze gemaakt voor een toetsaanbieder.
- Leerlingen die deelnemen aan de NPO interventies hebben na het eerste jaar minimaal een 50% grotere leergroei behaald dan in het jaar ervoor. Na het tweede jaar hebben zij hun leerachterstand volledig ingehaald.

Hoe meten we dit?

- Op de schoolanalyse ZIEN! Is een hogere waardering voor welbevinden en sociale veiligheid te zien; > 80%
- Op de veiligheidsmonitor waarderen de leerlingen, ouders en teamleden de school met minstens een 8,2.
- De school heeft de doelstellingen 1e jaar van PBS implementatie geborgd.
- De curricula en onderwijsplannen zijn gecheckt en opgenomen in de database.
- De rekenspecialisten zijn gestart met het vullen van de stappen en hebben minstens 2 periodes af.
- De taal- en leesspecialisten zijn gestart met het bepalen van de stappen hebben voor periode 1 klaarliggen.
- De HGW cyclus is aangepast in het ondersteuningsdocument naar de nieuwste inzichten.
- Evaluaties van de kwaliteitsteams onderwijs&ict, zorg&kwaliteit.
- De PLP's zijn volledig bijgewerkt en up to date per periode, leerlingen hebben bewijzen aangeleverd voor het behalen van doelen.
- Enquete onder leerlingen in groep 5,6,7,8 over het werken met leerdoelen en bewijzen van behaalde doelen.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
NPO	Directeur	Team en externen	Zie NPO plan	2021-2023	Zie NPO
PBS	PBS coach	Kwaliteitsteam O&I	Huidige situatie in kaart brengen en nieuwe uitgangspositie bepalen. Stappenplan opstellen voor herimplementatie PBS	Q3 2021 Q1 2022	2000,-
Gepersonaliseerd leren - curricula	vakspecialisten	MijnLeerlijn, IB en directie	Curriculum rekenen ingedeeld op referentieniveaus Stappen toegevoegd in MijnLeerlijn Curriculum begrijpend lezen ingedeeld op referentieniveaus Curriculum en onderwijsplan Engels compleet en toegevoegd in MijnLeerlijn Curriculum taal en lezen zijn aangescherpt	Q4 2021 Q1 2022 Q2 2022 Q1 2022 Q2 2022	1000,- 1000,- 1000,- IFO 1000,-

Gepersonaliseerd leren - leeromgeving	Kwaliteitsteam O&I	team	<p>Jaarwerkplan opstellen met doelen en acties</p> <p>Implementatietraject met het team</p> <p>Investeringsplan benodigde materialen/ meubilair per vakgebied of schooloverstijgend</p> <p>Aanschaf materialen/meubilair</p> <p>Aanpassen rijke leeromgeving in onderwijsplannen</p>	<p>Q3 2021</p> <p>Q1-Q3 2022</p> <p>Q4 2021</p> <p>Q1 2022</p> <p>Q2 2022</p>	25000,-
ZIEN	Intern begeleider	Kwaliteitsteam Z&K Stamgroep coaches	<p>Werkbijeenkomsten ZIEN; observeren, invullen, interpreteren</p> <p>Schoolanalyse ZIEN</p> <p>Groepsbesprekingen n.a.v. ZIEN tussen IB en stamgroepcoach</p> <p>Evalueren en vastgestelde cyclus opnemen in jaarplanning</p>	<p>Q4 2021</p> <p>Q2 2022</p> <p>Q2 2022</p> <p>Q3 2021</p> <p>Q2 2022</p> <p>Q3 2022</p>	- - -
Taalsterk onderwijs	Intern begeleider	Kwaliteitsteam Z&K	<p>Onderzoek doen naar wat taalsterk onderwijs precies inhoudt en hoe dat vorm te geven is binnen ons onderwijs</p> <p>Ontwikkelbijeenkomsten met het team over het belang van taalsterk onderwijs en de invulling hiervan in de dagelijkse praktijk. Vervolgstappen bepalen.</p>	<p>Q3 2022</p> <p>Q2 2022</p>	-

HGW	Kwaliteitsteam Z&K	team	Jaarwerkplan opstellen met doelen en acties Onderzoek doen naar hoe het PLP beter te benutten t.a.v. HGW Implementatie nieuwe werkwijze Aanpassen HGW route in ondersteuningsdocument	Q3 2021 Q1 2022 Q2 2022 Q2 2022	-
Toetsen	Kwaliteitsteam Z&K	team	Onderzoeken welke toetsen beter passen bij onze populatie, onderwijsconcept en analysewijze. Pilot afname Keuze nieuwe toetsaanbieder	Q3-Q4 2021 Q1 2022 Q2 2022	ntb
Verklaren op basis van analyse	Intern begeleider en directeur	Kwaliteitsteam Z&K Team Visitatieteam	Zelfevaluatie en visitatie naar verbetering analyseren en verklaren.	Q2 2022	-

Eindopbrengsten en overgang PO-VO

Ambitie

De school heeft als ambitie minimaal de eindopbrengsten te behalen 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 steeds 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 kansrijk advies voor het Voortgezet Onderwijs. Een advies dat recht doet aan de potentie van het kind en de mogelijkheden 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 vervolg succes 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 vervolg succes van de leerlingen in het VO
- ★ Het VO advies is passend en geeft blijk van hoge verwachtingen

Uitgangspositie

De eindresultaten van 2 en 3 jaar geleden waren rond de inspectienorm wat betreft het behalen van 1F niveau en lager dan de inspectienorm wat betreft het behalen van 1S/2F niveau. Vorig jaar heeft onze groep 8 het beduidend slechter gedaan. Dit heeft meerdere oorzaken gehad, waaronder de schoolloopbaan van meeste kinderen. Van de 24 leerlingen, zaten slechts 7 leerlingen langer dan 1,5 jaar bij ons op school. We hebben een grote zij-instroom gehad van twee in de buurt gelegen scholen, die gesloten zijn. Voor de meesten van hen kwam vlak daarna de eerste Covid lockdown en hebben daarna geen ondoorbroken onderwijs gehad om het jaar daarna in groep 8 de eindtoets te moeten maken. Daarbij kwam ook voor een aantal het feit dat wij niet slechts de tweede school waren. Het resultaat van deze groep in 2021 heeft ervoor gezorgd dat wij met onze driejaars resultaten onder de inspectienorm zijn gekomen.

Vanuit onze onderwijsvisie bekijken wij de eindscore van leerlingen in vergelijking tot de groei die het kind heeft gemaakt ten opzichte van de startsituatie en of de leerlingen op z'n minst hun verwachte uitstroom referentieniveau hebben behaald voor taal en rekenen. Voor de groep 8 dit schooljaar zijn de verwachtingen hoger, maar zij hebben wel extra steun en begeleiding nodig, aangezien de afgelopen twee jaar zich gekenmerkt heeft door lockdowns en quarantaine, waardoor ook hun schoolloopbaan niet ondoorbroken is geweest. We zien een groep leerlingen die hierdoor hun te behalen referentieniveau zijn verloren en extra ondersteuning nodig hebben om dit weer in te kunnen halen. Door de overheid is het Nationaal Programma Onderwijs ingesteld voor herstel en ontwikkeling van het **onderwijs** na de crisis. Wij zetten deze gelden onder andere voor deze doelgroep in. Voor het schooladvies maken wij gebruik van een gedegen procedure. Deze is geborgd in het ondersteuningsdocument. Kenmerk van de procedure is dat het gebaseerd is op hoge verwachtingen en het vanuit breed perspectief bekeken wordt. Niet alleen de resultaten vormen het beeld van de leerling, maar ook de executieve vaardigheden, de verwachting van kind en ouders en het beeld van meerdere leerkrachten samen. Tot op heden krijgen wij vanuit het VO niet teruggekoppeld hoe deze leerlingen het doen in het voortgezet onderwijs in de navolgende 3 jaar, ondanks dat dit wel afgesproken is binnen ons samenwerkingsverband. Reden voor ons om hier actief naar te gaan vragen.

Vanuit Zonova zijn alle doorstroomgegevens van PO naar VO in beeld gebracht voor al onze scholen. Er is ook een onderlinge vergelijking gemaakt en een vergelijking met andere stadsdelen. Najaar 2021 zal er een driegesprek plaatsvinden, waarbij scholen samen met elkaar deze gegevens gaan analyseren. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak opgesteld om de doorstroom en de advisering te optimaliseren.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De school heeft inzicht gekregen in de doorstroom en heeft op basis hiervan de advisering verscherpt.
- Het VO advies van de school is kloppend en de leerlingen zijn succesvol in het VO op hun niveau.
- De leerlingen hebben hun te verwachten referentieniveau behaald.

Hoe meten we dit?

- Van de leerlingen die vorig schooljaar van school zijn gegaan, hebben wij een terugkoppeling ontvangen vanuit het VO.
- De procedure VO advisering is bijgesteld.
- De leerlingen hebben op de Mcito afname minstens hun te verwachten groei behaald en hun te verwachten referentieniveau (bijna) behaald en op de eindcito volledig behaald.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Analyse doorstroom PO-VO	Directeur	Intern begeleider, groep 8 coach, hoofd onderwijs & kwaliteit Zonova	Een drie-leergesprek over de doorstroomgegevens PO-VO. Bijstellen van de procedure advisering VO. Uitvoeren nieuwe procedure. Feedback vragen ontvangende VO scholen.	Q4 2021 Q1 2022 Q1 2022 Q4 2022	-
Terugkoppeling VO	Intern begeleider	Leerkracht gr8	Opvragen van het niveau op het VO dat de leerlingen na een jaar aan het volgen zijn en hoe zij op dat niveau presteren.	Q2 2022	-
Eindtoets voldoet minstens aan inspectienorm	Directeur	Intern begeleider, team	In kaart brengen van de mogelijk te behalen referentieniveaus en interventies bepalen om de leervertraging groep 8 in te kunnen lopen. Interventies uitvoeren met inzet van NPO Evaluatie voortgang	Q3 2021 Q3 2021 - Q2 2022 Q1 2022 Q3 2022	- Ntb

VVE

Ambitie

Wij willen dat elk kind en succesvolle schoolloopbaan kan doorlopen passend zij 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

Uitgangspositie

Vanuit het jaarwerkplan welke jaarlijks opgesteld wordt door de teamleden voor- en vroegschool, de VVE coördinator en de oudercontactpersoon zijn de acties doorlopende leerlijn versterken, een soepel verlopende warme overdracht en de herimplementatie van de verteltassen meegenomen naar het nieuwe jaarwerkplan. Ten aanzien van de doorlopende leerlijn is nu het vakgebied sociaal emotionele vorming aan de beurt om bij te stellen en aansluitend te maken. Ten aanzien van de warme overdracht moet de gehele overdrachtsprocedure bijgesteld worden in verband met de ervaringen uit afgelopen jaren en veranderende procedureregels binnen de gemeente Amsterdam ten aanzien van zorgdossiers.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De verteltassen zijn weer actief
- Bijgewerkte overdrachtsprocedure, welke voldoet aan de nieuwe procedureregels
- Doorgaande lijn versterkt van 2-7 jaar op sociaal emotionele vorming en onderzoekend leren

Hoe meten we dit?

- Evaluatie VVE jaarwerkplan.
- Evaluatie jaarwerkplan oudercontactpersoon.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Verteltassen	Oudercontactpersoon	Voor- en vroegschool medewerkers	Introductiebijeenkomsten tijdens inloophmomenten Start nieuwe uitleenperiode	Q1 2022 Q1 2022	VLOA
Warme overdracht	VVE coördinator/ zorgcoördinator	Voor- en vroegschool medewerkers	Onderzoek nieuwe procedure regels Uitwerken overdrachtsproce	Q3 2021 Q4 2022	VLOA

			dure Uitvoeren en evalueren voortgang	Q1- Q2 2022	
Doorgaande lijn	VVE coördinator	Voor- en vroegschool medewerkers	Handelen, leerlijn, leerdoelen en activiteiten afstemmen tussen voor- en vroegschool. Afspraken borgen	Q1-Q2 2022 Q3 2022	VLOA

ICT & Technologie

Ambitie

Het gepersonaliseerd leren heeft als uitgangspunt dat ICT en technologie voorwaardelijk en ondersteunend zijn. Technologie maakt het haalbaar voor leraren en coaches om gepersonaliseerd leren voor groepen van leerlingen te verwezenlijken. Ten aanzien van ICT en technologie zijn er ten minste drie factoren die gepersonaliseerd leren mogelijk maken:

- Learning analytics
- Digitaal leer materiaal
- Personal devices

De Ster beschikt dan ook over 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 beschikt over een werkbaar device. Medewerkers en leerlingen zijn voldoende ICT geletterd om de juiste technologieën te kiezen en in te zetten voor de taak.

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/laptops beschikbaar welke voldoen aan de kwaliteitseisen voor ons onderwijs

Uitgangspositie

Afgelopen schooljaar heeft er een meting plaatsgevonden van de infrastructuur binnen het gebouw. Er worden komend jaar extra wifi punten toegevoegd om een beter bereik te hebben binnen het gehele pand en buiten.

Voor dit schooljaar staat de volgende fase in de migratie naar Cloudwise gepland. Dat betekent dat zowel personeel als leerlingen een online leer- en werkomgeving krijgen die via het COOL-portaal verloopt. Het beheer van de digitale omgeving zal vanaf nu uitgevoerd worden door Cloudwise. Deze migratie brengt met zich mee dat ook ons devices management systeem Jamf beheerd gaat worden door Cloudwise. We verwachten dat dit laatste een verbetering zal opleveren in de ondersteuning.

Het werken met Gynzy bevalt tot nu toe goed. Gynzy is echter wel nog in ontwikkeling en we beschikken op dit moment nog niet over materiaal voor alle vakgebieden. Gynzy heeft aangekondigd het onderdeel spelling te gaan uitbreiden. Zodra dit er is, willen we dit in gaan zetten als digitaal leermateriaal.

Omdat de school groeiende is, zal er een investering gedaan moeten worden in nieuwe iPads. Naar verwachting zullen onze huidige laptops niet geschikt zijn voor de migratie, waardoor er ook nieuwe laptops aangeschaft zullen moeten worden.

Vorig jaar is het niet gelukt om het ICT beleidsplan op te stellen. We hebben dit ontwikkelpunt daarom meegenomen naar dit schooljaar. Dit beleidsplan zal in fases worden opgesteld. Het eerste concept zal de uitgangspunten en afspraken bevatten zoals die tot nu toe in de praktijk gelden. In het tweede concept zal het beleidsplan verder worden uitgewerkt met onder andere een geformuleerde teamvisie en eventuele onderdelen die nog gemist worden. Dit laatste zal bepaald worden n.a.v. de evaluatie van het eerste concept.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De infrastructuur is op orde en van voldoende kwaliteit t.b.v. de continuïteit van onderwijs.
- 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.
- Gynzy spelling wordt ingezet als digitaal leermateriaal.

Hoe meten we dit?

- De WiFi meting laat zien dat we de capaciteit van ons glasvezelnetwerk volledig benutten.
- De uitval van software is met 50% gereduceerd.
- De vakspecialisten taal maken gebruik van Gynzy voor het onderdeel spelling.
- Gynzy spelling is opgenomen in het onderwijsplan als digitaal leermateriaal en ten behoeve van de learning analytics.
- Het concept ICT beleidsplan hangt in de datacoach.
- Er liggen continu minstens 5 reserve ipads en 5 nieuwe ipads klaar.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Infrastructuur	Bovenschools ICT coordinator	Directeur	WiFi netwerk aanpassen. Tweede en derde meting laten uitvoeren op bereik, connectiviteit en stabiliteit	Q1 2022 Q3 2022	-
Implementatie Gynzy spelling	Taalspecialisten	IB, Gynzy	Introductie van Gynzy spelling. Inzet van Gynzy spelling als digitaal leermateriaal en t.b.v. de learning analytics. Evaluatie van het werken met	Q1 2022 Q1 2022 Q2 2022	-

			Gynzy spelling		
Devices	Jamf beheerder	Directeur	Continu 5 reserve ipads en 5 nieuwe ipads klaar en 7 beschikbare laptops voor medewerkers.	2021-2022	10000,-
ICT beleidsplan	Kwaliteitsteam O&I	Directeur, team	<p>Concept 1 ICT beleidsplan opstellen met afspraken die reeds gelden</p> <p>Concept delen in team en bijstellen waar nodig</p> <p>In gebruik nemen van concept 1</p> <p>Evaluatie concept beleidsplan 1</p>	<p>Q4 2021 - Q2 2022</p> <p>Q2 2022</p> <p>Q2 2022</p> <p>Q3 2022</p>	-

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. Daarnaast hebben leerlingen de mogelijkheid tot het kiezen van twee kunst en cultuur vakken, waarvoor zij een verdiepinglijn kunnen gaan volgen als onderdeel van hun persoonlijk leerplan. In het naschools aanbod willen wij onze leerlingen de mogelijkheid bieden tot deelname aan extra activiteiten om zo hun talenten nog verder te kunnen ontdekken en ontwikkelen. Uitgangspunt hierbij is dat er door inzet van vaste docenten sprake is van een doorgaande lijn in zowel pedagogisch handelen als onderwijs- en talentaanbod.

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
- ★ Een doorgaande lijn in kunst en culturaanbod onder schooltijd en buiten schooltijd

Uitgangssituatie

Op dit moment beschikt de school niet over een kunst- en cultuurcoördinator. Deze zal dit schooljaar nieuw gewerfd gaan worden. Wel is het aanbod voor leerlingen, buiten lockdowns etc, door blijven gaan. Zij hebben lessen gevolgd op het gebied van theater, dans, drama, muziek en bevo. Deze en ander talentaanbod is in de Brede School aangeboden. Door de Corona maatregelen konden we niet

het hele aanbod blijven leveren, aangezien externen niet de school in mochten. Wel hebben we kunnen profiteren van het feit dat wij met een aantal vaste docenten werken, die ook onder schooltijd les geven, waardoor zij na school ook hun activiteiten mochten vervolgen.

De financiële middelen die aangeboden waren om het kunst- en cultuuraanbod dusdanig groot te houden, zijn door de komst van de NPO gelden en de keuze voor ook talentontwikkeling in het NPO plan, weer gegarandeerd.

Sinds vorig schooljaar neemt de school deel aan de pilot Cultuurcoach. De Cultuurcoach is een vakdocent, die een extra taak en uren krijgt vanuit de regeling om les te geven, waarbij de leerkrachten worden ontzien in het kadere van werkdrukverlichting. Deze vakdocent/cultuurcoach gaat ook leerlingen scouten die enthousiast zijn en/of aanleg hebben en hiermee iets willen doen in een naschools vervolg. Deze pilot past mooi bij onze ambitie om een doorgaande ontwikkellijn tussen schooltijd en naschoolse tijd te realiseren met vertrouwde gezichten die handelen uit een en dezelfde pedagogische en didactische visie.

De pilot is vanuit de gemeente toegezegd tot aan de Kerstvakantie 2021. Het is nog onduidelijk hoe de subsidie Cultuurcoach er na 2021 uit zal zien.

Binnen Zonova staat voor komend schooljaar een nulmeting gepland, welke uitgangspunt gaat zijn voor de verdere ontwikkeling van kunst- en cultuureducatie binnen de scholen. Deze nulmeting zullen wij als school ook gaan gebruiken om de koers van onze kunst- en cultuureducatie te bepalen en uit te gaan zetten.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Er is een nieuwe kunst en cultuur coördinator aangesteld.
- De pilot Cultuurcoach is naar tevredenheid verlopen.
- De leerlingen krijgen weer een basisaanbod en de mogelijkheid tot verdiepingslijnen onder schooltijd en talentactiviteiten na schooltijd.
- Er zijn leerlingen doorgestroomd naar kunst en cultuur verenigingen.
- De startpositie van de school t.a.v. kunst- en cultuureducatie is inzichtelijk en kan gebruikt worden voor het uitzetten van de verdere koers.

Hoe meten we dit?

- Het subsidieplan Cultuurcoach is afgerond en geëvalueerd.
- De nulmeting EVI is afgenomen.
- De Stermatrix laat zien hoeveel en welke leerlingen een verdiepingslijn hebben gekozen.
- De online portal voor Brede School laat zien hoeveel en welke leerlingen deel hebben genomen aan de Brede School activiteiten op het gebied van kunst en cultuur.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
K&C coördinator	Directeur	Team	Gesprekken met medewerkers over de interesse in de taak van kunst en cultuurcoördinator	Q3 2021	-
Cultuurcoach	Cultuurcoach & Directeur	Team	Continueren pilot Cultuurcoach Evaluatie pilot Cultuurcoach met team	Q3-Q4 2021 Q1 2022	Pilot Cultuur coach
Nulmeting	Bovenschools	Directeur en	Nulmeting	Q4 2021	-

	Cultuurcoördinator	cultuur coördinator	afnemen		
K&C educatie	Directeur	SEP, MZO, Zonova	Continuering K&C lessen drama, theater, dans, muziek en bevo	2021-2022	NPO, Pilot CC, Basisaanbod Muziek

Wetenschap & techniek en technologie

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. Het kindcentrum beschikt over een technieklab geschikt voor technieklessen aan de onderbouw. 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.
- ★ Tachtalent wordt gezien en uitgedaagd binnen ons onderwijs

Uitgangssituatie

De afgelopen jaar hebben alle leerlingen van groep 3-8 weer een onderwijsaanbod op technologie ontvangen door een externe vakspecialist. Vanwege de gevolgen van Corona hebben we een nieuwe aanbieder moeten zoeken. Dat is gelukt, waardoor ook voor komend schooljaar technologielessen kunnen worden aangeboden voor groep 3-8. In de groepen 1&2 is het technieklab weer onderdeel binnen de lessen vanuit het curriculum. De startspecialisten hebben afspraken gemaakt over de inzet van het lab, waarbij ze dit willen borgen binnen hun onderwijs.

Het is onze wens om net als kunst en cultuureducatie dit zo structureel mogelijk en in een doorgaande lijn binnen schooltijd en na schooltijd te kunnen (blijven) aanbieden. Onder schooltijd willen we een basisaanbod en een verdiepingslijn kunnen aanbieden. In de naschoolse tijd willen we dezelfde aanbieder de talent activiteiten in technologie laten aanbieden. Hierover zijn gesprekken met de Brede School en de Cultuurcoach gaande.

De samenwerking en uitvoering van het projectplan voor integratie van wetenschap en techniek in het rekenonderwijs is ook in 2020-2021 niet meer geëvalueerd met De Rolf Groep projectleider. Wel heeft de rekenspecialist het ontwerpend en onderzoekend leren geïntegreerd in het vakgebied rekenen. Omdat we een nieuwe (startende) rekenspecialist hebben, is het belangrijk om deze kennis door te geven. De inrichting van een techniek atelier voor de midden- en bovenbouw heeft niet plaatsgevonden. We wilden dit gelijk op laten lopen met de renovatie. De gemeente Amsterdam heeft

helaas aangegeven dat de renovatie voorlopig van de baan is en mogelijk over 5 jaar pas weer tot de mogelijkheden zal behoren. Dit betekent dat we de inrichting van een techniekatelier zelf in gang moeten gaan zetten. We nemen dit punt nu niet voor dit schooljaar op, maar wel binnen het schoolplan.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De leerlingen hebben een basisaanbod techniek en technologie gekregen en indien gewenst, een verdiepend aanbod.
- Er worden technologie activiteiten aangeboden in de Brede School door dezelfde vakspecialist als onder schooltijd.
- Techniek is geborgd in de onderbouw en opgenomen in het onderwijsplan startgroepen.
- De tweede rekenspecialist is op de hoogte van de integratie W&T binnen rekenen en heeft een periode met proeflessen gedaan.

Hoe meten we dit?

- De Stermatrix laat zien hoeveel en welke leerlingen een verdiepingslijn hebben gekozen.
- De online portal voor Brede School laat zien hoeveel en welke leerlingen deel hebben genomen aan de Brede School activiteiten op het gebied van technologie.
- Technieklessen zijn opgenomen in het curriculum en geborgd in het onderwijsplan startgroepen.
- De tweede rekenspecialist heeft 5 proeflessen gegeven.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
W&T integratie	rekenspecialisten	Directeur	Rekenspecialist geeft kennis en ervaring door over het traject W&T binnen rekenonderwijs. De nieuwe rekenspecialist gaat op klassenbezoek bij haar collega. Samen een lessenserie uitwerken en uitvoeren Evaluatie	Q3 2021 Q4 2021 Q1-Q2 2022 Q2 2022	-
Techniek & technologie educatie 3-8	Directeur	Mediawijs	Startgesprek over de T&T lessen 3-8 Uitvoering T&T lessen/ brede school activiteit 3-8 Tussenevaluatie Continuering T&T	Q3 2021 Q3-Q4 2021 Q1 2022 Q1-Q2 2022	NPO

			lessen/ brede schoolactiviteit 3-8		
			Eindevaluatie	Q2 2022	
Borgen W&T onderwijs in de onderbouw	VVE coordinator	Startspecialisten en pedagogisch medewerkers	Afspraken over W&T opnemen in onderwijsplan van de startgroepen en het jaarwerkplan van de VVE	Q3 2021	-

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

Uitgangssituatie

Jaarlijks doen de leerlingen uit de groepen 5-8 mee aan de masterclasses Discussiëren kun je leren. Dit sluiten we dan altijd af met een Schooldebat, waarbij debat helden met elkaar strijden om de titel Debatheld van het jaar. Groep 7 doet sinds twee jaar mee aan de Amsterdamse Debatbattle.

De vakspecialist taal heeft de training DJKL gevolgd en geeft zelf lessen discussiëren naast de masterclasses die wij elk jaar inhuren.

De lagere groepen doen niet mee aan de masterclasses, maar krijgen wel lessen in spreken en luisteren en discussiëren op het niveau van het jonge kind.

Binnen het vakspecialisme wereld, worden vanuit thema's verschillende sociale, culturele en maatschappelijke onderwerpen aangeboden zoals duurzaamheid, rechten van het kind en democratie. Belangrijke actueel maatschappelijk thema's worden opgenomen in het onderwijsaanbod, zoals racisme, discriminatie en kansenongelijkheid. Jaarlijks wordt er aandacht besteed aan een goed doel. De vorm wordt dan met de leerlingen gekozen. Dit kan een sponsorloop zijn, een schoonmaakactie in de buurt of een markt.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

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

Hoe meten we dit?

- Het onderwijsplan taal is bijgewerkt en hangt in de datacoach

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
DKJL	Taalspecialist	Intern begeleider	Aanbod discussiëren in onderwijsplan taal opnemen en toevoegen tot de datacoach.	Q4 2021	-

Management van processen talentontwikkeling

IKC vorming en 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

Sinds januari 2019 zijn wij een Integraal Kindcentrum. Schooljaar 2020-2021 had een jaar moeten worden, waarin de doelstellingen uit het eerstejaars implementatieplan behaald zouden moeten zijn. Echter de Covid periode heeft ook hier stagnatie veroorzaakt of veroorzaakt dat samenwerkingsprojecten geen doorgang konden vinden. Daarnaast hebben de veranderingen binnen Swazoom voor vertraging gezorgd. We nemen dit plan dus voor een groot deel mee naar dit schooljaar.

De uitdaging zit hem de komende tijd vooral op de gezamenlijke professionalisering en de overdracht van de leidinggevende verantwoordelijkheid naar de directeur IKC. Dit in verband met de twee verschillende CAO's, werkgevers en wet- en regelgeving. Terwijl het gezamenlijk ontwikkelen en professionaliseren van groot belang zijn voor de doorgaande lijn binnen een kindcentrum.

Binnen ons kindcentrum waren voor de Corona periode veel samenwerkingsprojecten actief, zowel met onze samenwerkingspartners als andere ketenpartners. Met name de Brede School en het kindwerk op school hadden hieronder te lijden. Deze samenwerkingsprojecten willen we opnieuw actief gaan inzetten, nu de verwachting is dat de Corona maatregelen op enig moment zullen versoepelen. De betreffende projecten hebben we bij andere hoofdstukken in dit document al benoemd.

Er is een plan van aanpak 'Overdracht verantwoordelijkheden' opgesteld, waarbij gefaseerd en in samenwerking de leidinggevende taken zullen worden overgedragen. De directeur IKC zal op termijn eindverantwoordelijke worden van het IKC inclusief de kinderopvang. Dit traject zal dit schooljaar, maar ook volgend schooljaar nog in beslag nemen.

De Ster is aangemeld voor de PIEK-aanpak. Hiermee kunnen we onder andere de ontwikkelingen weer een duw in de goede richting geven. Met de nieuwe projectleider zal er een startpositie bepaald worden en een plan van aanpak opgesteld worden.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- Een bijgesteld implementatieplan IKC fase 1-2.
- De eindverantwoordelijkheid kinderopvang op de Ster is (deels) overgedragen naar de directeur IKC.
- Een continu aanbod van Brede School in een doorgaande lijn en (zoveel mogelijk) me één gezamenlijk team

Hoe meten we dit?

- Evaluatie implementatieplan IKC plan fase 1-2.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
IKC implementatie plan	Directeur en projectleider IKC	Projectgroep	Instellen nieuwe stuurgroep IKC Aanstellen externe projectleider IKC Startpositie	Q3 2021 Q3 2021 Q4 2022	PIEK aanvraag

			bepalen en opstellen van een implementatieplan 1e-2e jaar voor schooljaar 2021-2022. Starten met eerste ontwikkelpunten Evaluatie	Q1 2022 Q3 2022	
Overdracht verantwoordelijkheden	Directeur onderwijs en directeur kinderopvang	Stuurgroep	Zie plan 'Overdracht verantwoordelijkheden'.	2021-2022	-

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:

- ★ Het IKC heeft een actieve en zichtbare leerlingenraad
- ★ Het IKC heeft een actieve en zichtbare ouderraad
- ★ Het IKC heeft een actieve en zichtbare medezeggenschapsraad
- ★ Het IKC heeft een actieve en zichtbare klankbordgroep van ouders
- ★ Het IKC biedt een jaarlijks programma voor ouders aan op het gebied van educatie en opvoeding
- ★ Het IKC 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 het IKC
- ★ Ouders en leerlingen zijn ambassadeurs van ons IKC en spreken trots over De Ster en elkaar
- ★ Ouders pakken hun rol bij de stimulering van de ontwikkeling van hun kind

Uitgangspositie

Het IKC heeft een zeer actieve en betrokken ouderraad, MR en Klankbordgroep..Ook gedurende de Corona periode bleven zij zich inzetten waar mocht en de school steunen waar kon. Met creatieve ideeën hebben ze ervoor gezorgd dat er toch ouderactiviteiten konden plaatsvinden. Voorbeelden hiervan zijn buitensport en online bijeenkomsten.

De Corona maatregelen hebben ervoor gezorgd dat er meer afstand is tussen school en de ouders. De regel dat ouders de school niet in mogen, maakt dat ze veel minder meekrijgen van wat er allemaal gebeurt op school en dat er minder sprake is van het 'warme' contact. Zowel ouder-kind activiteiten als ouderactiviteiten voor en door ouders, konden niet doorgaan.

De Ster heeft altijd juist enorm kunnen bouwen op het contact met ouders en mist dit nu enorm. Samen bouwden we niet alleen aan de ontwikkeling van hun kind(eren), maar ook aan het hele IKC. De uitdaging dit schooljaar zal zijn om de relatie vast te kunnen houden en wat we opgebouwd hadden weer op te pakken, zodra de kans daar is. Voor de Corona periode waren er al nieuwe creatieve alternatieven om ouders verbonden en betrokken te houden bij het IKC.

De ouderactiviteiten die we voor de Corona periode binnen de school hadden, zouden in geval van versoepelingen weer opgepakt kunnen worden, zoals de ouderworkshops, de taallessen en de Ouderhub.

De leerlingenraad moet weer opnieuw gevormd worden. Inmiddels is een deel van de leerlingvertegenwoordigers van school. Er zijn in het verleden afspraken gemaakt over hoe te vergaderen, de rol van de leerlingenraad en de verkiezingen. De leerlingenraad is net als de ouderraad een partner geworden, alhoewel dit komend jaar meer geïntegreerd en geborgd moet worden.

Binnen de MR moeten verkiezingen plaatsvinden, omdat de maximale zittingstermijn verstreken is. Dit betreft zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding. Vorig jaar is binnen de MR geconstateerd dat de werkwijze van de MR een professionaliseringsslag nodig heeft. De oudergeleding volgt hiervoor nu een MR cursus. Voor komend jaar staat in ieder geval het reglement op de agenda om nieuw op te stellen.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

- De leerlingenraad is verkozen en er is weer een voltallige LR geformeerd.
- De MR heeft verkiezingen gehouden en heeft weer een voltallige MR geformeerd.
- Er is een nieuw MR reglement vastgesteld.
- De ouderacademie is weer gestart en biedt workshops aan op het gebied van onderwijs, opvoeding en sociale activiteiten.
- De ouder hub is weer actief.

Hoe meten we dit?

- De bijeenkomsten zijn opgenomen in de jaarplanning en hebben een inhoudelijke planning.
- Elke 6 weken is er een leerlingenraad bijeengekomen. Zij minstens twee activiteiten zelfstandig of in samenwerking met het team georganiseerd hebben
- De MR verkiezingen hebben nieuwe kandidaten opgeleverd.
- De jaarplanning en de aanwezigheidslijst tonen aan of de ouderacademie weer op het oude niveau functioneert of nog niet.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Leerlingenraad	Voorzitter	Coaches groep 5-8,	Verkiezing uitschrijven, nieuwe leden nemen zitting Werkwijze leerlingenraad	Q3 2021 Q4 2021	-

			vaststellen en borgen. Leerlingenraad is actief partner	Q1-Q2 2022	
MR	Voorzitter	MR	OMR lid volgt MR cursus Nieuw reglement opstellen Verkiezing uitschrijven. Nieuwe MR leden worden kenbaar gemaakt.	2021-2022 Q4 2021 Q1 2022 Q2 2022	400,-
Ouderacademie	Oudercontact-persoon	Team, OR/MR	Planning ouderactiviteiten opstellen Start ouderactiviteiten Evaluatie ouderactiviteiten	Q3 2021 Q1 2022 Q3 2022	2000,-
Ouderhub	OR	Directeur, oudercontact-persoon	Planning ouderhub opstellen Start ouderhub Evaluatie ouderhub	Q3 2021 Q1 2022 Q3 2022	1000,-

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

Uitgangspositie

De school is regelmatig in dialoog met de ouders en leerlingen. Zie ook hoofdstuk ouder- en leerlingbetrokkenheid. Met de MR wordt gezocht naar een goede tijdsplanning en inhoudelijke planning voor de MR vergaderingen. Samen hebben we geconcludeerd dat we nog niet in een goed ritme zitten en dat er te laat gecommuniceerd wordt.

De website wordt volledig vernieuwd. Deze voldoet in informatieverstrekking niet meer aan de werkelijkheid en geeft geen goed beeld van de kwaliteiten van de school. Het is nog niet zichtbaar dat wij een Integraal Kindcentrum zijn en wat de school allemaal te bieden heeft. De tekst is inmiddels wel in voorbereiding. De vormgeving is reeds bedacht en toegepast. De komende tijd zullen de pagina's van de website stuk voor stuk gevuld gaan worden. De teksten worden opgesteld door de copywriter en gedeeld worden met team en oudergeleding MR. Daar waar nodig zullen de teksten aangepast worden alvorens te plaatsen.

Beoogd resultaat voor schooljaar 2021-2022

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

Hoe meten we dit?

- De website is vernieuwd en volledig up to date.
- De klankbordgroep en het team zijn tevreden over de vormgeving en inhoud van de nieuwe website.
- De MR is tevreden over de afhandelingen binnen de MR.

Ontwikkelpunt	Verantwoordelijke	Betrokkenen	Acties	Tijdpad	Financiering
Website	Directeur	Team, Klankbordgroep, MR	Stand van zaken website delen en input vragen. Feedback wordt mee terug genomen naar de ontwerpers	Q3-Q4 2021 Q1 2022	5000,-
MR	PMR	Directeur OMR	Een vaste jaarplanning opstellen Twee weken van te voren stukken delen. Evalueren tussentijds en einde schooljaar.	Q3 2021 2021-2022 Q1 2022 Q3 2022	-