



Intern jaarverslag 2018-2109

Inleiding

Voor u ligt het intern jaarverslag van basisschool de Meent. In dit verslag staan de ontwikkelingen die wij in het schooljaar 2018-2019 hebben doorgemaakt. De inhoud is gebaseerd op het schoolplan 2015-2019. In het schoolplan staan de kaders van ons beleid, die richting geven aan de schoolontwikkeling, die past in onze visie en missie.

In dit intern jaarverslag staat de uitgebreide evaluatie van de domeinen onderwijs, personeel en kwaliteit; de core-business van de school. Andere gewichtige zaken worden meer summier behandeld, waar nodig wordt verwezen naar achterliggende documenten.

Inleiding	pag. 3
Schoolbeschrijving	pag. 4
Organisatie en Management	pag. 6
Onderwijs	pag. 9
Kwaliteit	pag. 12
Personeel	pag. 15
Communicatie en ontmoeting	pag. 17
Huisvesting, beheer en ICT	pag. 19
Financiën	pag. 21

Schoolbeschrijving

Nutsbasisschool de Meent biedt algemeen toegankelijk onderwijs. Het is een neutrale school en staat dus los van geloofsovertuigingen of maatschappelijke stromingen. Het bestuur bestaat uit ouders van leerlingen. Goede samenwerking met de omgeving en met de ouders in het bijzonder is een van de pijlers van de organisatie.

Op de Meent gaan wij respectvol met elkaar om. Dat is de basis voor het pedagogisch klimaat en wordt door het team uitgedragen vanuit onze kernwaarden: respect, samenwerken en verantwoordelijkheid. Elke leerling krijgt ruimte om zich te ontplooien op de Meent en zich een eigen mening te vormen zodat hij/zij beter voorbereid onze (multiculturele) samenleving in gaat.

Missie

Het is onze missie om alle kinderen in de basisschoolleeftijd in ons voedingsgebied goed eigentijds onderwijs te bieden zodat ze kennis vergaren en zichzelf als mens ontwikkelen op een manier die bij ze past en die ze optimaal voorbereidt op een fijne, passende plek in onze toekomstige maatschappij.

Visie

De Meent zet in op talentontwikkeling en helpt leerlingen hun grenzen te verleggen, waardoor ze het beste uit zichzelf halen en optimaal kunnen groeien.

- Wij versterken kinderen door hun nieuwsgierigheid en talenten te stimuleren.
- Wij scheppen een rijke, inspirerende en eigentijdse leeromgeving.
- Wij zijn van betekenis door zelfbewuste en zelfverantwoordelijke leerlingen af te leveren die in hun eigen kracht staan en kritisch vermogen bezitten.
- Wij handelen vanuit bevoegdheid, een kritische houding en de wil om leerlingen, ouders, partners en de omgeving met elkaar te verbinden.
- Wij stimuleren een ontdekkende en ontwerpende houding.

Wij bieden:

- een veilige leef- en leeromgeving,
- goed gekwalificeerd personeel,
- goed onderwijs.

Op grond van de leerling-kenmerken hebben wij de volgende aandachtspunten:

- Hulp voor leerlingen met dyslexie of dyscalculie,
- Het Leerlab voor kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn,
- Programma's gericht op (het voorkomen van) gedragsproblemen.

Afgelopen schooljaar hebben we ons strategisch beleidskader opnieuw vastgesteld. Daarin hebben we onze ambities door middel van drie thema's geconcretiseerd.

1. We werken optimaal samen

- We hebben respect voor de ander (diens kennis, visie, mening, achtergrond), koesteren ieders eigenheid en proberen samen beter te worden.
- We zijn sociaal en zetten ons in om elkaar te helpen en een fijn leerklimaat te realiseren met ruimte voor gezelligheid.
- We nemen initiatief, stellen ons open op en willen met en van elkaar blijven leren om vernieuwend, toekomstgericht onderwijs te ontwerpen.
- We koppelen kwaliteiten vanuit vertrouwen in ons eigen kunnen en in het kunnen van de ander (collega's, kinderen, ouders).
- We zijn voortdurend in dialoog met ouders en andere belangengroepen.
- We zetten ons in om een 'De Meent community'-gevoel te realiseren.

2. We bieden ruimte voor eigen keuzes en ontwikkeling

- We dagen kinderen en professionals uit om het beste uit zichzelf te halen.
- We nodigen iedereen uit de eigen wijsheid en talenten te tonen en kennis te delen.
- We stimuleren kinderen om te dromen, te denken in mogelijkheden en vertrouwen te hebben in zichzelf.
- We geven kinderen inzicht in gezond leven, gezonde voeding en hoe je goed voor je lijf en geest kunt zorgen en geven ze daarin eigen verantwoordelijkheid.
- We creëren maximale kansen om ieders kwaliteiten te benutten.
- We geven ruimte aan het team, kinderen, ouders en partners om individuele passies en interesses tot ontwikkeling te laten komen en persoonlijke groei te stimuleren.

3. We lopen voorop in toekomstgericht en innovatief onderwijs

- We gaan mee met digitale ontwikkelingen, benutten de mogelijkheden van ICT optimaal en verbinden daarmee de echte en de digitale wereld.
- We denken voortdurend in mogelijkheden en kansen als het gaat om nieuwe ontwikkelingen en methodes en maken daarin duurzame keuzes.
- We spelen creatief in op veranderende omstandigheden.
- We leggen verbindingen met het bedrijfsleven en werken mee aan of initiëren projecten op het gebied van wetenschap en techniek.

Organisatie en Management

De Meent is een zelfstandige school. We zijn een compacte organisatie met korte en directe lijnen. De Meent heeft 16 groepen verdeeld over de 8 leerjaren. De groepen 1-2 zijn heterogeen. De groepen 3 t/m 8 zijn homogeen.

Op 31 december 2018 waren 33 medewerkers in dienst van de stichting (excl. vervanging en ingehuurd gymleerkracht). In totaal stonden er 25 leerkrachten voor de groep, waarvan het grootste deel parttime.

Een aantal leerkrachten heeft naast hun lesgevende functie een specifieke taak in hun pakket, dit zijn de leerkrachten meer- en hoogbegaafdheid, de ict-coördinator, de rekencoördinator in opleiding en de taal- en leescoördinator. De onderwijsassistent en vakdocent gym complementeren het onderwijsteam.

Samen met de directeur-bestuurder vormen de bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuners de staf.

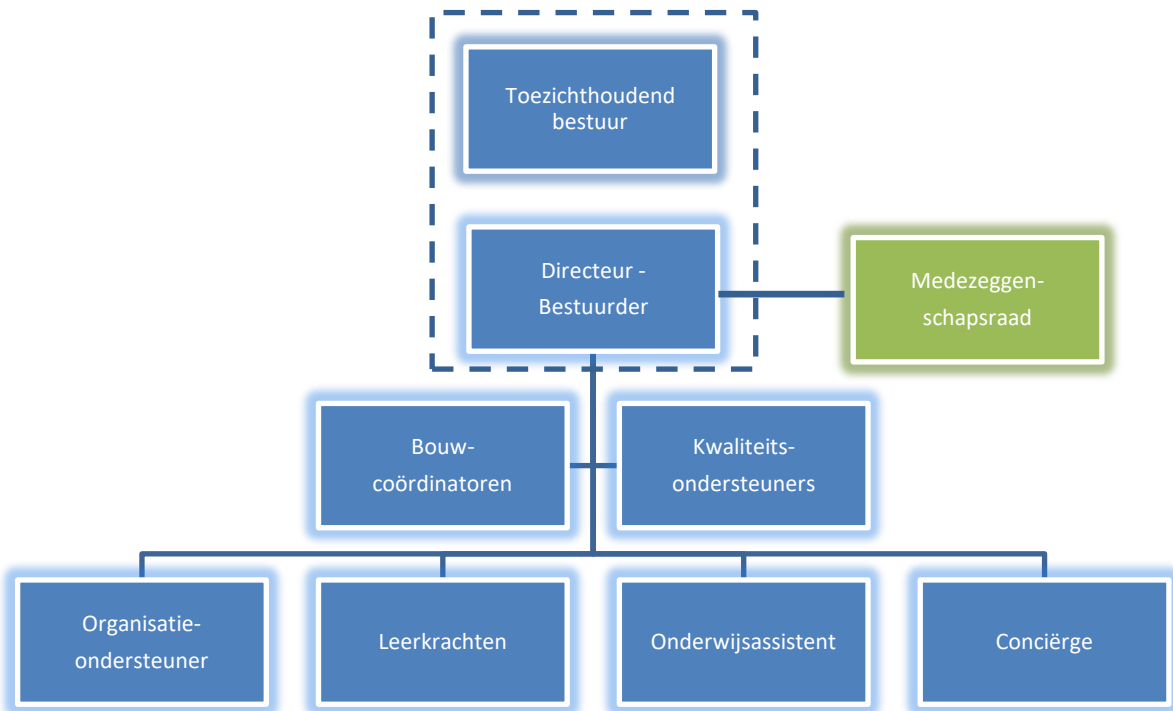
De bouwcoördinatoren nemen veel praktische zaken voor hun rekening. Zo zijn zij de voorzitter van het bouwoverleg, ontvangen zij de ziekmeldingen en regelen de vervangingen. Tevens zijn zij klankbord en adviseur voor de directeur over het reilen en zeilen van de school en hebben zij een coachende rol naar de leerkrachten.

De kwaliteitsondersteuners richten zich vooral op de didactische en pedagogische ondersteuning van medewerkers en leerlingen en hebben een belangrijke coachende en begeleidende rol, ook naar de ouders. De bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuners hebben een adviserende rol naar de directeur over het didactisch en pedagogisch klimaat.

Voor de administratie en alle praktische zaken krijgt de directeur ondersteuning van de organisatieondersteuner en conciërge, twee onmisbare en gewaardeerde schakels binnen onze school.

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend directeur-bestuurder en een zestal toezichthoudend bestuurders. De directeur-bestuurder is verantwoording verschuldigd aan het toezichthoudend bestuur. Gedurende het schooljaar zijn een tweetal bestuursleden volgens rooster afgetreden en twee nieuwe bestuursleden toegetreden.

Naast het bestuur is de medezeggenschapsraad (MR) een belangrijk toetsings- en adviesorgaan voor de directeur-bestuurder en het team. Gewichtige besluiten kunnen alleen worden genomen na advies of instemming van de MR. De MR bestaat uit drie personeelsleden en drie ouderleden. Afgelopen schooljaar zijn twee nieuwe ouderleden en een nieuw personeelslid tot de MR toegetreden.



Naast deze wettelijke organen kent de school nog een aantal andere organen die bijdragen aan alle facetten die de school maken tot wat zij is. Sinds dit schooljaar is er een leerlingenraad gevormd uit leerlingen van de groepen 5 tot en met 8. De raad heeft eenmaal per maand overleg met de directeur. De oudercommissie organiseert samen met het team allerlei activiteiten die de basisschool voor kinderen tot een onvergetelijke tijd maken. De oudervereniging houdt toezicht op inkomsten en uitgaven van de ouderbijdragen.

Organisatiestructuur van de Meent

In het schooljaar 2017-2018 is de organisatiestructuur van de Meent gewijzigd:

- De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor alles wat overeengekomen is in het toezichtskader. Dit toezichtskader regelt alle verantwoordelijkheden, bevoegdheden en middelen voor de 'uitvoerend' bestuurder en de rol van de toezichthouders.
- De directeur bestuurder is lid van het bestuur, maar geen lid van het toezichthoudende deel van het bestuur dat werkt met het zg. 'One Tier Model'. Anderzijds is de directeur-bestuurder wel sturend, richting- en leidinggevend in de school en besluit over alle operationele zaken binnen de grenzen van het vastgestelde toezichtskader. De bestuurlijke verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder, verdraagt zich minder goed met het coördineren van alle uitvoerende en routinematige werkzaamheden in de waan van de dag; hier ligt met name de taak voor de coördinatoren, zij zorgen mede voor een goede afstemming over en weer met de diverse teams in de school.

- Het stafoverleg is een afstemmingsoverleg, coördinerend en informierend van aard. Het stafoverleg is geen formele managementlaag of besluitvormend orgaan. Besluitvorming in de school ligt bij de directeur-bestuurder, met mogelijkheden van delegatie richting bouwcoördinatoren en kwaliteitsondersteuners. De directeur heeft regelmatig overleg met de bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuners; dit overleg heet het 'stafoverleg'. De kwaliteitsondersteuner en de bouwcoördinatoren hebben een LB-functie (voorbeeld - functieomschrijving) met een specifieke taak-accentuering.

Afgelopen schooljaar zijn we verder gegaan met het inrichten en uitvoeren van deze nieuwe structuur.

De nieuwe staf-structuur, waarmee meer duidelijkheid bij het team en bestuur moet worden gecreëerd, is nog onvoldoende uitgekristalliseerd. Zowel bij het team als de staf zelf zijn er nog onduidelijkheden over de nieuwe afspraken, waarbij er geen sprake meer is van een hiërarchische verhouding tussen kwaliteitsondersteuners, bouwcoördinatoren en het team. De beslissingsbevoegdheid en eindverantwoordelijkheid ligt geheel bij de directeur-bestuurder. Het is echter onvoldoende duidelijk hoe de kwaliteitsondersteuners en bouwcoördinatoren hun coachende rol kunnen vervullen. Het professionaliseringstraject moet hier verder duidelijkheid in brengen.

Er is voor de bestuursleden een traject geweest van training en intervisie m.b.t. governance, waarbij de scheiding tussen bestuur en toezicht centraal stond. De nieuwe bestuursleden en de directeur-bestuurder zijn hier ook in getraind. Het Model Policy Governance van de Amerikaan John Carver is bestudeerd en d.m.v. studieavonden verkend en uitgeprobeerd. Het nieuwe toezichtskader is vastgesteld, waarbij de scheiding van bestuur en toezicht centraal gerealiseerd is. Door middel van verantwoordingsrapportages informeert de directeur-bestuurder voortaan het toezichthoudend bestuur. Afgelopen jaar is veel tijd besteed aan het "inoefenen" van deze materie, welke moet leiden tot een jaarlijkse cyclus van verantwoording en toezicht houden. In het toezichtskader van de Meent zijn de verantwoordingskaders benoemd. In 2019-2020 wordt deze cyclus verder verfijnd.

Onderwijs

We hebben met elkaar afgesproken wat we met het onderwijs op de Meent willen bereiken. We vinden het belangrijk om ons werk goed en op een professionele manier te doen. Dit noemen we 'pedagogisch en didactisch meesterschap'. Daarbij willen we in ons handelen één lijn trekken, zowel op didactisch vlak (hoe geven we les, wat spreken we daarover af en wat kan beter?) als pedagogisch (welke gezamenlijke regels stellen we, zowel voor onszelf als voor de leerlingen?).

De scholing bij pedagogisch meesterschap, o.l.v. begeleidingsdienst Triade, is in het afgelopen schooljaar afgerond. We hebben als team meer kennis gekregen over de incidentmethode. Dat is een eenvoudige, gestructureerde methode die erop gericht is om moeilijke of indringende gebeurtenissen in een groep te bespreken. Met als doel kennis en ervaring van iedereen benutten om vergelijkbare situaties te voorkomen.

En we hebben gewerkt met de territoriumleer. De territoriumleer geeft inzicht in de leefwereld van jezelf en van de ander waardoor je tal van tips krijgt in het begeleiden van leerlingen. Hierdoor word je je meer bewust van je eigen gedrag zodat je preventief kunt werken aan het ontstaan van agressie en grensoverschrijdend gedrag.

De afspraken bij didactisch meesterschap zorgen ervoor dat de leerkrachten duidelijke uitleg geven en zorgen voor een gestructureerd, interactief en efficiënt verloop van de les. De leerkrachten ontwikkelen zich steeds meer naar 'pedagogisch en didactisch meesterschap' waarbij zij bij de instructie en verwerkingsopdrachten meer oog voor de individuele onderwijsbehoefte van de leerlingen hebben. Dit geldt ook voor de leerlingen die zich de leerstof moeilijk eigen maken en de leerlingen die meer aan kunnen.

Omdat we van mening waren dat vooral het rekenonderwijs op de Meent anders moest is in het afgelopen schooljaar de methode Getal & Ruimte Junior geïntroduceerd in de groepen 3 t/m 6. Deze methode sluit beter aan bij de didactische afspraken die het team heeft gemaakt en de eisen die er gesteld worden aan een goede methode. Getal & Ruimte Junior gebruikt een heldere en gestructureerde rekendidactiek met aandacht voor één onderwerp en duidelijke rekenstrategieën. Kinderen krijgen iedere dag instructie en gaan in kleine stapjes van oefenen naar toepassen. Getal & Ruimte Junior biedt duidelijke en altijd werkende strategieën en elke dag is er tijd voor automatiseren en memoriseren. Kinderen komen sneller verder, zonder omwegen. Dit geeft zelfvertrouwen! In het komende schooljaar volgt groep 7 en het jaar daarop groep 8.

Het afgelopen schooljaar is ook gebruikt om een goede opvolger te zoeken voor de huidige methode voor voortgezet technisch lezen: Estafette 2. Deze methode is toe aan vervanging en gezien het belang van goed voortgezet technisch leesonderwijs is hier ruim de tijd voor genomen. Uiteindelijk is de keuze gevallen op Estafette3. Vooral het integreren van lezen en begrijpend lezen, gebaseerd op de principes van Close Reading, wordt gezien als een groot pluspunt. Close Reading is een verdiepende manier van begrijpend lezen waarbij de inhoud van een complexe tekst centraal staat en kinderen op een actieve manier aan de slag gaan met de tekst. Herlezen, aantekeningen maken, samenvatten, monitoren, samenwerken, redeneren, discussiëren, en reflecteren zijn belangrijke vaardigheden die hierbij centraal staan. De introductie van de methode is uitgesteld tot januari van het nieuwe schooljaar. Zo kan er een goed scholingstraject aan de implementatie voorafgaan.

Omdat wij van mening zijn dat een vakleerkracht gym op meerdere gebieden bijdraagt aan de kwaliteit huren we al 3 jaar een vakleerkracht in. In het vorige schooljaar is besloten dat de Meent definitief een vakleerkracht gym in huis wil hebben. Het draagt bij aan de kwaliteit van de gymlessen zelf doordat de continuïteit gewaarborgd is en de kennis die bij de vakleerkracht zit en het draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen en de verlaging van de werkdruk, doordat de leerkrachten de vrijgekomen tijd kunnen gebruiken voor klassentaken, overleg met de kwaliteitsondersteuner, collegiale consultatie of andere groep ondersteunende activiteiten. Met ingang van het nieuwe schooljaar zal de vakleerkracht deel uitmaken van het team. In het afgelopen schooljaar hebben we het besluit genomen om ook de leerlingen in de groepen 1-2 eenmaal per week een gymles te laten volgen door de vakleerkracht. Die lessen zullen gaan plaatsvinden in de speelzaal bij de start van het schooljaar 2019-2020.

Op de Meent zit het 30-leren (ondernemend, onderzoekend, ontwerpend leren) verankerd in het Atelierleren en in projecten. In het afgelopen schooljaar zijn er 2 rondes Atelierleren geweest waarbij de hele school groep overstijgend heeft deelgenomen aan een aantal lessen passend bij de interesses van het kind. Deze werkvorm zal in het volgende schooljaar voortgezet worden. Tijdens het Atelierleren werken wij groep doorbrekend omdat wij vinden en ervaren hebben dat het samenwerken van jongere en oudere kinderen motiverend is en de samenhang, het leren van en met elkaar, vergroot. In het afgelopen schooljaar hebben we met name ingezet op de samenwerking met externen tijdens het Atelierleren. Er is zeer actief gezocht naar mensen van buiten die een Atelier wilden geven of die wilden ondersteunen bij een Atelier. Zo zijn er opa's, oud-leerlingen en ouders de school binnen gekomen. Daarmee is er een impuls gegeven aan het aanbod en aan de intensiteit van de begeleiding doordat er meer handen in de groep waren. Daarnaast hebben we het team de mogelijkheid gegeven om in gezamenlijkheid invulling te geven aan een Atelier door hiervoor op studiedagen tijd vrij te maken.

In dit schooljaar heeft het kleuterteam samen met de kwaliteitsondersteuner en de bouwcoördinator een aanzet gemaakt om onze visie op kleuteronderwijs onder de loep te nemen. In het nieuwe schooljaar zal dit traject verder opgepakt worden onder begeleiding van CPO Kempenkind. Eén van de belangrijkste doelen van het traject is om een doorgaande lijn te versterken met een, door de inspectie verplicht, bijbehorend registratiesysteem, waarbij er draagkracht is van het gehele (onderbouw)team.

Ook is dit schooljaar een keuzetraject ingezet voor een nieuwe netwerkomgeving. De keuze is gevallen op MOO (MijnOmgevingOnline). Daardoor hebben we ook een omslag gemaakt van werken met een server naar werken in SharePoint en One-drive. Zie hiervoor verder bij ICT.

In het afgelopen schooljaar zijn we gaan werken met een eventmanager. Een collega heeft die taak op zich genomen en zij organiseert alle schoolactiviteiten, neemt de contacten met de ondersteunende ouders op zich, reserveert het busvervoer enz. Die manier van werken is zeer goed bevallen en in het werkverdelingsplan is afgesproken dit voort te gaan zetten. Wel zullen de taken verdeeld gaan worden over 2 collega's die als eventmanager een taak naast hun lesgevende taak krijgen.

Regelmatig zijn wij verzocht om informatie over het zij-instromer traject. Een aantal geïnteresseerden hebben met onze school kennis gemaakt door korte tijd in een groep mee te kijken. Hun interesse is besproken maar heeft uiteindelijk in geen enkel geval geleid tot de

daadwerkelijk start van zo'n traject. We vinden de kosten die eraan verbonden zijn te hoog en de belasting voor de leerkrachten te groot in verband met de benodigde begeleiding.

De bouwcoördinatoren hebben alle schoolactiviteiten op een rijtje gezet en daarvan aangegeven of en hoeveel ouderhulp er nodig is en hoeveel voorbereidings- en onderwijstijd deze activiteit "kost". Zo maakten we inzichtelijk wat we doen naast onze kerntaak, goed onderwijs geven. Dat heeft geleid tot het schrappen van een aantal activiteiten.

Tijdens de studiedagen "evaluatie en voortgang", die plaatsvinden na een toetsperiode, heeft het team de toetsresultaten op een nieuwe manier bekeken en geëvalueerd en op basis daarvan aanpassingen voor ons onderwijs voorgesteld. Het doel hiervan is om teamleden te informeren over de schoolbrede, vakgerichte ontwikkelingen en om op schoolniveau afspraken met elkaar te maken over de verbetering van ons onderwijs. Hieruit zijn sterke en verbeterpunten opgesteld. Deze punten zijn teambreed besproken en hebben geleid tot schoolbrede afspraken per vakgebied. Tevens is er per groep gekeken naar de ontwikkeling per vakgebied. Deze analyse is omgezet in ambities uitdrukt in streefpercentages per toetsniveau. Het doel hiervan is om ernaar te streven het maximale uit de resultaten te halen en daarmee dus uit de leerlingen te halen. De ambities zijn meegenomen in de groepsplannen, zodat er ook op individueel niveau gekeken kan worden naar mogelijkheden tot ontwikkeling. Voor aankomend schooljaar hebben wij onszelf het doel gesteld om deze ambities niet alleen op groepsniveau te formuleren, maar ook op schoolniveau.

Om de kwaliteit van ons onderwijs verder te verbeteren, om in drukke periodes de druk op de leerkracht te verlichten en om meer tijd te geven voor evalueren, analyseren en vooruitkijken na een toetsperiode is dit schooljaar het besluit genomen om in het volgende schooljaar 2 administratiedagen in te gaan plannen.

Kwaliteit

Goed onderwijs is meer dan alleen de focus op resultaten. Het gaat om het totaalpakket van didactisch aanbod, pedagogische klimaat, oog voor de groep én het individu.

In elke groep zitten kinderen die moeite hebben met bepaalde leerstof of vaardigheden. Deze kinderen hebben baat bij het stapelen van de stof. Op het gebied van lezen en rekenen wordt extra inoefentijd binnen of buiten de groep georganiseerd. Daarnaast weet de kwaliteitsondersteuner alle mogelijkheden om in samenspraak met externe instanties extra ondersteuning voor kinderen te organiseren.

Kinderen die naast compacten en verrijken van de lesstof in de klas meer nodig hebben gaan één keer in de week naar het Leerlab. Voorheen noemden we dit de Plusklas maar die naam vonden we niet meer passen vanwege het woord 'plus'. Het is tenslotte geen 'plus' aanbod maar een noodzakelijk aanbod voor deze leerlingen. In het Leerlab wordt door het aanbieden van een verrijkend leerstofaanbod, aandacht besteed aan de executieve functies, en het 'leren leren'.

We zagen dat de uren die er een kwaliteitsondersteuner op onze school werkt niet langer toereikend waren en daarom is vanaf het begin van dit schooljaar dat aantal uren uitgebreid van 0,8 naar 1,4 fte en verdeeld over 2 kwaliteitsondersteuners. Aan het einde van dit schooljaar heeft 1 kwaliteitsondersteuner afscheid genomen en is er een andere aangenomen. De gezamenlijke uren komen dan uit op 1,2 fte. Met het in dienst nemen van een onderwijsassistent voor 0,6 fte is onze kwaliteitszorg voldoende gewaarborgd.

Om extra aandacht te kunnen geven aan rekenen en het niveau van de verlengde instructie te verhogen hebben wij het afgelopen schooljaar ook weer een rekenspecialist ingehuurd. Zij heeft zich beziggehouden met: het begeleiden /coachen van leerkrachten met rekenzwakke leerlingen of leerlingen met mogelijk dyscalculie. Daarnaast is een collega de opleiding tot rekenspecialist gaan volgen en door de externe specialist begeleid in haar eigen leerproces en in het overnemen van de taken op rekengebied die voorheen bij de kwaliteitsondersteuner lagen.

Op het gebied van de kwaliteitszorg hebben we dit schooljaar de expertise ingehuurd van een orthopedagoge. De orthopedagoge heeft o.a. de leerkrachten begeleid bij het opstellen en invullen van OPP's. Zij is vast lid van het SOT (schoolondersteuningsteam) en observeert kinderen aan de hand van een ondersteuningsvraag in de klas.

Daarnaast zijn er een groot aantal interne ondersteuners actief. Die zijn verbonden aan het leesonderwijs (BOUW), ons Leerlab en het begeleiden van kleinere groepjes leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Het afgelopen schooljaar heeft er een accentverschuiving plaatsgevonden van buiten de klas naar ondersteuning in de klas en van externe specialist naar de leerkracht als uitvoerend deskundige. Over die verschuiving zijn we tevreden.

Waar we het komende schooljaar aan verder zullen moeten gaan werken is ons kwaliteitssysteem. Dat moet worden versterkt door een bredere definitie van basiskwaliteit te hanteren, daarvoor een norm te formuleren en op basis daarvan conclusies te trekken over de eigen gerealiseerde kwaliteit. Ook is het belangrijk dat we een systematiek ontwikkelen om de effecten van onze

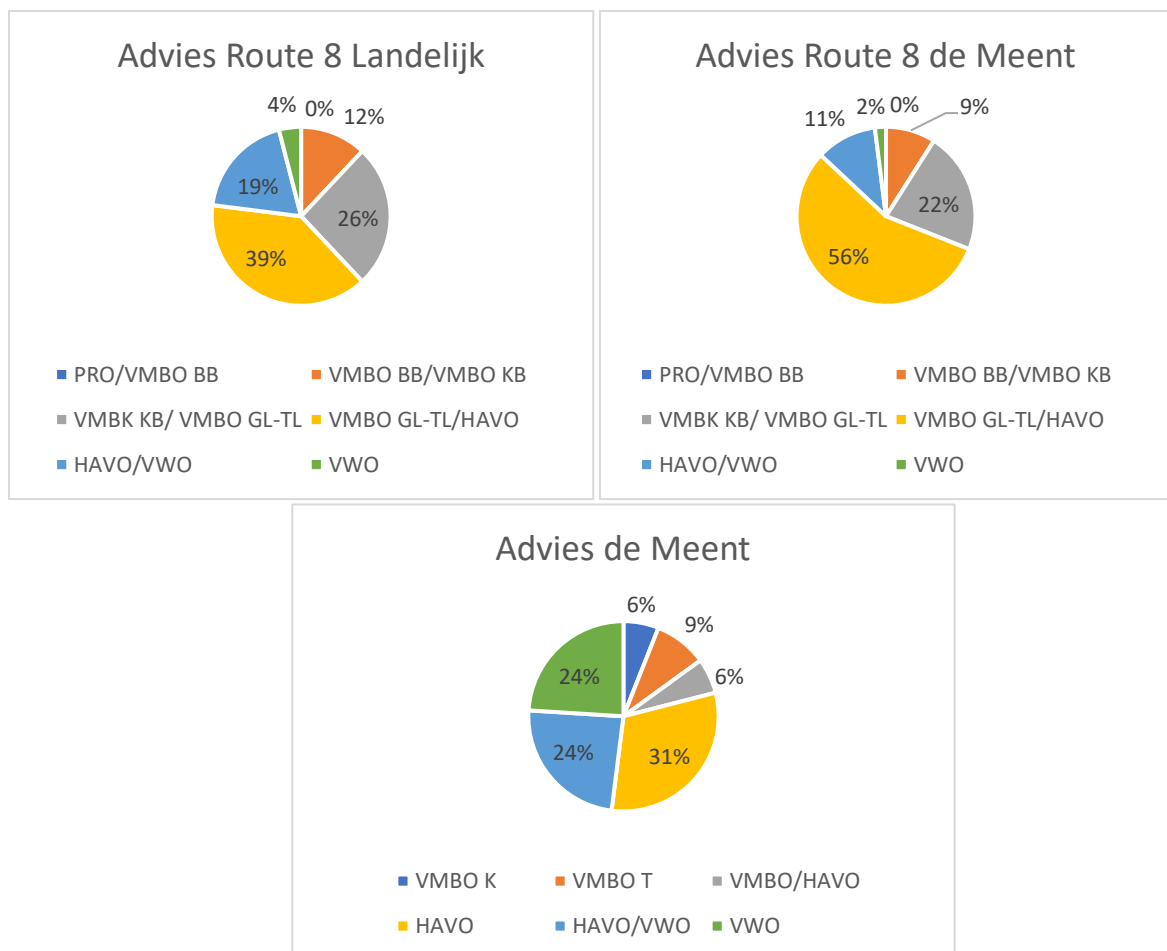
onderwijsverbeteringen in beeld te brengen. Zie hiervoor ook het hoofdstuk “Onderwijs” over de evaluatie en voortgang-momenten tijdens studiedagen.

Resultaten Groep 8

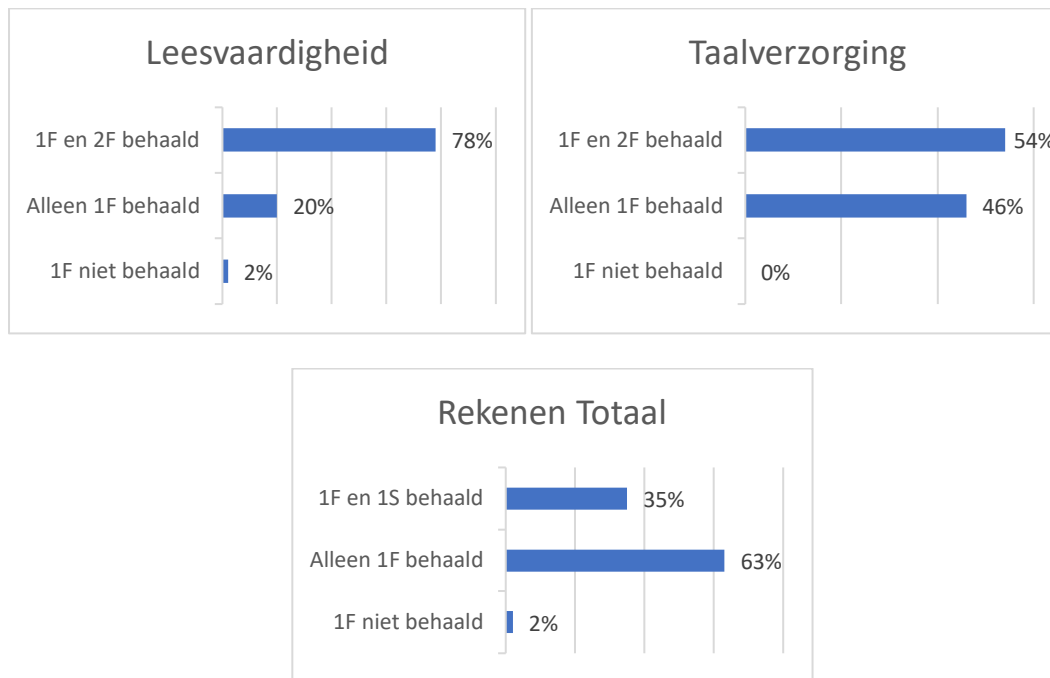
54 leerlingen hebben deelgenomen aan de eindtoets Route 8. Ze behaalden een gemiddelde score van 205. Het landelijk gemiddelde was 204. Op taal scoorden we 207 en op rekenen 202. De Route 8 scores geven een relatieve score weer op een schaal van 100-300.

Vanuit het ministerie en de onderwijsinspectie worden gemengde adviezen gestimuleerd om kinderen meer kansen te geven. In 2019 zijn daarom de adviezen VMBO B en VMBO K samengevoegd en ook de adviezen VMBO K, KT en T zijn niet apart per categorie vermeld. Om dezelfde redenen wordt er ook geen enkelvoudig HAVO-advies meer gegeven. Hierdoor is een vergelijking met voorafgaande jaren lastiger te maken.

We moeten echter concluderen dat wij niet tevreden kunnen zijn met deze score. De score is ook niet in overeenstemming met de (bindende) adviezen die wij hebben gegeven op basis van de methode-gebonden toetsen en ons beeld van de leerlingen. De adviezen zijn naar aanleiding van de toetsuitslag Route 8 niet aangepast. Voor de volledigheid geven we ook onze eigen adviezen onderstaand weer. Omdat veel scholen in het voortgezet onderwijs nog een separate HAVO hebben, geven wij nog wel een enkelvoudig advies daarvoor af.



Onderstaand geven we de behaalde scores weer op de verschillende referentieniveaus. Het basisniveau 1F is het niveau dat kinderen aan het einde van de basisschool minimaal zouden moeten beheersen. Maar het gewenste niveau ligt hoger. De overheid heeft de wens dat het grootste deel van de leerlingen aan het eind van de basisschool een hoger niveau behaalt, het streefniveau 1S. Voor taal staat 1S gelijk aan de tweede stap in het basisniveau: 2F. Bij taal op niveau 1F moet men denken aan teksten met een eenvoudige structuur en met vaak gebruikte woorden. Bij 2F zijn de teksten iets ingewikkelder. Bij rekenen wordt op niveau 1F met eenvoudige getallen gerekend. Bij 1S rekt het kind met complexere getallen en zijn er meer denkstappen nodig om een rekenopgave op te lossen.



Wat opvalt is dat de landelijke adviezen van Route 8 sterk afwijken bij 2018. Was het enkelvoudig VWO advies van Route 8 in 2018 nog 20%, dit jaar is dat slechts 4%. Nadere analyse laat zien dat met name op rekenen de behaalde referentieniveaus bij Route 8 sterk zijn gedaald. Dat zien we ook op onze school terug. Route 8 herkent zichzelf ook niet de uitslagen en heeft vragen hierover gesteld bij de Expertgroep toetsen PO. Met name aan de onder- en bovenkant ziet Route 8 een afwijking gecombineerd met een hele grote middengroep. Op het moment van dit schrijven zijn deze vragen nog niet beantwoord.

Los daarvan stellen we ons zelf de vraag hoe de grote verschillen te verklaren zijn tussen onze eigen adviezen en die van Route 8. Zit het hem in de wijze van het (digitale) toetsen, zijn de leerlingen wellicht minder geconcentreerd, werkt het adaptieve karakter van de toets wellicht contraproductief of hebben we de leerlingen onvoldoende voorbereid op het fenomeen eindtoets? Samen met de terugkoppeling van Route 8 moet dit leiden tot een betere aansluiting in het komende schooljaar tussen onze adviezen en die van Route 8.

Personeel

We zijn het schooljaar gestart met een nieuwe directeur en een tweede kwaliteitsondersteuner. Beiden zijn extern aangetrokken. Vanuit het team is een nieuwe bouwcoördinator onderbouw benoemd. Gedurende het schooljaar is een onderwijsassistent aangetrokken. Aan het einde van het schooljaar heeft een aantal teamleden besloten de Meent te gaan verlaten. Zij maakten de keuze om met pensioen te gaan, een studie te volgen of naar het buitenland te gaan. Gedurende het schooljaar heeft een collega een andere baan aanvaard. Om de vrijgekomen plekken op te vullen zijn er nieuwe collega's aangenomen. Daarnaast zijn de uren van een aantal collega's uitgebreid.

Op 31 december 2018 waren 33 medewerkers in dienst van de stichting (excl. vervanging en ingehuurd gymleerkracht). Zij hadden een gezamenlijke benoeming van 22,5 fte. In onderstaande tabel is de opbouw van het personeelsbestand per 31 december 2018 weergegeven:

functie	WTF	personen	man	vrouw
Directeur	0,9	1	1	0
Leerkracht LB	3,5612	5	0	5
Leerkracht LA	14,9612	22	2	20
Kwaliteitsondersteuner	1,4	2	0	2
Onderwijsassistent	0,6	1	0	1
Schoolondersteuner	0,5	1	0	1
Conciërge	0,575	1	1	0
Totaal	22,4974	33	4	29

De totale formatieve inzet is daarmee afgelopen jaar met ruim 1 fte gestegen, dit betreft de functies van kwaliteitsondersteuner en onderwijsassistent.

Het personeelsbeleid is i.o.m. het bestuur in het vorige schooljaar doorgelicht door een HR specialist. In het rapport wordt uitgebreid, ook vanuit de optiek van de CAO, weergegeven waar de organisatie wel en niet aan voldoet op HR gebied en waar de handvatten zitten om dit in orde te brengen. Afgelopen jaar is met de inzet van het werkverdelingsplan hiermee een begin gemaakt. In het nieuwe schooljaar moet dit verder worden opgepakt.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de school en aan de vastgestelde competenties volgens de wet BIO. Pijlers binnen de kaders van personeelsbeleid zijn:

- Wij streven naar een continue ontwikkeling van de medewerkers op basis van zelfreflectie, met een houding van leerplezier en leergierigheid, gericht op leerresultaat/rendement. De ontwikkeling richt zich op kwaliteit van onderwijs, schoolklimaat en samenwerking met ouders en derden.
- Iedere leerkracht is in staat het onderwijs te verzorgen zoals de Meent dat omschrijft in haar onderwijsdoelstellingen; iedere leerkracht geeft op een moderne/21e eeuwse, inspirerende en stimulerende wijze les.

- Ieder teamlid werkt klantgericht. (pedagogisch partnerschap met de ouders)

We gaan uit van de volgende competenties:

- Gebruik leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Afstemming
- Klassenmanagement
- Opbrengstgericht werken
- Beroepshouding
- Communicatie

In het schooljaar 2018-2019 heeft de directeur-bestuurder met alle werknemers een gesprek gevoerd over scholing en ontwikkelingswensen van dit schooljaar en van het komende schooljaar. Al die wensen zijn verwerkt in Cupella, een programma voor taakbeleid en bekwaamheidsdossiers.

Naar aanleiding van het medewerkertevredenheidsonderzoek is een professionaliseringstraject opgestart, waarbij het team meer inzichten krijgt in de verschillende persoonlijkheidsdynamieken (zie ook “communicatie en ontmoeting”). Doel is deze verschillen als kracht in te zetten bij de ontwikkeling en uitvoering van onze ambities zoals gesteld in het vorige hoofdstuk. Hiervoor is een extern bureau benaderd. Het traject zal in het schooljaar 2019-2020 vorm krijgen. In de maand mei zijn als voorbereiding hierop alle medewerkers door het bureau geïnterviewd.

Omdat we veel geluiden hoorden over onrust op het plein tijdens de TSO heeft het team in de periode februari t/m juni de TSO ondersteund tijdens de middagpauze, door zichtbaar aanwezig te zijn op het plein. Dat werd door leerlingen en TSO medewerkers gewaardeerd en zorgde inderdaad voor meer rust. Door de voorgenomen wijzigingen op het gebied van de TSO, die in het nieuwe schooljaar doorgevoerd zullen gaan worden, is deze ondersteuning niet meer nodig.

Communicatie en ontmoeting

Einde schooljaar 2016-2017 heeft er een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan is er een werkgroep gevormd die aan de slag is gegaan en verdiepend onderzoek heeft gedaan naar de achterliggende zaken bij de gemaakte opmerkingen. Concreet: “Het onderzoeken van de interne communicatie op de Meent en het geven van aanbevelingen hierbij”. In het afgelopen schooljaar is daarop de manier van vergaderen aangepast. De vergadertijd is verkort, er wordt in de bouwvergaderingen gewerkt met een wisselende voorzitter, tijdbewaker en feedbackgever, ieder teamlid is verantwoordelijk voor het inbrengen van gespreksonderwerpen en de staf maakt zijn bespreekpunten zichtbaar voor iedereen op een bord.

Ook hebben we, na een onderzoeksperiode, het besluit genomen om niet te gaan werken met Stichting Leerkracht. Er was onvoldoende draagvlak om met deze manier van werken te gaan starten. Daarop heeft de schoolleiding een nieuwe onderzoeksperiode gestart en is besloten te gaan werken met Diferenci; een methode die de theorie van Human Dynamics aanvult met voortschrijdende inzichten en actuele ontwikkelingen en vertaalt naar de praktijk van alle dag. In mei zijn alle teamleden geïnterviewd door een externe trainer als input voor dit traject. In het schooljaar 2019-2020 zal gestart worden met een 2-daagse voor het hele team die de start zal zijn voor het verdere traject.

Het wekelijkse memo, bedoeld om het aantal communicatiemomenten te verminderen door informatie te bundelen, is inmiddels niet meer weg te denken. In 39 memo's, die veelal op donderdag verschenen, is het team op de hoogte gehouden van allerlei relevante zaken.

Op het gebied van oudercommunicatie is een belangrijke stap gezet door de introductie van de app Parro. Alle communicatie vanuit school, zowel schoolbreed als op klas- en, indien gewenst, individueel niveau, geschiedt voortaan via deze app.

Voor de externe communicatie zijn er 10 nieuwsbrieven uitgebracht. Eerst nog via de mail maar later via onze schoolapp Parro, werden de ouders op de hoogte gehouden van de planning voor de komende periode, actuele zaken en projecten.

De website van de school is door een werkgroep tegen het licht gehouden en op hun aanwijzingen aangepast door de bouwer. Na de start van het nieuwe schooljaar zal de vernieuwde website zsm in de lucht gaan. De wijzingen liggen met name op het gebied van de structuur van de site en het toevoegen van foto's waardoor deze wat meer herkenbaar en minder zakelijk zal worden.

We hebben dit schooljaar de kennismakingsavonden aan het begin van het schooljaar anders ingezet. Minder zenden en ontvangen maar meer in gesprek met elkaar. De leerkracht(en) met de ouders maar ook ouders onderling. Hoewel het voor iedereen positieve avonden waren kwam na afloop de vraag van de ouders om vooral de inhoud van de lesstof van het leerjaar explicieter te benoemen. Die feedback wordt uiteraard meegenomen naar de volgende kennismakingsavonden.

In het afgelopen schooljaar hebben we een leerlingenraad opgezet. Deze raad bestaat uit vertegenwoordigers uit de 8 groepen 5-6-7-8 en vergadert maandelijks met de directeur. De gespreksonderwerpen kunnen komen uit de leerlingen maar ook ingebracht worden door de schoolleiding om meningen te peilen. De leerlingen van de onderbouw kunnen punten inbrengen via

de brievenbus van de raad. Voorafgaand aan de vergadering kan het lid van de leerlingenraad in de klas meningen polsen en na afloop volgt er een terugkoppeling aan de groep. Het doel van de leerlingenraad is kinderen mee laten denken over allerlei verschillende onderwerpen m.b.t. onze school. Het afgelopen jaar spraken ze o.a. over de tussenschoolse opvang, regels en afspraken voor leerlingen, ouders en leerkrachten, het schoolplein en de chromebooks.

Andere plaatsen voor communicatie en ontmoeten die we binnen de Meent georganiseerd hebben zijn bijvoorbeeld de voortgangsgesprekken en rapportgesprekken, de inloopmomenten bij de start van de schooldag, de kijkmomenten tijdens de rondes Atelierleren en diverse activiteiten waarbij de hulp van ouders onontbeerlijk is zoals leesgroepjes en spelletjesochtenden. Maar ook de Kerstborrel en de Lentemarkt zijn bij uitstek momenten geschikt om elkaar te ontmoeten.

De nieuwe directeur is het jaar begonnen met het kennismaken met de personeelsleden in een persoonlijk gesprek, waarna de MR, de ouderraad en de TSO volgden. De kennismakingsavonden waren een goed moment om zicht voor te stellen aan de ouders. De eerste schooldagen heeft de directeur alle klassen bezocht om zodoende voor de kinderen een bekend gezicht te worden. Door regelmatig bij de start van de dag, ouders en kinderen welkom te heten bij de deur van de school, werd hij al snel een vertrouwd figuur.

Middels een vaststaande frequentie was er regelmatig overleg met het toezichthoudend bestuur, de MR en het team. Wekelijks was er een stafoverleg en tweewekelijks een overleg met de bouwcoördinatoren of kwaliteitsondersteuners.

Belangrijke thema's in het afgelopen jaar waren huisvesting, de formatie waarbij het werkverdelingsplan samen met het team is vastgesteld, de uitwerking van het medewerkertevredenheidsonderzoek, de tussenschoolse opvang en de inrichting van het ict-landschap.

De afsluiting van het schooljaar vond intern plaats d.m.v. een geanimeerd afscheid van 3 personeelsleden met cadeautjes, speeches en een barbecue in een Eindhovense uitspanning.

Huisvesting, beheer en ICT

Het afgelopen schooljaar is het eerder gestarte onderzoek naar klimaatverbeterende maatregelen afgerond. Er is gekeken naar ventilatie en klimaatbeheersing. Daarvoor zijn een aantal mogelijkheden (zonnepanelen, airconditioning, CO2 gestuurde ventilatie) onderzocht. Dit onderzoek heeft geleid tot opdracht voor renovatie. We hebben een architect verzocht een studie te verrichten naar een renovatie van het schoolgebouw, waarbij het gebouw toekomstbestendig moet zijn op de gebieden onderwijshuisvesting, klimaatbeheersing en duurzaamheid. Samen met een werkgroep bestaande uit de directeur, enkele teamleden en een ouder kijkt hij naar de wensen en mogelijkheden. September 2020 wordt het eerste concept opgeleverd. Op basis van dit plan zal de gemeente Waalre een besluit nemen over renovatie dan wel nieuwbouw.

In de herfstvakantie is een aparte werkplek voor de directeur gerealiseerd. Een plek met ruimte om ouders of externen te ontvangen.

Gedurende het schooljaar zijn in de 2 bovenlokalen nieuwe airco's geplaatst. De oude voldeden niet meer.

De toiletvloeren van de leerlingtoiletten zijn in de zomer vervangen, een belangrijke hygiënische verbetering.

Op het gebied van ICT is er het afgelopen schooljaar deels gewerkt in Sharepoint. Nog vrijwillig en vrijblijvend maar als aanloop naar de gehele overgang die aan het einde van dit schooljaar plaatsvond.

In de zomervakantie zijn we achter de schermen overgestapt op een nieuwe netwerkomgeving MOO, die ons meer flexibiliteit geeft in het beheer van alle schoolsoftware. Het beheer van dit alles is in handen van Heutink. Voor de service zijn er kortere lijnen, leerkrachten kunnen zelf met de servicedesk problemen oplossen. We zullen de vaste computers binnen de school laten "uitsterven". Daarnaast werken we alleen nog maar in SharePoint, volledig in de Cloud. Ook voor de leerlingen betekent de nieuwe omgeving een grotere flexibiliteit. Voor iedere leerling is een emailadres aangemaakt, waarmee ze toegang hebben tot de schoolomgeving. Daarmee kunnen kinderen eventueel ook thuis aan een schoolopdracht werken, mocht daar behoefte aan zijn. We hebben het aantal Chromebooks voor de kinderen uitgebreid, in de groepen 6 tot en met 8 zijn er 32 Chromebooks per leerjaar en kunnen alle kinderen hierdoor voortaan klassikaal en individueel aan opdrachten werken. Ook in de overige groepen zijn Chromebooks aanwezig waarmee de leerlingen individueel en in groepsverband kunnen werken.

Alle teamleden krijgen bij de start van het nieuwe schooljaar een eigen laptop ter vervanging van de vaste bureaucomputers. Het gaan werken in een digitale agenda is een jaar opgeschoven. Komend schooljaar wordt het laatste jaar met een papieren agenda.

We zijn blij met deze investeringen, ze geven een belangrijke impuls aan de mogelijkheden van ons onderwijs.

Overige zaken met een belangrijke impact

We hebben het voornemen om de organisatie van de TSO uit te besteden aan een professionele partij. Deze moet samen met de bestaande vrijwilligers de TSO professionaliseren, waarbij het gewenste pedagogisch klimaat van de Meent als basis dient. Het idee is om in januari 2020 met de nieuwe organisatie van start gaan.

Gedurende het schooljaar is onze externe AVG-functionaris op school geweest om processen tegen het licht te houden en aanpassingen te bespreken in het kader van de wet Algemene Verordening Gegevensbescherming. De invoering van de AVG is een proces waar iedereen bij betrokken is. Het belangrijkste is dat we allemaal bewust worden van welke persoonsgegevens we verzamelen en hoe we daar mee omgaan. We zullen in het schooljaar 2019-2020 verdere nodige stappen maken. Beleidsmaatregelen leggen we voor aan de Medezeggenschapsraad van de school.

Samen met VVN wordt er nog steeds gewerkt aan een “veilige schoolomgeving”. Er hebben het afgelopen schooljaar interviews plaatsgevonden met leerlingen, er is gefilmd tijdens het halen en brengen en die input is verwerkt in een advies van VVN. In het nieuwe schooljaar worden deze adviezen gecommuniceerd en opgepakt, waarbij een belangrijke focus ligt op gedragsverandering.

Financiën

De Meent verkeert financieel gezien in rustig vaarwater. Omdat de aanmeldingen al lange tijd onveranderd zijn, tot licht stijgen, is het mogelijk geweest een heel stabiel financieel beleid op te bouwen. Het jaarverslag over 2018 bevestigt dit beeld. Bij een realisatie van ruim 2 miljoen zien we een tekort van €70.000,-. Dit wordt veroorzaakt door de extra personele lasten in verband met de interim-directeur. De stichting heeft een gezonde reserve achter de hand. Het jaarverslag over 2018, inmiddels vastgesteld en goedgekeurd door de externe accountant, geeft alle details.

De begroting over 2019 laat een vergelijkbaar beeld zien. Er is een bijna sluitende begroting gemaakt ter waarde van 2 miljoen, met een klein tekort van €5000,-. De liquiditeitsprognose voor de komende 5 jaar laat een positief beeld zien. De volledige details zijn terug te lezen in de meerjarenbegroting.

Dit betekent dat wij ook de komende jaren een gezonde financiële basis hebben om ons te kunnen richten op goed onderwijs in een vertrouwd en prettig schoolgebouw, waar leerkrachten de ruimte hebben en krijgen om zich blijvend professioneel te ontwikkelen. Maar waar bovenal de kinderen een fijne, veilige en uitdagende schooltijd kunnen beleven, waar ze later met plezier op zullen terugkijken.