



Intern jaarverslag 2017-2018

Inleiding

Voor u ligt het intern jaarverslag van basisschool de Meent. In dit verslag staan de ontwikkelingen die wij in het schooljaar 2017-2018 hebben doorgemaakt op onderwijs en op personeelsgebied.

De inhoud is gebaseerd op het schooljaarplan. Dit schooljaarplan 2017-2018 bevat de concrete activiteiten van het beschreven beleid in het schoolplan 2015-2019.

Het schooljaarplan is afgeleid van het schoolplan, waarin de kaders van ons beleid staan, 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, zorg en kwaliteit; de core-business van de school. Voor de voortgang van de overige domeinen verwijzen wij u naar het schooljaarplan.

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 voortgezet en zal in het komende schooljaar afgesloten worden.

De afspraken bij didactisch meesterschap zorgen ervoor dat de leerkrachten duidelijke uitleg geven en zorgen voor een gestructureerd en efficiënt verloop van de les. De leerkrachten ontwikkelen zich steeds meer naar 'pedagogisch en didactisch meesterschap' waarbij zij bij de instructie en verwerkings-opdrachten 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.

Rekenonderwijs

We zijn van mening dat vooral het rekenonderwijs op de Meent anders moet. De methode voldoet niet meer aan de door ons gestelde eisen. Daarom is het afgelopen schooljaar gebruikt om diverse methodes gedegen te onderzoeken. In het komende schooljaar zal er gewerkt gaan worden met een nieuwe methode die aansluit bij de didactische afspraken die het team heeft gemaakt en de eisen die er gesteld worden aan een goede methode. Er is gekozen voor de methode Getal&Ruimte Junior. Afgelopen schooljaar hebben we een externe rekenspecialist in huis gehaald. In het nieuwe schooljaar zal een teamlid zich laten scholen op dit gebied om die taak over te kunnen nemen.

Engels

Ook de Engelse methode is geëvalueerd. De Meent geeft vroeg vreemde talen onderwijs en heeft gekeken of de huidige methode voldoende aansluit bij de eisen die het team aan een methode stelt en aan de eisen van de tijd. Met een aantal aanvullende afspraken is besloten de methode nog te blijven gebruiken.

Gym

Omdat wij van mening zijn dat een vakleerkracht gym op meerdere gebieden bijdraagt aan de kwaliteit huren we al 2 jaar een vakleerkracht in. In het afgelopen schooljaar is het hebben van een vakleerkracht geëvalueerd en 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 groepsondersteunende activiteiten.

Begrijpend lezen

Voor het vakgebied begrijpend lezen is er nagedacht over hoe het onderwijs naar een hoger plan getild kan worden en is er door de werkgroep o.a. een avond bijgewoond van Kees Vernooij over close reading. In die aanpak ziet het team een waardevolle aanvulling op de lessen begrijpend lezen. Dat is op een studiemoment met het team gedeeld. In het komende schooljaar zal dit ingebed worden in het onderwijs.

30-leren

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 groepsoverstijgend heeft deelgenomen aan een aantal lessen passend bij hun interesses. Deze werkvorm zal in het volgende schooljaar voortgezet worden.

Kwaliteit

Op het gebied van de kwaliteitszorg hebben we dit schooljaar de expertise ingehuurd van een orthopedagoge en een rekenspecialiste. Daarnaast zijn er een groot aantal interne ondersteuners actief. Die zijn verbonden aan het leesonderwijs (BOUW), onze plusklassen en het begeleiden van kleinere groepjes leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Om in beeld te krijgen hoe op de Meent e.e.a. loopt hebben we alle interne- en externe ondersteuners in april betrokken in een evaluatie van onze kwaliteitszorg. Op grond daarvan vindt er in het schooljaar 2018 – 2019 een accentverschuiving plaats. In grote lijnen gaat het om het volgende:

- Het wijzigen van de plaats waar de ondersteuning plaats vindt: van buiten de klas naar binnen de klas.
- Het wijzigen van de persoon die de ondersteuning biedt: van externe specialist die behandelt naar de leerkracht die behandelt.
- De (externe) specialisten op het gebied van gedrag en leren gaan i.p.v. zelf werken met kinderen, meer de leerkracht ondersteunen om het goede werk te doen, kennis en inzichten over te dragen, d.m.v. coaching en gesprekken na analyse van resultaten of observaties in de klas.

Beoogde effecten:

- Preventief handelen en vroeg signalering bevorderen.
- Versterken van de basisondersteuning in de klas.
- Afname van het aantal kinderen dat buiten de klas ondersteund wordt.
- Toename van inzicht bij de leerkrachten m.b.t. ondersteuningsmogelijkheden voor kinderen voor wie het standaard aanbod niet toereikend is.

Deze evaluatiemomenten zullen jaarlijks gepland worden om de kwaliteit van de ondersteuning blijvend te kunnen monitoren.

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.

Leerlingtevredenheid

Onder de leerlingen van de groepen 8 (49) is een leerlingtevredenheidspeiling gedaan. Heel positief wordt er geoordeeld over de volgende punten:

- De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep. (leefklimaat in de groep)
- De leerkracht helpt kinderen om vol te houden als ze hun werk moeilijk vinden. (leerklimateit in de groep)
- De leerkracht legt nieuwe dingen duidelijk uit. (instructie)
- Wanneer een kind klaar is, is er genoeg extra werk. (afstemming)
- Kinderen leren nadenken over verschillen tussen mensen en landen in de wereld. (leerstofaanbod)
- Kinderen voelen zich veilig op school. (leefklimaat op school)
- Kinderen hebben voldoende vrienden en vriendinnen op school. (aanvaarding)
- Kinderen vinden hun lokaal gezellig. Kinderen vinden dat de school er gezellig uitziet. (huisvesting en voorzieningen)

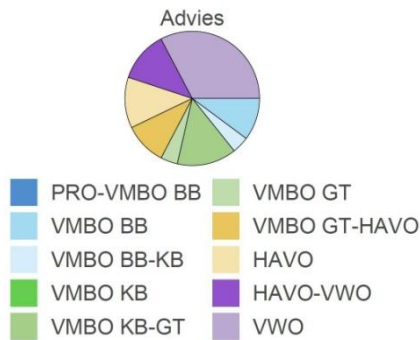
De kansen voor verbetering liggen op de volgende gebieden: (scoren laag)

- Er gebeuren weinig vervelende dingen in de groep. (leefklimaat in de groep)
- De leerkracht praat met kinderen over hoe ze hun werk nog beter kunnen doen. (leerklimateit in de groep)
- De leerkracht legt bijna altijd uit waarom de kinderen iets moeten leren. (instructie)
- De kinderen krijgen vaak werk dat ze leuk vinden. (afstemming)
- De kinderen vinden taal leuk. (leerstofaanbod)
- Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden. (leefklimaat op school)
- Kinderen vinden dat de gangen en wc's netjes en schoon zijn. (huisvesting en voorzieningen)

Deze punten zullen we gezamenlijk bespreken en opnemen in het schooljaarplan voor het nieuwe schooljaar.

Eindtoets

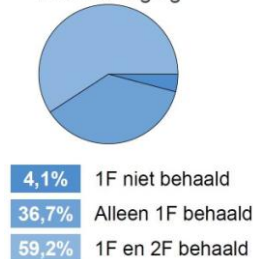
De 49 leerlingen van de groepen 8 maakten een eindtoets. De resultaten van deze Route8 toets zijn als volgt in te delen:



Rekenen Totaal



Taalverzorging



Leesvaardigheid



De Route8 scores geven een relatieve score weer op een schaal van 100-300. De totaalscore van de Meent is 209,4. Het landelijk gemiddelde is 206.

Vorig jaar lag het schoolgemiddelde op 218 en het landelijk gemiddelde op 201.

We vinden het belangrijk altijd boven het landelijk gemiddelde te zitten. We verklaren de lagere scores van dit schooljaar door het grote aantal leerlingen met dyslexie (10) en een aantal leerlingen met dyscalculie.

Organisatie

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. Tijdens het Atelierleren werken wij groepsdoorbrekend omdat wij vinden en ervaren hebben dat het samenwerken van jongere en oudere kinderen motiverend is en de saamhorigheid, het leren van en met elkaar, vergroot.

Wij zijn dit schooljaar begonnen met onze directeur-bestuurder. In oktober is zij gestopt op onze school. In december is er een interim directeur-bestuurder gestart. Bij het verstrekken van de interim-opdracht zijn zes aandachtsgebieden benoemd:

1. Aanspreekpunt voor leerkrachten en bieden van ondersteuning, en in tweede lijn voor ouders (dagelijkse leiding)

* In de periode november 2017 tot juli 2018 is de interim directeur-bestuurder 3 dagen per week beschikbaar en ook aanwezig geweest in de school voor het geven van leiding aan de dagelijkse gang

van zaken. De directeur a.i. is begonnen met het kennismaken met de personeelsleden in een persoonlijk gesprek, waarna de MR, de ouderraad, de TSO volgden. Het kennismaken met de kinderen d.m.v. een bezoekje aan de klassen, is vlot verlopen. Door 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. Voor ouders die minder vaak op school waren was er een stukje in de nieuwsbrief waarin de interim directeur werd voorgesteld. De Interim-directeur heeft de vele contacten en ontmoetingen als heel plezierig ervaren. Volledigheidshalve is het belangrijk op te merken dat de teamleiders deze taak op zich namen op de andere dagen van de week. Ook het ontvangen van ziekmeldingen en regelen van vervangingen hebben zij onder hun hoede genomen. De ondersteuning van de administratieve kracht en de conciërge waren onmisbaar voor de interim-directeur, om zijn werk goed te kunnen doen, dank aan hen.

* Naast het voorbereiden en houden van vergaderingen met het team, het bestuur de MR en werkgroepen, was er een frequent overleg met de voorzitter van het bestuur en de specialist huisvesting en financiën van het bestuur.

* Wekelijks of 2 wekelijks was er het MT-overleg (directie, teamleiders en kwaliteitsondersteuner), waar de lijntjes uit de school samen kwamen en beleid, planning en organisatie besproken werd.

* In de laatste maanden voor de zomer was het maken van de formatie voor het schooljaar 2018-2019 een belangrijk aandachtsgebied. Het kaderdocument over dit onderwerp werd in april vastgesteld in een gemeenschappelijke vergadering van de MR en het schoolbestuur.

* Gedurende het jaar waren er enkele speciale personele aandachtsgebieden, die te maken hadden met carrière ontwikkeling of collegiale samenwerking, alle prettige en soms minder prettige situaties zijn tot ieders tevredenheid opgelost.

* Speciale aandacht ging uit naar de individuele scholing, taken en (duurzame) inzetbaarheid en het voldoen aan alle eisen vanuit de (complexe) CAO-PO; het programma Cupella en een deskundige leerkracht hebben hierbij veel steun gegeven.

* Een ander markerend moment was het inspectiebezoek in januari 2018. Het bezoek is goed en plezierig verlopen, zie het verslag. Een omissie was het ontbreken van een strategisch beleid. Met personeel, ouders en een werkgroep is dit beleid ontwikkeld en als concept vastgesteld in de bestuursvergadering van juli. In het najaar is er nog een commentaaronde voor alle geledingen, waarna de definitieve vaststelling door MR en bestuur kan plaatsvinden. De interim heeft dit stuk samen uitgevoerd met en veel deskundige inbreng gehad van een bestuurslid.

* De afsluiting van het schooljaar vond intern plaats d.m.v. een geanimeerd afscheid van 4 personeelsleden en de directeur a.i. met cadeautjes, speeches, een barbecue in een Eindhovense uitspanning.

2. Verder vormgeven van de professionalisering van de leerkrachten en het personeelsbeleid (personeelsbeleid).

* Het personeelsbeleid is i.o.m. het bestuur door een HR specialist doorgelicht. De uitkomsten zijn in de bestuursvergadering van 29 mei gepresenteerd. 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. De nieuwe directeur kan hier direct mee aan de slag.

* Het personeelsbeleid m.b.t. de formatie is transparant, binnen goedgekeurde kaders, neergezet voor team, MR en bestuur. In een gemeenschappelijke vergadering van MR en bestuur in april 2018 zijn alle kaders op dit gebied vastgesteld. Alle personeelsleden hebben een persoonlijk gesprek gehad met de directeur-bestuurder over hun inzet het afgelopen jaar en over scholing en taken voor het schooljaar 2018-2019

3. Ondersteunen en doorgang laten vinden van de werkgroep rond Medewerkerstevredenheid (werkgroep MTO).

* De 3 leden van de werkgroep zijn in tijd gefaciliteerd en gecompenseerd om hun werk te kunnen doen. Dit betrof niet alleen het proces in de school, zoals het houden van interviews met alle leerkrachten, maar ook tijd voor de terugkoppeling en rapportage naar team en bestuur.

4. Advisering en klankborden omtrent de inrichting van de organisatiestructuur en administratieve ondersteuning (organisatiestructuur)

* De oude MT-structuur voldeed niet meer omdat er bij het team en bestuur onduidelijkheid was over wie, waar besluiten over nam en vanuit welke bevoegdheid. Na gesprekken en discussie met alle betrokkenen is er voor gekozen om de positie van de directeur-bestuurder sterker en duidelijker neer te zetten en de teamleiders een duidelijke rol te geven als coördinator van hun bouw en geen 'verhoogde' positie in de lijn te geven. Samenvattend:

- 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.

- Het stafoverleg is een afstemmingsoverleg, coördinerend en informeren 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. De directeur heeft regelmatig overleg met de bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuner; dit overleg heet het 'stafoverleg'. De bouwcoördinatoren hebben een LB-functie met een specifieke taakaccentuering.

- 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.

5. Advisering aangaande toezichthoudende structuur en het effectief toezicht kunnen houden (governance).

* 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. Model

Policy Governance van de Amerikaan John Carver is bestudeerd en d.m.v. 3 studieavonden verkend en uitgetoet. Het bestuur heeft de wens uitgesproken volgend schooljaar hier mee verder te willen werken. Daarom zullen de 2 nieuwe bestuursleden die gaan komen en de nieuwe directeur-bestuurder een gelijke oriëntatie krijgen, om daarna een gezamenlijk toezichtskader te kunnen vaststellen waarbij de scheiding van bestuur en toezicht centraal gerealiseerd is. De directeur-bestuurder a.i. biedt hierbij nog enkele dagdelen ondersteuning.

6. Analyse van huidige situatie + advies/verbetervoorstellen

* TSO: voorstellen m.b.t. het verstevigen van het pedagogisch beleid zijn geaccepteerd en worden m.i.v. schooljaar 2018-2019 uitgevoerd.

* Evaluatie vakdocent gymnastiek: evaluatie is afgerond en het besluitvormingstraject dat hier op volgde heeft er toe geleid dat de Meent door gaat met een vakdocent, een contract hiervoor is afgesloten

* Advisering procedure nieuwe directeur advisering en ondersteuning heeft plaatsgevonden en geleid bij de 2e procedure tot de benoeming van een nieuwe directeur die per 1 augustus 2018 gaat beginnen.

* Werkplek nieuwe directeur: het tweede ontwerp is door alle geledingen goedgekeurd. Het bestuur heeft de middelen beschikbaar gesteld en de realisatie zal plaatsvinden in de herfstvakantie van 2018.

* Taakbeleid keuze overlegmodel of basismodel, een heroverweging : beargumenteerd uitgesteld naar volgend schooljaar

* Evaluatie/herinrichting ondersteuning KwaliteitsOndersteuning. De evaluatie kwaliteitsondersteuning met alle berokkenen, heeft geleid tot het volgende:

- De directeur-bestuurder is de eerstverantwoordelijke en aanspreekpersoon voor de toezichthouders op het gebied van onderwijs. In de school is één kwaliteitsondersteuner, rechtstreeks door de directeur aangestuurd en verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en passend onderwijs.

- Het onderwijs wordt verder ondersteund door een eigen leerkracht-rekenspecialist, een eigen leerkracht-taalspecialist en een eigen leerkracht-ict specialist en een eigen meer- en hoogbegaafdheid specialist, waarbij de inzet voor lessen en de inzet als specialist, flexibel is.

- Verder is er in de school een leraar-ondersteuner om leerkrachten te ondersteunen, aangestuurd door de kwaliteitsondersteuner.

- Andere specialismen, met name gedragsspecialisten (o.a. orthopedagoog, specialist autisme) worden naar behoefte ingehuurd, al dan niet i.s.m. het samenwerkingsverband passend onderwijs.

- Voor het schooljaar 2018-2019 zal er, ten opzichte van voorgaande jaren, een accentverschuiving plaats vinden van zorg buiten de klas naar de versterking van het basisoniveau van de leerkrachten,

zodat de ondersteuning van kinderen meer in de klas kan plaats vinden. Vroegtijdige onderkenning, intervisie en coaching en begeleiding van de leerkrachten krijgen hierbij speciale aandacht

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend directeur-bestuurder en toezichthoudende bestuurders.

Vanaf 1-8-2018 zal het bestuur er als volgt uit gaan zien:

Bestuursleden	Aandachtsgebied
Michel Herps	Uitvoerend bestuurder
vacature	Toezichthoudend bestuurder
vacature	Toezichthoudend bestuurder
Bauke Relker	Toezichthoudend bestuurder
Gjalt van Hes	Toezichthoudend bestuurder
Toine van den Berk	Toezichthoudend bestuurder
Daan Loonen	Toezichthoudend bestuurder

Communicatie en ontmoeting

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

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”.

Aan het einde van de onderzoeksperiode zijn daaruit, door de werkgroep, de volgende aanbevelingen gedaan:

1. Er zal meer aandacht besteed moeten worden aan feedback. We adviseren om hier op korte termijn mee aan de slag te gaan. We denken dan aan het inzetten van een instrument waarmee de communicatie, het maken van afspraken en het geven van feedback geborgd kan worden.
2. Maak inzichtelijk waar kwaliteiten liggen bij teamleden en zet deze in. Zorg hierbij voor facilitering (label de extra activiteiten die collega's in dienst van de organisatie doen en neem ze op in hun inzetbaarheidsoverzicht).
3. Maak teamleden medeverantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van vergaderingen en studiemomenten. We denken dan aan het opstellen van de agenda, het leiden of notuleren van een vergadering. Collega's kunnen van en met elkaar leren tijdens studiemomenten door bijv. het geven van workshops.
4. Zorg voor transparantie over rollen, taken en verantwoordelijkheden van de teamleiders en stem deze af met het team.
5. Maak op een passende wijze gebruik van de diverse media (doeltreffend gebruik van ICT). We denken dan aan digitale agenda's, samenwerken in SharePoint, niet discussiëren via de mail, enz.

6. Vaker en meer gestructureerd vergaderen op parallel- en bouwniveau om meer tot afstemming en uitwisseling te komen.
7. De ingezette lijn ten aanzien van besluitvorming doorzetten; helderheid in de te nemen stappen, tijdspad en transparantie in informatie en rollen.
8. Blijf gebruik maken van de betrokkenheid van het team.

Er zal nu gezocht moeten worden naar een instrument dat ondersteunend kan zijn aan deze aanbevelingen. Aan het einde van het schooljaar is onderzocht of de methodiek van Stichting Leerkracht hierbij kan helpen. Het was op dat moment te vroeg om in het nieuwe schooljaar al te gaan starten. Het schooljaar 2018-2019 zal gebruikt worden voor verdere kennismaking met deze werkwijze om verderop in het schooljaar hierover weer in gesprek te kunnen gaan.

Memo

Een verandering die wel is ingezet is het vaker uitbrengen van een interne memo. Het streven is om deze wekelijks uit te brengen en op die manier informatie snel te delen. Zo blijven de lijnen kort en kan het team snel geïnformeerd worden over allerlei zaken.

Nieuwsbrieven

Voor de externe communicatie zijn er 10 nieuwsbrieven uitgebracht. Via de mail werden de ouders op de hoogte gehouden van de planning voor de komende periode, actuele zaken en projecten. We onderzoeken op dit moment of een school-app een oplossing kan zijn voor onze school. We willen een plek waar informatie gedeeld kan worden, waar berichtjes van groepen geplaatst kunnen worden en waar bv oudergesprekken gepland kunnen worden. Een werkgroep houdt zich bezig met de ontwikkeling van een dergelijke app. Daarnaast hebben we op de website van onze school een aantal beleidsstukken geplaatst zodat ouders inzage hebben in hoe we met een bepaald onderwerp omgaan op de Meent. Zo is er o.a. informatie te vinden over het toelatingsbeleid, de toetskalenders, verlof, dyslexiebeleid en bv het veiligheidsplan.

Actief ouderschap

Bij de start van dit schooljaar hebben we in samenwerking met Actief Ouderschap een wensen- en verwachtingenavond georganiseerd. Een avond waarop aanwezige ouders en leerkrachten in gemengde groepen in gesprek zijn gegaan, ieder onder leiding van een gespreksleider van Actief Ouderschap. Er is ingegaan op waar zij tevreden over zijn in de samenwerking en welke wensen, verwachtingen en tips er zijn. Aan het eind van de avond kwamen de groepen bij elkaar en vond er een terugkoppeling plaats. Er is gesproken over de onderwerpen:

- Formeel partnerschap (hoe is de samenwerking geregeld?)
- Informeel partnerschap (hoe gaan we met elkaar om?)
- Pedagogisch partnerschap (samenwerken aan opvoeden)
- Didactisch partnerschap (samenwerken aan leren)
- Maatschappelijk partnerschap (de samenbindende rol voor ouders en buurt)

Na deze avond is er een Partnerschapsteam gevormd bestaande uit 4 ouders en 4 leerkrachten die samen met Actief Ouderschap een aantal punten hebben opgepakt. Er is gewerkt aan:

- Taken van de klassenouders → deze taken verschillen per leerjaar → er zijn geen duidelijke instructies → bij start nieuwe schooljaar een bijeenkomst organiseren waarin de rol met alle do's en dont's wordt besproken → initiatief ligt bij de schoolleiding.
- Ouderavond start schooljaar → minder zenden en meer in gesprek gaan → naam gewijzigd van informatieavond naar kennismakingsavond.
- Uitleg methodetoetsen en CITO toetsen → er is een duidelijke tekst geschreven die ook is besproken in het team → tekst is geplaatst op de website en er is naar verwezen in de nieuwsbrief.
- Protocol op tijd komen → regelmatig aandacht besteden aan dit onderwerp en aan de impact van te laat komen op het kind, de groep en de leerkracht.
- Bijeenkomst social media → samen verkennen waar ieders grenzen liggen op dit gebied en preventief een avond organiseren → wordt opgepakt in het schooljaar 2018-2019.
- Haal- en brengconvenant → we gaan samen met VVN een project "veilige schoolomgeving" starten.
- Schoolapp → we onderzoeken of een schoolapp een oplossing kan zijn voor het delen van informatie op kindniveau, groepsniveau en schoolniveau.

Er wordt nog gewerkt aan de uitvoering van een aantal punten. In het nieuwe schooljaar zal het Partnerschapsteam o.l.v. onze nieuwe directeur weer bij elkaar komen en kijken welke zaken dan opgepakt dienen te worden. De samenwerking met Actief Ouderschap is even in de wacht gezet i.v.m. de komst van de nieuwe directeur. We kijken t.z.t. of we deze weer oppakken of zelf verdergaan met deze werkwijze.

Strategisch beleidsplan

Een aantal leden van het eerder genoemde Partnerschapsteam heeft met de interim directeur-bestuurder en bestuursleden ook geparticipeerd in een overleggroep die bezig is geweest met het formuleren van het strategisch beleidsplan. Daarvoor is eerst een enquête afgenomen onder het personeel, de ouders, bestuursleden en externen waarin gevraagd is naar de kenmerken van de school en wat ervoor nodig is om te zorgen dat De Meent over 10 jaar nog steeds een goede, fijne school is. Vervolgens is een workshop belegd waarin de bevindingen van het onderzoek naast de vorig jaar herziene visie en ambities zijn gelegd. Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van ouders bestuur en team hebben dit uitgewerkt tot een beleidskader. In haar vergadering van 3 juli heeft het bestuur het concept vastgesteld. In september en oktober wordt het concept besproken met ouders personeel en medezeggenschap en het partnerschapsteam, om uiteindelijk definitief te worden vastgesteld door het bestuur met instemming van de MR. Op deze manier zijn de vertrekpunten duidelijk, hebben we een goede leidraad en kunnen we in onze jaarplannen steeds inspelen op de actualiteit.

Overige

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.

Schoolbeschrijving

Nutsbasissschool 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.

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
- Plusgroep voor kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn
- Programma's gericht op (het voorkomen van) gedragsproblemen

In elke groep zitten er 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.

Kinderen die naast compacten en verrijken van de lesstof in de klas meer nodig hebben gaan 1 keer in de week naar de Plusklas.

Daarnaast weet de kwaliteitsondersteuner alle mogelijkheden om in samenspraak met externe instanties extra ondersteuning voor kinderen te organiseren.

Het team is het afgelopen jaar geschoold in pedagogische aanpak. De scholing over 1 doorgaande lijn in de aanpak van gedragsproblemen is gegeven door Triade en zal in het schooljaar 2018-2019 doorgezet en afgerond worden.

Om extra aandacht te kunnen geven aan rekenen en het niveau van de verlengde instructie te verhogen hebben wij het afgelopen schooljaar een rekenspecialist ingehuurd. Zij heeft zich beziggehouden met: het begeleiden /coachen van leerkrachten met rekenzwakke leerlingen of leerlingen met mogelijk dyscalculie.

Ook hebben wij extern een ortho-pedagoge ingehuurd. Zij 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 . Zij heeft leerkrachten ondersteund bij het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoeften van een aantal kinderen.

Door externe expertise in te huren en zo het bestaande, professionele team van leerkrachten en kwaliteitsondersteuner aan te vullen brengen we ons onderwijs op een hoger plan en zorgen we dat we zo goed mogelijk uitvoer geven aan Passend Onderwijs.

Personeel

Op 31 december 2017 waren 33 medewerkers in dienst van de stichting (excl. vervanging). Zij hadden een gezamenlijke benoeming van 21,9482 fte. In onderstaande tabel is de opbouw van het personeelsbestand per 31 december 2017 weergegeven:

functie	WTF	personen	man	vrouw
Directeur	1,0	1	1	
Leerkracht LB	3,9612	5	0	5
Leerkracht LA	14,5620	23	3	20
kwaliteitsondersteuner	0,8	1	0	1
leraarondersteuner	0,55	1	0	1
Administratief medewerker	0,5	1	0	1
Conciërge	0,575	1	1	0
Totaal	21,9482	33	4	29

Op 31 december 2016 waren 31 medewerkers in dienst van de stichting met een gezamenlijke benoemingsomvang van 21,2899 fte. De totale formatieve inzet is daarmee gestegen, dit betreft het onderwijzend personeel. 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 2017-2018 heeft de interim 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.

AVG

Met de Algemene Verordening Persoonsgegevens in zicht hebben wij ons georiënteerd over hoe om te gaan met de eisen die de wet aan onze organisatie stelt. Uiteindelijk is de keuze gemaakt om een externe Functionaris Gegevensbescherming in te huren. Vanaf 25 mei 2018 is deze regelmatig op school geweest om processen tegen het licht te houden en aanpassingen te bespreken. Ook in het komende schooljaar zal hij regelmatig aanwezig zijn. Alle ouders zijn geïnformeerd over de wijzigingen en gevraagd met ons mee te denken. 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 2018-2019 de nodige stappen maken. Beleidsmaatregelen leggen we voor aan de Medezeggenschapsraad van de school.

Personeelwijzigingen

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, elders een andere functie te aanvaarden of thuis bij de kinderen te blijven. Om de vrijgekomen plekken op te vullen is er een nieuwe collega aangenomen. Na een ronde sollicitatiegesprekken is er aan de interim-bestuurder het advies uitgebracht haar te benoemen en dat advies is overgenomen. Daarnaast zijn de uren van een aantal collega's uitgebreid.

Management

In oktober van 2017 gaf de directeur te kennen een andere uitdaging te gaan zoeken. Na een periode van ongeveer 6 weken is er voor 3 dagen een interim directeur-bestuurder aangesteld. Daarnaast zijn de teamleiders in tijd extra gefaciliteerd.

De interim directeur-bestuurder heeft een aantal opdrachten van het bestuur meegekregen. (zie "Organisatie") Een van die taken was het doorlichten van het organisatiemodel. Dat is bekeken en opnieuw vastgesteld.

Om een nieuwe directeur-bestuurder te vinden zijn er 2 volledige procedures geweest ondersteund door een extern bureau. Uiteindelijk is er in mei een nieuwe directeur-bestuurder benoemd die met ingang van het nieuwe schooljaar zal beginnen op de Meent. Voor de overdracht zijn er een aantal momenten vastgelegd waarop er overleg zal zijn tussen de interim directeur-bestuurder en de directeur-bestuurder.

Huisvesting, beheer en ICT

Interne verbouwing

Bij de start van het schooljaar zijn de 2 bovenlokalen aangepast. Er is geschoven met een zijwand waardoor er ongeveer 4 m² toegevoegd werd aan de lokaaloppervlakte. Die wijziging is zeer praktisch gebleken.

Klimaat

Verder is er het afgelopen schooljaar onderzoek gedaan naar klimaatverbeterende maatregelen. Er is gekeken naar ventilatie en klimaatbeheersing. Daarvoor zijn een aantal mogelijkheden (zonnepanelen, airconditioning, CO₂ gestuurde ventilatie) onderzocht. Dit onderzoek zal in het nieuwe schooljaar voortgezet worden.

ICT

Op het gebied van ICT is er een denktank gevormd om de investeringen voor de komende jaren vorm te geven. Hierin werken we vanuit de wensen uit de groepen, nieuwe mogelijkheden op ICT-gebied en wordt er een nieuw ICT-beleidsplan opgesteld. De ervaringen van de bovenbouw met chromebooks is zeer positief. Vooruitlopend op de acties die uit deze denktank komen zijn er wel al 2 nieuwe digiborden besteld voor de bovenlokalen. De huidige borden daar zijn nog niet afgeschreven (2019) maar erg onpraktisch en dus is er besloten tot deze vroegtijdige investering. Daarnaast wordt er gewerkt aan het inrichten van Sharepoint en het delen van documenten daarin. Ook een digitale agenda wordt hierbij bekeken en zo snel mogelijk ingevoerd. Er is onderzoek gedaan naar een werkplek met spreekruimte voor de directeur. Het 2^e ontwerp is goedgekeurd door alle geledingen. De ruimte zal in de herfstvakantie gerealiseerd worden.

Financiën

Jaarverslag

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 2017 bevestigt dit beeld. Bij een realisatie van bijna 1,9 miljoen houden de uitgaven en inkomsten elkaar perfect in balans, met een gezonde reserve achter de hand. Het jaarverslag over 2017, inmiddels vastgesteld en goedgekeurd door de externe accountant, geeft alle details.

Begroting

De begroting over 2018 laat een vergelijkbaar beeld zien. Er is een sluitende begroting gemaakt ter waarde van een kleine 2 miljoen, waar meer dan voldoende ruimte is gereserveerd voor alles wat een school nodig heeft. Om niet in herhaling te vervallen wordt verwezen naar deze begroting.