



Jaarverslag 2019-2020

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van basisschool de Meent. In dit verslag staan de ontwikkelingen die wij in het schooljaar 2019-2020 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 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.

Het afgelopen schooljaar werd vanaf maart gedomineerd door het Corona-virus, iets dat we bij de start van het jaar nooit hadden kunnen voorspellen. Een school tijdelijk moeten sluiten, onderwijs op afstand, hybride onderwijs, geen eindtoets, het had allemaal een enorme impact en deed een groot beroep op het incassings- en aanpassingsvermogen van de leerlingen, ouders en team. Een aantal geplande ontwikkelingen liepen daardoor vertraging of uitstel op, we hadden afgelopen jaar bijvoorbeeld graag ons kwaliteitssysteem compleet in kaart willen brengen. Andere ontwikkelingen kwamen juist in een stroomversnelling, het benutten van ICT-mogelijkheden is hier een goed voorbeeld van.

We kunnen met recht trots zijn op wat we allemaal, gezamenlijk en individueel, het afgelopen jaar hebben gepresteerd, dat is niet allemaal in cijfers te vangen, maar laten we dat meenemen als gedachte en inspiratie voor de toekomst.

Michel Herps,
Directeur-bestuurder

Oktober 2020

Inhoud

Inleiding	pag. 2
Schoolbeschrijving	pag. 4
Organisatie en Management	pag. 6
Onderwijs	pag. 8
Kwaliteit en Resultaten	pag. 12
Personeel	pag. 16
Communicatie	pag. 18
Huisvesting, beheer en ICT	pag. 20
Financiën	pag. 22

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 bevlogenheid, 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.

In ons strategisch beleidskader zijn 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 vier groepen 1-2 zijn heterogeen. De groepen 3 t/m 8 zijn homogeen, van elk leerjaar zijn hier twee parallelgroepen.

Op 31 december 2019 waren 34 medewerkers (24,2 fte) in dienst van de stichting (inclusief vervangingsleerkracht). 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 en de taal- en leescoördinator. De onderwijsassistent en vakdocent gym complementeren het onderwijsteam.

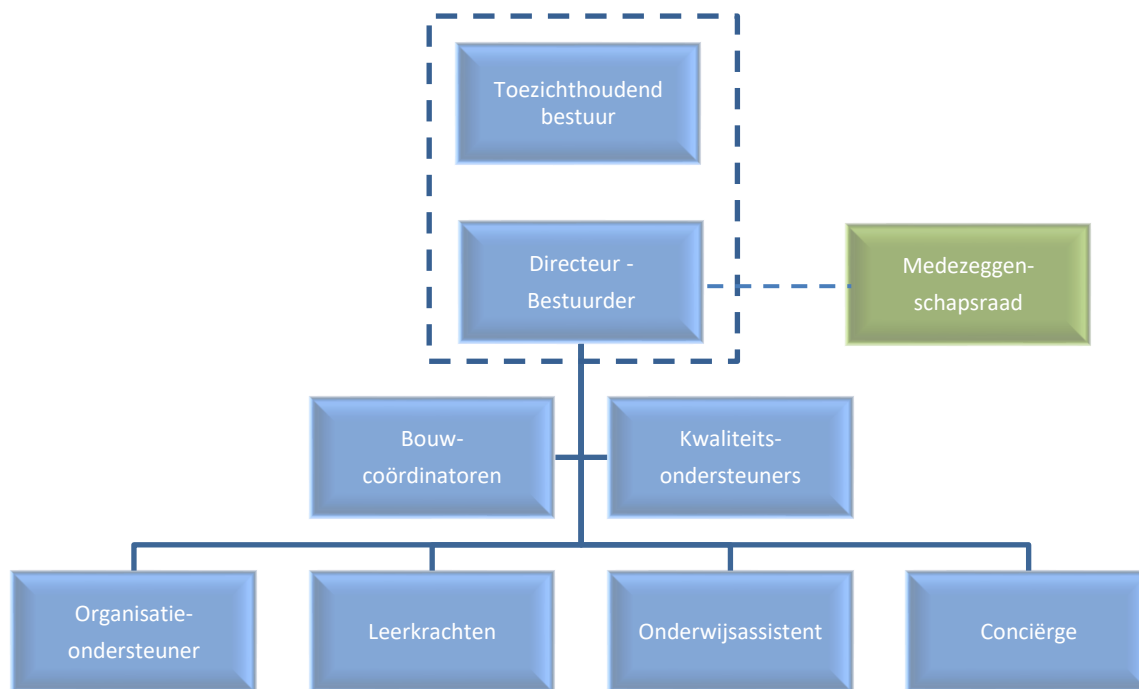
Samen met de directeur-bestuurder vormen de bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuners de staf. Op organisatorisch en administratief gebied wordt de staf ondersteund door de organisatieondersteuner. De conciërge is een onmisbare schakel binnen onze school voor alle praktische en technische zaken.

De bouwcoördinatoren en de kwaliteitsondersteuners hebben een adviserende rol naar de directeur over het didactisch en pedagogisch klimaat. 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.

Het bestuur bestaat uit een uitvoerend directeur-bestuurder en een zestal toezichthoudend bestuurders. De directeur-bestuurder is verantwoording verschuldigd aan het toezichthoudend bestuur.

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.

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. Er is 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

Het bestuur op de Meent werkt volgens het Policy Governance model van John Carver. Daarbij maakt zij gebruik van het “One Tier model”, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belast en anderen met de uitoefening van intern toezicht.

- 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 zgn. ‘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.
- 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 in het stafoverleg. Het stafoverleg is een afstemmingsoverleg, coördinerend en informerend van aard. Het stafoverleg is geen formele managementlaag of besluitvormend orgaan, de eindverantwoordelijkheid ligt bij de directeur-bestuurder.

Onderwijs

Ons professioneel handelen is gestoeld op het '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?). We vinden het belangrijk als team vanuit eenzelfde basis te werken, waarbij aandacht en ruimte is voor persoonlijke kleur en talent.

Didactisch zijn we het afgelopen jaar sterk gegroeid door betere effectiviteitsmeting en daarmee gerichtere verbeteracties, gebruik van een nieuwe methodes en het uitwerken van de toekomstgerichte visie op kleuteronderwijs. Deze verbeterlagen worden hieronder verder toegelicht. In het nieuwe schooljaar zullen er vervolgstappen gezet worden op deze terreinen en willen en bereiden we ons ook voor op de uitdagingen die er op didactisch gebied zich gaan voordoen zolang het Coronavirus nog heerst. Denk daarbij aan: hoe geven we les bij uitval van docenten, hoe zorgen we voor kwaliteitsborging van het onderwijs wanneer er tijdelijk niet fysiek les gegeven kan worden etc.

Afgelopen jaar is zowel de pedagogische basis voor de leerkrachten als voor de leerlingen versterkt. De leerkrachten hebben dit gedaan door te reflecteren en van elkaar te leren. Deze ervaringen konden ze vervolgens toepassen binnen de eigen groep. Om de basis van de leerlingen te versterken, is er gekozen voor een nieuwe methode en een nieuwe monitoring tool. Om hierin een goede start te kunnen maken, is er een leerkracht benoemd als coördinator sociale veiligheid. In het nieuwe schooljaar wordt deze leerkracht één dag in de week vrijgeroosterd om hier aandacht aan te besteden. De Meent vindt het belangrijk om in haar onderwijs goed aan te sluiten bij de belevingswereld van kinderen. Afgelopen jaar hebben we ons verdiept in de belevingswereld van autistische kinderen, dit is een zeer leerzame exercitie geweest. In de alinea Pedagogiek worden de activiteiten uitgebreider toegelicht.

Didactiek

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, waarbij ze 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.

Het Expliciet Directe Instructiemodel (EDI) is een belangrijk model om op een effectieve manier kennis aan leerlingen over te dragen. Afgelopen schooljaar is er in klassenbezoeken van de kwaliteitsondersteuners en directie specifiek naar de toepassing van dit model gekeken. Dit diende als 0-meting, "wat zien we schoolbreed, wat gaat goed, wat kan beter, wat moet beter?" In het komende schooljaar gaan we hier verder op in, om ook daarmee te werken aan onze gemeenschappelijke didactische basis.

Onze nieuwe rekenmethode Getal en Ruimte Junior is afgelopen schooljaar ook in groep 7 geïmplementeerd, nadat het jaar daarvoor in de groepen 3 t/m 6 deze nieuwe methode al was uitgerold. Met name over de normering van de methode waren er nog wel wat vraagtekens en

onduidelijkheden, hierover hebben we met de uitgever contact gehad en heeft de rekenwerkgroep advies aan de leerkrachten uitgebracht.

Afgelopen schooljaar is begonnen met de uitrol van de nieuwe methode voortgezet technisch lezen, Estafette3. De groepen 4 t/m 6 werken vanaf januari met deze methode, de groepen 7 en 8 starten in het nieuwe schooljaar. Alle betrokken leerkrachten hebben een training hiervoor gevolgd. Vooral het integreren van lezen en begrijpend lezen, gebaseerd op de principes van Close Reading, vinden we een groot pluspunt van deze methode. 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.

Er is een werkgroep geformeerd voor het keuzetraject van een nieuwe taalmethode. Omdat er op dit moment echter bij de uitgeverijen diverse nieuwe methodes op de plank liggen om uitgerold te worden, wachten we eerst dat moment af om ons hier verder in te verdiepen.

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. Deze aanzet is ondersteund door CPO Kempenkind. Als beeldvorming hebben de kleuterleerkrachten ook twee andere basisscholen bezocht. In het nieuwe schooljaar zal deze visie meer diepgang en vorm gaan krijgen onder begeleiding van Edux Onderwijspartners. Eén van de belangrijkste doelen van het traject is om een doorgaande lijn te versterken met daarnaast een, door de inspectie verplicht, bijbehorend registratiesysteem, waarbij er draagkracht is van het gehele (onderbouw)team.

De vakleerkracht gym geeft sinds afgelopen schooljaar ook één keer per week les aan de kleuters. Het draagt bij aan een verdere impuls aan de kwaliteit van de gymlessen. Tevens hebben de kleuterleerkrachten hierdoor ook extra tijd om te gebruiken voor klassentaken, overleg met de kwaliteitsondersteuner, collegiale consultatie of andere groepsondersteunende activiteiten.

Door een wijziging in de personele bezetting is een tweede leerkracht toegevoegd aan het Leerlab, waarmee we een impuls geven aan de spreiding van kennis en inzicht binnen de school. In het Leerlab komen meer- en hoogbegaafde leerlingen eenmaal per week samen om te leren en ontdekken.

Er zijn veel ondersteunende digitale leerprogramma's op de markt, denk bijvoorbeeld aan Muiswerk, Junior Einstein, Taal- en Rekenzee etc. Elk met hun eigen specifieke filosofie, gebruikersinterface en natuurlijk ook kosten. Een werkgroep heeft diverse programma's geanalyseerd met als doel een eenduidige keuze te maken, vooral ook om voor leerlingen en leerkrachten een zekere vorm van logica en doorgaande lijn te borgen. Vanaf het nieuwe schooljaar gebruiken we Junior Einstein voor de groepen 1 t/m 8 en ProWise Learn voor de groepen 6 t/m 8. Er zijn schoolbrede afspraken gemaakt over de inzet van deze software.

Afgelopen schooljaar is er in verband met Corona slechts één atelieronde geweest, waarbij de hele school groepsoverstijgend heeft deelgenomen aan een aantal lessen, passend bij de interesses van het kind. De ervaringen zijn wisselend. Geven de ateliers in de huidige vorm voldoende impuls aan het 3-O leren en hoe verhoudt het zich in de werkdrukbelasting voor de verschillende leerkrachten?

In het nieuwe schooljaar gaat een werkgroep zich hier over buigen, waarbij breed wordt gekeken hoe we het 3-O leren verder kunnen vormgeven en borgen.

De kunstweken, waarbij alle leerlingen van jong tot oud een schilderij maakten in het genre van bekende schilders, was een groot succes. Alle werken werden tentoongesteld in het digitale museum. Voor de groepen 7 en 8 was er ook nog een Rembrandt-experience. De leerlingen kregen via Google home een masterclass portretschilderen van de meester zelf. Leuk was ook het dansproject, waarbij alle groepen én leerkrachten voor de ouders een dansvoorstelling gaven in het Hazzo.

Maar natuurlijk stond het afgelopen schooljaar vooral in het teken van Corona. Van de ene op de andere dag moesten we overschakelen op het geven van onderwijs op afstand. Een totaal nieuwe dimensie aan onze didactiek en pedagogiek met hulpmiddelen (MS Teams) waar we nog nooit mee hadden gewerkt. Een ontdekkingsreis voor ons allemaal, die hoe naar en vervelend de aanleiding ook was, ook heel inspirerend en motiverend was. Leren is gewoonweg leuk, voor jong en oud.

Pedagogiek

Om onze pedagogische basis te borgen hebben we jaarlijks reflectiemomenten met begeleidingsdienst de Rungraaf, waarbij vooral aandacht is voor over de incidentmethode en territoriumleer. De incidentmethode is een eenvoudige, gestructureerde methode die er op 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. 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 werkgroep SEO (sociaal emotionele ontwikkeling) heeft een keuze gemaakt voor een methode sociale veiligheid. De keuze is gevallen op de Sociaal Sterke Groep, van Groepsdynamisch Onderwijs. Het is niet zozeer een “papiermethode”, maar een levende en dynamische manier van omgangsvormen en afspraken tussen leerlingen onderling, leerkrachten, vrijwilligers (TSO) én ouders. In het nieuwe schooljaar volgt een schoolbrede implementatie en training, inclusief een voorlichtingsavond voor de ouders.

De module Zien! In Parnassys is een registratietool om het sociaal-emotionele klimaat in elke groep te monitoren. Het doet geen uitspraken over goed of fout, maar geeft een beeld hoe de groep zich verhoudt ten opzichte van vergelijkbare groepen, hoe leerlingen zich onderling verhouden en is een hulpmiddel voor de leerkracht om hierop te acteren. Op een studiedag heeft een consultant van Parnassys ons een training hierin gegeven, in het nieuwe schooljaar volgt een verdiepingsslag en zal deze consultant ook een aantal groepsbesprekingen bijwonen. Tevens wordt dan ook een link gelegd met de Sociaal Sterke Groep.

Om zowel Zien!, als de Sociaal Sterke Groep en de rol van pestcoördinator goed te monitoren en te borgen is besloten in het nieuwe schooljaar een leerkracht hiervoor één dag per week vrij te spelen. Deze leerkracht zal samen met de kwaliteitsondersteuners het beleid en de uitvoering hiervan verder vormgeven.

Om zich een beeld te kunnen vormen van de belevingswereld van autistische kinderen hebben een groot aantal leerkrachten een zogenaamd “auticircuit” gevolgd. We hebben niet de illusie dat we

hiermee experts zijn geworden op het gebied van autisme, maar het was een bijzonder leerzame ervaring, waarmee we ons enigszins in deze belevingswereld hebben kunnen verplaatsen.

De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is afgelopen jaar aangepast. Het CMD Waalre heeft op school het team hier nader over geïnformeerd en we handelen nu volgens het nieuwe protocol.

Kwaliteit en Resultaten

De Meent vindt het belangrijk om onderwijs van hoge kwaliteit te bieden aan de leerlingen en daarmee goede resultaten te behalen. Ten opzichte van andere scholen hebben we relatief kleine klassen zodat er meer aandacht is vanuit de leerkrachten voor de leerlingen. Daarnaast is er het afgelopen jaar meer ruimte gecreëerd voor interne ondersteuning op het gebied van kwaliteit en zijn er verschillende expertises verder ontwikkeld. De tijd en expertise die er is voor leerlingen die of meer aandacht of meer uitdaging nodig hebben, is verder uitgebreid. Voor het komende jaar worden we uitgedaagd om deze kwaliteit verhogende verbeteringen vast te houden terwijl door het Corona virus de inzetbaarheid en belastbaarheid van leerkrachten onder druk komt te staan.

Ieder schooljaar meet de Meent de resultaten van de leerlingen op zowel individueel, groeps- en schoolniveau. De Meent vindt het belangrijk om een ruime definitie van 'resultaat' te hanteren en dus niet alleen CITO scores en resultaten van toetsen maar ook creativiteit en persoonsontwikkeling. Deze kwaliteiten zijn moeilijker te meten en daarmee is de ontwikkeling ook moeilijker te monitoren. De komende tijd zal dit verder verkend en ontwikkeld worden.

Kwaliteit

Afgelopen schooljaar is er een nieuwe kwaliteitsondersteuner en onderwijsassistent aangesteld. Daarmee is er 1,8 fte aan interne ondersteuning aanwezig binnen de school. Naast deze functies hebben een aantal leerkrachten aanvullende expertise. We bieden hiermee interne ondersteuning aan leerlingen die extra begeleiding nodig hebben óf extra uitdaging. De kwaliteitsondersteuners en specialisten hebben daarnaast een adviserende rol naar de leerkrachten over kind- of lesgerelateerde vragen.

We zijn blij dat één leerkracht afgelopen jaar het diploma rekenspecialist heeft behaald. Hiermee hebben we een grote stap gezet in onze interne expertise. Tevens heeft de school een taal- en leesspecialist en een specialist op meer- en hoogbegaafdheid. Aan deze laatste expertise is een tweede leerkracht toegevoegd, zodat we over meer mankracht beschikken om de leerlingen hierin te begeleiden.

Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte krijgen interne begeleiding door de onderwijsassistent. De ondersteuning vindt plaats zowel binnen als buiten de klas, individueel of in kleine groepjes, al naar gelang de behoefte. Daarnaast kan in voorkomende gevallen ook de specialist zelf extra ondersteuning geven.

Leerlingen uit groep 2 t/m 5 kunnen gebruik maken van het ondersteunende leesprogramma Bouw. Bouw wordt voor twee schooljaren ingezet bij leerlingen die uitvallen op dyslexieprotocol, zwakkere leesresultaten laten zien en/of verhoogde kans hebben op dyslexie i.v.m. erfelijkheid. Bouw wordt op school ondersteund door de leesspecialist, onderwijsassistente en vrijwilligers. Dit gebeurt altijd onder supervisie van de leesspecialist. Daarnaast wordt er van ouders verwacht dat zij thuis ook dagelijks oefenen met Bouw.

De leerlingen die extra uitdaging nodig hebben komen één keer per week bij elkaar in het Leerlab, waar ze begeleid worden door de specialisten meer- en hoogbegaafdheid. In het Leerlab wordt vooral gewerkt aan de executieve functies en het “leren leren”.

Naast deze interne expertise maken we gebruik van externe expertise. Deze externe expertise wordt ingeschakeld daar waar onze interne expertise niet toereikend is, dit kan zijn vanwege de inhoud of het benodigde aantal uren aan extra ondersteuning. De extra inzet vindt alleen plaats in afstemming met de ouders door de kwaliteitsondersteuners.

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. Het aantal ingehuurde uren is afgenomen omdat we deze expertise voortaan zelf in huis hebben. We blijven voorlopig nog wel gebruik hiervan maken als klankbordfunctie.

Op het gebied van de kwaliteitszorg hebben we dit schooljaar de expertise ingehuurd van een orthopedagoog. De orthopedagoog heeft o.a. met de kwaliteitsondersteuners meegedacht over de ontwikkeling van zorgleerlingen en eventuele vervolgstappen die nodig zijn. Zij is vast lid van het SOT (schoolondersteuningsteam) en observeert leerlingen aan de hand van een ondersteuningsvraag in de klas.

Vorig schooljaar hebben we onszelf het doel gesteld om de ondersteuning meer in de klas te laten plaatsvinden. Echter heeft de praktijk uitgewezen dat bij een groot deel van de leerlingen de onderwijsbehoeften specifieke individuele begeleiding vroeg. Hierdoor vindt een belangrijk deel van de begeleiding toch buiten de klas plaats. Het uitgangspunt is: in de klas waar dat kan, buiten de klas indien nodig.

Afgelopen schooljaar hebben de kwaliteitsondersteuners onze externe ondersteuningsstructuur zorgvuldiger vastgelegd. Het geeft daarmee een duidelijke structuur, wanneer en door wie welke externe zorg wordt ingeschakeld. Hand in hand hiermee zijn er duidelijke richtlijnen opgesteld voor het opstellen en vastleggen van ontwikkelingsperspectieven van leerlingen (OPP's).

Voor de interne zorgstructuur is een begin gemaakt om ons beleid helderder en transparanter te verwoorden. Aan het begin van het nieuwe schooljaar wordt dit afgerond.

Waar we het komende schooljaar verder aan 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.

Om de kwaliteit van ons onderwijs verder te verbeteren, om in drukke periodes de druk op de leerkracht te verlichten én om meer tijd te creëren voor evalueren, analyseren en vooruitkijken na een toetsperiode hebben we met ingang van het afgelopen schooljaar twee administratiedagen (na elke toetsperiode één), ingepland. Op deze dagen kijken we als team naar de doorgaande lijn van de resultaten en wordt dan wel in de parallelgroepen, in de verschillende bouwen of op teamniveau besproken waar verbetermogelijkheden liggen en waar de sterke punten liggen.

Tevens wordt er op die dagen per groep gekeken naar de ontwikkeling per vakgebied. Deze analyse is omgezet in ambities uitgedrukt 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.

We hadden onszelf het doel gesteld om deze ambities niet alleen op groepsniveau te formuleren, maar ook op schoolniveau. Dit is echter (mede door Corona) nog onvoldoende uitgekristalliseerd. Zowel de formulering van de ambities alsook de analyse van onze resultaten, behoeven nog nadere uitwerking en inzichten en zal de komende jaren nog nader worden uitgewerkt. Het moet een vast onderdeel worden van onze jaarlijkse cyclus.

Een sterkte/zwakte analyse door het team was een belangrijke input voor het nieuwe schoolplan (2019-2022). In dat plan zijn, met instemming van de MR, de lange termijn doelen voor de komende vier jaren beschreven.

Resultaten

Sinds twee jaar focuseen we ons bewuster om de resultaten van alle groepen te meten, vergelijken en monitoren. Dit levert interessante informatie op maar het is zoeken hoe deze informatie het beste gebruikt kan worden. We vinden het belangrijk dat het een aanvulling is en niet leidend wordt omdat daarmee waardevolle kennis van de leerkrachten wellicht onvoldoende benut wordt. Het uitgangspunt is dat het elkaar moet gaan versterken. De resultaten en schooladviezen van Groep 8 worden hieronder verder toegelicht omdat dit een belangrijke indicatie is over het presteren van de school.

Resultaten Groep 8

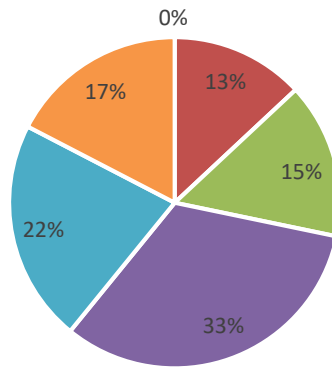
In verband met Corona is er afgelopen schooljaar geen centrale eindtoets (Route 8) afgenomen bij de leerlingen van groep 8. Hierdoor hebben we geen vervolg kunnen geven aan de acties die we ons eerder hadden voorgenomen om de tegenvallende resultaten van eerdere jaren te analyseren. De resultaten van Route 8 liggen namelijk beduidend lager dan onze eigen adviezen.

We stelden ons namelijk 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 voldoende voorbereid op het fenomeen eindtoets? Inmiddels zijn er meerdere digitale (adaptieve) toetsen op de markt. In het komende schooljaar gaan we ons hier verder in verdiepen.

Uiteraard hebben de leerlingen wel een (bindend) middelbare schooladvies gekregen op basis van de behaalde resultaten in groep 7 en 8. De twee groepen 8 bestonden in totaal uit 46 kinderen.

Onderstaand zijn onze adviezen weergegeven. De leerlingen van groep 8 mogen trots zijn op hun resultaten en doorzettingsvermogen in deze bijzondere omstandigheden!

Advies de Meent



■ VMBO K ■ VMBO T ■ VMBO/HAVO ■ HAVO ■ HAVO/VWO ■ VWO

Personeel

We zijn het schooljaar gestart met een nieuwe kwaliteitsondersteuner en onderwijsassistent. Door ziekte- en zwangerschapsverlof is gedurende een groot deel van het jaar een vervangingsleerkracht het team komen versterken.

Op 31 december 2019 waren 34 medewerkers (24,2 fte inclusief vervanging) in dienst van de stichting. Er was één vervangingsleerkracht in dienst voor 0,4 fte, daarnaast hadden twee leerkrachten een tijdelijke uitbreiding (totaal 0,8 fte) in verband met vervanging. In onderstaande tabel is de opbouw van het personeelsbestand per 31 december 2019 weergegeven.

Functie	WTF	personen	man	vrouw
Leerkracht L11	3,6	5	0	5
Leerkracht L10	15,5	21	2	19
Vakleerkracht gym	0,9	1	1	0
Vervangingsleerkracht	0,4	1	0	1
Kwaliteitsondersteuner	1,2	2	0	2
Onderwijsassistent	0,6	1	0	1
Schoolondersteuner	0,55	1	0	1
Conciërge	0,55	1	1	0
Directeur	0,9	1	1	0
Totaal	24,2	34	5	29

De totale formatieve inzet, exclusief vervanging, was 23 fte en is daarmee 0,5 toegenomen ten opzichte van 2018. Echter werd toen de gymleerkracht nog ingehuurd. Een aantal leerkrachten is fractioneel minder gaan werken en het totale fte aan kwaliteitsondersteuning is met 0,2 afgenomen.

Het ziekteverzuim exclusief zwangerschap bedroeg ruim 5%. Dat is hoger dan in andere jaren, aangetekend hierbij is dat medewerkers die vanwege coronamaatregelen thuis moesten blijven, ook als ziek zijn geregistreerd, dit in verband met een juiste registratie van de vervangingen. Een viertal medewerkers was daarnaast langer dan gemiddeld afwezig.

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

Afgelopen schooljaar is een professionaliseringstraject opgestart, waarbij het team meer inzichten krijgt in de verschillende persoonlijkheidsdynamieken. Het team is gedurende een aantal dagen getraind volgens het principe van Diferenci; een methode die de theorie van Human Dynamics aanvult met voortschrijdende inzichten en actuele ontwikkelingen en vertaalt naar de praktijk van alle dag. Uitgangspunt is juist de verschillen die er tussen medewerkers zijn te benutten, waarmee het individu en organisatie verder wordt versterkt. Samen met het team zijn de zogenaamde 10-geboden vastgesteld, waaraan we ons individueel en als team committeren.

Om deze cultuur verder te borgen volgen de bouwcoördinatoren en kwaliteitscoördinatoren een verdiepcursus tot coach. Ook in het nieuwe schooljaar worden er terugkommomenten gepland voor het team als geheel.

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

De klassenbezoeken (door kwaliteitsondersteuners en directie vooral op inhoud) en door de bouwcoördinatoren (als coachende rol) zijn door Corona minder frequent gehouden dan gepland. Het volgende schooljaar pakken we dit weer op, waarbij ook de taal/lees coördinator en rekencoördinator klassenbezoeken gaan inplannen. Centraal thema bij inhoudelijke bezoeken was de toepassing van het Expliciet Directe Instructiemodel in de verschillende groepen, dit als 0-meting voor verdere ontwikkeling hiervan.

Met behulp van het werkverdelingsplan werd het team betrokken bij planning en taakverdeling van het nieuwe schooljaar.

Communicatie

In verband met de coronamaatregelen is er afgelopen schooljaar een nieuwe dynamiek aan onze vergadercultuur toegevoegd, namelijk het vergaderen via MS-Teams. Het vergt aanpassingen, maar maakt ook duidelijk dat deze vorm een alternatief kan zijn als de situatie daarom vraagt. We zullen zeker in de toekomst in grotere of kleinere gezelschappen hiervan gebruik maken als dit helpend of praktisch is. De bouw- en parallelvergaderingen van het team zijn de basis voor informatie- en ideeënuitswisseling. Teambreed komen we vooral op de studiedagen bijeen. Daarnaast zijn er verschillende werkgroepen die op regelmatige basis bijeenkomen voor de praktische invulling en uitvoering van de diverse projecten. De staf (bouwcoördinatoren, kwaliteitsondersteuners, organisatieondersteuner en directie) vergadert wekelijks over beleidsmatige en praktische zaken. Daarnaast is er een tweewekelijks overleg tussen de kwaliteitsondersteuners en directie en tussen bouwcoördinatoren en directie.

Het wekelijkse memo voor het Team verzamelt alle relevante zaken van groot tot klein, dit om onnodig mailverkeer te voorkomen.

Op het gebied van oudercommunicatie gebruiken we Parro. Alle communicatie vanuit school, zowel schoolbreed als op klas- en, indien gewenst, individueel niveau, geschiedt via deze app. Daarnaast is er de maandelijkse nieuwsbrief voor de ouders met daarin berichten over actuele zaken, planning en projecten. Afgelopen jaar verscheen deze een aantal maanden niet, vanwege corona is toen gekozen voor meer frequente communicatie via Parro.

Andere contactmomenten met ouders zijn bijvoorbeeld de voortgangsgesprekken en rapportgesprekken, de inloophmomenten 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 kennismakingsavonden aan het begin van het schooljaar werden goed bezocht. Naast informatie over het schooljaar was er ook ruimte voor dialoog. 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.

Voor nieuwe ouders hebben we vier kennismakingsbijeenkomsten per jaar. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen de ouders een rondleiding door de school om een sfeerbeeld te krijgen van de dagelijkse praktijk. Het helpt deze ouders bij het maken van een keuze voor de basisschool. Ook hier zijn door corona twee bijeenkomsten komen te vervallen. Via MS teams hebben we een aantal ouders toch een goede indruk kunnen geven.

Het toezichthoudend bestuur is op een aantal ouderavonden aanwezig geweest voor een dialoog met de ouders. We ervaren dit als een welkome aanvulling om in gesprek te gaan met onze ouders.

Het toezichthoudend bestuur vergadert maandelijks met de uitvoerend bestuurder. Ook de MR heeft een maandelijkse vergadering waarbij de directeur uitgenodigd kan worden. Twee keer per jaar

komen het bestuur en MR samen in een gezamenlijk overleg. Belangrijke agendapunten het afgelopen jaar waren de tussenschoolse opvang, huisvesting en het schoolplan.

De website van de school is aangepast. We vonden hem te weinig overzichtelijk. De wijzingen liggen met name op het gebied van de structuur van de site en het toevoegen van foto's waardoor deze meer herkenbaar en minder zakelijk is worden.

Ook de rapporten zijn aangepast. Gaven we eerder nog een beoordeling voor 'gedragskenmerken' van leerlingen, nu is dat vervangen door observaties. Gedrag laat zich ons inziens niet vangen in termen van voldoende of onvoldoende maar meer in verhoudingen van meer of minder aanwezig bij een leerling en waarmee het een leerling kan helpen of eventueel belemmeren in omgangsvormen en cognitieve resultaten. Door corona hebben alle leerlingen een aangepast tweede rapport gekregen, waarbij minder de nadruk lag op behaalde resultaten maar vooral op hoe wij de leerlingen hebben ervaren in deze bijzondere periode.

De leerlingenraad, bestaande uit acht vertegenwoordigers uit de groepen 5-6-7-8 vergaderde maandelijks met de directeur. De laatste maanden van het schooljaar is de raad niet meer bij elkaar geweest, ook hier weer in verband met Corona. Het nieuwe schooljaar pakken we de draad uiteraard weer op. 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. 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.

Begin van het schooljaar heeft een architect een renovatieplan gepresenteerd voor ons schoolgebouw. Uitgangspunt voor deze studie was het gebouw toekomstbestendig te maken op de gebieden van onderwijshuisvesting, klimaatbeheersing en duurzaamheid. Hij heeft hiervoor de input gebruikt van een werkgroep bestaande uit enkele teamleden, directie en een ouder. Het concept is gepresenteerd aan het team, dat daarop nog enkele suggesties heeft gegeven. Het plan is voorgelegd aan het college van B&W van de gemeente Waalre met verzoek tot financiering van deze renovatie. Op basis van de geldende 'Verordening voorzieningen huisvesting onderwijs' heeft het college negatief geadviseerd. "De aanvraag komt niet in aanmerking voor een vergoeding vanuit de gemeente. Uit het bouwkundig rapport blijkt namelijk niet dat de bouwkundige staat en de staat van de technische installatie de noodzaak aantonen om de gevraagde voorziening te honoreren". Dit betekent dat in het nieuwe schooljaar verder wordt gesproken over de mogelijkheden, wenselijkheden en haalbaarheid van nieuwbouw. Daarbij is tevens de noodzaak aangetekend om in het nieuwe schooljaar te investeren in de klimaatbeheersing van het gebouw.

Er zijn verder afgelopen jaar geen grootschalige bouwtechnische wijzigingen aangebracht. Het onderhoud betrof kleinschalig en regulier onderhoud aan het gebouw en plein.

We zijn in het nieuwe schooljaar gestart met 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. MOO geeft ons meer flexibiliteit in het beheer van alle schoolsoftware. 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. Hoe krachtig deze infrastructuur is, bleek wel toen we noodgedwongen moesten overschakelen op onderwijs op afstand. Binnen een dag was dat georganiseerd. Een groot compliment voor het hele team en de "taskforce ICT" in het bijzonder.

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. Zowel de leerkrachten als leerlingen ervaren dit als een belangrijke verbetering in het aanbod en verwerking van de lesstof. In het nieuwe schooljaar wordt ook groep 5 van chromebooks voorzien. Ook in de overige groepen zijn chromebooks aanwezig waarmee de leerlingen individueel en in groepsverband kunnen werken.

Alle teamleden hebben voortaan een eigen laptop ter vervanging van de vaste bureaucomputers. Voor het laatst is er door de leerkrachten gebruik gemaakt van de papieren agenda. Deze maakt plaats voor de digitale agenda.

Overige zaken met een belangrijke impact

Vanaf januari wordt de tussenschoolse opvang (TSO) gecoördineerd door Kinderstad/ de Eetclub. Een coördinator en vier professionele medewerkers van Kinderstad begeleiden samen met vrijwilligers de kinderen bij het eten en buiten spelen.

Samen met VVN besteden we aandacht aan een “veilige schoolomgeving”. De resultaten van de verkeersenquête zijn gepresenteerd aan de ouders. Focus ligt op gedragsverandering (snelheid, parkeren) en het stimuleren van fietsverkeer. “Wat kunnen we zelf doen aan het creëren van veilig- en verantwoord verkeersgedrag?” Via het streetwiseproject van VVN krijgen kinderen op school actief les in hoe ze zelf veilig en verantwoord aan het verkeer kunnen deelnemen.

Financiën

De Meent verkeert financieel gezien in rustig vaarwater. Omdat de leerlingaantallen al lange tijd stabiel zijn is het mogelijk geweest een heel stabiel financieel beleid op te bouwen. Het jaarverslag over 2019 bevestigt dit beeld. Bij een realisatie van ruim 2 miljoen zien we een overschot van ruim €140.000,-. De begroting ging uit van een klein tekort van € 5000,-

Het resultaat is echter vertekend door een overheidsbijdrage van €77.000,- voor de uitbetaling van extra personele uitkeringen, die in 2020 hebben plaatsgevonden. Zonder deze vertekening was het resultaat echter ook positief, dit werd met name veroorzaakt door de hogere rijksbijdragen van OC&W overige baten en personele lasten. De liquiditeitsprognose voor de komende 5 jaar laat een positief beeld zien, waarbij de stichting ruim onder de ondergrens van €200.000,- blijft. De volledige details zijn terug te lezen in de meerjarenbegroting.

De stichting heeft een gezonde reserve achter de hand. Het jaarverslag over 2019, inmiddels vastgesteld en goedgekeurd door de externe accountant, geeft alle details.

De begroting voor 2020 laat een positief beeld zien. Er is een sluitende begroting gemaakt ter waarde van 2,1 miljoen, met een klein overschot van €25.000,-.

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.