



Jaarverslag 2019-2020

Voorwoord

“Een goed jaarverslag is niet het einde van de jaarcyclus. Het is het begin van een discussie”.

Beste lezer,

Dit jaarverslag is een schoolspecifiek jaarverslag. Dat is niet verplicht, maar vloeit voort uit de Code Goed Onderwijsbestuur. Het is dus een soort morele verplichting, die het gevolg is van de vrijheid die scholen hebben om eigen beleid te voeren en zelf het onderwijs in te richten.

We geven in dit jaarverslag weer hoe schooljaar 2019-2020 verlopen is op onze school. We stellen ons steeds de vragen: waar staan we, wat vinden we daarvan en wat heeft dit voor gevolgen voor ons beleid.

We richten ons op organisatie van de school, ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, resultaten van het onderwijs, personeelsontwikkelingen en diverse zaken die nog van belang zijn.

Ruth van der Pol

Directeur

Onze kernopdracht

Als kernopdracht van ons onderwijs zien wij, dat onze leerlingen vanuit een vertrouwensvolle relatie maximaal rendement halen uit hun leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Daarom stellen wij ons tot doel, dat:

- Leerlingen zich veilig, gerespecteerd en gewaardeerd weten;
 - Leerlingen zich verantwoordelijk tonen voor hun persoonlijke ontwikkeling
 - De leeropbrengsten van de leerlingen (zowel op de tussentoetsen als de eindtoetsen) minimaal op of boven het door ons gestelde gemiddelde liggen.
 - Leerlingen zich verantwoordelijk tonen voor en actief willen bijdragen aan een goede leefwereld;
 - Ons schooladvies leidt tot een succesvol vervolg van de schoolloopbaan van de leerlingen in het voortgezet onderwijs.
-

Organisatie school: taakverdeling

Waar staan we als organisatie

Met ingang van schooljaar 2019-2020 heeft onze school wederom een nieuwe directeur gekregen. Deze was in eerste instantie verbonden aan twee scholen en vanaf 1 februari 2020 alleen verbonden aan Maxend. De Intern Begeleider van onze school is met ingang van dit schooljaar met zwangerschapsverlof gegaan en vervangen door een collega IB-er van een van de scholen uit onze stichting. De Teamcoördinatoren zijn begin schooljaar extra gefaciliteerd om de nieuwe directeur te ondersteunen en indien nodig te vervangen. Vanaf februari hebben zij beide lesgevende taken verricht. Het team aan leerkrachten is hetzelfde gebleven en gekoppeld aan veelal dezelfde groepen als voorheen.

Wat vinden wij daarvan

Nadat de vorige directeur één jaar is gebleven gaf een nieuwe directeur veel reuring. Het kennismaken heeft altijd tijd nodig. De school kreeg een nieuwe ervaren schoolleider die zaken anders zag of wilde zien. Patronen en gewoonten werden soms ter discussie gesteld en schooltaken werden onder de loep genomen: waarom doen we dat en waarom doen we dat zo?

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid

Komende jaar nemen we meer rust, men is aan elkaar gewend en discussies lopen. Door meer tijd te nemen komen we meer en meer in gesprek met elkaar en het zorgteam komt meer in de klas kijken. We nemen de tijd om de goede dingen goed te doen. We willen dat de leerkrachten zich oriënteren op andere groepen opdat we schooljaar 21-22 kunnen wisselen.

Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs: nieuw materiaal en methoden en plg's

Waar staan we als organisatie (gevoerd beleid, behaalde resultaten)?

Schooljaar 2019-2020 zijn we gaan werken in professionele leergemeenschappen. Deze werkgroepen hebben onderzoek gedaan en de gang van zaken aangepast waar nodig. We baseerde de ingrepen op bewezen effectieve principes. De gekozen onderdelen kwamen voort uit de schoolzelfevaluatie en afspraken zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten.

De PLG rekenen heeft het automatiseren onderzocht in samenwerking met de LIO. Er is een nieuw systeem geïntroduceerd, Leitner.

Plg lezen heeft zich vooral gericht op begrijpend lezen en luisteren en niet op technisch lezen. Het een hangt met het ander samen en om begrijpend lezen goed te kunnen implementeren zijn ook technisch lezen en woordenschatonderwijs nodig.

Plg zelfstandig werken heeft op andere scholen gekeken en met name de aandacht gericht op de datamuur. Vanwege de afwezigheid van de voorzitter en het zwangerschapsverlof van een ander lid is deze werkgroep niet voldoende uit de verf gekomen.

We hebben met Naut Meander en Brandaan gewerkt en onderzocht hoe we deze methode kunnen inzetten in ons onderwijs. Op het gebied van ICT is er veel gebruik gemaakt van Snappet, we hebben de verdieping gezocht in het werken hiermee en we hebben nieuwe smartborden in elke groep.

Vanuit de gedachte: ieder kind iedere les een kans op een succes hebben we Explicite Directie Instructie aangeboden.

Wat vinden wij daarvan (wat gaat goed, wat kan beter)?

De professionele leergemeenschappen waren zelfstandig en hebben autonoom gewerkt. We moeten meer tijd vrijmaken voor het delen van vragen en bevindingen.

Op het gebied van rekenen zijn goede stappen gezet en moeten we de inzet borgen. We zijn toe aan de volgende stap.

Voor begrijpend lezen gaan we met ingang van schooljaar 2020-2021 Nieuwsbegrip invoeren, een andere methode. Daarnaast gaan we werken aan voorwaarden voor goed begrijpend lezen zoals woordenschatonderwijs en technisch lezen.

De werkgroep zelfstandig werken heeft een tijd niet veel aandacht gehad vanwege de afwezigheid van een aantal collega's. We moeten meer de doorgaande lijn bewaken en afspraken maken.

De Explicite Directie instructie sloot aan op de ervaringen en kennis met de Goede les. We gaan dit samen oppakken en verder implementeren.

ICT gebruiken we ter ondersteuning van ons onderwijs. Met name bij rekenen zien we meer en meer inzet en vervanging.

Naut Meander en Brandaan brengt kinderen kennis bij en werkt op een prettige manier. We hebben de methode geïmplementeerd.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid (wat blijft ongewijzigd, wat passen we aan)?

De werkgroepen blijven bestaan, we noemen het echter geen PLG. Professionele leergemeenschap staat voor de gehele school en organisatie, daar gaan we aan werken. We willen meer tijd vrijmaken voor het onderzoek en het leren van en met elkaar, het delen.

Voor rekenen gaan we op zoek naar een nieuwe methode of methodiek.

De werkgroep lezen gaat onderzoeken hoe we woordenschatonderwijs beter kunnen inzetten en welke technisch lezen methode bij onze visie past.

Zelfstandig werken staat centraal in de plannen, we moeten afspraken maken en borgen en op zoek naar wat werkt voor het Maxend. Belangrijk hierbij is de aansluiting van groep 1 en 2.

ICT-vaardigheden van collega's en kinderen lopen parallel aan onze ontwikkelingen, we verwachten een bepaalde basis van collega's.

Aan Naut Meander en Brandaan voegen we topografie toe, dit onderdeel is onderbelicht in deze methode.

Resultaten van het onderwijs

Waar staan we als organisatie (gevoerd beleid, behaalde resultaten)?

Door de bijzondere periode en omstandigheden tijdens de coronacrisis is de schoolzelfevaluatie op het einde van het schooljaar anders beschreven dan voorheen. De data zijn beduidend anders te interpreteren want er is formatief getoetst. Sommige data zijn niet beschikbaar en evalueren van gestelde doelen was niet altijd mogelijk. Interventies zijn niet uitgevoerd, ook al is er tijdens het thuisonderwijs in een razend tempo zo goed als mogelijk onderwijs vormgegeven. Er is zelfs tijdens het thuisonderwijs aandacht besteedt aan de meest cruciale doelen en/of zorgsignalen.

De leerkracht doet ertoe waarbij de instructie en de interactie tussen leerkracht en leerling belangrijk is. Vanzelfsprekend is het effect van thuisonderwijs vele malen minder en dat is gebleken in sommige opbrengsten.

Zorgsignalen op schoolniveau:

Begrijpend lezen

Zorgsignalen m.b.t. de afzonderlijke leerjaren:

Taal voor kleuters leerjaar 2

Rekenen voor kleuters leerjaar 2

DMT-leerjaar 3

Rekenen leerjaar 3

DMT-leerjaar 4

Rekenen leerjaar 6

Rekenen leerjaar 7

Wat vinden wij daarvan (wat gaat goed, wat kan beter)?

Bovenstaande betekent dat de zorgsignalen die centraal stonden na de M-toetsen ook voor komend schooljaar blijven gelden: Begrijpend luisteren- en lezen blijft het schoolbrede zorgsignaal, met de grote nadruk op de primaire taal en de schooltaal. Ditzelfde geldt voor de meeste zorgsignalen op groepsniveau. Deze worden met de betreffende zorg overgeheveld als beginsituatie naar schooljaar 2020-2021 of blijven in hetzelfde leerjaar van kracht omdat het onderwijs op een effectievere manier vormgegeven moet worden om onze doelstellingen te bereiken, zoals bij groep 1-2 het geval is.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid (wat blijft ongewijzigd, wat passen we aan)?

Komend schooljaar is van toepassing dat we een doorgaande en eenduidige lijn in klassenmanagement het onderwijs op onze school moet bevorderen. Denk hierbij aan een eenduidige manier van het bevorderen van de zelfstandigheid en taakgerichtheid. Door middel van onder andere taakspel bevorderen we de focus bij leerlingen. Door middel van de datamuur bevorderen we de motivatie bij de leerlingen.

Daarnaast voeren we een nieuwe methode voor begrijpend lezen en begrijpend luisteren in. Het technisch lezen krijgt aandacht in groep 4 en 5 onder andere door middel van het herhalen van ZLKS.

Personeelontwikkelingen formatie

Waar staan we als organisatie (gevoerd beleid, behaalde resultaten)?

Sinds twee schooljaren werken we voor de formatie van de scholen meer vanuit Novum. Onze HRM medewerkster maakt met de directeur bestuurder een bestuursformatieplan waarvan elke

schoolformatie en afgeleide is. We hebben de allocatie voor ondersteunend personeel aangepast en afgestemd op het aantal leerlingen dat een school heeft. Op die manier is de inzet op de scholen vergelijkbaar en conform de ontvangen financiën. In januari bepalen de directeur en de HRM medewerker het aantal groepen waarmee gewerkt gaat worden op basis van de leerling gegevens die dan bekend zijn. Op Maxend is de samenstelling van het team al geruime tijd hetzelfde al is er de afgelopen jaren wel afscheid genomen van een aantal collega's.

Wat vinden wij daarvan (wat gaat goed, wat kan beter)?

Het feit dat we werken vanuit een nieuwe allocatie was even wennen. Op sommige plaatsen wringt het en komen de werkzaamheden in de knel. Dat is onder andere doordat we nog niet op elke plek de juiste mensen hadden met name in het onderwijsondersteunende personeel.

In Nistelrode vindt de aanmelding van leerlingen pas laat plaats, ouders wachten hier lang mee. Dat wil zeggen dat we pas heel laat weten met hoeveel kinderen we een schooljaar gaan starten. We hebben veel aanmeldingen gekregen en daarmee komen we in de knel voor wat betreft het aantal groepen en FTE's. Einde schooljaar werd het even hectisch vanwege een medewerker die ontslag nam en voor Fontys ging werken.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid (wat blijft ongewijzigd, wat passen we aan)?

Het groot aantal aanmeldingen heeft geleid tot een extra groep waar we in januari mee starten. We houden de aantallen en inschrijvingen nauwgezet in de gaten omdat we een goed beeld willen hebben in januari, wanneer we de nieuwe cijfers gebruiken voor het volgende schooljaar. We gaan ervan uit dat we het beter kunnen inschatten en volgend schooljaar weer een achtste groep vormen. Gelukkig hebben we een nieuwe leerkracht gevonden in plaats van de vertrekkende collega en deze ook benoemd. Dit is een startende leerkracht die we goed moeten begeleiden. Dat gebeurt tevens op stichtingsniveau met alle startende leerkrachten.

Zoals gezegd werken collega's al geruime tijd in dezelfde groepen en dat gaat volgende schooljaar veranderen. Een aantal collega's wil graag naar een andere groep/bouw waardoor verplaatsing noodzakelijk wordt. We zullen deze stappen begeleiden en tevens het werken in een nieuwe groep begeleiden.

Personeelsontwikkelingen nascholing

Waar staan we als organisatie (gevoerd beleid, behaalde resultaten)?

In schooljaar 2019-2020 is de Novum Academie succesvol van start gegaan. De pijlers van onze academie zijn: * Het aanbod is 'evidence informed': de aangeboden inhoud heeft zich in de praktijk al bewezen. * Verbinding praktijk & theorie: de inhouden worden altijd gekoppeld aan het onderwijs in onze eigen scholen. * Collegiale ontmoeting en uitwisseling. * Inhouden kunnen te allen tijde worden gebruikt om je persoonlijke ontwikkeling (pop, pas of portfolio) mee vorm te geven. * Plezier beleven aan werken in het onderwijs: even afstand nemen, een aansprekend aanbod, samen met collega's bezig zijn met je vak!

Op onze school hebben we nieuwe smartborden aangeschaft en daarbij een scholing gevolgd. Begin schooljaar hadden we een teamscholing over automatiseren. Vanuit het evidence informed werken hebben we voor elke leerkracht het boek van EDI (explicite directie instructie) aangeschaft. We hebben hier teamscholing aan verbonden door Sarah Bergsen uit te nodigen. Zij is met ons ingegaan op de cognitieve loadtheorie en de principes van Rosenshine.

Wat vinden wij daarvan (wat gaat goed, wat kan beter)?

Het is goed dat we als stichting veel oog hebben voor de ontwikkeling van onze mensen. Hier en daar vraagt de intrinsieke motivatie om te leren nog aandacht. De scholing die we het team aanbieden wordt altijd gewaardeerd. Er is op het gebied van didactiek inmiddels het een en ander in gang gezet maar nog niet concreet afgesproken wat ermee te doen. Verwachtingen zijn nog niet uitgesproken.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid (wat blijft ongewijzigd, wat passen we aan)?

We blijven scholing aanbieden, op Novum niveau en op schoolniveau. Collega's mogen ook individuele scholing volgen wanneer het past binnen de ontwikkelingen van ons als school. Op Novum niveau zullen meer leernetwerken actief worden waaraan we als Maxend deelnemen. Naast groep 7-8 komt er een groep 1-2-3 netwerk, werkgroep gedrag en rekenen. We gaan verwachtingen uitspreken ten aanzien van de scholing, wat zien we in de school zoals bij EDI. Deze zullen we als ZT volgen en monitoren zoals bij beredeneerd aanbod groep 1-2. We nemen teamscholing op in onze plannen en organisatie. Vanwege een groot aantal kinderen dat de Nederlandse taal niet machtig is zullen we scholing over NT2 onderwijs bevorderen.

Diversen

Waar staan we als organisatie (gevoerd beleid, behaalde resultaten)?

In schooljaar 2019-2020 heeft het coronavirus een grote impact gehad op de voortgang van ons onderwijsproces. Veel lestijd en instructiemomenten zijn komen te vervallen. In korte tijd moest vorm worden gegeven aan opvang en onderwijs op afstand. Ondanks het feit dat we in de brandhaard wonen en werken heeft het virus niet veel persoonlijke impact gehad. Enkele leerkrachten is besmet geweest.

De opvang van kinderen ten tijde van de sluiting van de scholen hebben we vormgegeven met onze collegaschool de Beekgraaf en kinderopvang organisatie de Benjamin.

Onze school valt binnen een beheersstichting, de KanZ. De nieuwe directeur is veel tijd kwijt geweest om de organisatie te doorgronden en daarin de rol te nemen die van haar verwacht werd. Zo moest zij de begroting maken, overleg plannen en voorzitten en veel praktische zaken regelen. Veel tijd is dan ook gegaan naar de praktische invulling van de participanten en niet naar het inhoudelijk samenwerken.

Zoals al eerder opgemerkt hebben we een flinke instroom gehad van kinderen die Nederlands als tweede taal hebben. Dit heeft gevolgen voor ons onderwijs aan deze groep en voor het aanbod van het thuisonderwijs zoals we dat tijdens de Coronacrisis boden.

Wat vinden wij daarvan (wat gaat goed, wat kan beter)?

We zijn erg blij dat het virus geen grote persoonlijke gevolgen had voor onze leerkrachten, kinderen en hun ouders. Het geven van onderwijs op afstand werd op onze school erg snel vormgegeven. Collega's zijn ICT vaardig en konden snel handelen. We hebben daarbij alle Chromebooks die we op school hebben uitgeleend aan kinderen om aansluiting te garanderen. Collega's hebben hard gewerkt om zichzelf steeds te verbeteren, effectief te werken en om alle kinderen te zien en horen. De opvang van kinderen van ouders in vitale beroepen verliep prima. Een van onze leerkrachten, zonder groepsverantwoordelijkheden, heeft samen met een collega van de andere school en de medewerkers van de kinderopvang de volledige opvang verzorgd. Dit ging op een heel vlotte en prettige manier in een huiselijke setting.

De werkzaamheden die medewerkers van onze school verrichten voor de beheersstichting de KanZ zijn ontstaan vanuit de oprichting. Deze hebben we onder de loep genomen en kritisch bekeken. Vanwege het werken volgens allocatie binnen onze stichting komen deze werkzaamheden in de verdrinking.

Het groot aantal NT2 kinderen vraagt extra aandacht van ons. De leerkrachten en het ZT moeten hierop inspelen.

De samenwerking met andere participanten kan meer inhoudelijk vormgegeven worden, zeker die met de kinderopvang waar specialiste werkzaam zijn.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid (wat blijft ongewijzigd, wat passen we aan)?

In onze school hebben we maatregelen genomen om het virus buiten te houden. Zo wassen de kinderen vaak hun handen, weren we ouders zo veel als mogelijk als grote groep in de school en hanteren we looproutes en anderhalve meter afstand tussen volwassenen. We hopen daardoor open te kunnen blijven om fysiek les te kunnen geven. Wanneer onderwijs op afstand weer nodig is zullen we snel schakelen en met de ICT-er maken we plannen om voorbereid te zijn.

De werkzaamheden die onze medewerkers verrichten voor de KanZ zullen worden besproken in de beheersstichting. We gaan ervan uit dat er een stukje bekostiging komt om de uren te borgen.

Om tegemoet te komen aan onderwijs aan NT2 kinderen hebben we werkdruggelden ingezet. Een onderwijsassistente begeleidt de kinderen individueel of in kleine groepjes. Tevens is er subsidie aangevraagd en verkennen we een zgn taalklas met een andere stichting. De leerkrachten die het nodig achten krijgen scholing.

De discussie die we voeren naar aanleiding van dit verslag, de ontwikkelingen die we in gang gaan zetten en de stappen die we gaan maken staan allemaal in het teken van de ontwikkeling van de professionele leergemeenschap op 't Maxend. Op die manier komen we tegemoet aan de door ons opgestelde missie:

Op 't Maxend ontwikkelen kinderen zich optimaal, samen en met plezier in een KanZrijke omgeving.

Ruth van der Pol

Directeur bs 't Maxend