



Jaarverslag 2020-2021

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 2020-2021 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.

Covid-19

In dit voorwoord kan Covid-19 niet onbenoemd blijven. In augustus 2020 is het schooljaar relatief normaal gestart. De beperkingen als gevolg van het coronavirus waren op dat moment gering. Vanaf september namen de maatregelen toe. Van medio december tot en met begin februari zijn de scholen voor de tweede keer vanwege een lockdown gesloten geweest. De coronamaatregelen zijn tot en met het einde van het schooljaar aanwezig gebleven en namen pas in de maand juni in enige mate af. De impact hiervan op het verloop van het schooljaar is groot geweest. Kinderen hebben een meer dan ongebruikelijk schooljaar gehad. Een deel van het onderwijsaanbod is vanwege de maatregelen niet geboden kunnen worden. De dagelijkse routines zijn soms doorbroken en op andere momenten behoorlijk aangepast geweest. Voor medewerkers is het spannend geweest om dagelijks in de school te verblijven met groepen kinderen en met collega's, op een moment dat het virus zich nog volop verspreidde in onze samenleving. In deze omstandigheden hebben de medewerkers van 't Maxend er alles aan gedaan om het onderwijs door te laten gaan. En dat is goed gelukt. Het team heeft een grote flexibiliteit aan de dag gelegd. Behoudens enkele momenten waarop geen vervangers beschikbaar waren zijn alle schooldagen fysiek of online doorgegaan. Ook de aanpassingen die tussentijds in het Protocol PO zijn doorgevoerd, zijn steeds direct ingepast in de dagelijkse gang van zaken op onze school waarbij we steeds een afweging hebben gemaakt hoe in onze school te handelen. Daarmee hebben wij ervoor gezorgd dat, ook in voor kinderen spannende omstandigheden, een belangrijke structuur overeind is gebleven. We hebben leerkrachten niet voor het onmogelijke gehouden, collega's verdienen een groot compliment.

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

Schooljaar 2020-2021 was het eerste volledige schooljaar van de huidige directeur. Het team geeft aan dat er weer duidelijk een 'kapitein op het schip' is maar de storm is nog niet volledig gaan liggen. De teamcoördinatoren worden een ochtend in de week extra gefaciliteerd om als verlengstuk van de directeur op te kunnen treden en zaken op te pakken. Denk hierbij aan rondleidingen en intakegesprekken.

Afspreken en aanspreken is de scholing die het MT volgde. Afspraken met collega's maken om een stuk autonomie bij de leerkrachten te leggen. Binnen de gestelde kaders mogen leerkrachten autonoom zijn en dat is hier en daar nog wennen. Feedback geven en mensen erop aanspreken wanneer het wel of niet goed gaat hoort daar ook bij. Dat is een wezenlijk onderdeel van de professionele leergemeenschap waarnaar we streven. Afgelopen tijd zijn er wat organisatorische zaken blijven liggen. Dit is mede te danken aan de pandemie die ons getroffen heeft. We willen veel aanpakken en moeten er als Zorgteam voor waken niet te veel tegelijk op te willen pakken en de rust te bewaren. Denk aan techniek, aanschaf methoden, ouderbetrokkenheid vernieuwen.

Vanaf mei is de IB-er met zwangerschapsverlof gegaan. Zij wordt vervangen door de bovenschoolse IB-er die twee dagen in de week aan onze school verbonden is.

Een autonome leerkracht is zich bewust van zijn of haar taken en handelt hiernaar. De taken zoals beschreven in taakbeleid hebben niet allemaal doorgang kunnen vinden vanwege Covid.

Wat vinden wij daarvan

De rol van directeur is weer volledig duidelijk. De MT leden opereren weer als verlengstuk en samen gaan ze voorop in de ontwikkelingen. Het coachen en begeleiden van de collega's is een gedeelde taak. Voor een enkele leerkracht is het wennen dat dit inhoudt dat wat besproken met de teamcoördinator wordt gedeeld wordt in het MT, met de directeur.

Voor leerkrachten is het wennen dat sommige zaken anders gaan dan men gewend is. Door hier bewust van te zijn, kleine stappen te nemen en de balans tussen vasthouden en loslaten te zoeken werken we aan de professionele gemeenschap.

Doordat er veel op het bord van de leerkracht lag afgelopen tijd zijn taken niet allemaal volledig opgepakt en uitgevoerd. Hierover bij ontwikkelingen meer. Het team heeft nog vaak aansturing nodig bij het oppakken van taken.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor het beleid

We gaan het komende schooljaar niets anders doen, we gaan voor rust en continuïteit. De ontwikkelingen die we in hebben gezet richting een professionele leergemeenschap met autonomie voor leerkrachten, afspreken en aanspreken (feedback geven en ontvangen) blijven we doorzetten. Dat doen we middels studiedagen, gesprekken, meer klasbezoeken en het geven van feedback. We bespreken de buitenkaders met de leerkrachten. We werken vanuit en heldere taakverdeling en helpen collega's hun taken op te pakken.

Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs: nieuw materiaal en methoden, PLG en werkgroepen

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

Afgelopen schooljaar was, zoals gezegd, een bijzonder jaar. Daar waar we aan de start vol energie en enthousiasme aan de ontwikkelingen begonnen moesten we na verloop van tijd constateren dat deze niet de tijd kregen die ze verdiende. We hebben de ontwikkelingen doorgezet maar op een laag pitje. De nieuwe visie, zoals met elkaar gemaakt eind vorig schooljaar, hebben we meerdere malen bekeken en besproken. We hebben een concretisering hierbij gemaakt en een gedragsmatrix.

De invoering van EDI ging gestaag door, we hadden een masterclass en collega's namen kennis van het boek. Daar waar men ruimte had implementeerde men al wat fasen. Ten aanzien van lezen constateerde we dat de opdracht te groot was voor de werkgroep en dat de nieuwe ontwikkelingen ons inhaalde. We hebben besloten met Close reading te gaan werken en hadden al een eerste studiemiddag met Martijn Hensgens. Het zelfstandig werken van kinderen kunnen we helpen met een goed klasmanagement. Hier hebben we de afspraken op een rij gezet en een doorgaande lijn besproken.

Rekenen is een vak dat aan een nieuwe methode toe was. We hebben onderzoek gedaan naar wat een goede en passende methode is. Hiernaast hebben we geïnvesteerd in de methode "mijn bosatlas", een topografiemethode voor groep 6-7-8. Voor groep 1-2 is extra ontwikkelingsmateriaal aangeschaft en het programma Logo3000. Dit programma is onder andere voor het verrijken van de woordenschat van kinderen. Deze laatste ontwikkeling ging gepaard met scholing.

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

Natuurlijk wens je aan het begin van een schooljaar mooie stappen te kunnen maken in ontwikkeling. Helaas is dit maar deels gelukt. Omdat de omstandigheden bijzonder waren zijn we blij met alles wat we gedaan hebben. Het onderwijs, zoals dat gegeven wordt, is naar behoren echter kan beter: onderwijs is nooit af. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen in ons vakgebied nodigen ons uit het beter te gaan doen, effectiever en efficiënter. Daarnaast komt dat we bestaande methoden en manieren beter kunnen uitvoeren, afspraken moeten herijken, de doorgaande lijn moeten vastleggen en borgen.

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

Na een turbulente tijd willen we in ieder geval zorgen voor rust in de organisatie. Dit houdt onder andere in dat we blijven investeren in de ontwikkelingen zoals we die hebben ingezet. Ten aanzien van Expliciete Directie Instructie betekent dit dat we gaan bekijken en vastleggen wat we al doen en welke fasen we als team belangrijk vinden. Door deze focus aan te brengen blijft het overzichtelijk. De gekozen rekenmethode wordt geïmplementeerd en daar zullen experts ons bij helpen. We moeten de discussie over de invoering van het digitale gedeelte voeren. Tot en met groep 5 werken we met (onderdelen van) Zo leren kinderen lezen en spellen. Dit blijven we doen, naast het stimuleren van belangstellend lezen en begrijpend lezen. Daarnaast nemen we kennis van het principe van Close reading en worden we geschoold in deze werkwijze. Zoals gezegd staat de nieuwe visie vast, deze moeten we zichtbaar maken. Dit zal onder andere gebeuren door een promotiefilmpje. We handelen naar de opgestelde gedragsmatrix, bespreken deze met kinderen en nemen ouders hierin mee via de Nieuwsbrief. Wat doen we allemaal wel en wat doen we allemaal niet is de vraag die we onszelf vaak stellen. Om de focus te behouden op de afgesproken ontwikkelingen en op goed onderwijs willen we tot een curriculum komen dat onze kinderen de juiste vaardigheden en kennis meegeeft. De benodigde onderwijstijd per groep wordt hierin meegenomen. De inspectie van onderwijs vraagt ons Burgerschap toe te voegen aan ons curriculum. Dit doen we onder andere door te inventariseren wat we al doen aan burgerschap en de gestelde doelen hiernaast te leggen.

Resultaten van het onderwijs

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

Na de eerste lockdown hebben we gemerkt dat de opbrengsten begrijpend lezen, woordenschat en technisch lezen achterbleven bij de door ons gestelde doelen. Daarnaast hebben we gemerkt dat de kinderen hun taak-werkhouding achteruit was gegaan. Tijdens de tweede lockdown hebben we onze manier van online lesgeven verbeterd en kinderen meer meegenomen met de inzet van meer onderwijstijd en plannings. Dit heeft resultaat gehad en er zijn geen grote schoolse opvallendheden. Wanneer we kritisch kijken zien we wel signalen, op groeps- en kindniveau.

Zorgsignalen op schoolniveau

Zorgsignaal 1: Begrijpend lezen en luisteren

Zorgsignaal 2: Rekenen en wiskunde

Zorgsignalen m.b.t. de groepen en leerlingen

Zorgsignaal 1: Rekenen en wiskunde groep 3

Zorgsignaal 2: Rekenen en wiskunde groep 4

Zorgsignaal 3: Rekenen en wiskunde groep 7

Zorgsignaal 4: Begrijpend luisteren groep 3

Zorgsignaal 5: Begrijpend lezen groep 5

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 zijn met de betreffende zorg overgeheveld als beginsituatie naar schooljaar 2021-2022 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. De Koers die we als stichting en school hebben ingezet met het evidence based of informed werken maakt dat we kritisch blijven kijken naar wat we doen en verbeteren waar nodig en mogelijk. Focus is hierbij belangrijk, niet alles kan tegelijk.

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

De ontwikkelingen die we zijn aangegaan met rekenen en lezen bleken nog steeds relevant. We zullen daar onze tijd en energie in blijven steken. Belangrijk hierbij is het opdoen van kennis en dus zullen we investeren in lezen van literatuur en scholing. Dit geldt voor alle te bespreken onderdelen van ons onderwijs.

Daarnaast hebben we geconcludeerd dat onderwijstijd effectiever is wanneer kinderen in homogene groepen zitten. Helaas kan dit organisatorisch niet elk schooljaar maar op basis van de ontvangen NPO-middelen kunnen we in 2021-2022 wel met homogene groepen werken. Met deze impuls geven we kinderen de basis mee waarbij hiaten kunnen zijn ontstaan in de Corona tijd, denk hierbij aan automatiseren. We gebruiken dit schooljaar om bij leerlingen een stevig fundament te leggen voor vervolgscholing, persoonlijke ontwikkeling en een zelfbewuste deelname aan onze open, vrije en democratische samenleving.

Personeelsontwikkelingen formatie

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

Een team in ontwikkeling vraagt iets van de collega's. Ook het werken met een nieuwe directeur en een nieuwe koers vraagt een en ander. We merken dat dit soms schuurt. Het 'gewone' en gangbare wordt tegen het licht gehouden en er wordt gezocht naar verbeteringen. Er wordt meer aanspraak gemaakt op de autonomie van leerkrachten en dat vraagt een andere houding van leerkrachten. Collega's worden niet voor het onmogelijke gehouden maar moeten wel laten zien dat wat ze doen aansluit bij doelen en ontwikkelingen van de school en stichting.

Schooljaar 2020-2021 was het eerste jaar voor een jonge nieuwe collega. Zij startte in groep 5-6. Met ingang van januari zagen we een leerkracht naar een andere stichting vertrekken en konden we een

mannelijke leerkracht toevoegen aan ons team. Door deze in groep 5-6 te laten werken en de jonge leerkracht in groep 4 zagen we de rust terug keren die hier en daar onder druk stond. Druk ontstond er ook doordat we werken met een allocatie vanuit de stichting.

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

Het werken met nieuwe collega's vraagt van het team en de MT-ers een coachende en helpende rol. Deze rol is erg goed opgepakt door eenieder. Op het gebied van ons onderwijs waren collega's behulpzaam. We waren als MT soms te weinig proactief en dan met name op het gebied van organisatie: zo zijn onze manieren, hoe doen we dat hier? Deze onboarding mag in het vervolg meer aandacht krijgen.

De druk die de allocatie legt op onze verdeling is met name zichtbaar bij de rol van IB-er. Mede door de ondersteunende rol van de IB-er ontstaat hier tijdtekort. Loslaten, anders vasthouden en het goede doen zonder te veel te doen zijn zaken die in de organisatie nog geleerd moeten worden. De IB-er ging in mei met verlof.

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

Het pensioen van een oudere collega, de NPO-gelden en de groei in aantallen maakt dat we 21-22 kunnen werken met homogene groepen en nieuwe collega's. Er komen, naast de starter van vorig jaar, drie nieuwe mensen bij. Dit houdt in dat we zorgvuldig om moeten gaan met het introduceren van deze collega's in onze organisatie. We volgen en helpen deze starters, mede door ze bij elkaar in een bijeenkomst uit te nodigen. Dit doen we naast het starters-netwerk van Novum.

Door te werken met homogene groepen ontstaat er bij de collega's ruimte om de lessen effectief voor te bereiden en te geven. Daarnaast ontstaat tijd voor de persoonlijke ontwikkeling van mensen en de schoolontwikkeling. We introduceren een nieuwe gesprekscyclus vanuit Novum met meer aandacht voor vragen over de persoonlijke ontwikkeling en de bijdrage aan de schoolontwikkeling en die van de stichting. Hier koppelen we de beoordeling aan, collega's beoordelen onder andere zichzelf.

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.

Personeelsontwikkelingen nascholing

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

Afgelopen schooljaar heeft de personeelsontwikkeling op een laag pitje gestaan. We hebben het boek van Expliciete Directe Instructie gedeeld, gelezen. Daarnaast hadden we een masterclass van de schrijver: Marcel Schmeier. In de nieuwsbrief van het team hebben we veel artikelen gedeeld die betrekking hadden op onze ontwikkel items. Op deze manier konden collega's bijblijven. Door de gesprekken, coaching en scholing van het MT zijn er wel kleine zaken opgepakt.

De scholing die we al jaren hebben met betrekking tot de opbrengsten (data, duiden, doelen, doen) is doorgegaan. In eerste instantie online, later fysiek. De leerkrachten van groep 1-2 hebben scholing gehad bij een nieuw ingevoerd programma: Logo 3000. Dit programma helpt bij het woordenschat onderwijs in de onderbouw. Daarnaast hadden we een presentatie over NT2 leerlingen en een scholingsmiddag over Close reading. Deze laatste was gelukkig weer fysiek in de school.

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

Als managementteam willen we graag dat de scholing aansluit bij de ontwikkelingen van de school. Dit wordt niet altijd gezien. Door onszelf te scholen willen we meer bekwaam worden in het uitspreken van verwachtingen en collega's hierop bevragen. Bij het delen van de artikelen in de nieuwsbrief van het team stellen we verwachten we dat deze gelezen worden, ze dragen bij aan de benodigde kennis. De collega's moeten zelf in de ontwikkelstand komen, lezen en initiatief nemen. Het programma logo 3000 is aangeschaft op basis van subsidie Corona en voor een aantal een verrassing. De implementatie heeft veel gevraagd.

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

We blijven onszelf ontwikkelen en scholing aanbieden. Deze past binnen ons jaarplan, ook hier behouden we focus. Dit geldt ook voor het aanbod in de Novum-academie. Dit sluit aan op onze ontwikkelingen.

We vragen experts bij Close-reading en implementatie rekenen. Daarnaast scholen onze mensen zich zodat ze als werkgroepleden voor blijven op de rest van het team. Denk aan een nieuwe collega bij EDI en scholing van een individuele leerkracht mbt lezen.

Het delen van artikelen blijft belangrijk om collega's mee te nemen. Middels de nieuwe gesprekken en verantwoording van uren professionaliseren ligt de autonomie bij de leerkrachten.

Diversen

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

Gelukkig kunnen we concluderen dat de Corona-pandemie weinig vat heeft gehad op onze school, ons team en de kinderen. Naast het onlineonderwijs, wat met onze populatie niet bij alle kinderen even goed op gang kwam, zijn er geen opmerkelijke zaken te benoemen.

De zorg voor de kinderen en met name de individuele kinderen is toegenomen. Doordat ook de zorg, observaties etc. stil hebben gelegen zien we een groot aantal kinderen met zorg die nog opgepakt moet worden.

Het aantal NT2 kinderen op onze school schommelt rond de 17%. We moeten hier in ons onderwijs gedegen rekening mee houden. De inzet van Corona-subsidie tijdvak 1, 2 en 5 heeft ons geholpen bij de extra ondersteuning van deze kinderen. Als laatste stond afgelopen jaar in het teken van de voorgenomen fusie met stichting Filios. De directeur, GMR en ICT-er waren betrokken bij de onderzoekscommissies en gesprekken.

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. Echter baart de toenemende zorg ons wel zorgen, met name door de gealloceerde tijdsinzet. Het aantal NT2 kinderen daalt een klein beetje en vraagt blijvend aandacht in de groepen. De subsidie vanuit het ministerie heeft kansen gegeven die we met beide handen hebben aangenomen. Door goed zicht te creëren op de geldstromen kunnen we keuzes maken binnen de financiële mogelijkheden. Het aantal kinderen van ouders uit een laag sociaal milieu neemt wat toe. De voorgenomen fusie is vergevorderd. De collega's worden meegenomen en het geeft kansen.

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

Ondanks dat we gaan fuseren blijven we als stichting en school nog een hele tijd onze eigen koers varen. Dat wil zeggen dat we ons onderwijs duurzaam blijven verbeteren, hier en daar met inzet van subsidie gelden. Deze inzet geeft ons een impuls waarvan we op langere termijn profiteren. De instroom van leerlingen en daarbij NT2 leerlingen doet onze school een klein beetje groeien, we zullen hierop blijven anticiperen. De kinderen van ouders uit een lager sociaal milieu willen we zien, erkennen en helpen. We werken hiervoor samen met de gemeente en Wegwijzer (het loket van Ons Welzijn). Wanneer we geen lockdown meer krijgen blijven we de focus op de ingezette ontwikkelingen houden waarbij het team uitdagen autonoom te zijn binnen gestelde kaders.

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