

Kunstmagneetschool

DE KRABAL



JAARVERSLAG

2016-2017

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	Blz. 3
2. Organisatieontwikkeling	Blz. 4
2.1 Kerngegevens	
2.2 Evaluatie jaarplan	
2.3 Werkgroepen/zelfsturende teams	
2.4 VVE	
2.5 Interne audit	
3. Klachten en klachtenregeling	Blz. 11
4. Communicatie	Blz. 11
4.1 Nieuwsbrieven en interne mededelingen	
4.2 Indeling groepen	
4.3 Startspecial kleuters	
4.4 Ouderbijeenkomsten gericht op onderlinge betrokkenheid	
5. Brede school	Blz. 14
5.1 TSO (tussenschoolse opvang)	
5.2 Naschoolse activiteiten	
5.3 Schoolplein	
6. MR (medezeggenschapsraad)	Blz. 15
7. OR (ouderraad)	Blz. 15
8. Resultaten van ons onderwijs	Blz. 16
9. Leerlingenzorg/passend onderwijs	Blz. 16
9.1 Zorgstructuur	
9.2 Groepsplannen	
9.3 Eigen leerlijnen	
9.4 Verlengers, versnellers en verwijzingen	
9.5 Day a Weekschool en verrijkingsgroepen	
9.6 Onderwijsondersteuningsarrangementen (OOA)	
10. Schoolformatieplan	Blz. 17
11. Ziekteverzuim	Blz. 17
12. Professionaliseringsplan	Blz. 18
13. Functiemix	Blz. 18
14. Ontwikkelingen MT	Blz. 18
15. Personeel	Blz. 19
15.1 Gesprekkencyclus en taakbeleid	
15.2 Personeelsleden en bijzonderheden	
16. Activiteiten in het kader van de brede talentenontwikkeling	Blz. 20

1. VOORWOORD

Beste belangstellenden,

Ieder jaar wordt het schooljaar geëvalueerd om te bepalen of de doelen die we ons vooraf gesteld hebben, behaald zijn en om stil te staan bij andere zaken die gepland of ongepland op ons pad zijn gekomen, tijdens het afgelopen schooljaar.

Dit schooljaar hebben we voor het tweede jaar gewerkt met zelfsturende teams, die tot stand gekomen zijn vanuit het schoolplan en het daaruit voortvloeiende jaarplan. Vanzelfsprekend zijn de werkgroepen betrokken geweest bij de evaluatie en hebben de collega's de inspanningen van de verschillende werkgroepen besproken tijdens een studiedag. Het MT en de MR zijn betrokken bij het jaarverslag in algemene zin, waardoor dit jaarverslag vanuit verschillende perspectieven is bekeken en het zo compleet mogelijk is.

Het is fijn om samen terug te kijken op een schooljaar, omdat er veel gebeurt tijdens een schooljaar. Door samen te kijken naar het geheel, wordt zichtbaar hoeveel er eigenlijk komt kijken bij een schooljaar. Dat is namelijk best indrukwekkend. We mogen terugkijken op een geslaagd schooljaar.

Met vriendelijke groet,

Esther van den Berg
Directeur

2. ORGANISATIEONTWIKKELING

We zijn dit jaar gestart met 18 groepen, 6 kleutergroepen, drie groepen 3, twee groepen 4, drie groepen 5, één groep 6, twee groepen 7 en één groep 8.

We zijn erg blij dat we het werken met combinatiegroepen hebben kunnen voorkomen. Onze manier van werken op ten minste drie verschillende niveaus, komt het best tot uitdrukking, wanneer de groepen jaargroepen zijn.

In het nieuwe toelatingsbeleid hebben we iedere periode aangegeven dat we ruimte hebben voor 30 leerlingen. De instroom in de kleutergroepen is conform verwachting, maar de dertig kleuters per periode hebben we niet gehaald. De sterke piek in de groei die de afgelopen tijd zichtbaar was, is eraf. We groeien nog wel, maar niet meer zo sterkt als voorheen.

We hebben bij de start van het schooljaar een groepje leerlingen van de achtste Montessorischool laten instromen en tussentijds zijn er ook enkele leerlingen ingestroomd in groepen waar we plekken hadden. In de groepen met meer dan 28 leerlingen, hebben we kinderen moeten afwijzen. Doordat we met twee grote groepen 4 gestart zijn, hebben we tussentijdse aanmeldingen voor de groepen 4 moeten afwijzen.

De kinderen die ingestroomd zijn, van zowel de achtste Montessorischool als van andere scholen, hebben met wat hulp en aandacht van onze leerkrachten hun plekje weten te vinden. De leerprestaties van de kinderen verschillen, wat logisch is. De kinderen laten over het algemeen in hun ontwikkeling sinds hun komst bij ons op school een aantoonbare groei in zien.

Vorig schooljaar worstelden we nog met de vraag over het aantal kleutergroepen bij ons op school, dit schooljaar hebben we besloten dat tijdens het volgende cursusjaar (2017-2018) gewerkt gaat worden met vijf kleutergroepen, in plaats van de gebruikelijke 6. Deze beslissing is gebaseerd op de leerlingeninstroom van dit cursusjaar en de hieruit voortvloeiende verwachting voor het schooljaar erop. Hiermee wordt het eenvoudiger om vanaf groep 3 ieder leerjaar twee groepen te maken met een mooi leerlingenaantal. Momenteel hebben we te maken met kleine groepen drie en vijf en grote groepen 4, 6 en 8. Dit is het directe gevolg geweest van het aantal kleutergroepen. Doordat we dit jaar nog hebben gewerkt met zes kleutergroepen, zullen de komende jaren de effecten hiervan nog merkbaar blijven.

Er is dit jaar maar één groep 8 uitgestroomd naar het voortgezet onderwijs, waardoor we groeien.

2.1 KERNGEGEVENS

Leerlingenaantallen op 1 oktober

	leerlingenaantal
2012-2013	292
2013-2014	293
2014-2015	309
2014-2015	330
2015-2016	377
2016-2017	393

Redenen uitschrijvingen

	Groep 8	Verhuizing	Praktische redenen	Voorkeur andere school of onvrede	Sbo en Rec plaatsingen
2011-2012	VO (45)	13	onb	17	2
2012-2013	VO (33)	10	onb	2	2
2013-2014	VO (37)	16	onb	8	2
2014-2015	VO (20)	10	onb	6	0
2015-2016	VO (26)	14	onb	1	3
2016-2017	VO (27)	11	onb	6	0

Instroom gedurende het schooljaar of nieuwe schooljaar

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
2010-2011	68	9	6	4	12	11	6	1
2011-2012	58	8	2	3	3	2	3	11
2012-2013	74	0	3	1	2	1	4	2
2013-2014	78	5	1	2	4	3	2	1
2014-2015	83	8	3	4	2	4	2	2
2015-2016	91	9	2	3	1	2	2	1
2016-2017	67	8	8	0	10	2	4	0

Uitstroom gedurende het schooljaar of nieuwe schooljaar

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
2010-2011	26	17	8	6	2	5	6	35
2011-2012	10	8	6	6	5	6	2	45
2012-2013	13	2	3	1	1	1	0	33
2013-2014	5	4	3	1	6	3	1	37
2014-2015	12	19	6	3	1	1	1	20
2015-2016	8	7	4	1	1	0	1	26
2016-2017	5	2	4	4	4	0	2	27

2.2 EVALUATIE JAARPLAN 2016-2017

Er is een schoolplan 2015-2019 opgesteld tijdens het schooljaar 2014-2015. Dat is met input van het team tot stand gekomen. In het schoolplan staat beschreven waar we gedurende deze periode aan gaan werken. Daarnaast is er ieder jaar een jaarplan, waarin staat uitgewerkt aan welke onderwerpen aandacht wordt besteed om de kwaliteit van ons onderwijs verder te optimaliseren.

ONDERWERPEN VANUIT HET JAARPLAN 2016-2017

1. COÖPERATIEF LEREN

Tijdens dit schooljaar willen we het volledige team van De Kraal vooral praktisch kennis laten maken met het gebruik van coöperatieve werkvormen, omdat we overtuigd zijn van het nut hiervan bij het ontwikkelen van 21^{ste} eeuwse vaardigheden. Samenwerken is een vaardigheid die kinderen in hun verdere schoolloopbaan en ook daarna nodig zullen hebben om goed te kunnen functioneren in onze maatschappij. Een samenwerkingssituatie zorgt voor een rijke omgeving om tot leren te komen en heeft een gunstig effect op het resultaat. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

Deze doelstelling is behaald. Het team is zeer tevreden met de manier waarop steeds meer leerkrachten het samenwerken van kinderen mogelijk maken. Een van de redenen dat dit onderdeel dit jaar zo goed is neergezet, is dat de leden van de werkgroep veel concrete voorbeelden vanuit de eigen praktijk hebben laten zien. Het enthousiasme van de collega's werkt aanstekelijk.

2. ONDERWIJSAANBOD AAN MEER- EN HOOGBEGAAFDE LEERLINGEN

Tijdens dit schooljaar willen we de leerkrachten in staat stellen zelf meer te kunnen betekenen voor de kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn. Het gaat immers om kinderen in hun groep en de groepsleerkrachten zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van deze kinderen. Ook wanneer een deel van het onderwijs dat de kinderen volgen, wordt aangeboden door andere leerkrachten dan zichzelf. Kinderen die meer kunnen, krijgen veelal meer van hetzelfde. De leerkracht durft in deze ook de stof niet los te laten. Kinderen die meer kunnen worden op deze manier niet gestimuleerd, sterker nog omdat ze meer kunnen, moeten ze ook meer maken. Stof die ze veelal te makkelijk vinden. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

De manier waarop leerkrachten onderwijs kunnen bieden aan meer- en hoogbegaafde kinderen, verschilt per leerkracht. Hoewel er beter wordt nagedacht over het onderwijsaanbod in de klas en er weinig leerkrachten zijn die de kinderen meer van hetzelfde laten doen, zijn nog veel leerkrachten handelingsverlegen bij het verzorgen van echt uitdagend onderwijs aan deze groep kinderen. Er ligt nog geen duidelijk programma. Wat er in de verrijkingsgroep gebeurt is nog niet duidelijk bij alle groepsleerkrachten, waardoor het vervolg in de groep niet overal goed van de grond komt. Het is de intentie een goed programma te maken, dat helpt bij het verbeteren hiervan. Daarnaast wil het team het aanbod van de verrijkingsgroep meer overdraagbaar maken, zodat de verrijkingsgroep door een andere leerkracht kan worden overgenomen in geval van afwezigheid van de leerkracht van de verrijkingsgroep. Dit is nu niet mogelijk waardoor de lessen van de verrijkingsgroep te vaak zijn uitgevallen.

3. ICT VERBETERINGEN

Het team van De Kraal gaat over naar Office 365, waardoor er een aantal dingen zullen veranderen in het gebruik van de computers bij ons op school. Wij doen dit onder andere omdat het werken met Office 365 leerkrachten veel beter in staat stelt overal en op ieder gewenst apparaat te werken, makkelijker documenten met elkaar kan delen en kan werken met een gesynchroniseerde agenda. De overstap naar een nieuw systeem zal voor een deel van het team geen enkel probleem opleveren, een

deel van het team zal hierbij begeleid moeten worden en een ander deel van het team zal meer individuele begeleiding nodig hebben. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

We werken nu met office 365, maar de overgang gaat niet bij iedere collega van harte. Leerkrachten hebben soms nog moeite met het wennen aan het nieuwe systeem. Rekentuin en Taalzee worden veel beter gebruikt. Het team mist vanuit de werkgroep ICT aandacht voor het digibord en de mogelijkheden die er zijn om het onderwijs hiermee te verrijken en wacht nog steeds op de nieuwe website.

4. MUZIEKONDERWIJS

Er is een doorgaande leerlijn muziekonderwijs, waarvan de leerkrachten zijn meegenomen in de inhoud. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

Er is een werkgroep muziek opgezet, met leerkrachten die hebben deelgenomen aan de pilot met behulp van een muziekdocent van de Muziekschool. Zij hebben een gastdocent in de klas gehad en zelf geoefend met het verzorgen van muziekonderwijs. Zij hebben een magazijn ingericht met diverse muziekinstrumenten en materialen en een muziekbibliotheek ingericht op de lerarenschijf van de computer. Hierdoor kunnen leerkrachten beschikken over muziek en de bijbehorende bladmuziek.

De werkgroep zal zich het volgende jaar richten op het maken van een doorgaande leerlijn muziek, zoals dit geformuleerd staat in het nieuwe jaarplan.

Het team geeft aan het erg leuk te vinden om meer bezig te zijn met muziek en zien de meerwaarde voor de ontwikkeling van kinderen in. Het zelf verzorgen van muziekonderwijs komt nog niet genoeg van de grond.

5. DE COACHENDE LEERKRACHT

Leerkrachten zijn zich bewust van hun rol als coach en kunnen dit toepassen in de praktijk. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

De werkgroep is opgeheven, omdat het coachen van leerkrachten in hun coachende vaardigheden, een taak is die belegd is bij IB.

6. WETENSCHAP, TECHNIEK EN DE ZAAKVAKKEN (VOORBEREIDENDE FASE)

Leerkrachten zijn geïnformeerd over wat er met Wetenschap en Techniek onderwijs wordt bedoeld/beoogd, ook zijn zij geïnformeerd over wat er wordt bedoeld met het geven van zaakvakken en hoe deze beide onderdelen kunnen worden gecombineerd om optimaal rendement te behalen. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

Dit is gelukt, het team is geïnformeerd over de reden waarom er gezocht wordt naar een andere methode en het team weet hoe de werkgroep het volgende schooljaar verdergaat.

7. OUDERPARTICIPATIE EN COMMUNICATIE

Een aantal leerkrachten hebben zich verenigd in een werkgroep om ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid te vergroten en te optimaliseren. Deze werkgroep is aan het begin van het jaar in actie gekomen en heeft tijdens het team bevestigd op hoe zij ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid zien. Het team is in gesprek gegaan over dit onderwerp om lijn aan te brengen in hoe we dit in de verschillende groepen met ouders doen. Er zijn namelijk nogal wat verschillen, die bij ouders onduidelijkheid opleveren waardoor ouders leerkrachten nogal eens vergelijken in de manier waarop zij als ouder betrokken worden bij het onderwijs van hun kind, maar ook bij de activiteiten in de groep van hun kinderen. De werkgroep heeft de bevindingen van de studiedag gedeeld met enkele ouders, door de OR en de MR voorgedragen vanuit de betrokkenheid bij dit onderwerp. Er is dus een werkgroep opgestaan, dit is positief. Het is niet duidelijk zichtbaar wat deze werkgroep de school concreet heeft opgeleverd.

8. PILOT OVERGANG 2-3

Om de overgang van groep 2 naar groep 3 soepeler te laten verlopen, is tijdens dit schooljaar een werkgroep ontstaan. De boco's van de onder- en middenbouw, de leerkrachten van groep 3 en de intern begeleider gaan in samenwerking met de UPvA en de HvA onderzoek doen om de overgang van het speelse leren naar het formelen leren makkelijker te laten verlopen. (Vanuit het jaarplan 2016-2017)

Vanaf het begin van het schooljaar is een van de drie groepen drie gestart met het werken op een andere manier dan bij ons op school gebruikelijk is. De manier waarop deze groep het onderwijs inrichtte, was gericht op het werken in groepen en hoeken, zoals dit bij de kleutergroepen gebeurt. De verwachting was dat het bieden van onderwijs dat afgestemd is op de onderwijsbehoeften van kinderen, beter zou kunnen worden vormgegeven wanneer het onderwijs in kleine groepjes verzorgd zou worden. In de andere groepen drie is het onderwijs vormgegeven zoals we dit gewend zijn, namelijk HGW (Handelings- Gericht Werken) in een meer "schoolse" setting.

Zowel kinderen als ouders hebben de manier van werken in de pilotgroep prettig gevonden, omdat het een "speelser" karakter ademde. Helaas is gedegen onderzoek in samenwerking met de UPVA niet goed van de grond gekomen. Hierdoor zijn er geen conclusies te trekken op basis van een analyse en kunnen we dus ook geen aanbevelingen doen vanuit onderzoek.

Het streven van de het werken in de pilotgroep zou zijn dat de kinderen aan het eind van het cursusjaar in alles gelijk zouden lopen met de andere twee groepen drie. Dezelfde lesstof zou zijn aangeboden, maar ook het schoolse werken en de manier waarop we dit op school doen, via het DIM (Direct Instructie Model) en omgaan met uitgestelde aandacht zou parallel getrokken zijn. De kinderen van de pilotgroep gaan immers wanneer ze naar groep 4 gaan, op deze manier werken. Een nieuwe grote overgang wilde we hiermee voorkomen.

De kinderen van de pilotgroep bleken eerder dan gedacht toe aan een meer "schools" georganiseerd systeem, waardoor de groep na de kerstvakantie al volledig parallel kon lopen met de andere groepen. Ouders zijn hierover geïnformeerd middels een brief.

Ondanks dat er geen onderzoek naar gedaan is, zijn er dingen opgevallen aan de manier waarop we de pilotgroep hebben laten werken. Het is voor veel kinderen fijn gebleken om veel speelwerkmomenten te hebben, waarbij onderwijs ook op een andere manier werd aangeboden. Niet alle kinderen profiteerden hier overigens van, er waren ook kinderen die graag in schriften wilden werken, van voorspelbaarheid in het programma genoten en profiteerden van de klassikale rust als iedereen zelfstandig aan het werk was. Ieder kind is anders, de behoeften van kinderen verschillen dus ook. Ook is opgevallen dat de manier waarop de leerkracht het onderwijsaanbod in de pilotgroep optimaal zou moeten inrichten, een grotere inspanning vraagt dan leerkrachten die in grote lijnen de door ons geselecteerde lesmethodes volgen.

Tijdens het komende cursusjaar zal niet weer met een pilotgroep gewerkt worden. Wel zullen de leerkrachten zich samen inspannen voor een speels en passend onderwijsaanbod om op deze manier de overgang van groep 2 naar groep 3 te verkleinen.

2.3 WERKGROEPEN/ZELFSTURENDE TEAMS

Ons schoolsysteem is Rijnlands ingericht. Dit betekent dat de schoolontwikkeling niet van bovenaf opgelegd wordt, maar ontstaat vanuit het team van De Kraal zelf. Het team is betrokken geweest bij het tot stand komen van het huidige schoolplan en staat dus achter de inhoud hiervan.

Om de manier waarop we de verschillende gebieden waarop we willen verbeteren of veranderen succesvol willen laten zijn, zijn werkgroepen ingericht. Deze werkgroepen hebben tijdens het vorige cursusjaar 2015-2016 voor het eerst gewerkt vanuit opdrachten die omschreven stonden in het jaarplan. Dit schooljaar hebben de werkgroepen voor de tweede keer op deze manier gewerkt. Sommige werkgroepen zijn voordat het cursusjaar bestond, wat samenstelling betreft gewijzigd. Dit heeft ermee te maken dat iedere leerkracht een keuze moet maken uit diverse verschillende taken die naast het lesgeven gedaan moeten worden. Iedere leerkracht krijgt uren om zich in te kunnen zetten voor deze taken en wordt verwacht een bijdrage leveren aan dat wat zijn of haar specifieke interesse of affiniteit heeft. Doordat deze taken ieder jaar weer opnieuw in te vullen zijn, wisselen de werkgroepen soms.

De werkgroepen zijn zelfsturend geweest. Zij hebben zelf bepaald hoe vaak ze bijeen wilden komen, hoe en of er werd genoteerd en hoe het team betrokken moest worden. Het enige dat vastgesteld stond, was dat er aan het eind van het schooljaar een presentatie van de verschillende werkgroepen werd verwacht, waarin zij presenteerden hoe zij hun doelstelling hebben gehaald en hoe ze volgend jaar verdergaan.

De manier waarop de werkgroepen dit hebben aangepakt, is divers. Er zijn werkgroepen bijzonder zichtbaar geweest, door tijdens bouwvergaderingen en teamvergaderingen aandacht te vragen voor het onderwerp of door het team te betrekken door middel van de interne mededeling. Er zijn ook werkgroepen die vooral achter de schermen geopereerd hebben waardoor zij minder zichtbaar waren voor de collega's. Ook is er een werkgroep opgeheven (de coachende leerkracht), omdat de opdracht van deze werkgroep beter aansloot bij de begeleiding van de IB-ers die de leerkrachten structureel in de klassen zien.

De werkgroepen zijn tussentijds via de e-mail benaderd om updates te geven, waaraan wisselend gehoor is gegeven. Tijdens het evalueren van het jaarplan in het team, is ook het functioneren van de werkgroepen meegenomen.

Na de presentatie van alle werkgroepen tijdens de studiedagen in mei, is afgesproken dat de werkgroepen gedurende het schooljaar meer zichtbaar maken waarmee ze bezig zijn. Ze kunnen dit doen door zichzelf op de agenda van de bouw- of teamvergadering te plaatsten, door een deel van een studiedag te gebruiken en door de interne mededelingen en nieuwsbrieven te gebruiken, die beurtelings wekelijks verschijnen. Daarnaast zijn er ook werkgroepen die gezamenlijk een product maken en opleveren, bijvoorbeeld een verbeterde website of een anti-pestprotocol. Vanuit de directie zullen een aantal werkgroepen directer worden aangestuurd, omdat zij hebben aangegeven hieraan behoefte te hebben.

2.4 VVE

De partner van de VVE, Dynamo, bezuinigt. Hierdoor is er minder tijd voor leerlingenzorg, waardoor problemen die worden gesignaleerd niet snel genoeg kunnen worden behandeld. Onze IB-er komt nu vaak in actie, zodat er wel stappen kunnen worden gezet voordat de kinderen doorstromen naar de vroegschool. Dit punt van kritiek is bij Dynamo bekend.

2.5 INTERNE AUDIT

Tijdens het schooljaar 2013-2014 hebben we het KBA traject afgerond. Om de ingeslagen weg te kunnen blijven volgen, voeren we twee keer per jaar een interne audit uit. Dit schooljaar hebben de intern begeleiders en de directie in oktober alle groepen bezocht en de bevindingen met behulp van de kijkwijzer van het KBA in beeld gebracht. In maart zijn alle groepen bezocht door de IB-ers, de directie en vier collega's. De resultaten van de bevindingen van de klassenbezoeken zijn in een matrix gezet en er zijn twee rapportages gemaakt van het totaalbeeld. Dit beeld is gepresenteerd aan het team. De conclusies hebben we meegenomen bij het opstellen van het nieuwe schoolplan.

Over het algemeen leveren de interne audits een positief beeld van de manier waarop we ons onderwijs in de klas vormgeven. De elementen aan de vormkant zijn over de hele linie op orde. Hierbij valt te denken aan het effectief benutten van de onderwijstijd, klassenmanagement en een beredeneerd onderwijsaanbod. De diepere laag, waarbij de groepsplannen en de analyse van leerling-opbrengsten van betekenis zijn, wordt bij een aantal leerkrachten al bereikt. Een aantal leerkrachten begrijpen dit nu volledig en gebruiken de systemen die hen door IB-ers zijn aangereikt optimaal. Voor een aantal leerkrachten is dit nog niet in die mate ontwikkeld en wordt deze manier van werken als een administratieve last gezien. Er is veel verschil in de snelheid waarmee de individuele leerkrachten zich ontwikkelen. Dit verschil wordt verder versterkt door het groot aantal nieuwe mensen dat dit jaar bij ons is komen werken. De IB-ers organiseren begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerkrachten.

Omdat de rapportage onder het team niet altijd lijkt te leven en een gedeelte van de teamleden de interne audit niet als waardevol ziet, is het team gevraagd wat ertoe zou kunnen bijdragen dat de interne audit wel van toegevoegde waarde zou kunnen zijn bij het bepalen van onze schoolontwikkeling.

Het team heeft aangegeven dat het goed zou zijn om meer collega's te betrekken bij het afleggen van de bezoeken, dus niet alleen de IB-ers en de directie. Ook vond het team dat het beeld realistischer zou zijn wanneer de klassenbezoeken weer terug gebracht zouden worden naar 45 minuten in plaats van het half uur dat het nu duurde.

Deze input is meegenomen en bij de tweede audit hebben vier collega's meegedraaid. Dit werd door deze leerkrachten als leerzaam en leuk ervaren en viel bij het team ook goed. Het is wel lastiger om overleg en vervanging voor de groepen te organiseren als de groep betrokkenen bij de audit groter wordt.

In de rapportage zijn geen schakeringen in groen te zien. Een indicator kleurt groen op het moment dat het gewenste leerkrachtgedrag voldoende zichtbaar was, maar kleurt net zo groen als de manier waarop dit zichtbaar was dermate goed is, dat het als voorbeeld kan dienen voor collega's. Anders gezegd; er is in de matrix geen verschil te zien tussen een mager zesje en een dikke tien. Wij zelf zien deze verschillen in de mate waarin de leerkrachten de verschillende onderdelen zichtbaar maken in de klassen, wel. De ene leerkracht doet het voldoende, maar mist nog wel verdieping, de andere leerkracht doet het uitmuntend. Dit verschil is dus niet te zien in de rapportage, maar wordt wel meegenomen in de GIW gesprekken (Groepsplan in Werking, door IB) en in de gesprekkencyclus.

De beide rapportages zijn beschikbaar ter inzage.

3. KLACHTEN EN KLACHTENREGELING

Directie en leerkrachten staan open voor klachten. Iedere klacht wordt serieus genomen. Streven is altijd klachten adequaat en snel af te handelen. Daarbij zoekt de school samen met ouders naar een goede oplossing. De ouders bespreken de klachten in eerste instantie met de leerkrachten. In tweede instantie kunnen ze terecht bij de intern begeleider of de directie. Daarna of daarnaast kan de contactpersoon klachten van de school ingeschakeld worden en kan het bestuur worden ingeschakeld. Het afgelopen jaar zijn er twee klachten geweest, die naar tevredenheid van de betrokkenen door de directeur zijn afgehandeld. Daarnaast is er een klacht kenbaar gemaakt bij het schoolbestuur, waarbij de inbrenger van de klacht anoniem wilde blijven. Deze klacht is gedeeld met de directie. Omdat het om een anonieme klacht ging, is hierover geen gesprek gevoerd met degene die de klacht heeft ingediend.

4. COMMUNICATIE

4.1 NIEUWSBRIEVEN EN INTERNE MEDEDELINGEN

Om de week verschijnt op vrijdag de nieuwsbrief, waarin ouders worden geïnformeerd over wat er speelt in de school en de groepen. De OR en de MR communiceren ook via deze nieuwsbrieven. Om de week verschijnt de IM (interne mededelingen) waarin het team wordt geïnformeerd over wat er speelt, het MT publiceert hierin de agenda's van de vergaderingen en de actielijst vanuit het MT. Ook de andere werkgroepen gebruiken de IM om het team aangehaakt te laten blijven bij de ontwikkelingen in de werkgroepen. Er zit standaard een maandkalender in deze IM, zodat het team tijdig wordt geïnformeerd over eventuele wijzigingen in afspraakdata.

Deze communicatie komt altijd tot stand middels het 'vier ogen principe', de directeur schrijft dit, de intern begeleider controleert dit op onjuistheden, lay-out en spelling.

De nieuwsbrief is ook te lezen op de website. De website is niet volledig actueel, waardoor deze niet aantrekkelijk gevonden wordt door ouders, leerkrachten en leerlingen. Het afgelopen jaar zou dit worden verbeterd. Dit is helaas niet gelukt. Dit verbeterpunt wordt overgeheveld naar het nieuwe cursusjaar. De site moet aantrekkelijker en gebruiksvriendelijker worden.

4.2 INDELING GROEPEN

De manier waarop we onze groepen drie samenstellen, is spannend. Doordat we werken met zes kleutergroepen, kampen we ieder jaar met hetzelfde dilemma: maken we 2 of 3 groepen? Dit schooljaar hebben we ervoor gekozen om voor het schooljaar 2017-2018 drie groepen drie te maken. De keuze hiervoor was eenvoudiger dan het vorige schooljaar, omdat we per groep minstens 25 leerlingen verwachten bij de aanvang van het schooljaar. Het is niet mogelijk om met twee groepen drie te werken omdat deze groepen 37 of 38 leerlingen zouden tellen.

De MR is nauw betrokken geweest bij de afwegingen die we maken over hoe we een groep goed samenstellen. Ouders zijn hierover vooraf geïnformeerd. Zij hebben nadat ze de informatie hierover tot zich hebben kunnen nemen, een voorlopige indeling gekregen. De intern begeleider heeft daarna drie ochtenden ouders in de gelegenheid gesteld hierop te reageren zodat zij aanvullende informatie kunnen geven waarop de indeling van hun kind heroverwogen kan worden. Het is immers mogelijk dat we dingen over het hoofd zien en dat een ouder constateert dat het kind zich niet lekker zal voelen in de groep waarin wij hem of haar hebben ingedeeld. In sommige gevallen is het mogelijk dan toch nog kleine wijzigingen aan te bieden. Nadat deze ronde, waarvan ouders goed gebruik hebben gemaakt, was afgerond, kregen de ouders de definitieve indeling toegestuurd.

Wij zijn tevreden met de manier waarop we ouders hierin meenemen, zonder dat we de regie uit handen geven.

De groepsdynamiek in de groepen drie van het afgelopen schooljaar (2016-2017) heeft zich in alle drie de groepen stabiel ontwikkeld. De kinderen kunnen samen optrekken bij het leren en zijn in staat vriendschappen te sluiten, waardoor het leerklimaat zich gunstig heeft ontwikkeld. Ouders hebben aangegeven tevreden te zijn en de leerkrachten onderschrijven dit.

De groepsdynamiek in de groepen vier van dit afgelopen schooljaar (2016-2017) is minder positief. De groepen zijn het grootste deel van het jaar groot geweest en er is geworsteld met een goede groepsdynamiek, omdat er onrust in de groep was. De school heeft een interventie via bureau OOK* ingezet om in samenwerking met de leerkracht de dynamiek gunstig te beïnvloeden. Dit heeft in één van de groepen goed gewerkt, in de andere groep heeft dit weliswaar geleid tot verbetering, maar is het resultaat niet zo goed als we het willen. Hier zal dus in geïnvesteerd moeten blijven worden.

Wat betreft de indeling van deze groepen vier, kunnen we concluderen dat de groep met de meeste kinderen (29), de meest stabiele groepsdynamiek heeft. Deze groep is gemengd in meerdere opzichten; op het gebied van capaciteiten, op het gebied van culturele achtergrond, op het gebied van sociaaleconomische achtergrond en op het gebied van jongens-meisjes verdeling. De andere groep is minder gemengd in die opzichten. Er zijn in de loop van dit schooljaar twee jongens met een westerse culture achtergrond vertrokken, waardoor de groep wat jongens betreft minder gemengd is samengesteld. De dynamiek onder de meisjes is wel gunstig.

*OOK is tijdens dit schooljaar ook ingezet in een van onze groepen vijf, met een heel positief resultaat.

Bij het samenstellen van groepen, moeten we risico's nemen te groepen te husselen. Het is belangrijk dat we enerzijds rekening houden met potentiële vriendschappen en anderzijds letten op het voorkomen van clusters die de groepsdynamiek zouden kunnen overheersen.

4.3 STARTSPECIAL KLEUTERS

Er is tijdens het schooljaar 2015-2016 een startspecial geschreven. De startspecial heeft als doel om ouders goed voor te bereiden op wat er allemaal bij komt kijken als je kind voor het eerst naar school gaat. Ouders bleken vaak onvoldoende geïnformeerd over vooral praktische zaken.

4.4 OUDERBIJEENKOMSTEN GERICHT OP ONDERLINGE BETROKKENHEID

Aan het begin van het schooljaar hebben de leerkrachten de ouders van hun groep gevraagd hoe zij met elkaar verbonden willen worden. Wanneer ouders elkaar enigszins kennen, hopen wij dat cultuur overstijgende vriendschappen van kinderen in de klas kunnen ontstaan of blijven bestaan. Dit is belangrijk om onze gemengde leerlingpopulatie vast te houden. Helaas hebben we er nog steeds mee te maken dat de kinderen van autochtone ouders niet voldoende aansluiting vinden, waardoor zij in de middenbouw soms de keuze maken om over te stappen naar een school met een meer homogeen samengestelde leerlingpopulatie. Dit vinden wij onwenselijk. Wij willen graag een gemengde school zijn, een afspiegeling van Amsterdam.

Het blijkt lastig om ervoor te zorgen dat bijeenkomsten die we met dit doel organiseren, goed bezocht worden door ouders. Zeker als het onderwerp door ouders niet als urgent wordt gezien, besluiten veel ouders niet naar school te komen. Wanneer de opkomst klein is, heeft het doel van de avond weinig kans van slagen.

In de kleutergroepen zijn een aantal bijzonder geslaagde bijeenkomsten geweest, waarbij veel ouders aanwezig waren en er interessante onderwerpen besproken zijn. In de groepen vier zijn ook een aantal ouderavonden georganiseerd die goed werden bezocht en in de groepen 7 & 8 zijn ook ouderbijeenkomsten over het voortgezet onderwijs geweest die op een hoge opkomst konden rekenen. In de andere groepen zijn er afgezien van de algemene ouderinformatieavond, geen bijeenkomsten door de leerkrachten georganiseerd. Dit is onwenselijk. Volgend schooljaar moeten er ten minste twee bijeenkomsten worden georganiseerd met als doel ouders onderling kennis te laten maken. De klassenouder kan de leerkracht hierbij helpen.

Wij hopen dat ouders wanneer zij de data tijdig doorkrijgen, overtuigd zijn van het belang van het onderwerp en daarnaast ook persoonlijk door de leerkrachten worden benaderd, gebruik zullen maken van deze bijeenkomsten. Want wanneer ouders elkaar kennen, ontstaan speelafspraken buiten schooltijd, gaan kinderen samen naar sportverenigingen en kunnen kinderen worden uitgenodigd op verjaardagspartijtjes. Dit is belangrijk wanneer we een gemengde leerlingpopulatie willen handhaven.

5. BREDE SCHOOL

Zowel de driejarigen van Humanitas als de kinderen van de Voorschool van Dynamo, worden voorbereid op de overgang naar onze school. Om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen, werken we met dezelfde thema's en hanteren we dezelfde omgangsregels, vanuit De Vreedzame school. Beide organisaties participeren ook in de werkgroep die door ons als school wordt georganiseerd.

5.1 TSO (TUSSENSCHOOLSE OPVANG)

Doordat wij ouders niet mogen vragen om een financiële bijdrage aan de TSO, hebben we een goedkopere oplossing gevonden. De medewerkers van Gain & Give (voorheen Sport en Spel van het Stadsdeel), die bij ons ook de naschoolse sportactiviteiten organiseren, begeleiden stagiaires die de TSO als onderdeel van hun praktijkervaring uitvoeren. De manier waarop de TSO verloopt, dus zowel het eten en dringen in de klas als het buitenspelen op het plein, is nog niet ideaal. Niet alle kinderen hebben een goede en ontspannen pauze, omdat niet iedere TSO-kracht in staat is de kinderen hierbij op een goede manier te begeleiden.

We hebben het afgelopen jaar geïnvesteerd in de opleiding en begeleiding die de jongeren bij ons op school krijgen. Wanneer een TSO-medewerker niet geschikt blijkt, wordt de stage van hem of haar bij ons op school beëindigd. Dat is strenger, maar ook duidelijk. Hier staat tegenover dat we TSO-medewerkers die op een positieve manier uitblinken, belonen met een certificaat, een cadeaubon en een eervolle vermelding in onze nieuwsbrief. Dit idee is in samenwerking met de OR ontstaan en zij betalen de cadeaubon. Het uitroepen van een medewerker van de maand laat niet alleen kinderen en ouders zien dat we goede TSO-medewerkers hebben, maar stimuleert de jongeren ook om op een positieve manier het beste uit zichzelf te halen.

Er is een werkgroep opgericht, waarin ouders, teamleden en de leidinggevende van Sport en Recreatie zich samen inzetten om de TSO te verbeteren.

5.2 NASCHOOLSE ACTIVITEITEN (VERLENGDE SCHOOLDAG)

De naschoolse activiteiten hebben dit schooljaar een enorme boost gekregen en zijn talrijker dan ooit. Ouders (vanuit OR en MR), leerkrachten en medewerkers van Humanitas hebben hier samen de schouders onder gezet, waardoor het aanbod dit schooljaar veel breder geworden is. We zijn trots dat we met beperkte middelen, veel voor elkaar hebben weten te krijgen, zonder dat dit de kinderen geld kost. Wanneer activiteiten na schooltijd ouders geld kosten, staat dit haaks op onze visie op gelijke kansen voor iedereen en zouden alleen de kinderen met ouders die dit zouden kunnen betalen, hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Onze leerlingen zien elkaar na schooltijd in een andere setting, waardoor vriendschappen verder kunnen groeien terwijl ze werken aan brede talentontwikkeling.

5.3 SCHOOLPLEIN

Na jaren in de bouwwerkzaamheden te hebben gezeten, is in mei 2017 ons schoolplein opgeleverd. Het plein is mooier geworden dan we hadden gehoopt en de reacties van kinderen, leerkrachten en ouders zijn zonder uitzondering positief. Het plein is aan het eind van het schooljaar op feestelijke wijze in gebruik genomen. Dit was een bijzondere gebeurtenis, waarmee we ons op een mooie

manier hebben weten te presenteren aan onze nieuwe burens. Ouders en leerkrachten hebben de organisatie van dit feest succesvol voor hun rekening genomen.

Naast de inrichting van het plein, hebben we ook geïnvesteerd in buitenspeelmateriaal dat per bouw in gebruik genomen is. Op deze manier kunnen de kinderen zich beter en leuker vermaken tijdens de pauzemomenten.

We hebben wel veel last gehad van fietsers over het schoolplein en van het verkeer in de directe omgeving van het schoolplein. Hierdoor ontstonden te vaak gevaarlijke situaties met name op de momenten dat de school in- of uitging. Dit werd structureel onder aandacht van het stadsdeel gebracht. Het stadsdeel reageerde hierop door handhavers in te zetten die de overtreeders bekeurden. Dit hielp, maar riep soms ook irritatie op bij ouders die de regels zelf overtraden.

6. MR (MEDEZEGGENSCHAPSRAAD)

De MR bestaan uit vier ouders en vier leerkrachten. De voorzitter van de MR is afkomstig uit de oudergeleding. Een van de leerkrachten van de MR is aan het begin van het schooljaar nog ziek uitgevallen, bij de derde MR vergadering was deze leerkracht weer aanwezig. Een leerkracht van de MR is met zwangerschapsverlof geweest en is gedurende haar afwezigheid tijdelijk vervangen door een collega.

De directie is tevreden met de samenwerking. Los van de verplichte onderdelen waarop de MR instemmings- dan wel adviesrecht heeft, is de MR een goede sparringpartner geweest. Zij fungeren ook als antenne voor de geluiden die onder ouders leven. De MR is goed zichtbaar geweest en voert een heldere manier van communiceren met de achterban.

De MR werkt met een jaarplanning en maakt een eigen jaarverslag dat zij via de nieuwsbrief van school communiceren met de ouders en de leerkrachten.

7. OR (OUDERRAAD)

In het schooljaar 2015-2016 is een nieuwe Ouderraad opgestaan. Sinds zij de OR op een geheel nieuwe manier zichtbaar maken, is het aantal ouders dat de ouderbijdrage betaalt, bijzonder gestegen. De OR heeft in overleg met de MR besloten de ouderbijdrage te verhogen, maar heeft de schoolfoto's in het bedrag opgenomen. Wanneer ouders de schoolfoto's van hun kind willen hebben, betalen zij de ouderbijdrage een heeft de OR voldoende geld om een bijdrage te leveren aan alles om het leren heen. Zo hebben zij Sinterklaas en Kerst geregeld en leveren zij een positieve bijdrage aan het verbeteren van de TSO. Ook het organiseren van een schoolreis, een avondvierdaagse en het schoolfeest rondom de opening van ons nieuwe schoolplein, zijn door de OR georganiseerd. Daarnaast hebben zij gezorgd voor een uitstekende communicatie met alle ouders, door tweewekelijks een update te publiceren in de nieuwsbrief van school en hebben zij, net als de MR een informatiebord in de gang, waarop zij notulen van vergaderingen zichtbaar maken. Doordat de OR makkelijk toegankelijk is voor veel ouders, heeft de OR goed oog voor wat er onder ouders leeft. Zo hebben zij geconstateerd dat het voor veel ouders niet duidelijk is hoe de school omgaat met pesten. Dit heeft geresulteerd in een pestprotocol, waardoor ouders nu wel geïnformeerd zijn. Ook hebben zij samen met de directie van de school namens de ouders gesprekken gevoerd met de gemeente over de zorgen rondom de veiligheid van de kinderen op het schoolplein.

De samenwerking tussen de school en de OR verloopt goed. Ouders zijn tevreden. Aan het eind van het schooljaar stapt het huidige bestuur van de OR op. De OR heeft uitgebreid campagne gevoerd om goede opvolgers te vinden. Hierbij is gestreefd ouders te betrekken die een afspiegeling vormen van de kinderen op school.

8. RESULTATEN VAN ONS ONDERWIJS

De tussenopbrengsten van ons onderwijs en de resultaten van ons LVS leerlingvolgsysteem zijn op te vragen in ParnasSys.

Groep 8 heeft de CITO-eindtoets volgens verwachting gemaakt. De landelijke score (gecorrigeerd) was 535,2 wij scoorden 535,2. Hiermee scoren we precies op het landelijk gemiddelde. Wij zijn over het algemeen tevreden met de opbrengsten van ons onderwijs. Woordenschat en begrijpend lezen zijn altijd onderdelen waarop we hoger zouden willen scoren, hier wordt aan gewerkt binnen en buiten de klassen.

De leeropbrengsten worden geanalyseerd, waardoor het onderwijsaanbod beter wordt afgestemd. Dit moet terug te zien zijn in de resultaten.

9. LEERLINGENZORG/PASSEND ONDERWIJS

9.1 ZORGSTRUCTUUR

De intern begeleiders hebben een duidelijke zorgstructuur neergezet conform de 1-zorgroute, in vier periodes per jaar. Het nieuwe schoolondersteuningsplan (SOP) waarin passend onderwijs bij ons op school wordt beschreven in de huidige situatie en in de wenselijke situatie voor de toekomst, is tot stand gekomen met input van het team, het MT en de MR. Het SOP is dit jaar voor het eerst in gebruik genomen.

9.2 GROEPSPLANNEN

Wij werken met groepsplannen. Per groep en vak wordt beschreven wat de doelen zijn van de meer-, weer- en basisgroepen en kinderen met een eigen leerlijn. Ook staat in het groepsplan beschreven wat de groepen in een periode voor onderwijsaanbod krijgen. Daarbij wordt gekeken naar de onderwijsbehoeften van kinderen. Dit noemen we handelingsgericht werken (HGW). Daarbij vragen wij ons af wat deze kinderen nodig hebben om optimaal tot ontwikkeling te komen. De basisgroep krijgt een goede instructie en wordt nauwlettend gevolgd. Na de basisinstructie krijgt de extra instructiegroep een extra, verlengde instructie. Pluskinderen, hoog- en meerbegaafde kinderen doen eerst de basisstof en werken daarna aan verrijkende en uitdagende opdrachten.

9.3 EIGEN LEERLIJN

We hebben dit schooljaar geen leerlingen gehad met een eigen leerlijn. Leerlingen met eigen leerlijnen werken voor een vak op hun eigen niveau en doen niet met de groep mee. Voor deze kinderen wordt doorgaans een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. Daarin staan voor die kinderen streefdoelen voor het vak voor de rest van hun schoolperiode op De Kraal. We zijn hier wel alert op, en verwachten dat er wel kinderen op eigen leerlijnen geplaatst zullen worden in het schooljaar dat op deze volgt.

9.4 VERLENGERS, VERSNELLERS EN VERWIJZINGEN

Aan het eind van het schooljaar is in overleg met ouders besloten vier kleuters, drie kinderen uit groep 3 en twee kinderen uit groep vier te laten doubleren. Drie kleuters zijn versneld doorgestroomd naar groep 3. Drie kinderen zijn dit jaar verwezen naar het S(B)O.

9.5 DAY A WEEKSCHOOL EN VERRIJKINGSGROEPEN

Sinds 2014-2015 is ons bestuur (STAIJ) gestart met de Day a Weekschool voor meer- en/of hoogbegaafde leerlingen vanaf groep 5. Dit zijn kinderen, die tijdens een screening worden voorgedragen of kinderen met een IQ boven de 130. Dit schooljaar gingen vijf van onze leerlingen een dag in de week naar de speciale groep in OBS De Dapper.

Kinderen die niet in aanmerking komen voor de Day a Weekschool, maar wel extra uitdaging nodig hebben om het leren leuk te blijven vinden, worden een middag in de week groepsoverstijgend begeleid in de verrijkingsgroep. Bij het selecteren van deze kinderen zijn we extra alert op onderpresterende kinderen. Helaas zijn de lessen van de verrijkingsgroep vaak niet doorgegaan in verband met het uitvallen van de leerkracht.

9.6 ONDERWIJS ONDERSTEUNINGSARRANGEMENTEN (OOA)

Rugzakken zijn Onderwijs Ondersteuningsarrangementen geworden. Voor 5 kinderen is er een OOA aangevraagd. Deze leerlingen zijn besproken in het ZBO (zorgbreedteoverleg) In dit team bespreken de leerkracht, de intern begeleider en de ouders de leerling. Op afroep kunnen andere deskundigen zoals de schoolondersteuner, specialist passend onderwijs, de gezinsondersteuner of de schoolmaatschappelijk werker aanwezig zijn. Tijdens deze overleggen worden handelingsadviezen aan de leerkracht en ouders gegeven.

10. SCHOOLFORMATIEPLAN

In samenwerking met de MR is een formatieplan tot stand gekomen. In het verleden legde de directie een voorstel neer bij de MR, waar de MR op kon reageren en vragen over kon stellen, om vervolgens tot instemming over te gaan. Dit is meer geformaliseerd door de overwegingen bij de keuzes binnen de formatie op papier te zetten. De MR is hierdoor beter geïnformeerd, waardoor het advies en het besluit om in te stemmen meer waarde heeft, bovendien kan dit plan de directie helpen bij het gesprek over de formatie dat de directie heeft met de bestuurder van STAIJ.

11. ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim op De Kraal is te hoog, er zijn dit schooljaar twee collega's langdurig ziek geweest, Ons ziekteverzuimcijfer wordt hierdoor negatief beïnvloed. Naast de langdurig zieken zijn er ook een aantal frequentverzuimers. Zij hebben zich gedurende het schooljaar vaker dan drie keer ziek gemeld. Met de betrokken collega's zijn gesprekken gevoerd en zij zijn regelmatig opgeroepen bij de bedrijfsarts of de werkvermogensspecialist. Twee leerkrachten die parttime werken, kunnen dit alleen volhouden, wanneer zij de werkdagen over de week kunnen spreiden. Dit is in de groepsbezetting voor hen mogelijk gemaakt.

Wat niet terug te zien is in de ziekteverzuimcijfers, is dat er ook veel leerkrachten doorwerken wanneer zij niet lekker zijn. Zij nemen paracetamol, gaan vroeg naar bed en rusten tijdens de weekenden uit. Dit is prijzenswaardig, omdat de kinderen dan niet gedupeerd worden met

wisselende leerkrachten, maar dit is niet altijd verstandig. Het is zwaar om met kinderen te werken wanneer je ziek bent.

12. PROFESSIONALISERINGSPLAN

Het professionaliseringsplan is uitgevoerd en geëvalueerd. Dit plan is conform verwachting uitgevoerd. Drie leerkrachten hebben een post-HBO opleiding afgerond en één collega heeft een managementopleiding afgerond. Deze laatste leerkracht heeft aan het eind van het schooljaar de overstap gemaakt naar een andere school binnen ons bestuur, waardoor de investering weliswaar niet direct zijn vruchten afwerpt voor onze school, maar wel behouden blijft voor het bestuur. Er is een nieuw geactualiseerd professionaliseringsplan opgesteld, dat is voorgelegd aan de MR.

13. FUNCTIEMIX

Leerkrachten zijn in principe ingeschaald in LA. De leerkrachten die in LB zijn ingeschaald zijn de bouwcoördinatoren en de IB-ers. Daarnaast is er een leerkracht binnengekomen met LB. In totaal gaat het om 6 personeelsleden die ingeschaald zijn in LB-loonschaal. De MR heeft vragen gesteld over de functiemix. In lijn met het schoolplan heeft De Kraal behoefte aan een cultuur,- gedrag-, reken-, taal- en hoogbegaafdenspecialist. Hiervoor zijn inmiddels een aantal profielen geschreven, die breder ingezet kunnen worden voor het bestuur en tegelijkertijd ook schoolspecifiek gemaakt zijn. De profielen zijn onder de aandacht gebracht van het team en in de gesprekkencyclus zijn leerkrachten aangemoedigd zich richting de profielen te ontwikkelen. Met de MR is overeengekomen dat voordat het schoolplan afloopt, alle profielen aanwezig zijn op school. Wanneer dit niet lukt binnen het huidige leerkrachtenteam, zal extern geworven moeten worden. Dit heeft consequenties voor de leerkrachten met een tijdelijke aanstelling, omdat zij plaats moeten maken voor deze collega's. Binnen het team zijn de ICC-ers als cultuurcoördinatoren benoemd in de LB schaal.

Leerkrachten die een profiel bekleden, kunnen wanneer zij voldoen aan het profiel worden ingeschaald in LB. Ook aantoonbaar excellente leerkrachten komen hiervoor in aanmerking.

14. ONTWIKKELINGEN IN HET MT (MANAGEMENTTEAM)

Het MT bestaat uit drie bouwcoördinatoren (boco's) en de directie. De Intern Begeleiders zijn op afroep aanwezig, afhankelijk van de onderwerpen op de agenda. Het MT is verantwoordelijk om het gezamenlijke belang van de school duidelijk te maken, te (door)leven en uit te dragen. Zij organiseren dit samen. De boco's zijn de schakel tussen de directie en de leerkrachten. Het is nodig om met een MT te werken, omdat ons team te groot is om iedere leerkracht te betrekken bij alles wat er op school wordt bedacht of geregeld.

De IB-ers zijn teruggetreden uit het MT, omdat de organisatie van de school goed zonder hen kan worden geregeld, zodat zij hun tijd effectiever kunnen gebruiken. Wanneer er onderwerpen op de agenda staan die voor hen relevant zijn, of waarbij we hun input goed kunnen gebruiken, worden zij uitgenodigd bij de vergadering. Dit bevalt goed.

15. PERSONEEL

15.1 DE GESPREKKENCYCLUS (AMBITIE-, FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGS GESPREKKEN) EN TAAKBELEID ONDERWIJS ONDERSTEUNINGSARRANGEMENTEN

De gesprekkencyclus is volledig uitgevoerd. Dertien leerkrachten zijn beoordeeld. Dit jaar zijn twaalf leerkrachten positief beoordeeld en is er één negatieve beoordeling geschreven. In oktober 2017 (een half jaar na de eerste negatieve beoordeling) wordt deze leerkracht opnieuw beoordeeld, in de tussentijd zal adequate begeleiding worden ingezet om de leerkrachtvaardigheden en competenties te verbeteren.

Het taakbeleid is dit jaar uitgevoerd, waarbij een aantal leerkrachten ontzien zijn in het aantal niet-lesgebonden taken. Dit ging in eerste instantie om leerkrachten met grote groepen, waarbij een hogere opslagfactor werd berekend bij lesgebonden taken. Daarnaast zijn er leerkrachten verminderd belastbaar bevonden. De directie heeft dit laten toetsen door de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige.

Leerkrachten die te veel taken op zich hebben genomen, zijn gewaarschuwd voor de risico's van overbelasting, de leerkrachten die te weinig taken op zich hebben genomen zijn hierop aangesproken. De niet lesgebonden taken zijn opgenomen op in het format van de gesprekkencyclus, leerkrachten worden ook op deze taken beoordeeld.

15.2 PERSONEELSLEDEN EN BIJZONDERHEDEN

Gedurende het afgelopen schooljaar is het lerarentekort waarmee we in Amsterdam kampen, pijnlijk merkbaar geworden. Wij hebben de grootste moeite gehad om groepen bemand te krijgen, want zieke collega's konden niet worden vervangen vanuit de Brede Selectie.

Een leerkracht vanuit De Brede Selectie is aan het begin van het schooljaar ingezet in een groep 5. Dit leverde veel problemen op, met kinderen die niet voldoende onderwijs kregen aangeboden, ouders die ontevreden waren en kinderen die zich gedragsmatig moeilijk gingen gedragen. Er zijn interventies ingezet, zoals het overplaatsen van leerlingen naar de andere groepen vijf en een groepsinterventie van OOK, maar deze hebben in deze groep niet geleid tot verbetering. Toen een leerkracht van een parallelgroep 5 halverwege het schooljaar besloot zich te laten detacheren naar een schoolbestuur in Hoorn, ontstond een vacature voor groep 5. Uit de sollicitatieprocedure kwamen twee geschikte kandidaten, waardoor we besloten in beide groepen een nieuwe leerkracht in te zetten en afscheid te nemen van de leerkracht vanuit De Brede Selectie. In de ene groep werd een Lio-stagiair benoemd en in de andere groep een gedetacheerde leerkracht vanuit een ander bestuur. Door intern te schuiven in de bezetting van de groepen, waarbij groep drie tijdelijk op woensdag les kreeg van een onderwijsassistent, lukte het net om alle groepen te bemensen en onderwijs te bieden. Helaas werd deze leerkracht na vijf dagen te hebben gewerkt, ziek. Haar bestuur beëindigde de detacheringsovereenkomst, waardoor de groep geen leerkracht meer had. De leerkracht vanuit DBS, was immers vertrokken. Het gemis van een leerkracht was bijzonder nijpend in deze groep. Na twee weken rommelig onderwijs in de groep, vonden we een goede fulltime leerkracht vanuit een van de collega-scholen. Deze leerkracht was op andere scholen van ons bestuur ook hard nodig, maar heeft besloten bij ons te komen werken. De rust keerde terug in de groep. Deze leerkracht gaat volgend jaar met de groep mee, om de rust en de continuïteit te kunnen handhaven. Wij zijn erg gelukkig met deze oplossing, maar voelen ons bezwaard richting de collega-

scholen die het lerarentekort op hun school niet kunnen oplossen. Ons bestuur is in samenwerking met andere besturen druk bezig met het terugbrengen van dit tekort in Amsterdam.

De gedetacheerde leerkracht naar Hoorn is na drie maanden weer bij ons teruggekeerd. Zij heeft haar eigen groep weer deels teruggekregen. De aangetrokken lio-stagiair is gebleven om de groep niet te belasten met wisselingen en om hem de gelegenheid te geven af te studeren.

Er zijn relatief veel nieuwe leerkrachten aangetrokken. De meeste nieuwe collega's zijn aangetrokken om zieke leerkrachten te vervangen. Een collega is aangetrokken om een collega met zwangerschapsverlof te vervangen.

Een leerkracht heeft voor de meivakantie in goed onderling overleg besloten de school vroegtijdig te verlaten door eerder met pensioen te gaan. Wij hebben op 1 juni afscheid van hem genomen.

Een fulltime leerkracht heeft aangegeven gebruik te willen maken van de interne mobiliteit en verkiest een andere Staijschool boven De Kraal, een andere collega komt van een andere Staijschool naar De Kraal en zal in het volgende schooljaar fulltime een eigen groep krijgen.

Een leerkracht is vorig schooljaar ziek bij ons binnen gekomen om te re-integreren. Zij heeft echter meer klachten gekregen en is gedurende het schooljaar niet ingezet in lesgevend taken. Er zijn twijfels over haar terugkeer in haar huidige functie. Zij is het hele schooljaar vervangen.

De gymleerkracht is wederom veel uitgevallen in dit cursusjaar. Hij is niet vervangen, wij hebben zijn vervanging geregeld via Gain & Give, bekend van de TSO en de naschoolse sportactiviteiten. De gymleerkracht werkt inmiddels weer volledig.

De adjunct-directeur, Karel van den Heuvel, gaat aan het eind van het schooljaar na ruim veertig jaar bij ons te hebben gewerkt met pensioen en keert dus na de zomervakantie niet terug. Middels een zorgvuldige sollicitatieprocedure waarbij bestuur en MR betrokken zijn geweest, hebben wij een nieuwe adjunct-directeur gevonden. Wij hebben op een mooie manier afscheid van Karel genomen.

Bij de receptie is pensioengerechtigde Willie Bijenveld, gedeeltelijk aangebleven. Zij werkt nog vier ochtenden in de week van 8 uur tot 11 uur bij ons. Sophia Ansari is naast Willie aangetrokken en zal het komende schooljaar uitbreiden naar full-time.

16. ACTIVITEITEN

De Kraal is een school met een cultuurprofiel. Wij besteden bijzonder veel aandacht aan de rijke leeromgeving voor kinderen. De samenstelling van het programma gebeurt in overleg met de leerkrachten en de kunstenaars, wat bijzonder is. Op deze manier worden de activiteiten waaraan we deelnemen als school, mede door ons vormgegeven, opdat dit ons onderwijs verrijkt en biedt wat wij niet kunnen bieden in ons reguliere lesprogramma. Dat is het afgelopen jaar ook weer bijzonder goed gelukt.

Wij gaan nooit alleen maar op bezoek om te aanschouwen, we zijn voorafgaand aan een voorstelling en na afloop ook inhoudelijk bezig, waardoor onderwerpen voor kinderen gaan leven en dus rijker

worden als leeromgeving. De leerlingen en de leerkrachten hebben met heel veel plezier geparticipeerd in de volgende projecten:

Cultuurprojecten van de Rode Loper 2016-2017	
Groep	Programma
Kleuter Groepen	<p>Kraak - wie walvis Ontdekken van theatrale aspecten zoals muziek, acteren en decor</p> <p>Hip Hop Hoera! - Don't Hit Mama Leren dat dans een communicatiemiddel is</p> <p>Speelafpraak! - David Kweksilber Band Muziek van professionele musici ontdekken en beleven</p>
Groepen 3	<p>Kraak - wie walvis Ontdekken van theatrale aspecten zoals muziek, acteren en decor</p> <p>Spelen met poezie - Monique Hagen Plezier in taal en poëzie bevorderen</p> <p>Speelafpraak! - David Kweksilber Band Muziek van professionele musici ontdekken en beleven</p>
Groepen 4	<p>Hip Hop Hoera! - Don't Hit Mama Leren dat dans een communicatiemiddel is</p> <p>Speelafpraak! - David Kweksilber Band Muziek van professionele musici ontdekken en beleven</p> <p>Sjakies broekzak - Francesca Vonck Stimuleren van technische vaardigheden en ruimtelijk ontwerpen</p>
Groepen 5	<p>Mijn te gekke oma - Opslag voor Cacao Kijken naar een voorstelling en hierop reflecteren</p> <p>Spelen met poezie - Monique Hagen Plezier in taal en poëzie bevorderen</p> <p>Speelafpraak! - David Kweksilber Band Muziek van professionele musici ontdekken en beleven</p> <p>Beelden in de buurt - Marije van der Hoeven Kennismaken met beeldende kunst in de openbare ruimte</p>
Groep 6	<p>BimBam Bennink - ICP Orkest Kennismaken met muziekstroming: jazzimprovisatie</p> <p>Onderzeeërs - Siree van der Velde Verdiepen van technische vaardigheden en ruimtelijk ontwerpen</p> <p>Titus, zoon van Rembrandt - Marije van der Hoeven Leren over een betekenisvolle kunstenaar, zijn werk en de tijd waarin hij leefde</p> <p>BimBam Bennink - ICP Orkest Kennismaken met muziekstroming: jazzimprovisatie</p> <p>De Dokwerker, Februaristaking 1941; Marije van der Hoeven & Jos van Hest Muiderslot: Amsterdams ridderkasteel Leren over de Middeleeuwen en Amsterdam</p>

Groepen 7	Geluiduitvindingding - Gerald Maurice Verdiepen van technische vaardigheden en ruimtelijk ontwerpen Muiderslot: Amsterdams ridderkasteel Leren over de Middeleeuwen en Amsterdam
Groep 8	Kijk je Wijzer – Idfa Reflecteren op maatschappelijke onderwerpen

Overige cultuurprojecten	
Groepen 3	1.Een bezoek aan het scheepvaart museum <i>Bij het taal thema Piraten</i>
Groepen 4	1.Een bezoek aan een instelling over Techniek en Natuur
Groep 6	Schooltuinen
Groep 7	1.Bezoek aan de stadsschouwburg. <i>Dit in het kader van de eindvoorstelling</i>
Groep 8	1.Bezoek aan de stadsschouwburg. <i>Dit in het kader van de eindvoorstelling</i> 2.Kunstschooldag

Ouders hebben ook dit schooljaar weer initiatieven mogen nemen om activiteiten rondom het onderwijs te organiseren:

Vanuit de ouders

- Artis uitstap, diverse groepen
- Avondvierdaagse
- Zomerfeest/opening van het plein
- NIEUW uitgebreid breed na-schools aanbod.
- Schoolreisjes
-

En dan ook nog

- Kamp (groepen 7&8) Zeer geslaagd!
- Verkeersexamens NIEUW! Erg leuk en belangrijk voor kinderen.
- 4-5 mei project*

*Wij staan traditiegetrouw stil bij het herdenken van de slachtoffers die vielen tijdens de Tweede Wereldoorlog. Dit doen we ieder jaar, omdat onze school vroeger een van de scholen was van waaruit veel joodse kinderen zijn gedeporteerd. Wij vinden het belangrijk deze traditie door te zetten, omdat we ook nu nog in een maatschappij leven die niet altijd even vreedzaam is. Kinderen leren tijdens dit project dat verschillen goed zijn, dat iedereen rechten heeft en dat je voor elkaar op moet komen.

Wij zijn trots op het aanbod dat dit jaar tot stand gekomen is en dat zo mooi geïntegreerd is in ons reguliere programma. Dit maakt ons anders dan andere scholen en hier zijn we trots op!