**Jaarverslag**

**CBS Marimba**

2017-2018

Goed onderwijs maken we samen. Het is een gezamenlijke ontdekkingstocht die steeds doorgaat. We kunnen nooit zeggen dat we ‘er’ zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen. Ons strategische beleidsplan 2015-2019 is daarom een reisgids. We willen niet illusie wekken dat we ons werk in de komende jaren beheersmatig kunnen vastleggen in meetbare doelen, uitgezet in een afgebakend tijdvak. Onze reis is al lang bezig en eindigt niet in 2019.  
Toch hebben we wel degelijk doelen voor ogen. Daar koersen we ook op, en we zijn steeds aanspreekbaar op de vraag of we in de goede richting gaan. Maar we kunnen en willen niet alles in detail vastleggen, omdat we niet precies weten wat we onderweg tegenkomen. We leren gaandeweg bij, en geven onszelf de ruimte om wendbaar te zijn en wellicht andere wegen te kiezen.

Dit jaarplan laat ons reisplan zien voor het komende jaar. Het beschrijft welke doelen, richting wij voor ogen hebben, hoe wij het komende jaar met elkaar willen werken en wat we onderweg van plan zijn te doen en met welke beoogde resultaten. Deels doen we dat met elkaar als VCPO, deels kiezen de scholen hun eigen route. We blijven echter één reisgezelschap, het is daarom belangrijk te blijven luisteren naar elkaar, ons te laten beïnvloeden, maar ons ook te verantwoorden naar elkaar over de gekozen route.

**Het hoe…**

***Ons motto is: Wij geloven in ieder kind en geven om elkaar.*** Dat motto waarmaken, vraagt iets van de manier waarop wij ons werk doen. Hoe wij willen werken, is in ons reisplan in de volgende tien principes van leren en met elkaar omgaan omschreven.

Wij maken onze missie waar door…

1. *Geïnspireerd te werken aan een gezamenlijk perspectief/waartoe-gevoel*
2. *Een positieve grondhouding te stimuleren van waaruit we eerder kansen en mogelijkheden zien dan belemmeringen en beperkingen (“Ons eerste antwoord is ‘ja’”)*
3. *Ruimte te geven en te nemen voor ontwikkeling, creativiteit en talent.*
4. *Gedeeld leiderschap te stimuleren.*
5. *Te investeren in onderlinge betrokkenheid en vertrouwen / teamgevoel en in een cultuur waarin we steeds de mens achter de functie zien en elkaar eerlijk behandelen;*
6. *Duidelijk te zijn over verwachtingen en in te grijpen als het echt moet.*
7. *Te zorgen voor een veilige leeromgeving waarin we gericht zijn op voortdurende ontwikkeling, waarin we leren van elkaar en waarin fouten maken mag*
8. *Eigenzinnige inbreng en commitment te stimuleren;*
9. *Complexe situaties te benaderen vanuit verschillende perspectieven;*
10. *Over de grenzen van de eigen school/organisatie te kijken.*

Bij alle activiteiten, die in het volgende hoofdstuk staan beschreven, zijn deze principes leidend. In de verantwoording naar elkaar (tijdens schoolgesprekken, schoolbezoeken, op uitzichtbijeenkomsten) zal het hoe dan ook een prominente plek innemen.

**Jaarverslag over 2017-2018**

In het jaarplan hebben we vorig jaar per aandachtsgebied beschreven hoe en wat wij vormgeven op CBS Marimba. In dit jaarverslag evalueren we en blikken we terug op deze inhoud. Deze terugblik en evaluatie staat in de groene vlakken beschreven.

**Het wat…..**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| WAT | TOELICHTING | RESULTAAT |
| LEREN MET TOEKOMST |  |  |
| De Scholen |  |  |
| Leren met toekomst | Elke school heeft een eigen plan, waarin de ontwikkeling van de kernvaardigheden worden vormgegeven.  CBS Marimba   * Versterken van het gebruik en de analyse van de sociaal emotionele volgsystemen ZIEN en BOSOS * Activerend en onderzoekend leren: versterken van de methode BLINK en borgen van afspraken * Het gebruik van Chromebooks intensiveren en verder koppelen aan de inhoud van ons onderwijs. * The leader in me versterken en doorvoeren binnen ons onderwijs. * Nieuwe samenstellingen onderwijs- ontwikkelgroepen waarbij talenten van collega’s worden gebruikt in proces en inhoud. | De school heeft het onderwijs in de kernvaardigheden 21e eeuw geïntegreerd in het curriculum. |
| Terugblik:   * Het volgmodel BOSOS is dit jaar goed neergezet op Marimba. Gedurende het gehele jaar zijn we hierin begeleidt door Ellen Voogt. Zij heeft de leerkrachten geïnformeerd, gecontroleerd en geobserveerd. Het volgmodel is goed geïntegreerd in ons onderwijs en wordt actief gebruikt door leerkrachten en intern begeleiders. Het is de basis van waaruit de leerkrachten de leerlingen met ouders bespreken. * ZIEN wordt in groep 3 t/m 8 ingezet om het welbevinden en de betrokkenheid van leerlingen in kaart te brengen. We hebben voor deze onderdelen gekozen omdat we de dingen graag duurzaam en goed willen doen. We zullen ZIEN elk jaar wat versterken door er iets aan toe te voegen. De opbrengsten van de leerkrachten worden met name gebruikt om het individuele kind te bekijken. Volgend jaar willen we ook meer inzetten op de groepsdynamiek. * De chromebooks die in huis zijn worden dagelijks gebruikt en ingezet om ons onderwijs te versterken. De onderwijs- ontwikkelgroep heeft deze inzet goed geïnitieerd en gemonitord. Alle leerlingen vanaf groep 3 hebben een eigen account en werken dagelijks met een eigen programma. * Het afgelopen jaar hebben we de start met de leerlingen en ouders gemaakt wat betreft The leader in me. De volgende activiteiten stonden hierbij centraal: * Grote opening met wethouder * Goed bezochte ouderavond (ongeveer 100 ouders) * Steeds twee weken een gewoonte centraal * Verschillende studiedagen vanuit CPS * Lighthouse-team: start ontwikkelen persoonlijk leiderschapsmap * Opzet leerling-inspiratieteam: we hebben de oprichting van dit team als zeer waardevol ervaren. We zijn ons ervan bewust dat we daarna niet goed hebben doorgepakt. Dit punt staat voor 2018-2019 hoog op de agenda * Bespreekpunt in gesprekkencyclus * Extra studiedagen voor nieuwe leerkrachten * De onderwijs ontwikkelgroepen waren dit jaar: * The leader in me * Leesmotivatie en leesbeleving * Opbrengsten * ICT | | |
| VCPO |  |  |
| Netwerkbijeenkomst VCPO | Organisatie van netwerkbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten rond de bovengenoemde thema’s. Vorming van een leergemeenschap rond het kwaliteitsbeleid op de school (zie ook kwaliteitsbeleid) | Medewerkers hebben kennis en ervaringen gedeeld, deze informatie leidt tot een continu proces van verbetering, versterking. Aan het einde van elke bijeenkomst wordt dit bij de deelnemers geëvalueerd. |
|  |  |  |
| WIJ NEMEN BELEMMERINGEN WEG |  |  |
| De Scholen |  |  |
| ONTZORGEN  Regels, procedures en organisatie  VERVANGINGSBELEID  Kortdurend verzuim | Op elke school wordt een thema (regels, procedures, organisatievormen) gekozen, die anders, beter, of eenvoudiger georganiseerd kunnen worden.  Het overlegmodel geeft daarin de ruimte.  CBS Marimba  Er is een helder en duidelijk beleid op het gebied van verzuim opgesteld. (Verwijzing: verzuimbeleid op Marimba) waarbij een duidelijke rolverdeling en taakverdeling is vastgesteld. Directie en IB is hierin monitorend en aanspreekpunt naar ouders en leerplicht.  Alle scholen gaan over op een andere wijze van vervangen bij kortdurend verzuim. Ervaringen, Good practice wordt uitgewisseld.  CBS Marimba  Er is een helder en duidelijk beleid vastgelegd over kortdurende vervanging (verwijzing: vervangingsbeleid juni 2017) | Er is minimaal één actie doorgevoerd waardoor er minder administratieve belasting is  **NORM:  De medewerkers zijn tevreden over de actie en ervaren daardoor minder (administratieve) belasting.**  De scholen hebben een organisatie van het kortdurend verzuim waarin vanuit eigenaarschap er rust en duurzaamheid is gecreëerd rond de vervanging van het kortdurend verzuim.  **NORM:**  **Er worden geen kinderen naar huis gestuurd. De medewerkers zijn tevreden over de wijze van vervangingen.** |
| Terugblik  Er ligt sinds de start van schooljaar 2017-2018 een protocol “verzuim op Marimba”. Wij hanteren dit protocol zorgvuldig en handelen hier ook actief naar. Ouders en leerlingen worden aangesproken op gedrag, worden uitgenodigd voor gesprekken of worden op de hoogte gebracht van de te nemen stappen n.a.v. het verzuim. Een directe actieve partner hierbij is de schoolarts (bij stelselmatig ziek zijn) en de leerplichtambtenaar Nissewaard. Directeur en IB-er monitoren maandelijks het administratieve meldsysteem en leerlingen zijn hierbij in beeld.  Er ligt sinds get schooljaar 2017-2018 een beleidsplan over kortdurende vervanging. In overleg met het team hebben wij besloten de gelden in te zetten op 12 uur onderwijsassistentie in de school. Deze persoon deed op de momenten waar nodig het kortdurend verzuim. Op de rustige momenten voldeed dit. Met name in de wintermaanden wanneer de griep heerst kregen we dit niet voor elkaar. Daarnaast bleek ook dat het veel vraagt van iemand om steeds voor een andere klas te staan. Dit punt heeft komend schooljaar grote aandacht omdat het probleem alleen nog maar groter wordt. | | |
| VCPO |  |  |
| ONTZORGEN  Regels, procedures en organisatie  VERVANGINGSBELEID  Zoeken, vormgeven van de wijze van vervangen bij verzuim van personeel.  (i.s.m. CIRKEL)  Ontwikkeling van de selfservice  Digitaal personeelsdossier | De scholen wisselen hun thema’s uit en verantwoorden zich naar elkaar.  Het verzuimbeleid wordt geëvalueerd en daar waar nodig versterkt **(BASIS OP ORDE)**    Er wordt gestart met de VPR pool. In samenwerking zal deze pool in de komende twee jaar verder worden ontwikkeld. (werving en selectie, begeleiding, juridische vormgeving etc. )  In samenwerking met de Cirkel wordt de verdere ontwikkeling van Self Service en het Digitaal personeelsdossier ter hand genomen. Deze ontwikkelingen passen bij de eigen regierol van de leerkracht. | Scholen zijn op de hoogte van elkaar, leren van elkaar.  **NORM: Het meldfrequentie van het ziekteverzuim is ≤ 1 (huidig niveau, juni 2017, 0,79)**  De VPR pool heeft een wijze van vervanging, waarbij kwaliteit en continuïteit is gegarandeerd. (  **NORM:**  **100% van de langdurige vervangingen zijn vanuit de pool ingevuld**  Het digitaal personeelsdossier is ingericht, medewerkers en hun leidinggevenden hebben toegang en inzicht.  De scholen en medewerkers kunnen middels de Self Service hun mutaties, aanvragen rechtstreeks indienen ( nog af te stemmen tussen HRM ren Cirkel)  **NORM:**  **De medewerkers op de scholen zijn tevreden over de werkwijze en ervaren daardoor minder (administratieve) belasting.  Foutenmarge op mutaties ligt op…….** |
|  |  |  |
| KWALITEITSONTWIKKELING, waarin ‘leren van ‘elkaar’ centraal staat |  |  |
| De Scholen |  |  |
| LEEROPBRENGSTEN | De scholen werken gericht aan de verbetering van de leeropbrengsten, de kwaliteit van zorg en begeleiding en de sociale veiligheid (schoolspecifieke invulling) en verantwoorden zich daarover. **(BASIS OP ORDE)**  CBS Marimba   * N.a.v. een nieuw samengesteld rapport onderwijsopbrengsten en de vastgestelde schoolnormen wordt er dit jaar een impuls gegeven aan het analyseren van opbrengsten op kind- , groep- en schoolniveau. * De onderwijsontwikkel- groep opbrengsten zal deze acties monitoren en onderdeel zijn van de bovenschoolse analyse die op VCPO niveau is gemaakt om een goede doorvoering op schoolniveau te krijgen. * Groep ½ wordt het gehele jaar begeleidt op het gebied van opbrengsten, leerdoelen, groepsplannen en het beredeneerd aanbod door Ellen Voogt. * De nieuw ingevoerde groepsplannen (2016-2017) zullen verder uitgewerkt worden en de groepsbesprekingen zullen verstevigd worden door nieuwe IB-er met begeleiding van Harry Janssens * Begrijpend lezen blijft een speerpunt op Marimba en zal naast verdiepende studie regelmatig geëvalueerd en gevolgd worden. * Verschillende leerkrachten volgen verdiepende cursussen die voort komen uit de onderwijsontwikkelgroepen: * Leesmotivatie en leesplezier * Met sprongen vooruit; cursus extra automatiseren rekenen * Thematisch werken in groep 3 * De zorg zal net als vorig schooljaar hoog op de agenda staan. Thema’s die centraal staan zijn: * Eenduidigheid in zorg * Basis op orde wbt zorgleerlingen * Werken volgens zorgstroomschema * Versterken SOT en HIa * IB-er volgt twee- jarige opleiding IB | **NORM:**  **Alle scholen voldoen aan de wettelijke eisen t.a.v. de schoolopbrengsten, kwaliteit van zorg en begeleiding en sociale veiligheid.** |
|  |  |  |
| Terugblik  Dit schooljaar heeft de analyse van de resultaten een mooie impuls gekregen. Waar we voorheen een leerling volgde in zijn ontwikkeling hebben we nu veel meer in beeld wat de instroom is per leerling en welk passend onderwijsaanbod hierbij hoort. Dit schooljaar is deze vertaalslag door Helder Onderwijsadvies met name gemaakt met de intern begeleiders en de directeur. Op schoolniveau hebben we hierin de leerkrachten vanaf groep 5 meegenomen. Ook zijn er al gelijk aanpassingen gedaan in organisatie en niveau met als voorbeeld het groepsdoorbroken begrijpend lezen waarin kinderen instructie krijgen op hun eigen niveau.  Naast het versterken van de analyse hebben we een “pas op de plaats” jaar gehad waarin we vooral de verschillende interventies hebben versterkt: werken met de nieuwe groepsplannen, aanpassing aanbod waarbij met name onze goede groep leerlingen stevig wordt bekeken. In groep ½ is de basis op orde gebracht en zijn er schoolbrede afspraken gemaakt over het werken met thema’s, de groepsplannen en themaplanner, het werken met doelen en de instructiemomenten.  De intern begeleider heeft het eerste studiejaar IB positief afgerond en is in haar rol gegroeid. Van groepsgesprekken met begeleiding naar zelfstandige gesprekken. Daarnaast heeft de zorg een duidelijke structuur gekregen. Leerkrachten werken eenduidig met het stroomschema van de zorg, de groeiwerkdocumenten, de hulpvragen, het werken in parnassys. Zij weten de intern begeleider goed en op de juiste manier te vinden. De aandacht zal er vooral moeten zijn in het betrekken van ouders en de manier waarop we deze gesprekken moeten voeren. Het SOT heeft een duidelijke vorm en er zijn eenduidige afspraken over het hoe en wat. De HIA’s die dit jaar hebben plaats gevonden zijn allemaal naar volle tevredenheid van school, ouders en samenwerkingsverband verlopen.  Individueel is er scholing geweest van een aantal collega’s vanuit de onderwijsontwikkelgroepen:   * Leesmotivatie en leesplezier   Joyce en Saskia hebben in de bibliotheek deze cursus gevolgd en hebben deze succesvol afgerond. Zij zijn onze lees- coördinatoren geworden. Met hen zijn er al een aantal zaken geïnitieerd: van spreekbeurten naar presentaties, Bieb op school in Sterrenkwartier, uitnodigen specialisten leesbeleving in personeelsvergadering.   * Met sprongen vooruit; cursus extra automatiseren rekenen   Mirjam heeft deze opleiding met goed succes gevolgd en zij heeft deze vorm van rekenonderwijs gelijktijdig toegevoegd aan het bestaande rekenonderwijs in groep 3 Groenewoud. Komend jaar zullen meer collega’s deze studie volgen en uitzetten op Marimba. Groep 3 Sterrenkwartier zal hierin door Mirjam meegenomen worden.   * Thematisch werken in groep 3   Lenie en Wendy hebben deze cursus gevolgd en gelijktijdig toegepast in groep 3. De ervaringen zijn geweldig. We zien leerlingen die in de ochtend letters en cijfers leren deze in de middag tijdens spel en andere activiteiten betekenisvol toepassen. Dit doen ze aan de hand van een thema uit de “grote mensen” wereld, Lenie en Wendy hebben dit onderwerp besproken op de VCPO studiedag en aan het eind van het schooljaar hebben verschillende scholen zich aangemeld om dit verenigingsbreed op te pakken. De groep 3 van Gr oenewoud pakt dit volgend jaar op. | | |
| VCPO |  |  |
| LEREN VAN ELKAAR  Vormen van leergemeenschappen  Versterking van het HR beleid | De VCPO faciliteert een drietal leergemeenschappen, Een leergemeenschap voor:   * Directies van de scholen * Intern Begeleiders * Teacher leaders   In de leergemeenschappen maken de deelnemers een omslag naar een meer professioneel, lerende cultuur, waarbij er wordt ingezet op het benutten van professioneel en sociaal kapitaal. De drie gemeenschappen staan in samenhang met elkaar.  Dit jaar worden de leergemeenschappen nadrukkelijk gekoppeld aan de opgaven en inhoud van het jaarplan.  De opgaven in ons onderwijs vraagt om versterking van het personeelsbeleid. Vanuit onze besturingsfilosofie en kwaliteitsontwikkeling zullen we in eerste instantie een analyse doen op de aanwezige bouwstenen van het HR beleid. Vanuit deze analyse wordt er een plan opgesteld voor de verdere ontwikkeling van duurzaam personeelsbeleid | Het verandervermogen van de betreffende deelnemers is versterkt. Dit verandervermogen van leraren heeft betrekking op hun capaciteit om – individueel of collectief en door ontwikkeling, inspiratie en onderzoek – richting en inhoud en te geven aan de opgaven in het jaarplan en daarmee te werken aan continue verbetering.  In juli 2018 is er een plan opgesteld om gericht en gedeeld te werken aan duurzaam personeelsbeleid, waarin we het menselijk kapitaal binnen de VCPO vergroten |
|  |  |  |
| Wij geven vorm aan ONDERLINGE BETROKKENHEID en MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID in de regio |  |  |
| De Scholen |  |  |
|  | De scholen identificeren wie hun relevante *stakeholders* zijn in de wijk en bepalen samen met hen hoe zij bijdragen aan het opvoedkundig klimaat, de leefbaarheid en het welzijn van de wijk. (SCHOOLSPECIFIEKE INVULLING, mede vanuit het Regionale Overleg Kindkracht (ROK)  CBS Marimba Groenewoud   * Voortzetting samenwerking De Sleutel * Inspiratiemiddag woensdag 4-10 voor alle medewerkers Sleutel * Werkgroep “Plein groener” * Overleg Zadkine over studenten en kortdurend verzuim * Bibliotheek op school beter inzetten * Zichtbare partner zijn bij “Huis in de wijk”   CBS Marimba Sterrenkwartier   * Meer samenwerking Marimba- Klein maar dapper * Samenwerking Paus Johannes verbeteren en behoeften van de wijk als uitgangspunt nemen. * Zichtbare partner zijn bij “Huis in de wijk” * Plan maken over wegvallen flats in Sterrenkwartier met het oog op toekomst.   Voor beide locaties geldt:   * Meer gebruik maken van Zadkine studenten. Versterken relatie Zadkine- Marimba * ROK naar hoger plan: is er bereidheid en vertrouwen om naast praktisch samenwerken ook te gaan samenwerken op het gebied van passend onderwijs. (Verkennen) | Het opvoedkundig klimaat, de leefbaarheid en welzijn in de wijk is mede door deze initiatieven versterkt. (Hoe te meten, merken schoolspecifiek invullen) |
| Terugblik:  De samenwerking met de verschillende partners heeft het afgelopen jaar wat onder druk gestaan. Met name de partners van de RVKO zijn niet van plan om samen te werken. Op De Sleutel is er een interim directeur gekomen op de Bekkers die niet open stond voor samenwerking. Vanuit ons ROK is er toen wel een samenwerking ontstaan met De Piramide en De vuurvogel. Zo hebben wij de krachten gebundeld en een eerste aanzet gedaan om het kind in de wijk centraal te zetten. De uitwerking volgt in het volgende schooljaar, maar de thema’s die voorbij zijn gekomen zijn:   * Mediawijsheid * Brede school: activiteiten bundelen na schooltijd * Aanvraag OJA gelden * Gebruik maken van elkaars expertise   Aan het eind van het schooljaar kwam het bericht dat beide directeuren van de RVKO scholen weg gaan. We gaan proberen de samenwerking met ook deze partner te versterken.  De afspraak met Zadkine is dit schooljaar niet van de grond gekomen en staat gepland begin schooljaar 2018-2019  We zijn op beide locaties gestart met een project veilige verkeersomgeving rond de scholen. Dit initiatief komt vanuit de gemeente. Deze gesprekken waren afgelopen jaar oriënterend en zullen volgend schooljaar concreter worden.  Door de stevige groei van ons leerlingaantal zullen we volgend schooljaar een extra groep moeten starten op de locatie Sterrenkwartier. Dit zal betekenen dat Klein maar dapper onze locatie moet verlaten. Dit zal eind oktober 2018 plaats vinden. | | |
| VCPO |  |  |
| INTEGRAAL HUISVESTINGSPLAN  SCHOOL EN KERK | Op gemeentelijk niveau wordt een kwalitatief Integraal Huisvestingsplan ontwikkeld, gericht op een toekomstbestendig onderwijsaanbod dat blijft aansluiten bij de lokale, maatschappelijke omstandigheden en behoeften. Schoolbesturen gaan i.s.m. de gemeente op zoek naar gerichte maatwerkoplossingen in de huisvesting.  In ons reisplan wordt in het waarom verwezen naar onze herkomst en identiteit. Vanuit onze identiteit wordt vorm gegeven aan de samenwerking met de kerken in Spijkenisse.  Dit speelt bij de vieringen op scholen, het jaarlijkse zendingsproject en deelname aan de VCPO studiedag.  Dit jaar willen we de samenwerking bespreken, evalueren en waar mogelijk verdiepen. | Er is in december 2017 een Integraal Huisvestingsplan opgesteld, dat passend inspeelt op de (toekomstige) vragen vanuit het onderwijs en de kinderen in Nissewaard.  De samenwerking tussen school en kerk heeft vorm gekregen in een aantal concrete activiteiten op VCPO en schoolniveau. |