



St. Antoniuschool
Schooljaarverslag 2021 - 2022

| | |
|------------------|--------------------------------|
| Directeur | Mevr. M.C. Sijmons |
| Adres | Floralaan 41 |
| Plaats | Musselkanaal |
| Telefoon | 0599-413994 |
| E-Mail | marjolein.sijmons@primenius.nl |
| Datum | 20-7-2022 |

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 3 |
| Evaluatie borgingstaken | 3 |
| Evaluatie projecten..... | 4 |
| Onderwijs | 4 |
| Didactisch handelen | 4 |
| Ons didactisch handelen wordt binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld | 4 |
| Gepersonaliseerd leren | 5 |
| Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');..... | 5 |
| Doorgaande lijn | 6 |
| Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar; | 6 |
| Identiteit..... | 7 |
| Identiteit..... | 7 |
| De ontwikkeling naar een duurzame organisatie is zichtbaar | 7 |
| Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers..... | 8 |
| Personeel..... | 9 |
| Ontwikkeling..... | 9 |
| Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio | 9 |
| We zetten de expertise van onze medewerkers duurzaam in..... | 10 |
| Huisvesting & Materieel..... | 11 |
| Duurzaamheid | 11 |
| Is het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde..... | 11 |
| Opbrengsten schooljaar 2021-2022 | 12 |

Voorwoord

Voor u ligt het SchoolJaarVerslag voor het schooljaar 2021-2022.

De St. Antoniuschool heeft een Schoolplan 2019-2023. In het Schoolplan staan de kaders van het beleid voor deze vier jaar beschreven.

In een SchoolJaarVerslag worden de doelstellingen van een schooljaar geëvalueerd. Dit SchoolJaarVerslag is de verantwoording van het SchoolJaarPlan 2021-2022 met betrekking tot het gevoerde beleid. In het SchoolJaarVerslag kunt u lezen welke doelstellingen zijn behaald en welke doelstelling in het nieuwe schooljaar verder zullen worden uitgewerkt.

Met hartelijke groet,

Marjolein Sijmons,
directeur Sint Antoniuschool

Evaluatie borgingstaken

Afgerond

RI&E

| | | |
|---|---|----------|
| januari | RI&E doornemen, acties uitzetten en afronden in Arbomeester | directie |
| De acties vanuit de RI&E tot aan 1-1-2022 zijn uitgezet en afgehandeld. | | |
| juni | RI&E doornemen, acties uitzetten en afronden in Arbomeester | directie |
| De acties vanuit de RI&E tot aan 1-7-2022 zijn uitgezet en afgehandeld. | | |

Opbrengsten schooljaar 2020-2021

| | | |
|--|--|-----------------|
| jan - mar | Bespreken en evalueren middenopbrengsten | Directie en MIB |
| De M toetsen zijn afgenomen. De analyse is samen met het team gedaan en verwerkt in het document Analyse M-opbrengsten schooljaar 2021-2022. | | |
| mei | Bespreken en evalueren eindtoets | Directie en MIB |
| De resultaten van de eindtoets zijn geëvalueerd en verwerkt in het document Analyse Eindtoets schooljaar 2021-2022. | | |
| jun - jul | Bespreken en evalueren eindopbrengsten | Directie en MIB |
| De E-toetsen zijn afgenomen. De analyse is samen met het team gedaan en verwerkt in het document Analyse E opbrengsten schooljaar 2021-2022. | | |

Evaluatie projecten

Verbeteren

Onderwijs | Didactisch handelen

Ons didactisch handelen wordt binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld

Aanleiding voor dit project

De rol van de leerkracht heeft in het proces naar gepersonaliseerd onderwijs een andere rol gekregen. Het didactisch handelen is voldoende maar ons streefniveau is goed.

Tijdsplanning

| | | |
|-----------|-------------------------------------|-----------------|
| feb - mar | Tussenevaluatie meetbare resultaten | Directie en MIB |
| jun - jul | Eindevaluatie meetbare resultaten | Directie en MIB |

Meetbare resultaten

- Aan het eind van het schooljaar haalt 85% van de kinderen van groep 2 de doelen van fonemisch bewustzijn en de einddoelen van het digikeuzebord voor taal en rekenen.
- Aan het eind van het schooljaar haalt 60 % van de kinderen in de groepen 3 t/m 6 honderd procent leerrendement op alle vakgebieden te meten via de M en E toetsen van cito. Het percentage komt overeen met de schoolweging.
- Aan het eind van het schooljaar ligt 85 % van de kinderen uit de groepen 7 en 8 op koers richting de 1S doelen op de M en E toetsen van cito.

Evaluatie Meetbare resultaten

De meetbare resultaten dit schooljaar twee keer geëvalueerd. Bij de analyse van de M-opbrengsten zijn er per vakgebied aandachtspunten vastgesteld.

De uiteindelijke evaluatie op de gestelde resultaten naar aanleiding van de E-opbrengsten:

Meetbaar resultaat voor de kinderen van groep 2:

Het gestelde resultaat is niet te evalueren doordat niet alle gegevens beschikbaar zijn. Dit wordt meegenomen naar schooljaar 2022-2023.

Meetbaar resultaat voor de kinderen van groepen 3 t/m 6:

Voor rekenen zijn de meetbare resultaten voor alle groepen behaald.

Voor lezen zijn de meetbare resultaten niet behaald. Op begrijpend lezen haalt 20% van de kinderen van groep 4 en 5 het gestelde doel en 55 % van de kinderen van groep 6. Op de AVI toetsen wordt door groep 4 en 5 het gestelde doel behaald. Van de kinderen van groep 6 haalt 45% het gestelde doel.

Voor spelling zijn de meetbare resultaten voor de groepen 3 en 4 niet gehaald en voor de groepen 5 en 6 wel gehaald. Op spelling haalt 45 % van de kinderen van groep 3 en 43 % van de kinderen van groep 4 het gestelde doel. Voorgroep 5 is dat 65% en voor groep 6 is dat 85%.

Meetbaar resultaat voor de kinderen van de groepen 7 en 8:

Voor de groep 7 zijn de meetbare resultaten behaald voor rekenen, niet voor lezen. Voor lezen behaalt 67% van de kinderen van groep 7 het gestelde doel.

De kinderen van groep 8 hebben op 0,4% na het referentieniveau 2F/1S behaald op de eindtoets.

De consequenties voor het onderwijs in schooljaar 2022-2023 staan beschreven in de de analyse van de E- opbrengsten en de analyse van de eindtoets.

Uiteindelijk gewenste situatie

De doorontwikkeling naar fase 4 heeft de rol van de leerkracht veranderd. We brengen alle medewerkers in kaart t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze zich individueel verder kunnen ontwikkelen. Onze ambitie is in 2023 wordt het didactisch handelen met een goed wordt beoordeeld. De doorgaande lijn is vastgelegd in de kwaliteitskaarten en deze worden periodiek geëvalueerd.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

De doorgaande lijn is geborgd in de kwaliteitskaarten. Deze kwaliteitskaarten worden periodiek geëvalueerd en bijgesteld.

Implementeren

Onderwijs | Gepersonaliseerd leren

Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie ‘Gepersonaliseerd Leren’);

Aanleiding voor dit project

De stap naar gepersonaliseerd leren is ingezet. Op veel gebieden zitten we in fase 3 en 4. Met name het toets gedeelte zit nog op fase 2.

We moeten vervolgstappen gaan zetten om op alle lagen in fase 4 te komen.

Tijdsplanning

| | | |
|-----------|-------------------------------------|----------------|
| dec - jan | Tussenevaluatie meetbare resultaten | Managementteam |
| jun - jul | Eindevaluatie meetbare resultaten | Managementteam |

Meetbare resultaten

- Eind december 2021 is het format en de werkwijze van het kindportfolio vastgelegd in de kwaliteitskaart portfolio. Daarmee is de doorgaande lijn in ontwikkeling van de kinderen zichtbaar. Het portfolio bevat bewijzen van leerdoelen en de citoresultaten van de kinderen.
- Vanaf november 2021 vergadert de LAC 6 / 8 wekelijks met de directie en de notulen worden schriftelijk vastgelegd. Aan het eind van het schooljaar wordt de werkwijze van de LAC in alle groepen en met de LAC leden geëvalueerd.
- Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 zit 100% van de leerkrachten op de volgende onderdelen in fase 3 zichtbaar in het opnieuw ingevulde overzicht van het vijf fasen model van Primenius.
 - Doelen
 - Leerstof / verwerking
 - Instructie / zelfstandige (ver)werking
 - Lesmateriaal / rol ict
 - Feedback / reflectie
 - Meten voortgang

Evaluatie Meetbare resultaten

Kindportfolio

Kindportfolio afspraken zijn vastgelegd in de kwaliteitskaart Kindportfolio. Gesteld resultaat is behaald en afgerond.

Leerlingadviescommissie

De LAC vergadert structureel met de directie. De notulen worden door de kinderen zelf gemaakt en weer besproken in de klas. Het vergaderrooster voor de LAC wordt geborgd in het jaarrooster. Daarmee is het gestelde resultaat behaald en afgerond.

Vijf fasen model Primenius

Het MT heeft criteria opgesteld voor het onderwijs op de St. Antonius. Deze criteria zijn richtinggevend bij de keuzes voor het onderwijs. In het voorjaar zijn deze criteria door een externe onderwijsbegeleider met team besproken waardoor er binnen het team een eenduidig beeld is ontstaan over het onderwijs. Hierdoor is het team in staat om te bepalen of alle collega's eind van het schooljaar in fase 3 zitten zoals in de meetbare resultaten is gesteld. De focus van dit schooljaar ligt bij verbeteren van het onderwijs en de onderwijsresultaten. Het vijf fasen model is daar niet leidend bij geweest. Dit resultaat is daardoor niet geëvalueerd en wordt meegenomen naar schooljaar 2022-2023.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen met de school in fase 4 van gepersonaliseerd leren komen. Fase 4 van gepersonaliseerd onderwijs is de richting van het onderwijs. Zie hiervoor ook het 5-fasengroeimodel. Er is met name groei op het gebied van toetsen en het groep doorbrekend werken / het geven van groep doorbrekende instructies.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

De richting voor het onderwijs blijft onveranderd fase 4 van het 5-fasengroeimodel. De doelstelling wordt meegenomen naar schooljaar 2022-2023.

Ontwikkelen

Onderwijs | Doorgaande lijn

Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;

Aanleiding voor dit project

De overgang van het PO naar het VO is voor veel leerlingen een 'te' grote stap.

We willen, door middel van een goede samenwerking met het VO, de leerlingen goed voorbereiden op het VO.

Tijdsplanning

| | | |
|-----------|-------------------------------------|----------|
| jan - feb | Tussenevaluatie meetbare resultaten | directie |
| jun - jul | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |

Meetbare resultaten

- Twee keer per jaar is er een overleg met het VO om het onderwijs van het PO en het VO aan elkaar aan te sluiten. Tijdens deze overleggen wordt de samenwerking geëvalueerd en indien noodzakelijk aangepast.
- De lego league voor de groepen 6 en 8 zijn geborgd in het jaarlijkse onderwijsaanbod.

Evaluatie Meetbare resultaten

Doorgaande ontwikkeling PO-VO:

Er is één keer per jaar een warme overdracht van de kinderen die van het PO naar het VO gaan. De leerkrachten van groep 8 en de MIB'er hebben goede contacten bij het VO. Het resultaat is behaald en afgerond.

Future League:

Doorgaande ontwikkellijn wordt in samenwerking met UBBO Emmius en de basisscholen uitgewerkt in de Future 4 Kids. Er is bovenschools overleg en onze scholen in de Kanaalstreek zijn bij de verschillende projecten aangesloten. De directeuren van de scholen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering op de scholen. De regiomanager van regio Oost participeert in het bestuurlijk overleg. De groepen 6 en 8 doen mee aan de Future League waarbij kinderen van PO en VO samen techniek challenges oplossen. Dit is geborgd in de jaarplanner. Het resultaat is behaald en afgerond.

Uiteindelijk gewenste situatie

De leerlingen kunnen fysiek in het laatste jaar van het Basisonderwijs al kennismaken met het VO. De docenten, het gebouw en de manier van lessen volgen staan hierin centraal.

De tijd en ruimte zou in de weekplanning meegenomen moeten worden, op een vast tijdstip / dag gaan de leerlingen naar de betreffende VO school om kennis te maken met alle aspecten.

Het leren "leren"

Het leren plannen

De docenten van het VO en de leerkracht(en) van groep 8 werken nauw samen en hebben tijd en ruimte voor collegiale consultatie. Deze consultatie vindt, zowel op het VO als op het BO plaats.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

Met het VO is een doorgaande lijn voor de ontwikkeling van kinderen. De kinderen maken voor de zomer al kennis met het VO.

Ontwikkelen

Identiteit | Identiteit

De ontwikkeling naar een duurzame organisatie is zichtbaar

Aanleiding voor dit project

We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons ontwikkelingsprogramma.

Tijdsplanning

| | | |
|----------|-------------------------------------|----------|
| februari | Tussenevaluatie meetbare resultaten | directie |
| juli | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |
| D | | |

Meetbare resultaten

In februari 2022 is het format voor de ontwikkelgesprekken met het team vastgesteld. Dit is vastgelegd in de kwaliteitskaart ontwikkelcyclus. De medewerkertevredenheidspeiling van de RI&E laat een toename zien in de betrokkenheid van de medewerker t.o.v. de afname van mei 2021.

Evaluatie Meetbare resultaten

In maart 2022 is de tweede ronde ontwikkelgesprekken geweest. Het format van de ontwikkelgesprekken en het portfolio is vastgelegd in de kwaliteitskaart Ontwikkelgesprekkencyclus en portfolio medewerker en deze is vastgesteld. Dit resultaat is behaald en afgerond.

De medewerkertevredenheidspeiling is door het traject professionele cultuur niet afgenomen. Dit wordt in het najaar 2022 alsnog gedaan. Dit wordt meegenomen naar het SJP van 2022-2023.

Uiteindelijk gewenste situatie

Op de St. Antonius vinden periodiek, twee keer per jaar, gesprekken plaats tussen de medewerker en de directie waarbij persoonlijke ontwikkeldoelen, de scholing in relatie tot de schoolontwikkeling centraal staat. Dit wordt vastgelegd in het persoonlijk portfolio van de medewerker.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

De gesprekkencyclus is vastgesteld en geborgd in de kwaliteitskaart.

Ontwikkelen

Identiteit | Identiteit

Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers

Aanleiding voor dit project

We zijn een katholieke school en willen die identiteit ook behouden en uitdragen. De katholieke identiteit is de basis van ons handelen en omgang met elkaar.

Tijdsplanning

| | | |
|----------|-------------------------------------|----------|
| februari | Tussenevaluatie meetbare resultaten | directie |
| juli | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |

Meetbare resultaten

- Eind van het schooljaar is er een promotiefilm van de St. Antonius die via de website en social media is gedeeld om zichtbaarheid van de school te vergroten. Dit zal zichtbaar zijn in de toename van het aantal kennismakingsgesprekken.
- De medewerkertevredenheidspeiling van de RI&E laat een toename zien in de betrokkenheid van de medewerker t.o.v. de afname van mei 2021.

Evaluatie Meetbare resultaten

Ontwikkelgesprekkencyclus en identiteit

Een verslag van de ontwikkelgesprekken van maart 2022 is door de medewerker opgesteld en gedeeld met de directie. De medewerker voegt het verslag toe aan zijn/haar persoonlijk portfolio. Identiteit is een onderdeel van het ontwikkelgesprek.

Promotiefilm:

Er is geen promotiefilm gemaakt. Er is veel aandacht voor de school via social media en (regionale) kranten. Het 100-jarig bestaan gaf goede PR voor de school. Ouders zijn de ambassadeurs van de school. Dit horen we ook terug in de kennismakingsgesprekken. Het meetbare resultaat is niet op de geplande wijze behaald.

Medewerkertevredenheidspeiling:

De medewerkertevredenheidspeiling is door het traject professionele cultuur niet afgenomen. Dit wordt in het najaar 2022 alsnog gedaan. Dit wordt meegenomen naar het SJP van 2022-2023.

Uiteindelijk gewenste situatie

Iedere medewerker laat in zijn of haar portfolio zien hoe hij / zij zich ontwikkelt in de katholieke identiteit. De medewerker laat zien hoe hij /zij vorm geeft aan de identiteit in hun groep en in hun handelen.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

Dit is geborgd in de gesprekkencyclus.

Personeel | Ontwikkeling

Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

Aanleiding voor dit project

Wij willen de professionele cultuur vergroten. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en maken deze zichtbaar in een portfolio.

Tijdsplanning

| | | |
|-----------|-------------------------------------|----------|
| februari | Tussenevaluatie meetbare resultaten | directie |
| jun - jul | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |

Meetbare resultaten

- In november 2021 is het format van het medewerkers portfolio vastgelegd in de kwaliteitskaart portfolio. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het up to date houden van het portfolio. De bespreking van het portfolio is onderdeel van de gesprekkencyclus.
- Aan het eind van het schooljaar bevat het portfolio van de medewerker één door de medewerker en directie ondertekend verslag van een ontwikkelgesprek. De medewerkertevredenheidspeiling van de RI&E laat een toename zien in de betrokkenheid van de medewerker t.o.v. de afname van mei 2021.

Evaluatie Meetbare resultaten

Verslaglegging gesprekkencyclus:

Het verslag van het ontwikkelgesprek is door de medewerker zelf opgesteld en aan de directie gemaild. Indien de directie akkoord is, wordt het verslag in het digitale personeelsdossier van de medewerker vastgelegd en daarmee vastgesteld.

Medewerkertevredenheidspeiling:

De medewerkertevredenheidspeiling is door het traject professionele cultuur niet afgenomen. Dit wordt in het najaar 2022 alsnog gedaan. Dit wordt meegenomen naar het SJP van 2022-2023.

Uiteindelijk gewenste situatie

Alle leerkrachten laten in een portfolio zien hoe ze zich ontwikkelen en welke kwaliteiten ze hebben. Hierdoor is de medewerker gemotiveerd, betrokken en eigenaar van zijn eigen ontwikkeling en zijn hier zelf verantwoordelijk voor.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn / haar portfolio. Dit bevat wel de verslagen van de ontwikkelgesprekken.

Personeel | Ontwikkeling

We zetten de expertise van onze medewerkers duurzaam in

Aanleiding voor dit project

De expertise van medewerkers wordt nog te beperkt ingezet binnen de eigen organisatie en daar buiten.

Tijdsplanning

| | | |
|-----------|-------------------------------------|----------|
| januari | Tussenevaluatie meetbare resultaten | directie |
| jun - jul | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |

Meetbare resultaten

- Het scholingsplan geeft een meerjaren scholingsplan dat gedragen wordt door de medewerkers van de St. Antonius zichtbaar in de medewerkertevredenheidspeiling die eind van het schooljaar wordt afgenomen.
- Aan het eind van het schooljaar is de professionele cultuur op de St. Antonius zichtbaar waarbij de medewerkers elkaar professionele feedback geven. Dit wordt middels een enquête zichtbaar.

Evaluatie Meetbare resultaten

Scholingsplan:

Tijdens de ontwikkelgesprekken van september 2021 zijn de scholingswensen van het team besproken. Na de tweede ronde ontwikkelingsgesprekken in maart 2022 is het scholingsplan opgesteld, maar moet nog worden vastgesteld. Dit wordt meegenomen in het SJP 2022-2023.

Professionele cultuur:

In januari 2022 is het team gestart met het traject Professionele cultuur en wordt begeleid door een externe consultant. Het traject professionele cultuur wordt in september 2022 afgerond. Dit wordt meegenomen in het SJP 2022-2023.

Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 worden onze medewerkers ingezet vanuit optimale specialisatie en motivatie, indien gewenst schooloverstijgend.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

Professionele cultuur op de St. Antonius heeft prioriteit gehad dit schooljaar. De expertise van de collega's wordt binnen school ingezet.

Huisvesting & Materieel | Duurzaamheid

Is het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde

Aanleiding voor dit project

We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons ontwikkelingsprogramma.

Tijdsplanning

| | | |
|-----|-----------------------------------|----------|
| mei | Eindevaluatie meetbare resultaten | directie |
|-----|-----------------------------------|----------|

Meetbare resultaten

Op de St. Antonius wordt aandacht besteed aan zwerfvuil in Musselkanaal. Het doel is om zwerfafval in Musselkanaal te verminderen. Dit is zichtbaar door de kinderen een ouderenquête af te laten nemen.

Evaluatie Meetbare resultaten

De zwerfvuilacties is samen met dorpsbedrijf Musselkanaal opgezet en uitgevoerd. Alle kinderen van school hebben hieraan bij gedragen. Dit wordt in de toekomst gecontinueerd. Het meetbare resultaat is behaald en afgerond.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is onze plicht in opvang en onderwijs om kinderen bewust te leren aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in de opvang en in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties of projecten/ thema's aangeboden. Samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

De zwerfvuilactie wordt geborgd in het taakbeleid van de school.

Opbrengsten schooljaar 2021-2022



Schooljaarverslag 2021-2022

| | |
|------------|-------------------|
| School | St. Antoniuschool |
| Brinnummer | 08PM |
| Directeur | M. Sijmons |

| Ontwikkeling schoolpopulatie | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|--------------------------|-------------------------------------|------|------|------|-----------------------------------|----|--------|
| Analyse | | | | | | | | | |
| Overzicht populatie: | | | | | | | | | |
| Schoolweging drie jaars gemiddelde | | | | | | | | | |
| jaar | weging | | | | | | | | |
| 2021-2022 | 31,74 | | | | | | | | |
| 2020-2021 | 31,49 | | | | | | | | |
| 2019-2020 | 31,05 | | | | | | | | |
| Signaleringswaarde en behaald % 1F 1S/2F afgelopen drie jaar | | | | | | | | | |
| jaar | Signaleringswaarde 1F | Signaleringswaarde 1S/2F | behaald percentage 1F | | | | behaald percentage 1S/2F | | |
| 2021-2022 | 85% | 45,5% | 96,3% | | | | 45,1% | | |
| 2020-2021 | 85% | 45,5% | 95,9% | | | | 40,4% | | |
| 2019-2020 | 85 % | 45,5 % | 96,5% (geen eindtoets afgenomen) | | | | 36% (geen eindtoets afgenomen) | | |
| Overzicht leerlingen per leerjaar | | | | | | | | | |
| Leerjaar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Totaal |
| Aantal II. Eind 18-19 | 22 | 19 | 27 | 17 | 22 | 21 | 27 | 18 | 176 |
| Aantal II. Eind 19-20 | 35 | 16 | 20 | 25 | 18 | 19 | 21 | 27 | 181 |
| Aantal II. Eind 20-21 | 32 | 20 | 16 | 19 | 23 | 19 | 19 | 21 | 169 |
| Aantal II. Eind 21-22 | 26 | 20 | 20 | 14 | 20 | 20 | 18 | 19 | 157 |
| Prognose leerlingenaantal | | | | | | | | | |
| Jaar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| Aantal | 165 | 170 | 155 | 155 | 157 | 152 | 154 | | |
| Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte | | | | | | | | | |
| Aspect | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Totaal |
| Dyslexie | | | | | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 |
| Dyscalculie | | | | | | | | 1 | 1 |
| ADHD/ADD | | | 1 | | 2 | 1 | | | 3 |
| ASS | | | | | | | 1 | 3 | 4 |
| Taal/ spraak | 1 | 1 | | | | | | | 2 |
| Gehoort | | | | | | | 1 | | 1 |
| Meer-/hoogbegaafd | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Overige specifieke kenmerken schoolpopulatie | | | | | | | | | |
| Zie document 'overzicht leerlingen extra ondersteuningsbehoefte' | | | | | | | | | |

Schooljaarverslag 2021-2022 St. Antoniuschool

Door- en uitstroom:

Aantal doublures en kleuterverlenging

Doublures
2 leerlingen

In- en uitstroom tussentijds

Uitstroom
8 waarvan 7 leerlingen wegens verhuizing, 1 leerling uitstroom SBO.

Instroom:
16 (groep 1)

In- en uitstroom SBO en SO

1 leerling uitstroom richting SBO

Uitstroom en functioneren VO:

| | |
|----------|---|
| VWO | 4 |
| VWO/Havo | 1 |
| Havo | 6 |
| Havo/ TL | |
| TL | 5 |
| TL/KB | |
| KBL | 2 |
| BBL | 1 |
| Pro | 0 |

Conclusie en consequenties:

- Leerlingenaantal blijft de komende jaren stabiel rond de 150 kinderen.
- Het klassenmanagement en het daarin verweven gepersonaliseerde leren zorgt ervoor dat kinderen eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling en dat we daarmee tegemoet komen aan de individuele onderwijsbehoeften. Dit heeft de inspectie met een goed gewaardeerd.
- Het percentage uitstroom naar HAVO/VWO bedraagt 58%. Dit is hoger dan in schooljaar 2020-2021.
- De afgelopen schooljaren zijn de eindresultaten niet overeenkomstig met wat er van de schoolpopulatie verwacht kan worden. De eindresultaten van dit schooljaar liggen net onder het landelijk gemiddeld. We zien een groei in het percentage leerlingen die 1S/2F heeft behaald. Dit percentage ligt nog 0,4 onder de signaleringswaarde.

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Analyse

| ZIEN! Nov '21/maart '22 <75%=onvoldoende >75%=voldoende | Gr.3/4 | Gr. 4/5 | Gr. 6 | Gr.7 | Gr. 8 |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Leerkrachtlijst Betrokkenheid | 93% / 94% | 92% / 97% | 95% / 96% | 87% / 85% | 97% / 94% |
| Leerkrachtlijst Welbevinden | 96% / 97% | 97% / 97% | 97% / 100% | 94% / 94% | 99% / 98% |
| Leerlingenlijst Betrokkenheid | | 83% / 84% | 83% / 81% | 79% / 79% | 76% / 76% |
| Leerlingenlijst Welbevinden | | 89% / 87% | 86% / 87% | 82% / 85% | 72% / 77% |
| Leerlingenlijst Veiligheidsbeleving | | 92% / 88% | 96% / 95% | 89% / 92% | 81% / 78% |

Conclusie en consequenties

De leerkrachten zien betrokken leerlingen in de klas. Ook het welbevinden van de leerlingen wordt door de leerkrachten als voldoende tot goed gezien.

De leerlingen voelen zich voldoende veilig op school. Ook hun welbevinden en betrokkenheid wordt als voldoende gescoord.

Het welbevinden van leerlingen in groep 8 was begin van het schooljaar niet voldoende. We zien dat deze groep vanaf groep 5 een dynamische groep is. Hiervoor hebben we in groep 6 de weerbaarheidstraining "Sterke jongens, sterke meiden" ingezet en daarnaast is er veel aandacht geweest voor groepsvorming. De Gouden en Zilveren weken, de oplossingsgerichte methodiek "Werken aan wat werkt" is vorig schooljaar ingezet. Ook dit schooljaar hebben de leerkrachten veel ingezet op het pedagogisch klimaat door middel van gesprekken met de leerlingen en groepsvormende activiteiten. We zien aan de meting in maart dat de leerlingen in groep 8 betrokkenheid, welbevinden en veiligheid als voldoende beoordelen.

Opbrengsten

Analyse methode onafhankelijke toetsen

Zie Analyse M-opbrengsten maart 2022
Zie Analyse E-opbrengsten juni 2022

Analyse Eindtoets

Zie document Analyse Eindtoets

Ontwikkeling personeel

Analyse

Het team van de St. Antonius bestaat voor het merendeel uit voltijds leerkrachten. Het team is zes jaar geleden gevormd met grotendeels jonge leerkrachten.

De afgelopen schooljaren heeft de St. Antonius acht groepen gehad. Het leerlingaantal van rond de 155 leerlingen rechtvaardigt dit aantal groepen niet. Sinds het schooljaar 2021-2022 heeft de school zeven groepen met grotendeels voltijds leerkrachten. Gedurende het schooljaar heeft een leerkracht, na langdurig verzuim, de keuze gemaakt om elders te gaan werken. Aan het eind van het schooljaar verlaten twee leerkrachten de school. Het schooljaar 2022-2023 starten er drie nieuwe leerkrachten in de onderbouw. Met de nieuwe leerkrachten is de leeftijdsopbouw van het team evenwichtiger verdeeld.