



De Goudakker

Schoolplan 2020 - 2024

<b>Directeur</b>	Wilfred Simons en Eva van Essen
<b>Adres</b>	Reigerstraat 37
<b>Plaats</b>	Gouda
<b>E-Mail</b>	directie.degoudakker@degroeiling.nl
<b>Datum</b>	4-11-2020

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
Inleiding .....	3
1. Waar staan wij voor? .....	4
1.1. Onze missie .....	4
1.2. Onze visie .....	4
1.3. Onze beloften aan kinderen, ouders en onszelf .....	4
2. Ons onderwijsaanbod .....	6
2.1. Inleiding .....	6
2.2. Kwalificatie: de basiskennis .....	6
2.3. Vaardigheden: nu en in de toekomst .....	7
2.4. Socialisatie: identiteit en burgerschap .....	7
2.5. Persoonsvorming: ontwikkeling van kinderen .....	8
3. Ons pedagogisch beleid .....	10
3.1. Inleiding .....	10
3.2. Wat willen wij bereiken? .....	10
4. Ons kindcentrum .....	11
4.1. Inleiding .....	11
4.2. Wat willen wij bereiken? .....	11
5. Ons team .....	12
5.1. Inleiding .....	12
5.2. Wat willen wij bereiken? .....	12
6. Onze ouders .....	14
6.1. Inleiding .....	14
6.2. Wat willen wij bereiken? .....	14
Bijlagen .....	15
Overige verplichte onderdelen van het schoolplan .....	15
Terugblik schoolplan 2015-2019 .....	15
Meerjarenplanning .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Rekenen .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>

# Voorwoord

## Inleiding

Dit schoolplan is het beleidsdocument waarin we aangeven welke keuzen we voor de schoolperiode 2020-2024 op deze school hebben gemaakt.

We knippen deze schoolplanperiode in twee delen, te weten 2020-2022 en 2022-2024. Dit om ervoor te zorgen dat we dichtbij de realiteit blijven staan.

Het schoolplan geeft aan het bestuur, de ouders en het team duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven. Het schoolplan is gebaseerd op [strategische koers 2019-2022 van De Groeiling](#)

De Goudakker is een school in de wijk Korte Akkeren, te Gouda.

Op dit moment zitten er 140 kinderen bij ons op school. De meeste kinderen komen uit de wijk, een enkeling komt uit de aangrenzende wijken. Ook zit er een klein aantal kinderen uit een andere gemeente bij ons op school.

Basisschool De Goudakker is een rooms-katholieke school. Het omgaan met elkaar op basis van respect staat hoog in ons vaandel.

Het nemen en waarmaken van de eigen verantwoordelijkheid, zowel ten opzichte van jezelf, de anderen, je directe omgeving, maar ook daarbuiten vinden wij heel belangrijk. We vinden dit belangrijk, omdat je verantwoordelijk voelen voortkomt uit een gevoel van deel uitmaken van een groter geheel en samen naar een doel toewerken.

Onze school maakt deel uit van De Groeiling, een stichting voor katholiek en interconfessioneel primair onderwijs. De Groeiling vertegenwoordigt het katholiek onderwijs in zeven gemeenten in en rond Gouda. Dit in tweeëntwintig scholen, waarin 4.800 leerlingen en 500 medewerkers dagelijks werkzaam zijn.

In de wijk staan drie scholen waarvan De Goudakker er één is. De populatie van de school is een afspiegeling van de wijkpopulatie. Er zijn kinderen met verschillende culturele achtergronden.

Instemming van de medezeggenschapsraad op 3 november 2020

Vastgesteld door het College van Bestuur op 9 september 2020

# 1. Waar staan wij voor?

## 1.1. Onze missie

Het is onze missie om kwalitatief hoogwaardig en waarde(n)vol onderwijs te bieden. Ons motto daarbij is:

**Ik ben, ik kan, wij groeien.**

## 1.2. Onze visie

Ieder kind, iedere medewerker en iedere school is uniek. Wij stimuleren eigen inbreng en het ontwikkelen van eigenheid. Wij denken dat kinderen, medewerkers en scholen zich het best ontwikkelen door ze vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen ontwikkeling. Wij zorgen voor een stimulerende en uitdagende omgeving en passende begeleiding. We aarzelen niet om bij te sturen.

Behalve aan ruimte voor eigenheid werken wij ook aan gezamenlijkheid. Samen bereiken wij meer dan alleen. Daarbij maken wij slim gebruik van onze verschillen. Wij geloven in de kracht van diversiteit: in de klas, in het team en in onze groep van scholen. Wij brengen verschillende visies en denkbeelden samen, zodat wij in gezamenlijkheid kunnen werken aan een scherpere koers en een betere maatschappij.

Wij staan open voor leerlingen en ouders met een verschillende culturele en religieuze achtergrond, voor medewerkers met verschillende opvattingen over onderwijs en voor scholen met verschillende onderwijsconcepten en methodieken.

Daarbij stellen we één belangrijke voorwaarde: dat de leerlingen, ouders, medewerkers en scholen bereid zijn aan te sluiten op onze gezamenlijke keuzes en koers.

De Goudakker heeft de volgende kernwaarden:

Zorgzaam

Gezamenlijke verantwoordelijkheid, eigenaarschap

Groei, kwaliteit/kennis

Deze kernwaarden moet verder uitgediept worden in de nieuwe visie. Dat is één van de eerste speerpunten van het nieuwe schoolplan.

### 1.3. Onze beloften aan kinderen, ouders en onszelf

Onze kernwaarden hebben wij beschreven in drie beloften die de komende jaren leidend zijn in alles wat wij doen.

- Wij werken vanuit oprechtheid en vertrouwen.
- Wij ontdekken en ontwikkelen onszelf, ook door vallen en opstaan.
- Wij luisteren met aandacht en geven gehoor aan elkaar om verder te komen.

Wij doen dit met plezier, in ontspannenheid én vanuit onze christelijke traditie. Iedere dag weer. Als bestuur, op de school en in de groep. Daarin zijn wij het voorbeeld voor onze leerlingen.

In onze school werken wij met energie en aandacht voor ieder kind. Dit doen wij als één team. Wij beloven hierbij dat:

1. Kinderen rechtvaardig behandeld worden
2. Ieder kind bij de groep hoort en kan samenwerken
3. Kinderen prettig met elkaar omgaan en rijk speelgedrag vertonen.
4. Er sprake is van een rustig activerend werkklimaat.
5. Ieder kind taakgericht werkt bij taal en (aanvankelijk) rekenen.
6. Er sprake is van onderwijs op maat.
7. Er sprake is van zelfsturing op maat.
8. We afstemmen op specifieke behoefte van het kind.
9. We basisvaardigheden aanleren.
10. We inzicht, basiskennis en productief leren bevorderen.

## 2. Ons onderwijsaanbod

### 2.1. Inleiding

Op De Goudakker willen wij gelijke kansen voor elk kind. Dat doen wij door elke dag een passend onderwijsaanbod te creëren. De komende twee jaar zullen wij, ons als team, extra inzetten op de vakgebieden rekenen en begrijpend lezen. Wij zoeken hierbij naar afstemming op elkaar. Wij zien mogelijkheden richting het aanbod met de voorscholen en het VO.

### 2.2. Kwalificatie: de basiskennis

#### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

De Goudakker wil dat de leerlingen uitstromen op een passend niveau. Dat betekent dat wij streefdoelen formuleren binnen de school op het gebied van begrijpend lezen en rekenen.

Verhoging van de leerresultaten/ leerrendement bij begrijpend lezen. Alle leerlingen laten een groei zien in leerrendement. Over vier jaar willen wij dat de gemiddelde schoolscore ligt op het niveau van het landelijk gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging. Voor de komende twee jaar maken wij daarin een tussenstap.

Over twee jaar willen wij dat 61 % van de leerlingen de 1F doelen behalen, 35% van de leerlingen behalen de 2F doelen.

Verhoging van leerresultaten/ leerrendement bij rekenen. Alle leerlingen laten een groei zien in leerrendement. Over vier jaar willen wij dat de gemiddelde schoolscore ligt op het niveau van het landelijk gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging. Voor de komende twee jaar maken wij daarin een tussenstap.

Over twee jaar willen wij dat 67% van de leerlingen de 1F doelen behalen, 33% van de leerlingen behalen de 2F doelen.

De leeropbrengsten van de schoolverlaters liggen op het niveau van het landelijk gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging. 70% van de schoolverlaters zit na 3 jaar op het VO conform het gegeven basisschooladvies.

Om zelf hun leerproces te kunnen sturen, moeten leerlingen beschikken over verschillende leerstrategieën. Leerkrachten kunnen hen helpen om zich deze leerstrategieën eigen te maken. Dat zorgt voor beter zelfregulerend leren en verhoogt de leerprestaties en motivatie.

#### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Deze basiskennis en leerstrategieën bepalen het succes van leerlingen in het voortgezet onderwijs, ongeacht hun onderwijstype en -niveau.

#### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken:**

- De leerkracht geeft instructie op maat, rekening houdend met de onderwijsbehoeften van de groep en het individuele kind;
- De leerkrachten krijgen zicht op de ontwikkeling van het kind, door gebruik te maken van de grote en kleine cyclus;
- Er wordt bij rekenen aangesloten op de onderwijsbehoeften van het kind door te werken vanuit het handelingsmodel;
- Invoeren en toepassen leerstrategieën begrijpend lezen;
- De transfer te maken van de technieken van begrijpend lezen naar de zaakvakken.

## 2.3. Vaardigheden: nu en in de toekomst

### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

Met de invoering van het Groepsdynamisch Onderwijs werken wij aan het wederzijds beïnvloedend groepsproces.

Groepsdynamisch onderwijs (GDO) is een integrale duurzame aanpak om kindwaardig en kwalitatief goed onderwijs te realiseren. Bij GDO staat het kind in de groep en niet op zichzelf. Dat wil zeggen dat een kind zich alleen optimaal kan ontwikkelen in nauwe relatie met de groep. Het is dus heel belangrijk na te gaan hoe de groep het kind vormt en hoe het kind op zijn beurt positieve invloed heeft op de groep. Het leren samenwerken ligt hier aan ten grondslag.

De komende twee jaar willen wij dat de kinderen hier nog beter in worden. Wij willen dit doorzetten naar hun werkhouding en manier van leren. Het doel hierbij is kinderen te brengen tot sociaal leren, taakgerichtheid, zelfsturing en het persoonlijk leren.

We willen onderzoeken hoe onze visie aansluit op het zaakvakonderwijs.

### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zicht hebben op hun eigen ontwikkeling en kunnen. Door inzicht te hebben aan welke doelen je werkt, kan je ook beter sturen op je eigen leerproces.

Wanneer wij een visie hebben op ons zaakvakonderwijs, kunnen wij komen tot een nieuwe methode waarnaar we de transfer kunnen gaan leggen tussen begrijpend lezen en de zaakvakteksten. Tevens willen wij op deze manier meer aansluiten op het sociaal leren.

Voor de leerkracht betekent dit dat hun rol in de klas anders wordt. Hoe motiveren we de kinderen, wat betekent dat voor jouw rol in de klas, hoe ziet dat eruit?

### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Scholing van team in GDO in full speed leren;
- Het invoeren van full-speed leren als derde element van het GDO, hierbij draait het om taakgericht werken en zelfsturing;
- Visiebepaling ten aanzien van zaakvakonderwijs, zodat kinderen in staat worden gesteld meer samen te werken en hun leerstrategieën te vergroten;
- Oriëntatie op, aanschaf van en invoering methodiek wereldoriëntatie, geschiedenis en natuur. Wat past het beste binnen onze visie, een geïntegreerd of losstaand aanbod?
- Het Sterke Team richt zich op gedragsniveau door vormen en routines op elkaar af te stemmen. Belangrijke vorm is het 'groene' teamoverleg. Dit overleg vormt het hart van de professionele cultuur. Het overleg staat voor reflectie en ontwikkeling;
- De Sterke Leerkracht versterkt het leerkrachtengedrag door gemeenschappelijke onderwijsvormen en routines.

## 2.4. Socialisatie: identiteit en burgerschap

### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

Zoals eerder omschreven vinden wij het belangrijk dat kinderen leren in een groep te staan.

Alle kinderen in een groep zijn verantwoordelijk voor het welzijn van de groep en leveren een bijdrage daaraan. Dit doen zij door voor elkaar te zorgen, te luisteren naar elkaar en verantwoordelijkheid te nemen voor hun acties en gedrag.

Alle groepen in de school zijn sociaal sterke groepen; de kinderen in de groep gaan correct en prettig met elkaar om waardoor er 80 % minder conflicten in de groepen/ school zijn.

We willen bereiken dat het Sterke Team werkt conform de effectieve conflicthantering.

De conflictleerkracht heeft een vaste rol in de school.

Om er achter te komen of elk kind zich daadwerkelijk prettig voelt willen wij een leerlingvolgsysteem hanteren dat de mate van welzijn van het kind meet.

### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Wij vinden sociale vaardigheden de basis voor goed burgerschap. Dit vormt de essentie van onze (christelijke) identiteit.

Socialisering start met het correct oplossen van een ruzie tussen kinderen. De effectieve conflicthantering bij Sociaal Sterke Groep zorgt daarvoor. De kinderen horen ook verantwoordelijkheid te dragen voor elkaar in de groep en voor de school als geheel. Ieder kind draagt bij aan een correcte en prettige omgang. Hierover valt meer terug te lezen in hoofdstuk drie, ons pedagogisch beleid.

### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- De sociaal-emotionele omgang wordt expliciet elke week op de hele school op een vast tijdstip besproken in de sociokring. Dit is een van de gemeenschappelijke vormen en routines binnen De Goudakker;
- Het maandelijks afnemen van de OK-thermometer op kindniveau, hiermee meten wij de mate van welzijn van het kind;
- Effectieve conflicthantering consolideren in het handelend gedrag van leerkrachten en leerlingen;
- Het observeren van de sociokring, door de directie, zodat er gekeken kan worden of wij gebruik maken van de gemeenschappelijke vormen en routines;
- De leerkracht voert minimaal twee maal in de week een gesprek met de klas n.a.v. het sociobord. Dit instrument is er op gericht kinderen inzicht te geven in het spelgedrag;
- Scholing voor de conflictleerkracht(en);
- Het invoeren van het dashboard, waarbij de stuurgroep kijkt naar de logboekscore, OK-score en gedragsscore.

## 2.5. Persoonsvorming: ontwikkeling van kinderen

### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

Met de invoering van het GDO hebben wij binnen de pijler Sociaal Sterke Groep al mooie stappen mogen zetten met de leerlingen. De leerlingen laten zien dat zij zelf sturing kunnen geven door aan te geven wat er goed gaat en wat er beter kan en waar zij als klas aan willen werken.

Wij leren kinderen om naar dit zelfinzicht te handelen, want hierdoor ontwikkelen zij zelfvertrouwen.



**Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Wij vinden zelfinzicht cruciaal in de eigen ontwikkeling van kinderen. Wij willen kinderen niet alleen leren hun talenten te benutten, maar ook leren in te zien waar ze minder goed in zijn en hoe ze daarmee kunnen omgaan.

**Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Kindgesprekken met als doel dat zij gemotiveerd raken om resultaten te behalen die passend zijn;
- De leerkracht geeft gerichte feedback, feed-up en feed forward, zodat het kind weet waar hij nog in kan groeien of waar hij heel goed in is;
- Passend bij de ontwikkeling van samenwerken, leren de leerkrachten kinderen evenveel inbreng te hebben;
- Het zelfinzicht vergroten door de effectieve conflicthantering en de gesprekken met de conflictleerkracht.

## 3. Ons pedagogisch beleid

### 3.1. Inleiding

Kindwaardig onderwijs is de pedagogische didactische visie van groepsdynamisch onderwijs. Het wil zeggen dat we respectvol omgaan met ieder kind en het persoonlijk leren van elk kind bevorderen binnen een veilige en sociaal-prettige groep. Prettige omgang is een voorwaarde om goed te kunnen leren.

Binnen de school hanteren wij drie gouden omgangsregels:

1. Wij gaan correct met elkaar om.
2. Wij gaan prettig met elkaar om.
3. Ik verbeter de omgang.

Voor het correct omgaan met elkaar zijn er zeven regels.

1. Zelf oplossen
2. Hulp invoeren
3. Verplicht melden
4. Ga maar halen
5. Je moet komen
6. Ruzie klein houden
7. We praten met elkaar

Rechtvaardig onderwijs is een belangrijke motivator. Dat maakt dat wij uitgaan van:

- een rechtvaardige conflicthantering,
- een rechtvaardige complimentenhuishouding
- een rechtvaardige weektaak.

### 3.2. Wat willen wij bereiken?

**Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

- Versterken van het pedagogisch klimaat door sociaal sterke groepen
- Sociaal sterk team

**Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Het pedagogisch beleid is voor leerlingen, ouders en medewerkers direct zichtbaar en benoembaar. Het komt pas tot zijn recht als we vanuit een sociaal sterk team werken volgens dezelfde vormen en routines. In hoofdstuk 5 valt meer te lezen over het belang van de professionele cultuur.

**Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Versterken van de sociaal sterke groep binnen GDO middels scholing voor leerkrachten en structurele lesmomenten in alle groepen.
- Met het team uitwerken wat we verstaan onder een professionele cultuur, wat het van ons vraagt en hoe we dat kunnen bereiken. We doen dat door teamscholing en teammomenten.

## 4. Ons kindcentrum

### 4.1. Inleiding

Wij willen onze school in de toekomst veranderen in een integraal centrum voor kinderen van 2 tot 12 jaar, zodat kinderen en ouders te maken hebben met één team van medewerkers, één pedagogisch beleid en doorlopende ontwikkellijnen. Randvoorwaarden hierbij zijn in ieder geval de mogelijkheden/ beperkingen van het gebouw.

Wij hebben gekozen voor KMN Kind & Co als strategische partner voor opvang binnen onze school.

De samenwerking met de kinderopvang biedt tevens nieuwe mogelijkheden voor inzet van personeel: zo kunnen we pedagogisch medewerkers inzetten als assistent in het onderwijs.

### 4.2. Wat willen wij bereiken?

#### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

- 11 kinderen per dag op de buitenschoolse opvang en waar mogelijk uitbreiden naar alle dagen;
- Volle peutergroepen waarvan 80% van de peuters doorstroomt naar de Goudakker;
- Driemaal per jaar is er contact tussen de senior pedagogisch medewerker en de intern begeleider over het organiseren rondom peuters/leerlingen die meer zorg behoeven;
- De pedagogisch medewerkers en de leerkrachten van groep 1 en 2 hebben met elkaar goed in beeld wie onze VVE leerlingen zijn en hoe wij de doorgaande lijn waarborgen;
- De samenwerking tussen de kleutergroepen en de peuterspeelzaal afstemmen in thema's, met daarbij de activiteiten, werkwijze en afspraken.

#### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Met peuteropvang in de school kunnen wij taal- en andere achterstanden voorkomen in de kleutergroepen.

Wanneer wij werken vanuit één gezamenlijk pedagogisch beleid hebben de kinderen meer tijd en ruimte om te komen tot persoonsvorming. Daarnaast worden de school en de peuterspeelzaal aantrekkelijker voor nieuwe ouders.

#### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Door het afstemmen van zes thema's per schooljaar, het aanbieden van activiteiten op taalgebied en afstemming in aanpak worden de actieve en passieve woordenschat vergroot en stromen de peuters met minder taalachterstanden door;
- Actieve werving voor peuters en kleuters door zichtbaar te zijn en één verhaal;
- Door samenwerking te creëren tussen school, Kind en Co en het VE-punt krijgen wij beter zicht op de kinderen en kunnen wij aansluiten op hun behoeften. Zo zorgen wij voor een vloeiende overgang naar de basisschool;
- Een eerste verkenning naar één gezamenlijk pedagogisch beleid.

## 5. Ons team

### 5.1. Inleiding

De belangrijkste aspecten van groepsdynamisch onderwijs is de relatie tussen:

- Veiligheid;
- Hoge opbrengsten en;
- (On)rechtvaardigheden.

Binnen het GDO spreken wij van een metafoor: de groepsdynamische onderwijskast. De poten van deze kast geven aan dat twee zaken binnen een school fundamenteel zijn t.w. veiligheid en hoge opbrengsten. Zijn beide zaken in onvoldoende mate aanwezig dan valt de kast om.

Voorwaarden om veiligheid en hoge opbrengsten te realiseren is een professionele cultuur. Binnen GDO zijn dit de kastladen Sterk Team en Sterke Leerkrachten.

Wij zijn tevreden over ons team als wij:

- een sterk team zijn;
- met plezier leren en werken in een ontspannen sfeer;
- samenwerken en bewust gebruikmaken van onze gezamenlijke kracht;
- zorgzaam zijn voor elkaar en ruimte geven voor de eigenheid van een ander;
- anderen helpen zich te ontwikkelen;
- met zelfinzicht verantwoordelijkheid nemen voor ons handelen;
- doelgericht werken aan het verbeteren van ons onderwijs;
- problemen herkennen en oplossen;
- eenvoudige processen hanteren en naar de geest hiervan werken.

Onze kernwoorden hierbij zijn: met open houding, focus op verschillen en opzoeken van het ongemak.

### 5.2. Wat willen wij bereiken?

#### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

- We willen met elkaar een professionele cultuur ontwikkelen;
- De leerkrachten bezitten didactisch vaardigheden die passen bij de groep en het kind;
- De didactische vaardigheden worden afgestemd op de onderwijsbehoeften van de kinderen;
- De leerkrachten leren van elkaar door middel van een coachende collega en good- practice;
- Om de kinderen zich te laten ontwikkelen in hun persoonsvorming is het van belang dat de leerkracht kan reflecteren en feedback kan geven.

#### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Leraren bepalen de kwaliteit van ons onderwijs. Zij maken het verschil. Verandering ontstaat bij teams die vooruit willen. Verandering is vooral effectief als we het met elkaar en in overleg en afstemming doen.

### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Drie keer per jaar voeren de intern begeleider, leerkrachten en directie groepsbesprekingen rond resultaten uit;
- EDI verder implementeren in de school onder leiding van een externe partij, zodat de didactische vaardigheden van de leerkrachten vergroten;
- Eén keer per maand teamoverleggen met zichtbare onderwijsinhoudelijke punten en doelgericht, het zogenaamde blauwe overleg;
- Eén keer per maand teamoverleggen gericht op groei van de medewerker, het zogenaamde groene overleg;
- Het goede, kritische gesprek voeren over doelen, ingezette acties en resultaten met eerlijke feedback naar elkaar.

## 6. Onze ouders

### 6.1. Inleiding

Ouders willen kindwaardig onderwijs voor hun kind. Wij zijn van mening dat kindwaardig onderwijs tot stand komt in goed en gelijkwaardig overleg tussen school en ouders binnen een sociale school. We hechten aan een goede samenwerking. Een duidelijke en transparante communicatie is hierbij van belang. In de communicatie moeten privacygevoelige gegevens gewaarborgd worden.

### 6.2. Wat willen wij bereiken?

#### **Wat willen wij de komende twee jaren bereiken?**

- Een duidelijke lijn/ organisatie en vorm in de communicatie naar ouders toe;
- Structureel een klankbordgroep ouderparticipatie in het leven roepen, zodat ouders zich betrokken voelen bij de visie van de school en het onderwijs dat de school biedt.
- Ouders zijn op de hoogte wat GDO globaal inhoudt, wat onze visie is op kindwaardig onderwijs en wat de regels en afspraken zijn binnen de school.

#### **Waarom willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

Zoals in de inleiding is aangegeven hechten we aan een goede communicatie en samenwerking tussen ouders en school. Genoemde punten zijn in de school opgestart, maar het “zit nog niet in ons systeem”. We willen het verder implementeren en eigen maken en samen met de ouders uitbouwen en verbeteren.

#### **Hoe willen wij dit de komende twee jaren bereiken?**

- Ouders maandelijks meenemen in de vorderingen en stappen binnen GDO;
- Elke twee jaar informeren wij onze nieuwe ouders middels een informatieavond over het GDO;
- Ouderparticipatie verder vormgeven met de ouderklankbordgroep;
- Vooraf een communicatieplanning opstellen zodat we weten wat we wanneer met ouders willen communiceren;
- Ouders vullen twee maal per jaar de ouder thermometer in.

# Bijlagen

## Overige verplichte onderdelen van het schoolplan

### Schoolgids

Op de website is onze schoolgids en het ondersteuningsprofiel terug te vinden: <https://www.degoudakker.nl/documenten>. In de schoolgids staat ook beschreven wat wij aan taalachterstanden doen (o.a. VVE).

### Personeel

In het Groeiling nascholingsbeleid staat beschreven hoe wij zorgen dat onze medewerkers aan de bevoegdheidseisen voldoen en hoe zij hun bekwaamheden onderhouden. In het algemene Groeiling personeelsbeleid staan de maatregelen genoemd om tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding te komen (artikel 30 WPO).

### Kwaliteitszorg

In het Groeiling kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe wij zorgen voor onze kwaliteit. In het kwaliteitsbeleid van de school staat beschreven hoe de school specifiek werkt aan haar eigen kwaliteit. Daarnaast staat ook in de [schoolgids](#) hoe de school omgaat met kwaliteitszorg en de ontwikkeling van kinderen.

### Sponsorbeleid

Het Groeiling brede sponsorbeleid is te vinden op [www.degroeiling.nl](http://www.degroeiling.nl)

## Terugblik schoolplan 2015-2019

Binnen het schoolplan hadden we drie grote terreinen/ speerpunten. Kwaliteit van het onderwijs (inclusief het gebruik van ICT), Eigenaarschap (bij leerlingen en medewerkers) en Maatschappelijke betrokkenheid (oa educatief partnerschap en kindcentra).

De terreinen/ speerpunten waren vervolgens uitgesplitst in onderdelen waar we aan hebben gewerkt. Die onderdelen zijn per jaar concreet uitgewerkt in de verschillende jaarplannen binnen deze schoolplanperiode. Van ieder jaarplan is een jaarverslag gemaakt waarin de evaluatie is weergegeven. Jaarplannen en jaarverslagen zijn besproken in team, M.R. en in de managementrapportage met het CvB van De Groeiling. Schoolplan, jaarplannen en jaarverslagen zijn terug te vinden op de site van de inspectie.

Veel onderwerpen zijn opgepakt en inmiddels afgerond; ze hebben een plek in de organisatie. Er zijn onderwerpen die nog lopen en in de afrondende fase zitten gekregen. Het betreft een nieuw zorgplan, de gesprekkencyclus en de doorlopende leerlijnen en meer ondersteuning op maat bij de sociaal emotionele vorming.

Er zijn ook onderwerpen die zijn opgepakt en waarvan we vinden dat ze eigenlijk structureel in de aandacht moeten blijven. We denken hierbij onder andere aan ICT op orde houden en blijven ontwikkelen, interne procedures aanscherpen, ouderbetrokkenheid bevorderen en meer inhoud geven, aandacht voor de communicatie en PR voor de school.

Enkele onderwerpen zijn niet opgepakt/ blijven liggen. De geschoolde taalcoördinatoren zijn weg en

hiervoor moeten we nieuwe collega's opleiden. De resultaten en leerwinst blijven achter (zitten niet in de lift zoals we hadden gehoopt) en de samenwerking met de PSZ blijft oppervlakkig. Inmiddels is er een wisseling in aanbieder geweest, waardoor we hier stappen in aan het zetten zijn.

Gedurende de schoolplanperiode zijn er vier ontwikkelingen binnen de school geweest die er mede toe hebben bijgedragen dat niet alles is bereikt en/ of is aangepakt.

Aan het eind van het schooljaar 2017-2018 is in de managementsrapportage met het CvB gesproken over de inspanningen, werkdruk en resultaten. Er werd hard gewerkt, de inzet was buitengewoon hoog maar de opbrengsten bleven achter, hetgeen mogelijke frustratie zou kunnen oproepen bij leerkrachten en kinderen. We moesten ons serieus afvragen of we nog wel de juiste antwoorden hadden op de vragen die voortkomen vanuit de leerlingpopulatie, met andere woorden: is de huidige werkwijze nog wel passend bij wat de leerlingen vragen/ nodig hebben? Dat heeft tot gevolg gehad dat we onder begeleiding van een externe partij (Sardes) op zoek zijn gegaan naar onderwijsconcepten die passend zijn bij onze school, leerlingen en leerkrachten. In het schooljaar 2018-2019 zijn we hiermee begonnen. Het heeft als uitkomst gehad dat we in februari 2019 de keuze hebben gemaakt voor GDO (GroepsDynamischOnderwijs). We hebben meteen doorgepakt en hebben daarna met het hele team meteen de scholing ingevlogen via een externe om het GDO eigen te maken. Dat was een grote activiteit die boven het lopende kwam. Insteek was om met de kinderen te starten bij aanvang van het schooljaar 2019-2020. Uiteindelijk zijn we gestart in het schooljaar 2019-2020, maar na de herfstvakantie. We vonden dat we de materie als leerkrachten zelf nog niet goed eigen gemaakt hadden. Gedurende dat schooljaar heeft het veel extra tijd gekost, hetgeen soms ten koste ging van de geplande zaken in het schoolplan. Het is ook evident dat in de komende schoolplanperiode met name GDO een centrale speerpunt gaat zijn.

Een tweede belemmerende factor is de bezetting geweest binnen directie en I.B.. Daar zijn veel wisselingen geweest en als gevolg daarvan was er sprake van een vacuüm wat betreft monitoring/ aansturing. In het schooljaar 2017-2018 is de directie als gevolg van omstandigheden niet vaak in beeld geweest. Halverwege het jaar werd duidelijk dat er een wisseling zou komen, maar die wisseling kwam iets eerder als gevolg van een ongeval. Het kreeg daardoor nog geen structurele invulling. In het schooljaar 2018-2019 is gestart met een duo directie (directeur met aspirant directeur). In diezelfde periode is de intern begeleider vertrokken en zijn we op zoek gegaan naar vervanging. Die werd gevonden, maar bleek vrij snel na de start zwanger te zijn en is vervolgens met verlof gegaan. Vanaf november 2019 was er in feite sprake van een volledige structurele bezetting waarmee we de uitdagingen aan konden pakken.

In het schooljaar 2019-2020 is een interne audit op De Goudakker uitgevoerd. De school had zelf al kritische kanttekeningen gezet, hetgeen door de audit werd bevestigd. Veel extra werkzaamheden zijn hieruit naar voren gekomen die opgepakt moesten worden. Probleem hierbij was vervolgens dat die werkzaamheden uitgevoerd zouden moeten worden maar de periode van thuisonderwijs stond onverwacht voor de deur.

De vierde ontwikkeling was landelijk. Als gevolg van Corona zijn vanaf maart geen onderwijsinhoudelijke zaken opgepakt zoals ze waren gepland. Veel activiteiten waren gericht op het thuisonderwijs en beperken van en inzicht krijgen in de eventueel opgelopen leerachterstanden. Vanaf 8 juni is de school weer volledig open gegaan en hebben we met elkaar besloten dat alle inspanningen vooral gericht zullen zijn op de leerresultaten en repareren van eventuele leerachterstanden.