

Schoolplan 2021-2025



Godelindeschool
Naarden



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
Vaststellingsdocument	3
INLEIDING	4
DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING	5
De schoolontwikkeling in de afgelopen jaren	5
UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR	6
PERSONEELSBELEID	6
Personeelsbeleid Talent Primair	6
Personeelsbeleid op schoolniveau	6
Ontwikkelingen in ons personeelsbestand	7
ONS SCHOOLCONCEPT	8
WETTELIJKE OPDRACHTEN	10
Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking	10
Onderwijstijd	11
De inhoud van ons onderwijs	11
Wat hebben onze leerlingen nodig?	12
De leerlingenzorg	13
ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL	14
Analyse door nieuwe directie	14
Tops en tips van het team	14
Tip van de kinderen	15
Schoolscan PBS	15
Tevredenheidpeilingen	15
Tevredenheid van de ouders (ingevuld door 228 ouders)	17
Tussenresultaten basisvakken op schoolniveau	19
Eindresultaten	20
Gevolgen van de coronacrisis	23
Conclusie analyse functioneren van de school:	23
AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN	24

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

De MR van de Godelindeschool stemt in met dit schoolplan

Datum

Voorzitter medezeggenschapsraad

INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van de Godelindeschool voor de periode 2021-2025. Het schoolplan functioneert als een planningsdocument voor de planperiode 2021-2025 en als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bestuur en de ouders.

Wij hebben, net als alle andere scholen, te maken met een snel veranderende omgeving, waarbij niet iedere ontwikkeling van tevoren te voorzien en te plannen is. Hierdoor kan het voorkomen dat beleidsvoornemens moeten worden aangepast. We hebben onze speerpunten voor de komende jaren opzettelijk breed beschreven, zodat er ruimte is voor specifieke invulling aangepast aan de actualiteit. Het schoolplan en haar meerjarenplanning zijn dus levende documenten die aangepast kunnen en moeten worden.

Jaarlijks wordt op grond van dit schoolplan door de directie en met instemming van het team een schooljaarplan opgesteld. Het schooljaarplan wordt besproken met de Medezeggenschapsraad (MR) en wordt toegestuurd aan het bestuur en de inspectie. In het schooljaarplan beschrijven wij specifiek de stand van zaken en onze plannen en onze doelen. In de schooljaarplannen kunnen wij ook inspelen op de maatschappelijke actualiteit. Aan het eind van een schooljaar evalueren we onze plannen met het team. We stellen vast wat er (niet) goed gaat en bepalen onze vervolgstappen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten.

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan het team, de MR en de bestuurder. De bepaling van de speerpunten van het meerjarenplan is gebeurd op basis van input van het team en evaluaties door het team, de kinderen en de ouders en passen binnen het kader van het strategische beleidsplan van Talent Primair.

Wij willen iedereen bedanken die meegeholpen heeft aan de totstandkoming van dit document.

Karin Melissen en Margaret Rottier,

Directie Godelindeschool.

DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De Godelindeschool is een openbare basisschool in Naarden. Vanuit onze openbare identiteit is gelijkwaardigheid een belangrijk uitgangspunt en staan wij open voor alle kinderen, ongeacht achtergrond of cultuur.

De Godelindeschool is gesitueerd in een wijk met huizen uit het hogere prijssegment. Het merendeel van onze leerlingen komt uit deze wijk en onze leerlingen zijn overwegend kinderen uit de hogere sociaal-economische milieus. Onze leerlingen zijn veelal mondig en hebben van huis uit veel toegang tot kennis over de wereld. Tegelijkertijd zien we ook dat onze leerlingen soms een wat beperkt beeld van de samenleving hebben, waarbij zij hun bevoorrechte positie als een verworven recht beschouwen. De kinderen hebben behoefte aan aandacht en ze willen graag gezien worden.

Sinds 2018 is de complete school gehuisvest in hetzelfde gebouw met 24 lokalen. Op 1 oktober 2021 telde de Godelindeschool 607 leerlingen, een stijging van 11 leerlingen t.o.v. 1 oktober 2020. In 2020 was de instroom van 4-jarigen minder dan voorheen, maar in 2021 is er weer een sterke groei zichtbaar in het aantal aanmeldingen van 4-jarigen en worden ook veel zij-instromers voor de hogere groepen aangemeld. Dit heeft onder andere te maken met de bouw van een nieuwe woonwijk achter de school.

We werken vanaf groep 3 met groepen van maximaal 28 leerlingen. Alleen in de huidige groepen 7 wordt dit aantal nog overschreden. In de groepen 1/2 zitten aan het eind van het schooljaar meer dan 30 leerlingen. Het gebouw heeft zes lokalen voor onderbouwgroepen en dit is in principe te weinig voor een doorstroom van 3 groepen van ongeveer 28 leerlingen naar groep 3. In de laatste maanden van het schooljaar zitten er in de zes onderbouwgroepen: ongeveer 84 (3 keer 28) leerlingen van groep 2, ongeveer 84 (3 keer 28) leerlingen van groep 1 en daarnaast groep 0: de 4-jarigen die instromen vanaf januari tot en met mei / begin juni. Dit aantal wisselt per schooljaar.

In het schooljaar 2021-2022 en in het schooljaar 2022-2023 werken we met vijf heterogene kleutergroepen 1/2 en vanaf januari met een instroomgroep voor de 4-jarigen.

De schoolontwikkeling in de afgelopen jaren

In het schoolplan 2016 – 2020 stonden de volgende aandachtspunten centraal:

- *Een leerstofaanbod dat uitdagend is in vorm en inhoud en dat goed aansluit bij het niveau van de leerlingen*
- *Een veilig en plezierig schoolklimaat*
- *Het zichtbaar maken van de visie in de dagelijkse onderwijspraktijk*

Er zijn verschillende ontwikkelingen ingezet op bovenstaande aandachtspunten, zoals de implementatie van Positive Behavior Support (PBS) vanaf 2018. Het schoolplan 2016-2020 is door omstandigheden (geheel nieuwe directie en de coronacrisis) niet goed geëvalueerd, maar het is duidelijk dat bovenstaande punten ook in de komende periode onverminderd aandacht nodig hebben.

UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

Voor de uitgangspunten en het strategisch beleid van het bestuur verwijzen we naar het 'Koersplan 2020-2024'.

[Koers Talent Primair 2020-2024](#)

Onze ambities voor de komende jaren passen binnen deze koers

PERSONEELSBELEID

Personeelsbeleid Talent Primair

Bij het ontwikkelen en uitvoeren van personeelsbeleid volgen wij het beleid van ons bestuur Talent Primair. Op basis van de collectieve plannen maken wij een eigen uitwerking en leggen daarin eigen accenten.

Talent Primair wil een stichting zijn waar mensen graag komen en blijven werken en waar ruimte is voor professionele autonomie. Medewerkers krijgen de kans hun talenten in te zetten en te ontwikkelen. Startende professionals die nog veel te ontwikkelen hebben in hun vakmanschap, krijgen volop steun. Dit gebeurt in het team, maar ook vanuit het bestuursbureau. Samen zijn we een lerende organisatie.

Doelstellingen van Talent Primair:

- We weten nieuwe mensen te werven en aan ons te binden
- We weten werk aantrekkelijk te organiseren
- We dagen mensen uit tot leren en ontwikkelen

Personeelsbeleid op schoolniveau

Voor de Godelindeschool is het accent voor de komende jaren:

1. Het aantrekken en behouden van goed personeel. We willen een goede werksfeer en een goed werkklimaat creëren, waarin elk personeelslid optimaal tot haar of zijn recht komt en zich geaccepteerd en veilig voelt.
2. De organisatie van de Godelindeschool leent zich bij uitstek voor samenwerking en samen leren, maar dit wordt nog onvoldoende benut. In de komende jaren gaan we het samenwerken en samen leren bewust versterken.
3. Het versterken van een professionele houding en cultuur.

Professionalisering is een belangrijke voorwaarde voor onze plannen voor schoolontwikkeling en levert tevens een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs.

Professioneel betekent voor ons:

- Communicatief vaardig
- focus op goed en steeds beter onderwijs
- op de hoogte zijn van ontwikkelingen in het onderwijs
- gericht op een goede onderlinge samenwerking
- uitdragen van verantwoordelijkheid, autonomie en autoriteit
- proactieve en reflectieve houding
- makkelijk geven en ontvangen van feedback

Professionalisering van medewerkers vindt plaats door scholing, coaching, onderlinge (formele en informele) kennisoverdracht en de gesprekkencyclus. Aan de hand van de jaarplannen zal jaarlijks het scholingsaanbod worden vastgesteld.

Ontwikkelingen in ons personeelsbestand

In het schooljaar 2020-2021 werken 51 personen op de Godelindeschool. Zoals in het gehele basisonderwijs is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand groot. De tabel laat zien hoe de verdeling man-vrouw is in alle functiecategorieën.

	Vrouw	Man
Directie	2	
Onderwijsgevend (inclusief IB, RT en ICT)	39	5
Onderwijsondersteunend	3	2

De school heeft twee vrouwen in de schoolleiding en voldoet hiermee aan een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, zoals bedoeld in artikel 30 van de Wet op het Primair Onderwijs. Binnen de groep onderwijsgevend personeel streven wij naar meer mannen, zodat er meer balans komt in de samenstelling van het team.

In de komende jaren zullen meerdere collega's onze school gaan verlaten, als gevolg van natuurlijk verloop door pensionering of vervroegde uittreding. De school staat voor de uitdaging om dit goed op te vangen door nieuw te werven personeel. Dit biedt ons kansen, bijvoorbeeld door bij de selectie van nieuw personeel rekening te houden met competenties die goed aansluiten bij de schoolontwikkeling. Een knelpunt hierbij is het lerarentekort.

Met ingang van het schooljaar 2023-2024 zijn twee lesuren van 45 minuten bewegingsonderwijs verplicht voor de groepen 3 t/m 8. Op dit moment hebben alle groepen maar een lesuur per week. Dit betekent dat we minimaal twee dagen per week een extra vakleerkracht bewegingsonderwijs in dienst zullen moeten nemen.

ONS SCHOOLCONCEPT

Onze visie: Wat beloven wij aan elkaar, kinderen en ouders?

Het motto van de Godelindeschool is ontdekken, leren, excelleren. Ons onderwijs is gericht op een brede ontwikkeling: cognitief, sociaal en creatief. Wij bieden een rijke leeromgeving waarbinnen aandacht is voor verschillende onderwijsbehoeften. Dit betekent dat er gekeken wordt naar de mogelijkheden van een kind. Wij werken doelgericht aan kennis, vaardigheden en attitude. Leren gebeurt in een sociaal veilige omgeving waarin iedereen zich gezien, gehoord en geliefd voelt. Wij zetten ons in om de kinderen gemotiveerd en met plezier te laten leren. Op basis van vertrouwen en goede communicatie werken wij samen met de ouders. Wij werken aan zelfstandigheid, samenwerking en eigen verantwoordelijkheid. De kinderen krijgen de ruimte om hun talenten te ontdekken en te benutten, om op die manier te excelleren.

Onze (PBS) waarden

PLEZIER – RESPECT – VEILIGHEID – GROEI – VERANTWOORDELIJKHEID

Onze vier pijlers

1 Een uitdagend leerklimaat

Sterke didactische vaardigheden, activerend onderwijs, werkwijze en aanbod passend bij onze populatie, differentiatie, de lat hoog leggen, goede doorgaande lijn, ontwikkeling in zone van naaste ontwikkeling. Goede balans tussen cognitief, sociaal en creatief.

2 Een positief, pedagogisch klimaat

Positief en veilig klimaat, oog voor geluk en welbevinden van ieder kind, het echt zien van kinderen en oprechte aandacht geven, werken aan goede sfeer in de klas, vertrouwen, respect en positiviteit geven, kinderen mogen fouten maken en stoeien met en groeien in hun gedrag.

3 Een professionele cultuur

Professioneel betekent: Communicatief vaardig, focus op goed en steeds beter onderwijs, op de hoogte zijn van ontwikkelingen in het onderwijs, gericht op een goede onderling samenwerking, uitdragen van verantwoordelijkheid, autonomie en autoriteit, proactieve en reflectieve houding, makkelijk geven en ontvangen van feedback. Onze professionele houding draagt bij aan het bereiken van onze doelen en het toenemen van het welbevinden van iedereen.

4 Een stevige duurzame basis

Meegeven van een brede blik op de wereld, welke plek neem jij in op de aarde, omgaan met 3P's: people, planet en profit. Hoe gaan we om en elkaar en de aarde?

Onze ambities 2021-2025

1 Een uitdagend leerklimaat

Wij verbeteren ons aanbod: begrijpend lezen verbeteren, nieuwe methode schrijven, rekenen en zaakvakken, stimuleren creativiteit in brede zin (nieuwe aanpak crea).

Wij versterken onze didactische vaardigheden (EDI)

Wij hebben zicht op ontwikkeling: beter inspelen op onderwijsbehoeften o.a. implementatie KVM en werken met referentieniveaus

2 Een positief, pedagogisch klimaat

Wij verstevigen en borgen de implementatie van PBS

Wij zorgen voor meer en betere doorgaande lijnen in klassenmanagement (o.a. regels, afspraken, zelfstandig werken)

3 Een professionele cultuur

Wij kunnen goed feedback geven en ontvangen, wij delen kennis en kunde met elkaar en wij reflecteren op eigen aanpak en gedrag

4 Een stevige duurzame basis

Wij geven duurzaamheid en burgerschap een plek in ons handelen, in onze schoolorganisatie en ons lesprogramma. Wij geven het goede voorbeeld als het gaat om respect, gelijkheid en diversiteit (people), materialen, verbruik en hergebruik (profit) en milieu, klimaat, natuur en aarde (planet).

WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking

Kwaliteitsbeleid betekent voor ons het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management waarmee we de gewenste (onderwijs)kwaliteit kunnen leveren en waarmee we die kwaliteit ook kunnen evalueren en verbeteren. De schoolleiding draagt de verantwoordelijkheid voor het kwaliteitsbeleid en zet acties in gang waarmee systematisch gewerkt kan worden aan de ontwikkeling van de school. Daarnaast is elke medewerker van onze school betrokken bij en verantwoordelijk voor de kwaliteit van onze school en van ons onderwijs.

In 2020 zijn we gestart met het gebruik maken van het Enigma kwaliteitsmodel: <https://www.enigmaonderwijs.nl/>. Dit model staat voor een kwalitatieve en efficiënte schoolorganisatie met focus op lesgeven en het ontwikkelen van vakmanschap.

In grote lijnen ziet dit er als volgt uit:

1. We formuleren de visie en waarden van onze school
2. Vanuit de visie en waarden bepalen we de pijlers van onze school
3. We formuleren de ambities die horen bij onze pijlers
4. De ambities worden omgezet in ambitiekaarten
5. Afspraken worden vastgelegd in kwaliteitskaarten
6. We bepalen welke team- en individuele scholing nodig is om onze ambitie te bereiken

In het kader van onze kwaliteitszorg verzamelen we gegevens die ons in staat stellen om te evalueren of we als school bereikt hebben wat we wilden bereiken. We verzamelen gegevens op verschillende manieren:

- Plan-do-check-act-cyclus van schooljaarplannen en ambitiekaarten: we evalueren met (een deel van) het team onze doelen gedurende en aan het eind van het schooljaar. Aan het eind van elk schooljaar of het begin van het nieuwe schooljaar schrijven we nieuwe jaarplannen inclusief ambitiekaarten voor het komende schooljaar.
- Gesprekken met leerkrachten: de gesprekkencyclus tussen schoolleiding en medewerkers. Doel van deze gesprekken is de onderwijskwaliteit vergroten en het welbevinden van de medewerkers verhogen.
- Klassenbezoeken: de schoolleiding bezoekt elke groep minimaal twee keer per jaar. Eenmaal per jaar gebeurt dit in tweetallen in het kader van een schoolscan op didactisch of pedagogisch gebied. Een tweede bezoek gebeurt ter voorbereiding op de functioneringsgesprekken.

- Leerlingvolgsysteem Parnassys inclusief Ultimview: De methode-onafhankelijke toetsen van het leerlingvolgsysteem geven niet alleen informatie over de ontwikkeling van individuele leerlingen, maar bieden op schoolniveau ook informatie over de kwaliteit van ons onderwijs.
- Kwaliteitsmonitor: Talent Primair monitort de kwaliteit van ons onderwijs, onder meer door middel van een jaarlijks kwaliteitsgesprek. Hierbij worden diverse facetten besproken aan de hand van schoolresultaten en andere schoolgegevens en documenten.
- Tevredenheidsonderzoeken: op alle Talent Primair scholen worden tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd onder leerlingen, ouders en medewerkers door middel van de SuccesSpiegel. De leerlingen van de groepen 6,7 en 8 krijgen jaarlijks een vragenlijst over veiligheid en welbevinden. Hieruit wordt de verplichte monitor Sociale Veiligheid gegenereerd.
- Zelfevaluatie: jaarlijks voert de directie samen met de IB en/of met andere collega's een zogenaamde schoolscan uit. Zij bezoeken alle leerkrachten tijdens een les en observeren m.b.v. een kijkwijzer een bepaald pedagogisch of didactisch aspect. Een keer per vier jaar vindt een externe audit plaats waarbij collega's van Talent Primair een onderzoek doen bijvoorbeeld naar de kwaliteit van de basisondersteuning.
- Schooltoezicht Inspectie voor het Onderwijs: rapporten van de Onderwijsinspectie zijn een aanvulling op onze systematische zelfevaluatie.

Onderwijstijd

Met ingang van het schooljaar 2021-2022 zijn we, na een ouderpeiling en met instemming van de MR, overgestapt naar nieuwe schooltijden, waarbij de leerlingen van de groepen 1 t/m 4 op jaarbasis 940 uur les hebben en de groepen 5 t/m 8 ongeveer 990 uur. Dit schooljaar is de start van de overgangsfase naar gelijke schooltijden en gelijke schooluren (940 uur) in het schooljaar 2025-2026.

De verplichte onderwijstijd wordt jaarlijks besproken met de MR aan de hand van een schema.

De inhoud van ons onderwijs

Op onze school gebruiken wij de volgende methoden

<i>Vak</i>	<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>
Sociaal-emotionele vorming	PBS	Groepen 1 t/m 8
Taal, rekenen onderbouw	Schatkist (als leidraad)	Groepen 1/2
Leren lezen	Veilig leren lezen	3
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	4 t/m 8

Taal	Staal	4 t/m 8
Spelling	Staal	4 t/m 8
Schrijven	Pennenstreken	3 t/m 8
Rekenen	Alles Telt	3 t/m 8
Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur en Techniek	Naut, meander en Brandaan	4 t/m 8
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland verkeersmethode	5,6 en 7
Engels	Take it Easy	1 t/m 8
Muziek	1,2,3 zing	1 t/m 8

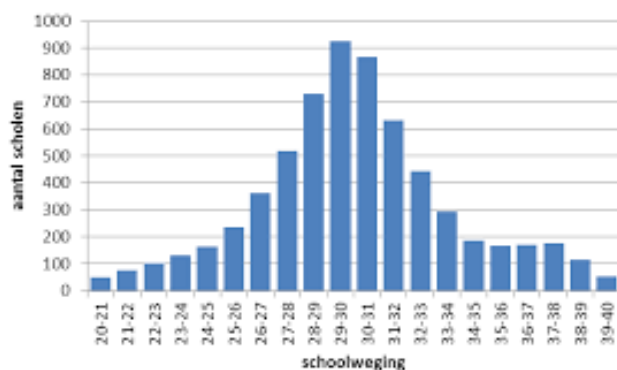
Door de leerstof aan te bieden middels het gebruik van bovenstaande methoden voldoet onze school aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

De gymlessen (groepen 3 t/m 8) en de lessen Godsdienstige en Humanistische Vorming (groepen 3 t/m 6) worden gegeven door vakdocenten.

Vanaf het schooljaar 2021-2022 verzorgen vakdocenten verschillende lessen in het kader van de brede ontwikkeling van onze leerlingen zoals handvaardigheid, dans, Rots & Water en mindfulness.

Wat hebben onze leerlingen nodig?

De Godelindeschool is gesitueerd in een wijk met huizen uit het hogere prijssegment. Het merendeel van onze leerlingen komt uit deze wijk en onze leerlingen zijn overwegend kinderen uit de hogere sociaal-economische milieus. Ze zijn veelal mondig en hebben van huis uit veel toegang tot kennis over de wereld. Tegelijkertijd zien we ook dat onze leerlingen soms een wat beperkt beeld van de samenleving hebben, waarbij zij hun bevoorrechte positie als een verworven recht beschouwen. De kinderen hebben behoefte aan aandacht en ze willen graag gezien worden. Onze leerlingen beheersen veelal een hoger algemeen niveau en stromen voornamelijk uit naar de hogere vormen van voortgezet onderwijs. In de afgelopen drie schooljaren kregen gemiddeld 85% van de leerlingen van groep 8 een HAVO - advies of hoger. Ook telt onze school een bovengemiddeld percentage meer- en hoogbegaafde leerlingen. De ouders van onze leerlingen hebben hoge verwachtingen van hun kinderen en verwachten een hoog uitstroomniveau. Dit legt soms druk op de kinderen en op de leerkrachten. Uit verschillende getallen blijkt dat de Godelindeschool wat populatie betreft bijzonder is:



Het wegingsgetal van de school ligt rond de 20 en de leerlingenpopulatie van de Godelinde valt daarmee in de laagste categorie van de schoolweging. De schoolweging is een getal tussen de 20 en 40. De frequentieverdeling is vrijwel normaal verdeeld met een gemiddelde van iets onder de 30. Voor de inspectie betekent hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de populatie en hoe hoger de verwachting van de leerresultaten.

Daarnaast blijkt uit het spreidingsgetal van de school dat onze populatie ook behoorlijk homogeen is, d.w.z. dat er weinig variatie is in sociaal-economische achtergrond van de kinderen. Het spreidingsgetal geeft een indicatie voor de mate van differentiatie; hoe lager het spreidingsgetal hoe minder de school met verschillen te maken heeft. Het spreidingsgetal is een getal tussen 3 en 9 en dat van de Godelindeschool ligt iets boven de 3.

Onze uitdaging is om de basisstof gedifferentieerd aan te bieden met aandacht voor leerlingen die moeite hebben met de leerstof en aandacht voor leerlingen die een hoog en uitdagend niveau nodig hebben. Daarnaast willen we onze leerlingen een breder beeld van de wereld meegeven en hen het belang bijbrengen van zorg voor elkaar en voor onze aarde.

De leerlingenzorg

Zorg voor de leerlingen betekent voor de Godelindeschool: het zorgen voor een doorlopende ontwikkeling van de leerlingen en het zo goed mogelijk begeleiden en bevorderen daarvan. Binnen de mogelijkheden van de school treffen we voorzieningen voor leerlingen die belemmeringen ondervinden in het leer- en ontwikkelingsproces, zodat wij zorgdragen voor een schoolloopbaan die wordt gekenmerkt door vooruitgang en continuïteit. De algemene doelstelling van de Godelindeschool is om de leerlingen zo veel mogelijk binnen het reguliere basisonderwijs te houden en te laten doorstromen naar een reguliere school voor voortgezet onderwijs. De zorgstructuur is opgezet om de leerkrachten hierbij te begeleiden, adviseren en waar nodig te ondersteunen.

In ons zorgplan en in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) wordt de leerlingenzorg uitgebreid beschreven.

ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Zoals in hoofdstuk 4.1 al genoemd is verzamelen wij allerlei gegevens om te kunnen gebruiken in een heldere planning- en beleidscyclus. Hieronder staan de belangrijkste gegevens over het functioneren van de school in de laatste jaren.

De schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 waren bijzondere jaren door de coronapandemie. In beide schooljaren was er een schoolsluiting van meerdere weken.

Alle gegevens hebben wij gebruikt om onze ambities voor de komende jaren te formuleren en voor het opstellen van ons meerjarenplan.

Analyse door nieuwe directie

In 2020 is de directie van de school compleet vernieuwd: in maart 2020 is een nieuwe locatiedirecteur gestart en in mei 2020 een nieuwe meerscholendirecteur. Zij hebben zich een beeld gevormd van het onderwijs door gesprekken en observaties:

De Godelindeschool heeft een gedreven en hardwerkend team. Het team staat open voor vernieuwingen en in de afgelopen jaren zijn meerdere ontwikkelingen in gang gezet in het kader van het verbeteren van het aanbod zoals de implementatie van de methode Topondernemers voor de zaakvakken en de methode Staal voor taal en spelling. In het kader van het creëren van een veilig en positief schoolklimaat is men in 2018 gestart met Positive Behaviour Support (PBS). De tussen- en eindresultaten liggen op een hoog niveau en ruim boven de norm.

Een ontwikkelpunt van de school is het borgen van ontwikkelingen en afspraken. Het ontbreekt veelal aan duidelijke en gedocumenteerde afspraken. Daardoor is er weinig sprake van een doorgaande lijn in de school en werken de leerkrachten zonder duidelijke kaders. Goed onderwijs is hierdoor sterk leerkrachtgebonden. Het ontbreken van duidelijke kaders en afspraken draagt ook bij aan de werkdruk die leerkrachten ervaren.

Tevens worstelt de school nog steeds met het aanbod aan de specifieke populatie van de school. De leerkrachten volgen grotendeels de methodes, waarvan zelfs het plusaanbod soms niet past bij de onderwijsbehoeftes van de leerlingen. Het gebruik van effectieve instructie en een uitdagende en activerende didactiek is geen vanzelfsprekendheid. De meeste lessen zijn leerkrachtgebonden met beperkte ruimte voor de leerlingen.

Tops en tips van het team

In de kennismakingsgesprekken met de teamleden hebben de nieuwe directieleden gevraagd naar de sterke punten van de school en naar de ontwikkelpunten.

De top 5 van de genoemde sterke punten:

1. Betrokken, professioneel en collegiaal team, goede sfeer
2. PBS
3. (Samen)werken in parallelgroepen
4. Team staat open voor nieuwe ontwikkelingen
5. Differentiatie

De top 5 van de genoemde ontwikkelpunten:

1. Doorgaande lijn in de school, meer schoolbrede kaders
2. Methode Topondernemers (aanvulling of nieuwe methode nodig)
3. Zelfstandigheid / zelfverantwoordelijkheid / eigenaarschap van de leerlingen
4. Leerkrachten laten leren van elkaar / bij elkaar kijken
5. Differentiatie (o.a. voor HB)

Tip van de kinderen

Via de leerlingenraad is de tip gekomen om groepen meer met elkaar te laten samenwerken: elkaar helpen, leuke dingen doen met elkaar.

Schoolscan PBS

In het najaar van 2020 hebben wij een schoolscan uitgevoerd op het gebied van PBS. Een tweetal observatoren, bestaande uit een directielid en een IB-er of een van de PBS-coördinatoren gingen samen op klassenbezoeken om de algemene basisprincipes van PBS te observeren m.b.v. een kijkwijzer. Zij hebben met alle leerkrachten de les nabesproken in de vorm van tips en tops. Daarnaast zijn de bevindingen opgenomen in een overzicht, zodat er een schoolbreed overzicht is ontstaan.

De scan laat zien dat het in grote lijnen in de klas best goed gaat. Sommige leerkrachten zijn 'PBS' van nature, sommige hebben zich 'PBS' al goed eigen gemaakt en sommigen worstelen nog met de basis van PBS: richt je op wat wel goed gaat en richt je aandacht op de preventieve kant van PBS (gedragsverwachtingen en modellen). Een groot deel van de PBS afspraken gaat al goed in de klas. Schoolbreed heeft het 'uitspreken van gedragsverwachtingen en het actief aanleren van gedragsverwachtingen en het modellen' in de klas nog aandacht nodig. Ook De reactieprocedure en consequentiemenu zijn relatief weinig nodig in de klassen en daardoor krijgen leerkrachten minder de kans dit goed te automatiseren.

Tevredenheidpeilingen

In april 2021 hebben leerlingen, ouders en medewerkers de Succes Spiegel ingevuld.

De belangrijkste resultaten zijn hieronder weergegeven daar waar mogelijk afgezet tegen de vorige afname in 2019 en tegen het landelijk gemiddelde van 2021. De resultaten staan aangegeven in successcores (het percentage ondervraagden dat een hoge score geeft) of in een gemiddeld cijfer.

Tevredenheid leerlingen (ingevuld door 240 leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8)

	Successore / gemiddelde score	Benchmark
	2021	LG 2021
Leerkrachten geven goede lessen	73%	78%
Er wordt goed omgegaan met verschillen	67%	64%
Kinderen leren voldoende	90%	86%
Tevredenheid over het aanbod	47%	50%
Kinderen vinden het fijn op school	8,4	8,5
Kinderen vinden het fijn in de groep	55%	59%
Hoeveel kinderen ervaren vaak vervelende situaties op school	4%	4%
Tevredenheid over de veiligheid op het plein	64%	67%
Tevredenheid over het contact met de leerkracht	70%	75%
Rapportcijfer voor de school	7,7	8,3

Onze leerlingen vinden dat ze voldoende leren en dat er goed wordt omgegaan met verschillen. het percentage leerlingen dat vaak een vervelende situatie ervaart op school is gelijk aan het landelijk gemiddelde. Op alle andere onderdelen scoort onze school onder het landelijk gemiddelde.

Tevredenheid van de ouders (ingevuld door 228 ouders)

	Successcore / Gemiddelde score		Benchmark
	2019	2021	LG 2021
Leerkrachten geven goede lessen		75%	88%
Er wordt goed omgegaan met verschillen		62%	74%
Kinderen leren voldoende		66%	77%
Kinderen vinden het fijn op school		77%	80%
Kinderen vinden het fijn in de groep		81%	85%
Ouders voelen zich gezien en gehoord	6,5	7,2	7,5
Ouders worden goed geïnformeerd		7,1	7,2
Samenwerking met ouders is gericht op partnerschap	6,4	6,5	7,0
Tevreden over contact met de leerkracht	7,4	7,8	7,7
Tevreden over de schoolleiding	5,1	7,3	7,7
Rapportcijfer voor de school	6,9	7,3	7,7

De ouders zijn bovengemiddeld tevreden over het contact met de leerkracht. Op alle andere onderdelen scoort de school lager. De ouders zijn wel positiever over de school dan in 2019.

Tevredenheid onderwijzend personeel (ingevuld door 36 medewerkers)

	Successore / gemiddelde score		Benchmark
	2019	2021	LG 2021
Welbevinden	7,5	7,3	8,0
Veiligheidsincidenten		0%	0%
Sfeer in het team	7,3	6,4	7,6
Tevredenheid over leiderschap	6,7	7,1	7,6
Tevredenheid over IB	7,3	7,3	7,8
We werken vanuit ambitie / visie	7,0	6,6	7,3
We leren van en met elkaar	6,4	5,7	6,8
Samenwerking met ouders is gericht op partnerschap		7,4	7,4
Rapportcijfer voor de school		7,3	7,7

De coronacrisis heeft een stevige impact gehad op het team. De Godelindeschool heeft een groot team en door de coronamaatregelen is het team als geheel nauwelijks bij elkaar geweest en ook het aantal formele en informele contacten tussen de teamleden was beperkt. De verbinding tussen de teamleden is daardoor verminderd. De nieuwe directie heeft (online) meerdere malen aandacht besteed aan de ambitie en de visie, maar dit is onvoldoende overgekomen.

Tussenresultaten basisvakken op schoolniveau

Wij hebben eigen ambities geformuleerd voor de tussenresultaten op de CITO-toetsen. Vanwege onze specifieke populatie liggen onze ambities hoger dan het landelijke gemiddelde:

- minimaal 30% van onze leerlingen scoort niveau I (landelijk is dit 20%)
- maximaal 20% van onze leerlingen scoort niveau IV of V (landelijk is dit 40%)

In onderstaande tabellen staan de scores van de Midden (M) en Eindtoetsen (E) op schoolniveau in 2020 en 2021. De M toetsen zijn in 2021 afgenomen in maart i.p.v. in januari, vanwege de schoolsluiting van 15 december 2020 tot 8 februari 2021.

Rekenen

	M 2020*	E 2020	M 2021*	E 2021
niveau I	39%	38%	46%	41%
niveau IV of V	10%	10%	9%	9%

*inclusief de resultaten van de B8 toets

Begrijpend lezen

	M 2020*	E 2020	M 2021*	E 2021
niveau I	35%	38%	34%	39%
niveau IV of V	17%	18%	17%	14%

*inclusief de resultaten van de B8 toets

Technisch lezen (DMT)

	M 2020	E 2020	M 2021	E 2021
niveau I	28%		36%	41%
niveau IV of V	27%		19%	16%

Spelling

	M 2020*	E 2020	M 2021	E 2021
niveau I	33%	38%	39%	41%
niveau IV of V	23%	19%	16%	16%

*inclusief de resultaten van de B8 toets

We hebben onze ambities behaald, behalve bij de M 2020 toetsen bij technisch lezen en spelling.

Eindresultaten

Onze eindresultaten zijn goed en passend bij onze leerlingenpopulatie. Tot 1 augustus 2020 beoordeelde de inspectie de eindresultaten op de gemiddelde score van de leerlingen die de CITO-eindtoets hebben gemaakt.

Resultaten CITO-eindtoets

	Gemiddelde Godelindeschool	Landelijk gemiddelde
2018	541,9	535,6
2019	542,4	536,1
2020	*	
2021	543	535,0

* In 2020 is de eindtoets niet afgenomen vanwege de coronapandemie.

In 2021 had de Godelindeschool op de totale eindtoets een percentielscore van 98. Dit betekent dat landelijk gezien slechts 2% van de scholen hoger scoorde.

Referentieniveaus

Vanaf 1 augustus 2020 gebruikt de inspectie de referentieniveaus voor de beoordeling van de eindresultaten. Zij kijken daarbij naar:

- Het percentage leerlingen dat in groep 8 het minimumniveau voor taal en rekenen beheerst, het zogenoemde fundamentele niveau, ook wel 1F genoemd. In principe zou iedere leerling dit niveau aan het einde van de basisschool moeten beheersen.
- Het percentage leerlingen dat in groep 8 het hogere niveau ofwel streefniveau voor rekenen (1S) en (2F) voor taalverzorging en lezen haalt. Zoveel mogelijk leerlingen moeten op dit niveau les krijgen.

N.B. in het schooljaar 2021 beoordeelt de inspectie de school niet op de eindresultaten vanwege de coronacrisis.

Behaalde referentieniveaus in 2019, 2020 en 2021

	Godelinde 2019	Godelinde 2020*	Godelinde 2021
Lezen 1F	100%	100%	100%
Lezen 2F	95%	92%	96%
Taal 1F	99%	nvt	99%
Taal 2F	87%	nvt	96%
Rekenen 1F	98%	100%	100%
Rekenen 1S	79%	66%	87%

*In 2020 is de eindtoets landelijk niet afgenomen vanwege Corona. We geven daarom het beeld van de CITO B-toetsen van groep 8 (afname in november 2019) op het gebied van begrijpend lezen en rekenen. Deze toetsen laten de behaalde referentieniveaus op dat moment zien.

Schooladviezen 2019-2021

Adviezen in aantallen	2019	2020	2021
VWO	40	19	42
HAVO- VWO	16	15	19
HAVO	12	19	12
GT/HAVO	4	1	3
GT	1	8	1
< GT	6	4	1
Totaal aantal leerlingen	79	66	78

Adviezen in %	2019	2020	2021
VWO	51%	29%	53%
HAVO- VWO	20%	23%	24%
HAVO	15%	29%	15%
GT/HAVO	5%	1%	3%
GT	1%	12%	1%
< GT	7%	6%	1%

Gevolgen van de coronacrisis

De afgelopen twee schooljaren waren zeer bijzonder met twee keer een langere periode waarin de kinderen thuisonderwijs kregen vanwege de schoolsluitingen. Iedereen werd gedwongen om uit zijn comfortzone te stappen en het was hard werken voor de kinderen, de ouders en het hele team. Er is een groot beroep gedaan op ieders doorzettingsvermogen, flexibiliteit en creativiteit. En we hebben we met elkaar veel geleerd, vooral op het digitale vlak. De gevolgen van de coronacrisis zijn zichtbaar en merkbaar:

- In 2020 en 2021 is de school tijdelijk gesloten geweest vanwege de coronamaatregelen. De resultaten op schoolniveau laten geen achterstanden zien op de basisvakken. In tegenstelling: als we de resultaten van de E 2020 (na de eerste schoolsluiting) en van de M 2021 (na de tweede schoolsluiting) zien we bij alle vakken een verbetering t.o.v. de M 2020.
- Op individueel kindniveau zien we echter wel gevolgen op dit gebied.
- Op sociaal-emotioneel gebied zagen we dat sommige groepen uit balans waren. Door de schoolsluitingen doorliepen de groepen steeds opnieuw de fases van groepsvorming. Het aantal ordeverstoringen en incidenten tussen leerlingen is vooral in de bovenbouw toegenomen. Door de quarantainemaatregelen zijn kinderen regelmatig afwezig wat ook gevolgen heeft voor de groepsdynamiek.
- Tijdens de periodes van de schoolsluitingen heeft het accent gelegen op de basisvakken. Er is weinig aandacht geweest voor de motorische, creatieve en sociale ontwikkeling. Ook is er minder aandacht geweest voor de zaakvakken.
- De verbinding tussen de teamleden is verminderd. De Godelindeschool heeft een groot team en door de coronamaatregelen is het team als geheel nauwelijks bij elkaar geweest. Ook het aantal informele contacten is beperkt.

Conclusie analyse functioneren van de school:

De cognitieve resultaten van de school zijn (zeer) goed. Toch zijn ouders, leerlingen en medewerkers minder dan gemiddeld tevreden over de school. Onze ambities voor de komende jaren zijn erop gericht om de tevredenheid van alle betrokken te vergroten.

AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn gebaseerd op onze missie en visie en op de analyse van het functioneren van de school. De ambities zullen worden uitgewerkt in onze schooljaarplannen, ambitiekaarten en kwaliteitskaarten.

Pedagogisch klimaat:

We creëren een positief en veilig klimaat door het verstevigen en het borgen van Positive Behaviour Support (PBS) waaronder meer en betere doorgaande lijnen in klassenmanagement (bijvoorbeeld op het gebied van zelfstandig werken) en in de school als geheel (o.a. regels en afspraken)

Didactisch handelen:

Leerkrachten geven kwalitatief goede en uitdagende lessen gebruik makend van het EDI-model en passend bij de populatie van de Godelindeschool. De leerkrachten stellen het lesdoel centraal, ze differentiëren en ze zorgen ervoor dat alle leerlingen actief deelnemen aan de lessen.

Aanbod:

Leerkrachten geven kwalitatief goede en uitdagende lessen bij de basisvakken, waarbij ze nieuwe werkwijzen en inzichten toepassen. Er is een goede balans tussen cognitief, sociaal en creatief. Wij geven duurzaamheid en burgerschap een plek in ons handelen, in onze schoolorganisatie en ons lesprogramma. Wij geven het goede voorbeeld als het gaat om respect, gelijkheid en diversiteit (people), materialen, verbruik en hergebruik (profit) en milieu, klimaat, natuur en aarde (planet).

Zicht op ontwikkeling:

Alle leerkrachten stemmen het aanbod en hun werkwijze af op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen. In de onderbouw werken de leerkrachten volgens een duidelijke visie en een eenduidige werkwijze en met behulp van een leerlingvolgsysteem. De leerkrachten in de groepen 7 en 8 gebruiken referentieniveaus om hun aanbod aan te laten sluiten op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen.

Professionele cultuur

Wij hanteren een professionele houding naar collega's, ouders en leerlingen en zorgen ervoor dat ons gedrag bijdraagt aan het bereiken van de doelen van de school en aan een toename van het welbevinden van iedereen. Teamleden kunnen goed feedback geven en ontvangen, zij delen kennis en kunde met elkaar en zij reflecteren op eigen aanpak en gedrag

Zie verder meerjarenplan 2021-2025.