

# Schoolplan 2019 -2023



Schoolvereniging Gooilandschool  
Meentweg 44  
1405 JB Bussum  
035 – 6915994  
[directie@gooilandschool.nl](mailto:directie@gooilandschool.nl)  
[www.gooilandschool.nl](http://www.gooilandschool.nl)

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Missie, visie en strategie</b>	<b>5</b>
2.1 Missie	5
2.2 Visie	5
2.3 Strategie	6
2.3.1 Uitgangspunten	6
2.3.2 Doelstellingen	6
<b>3. Onderwijskundig beleid</b>	<b>8</b>
3.1 Leerstofaanbod	9
3.1.1 Taal	9
3.1.2 Rekenen en wiskunde	10
3.1.3 Blinkend IPC (projectmatig werken)	10
3.1.3.1 Blinkend IPC coördinator en werkgroep IPC	10
3.2 De bijvakken	11
3.2.1 Engels	11
3.2.2 Bewegingsonderwijs	11
3.2.3 Cultuureducatie	11
3.2.4 Informatie en communicatietechnologie (ICT) en Techniek	11
3.2.4.1 ICT	11
3.2.4.2 Techniek	12
<b>4. Organisatie</b>	<b>13</b>
4.1 Algemene organisatie	13
4.2 Dagelijkse organisatie	14
4.3 Personeelsorganisatie	14
4.3.1 Onderwijzend personeel (OP)	14
4.3.2 Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	14
4.4 Communicatie en Educatief Partnerschap	15
<b>5. Gebouw en ICT/Infrastructuur</b>	<b>16</b>
5.1 Gebouw	16
5.2 Schoolplein	16
5.3 Gymzaal	16
5.4 ICT en ICT-infrastructuur	17
<b>6. Kwaliteitsbeleid</b>	<b>18</b>
6.1 Wet en regelgeving	18
6.2 Kwaliteitszorg	19
6.2.1 Onderwijskundig	19
6.2.2 Organisatie/personeel	20
6.2.2.1 Taakbeleid en arbeidsduur	20
6.2.2.2 Persoonlijke ontwikkeling	20
6.2.2.3 Vierjaarlijkse Enquêtes	21
6.3 Financiën	21

6.4 Onderwijs Inspectie	22
<b>7. Financiën</b>	<b>23</b>
7.1 Financieel Beleid	23
7.2 Geldstromen	23
7.3 Sponsoring	23
7.4 Begroting	23

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan voor de Gooilandschool (GLS) voor de periode 2019–2023. Het plan bevat een uitdagende strategische ambitie voor onze school, een neutraal bijzondere school voor primair onderwijs. Op alle niveaus binnen de school (team, directie, Bestuur, medezeggenschapsraad en oudercommissie) wordt de komende jaren verwacht dat er met passie, betrokkenheid en energie gewerkt wordt aan het best denkbare onderwijs voor onze kinderen. Vanuit een professionele cultuur willen we samen werken aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie om te borgen dat we tot de beste scholen in Nederland blijven behoren. Daarmee doelen we niet alleen op het behalen van hoge/goede cito-scores, maar vooral ook op het feit dat onze school uit ieder kind de beste kwaliteiten omhoog weet te halen, deze weet te stimuleren en verder ontwikkelt. Wij willen onze kinderen zo breed mogelijk opleiden om ze zo optimaal mogelijk voor te bereiden op de volgende stappen in hun leven. Op onderdelen kan de Gooilandschool zich nog verbeteren. Bewust vragen wij het predicaat High Performance School niet aan. High performance en/of excellentie komen naar onze mening organisch en 'van binnen uit' (golden circle theorie Sinek<sup>1</sup>) en niet door een predicaat van buitenaf. Wij streven als school continu naar excellentie. En op basis hiervan verwachten wij dat wij in de komende jaren, ondanks de afnemende aantallen kinderen demografisch gezien, het streefaantal van 415 weten vast te houden. Bij dit aantal kan de school vooralsnog op basis van huidige financiële ondersteuning van het Rijk en de vrijwillige ouderbijdrage de ambities voor komende jaren waarmaken.

Als school willen wij onderscheidend blijven door:

- aanbod van hoge kwaliteit onderwijs op de primaire vakken rekenen en taal
- aantoonbaar het optimale leer rendement per individueel kind bewerkstelligen
- aanbod van projectmatig klassen-doorbrekend atelieronderwijs op de zaak en creatieve vakken (Blinkend IPC)
- inzet van vakleerkrachten (muziek, gymnastiek, drama en handvaardigheid) naast de reguliere leerkrachten
- relatief kleine klassen
- ICT als middel inzetten om de kwaliteit van het onderwijs voortdurend te vergroten
- aanbod van een hoger aantal uren dan wettelijk verplicht is
- focus op leer- en ontwikkelings rendement van elk individueel kind zowel cognitief als sociaal emotioneel
- het verhogen van de kwaliteit van onderwijs door effectieve inzet van ICT
- optimaal gebruik te maken van ons gebouw
- specifieke aandacht voor "21<sup>st</sup> Century Skills" en
- innovatief onderwijs voortdurend na te streven

Het schoolplan is tot stand gekomen door samenwerking van directie, bestuur met teamleiders (het MT) en het lerarenteam. De Medezeggenschapsraad (MR) heeft met het uiteindelijke schoolplan ingestemd. Het plan is een vervolg op eerdere schoolplannen.

Ons schoolplan is een plan op relatief hoog abstractieniveau. Voor meer detail verwijzen we naar o.a. de volgende (beleid)stukken, soms te vinden op website van de Gooilandschool (w) en soms in de bijlagen van dit Schoolplan (b), zoals:

1. De schoolgids (w)
2. Het zorgplan (ondersteuningsplan) (w)
3. Het inspectierapport d.d. juli 2018 (vaststelling) [w]
4. ICT plan 2015-2019 (b)
5. Evaluatie Schoolplan 2015-2019 (b)
6. Jaarplan vanaf 2017-2018 en 2018-2019(b)
7. PBS traject vanaf 2017-2018

---

<sup>1</sup> Theorie Sinek: [http://www.eurib.org/fileadmin/user\\_upload/Documenten/PDF/Positionering/n\\_-\\_De\\_Golden\\_Circle.pdf](http://www.eurib.org/fileadmin/user_upload/Documenten/PDF/Positionering/n_-_De_Golden_Circle.pdf)

## 2. Missie, visie en strategie

### 2.1 Missie

We brengen talenten van kinderen maximaal tot ontplooiing waardoor ze in een snel veranderende maatschappij kunnen functioneren als een flexibel, zelfstandig, kritisch, creatief en gelukkig persoon. We zijn nieuwsgierig en onderzoekend en stimuleren deze houding ook bij onze leerlingen. We werken vanuit onze kernwaarden: Veilig, Vertrouwen en Plezier.

### 2.2 Visie

De Gooilandschool streeft er naar kwalitatief de beste basisschool van Bussum te zijn.

#### **Visie op lesgeven**

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk niet te scheiden zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische aspecten zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritisch zijn, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (interactieve directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

#### **Visie op leren**

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen volgen we onze zorgstructuur.

#### **Visie op 21st Century skills**

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de vereiste deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). De visie van de Gooilandschool vraagt om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

## 2.3 Strategie

Om onze missie en visie te kunnen bewerkstelligen en borgen hebben we aan de hand van een nulmeting een verbetertraject gestart op school, bouw en individueel niveau (zie bijlage). Daarnaast hebben we een aantal kritische succesfactoren opgesteld op basis waarvan we onze doelstellingen de komende jaren willen behalen:

- Kwalitatief hoogwaardige, lerende en professionele organisatie
- Hoge kwaliteit onderwijs op kernvakken, zich uitend in meetbare resultaten (ieder kind haalt het optimale uit zichzelf) enerzijds en projectmatig werken (IPC) passend bij de 21<sup>ste</sup> eeuw anderzijds.
- Individuele aandacht en uitdaging voor leerlingen, ook sociaal emotioneel en creatief
- Veilige leeromgeving
- Verbreding (maatschappelijk, internationaal georiënteerd, cultureel, creatief, sport en spel)
- Efficiënte organisatie: optimale inzet van middelen

### 2.3.1 Uitgangspunten

De Gooilandschool is een van de oudste basisscholen van Nederland en staat nog steeds midden in de maatschappij. Wij geven kwalitatief goed onderwijs aan kinderen in de gemeente Gooise Meren. De Gooilandschool gelooft dat het fundament van rekenen en taal belangrijk is. Maar biedt daarbovenop ruimte om creatief en innovatief te werken. Wij schromen niet om ons onderwijs te baseren op kennis maar hebben ook de overtuiging dat je met vaardigheden zoals onderzoeken, problemen oplossen en samenwerken verder komt dan met kennis alleen.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich fijn voelen op school en wij stimuleren de kinderen om het maximale uit zichzelf te halen. Wij willen optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van de kinderen. Wij geloven dat vanuit die situatie de resultaten als vanzelf komen. Wij streven ernaar dat ieder kind de school met een positief zelfbeeld, als zelfstandig individu en zo goed mogelijk voorbereid, de toekomst in gaat.

Een kind wordt op de Gooilandschool uitgedaagd om, als het kind het leuk vindt, veel en goed te leren. Binnen de mogelijkheden op ieders eigen manier. Je mag je kwaliteit laten zien. Er is altijd een leerkracht die naar je luistert en die je daarbij kan helpen. Het is belangrijk dat je je best doet en nieuwsgierig blijft om nieuwe dingen te ontdekken.

We willen graag vooruit lopen. Om ons heen verandert de wereld snel en dit stelt andere eisen aan onderwijs. We staan daarom open voor nieuwe onderwijsontwikkelingen. We experimenteren met innovatieve methoden. Door traditie en innovatie hand in hand te laten gaan zijn wij ervan overtuigd het best toegerust te zijn voor nu en in de toekomst.

De Gooilandschool wil graag alles doen wat daarvoor nodig is: onderwijsmethoden, een gebouw dat aansluit op de wensen van de tijd, ICT die aansluit op de behoefte, financiële middelen en bovenal goede leerkrachten bieden. Wij zijn ervan overtuigd dat de leerkracht de regisseur is voor de totstandkoming van de maximale ontwikkeling van de leerling. De leerkracht wordt ondersteund door een team van professionals en specialisten die worden ingeschakeld daar waar het nodig is.

Ouders, kinderen en het team van de Gooilandschool willen allemaal het beste voor de school. Ons uitgangspunt is dat als wij elkaar tegenkomen dat wij elkaar altijd met respect behandelen en ons houden aan het normen en waarden protocol. Wij handelen transparant naar alle doelgroepen. Wij geven ruimte voor de invulling van het beleid binnen de kaders van deze uitgangspunten.

### 2.3.2 Doelstellingen

- Onderwijskundig: optimale, meetbare individuele resultaten zowel cognitief als sociaal emotioneel, maatschappelijk en sportief o.b.v. goede randvoorwaarden
- Methodes worden ingezet als middel/bronnenboek, waarbij focus meer komt te liggen op gepersonaliseerd leren

- Organisatie: efficiënt; maximaal gevulde, maar relatief kleine klassen
- Een uitgebalanceerd, bevlogen en hoogopgeleid team
- Infrastructuur: excellente randvoorwaarden en middelen (gebouw, ICT, onderwijsmethoden en materialen)
- Financiën: risicoloos en gedegen financiële planning, rapportage en verantwoording.

### 3. Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid van de GLS beoogt om de missie en de visie van de school te kunnen realiseren. Om aan deze onderwijskundige visie invulling te kunnen geven, doen we elke paar jaar een externe audit en zijn we voortdurend op zoek om leerlingen van de Gooilandschool op de beste manier voor te bereiden op de maatschappij.

Naast kennisoverdracht en sociaal emotionele ontwikkeling, zijn de 21<sup>st</sup> Century Skills en talentontwikkeling onderdeel van het curriculum. Wij gebruiken daartoe het Bestuursakkoord PO 2018 als leidraad<sup>2</sup>.

Om het maximale rendement per leerling te kunnen behalen en goed te kunnen differentiëren, heeft de Gooilandschool op onderwijskundig beleid een aantal wijzigingen uitgevoerd.

We zijn in 2017-2018 gestart met de invoering van School Wide Positive Behaviour Support (PBS). De aanleiding hiervoor was de behoefte om vanuit een geïntegreerde aanpak sociaal gedrag te bevorderen, een positief schoolklimaat te creëren wat leren bevordert en daarbij gedragsproblemen voorkomt. We hechten hierbij ook veel waarde aan de wet Sociale Veiligheid, die in 2015 is ingevoerd. De invoering van PBS loopt door tot 2020-2021 waarna het doel is om gecertificeerde PBS-school te worden.

Uitgangspunten voor de Gooilandschool zijn:

- We werken met een schoolbrede datagestuurde aanpak voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- We werken preventief en leren gedrag aan, waarbij we schoolbrede gedragsverwachtingen hebben
- We betrekken hierbij ouders o.a. door een PBS ouderpanel

We hebben Blinkend IPC ingevoerd, waarbij we de methode Blink als middel inzetten om de visie op de geïntegreerde aanpak van de zaakvakken verder te ontwikkelen. Daarbij blijft IPC het uitgangspunt voor ons gedachtengoed waarbij overdracht van kennis, ontwikkeling van vaardigheden en leerdoelgericht een grote rol spelen.

Op de Gooilandschool stimuleren wij kinderen om samen te werken, maken wij kinderen medeverantwoordelijk voor het eigen leerproces en werken wij voortdurend aan de zelfstandigheidsbevordering van de kinderen. ICT wordt actief ingezet als middel om passend onderwijs te bieden en de algehele kwaliteit van het onderwijs te verhogen. In de groepen 5 t/m 8 beschikken alle leerlingen over een eigen chromebook. De kinderen gebruiken de chromebooks voor instructie en verwerking van rekenen-, spelling- en automatiseringsopdrachten. De leerlingen maken hierbij gebruik van de adaptieve verwerkingssoftware van Gynzy. Wij zullen veel blijven investeren in zowel hardware als software en in ons ICT beleidsplan staat gedetailleerd beschreven hoe we de komende jaren ICT willen inzetten en welke investeringen daarvoor nodig zijn (zie bijlage 2).

De Gooilandschool zit in een transformatieproces van een frontaal klassikale werkwijze naar een meer gedifferentieerde manier van lesgeven. De rol van de leerkracht is veranderd naar meer sturend en coachend. Dat betekent dat we enerzijds de lesstof aanbieden op drie niveaus, maar anderzijds ook kijken naar de onderwijsbehoeften van de leerling en toewerken naar gepersonaliseerd leren. Uitgangspunt is dat het individuele leerproces van de leerling centraal staat en dat instructies en opdrachten, zo ver als mogelijk, worden aangepast voor de specifieke leerlingen.

De komende jaren willen we met bovenstaande vernieuwingen en aanpak het onderwijs op de Gooilandschool kwalitatief verbeteren en borgen. Vanuit het PBS-traject zijn we gestart om meer data te verzamelen. PBS is het enige gedragssysteem wat datagestuurd werkt met als uitgangspunt om leerprestaties en welbevinden te bevorderen. We willen alle data waarover we beschikken steeds meer gaan koppelen aan elkaar. Te denken valt hierbij aan Kijk!, VEMO, SWIS, Cito, methodegebonden

---

<sup>2</sup> <https://www.poraad.nl/trefwoorden/bestuursakkoord>



toetsen etc. We willen daarbij de data gebruiken om enerzijds onderwijs en zorg te koppelen, beslissingen te kunnen onderbouwen maar ook de ontwikkelingsresultaten beter te monitoren. Hierdoor ontstaat er een betere koppeling tussen "Handelingsgericht werken" en "Opbrengstgericht werken" (OGW) waarbij de focus ligt op een zo hoog mogelijk individueel leerrendement van elk kind. In de jaarplannen beschrijven we op welke wijze we dit willen concretiseren en welke financiële middelen daarvoor nodig zijn. Door voortdurend te investeren en te sturen op de ontwikkeling van de leerkrachten willen we een verdiepingsslag maken op het gebied van gedifferentieerd en passend onderwijs.

### 3.1 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse en nieuwe methodes die voldoen aan de kerndoelen en aansluiten bij het niveau van onze kinderen. Er is sprake van een doorgaande leerlijn van groep 1 tot en met 8. Daarbij maken we een onderscheid tussen kernvakken (zoals taal, rekenen en lezen) en bijvakken (zoals Engels, gym, kunstzinnige-vorming, verkeer en Blinkend IPC). De methodes worden bij de kernvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. De lesstof van de bijvakken wordt voornamelijk projectmatig aangeboden. De focus bij deze vakken ligt op talentontwikkeling, "leren leren" en ontwikkelen van vaardigheden waarbij de leerkrachten gebruik kunnen maken van de aanwezige moderne methodes, aanvullende materialen en middelen en gastsprekers. Bewegingsonderwijs, muziek, drama en handvaardigheid wordt in de midden- en bovenbouw door vakleerkrachten gegeven.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-gebonden toetsen en methode-onafhankelijke toetsen (Cito). Ten aanzien van het leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
- Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen
- Het leerstofaanbod is gedifferentieerd
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
- De school besteedt actief aandacht aan (goed) burgerschap
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
- Het leerstofaanbod bereidt leerlingen adequaat voor op het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de vakken, de gebruikte methodes en de manier van toetsen verwijzen wij u naar de schoolgids, die op onze website staat ([www.gooilandschool.nl](http://www.gooilandschool.nl)). Hieronder een korte samenvatting:

#### 3.1.1 Taal

Het vakgebied taal krijgt, als basisvak, veel aandacht in ons curriculum. Onder taal verstaan we mondelinge taalvaardigheid, schrijven en technisch lezen, begrijpend lezen, taalbeschouwing, woordenschat, spelling en grammatica. Kinderen hebben een goede taalbeheersing nodig om effectief te kunnen communiceren en goed met anderen om te kunnen gaan. Ook bij alle andere vakken heb je taal nodig. Het is daarom uiterst belangrijk dat kinderen snel en goed kunnen lezen, zodat ze de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Om het vak taal systematisch, doelgericht en gedifferentieerd aan te kunnen bieden, werken we met groepsplannen en met een dyslexieprotocol.

Onze ambities zijn:

- De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, spelling, begrijpend lezen en technisch lezen
- De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
- Methodes worden ingezet als middel/bronnenboek, waarbij de focus meer komt te liggen op gepersonaliseerd leren

### 3.1.2 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde is het tweede kernvak. In 2014 is de methode *Reken zeker* aangeschaft en geïmplementeerd in de groepen 3 t/m 8. *Reken zeker* is een methode, waarin de meest inzichten op het gebied van rekenonderwijs zijn verwerkt zoals: instructie en automatiseren, stapsgewijs oefenen en herhalen en enkelvoudige strategieën. De resultaten van de methode gebonden toetsen geven per onderdeel een helder beeld van de vorderingen van de kinderen op het gebied rekenen. De methode biedt voldoende mogelijkheden voor gedifferentieerd onderwijs. In de kleutergroepen wordt gewerkt met de rekenleerlijn binnen de methode *Kleuterplein*. We kijken steeds weer hoe we de methode kunnen inzetten als middel/bronnenboek en bijv. Gynzy meer kunnen inzetten als middel voor gepersonaliseerd leren.

De rekenresultaten bij de Cito-toetsen zijn bovengemiddeld. Naast de methodes hebben de leerkrachten de mogelijkheid om verrijkings- en verdiepingsmaterialen in te zetten om de goede rekenaars voldoende uit te dagen en gemotiveerd te laten werken aan opdrachten, die aansluiten bij hun niveau. Ook bij het vak rekenen wordt er gewerkt met groepsplannen, waarin de doelen, het lesaanbod en de aanpak staat beschreven. Daarbij gebruiken we ook in de lagere groepen data, om zo al eerder tot een goede analyse te komen van evt. achterstanden. In de komende periode willen we kijken hoe we de ondersteuning voor zwakke rekenaars naar een hoger niveau kunnen tillen, d.m.v. een bevoegde RT-er.

Onze ambities zijn:

- Onze school beschikt over een bevoegde RT-er voor rekenen
- Jaarlijks deelnemen aan Kangoeroewedstrijd
- Methodes worden ingezet als middel/bronnenboek, waarbij focus meer komt te liggen op gepersonaliseerd leren

### 3.1.3 Blinkend IPC (projectmatig werken)

Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen en doen dit door middel van Blinkend IPC ([www.ipc-nederland.nl](http://www.ipc-nederland.nl)). De visie van de school is om de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, ICT, biologie, techniek, gezond gedrag en burgerschap projectmatig aan te bieden waarbij er een beroep wordt gedaan op de 21e vaardigheden. Daarbij staan de overdracht van kennis, ontwikkeling van vaardigheden en leerdoelgericht centraal. Hierbij wordt de methode Blink als middel ingezet. Naast taal en rekenen neemt Blinkend IPC een belangrijke plaats in binnen ons curriculum en wordt als kernvak gekwalificeerd.

Onze ambities zijn:

- Het borgen van de doorgaande lijn zodat aan alle kerndoelen voor de zaakvakken wordt voldaan
- Leerkrachtvaardigheden ontwikkelen om alle vaardigheden, de persoonlijke ontwikkeling en het resultaat binnen IPC goed te kunnen beoordelen
- Expliciet aandacht besteden aan de presentatievaardigheden van kinderen
- Gericht aandacht besteden aan gezond gedrag (via projecten)
- Focus op vaardigheden van leerlingen (leerkracht bepaalt "wat", leerling "hoe")
- Leerlingen en leerkrachten nemen assessments af

#### 3.1.3.1 Blinkend IPC coördinator en werkgroep IPC

De werkgroep Blinkend IPC bestaat uit drie mensen (TL en twee leerkrachten). De werkgroep komt zes maal per jaar samen en bespreekt dan de voortgang van de thema's, bewaakt, borgt en ontwikkelt de doorgaande leerlijn van Blinkend IPC. De werkgroep koppelt dit terug aan Directie middels notulen en twee keer per jaar een overleg.



## 3.2 De bijvakken

De bijvakken zijn: Engels, gym, handvaardigheid, drama, muziek en ICT. Hoewel we deze vakken belangrijk vinden worden ze ingepast in het curriculum waar mogelijk en in goede balans met elkaar en de kernvakken.

### 3.2.1 Engels

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Onze ambitie is:

- In de lessen Engels worden verschillende vormen van differentiatie aangeboden om optimaal aan te sluiten bij de niveauverschillen van leerlingen

### 3.2.2 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, mede ook vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speel-leerlokaal voor de jongste leerlingen en een recent gerenoveerde gymzaal voor groepen 3 - 8.

Onze ambities zijn:

- Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke Opvoeding voor alle groepen
- Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke Opvoeding conform moderne visie

### 3.2.3 Cultuureducatie

Door middel van cultuureducatie maken kinderen kennis met kunstzinnige en culturele aspecten in hun leefwereld. Het gaat om kennismaking met die aspecten van cultuur waarmee mensen in de loop van de tijd vorm en betekenis hebben gegeven aan hun bestaan. Het gaat bij cultuureducatie ook om het verwerven van kennis van de hedendaagse kunstzinnige en culturele diversiteit. Dit vindt zowel op school plaats, als via regelmatige interactie met de (buiten)wereld. Kinderen leren zich aan de hand van cultuureducatie open te stellen: ze kijken naar schilderijen en beelden, ze luisteren naar muziek, ze genieten van taal en beweging. Cultuureducatie is er ook op gericht bij te dragen aan de waardering van leerlingen voor culturele en kunstzinnige uitingen in hun leefomgeving. De Gooilandschool beschikt over een cultuurcoördinator en werkt daarnaast samen met CmK Gooi en Vechtstreek. Ze leren daarnaast zichzelf uiten met aan het kunstzinnige domein ontleende middelen:

- *Handvaardigheid* (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie). De Gooilandschool heeft een vakleerkracht handvaardigheid die, in samenspraak met de groepsleerkrachten van gr. 3 t/m 8, zorgt dat de lessen zoveel mogelijk geïntegreerd worden met de dan lopende thema's van Blinkend IPC.
- *Muziek*. De Gooilandschool heeft een vakleerkracht muziek die er, in samenspraak met de leerkrachten, voor zorgt dat de lessen zo veel mogelijk aansluiten bij de thema's Blinkend IPC.
- *Dramatische expressie*. Wij houden een open podium voor en door leerlingen en er worden musicals in groepen 2/5/8 opgevoerd. We hebben de ambitie om in de nabije toekomst een vakleerkracht drama aan te trekken.

### 3.2.4 Informatie en communicatietechnologie (ICT) en Techniek

#### 3.2.4.1 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen ICT middelen zo in te zetten dat de kwaliteit van onderwijs wordt geoptimaliseerd en dat de leerlingen die ICT vaardigheden ontwikkelen die benodigd zijn voor hun toekomst. Onze ambities op het gebied van ICT zijn:

De ambities die wij voor de komende jaren hebben geformuleerd, zijn:

1. Mediawijsheid wordt een structureel onderdeel van het curriculum
2. Projectmatig werken op de Gooilandschool (Blinkend IPC) en ICT zijn geïntegreerd

3. De leerkrachten van de Gooilandschool zijn voldoende ICT vaardig en borgen dat hun leerlingen aan de slag kunnen met computers en ICT-programma's
4. Onderwijskundig wordt er een goed onderbouwde leerlijn programmeren aan de leerlingen aangeboden (bv Scratch)
5. Binnen de begroting is er structureel ruimte voor nieuwe investeringen
6. Doorontwikkelen en implementeren van het curriculum 21e eeuwse vaardigheden (programmeren, basisvaardigheden ICT, informatievaardigheden en mediawijsheid);
7. Volledig digitaal verwerken in de groepen 5-8 evalueren, vaardigheid van medewerkers met deze software verbeteren, bijhouden van de nieuwe ontwikkelingen op dit vlak.
8. Automatiseren van tijdrovende taken van medewerkers om zo werkdruk te verlichten en tijd te maken voor belangrijke (onderwijskundige) taken.
9. Gaming and Learning integreren in het onderwijs en zo anticiperen op de 21ste eeuw leerlingen

#### **3.2.4.2      *Techniek***

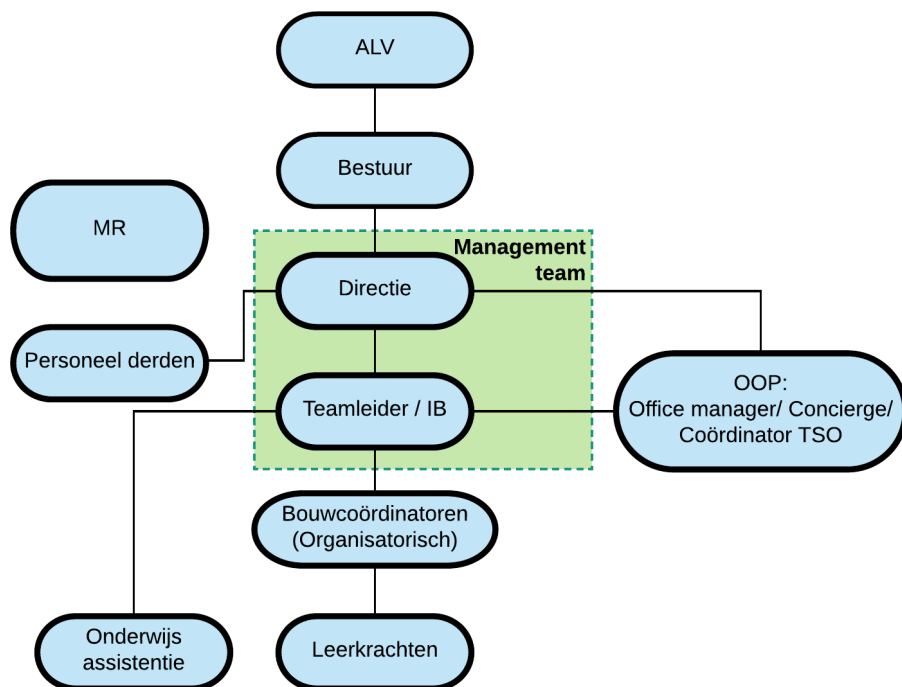
Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Onze ambities zijn:

- Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
- Wij koppelen wetenschap en techniek aan de 21st century skills

## 4. Organisatie

In dit hoofdstuk lichten we de algemene organisatie, de dagelijkse leiding en de personeelsorganisatie toe. Daarnaast gaan we in op de communicatie binnen de school en het daarmee samenhangende pedagogisch partnerschap.



Figuur 1. **Organogram van organisatie de Gooilandschool**

MR: medezeggenschapsraad; OC: Oudercommissie - oudercommissie; TL/IB: Teamleider/intern begeleider; KB: Kleuter bouw coördinator OBC: onderbouwcoördinator; MBC: middenbouw coördinator; BBC: bovenbouwcoördinator

### 4.1 Algemene organisatie

De Gooilandschool is georganiseerd als een vereniging waarvan ouders van schoolgaande kinderen automatisch lid worden en waarvan de Algemene Leden Vergadering (ALV) het hoogste orgaan is. De ALV stelt op voordracht van het Bestuur nieuwe Bestuursleden aan die voor een periode van drie-vier jaar zitting nemen in het schoolbestuur. Het Bestuur van de Gooilandschool is het bevoegd gezag van de school en bestaat uit een zestal ouders (leden). Het Bestuur vergadert minimaal 6 maal per jaar samen met de directeur van de school. De directeur is belast met de dagelijkse leiding van de school en tevens met de uitvoering van bestuurlijke taken en bevoegdheden zoals vastgelegd in het managementstatuut. De directeur vervult zodoende de rol van 'bestuur' als bedoeld in de wet.

Het Vrijwilligersbestuur stelt het beleid van de directeur vast en houdt toezicht op de bestuurlijke handelingen. Het Bestuur heeft dus alle uitvoerende verantwoordelijkheden gemandateerd aan de directie, zoals vastgelegd in het managementstatuut en conform de Code Goed Bestuur. Het bestuur is wel het eindverantwoordelijk orgaan van de rechtspersoon. Twee keer per jaar presenteert het Bestuur de stand van zaken aan de ALV, de financiële commissie en de commissie intern toezicht.

De school heeft een Medezeggenschapsraad (MR) waarin 3 ouders en 3 leerkrachten zitting hebben. Sinds augustus 2010 is er ook een Oudercommissie (OC) die verantwoordelijk is voor organiseren van activiteiten.

## 4.2 Dagelijkse organisatie

De schoolleiding wordt gevormd door de directie van de school. De directie wordt ondersteund door 2 teamleiders die tevens ook Intern Begeleider zijn, één voor de onderbouw en één voor de midden- bovenbouw met wie de directie wekelijks overleg heeft. Samen vormen zij het managementteam van de school. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in de klas, de beschrijving daarvan kunt u terugvinden in ons zorgplan (W) en de functieomschrijving teamleider(B). Daarnaast overlegt de directie iedere 3 weken met de stuurgroep bestaande uit 4 bouwcoördinatoren en de 2 teamleiders; de bouwcoördinatoren zitten bouwvergadering voor en zijn de liaison tussen het managementteam en de verschillende bouwen (het team).

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de dagelijkse gang van zaken op school. De taak, rol en verantwoordelijkheid van de directie is uiteengezet in een managementstatuut. Op hoofdlijnen verwachten wij van de directie:

- De directie zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
- De directie ontwikkelt beleid op grond van strategische keuzes
- De directie communiceert adequaat met alle stakeholders over de koers van de school
- De directie operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De directie motiveert en ondersteunt de teamleden
- De directie organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze onder andere door:
  - taken te delegeren aan teamleiders, bouwcoördinatoren en leerkrachten
  - goed geïmplementeerd taakbeleid met als doel te komen tot een lerende organisatie

## 4.3 Personeelsorganisatie

De Gooilandschool heeft in totaal 41 werknemers; voor een gedetailleerd overzicht van de personeelsbezetting, taken en functies verwijzen wij naar de schoolgids op onze website ([www.gooilandschool.nl](http://www.gooilandschool.nl)). De visie van het bestuur en de directie is dat het team de belangrijkste factor is in het succes van een school. De kwaliteit van de leerkracht is bepalend voor het leerrendement.

De afgelopen jaren is veel tijd geïnvesteerd om samen met het team vernieuwingen te identificeren en te implementeren. Dit vergt naast het lesgeven extra inspanningen van het team omdat zij zich moeten aanpassen aan de vernieuwingen en soms een andere (nieuwe) manier van werken en lesgeven. Om dit optimaal te kunnen doen zijn er goede afspraken gemaakt, zoals beschreven in de CAO en Wet BIO. Deze afspraken zijn vastgelegd in het normjaartaak beleid, het taakbeleid, het jaarplan en het eerder genoemde zorgplan (W).

### 4.3.1 Onderwijzend personeel (OP)

Onder OP vallen de leerkrachten van de Gooilandschool. In totaal zijn er 27 leerkrachten (OP-ers). Zij zijn als team verantwoordelijk voor het lesgeven aan de 17 groepen, 5 kleutergroepen [in principe 25 kinderen aan het einde van het schooljaar] en opeenvolgend dubbele groepen 3 t/m 8 [in principe 27 kinderen]. Na de 2e groep worden van de vijf groepen 2, twee groepen 3 gevormd. Vervolgens worden na groepen 4 en 6 de groepen gemixt [zie ook website "Groepenmix" beleidsplan]. De GLS werkt met een continuo-rooster op basis van de nieuwe CAO (2014). De directie en het bestuur zullen de mogelijkheden om een 5-gelijke dagen model in te voeren (schooljaar 2020-2021) onderzoeken in 2019-2020. Naast de voornoemde 27 leerkrachten heeft de Gooilandschool ook vakleerkrachten voor gymnastiek, muziek en handvaardigheid. Deze vakleerkrachten zijn ook aan te merken als OP.

### 4.3.2 Onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Onder OOP verstaan we onderwijsassistenten, de coördinator tussenschoolse opvang, de conciërge en de office manager. Zij hebben geen specifieke verantwoordelijkheid voor een groep, maar zijn wel

betrokken in meer of mindere mate bij lesgebonden taken. Voor de exacte taakomschrijvingen van deze medewerkers verwijzen wij naar ons functieboek.

#### **4.4 Communicatie en Educatief Partnerschap**

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang voor het optimaal functioneren van de school. De school en ouders streven dezelfde doelen na: de cognitieve en sociaal maatschappelijke ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zijn daarom belangrijke gesprekspartners van leerkrachten, de Directie en Teamleiders. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Onze ambities zijn:

- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.
- Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
- Ouders ontvangen wekelijks informatie over de actuele gang van zaken d.m.v. de nieuwsbrief en Parro
- Ouders worden en zijn betrokken bij (extra) zorg.
- Ouders worden en zijn betrokken bij schoolactiviteiten.
- Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.
- Ouders worden op frequente basis in het kader van ons PBS-traject betrokken als klankgroep werkgroep (ouderpanel).

Op onze school vinden we interne en externe communicatie van groot belang. De betrokkenheid van ouders en medewerkers bij het reilen en zeilen van de school is essentieel voor het optimaliseren van de kwaliteit van de school. Daarom werkt de Gooilandschool actief toe naar een educatief partnerschap om de driehoeksverhouding ouders, leerling, school optimaal te laten verlopen. De afgelopen jaren heeft de school hard gewerkt aan de implementatie van het "Educatief Pedagogisch Partnerschap".

Educatief Pedagogisch Partnerschap (volgens de criteria van ouderbetrokkenheid 3.0) tussen ouders en school is een positief doel maar zeker nog geen vanzelfsprekendheid. Het heeft betrekking op zowel onderwijskundig als pedagogische aspecten. Een goede en productieve relatie tussen school en ouders is van belang voor de schoolprestaties en de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen. Educatief Pedagogisch partnerschap kan in dit opzicht beschouwd worden als een belangrijk kwaliteitskenmerk van scholen. Doel van het Educatief Pedagogisch Partnerschap is dat ouders en school gaan samenwerken, vanuit hun eigen rol, om zo hun pedagogische en onderwijskundige gerichte invloed te versterken. Hierbij staat het kind altijd centraal.

#### **Voordelen Educatief Pedagogisch Partnerschap:**

- Het komt de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen ten goede.
- Vergroot de kans op schoolsucces.
- Het heeft een positieve invloed op de relatie van de kinderen met de leerkrachten en op die met leeftijdgenoten.

Leerlingen hebben dus baat bij een goede relatie tussen ouders en school. Samenhang in onderwijs en opvoeding tussen school en thuis is belangrijk. Dit heeft een bewezen positief effect op de schoolprestaties.

## 5. Gebouw en ICT/Infrastructuur

### 5.1 Gebouw

De Gooilandschool is gevestigd op de Meentweg 44 in Bussum. Het gebouw, kadasternummer E 3393 is eigendom van de Schoolvereniging Gooiland. Tot en met 2014 was de gemeente verantwoordelijk voor het onderhoud van de buitenkant van het gebouw en het Bestuur voor de kosten van onderhoud intern. Vanaf 1 januari 2015 is het Bestuur verantwoordelijk voor onderhoud van het gehele gebouw.

In de zomer van 2018 zijn alle lokalen, opnieuw geschilderd. Iedere 2 jaar wordt door een onafhankelijk bureau een meer jaren onderhoudsplan opgesteld (MJOP) en het Bestuur en Directie verzorgt het onderhoud op basis van dit advies.

In september 2016 hebben wij in het bestuur gesproken over de wens om het gebouw aan te passen aan de huidige tijd. Wij hebben onze ambitie uitgesproken hier een inventarisatie op te doen door het aantrekken van een architect. In een viertal sessie hebben wij input gegeven aan de gekozen architect HENNK voor de inventarisatie fase vernieuwing gebouw. Uitgangspunten die wij, op hoofdlijnen, hebben meegegeven zijn het feit dat de school vol voelt. Er is behoefte aan licht, lucht en ruimte. En warmte in de aankleding. Bovendien is de entree van de school niet groots en mist "smoel". Het moet passen bij de innovatieve en traditionele school die we willen zijn en een leeromgeving waarin de 21st century skills op een goede wijze overgebracht kunnen worden. Creatief maar ook duurzaam.

In mei 2017 is een schetsontwerp opgeleverd door architect HENNK die vervolgens in het bestuur besproken is. Het schetsontwerp kan voorlopig onze goedkeuring wegdragen en dient als basis voor de vervolgstappen.

Vlak voor de zomer 2017 is een gebouw commissie in het leven geroepen die twee bijeenkomsten heeft gehad. In de eerste bijeenkomst is het schetsontwerp als ook de aanloop ernaartoe gedeeld. In deze commissie zijn drie expertises vertegenwoordigd: bouw, ICT en financiën.

In het voorjaar van 2018 is in een aantal momenten het ontwerp verder aangescherpt en in mei 2019 is een contract voor de verbouwing getekend.

De ambities zijn dat:

- er een leerplein komt waardoor de leerlingen vanuit de gedachten van projectmatig onderwijs ruimte hebben om met elkaar samen te werken
- er groepsdoorbroken gewerkt kan worden
- leerkracht een sturende en coachende rol krijgt
- er een omgeving is waarin er gedifferentieerd lesgegeven kan worden
- er in de school meer ruimte ontstaat
- er voor het leerkrachtenteam een lerarenkamer is waarbij ze tot rust kunnen komen en elkaar kunnen ontmoeten
- er een overgang van een natuurlijk schoolplein terug te vinden is in de school vanuit het principe hart, hoofd en handen.

### 5.2 Schoolplein

Het schoolplein is slechts ten dele eigendom van de Gooilandschool want strikt formeel loopt de Middenlaan over het schoolplein van de school. In het schooljaar 2017-2018 heeft directie in samenwerking met de gemeente het plein opnieuw ingericht waarbij de uitgangspunten waren om een natuurlijk plein te creëren waarbij leerlingen geprikkeld worden om eigen spel te ontwikkelen. De school is zeer tevreden over het uiteindelijke resultaat en zien het proces als een mooie samenwerking tussen publiek en privaat. Ambities voor de komende jaren is om de uitstraling en het gedachtegoed van waaruit het schoolplein is ontwikkeld terug te laten zien in de renovatie van het schoolgebouw.

### 5.3 Gymzaal

De gymzaal is gerenoveerd in de zomer van 2014. Een hele reeks aan vernieuwingen is aangebracht, zoals een wandrek, een nieuw 'vliegend' speelelement en een klimmuur. Daarnaast zijn allerlei kleine speelelementen aangeschaft. Het Bestuur is in overleg met de gemeente voor een renovatie van de



kleedkamers, behorend bij de gymzaal. Tegelijkertijd wordt met de voorgenomen renovatie meer ruimte in de aula gecreëerd.

## 5.4 ICT en ICT-infrastructuur

De Gooilandschool probeert zijn ICT-infrastructuur zo actueel mogelijk te houden en is constant op zoek naar mogelijkheden om nieuwe ontwikkelingen te implementeren met als doel de algehele kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Zo hebben we 1 ICT-coördinator, die naast de verantwoordelijkheid voor de hardware ook leerlingen programmeren leert. Daarnaast zal vanaf het schooljaar 2019-2020 een extra formatie ingeruimd worden voor een ICT-leerkracht die de leerlijn mediawijsheid gaat ontwikkelen en tevens gaat implementeren.

Sinds 2018 hebben alle klassen vanaf de groepen 5 een eigen Chromebook en wordt er in de Cloud gewerkt. Daarnaast zijn er 60 Chromebooks ter beschikking voor de groepen 3 en 4. Tevens wordt er sinds in 2018 gewerkt met Gynzy, een systeem waarop de verwerking van de leerstof individueel wordt gemaakt, voor meer informatie verwijzen we u graag door naar [www.gynzy.com](http://www.gynzy.com). Alle groepen beschikken sinds 2018 over een Dashboard touch screen.

Omdat wij ons volledig afhankelijk hebben gemaakt van apparatuur, dient de infrastructuur en apparatuur volledig betrouwbaar te zijn. De afgelopen jaren hebben we hier hard aan gewerkt en is dit doel bijna behaald.

Er staan nog een aantal verbeterpunten open, te weten:

- Vernieuwing draadloos netwerk (wifi) (2020) en aanleg backup internetlijn
- Vernieuwing elektra
- Aanschaf van laatste benodigde hardware (Chromeboxen, aantal digiborden, nieuwe apparaten kleuterklassen, eventueel extra apparaten voor groep 3 en 4 indien uit evaluatie blijkt dat dit nodig is)
- Aanschaf van nieuwe technologie, zoals bijvoorbeeld AR/VR brillen

Na deze investeringen dienen de huidige apparaten vervangen te worden na hun afschrijvingstermijn om bij te blijven.

Alle ICT infrastructurele investeringen en ontwikkelingen zijn vervat in een dynamisch ICT-notitie, dat jaarlijks ge-update en bijgesteld wordt (zie ICT notitie).

## 6. Kwaliteitsbeleid

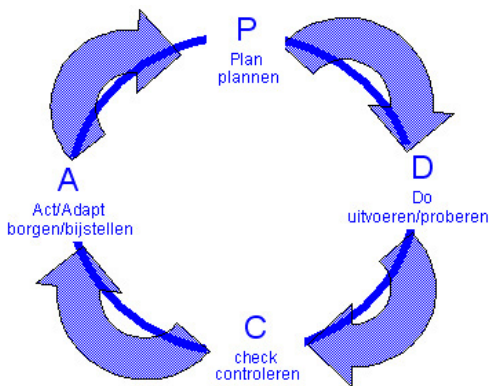
De Gooilandschool streeft kwaliteit na door haar ambities en doelen systematisch en cyclisch te evalueren. Op basis van de bevindingen verbeteren we of borgen we onze kwaliteit volgens een PDCA cyclus (zie schematisch overzicht).

Onze kwaliteitszorg is daarbij gekoppeld aan het integraal personeelsbeleid. Zoals aangegeven is het de visie van Bestuur en Directie dat de kwaliteit van de leerkrachten de belangrijkste vereiste is om excellent onderwijs te kunnen garanderen. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden en dat ze zich jaarlijks blijven ontwikkelen, zoals ook gesteld in de nieuwe cao<sup>3</sup>. Op deze manier borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

- Wij hebben heldere doelen en ambities voor diverse beleidsterreinen (zie ook dit schoolplan en onze jaarplannen)
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie jaarplan en evaluatie schoolplan onderwijskundig beleid) minstens 1x per jaar beoordeeld worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren d.m.v. tevredenheidspeilingen en een RIE instrument
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan, jaarlijkse evaluatie schoolplan en jaarverslag)
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, Bestuur, MR en ouders)

Een groot aantal doelstellingen is kwalitatief van aard, een aantal is kwantitatief. Met name doelstellingen op het gebied van het onderwijsrendement zijn goed kwantitatief meetbaar.



PDCA cirkel van Deming

### 6.1 Wet en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
- Het schoolplan voldoet aan de eisen<sup>4</sup> die de inspectie stelt

<sup>3</sup> <https://www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/cao-po>

<sup>4</sup> <http://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuwsbrieven/details/Nalevingstoezicht+op+schooldocumenten.html>

- Het ondersteuningsplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie en ons samenwerkingsverband Unita
- Het ondersteuningsplan voldoet aan de eisen<sup>4</sup> die de inspectie stelt
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd ( zie ook het jaarrooster )
- Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8 (zie jaarrooster)

## 6.2 Kwaliteitszorg

Het Bestuur en de Directie vergaderen tenminste 6 keer per jaar met een vaste vergaderkalender en op vaste momenten. In het schooljaar worden belangrijke zaken gemonitord en geanalyseerd. Indien nodig wordt er bijgestuurd en nieuw beleid of plannen gemaakt. Daarin worden meegenomen de adviezen van schoolinspectie, de nieuwe (wettelijke) ontwikkelingen, de verschillende enquêtes (leerkrachten, leerlingen, en ouders) als ook de onderwijskundige toetsen (zie ook bijlage '**overzicht voor de instrumenten kwaliteitszorg**').

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

- Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
- Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan en de jaarplannen)
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1x per vier jaar beoordeeld worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij bekijken eenmaal per jaar aan de hand van het Bestuur vademecum of de beleidsdocumenten nog actueel zijn
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, Bestuur, MR en ouders)
- Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Op de Gooilandschool onderscheiden we kwaliteitszorg op drie niveaus: onderwijs, personeel/organisatie en financieel. Hieronder gaan we nader in op deze drie aspecten en nemen we tevens mee hoe we omgaan met externe factoren die belangrijk zijn voor de kwaliteitszorg, zoals de Onderwijsinspectie en de regelmatige tevredenheidsonderzoeken (elke 4 jaar), waarbij we ook de ouders raadplegen.

### 6.2.1 Onderwijskundig

De onderwijskundige kwaliteitszorg staat uitvoerig beschreven in het ondersteuningsplan , maar willen we hier in grote lijnen weergeven. De ontwikkeling van kinderen wordt systematisch gevolgd door middel van het Leerlingvolgsysteem ParnasSys. De leeropbrengsten worden regelmatig geanalyseerd en besproken door IB en Directie op basis van de verschillende toetsen (LVS-, methode gebonden- en Cito toetsen). Daarnaast monitoren Teamleiders ook 3 jaar lang oud-leerlingen na de uitstroom op het VO (zie bijlage 6, "protocol analyse uitstroom leerlingen VO "). Twee maal per jaar krijgt het Bestuur een presentatie van deze analyses en indien nodig kan daar op bijgestuurd worden.

## **6.2.2 Organisatie/personeel**

De kwaliteitszorg van de organisatie is op de GLS onderverdeeld in kwaliteit en efficiëntie van de organisatie en de kwaliteit van de persoonlijke ontwikkeling. De kwaliteitszorg is uitvoerig beschreven in de beleidsdocumenten: "Wet Bio", "Functieboek" en "ondersteuningsplan", maar komt in grote lijnen neer op een functionering / beoordelingscyclus bestaande uit:

Persoonlijk ontwikkelplan (POP) voor ieder werknemer en aansluitende POP gesprekken;

- Regelmatige voortgangsgesprekken
- Klassenbezoeken aan de hand van de kijkwijzer (pedagogisch en didactisch handelen)
- Na en/of bijscholing
- Coaching

Om de kwaliteit van het onderwijs op onze school te borgen anticiperen we op een meer dynamisch personeelsbeleid en zijn wij voornemens om in het schooljaar 2019-2020 te onderzoeken welk nieuw integraal personeelsbeleid bij de Gooilandschool past.

Onze ambitie voor de komende vier jaar is:

- Ruimte scheppen voor autonomie, eigenaarschap en gedeeld leiderschap
- Verbinding met elkaar maken, houden en onderhouden. Iedereen voelt zich veilig, gezien, gehoord en gerespecteerd. Teamleren staat structureel op de agenda. Alleen kom je ver, maar samen komen we verder
- Iedereen krijgt de kans om zich te ontwikkelen. Persoonlijke talenten worden gezien en benut.

Met behulp van een gedeelde visie en kernwaarden, collegiale consultaties, intervisie bijeenkomsten, het oefenen met feedback geven en ontvangen, het formuleren van gezamenlijke doelen en een directe, transparante en eerlijke communicatie willen we de komende jaren het teamleren binnen een professionele cultuur naar een hoger niveau brengen.

### **6.2.2.1 Taakbeleid en arbeidsduur**

Vanaf 1 augustus 2019 geldt dat er geen verschil meer is tussen het overlegmodel/basismodel. Daarvoor in de plaats zal de directie in samenspraak met de werkgroep CAO en het hele team jaarlijks een werkverdelingsplan opstellen.

### **6.2.2.2 Persoonlijke ontwikkeling**

Qua persoonlijke ontwikkeling is de kwaliteitszorg uitgebreid beschreven in verschillende beleidsstukken (bijlagen 'scholingsbeleid', 'functieboek' en Wet BIO, zie bijlage 11). Deze beleidsdocumenten zijn gebaseerd op de oude CAO's en onze ambitie is om dit in de komende periode deze beleidsstukken te herijken.

In 2013-2014 heeft een zogenaamde "nulmeting" plaatsgevonden, waarbij leerkrachten geëvalueerd zijn door een externe partij op gebied van pedagogisch en didactisch handelen. Deze nulmeting is door de Directie opgevolgd door terugkoppeling, scholing en regelmatige klassenbezoeken. Dit proces is in 2015-2016 herhaald en zullen we in komende jaren blijven herhalen zodat we een continu ontwikkelende en zelflerende organisatie worden die aansluit bij de nieuwe CAO als het gaat om persoonlijke ontwikkeling. Doordat er een transitie heeft plaatsgevonden op directieniveau, zal de komende audit plaatsvinden in 2019-2020 i.p.v. 2018-2019.

Onze ambities daarin zijn:

- Een omgeving creëren waarin medewerkers in een veilige setting gestimuleerd worden om voortdurend zichzelf verder te ontwikkelen
- Medewerkers krijgen ruimte om eigen doelen te stellen
- Vanuit een veilige omgeving durven medewerkers elkaar aan te spreken op gedrag en afspraken die gemaakt zijn
- Medewerkers benaderen elkaar vanuit een positieve grondhouding is een 4:1

- In de komende periode zullen we medewerkers opleiden tot co-teacher zodat medewerkers elkaar kunnen coachen (zie beleidsplan PBS)
- In de komende periode zullen we intervisiemomenten gaan implementeren gebruiken als randvoorwaarde voor een effectieve en succesvolle samenwerking (zie beleidsplan PBS)
- De leidinggevenden van de school stellen zich dienstbaar en faciliterend op naar het team, zonder de helikopterview te verliezen

De Directie onderhoudt momenteel nog een beoordelingscyclus, inclusief het persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) en bekwaamheidsdossier voor iedere medewerker. Elke medewerker is zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn persoonlijke ontwikkeling, zoals ook vastgesteld in de CAO. De ambitie voor de komende jaren is om een meer dynamische inrichting te ontwikkelen van ons personeelsbeleid. De uitgangspunten zullen daarbij zijn, mede ook geïnspireerd door het gedachtengoed van Ricardo Semler en Marc Lammers.

T.a.v. onze huidige gesprekkencyclus is onze ambitie om:

- Startgesprekken met alle leerkrachten individueel
- Teamgesprek in plaats van individuele gesprekken
- Doorlopend in gesprek met elkaar (leidinggevende als coach)
- Gesprekkencyclus:
  - Start: ontwikkelgesprek (waar willen wij als team heen)
  - Voortgangsgesprek met status functioneringsgesprek (waar staan we nu, wat hebben we nodig om doelen te halen)
  - Evaluatie/beoordeling/plangesprek (wat hebben we bereikt, wat nog niet, wat gaan we in de volgende periode doen)

### **6.2.2.3 Vierjaarlijkse Enquêtes**

Eens in de vier jaar worden enquêtes afgenomen bij leerkrachten, leerlingen en ouders (zie bijlage 12 'presentatie uitkomst enquêtes') voorafgaand aan een nieuw schoolplan. De bevindingen worden geanalyseerd door de directie en het bestuur en gerapporteerd aan team en de ALV. De belangrijkste bevindingen worden meegenomen in de ontwikkeling van nieuwe plannen, beleid of zoals in dit geval dit schoolplan. Uit de enquête van 2018 blijkt dat onze verschillende stakeholders (leerkracht, leerling en ouder) zeer tevreden zijn en dat er geen reden is tot aanpassing van beleid. Uiteraard kwamen er wel een aantal aandachtspunten naar voren (zie vorige schoolplan). Op een aantal punten hebben we al concreet actie genomen en onze ambitie is om op alle onderstaande punten de komende jaren aandacht aan te geven. Daarnaast hebben we besloten dat met de start van het nieuwe schooljaar 2019-2020 en de komst van een nieuwe directeur er nieuwe tevredenheidsonderzoeken worden afgenomen. De uitkomsten daarvan zullen concreet in acties vertaald worden in het jaarplan 2019-2020.

## **6.3 Financiën**

Qua financiële kwaliteitszorg zijn er de volgende instrumenten:

Jaarrekening als onderdeel van het Bestuur verslag, wat bestuur en directie jaarlijks voorleggen aan de ALV ter goedkeuring, inclusief accountantsverslag;

- Begroting (en 1 maal in de 5 jaar meerjarenbegroting) die jaarlijks voor het begin van het nieuwe fiscale jaar wordt vastgesteld. Het bestuur presenteert de begroting op de ALV en de meerjarenbegroting gaat naar de MR;
- De kwartaalcijfers, die worden opgesteld door een administratiekantoor in samenwerking met de directie, worden ieder kwartaal besproken door het Bestuur;
- De management rapportage, inclusief formatie veranderingen en ziekteverzuim, opgesteld door de directie, wordt 6 keer per jaar besproken met het Bestuur.

## 6.4 Onderwijs Inspectie

In het kader van het vierjaarlijkse onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs heeft de inspectie in juni 2018 de Gooilandschool bezocht, in juli 2018 is het rapport vastgesteld conform nieuwe toezichtskader. Zie ook:

(<http://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijs/Primair+onderwijs/Primair+onderwijs>).

In juni 2018 heeft een inspectiebezoek plaatsgevonden door de Inspectie voor het Onderwijs. Het betrof een onderzoek Bestuur en School in het kader van de 4-jaarlijks onderzoekscyclus. Onderzocht is of het bestuur van de Gooilandschool zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of de school financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen. Van de zeven onderzochte kwaliteitsstandaarden zijn er vijf als 'goed' beoordeeld. De overige twee onderzochte financiële standaarden zijn als 'voldoende' beoordeeld. De positieve beoordeling is voor het team, directie en bestuur een bevestiging van de jarenlange inzet om het beste uit elk kind te halen!

De belangrijkste bevindingen uit het onderzoeksrapport zijn:

<b>Wat gaat goed</b>	<b>Wat moet beter</b>	<b>Wat kan beter</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zicht op onderwijskwaliteit</li><li>2. Sturing op verbeteringen</li><li>3. Ontwikkeling personeel</li><li>4. Beschikbaarheid financiële middelen en aanwending</li><li>5. Communicatie</li><li>6. Kwaliteitsgerichte cultuur</li><li>7. Prettig en uitdagend pedagogisch klimaat</li><li>8. Zicht op ontwikkeling leerlingen</li><li>9. Effectief management team</li><li>10. Ondersteuning leraren</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Onafhankelijk intern toezicht door betere scheiding tussen intern toezicht en bestuur</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Duidelijk maken wanneer de kwaliteit van de lessen goed genoeg is</li><li>2. Tegenspraak via de MR verstevigen</li></ol>

De terugkoppeling en adviezen uit het onderzoeksrapport worden meegenomen in het verder aanscherpen van de continue onderwijs optimalisatie op de Gooilandschool. Onze ambitie is om de komende vier jaren de onderdelen die als goed beoordeeld zijn goed te houden en de aandachtspunten te verbeteren. Tijdens het schrijven van dit plan is een voorstel om de Governance aan te scherpen voorgelegd aan de ALV en tevens goedgekeurd (zie bijlage Commissie van Toezicht). Daarnaast zullen de andere aandachtspunten zoals hierboven gesteld uitgewerkt worden in het jaarplan 2019-2020.

## 7. Financiën

### 7.1 Financieel Beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de schoolvereniging Gooilandschool. Het Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen, maar heeft de besteding gedelegeerd aan de directie. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen op basis van missie, visie en strategie. Ieder kwartaal bespreekt de directeur en de penningmeester van het Bestuur de financiële positie van de school op basis van de door het administratiekantoor aangeleverde kwartaalrapportage.

### 7.2 Geldstromen

Van het Rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden, impuls gelden en WSNS-gelden. Van de lokale overheid ontvangt de school een vergoeding voor klokuren gymzaal en mogelijke projectsubsidies indien de school daarvoor in aanmerking komt op basis van de door de lokale overheid gehanteerde criteria. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de jaarrekening en managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd. De GLS, als vereniging, vraagt jaarlijks een vrijwillige ouderbijdrage van de ouders, alsmede mogelijke schenkingen. De hoogte van deze vrijwillige bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door de ALV. Daarnaast ontvangen wij een cultuursubsidie vanuit ICC.

### 7.3 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primaire en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het Bestuur over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

### 7.4 Begroting

De directeur stelt jaarlijks (oktober) in overleg met de penningmeester van het Bestuur een voorstel op voor de begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle verwachte inkomsten en uitgaven van de school voor het komende kalenderjaar opgenomen. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de penningmeester en het administratiekantoor een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, werkdruk gelden, zorg gelden en impuls gelden verantwoord. Het bestuursformatieplan wordt besproken met de MR. Ieder kwartaal wordt het formatieoverzicht ter controle aan het Bestuur gestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Materiële verschillen worden direct besproken met de penningmeester (en indien nodig het administratiekantoor). Elke vijf jaar wordt tezamen met het schoolplan een meerjaren exploitatiebegroting opgesteld door de directeur in samenspraak met de penningmeester en welke door het Bestuur wordt goedgekeurd. De verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen en de daarbij behorende verwachte personeelsformatie zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. Aan de meerjaren exploitatierekening ligt tevens een meerjaren investeringsbegroting ten grondslag.