

Schoolplan 2019- 2023



Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding	4
Missie, Visie & Motto	5
Gouden Driehoek	6
Kern- en Merkwaarden	7
Ambities	9
Ambitie 1: Gewoon goed onderwijs	10
Ambitie 2: Betekenisvol en betrokken (O&O)	12
Ambitie 3: In beweging	13
Ambitie 4: Vitaal	14
Ambitie 5: Kindcentrum De Kruidentuin	16
Paraplu	17
Pijler 1: Onderwijs	18
Pijler 2: Leiderschap	21
Pijler 3: Vitaliteit	23
Pijler 4: Communicatie	24
Hoe gaan we dit bereiken	



Bijlage 1

Bijlage 2

Bijlage 3

25

26

27

28

Voorwoord

“Kansrijk én betekenisvol!”

Dit is het. Ons vertrekpunt, ons motto, onze ambitie. Vanuit de liefde voor ons mooie vak en de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd willen wij het verschil maken! In onze prachtige accommodatie richten wij de komende jaren een krachtig kindnetwerk in, waarin ontwikkeling en onderwijs hand in hand zullen gaan en waar wij willen zorgen voor kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs.

Trots:

Wij zijn trots op het werk dat er in de afgelopen jaren is verzet. De kwaliteit van het onderwijs is op orde gebracht onder begeleiding en met goedkeuring van de onderwijsinspectie¹

Wij werken vanuit een hele heldere onderwijsvisie². Wat wij doen is daarmee zowel passend als opbrengstgericht. de daling van het leerlingenaantal³ is gestopt, gestabiliseerd en er is weer ruimte voor groei.

Er is een ambitieus en gretig nieuw team gevormd, zowel het leiderschapsteam als het onderwijsteam. Het is een voorrecht om in dit team te mogen werken, waar wij zorg hebben voor elkaar én elkaar uitdagen om het iedere dag weer iets beter te kunnen doen dan gisteren.

Professionalisering is bij ons geregeld, door het inrichten van leerteams, deelname aan cursussen en opleidingen vanuit onze huisacademie en middels zelfreflectie mbv coaching. 50% van ons team heeft een aanvullende HBO+ opleiding gevolgd.

Leerlingen, ouders en teamleden zijn meer dan gemiddeld tevreden, blijkt uit de tevredenheidsspellingen⁴ en de creatieve brainstormsessies⁵

Er wordt gewerkt aan een structurele en integrale aanpak van verzuim⁶ onder het personeel

Wij zijn sinds feb 2017 gevestigd in een prachtig functioneel nieuw gebouw, waarin er al prettig wordt samengewerkt met de diverse partners. Het kindcentrum als voorwaarde om te kunnen bouwen aan een 'community' om je beschermd te voelen, je te kunnen ontwikkelen en leren mogelijk te maken is daarmee gerealiseerd.

Het zorgplan 2015-2019 is geactualiseerd voor de nieuwe planperiode 2019-2023 en is nu een geïntegreerd deel van ons onderwijsplan⁷

Dit plan is tot stand gekomen door een gezamenlijke inspanning van alle belanghebbenden. Kinderen, ouders, collega's en bestuurders hebben meegeschreven en gedacht om helder te krijgen waar wij voor staan en waar wij voor gaan.

Wij verwachten dat het plan de lezer duidelijkheid geeft over onze richting en hen helpt om ons kritisch te kunnen volgen.

Voor vragen of suggesties mag u mij benaderen.

Namens mijn collega's,
Theo Douma
directeur

¹ Laatste inspectierapport

² Onderwijsplan samenvatting visie uit schoolgids

³ Leerlingtellingen vanuit DUO

⁴ OTP, LTP en PTP van oktober 2018

⁵ Teamscan Blauwprint en zandbakverslag ouders en leerlingen okt 2018

⁶ PVA tweejarig traject VF

⁷ Onderwijsplan Hoeksteen

Inleiding

CBS De Hoeksteen

De Hoeksteen is een relatief kleine school met 8 groepen. Het team bestaat uit 18 collega's. 13 groepsleerkrachten, een intern begeleider, een onderwijsondersteuner, een bouwcoördinator, een administratief medewerkster, een conciërge en de directeur zorgen voor het onderwijs aan zo'n 185 leerlingen.

Managementstructuur

De schoolleiding bestaat uit de directeur en zijn plaatsvervanger; de bouwcoördinator. Zij worden in de besluitvorming ondersteund door diverse specialisten, zoals bijvoorbeeld de intern begeleider, gedragsdeskundige, rekencoördinator of Icoach.

Identiteit

De Hoeksteen is een Christelijke school voor basisonderwijs. Dat betekent dat wij willen leven en werken vanuit de Christelijke waarden, zoals die via de verhalen in de bijbel met ons zijn gedeeld. Wij willen bouwen op Jezus Christus als hoeksteen van ons geloof, naar Zijn voorbeeld en Zijn liefde voor kinderen en de medemens.

In de dagelijkse praktijk komt dit op verschillende manieren aan de orde: Respectvolle omgang met jezelf, elkaar en de wereld, godsdienstlessen, christelijke liederen, viering van de christelijke feesten, gebed en gesprekken. Iedereen die de identiteit van de school onderschrijft en respecteert is bij ons van harte welkom.

⁹ Schema INK-model en Demingcyclus PCPO

Schoolplan

Dit schoolplan beschrijft de route naar onze eindbestemming in 2023 en is opgesteld aan de hand van de kaders vanuit het strategisch beleid⁸ van onze stichting.

Kwaliteitszorg

Om de goede dingen te doen en daarnaast deze dingen goed te doen, wordt gebruik gemaakt van een integraal en cyclisch kwaliteitszorgsysteem in de vorm van het INK-managementmodel en de Demingcyclus). Alle scholen binnen PCPO werken vanuit deze zelfde



kwaliteitsprincipes⁹.

Missie, Visie & Motto

Missie

Wij onderwijzen met liefde voor God, het kind en de naaste. Wij geloven in kinderen, hun levenslust en hun drang om te bewegen, te leren en te ontwikkelen. Wij zien het als onze belangrijkste taak om kinderen uit te dagen, hun leven te verrijken en het leren betekenisvol te maken. Wij kunnen én willen dit niet alleen doen en daarom vertrouwen wij op de kracht van samenwerken om een zo kansrijk mogelijk kindnetwerk op te bouwen rondom ieder kind.

Visie

Wij richten ons op de totale ontwikkeling van kinderen en zien het geven van onderwijs daarbinnen als onze belangrijkste taak. Dit doen wij vanuit een herkenbare Christelijke identiteit en vanuit het gedachtegoed van Opbrengstgericht Passend Onderwijs. Ons onderwijs dient voor de leerkracht behapbaar te zijn, is groepsgewijs en voor elke leerling voldoende passend. Voldoende passend meten wij aan de hand van 3 gelijkwaardige indicatoren: *vaardigheidsgroei, leerdoelbeheersing en betrokkenheid*. Verder geloven wij in een lerende organisatie die zich continu verbetert op alle lagen.

Motto

“**Kansrijk en betekenisvol!**”

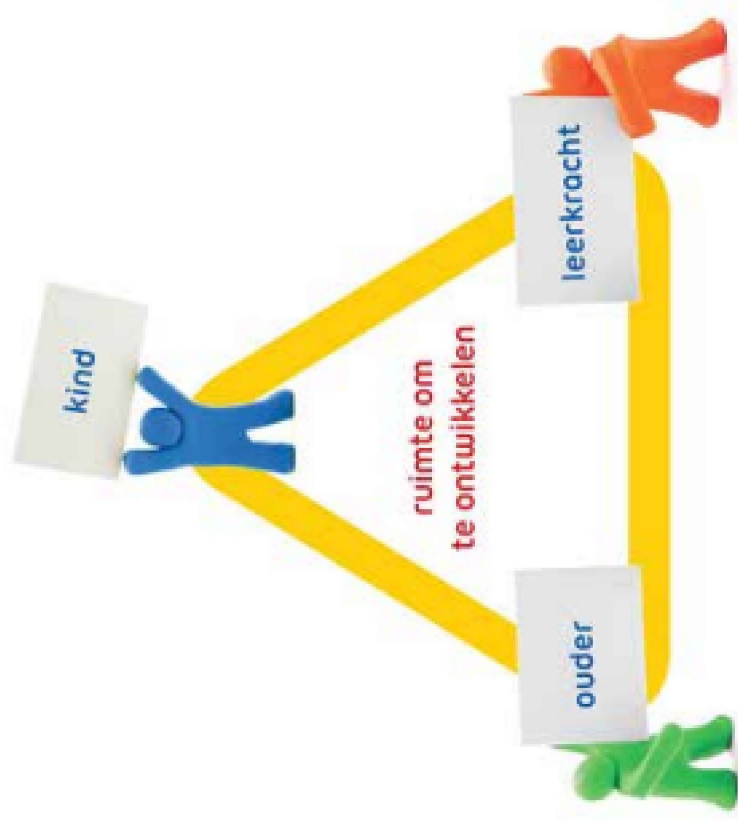
Ambities

Vanuit deze visie en een brede bezinning op ontwikkelingen in de maatschappij en het onderwijs zijn voor de periode 2019 – 2023 de volgende ambities geformuleerd:

1. *Gewoon goed onderwijs*: De Hoeksteen is voor alle leerlingen voldoende passend én behaalt goede resultaten op de vakken rekenen, taal en lezen
2. *Betekenisvol en betrokken*: Op De Hoeksteen staat het onderzoekend en ontwerpend leren van leerlingen centraal en is er een eigentijds curriculum met boeiende, actieve en zinvolle lessen.
3. *In beweging*: De Hoeksteen profileert zich als een school met een ruim en gevarieerd beweegaanbod en met een doordachte balans tussen zittend leren en actief ontdekken.
4. *Vitaal*: medewerkers van De Hoeksteen komen met plezier naar hun werk en gaan ook met plezier weer naar huis. Dat betekent dat het evenwicht tussen de fysieke-, mentale en emotionele taken in combinatie met de werkdruk in balans is.
5. *Kindcentrum De Kruidentuin*: Ons kindcentrum, De Kruidentuin, is dé plek voor algemene en persoonlijke vorming. Wij ontwikkelen denkvaardigheden, persoonlijkheid en karakter, zodat onze kinderen kunnen omgaan met de complexiteit van de huidige wereld en met het onbekende van de toekomstige wereld.

Gouden_Driehoek

Alles wat we doen, draagt bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen! Gouden Driehoek in ons kindcentrum



Binnen ons kindcentrum (h)erkennen medewerkers en ouders dat zij een gemeenschappelijk belang hebben. Beiden streven naar een zo optimaal mogelijke en ononderbroken ontwikkeling van het kind. Ouders en medewerkers zijn hierin, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, gelijkwaardige partners. Helder communiceren over verwachtingen en resultaten vormen de basis voor een veilig klimaat.

Kern- en Merkwwaarden

vertrouwen openheid heldere communicatie transparantie integer uitstraling betrouwbaar	GELOOF waardig
passie gedreven ambitieus toewijding	jouw TALENT onze passie
kwaliteit resultaatgericht eigenaarschap	KRACHTIG onderwijs
verbinding dienstbaar klantvriendelijk uitstraling betrokken	alleen SAMEN

De vier kernwaarden zijn vertaald naar merkwaarden waaraan u ons kunt herkennen:

GELOOFWaardig

Onze christelijke identiteit geeft richting aan ons handelen;
Vertrouwen is de basis van onze transparante en integere communicatie;
Ouders zijn partners in ons onderwijs;
Betrouwbaar in ons handelen.

jouwTALENT

Onze passie:
Alle medewerkers binnen PCPO zijn intrinsiek gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen en voelen zich eigenaar van hun eigen ontwikkeling (cognitief, sociaal emotioneel enz.);
We willen bereiken dat iedereen binnen PCPO zijn talent(en) met plezier ontwikkelt;

In relatie met elkaar.

KRACHTIGonderwijs

Op alle PCPO-scholen groeien we met vallen en opstaan;
Iedereen binnen PCPO is verantwoordelijk;
Krachtig onderwijs door deskundige professionals.

alleenSAMEN

Together Everyone Achieves More;

Ouderbetrokkenheid 3.0;

Met elkaar (bestuur, medewerkers, ouders en leerlingen) dragen we zorg voor een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van het kind.

Ambities

Op de volgende bladzijdes hebben wij onze vijf ambities vertaald naar een aantal duidelijke doelstellingen (Wat dient er gerealiseerd te worden?), indicatoren (hoe ziet het eruit als het goed is?) en actiepunten (wat moet er daarvoor gedaan worden). Tot slot hebben wij een grove planning gemaakt in welk jaar welke doelstelling gerealiseerd gaat worden.



Ambitie 1: Gewoon goed onderwijs

Doelstelling voor 2023: De Hoeksteen is voor al haar leerlingen voldoende passend én behaalt goede resultaten op de vakken rekenen, taal en lezen

1: 2018-2019 3: 2020-2021
2: 2019-2020 4: 2021-2022

1. 1	<i>Schoolambities opbrengsten:</i> Op de vakken rekenen, spelling, begrijpend lezen en technisch lezen scoren wij bij de Cito midden en Cito eindtoeten minimaal de volgende ambitiescore (VIX¹⁰): P80=40 en de P20=70	Er is een duidelijke omschrijving van de schoolpopulatie gemaakt op basis van de nieuwe schoolweging¹¹ Er is een jaarlijkse update van het historisch uitstroomperspectief¹² Tweejaarlijks maken wij een schoolanalyse o.b.v. de cito toetsen¹³ en stemmen verbeteracties voor zodat de voorgestelde ambitie gerealiseerd zal worden Twee keer per jaar houden wij een schoolbespreking om te kijken of de voorgestelde verbeteracties leiden tot het gewenste resultaat	X	X	X		
1. 2	<i>Basisaanbod RTL (rekenen, taal, lezen):</i> De leerlijnen met cruciale leerdoelen voor de RTL vakken zijn helder bij alle leerkrachten.	Leerlijnen en leerdoelen per blok zijn zichtbaar in de klas aanwezig Leerkrachten maken keuzes in het aanbod en leerdoelen, afgestemd op de school- en groepsanalyse bij nr. 1 Het afstemmen van het aanbod op de gewenste cruciale leerdoelen heeft een structurele plaats binnen de leerteams (samen lessen voorbereiden, lessen bezoeken en bordsessies)	X	X	X		
1. 3	<i>Plusaanbod:</i> Er is een passend plusaanbod	Opstellen/actualiseren van het plusbeleidsplan van De Hoeksteen Er is een projectteam 'Plusaanbod' samengesteld, bestaande uit de IBER, een leerkracht met een post-HBO opleiding tot hoogbegaafdheidsspecialist) en de leerkracht van De Raketklas PCPO Doelstellingen vanuit het plusbeleidsplan worden middels de leerteams (bordsessieteams) gerealiseerd	X	X	X	X	X

Schoolplan De Hoeksteen 2019 - 2023 10

1: 2018-2019 3: 2020-2021
2: 2019-2020 4: 2021-2022

1. 4	<i>Leren zichtbaar maken:</i> Iedere groep werkt met een datamuur	Er is een standaard indeling van items die terug te vinden zijn op de datamuur voor de RTL vakken Er zijn afspraken gemaakt over het proces van werken met de datamuur Het 'Wat' en 'Hoe' van de datamuur is vastgelegd in een kwaliteitskaart Tijdens de eerste bouwvergadering van het jaar wordt de datamuur met leerlijn en leerdoelen gepresenteerd en overgedragen aan de opvolgende groep	X X X X				

¹⁰ VIX score uitgelegd

¹¹ Schoolweging

¹² Historisch uitstroomperspectief

¹³ Samenvatting schoolanalyse M2019

Schoolplan De Hoeksteen 2019 - 2023 11

Ambitie 2: Betekenisvol en betrokken (O&O)

Doelstelling voor 2023: Op De Hoeksteen staat het onderzoekend en ontwerpend leren van leerlingen centraal en is er een eigentijds curriculum met boeiende, actieve en zinvolle lessen.

1: [2018-2019](#) 3: [2020-2021](#) 2: [2019-2020](#) 4: [2021-2022](#)

2. 1	<i>Visie O&O:</i> Er is een duidelijke visie op Onderzoekend & Ontwerpend leren opgesteld met het team	Stel een projectteam samen bestaande uit 2 W&T specialisten (waarvan 1 projectleider) en 2 leerkrachten Organiseer inspiratiedagen, projectweken, themalessen waarin kinderen en leerkrachten ervaring opdoen met O&O Formuleer een duidelijke visie op betekenisvol leren en betrokkenheid. Betrek ouders en leerlingen bij de ontwikkeling van deze visie	X	X	X	X			
2. 2	<i>Aanbod O&O:</i> Er is een duidelijke methodiek beschreven en geïmplementeerd voor O&O leren	Probeer verschillende manieren uit om O&O onderwijs in te richten Kijk of er bestaande methodes/methodieken zijn die aansluiten bij onze geformuleerde visie bij pt. 1 Zorg dat het behapbaar en betekenisvol is voor leerkrachten Organiseer gezamenlijke scholing/studie voor alle teamleden Zorg voor faciliteiten, materialen en gezamenlijke lesvoorbereidingstijd		X	X	X	X	X	X

Ambitie 3: In beweging

Doelstelling voor 2023: De Hoeksteen profileert zich als een school met een ruim en gevarieerd beweegaanbod en met een doordachte balans tussen zittend leren en actief ontdekken.

1: 2018-2019 3: 2020-2021 2: 2019-2020 4: 2021-2022

3.1	<i>Visie 'In Beweging':</i> Er is een duidelijke visie op de 'school in beweging' en bewegend leren	Richt een werkgroep 'School in beweging' in Stel een beleidsplan 'School in beweging' op Stel leer- en ontwikkelijnen op voor motorische ontwikkeling, actief leren en deelname sportcultuur	X x	X X	X X				
3.2	<i>Aanbod:</i> Er is een structureel en dekkend aanbod om de beleidsvoornemens uit het beleidsplan te realiseren	Stel een beweegcoördinator aan Stel een beweegkalender (jaarplanner) op Richt een passend beweegrooster in Faciliteer goede programma's en materialen	X X X	X X X	X X X				
3.3	<i>Profilering:</i> De Hoeksteen profileert zich op een aansprekende en onderscheidende manier op 'School in beweging'	Stel een profileringsplan op, met daarin een duidelijke omschrijving van de merk- en meerwaarde voor de school			X				

Ambitie 4: Vitaal

Doelstelling voor 2023: Medewerkers van De Hoeksteen komen met plezier naar hun werk en gaan ook met plezier weer naar huis. Dat betekent dat het evenwicht tussen de fysieke-, mentale en emotionele taken in

1: 2018-2019 3: 2020-2021 2: 2019-2020 4: 2021-2022

4.1	<i>Zelfinzicht:</i> Iedere medewerker van de Hoeksteen heeft kennis en inzicht in persoonlijke drijfveren en voorkeursgedrag en begrijpt hoe dit zijn handelen stuurt.	Iedereen kent zijn eigen MDprofiel ¹⁴ en die van de andere collega's Iedere nieuwe medewerker vult de vragenlijst in en ontvangt een persoonlijk profiel Gesprekscyclus gaat o.b.v. MD profielen	X	X					
4.2	<i>Teaminzicht:</i> Inzicht in teamfunctioneren vergroten	a.d.h.v. MD Jaarlijks wordt het teamprofiel besproken in een teambijeenkomst Iedereen kent zijn plek in het team Iedereen weet wat zijn profiel voor het team betekent en welke rol hij/zij binnen het team heeft Teamontwikkeling is een continu proces en maken wij inzichtelijk via de teamprofielen vanuit MD Schooldirectie is opgeleid en bekwaam in het werken met de teams (groepen, teams en organisaties)		X	X	X	X		
4.3	<i>Inzicht in welzijn en welbevinden:</i> Iedere medewerker heeft inzicht in eventuele persoonlijke welzijnsrisico's t. a. v. de eigen werkzaamheden.	Tweejaarlijks wordt er bij alle medewerkers van De Hoeksteen een welzijnscheck ¹⁵ afgenomen De uitkomsten van deze check leveren een pva op, dat, in overeenstemming met de MR, zal worden uitgevoerd		X	X			X	X

¹⁴ <https://www.managementdrives.com>

¹⁵ Welzijnscheck onderwijs

4. 4	Persoonlijk leiderschap: Zelfsturing d.m.v. persoonlijk leiderschap.	Iedereen neemt deel aan een teamscholing persoonlijk leiderschap (bijv. Covey) Iedere collega brengt zijn eigen ontwikkelmogelijkheden in kaart en kiest wat hij of zij wil gaan ontwikkelen én doet een voorstel voor begeleiding (coaching, maatjesleren, opleiding, enz)	X				X

Ambitie 5: Kindcentrum De Kruidentuin

Doelstelling voor 2023: Ons kindcentrum, De Kruidentuin, is dé plek voor algemene en persoonlijke vorming. Wij ontwikkelen denkvaardigheden, persoonlijkheid en karakter, zodat onze kinderen kunnen omgaan met de toekomstige wereld.

complexiteit van de huidige wereld en met het onbekende van de

1: 2018-2019 3: 2020-2021 2: 2019-2020 4: 2021-2022

5.1	<i>Inclusiever aanbod voor 0 tot 13 jaar</i> Er wordt gezocht naar mogelijkheden om meer aandacht, ruimte en middelen vrij te maken voor kinderen die dat nodig hebben.	Achterstanden onderwijsbeleid gelden (gemeente) en schoolmaatwerk gelden (samenwerkingsverband) zijn aangevraagd en dienen als bekostiging voor een beter afgestemd en inclusiever aanbod Er is ruimte beschikbaar en ingericht Er zijn professionals beschikbaar die de kinderen kunnen begeleiden Er zijn voldoende middelen voor een goede afstemming tussen de betrokken partijen (onderwijs, kinderopvang, SWV en gemeente)	X X X X						
5.2	<i>Verlengd aanbod</i> We onderzoeken de mogelijkheden om het tussenschoolse aanbod te verlengen naar 2 uur, zodat er meer tijd is voor gezond eten, ontspannen en ontwikkelen.	Er is een onderzoek gedaan naar de meerwaarde van een verlengd TSO programma irt de kwaliteit van het aanbod Er is een betaalbaar voorstel voor ten minste 90% van de ouders die eventueel gebruik zouden willen maken van dit verlengde programma Er is in samenspraak met ouders en MIR een voorstel geformuleerd over de best passende onderwijstijden irt het verlengde aanbod en de overige ambities uit dit schoolplan	X X X						
5.3	<i>Breed aanbod</i> Het aanbod voor de basisontwikkeling van alle kinderen wordt uitgebreid. Er is meer te kiezen, meer te ontdekken voor alle kinderen. Het bredere aanbod wordt aangeboden tijdens het verlengde TSO programma.	Er is een aantrekkelijk aanbod voor een bredere algemene ontwikkeling (sport-, kunst- en cultuuraanbod) voor alle leerlingen Het aanbod is ontwikkelingsgericht ipv opbrengstgericht Het bredere aanbod is toegankelijk voor alle kinderen, maar valt buiten de wettelijke onderwijstijd	X X X						

Paraplu

**Bildung: identiteit, persoonsvorming en
maatschappijvisie** Onder de paraplu hangen de volgende pijlers:

Pijler 1: Onderwijs

**Als leerling van PCPO
verwacht ik:**

"Ik hoor erbij"

KIND

Competentie

"Ik kan het"

Autonomie

"Ik kan het zelf"

Relatie

Als leerling van PCPO verwacht ik dat voldaan wordt aan de behoeften van relatie, competentie en autonomie. Dat is voor mij de basis voor een goede ontwikkeling. Voor mij, als leerling van PCPO, is het belangrijk dat het proces goed gevolgd wordt, dan zal ik op mijn niveau presteren. Heb hoge verwachtingen van én vrouwen in mij. Dan kom ik tot leren.

Naast kennisoverdracht vind ik het als leerling van PCPO belangrijk dat er gewerkt wordt aan mijn brede persoonsontwikkeling en het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor mij om als wereldburger stevig in mijn schoenen te staan. Ik heb ruimte nodig om eigen doelen te stellen, maar

wel in een gestructureerde leeromgeving. Alles wat gedaan wordt, moet betekenisvol, effectief zijn en een volgende stap in mijn ontwikkeling. Creëer bij mij een onderzoekende houding en leer mij leren. Als het geboden onderwijs niet (helemaal) bij mij past, dan moet het passend gemaakt worden zodat mijn ontwikkeling niet stagneert. Belangrijk voor mij is om aan het einde van de basisschoolperiode te weten over welke talenten ik beschik.

Door boeiend onderwijs te geven, creëer je bij mij hoge betrokkenheid, creativiteit en nieuwsgierigheid. Dan zal ik alle dagen met plezier naar school gaan en de toekomst vol zelfvertrouwen tegemoet zien.

Als leerkracht van PCPO vind ik:

School

LEREN

Ouder Kind

Als leerkracht vind ik het belangrijk om te werken aan de drie basisbehoeften van mijn leerlingen (autonomie, competentie en relatie). Als dit op orde is, is er de veiligheid die mijn leerlingen nodig hebben voor een optimale ontwikkeling. Naast het overbrengen van kennis ben ik een gids en coach voor mijn leerlingen. Dit betekent dat ik leerlingen begeleid in het eigenaarschap en zoek naar hun intrinsieke motivatie en talenten. Daarnaast werk ik aan de vaardigheden, zoals bv. de onderzoekende en ontdekkende houding, die nodig is voor mijn leerlingen om als wereldburgers stevig in de schoenen te staan.



Dit doe ik in een krachtige, boeiende en uitdagende gestructureerde leeromgeving en zoveel mogelijk in samenspraak met mijn leerlingen en zijn/haar ouder(s).

Als leerkracht vind ik het belangrijk dat de leerlingen van PCPO acht jaar lang met plezier naar school gaan en aan het einde van de basisschoolperiode evenwichtige tieners zijn die voldoende uitdaging en baggage hebben ontvangen om een goede start te maken in het voortgezet onderwijs. Als leerkracht voldoe ik aan de gevraagde competenties (zie bijlage 1).

Schoolplan De Hoeksteen 2019 - 2023 19

Als schoolleider van PCPO vind ik:

Als schoolleider vind ik het belangrijk, dat alle leerlingen in een veilige omgeving en met plezier onderwijs ontvangen én dat zij na acht jaar onderwijs evenwichtige tieners zijn die voldoende uitdaging en baggage hebben ontvangen om een goede start te maken in het voortgezet onderwijs.

Als schoolleider vind ik het belangrijk om te werken aan de drie basisbehoeften van mijn medewerkers (autonomie, competentie en relatie). Dit is het fundament voor mijn collega's om goed onderwijs te geven.

Als schoolleider vind ik het belangrijk, dat ouders vanaf het eerste uur partners zijn in het onderwijs.

die ze van mij hebben en door de manier waarop ze mij in de dagelijkse praktijk waarnemen.

Mijn leiderschap is een interactie tussen mensen met verschillende posities en verantwoordelijkheden in de organisatie en gaat uit van gelijkwaardigheid. Mijn leiderschap krijgt gestalte door dat wat mijn omgeving van mij vraagt. Hierbij heb ik steeds voor ogen of dat wat wij doen de kinderen voldoende oplevert. Dit blijkt uit de verwachtingen

Als schoolleider voldoe ik aan de gevraagde competenties (zie bijlage 2), ben ik bekend met het beschrijvingsmodel effectief leiderschap (zie bijlage 3) en sta ik geregistreerd in het schoolleidersregister.

Pijler 2: Leiderschap

Leidinggeven aan de ander

Leidinggeven aan de ander betekent altijd op alle niveaus (bestuur / schoolleider / leerkracht) binnen PCPO een voorbeeldfunctie hebben en zichtbaar zijn voor de ander. Vanuit de verbinding wordt de leerling / leerkracht / directeur in zijn/haar kracht gezet en hebben we hoge verwachtingen van onszelf en de ander.

Om goed leiding te kunnen geven, zorgt de leidinggevende dat de basisbehoeften (autonomie, relatie en competentie) op orde zijn. We werken in een professionele cultuur en dat betekent dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor alle leerlingen en dat we het vakinhoudelijk gesprek voeren. Leidinggeven vraagt ook om te initiëren, te sturen en te begeleiden zodat de belangen van de organisatie in lijn komen met de belangen van de leerling, leerkracht en de directie.

Leidinggeven betekent werken met passie: enthousiasmeren, verbinden, meedenken, faciliteren en ruimte bieden aan de ander. Er is ruimte voor: "Wie het weet, mag het zeggen".

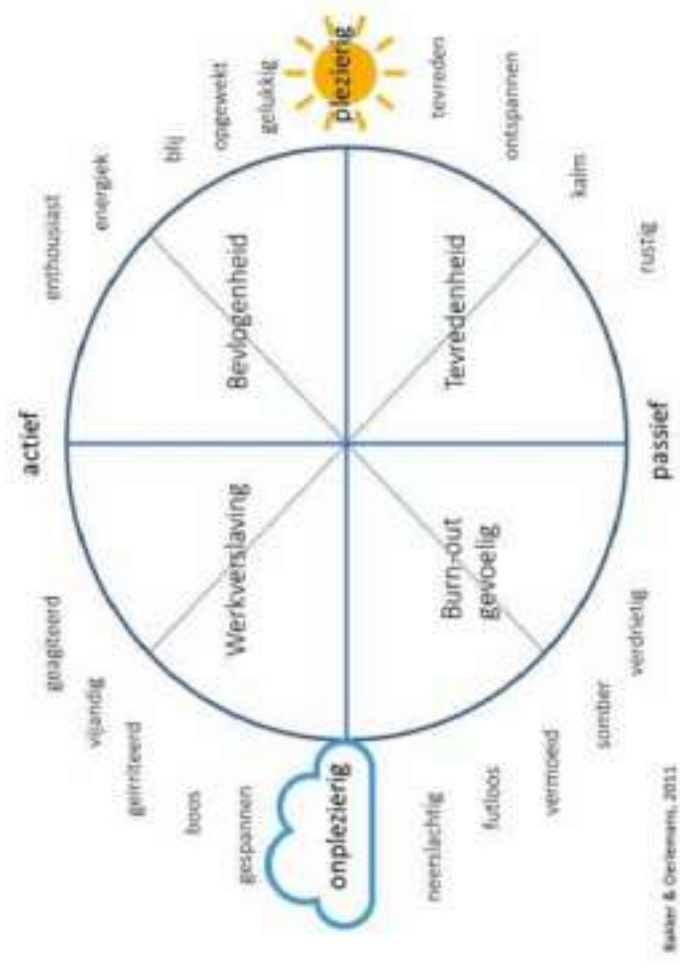
Waar nodig beweeg je mee of laat je vieren,
maar je houdt het touwtje wel in handen!

Leidinggevende aan jezelf

Bevlogen leidinggeven binnen PCPO is een must en daar werk je zelf doorlopend aan. Daar hoort bij reflecteren op je handelen, bewust verantwoordelijkheid nemen, actief zijn en **Rijnlands Denken**. Verbinden, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie zijn je kernwoorden in je leidinggeven.

Bij leidinggeven binnen PCPO hoort “**fouten maken mag**”, maar ook “**het komt goed**”!

1 TEAM 1 TAAK 1 FOTO # SELFIE

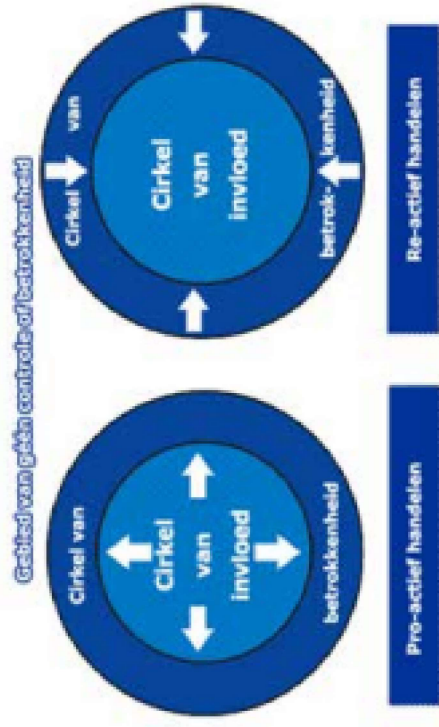


Pijler 3: Vitaliteit

Om goed te functioneren is het belangrijk dat de balans tussen werk en privé op orde is. Medewerkers van PCPO moeten met plezier naar hun werk komen, maar ook aan het einde van de werkdag met plezier naar huis gaan. Dat betekent dat het evenwicht tussen de fysieke, mentale en emotionele taken in combinatie met de werkdruk in balans is. Dit zien we aan het vertrouwen in jezelf en de wereld om je heen, optimisme, weerbaarheid, flexibiliteit, eigenaarschap en grenzen stellen. Medewerkers van PCPO krijgen ruimte om te ontwikkelen en het eigenaarschap van iedere medewerker staat hoog in het vaandel. Medewerkers voelen zich gesteund door en krijgen waardering van hun leidinggevende. Vertrouwen en een open dialoog zijn sleutelwoorden.

Werk Privé

PCPO werkt aan leeftijdsbewust werkgeverschap. Het streven is om scholen te voorzien van evenwichtige teams (in leeftijd en geslacht). Binnen PCPO is oog voor de startende leerkracht. Zij krijgen ondersteuning om door te groeien tot vakbekwame leerkrachten. Medewerkers tussen de 30 en 50 jaar zitten in de zogenaamde “spitstijd” van hun leven en hebben andere ondersteuning nodig. PCPO vindt het belangrijk om een cultuur te creëren waarin vraagstukken rondom werk en privé bespreekbaar zijn. PCPO heeft oog voor de positieve aspecten van de deskundige senior, zoals zijn/haar expertise en praktijkervaring. Daarnaast is het van belang om te blijven investeren in ouder wordende werknemers. PCPO stimuleert medewerkers om te blijven professionaliseren. Professionalisering is een continu en dynamisch proces dat gericht is op het uitdiepen en verbeteren van het beroep en op het verbeteren van de kwaliteit van de werkzaamheden (Van Dam & Vlaar 2007). Het speelt zich af op twee niveaus: op het verbeteren van het onderwijs en op de competenties van de medewerker en op beide niveaus zet PCPO in.



Pijler 4: Communicatie

Communiceren doen we de hele dag door in tekst, woord, beeld en gedrag met leerlingen, collega's, ouders en andere betrokkenen. Met communicatie brengen we een boodschap over, tonen we onze gevoelens of bereiken we een doel. PCPO hecht grote waarde aan een goede communicatie tussen alle geledingen omdat het één van de belangrijkste kenmerken is van een professionele cultuur: openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar luisteren (ook non-verbaal) en proberen elkaar te begrijpen. Om te kunnen werken aan doelen in de richting van een gezamenlijke visie zullen we elkaar moeten ondersteunen. Samenwerking kan alleen vruchten afwerpen als men goed met elkaar communiceert en open staat voor ideeën van anderen. Dit bevordert de kwaliteit van het werk, geeft betere prestaties en creëert nieuwe ideeën en mogelijke oplossingen.

Communicatie binnen PCPO betekent: directeuren, medewerkers en ouders op tijd inlichten en eerder betrekken zodat niemand verrast wordt. We spreken onze verwachtingen uit en gaan uit van gelijkwaardigheid en wederzijdse betrokkenheid. Naar buiten toe spreken we dezelfde taal! PCPO zet eigentijdse communicatiemiddelen in en gaat te allen tijde zorgvuldig om met de privacy.

Hoe_gaan_we_dit_bereiken?

De strategie die is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan PCPO wordt in doelstellingen vertaald naar de organisatiebrede jaarplannen, waaronder dit schoolplan. De financiële consequenties daarvan worden vastgelegd in de daarbij behorende begroting. Het schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling op onze school voor een periode van vier jaar en wordt opgedeeld in jaarplannen. Elk jaarplan beschrijft de te realiseren resultaten voor dat schooljaar. Ieder jaar evalueren wij of de inspanningen geleid hebben tot het gewenste resultaat. Dit beschrijven wij in een jaarverslag¹⁶.



¹⁶ jaarverslag 17-18 (voorbeeld)

Bijlage 1:

Competenties leerkracht

1. **Interpersoonlijke competentie:** Leiding geven en zorgen voor een goede omgang met en tussen leerlingen.
2. **Pedagogische competentie:** zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling.
3. Ook: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
4. **Vakinhoudelijke en didactische competentie:** zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren. **5. Organisatorische competentie:** zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving. **6. Competent in samenwerken in een team:** zorgen dat het werk en dat van de collega's op school goed op elkaar zijn afgestemd; bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.
7. **Competent in samenwerken met de omgeving:** in het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.

8. Competent in reflectie en ontwikkeling: zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de

beroepsuitoefening. **Vaardigheden**

Kennis Houding

Bijlage 2:

vanuit kennis van hun onderlinge samenhang; met het oog op het optimaliseren van de leerlingenresultaten in een brede context.

Competenties schoolleiders

1: Visiegestuurd werken

De schoolleider:

geeft leiding aan het ontwikkelen en concretiseren van een gezamenlijke visie op onderwijs; draagt deze visie uit om de onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

2: In relatie staan tot de omgeving

De schoolleider:

anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving (bestuur, wet- en regelgeving, ouders, maatschappelijke omgeving en andere relevante organisaties); beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap, om de onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

3: Organisatiekenmerken vormgeven vanuit een onderwijskundige gerichtheid

De schoolleider geeft als volgt vorm aan de organisatiekenmerken (structuur, cultuur, onderwijsorganisatie, personeel en faciliteiten): in dialoog met medewerkers;

4: Strategieën hanteren voor samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus

Om de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen, hanteert de schoolleider leiderschapsstrategieën die gericht zijn op: het bevorderen van samenwerking; leren van leraren; onderzoek op alle niveaus binnen de organisatie.

Vormen van leiderschap die samenwerking, leren en onderzoek bevorderen zijn: transformatief, moreel, inspirerend, onderzoeksmatig en gedeeld leiderschap.

5: Hogere-orde-denken

De schoolleider:

- analyseert zaken diepgaand, op basis van adequate informatieverzameling en vanuit alternatieve denkmodellen; brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen.

Bijlage 3:

Beschrijvingsmodel van effectief leiderschap

