

Schoolplan Groen van Prinsterer 2019-2023



Inhoud

Inleiding	4
Vereniging PCPO Barendrecht en Ridderkerk	4
Naam school	4
Managementstructuur.....	4
Identiteit.....	4
Missie, Visie & Motto.....	5
Missie & Visie	5
Motto	6
Gouden Driehoek.....	7
Kern- en merkwaaarden.....	8
Paraplu	10
Pijler 1: Onderwijs	11
Onderwijs: Strategische thema's	14
Pijler 2: Leiderschap	16
Leidinggeven aan de ander	16
Leidinggeven aan jezelf	17
Leiderschap: Strategische thema's.....	18
Pijler 3: Vitaliteit	20
Vitaliteit: Strategische thema's.....	21
Pijler 4: Communicatie	22
Communicatie: Strategische thema's	23
Hoe gaan we dit bereiken?	24

Bijlage 1:	25
Competenties leerkracht.....	25
Bijlage 2:	26
Competenties schoolleider	26
Bijlage 3	27
Beschrijvingsmodel van effectief leiderschap.....	27
Bijlage 4	28
Vaststelling Schoolplan	28

Inleiding

Vereniging PCPO Barendrecht en Ridderkerk

De Vereniging PCPO Barendrecht en Ridderkerk beheert 11 scholen, waarop ongeveer 4000 leerlingen onderwijs ontvangen en waaraan ongeveer 370 personeelsleden zijn verbonden.

Naam school

Groen van Prinsterer

Managementstructuur

De schoolleiding bestaat uit een directeur en een teamleider.

Zij zijn verantwoordelijk voor alle domeinen op de Groen van Prinsterer en voor de aansturing van alle medewerkers die verbonden zijn aan school, waarbij de directeur de eindverantwoording draagt. De staf wordt gevormd door de directeur, de teamleider en de twee intern begeleiders.

Naast deze MT(Z)-leden heeft de school ook nog een drietal bouwcoördinatoren die binnen de vastgestelde kaders, ieder hun eigen bouw aansturen.

Identiteit

De Groen van Prinsterer is een protestants-christelijke school. Door kinderen vertrouwd te maken met de inhoud van de Bijbel en deze te vertalen naar de tijd waarin wij leven, helpen wij kinderen -met Gods liefde als leidraad- richting te geven aan hun leven. Omdat wij een christelijke basisschool zijn, willen we onze visie ook uitdragen in de benadering van het kind. Het kind moet ervaren dat het gekend is en dat het er mag zijn. Het mag er zijn voor God, maar ook voor ons. Dat maakt dat wij ook, zij het binnen bepaalde grenzen, het kind accepteren in het "anders zijn", al moeten wij daar een stapje harder voor lopen. Vanuit onze protestants-christelijke identiteit zijn we een school, waarin leerlingen en leerkrachten samenwerken en



elkaar respecteren in al hun verschillen. We willen een veilige plek bieden, waar ieder kind de kans krijgt om zich sociaal, emotioneel en creatief naar aanleg en vermogen te ontwikkelen.

Missie, Visie & Motto

Missie & Visie

Waar staan wij echt voor?

Als team werken wij aan een onderwijscultuur waarbinnen ruimte is voor groei en ontwikkeling voor kinderen, ouders en medewerkers. Dit geven wij vorm door te werken vanuit de samenwerking binnen de driehoek: school, ouders en leerling. We willen samen opvoeden en samen leren. Alleen dan kunnen onze leerlingen opgroeien tot sterke, verantwoordelijke burgers van de toekomst. Deze burger is zelfredzaam met een passie voor het leveren van een bijdrage aan de maatschappij.

Wat beloven we aan onze ouders en leerlingen?

Als een kind op onze school zit, dan beloven wij dat we er voor de ouders en het kind zullen zijn, dat we het beste uit het kind zullen halen door met een open houding ons in te zetten voor de groei en ontwikkeling van het kind in brede zin. De kinderen vormen het hart van de school, samen houden we het kloppend.

Wat is onze unieke kracht?

Kinderen leren van ons om als mede-eigenaar verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. We prikkelen de onderzoekende houding van onze leerlingen, door enthousiast en met passie les te geven. Door te werken met heldere afspraken in een gestructureerde leeromgeving creëren we voor onze leerlingen rust en veiligheid. De inzet van iedereen is hierbij belangrijk. Onze protestantschristelijke identiteit onderscheidt ons. Wij dragen deze zowel binnen als buiten school uit.

Waar willen wij op aangesproken worden?

Wij bieden ieder kind de zorg die binnen onze mogelijkheden ligt. Wij geven hierbij onze grenzen aan, zoals genoemd in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Onze prioriteit is dat elk kind zich veilig en gewaardeerd voelt, zodat het zich verder kan ontwikkelen en tot leren komt. Wij werken in principe met dezelfde doelen voor alle leerlingen. Hierbij behaalt het kind binnen zijn/haar mogelijkheden de resultaten die daarbij horen.



Wat zijn onze ambities?

De snel veranderende maatschappij stelt eisen aan ons onderwijs. Leerlingen van nu moeten voorbereid worden op de kennis en vaardigheden die in de toekomst van hen worden verwacht. Hiermee zijn zij zo goed mogelijk in staat om een actieve rol binnen de 21ste eeuw te spelen. Deze rol stelt hen in staat zo goed mogelijk voor zichzelf, de ander en de maatschappij als geheel te zorgen. Om deze rol te kunnen oppakken is toekomstbestendig onderwijs een vereiste. Onze ambitie is erop gericht ons onderwijs voortdurend met een kritische blik te beoordelen en zonodig aan te passen om onze leerlingen in staat te stellen deze rol op te pakken.

Motto

“Groeien doe je op de Groen”

Gouden Driehoek

Alles wat we doen, draagt bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen!

Wij gaan uit van de Gouden Driehoek



De kracht zit hem in onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Met elkaar geven we ons onderwijs vorm en we leren van en met elkaar. Wij werken samen met kinderen, ouders als externen met als doel het tot een optimale ontwikkeling kunnen komen van de leerling. Hierbij staat de gouden driehoek centraal waarbij het kind zich gezien en gesteund voelt door ouders en school.

Kern- en merkwaarden

Kernwaarden	Merkwaarden
vertrouwen openheid heldere communicatie transparantie integer uitstraling betrouwbaar	GELOOFWaardig
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.

Paraplu

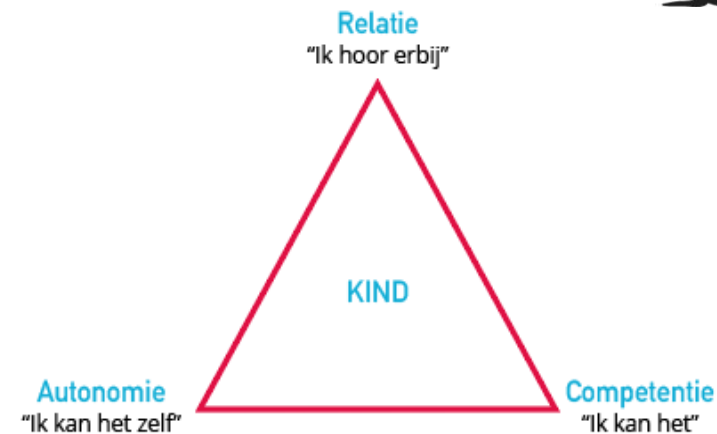
Bildung: identiteit, persoonsvorming en maatschappijvisie

Onder de paraplu hangen de volgende pijlers:



Pijler 1: Onderwijs

Als leerling van de Groen van Prinstererschool verwacht ik:



We staan voor veiligheid voor alle leerlingen. We hebben een open christelijke houding. Onze taak is om de leerlingen voor te bereiden op hun toekomst. Belangrijk daarin vinden we dat de leerlingen hun talenten kunnen ontplooiën.

Een leerling moet vanuit een basis van autonomie, relatie en competentie in staat zijn:

- begrip op te brengen voor anderen;
- om zowel individueel als met anderen te kunnen werken;
- zijn eigen ideeën/meningen te vormen en te uiten en die van anderen te respecteren;
- zich sociaal en emotioneel te uiten.

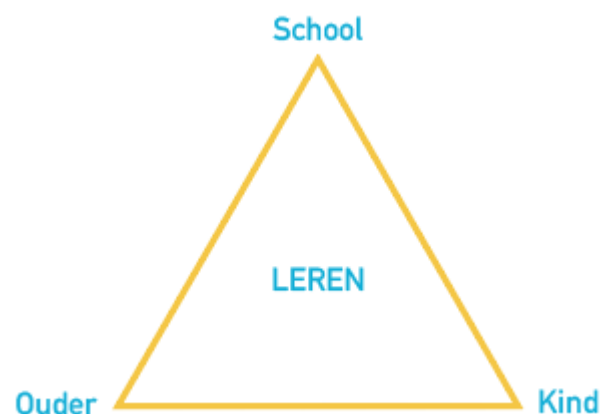
Onze leerlingen moeten voldoende toegerust zijn om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan een snel veranderende maatschappij. Zij moeten informatie kunnen vinden, filteren en

toepassen. Hierbij passen zij de kennis en vaardigheden die zij zelfstandig en in samenwerking met anderen opdoen op de juiste wijze toe.

We willen dat het kind aan het eind van de basisschool in staat is:

- initiatief te nemen en een eigen oordeel te vormen - mede op basis van gedeelde christelijke normen en waarden;
- creatief en zelfstandig informatie te verwerven en verwerken;
- efficiënt problemen op te lossen;
- verworven kennis en vaardigheden toe te passen in het dagelijkse leven;
- zich op eigen wijze creatief en expressief te uiten;
- zelfstandig leerstof te verwerven en te verwerken;
- om toegerust met de noodzakelijke kennis en vaardigheden deel te nemen aan een vorm van voortgezet onderwijs die overeenstemt met de eigen mogelijkheden.

Als leerkracht van de Groen van Prinstererschool vind ik:



Dat de leerkracht een doorslaggevende rol heeft in het opbrengstgericht onderwijs. De didactische aanpak is bepalend voor de leerresultaten. Het pedagogisch handelen legt een basis van structuur en zekerheid en door sturing te geven aan het leerproces krijgen de leerlingen passend onderwijs.

De komende jaren werken we met elkaar aan het versterken van onze professionele cultuur. Deze cultuur kenmerkt zich door duurzame samenwerking. De basis vormt een gemeenschap gebaseerd op veiligheid, respect en vertrouwen. Leerkrachten vragen hierbij voortdurend om hulp aan elkaar en doen aan permanente educatie. Ze staan open voor feedback van collega's, ondersteunen elkaar, respecteren bewezen feiten en nemen een open houding aan naar ouders.

"Levenslang leren" geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden is, dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld wordt aan de dagelijkse praktijk. Dit kan zeker invulling krijgen binnen het team, maar ook in samenwerking met collega's van andere scholen. Binnen de gezamenlijk vastgestelde kaders, verwoord in ambitie- en themakaarten, hebben leerkrachten de vrijheid om vanuit eigenaarschap te experimenteren met andere werkvormen. Deze worden in teamverband besproken zodat er uitwisseling van kennis en ervaring plaatsvindt.

"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 uitdagingen baggage hebben ontvangen om een goede start te maken in het voortgezet onderwijs." Als leerkracht voldoe ik aan de gevraagde competenties (zie bijlage 1).

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 bagage 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.

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

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.

De schoolleider is de spil bij kwaliteitsverbetering. Het is zijn taak vanuit een heldere visie de lijnen uit te zetten en bewaken. Daarnaast mag van hem verwacht worden dat hij vanuit geaccepteerde ongelijkheid de persoonlijke kwaliteiten van de teamleden maximaal benut om de organisatie als geheel te verbeteren. hij creëert daartoe een veilige sfeer waarin fouten maken mag.



Sterke scholen hebben sterke leiders!

Onderwijs: Strategische thema's

1 = 2019-2020 / 2 = 2020-2021

3 = 2021-2022 / 4 = 2022-2023

Nr	Doelstelling	Indicator	1	2	3	4
1	Visie en ambities van de GvP zijn duidelijk en bekend bij teamleden en ouders.	- de visie van de GvP is duidelijk geformuleerd en heeft een herkenbaar profiel; - iedere medewerker kan het verwoorden en toelichten; de kernwoorden zijn zichtbaar in beide teamkamers; - de ambitie van de school is vastgelegd in een compact meerjarenplan voor de komende 3 schooljaren.		x	x	
2	Wetenschap en techniek is structureel geïntegreerd in het onderwijsaanbod op de Groen van Prinsterer	- leerlingen doen ervaringen op met materialen, gereedschappen en technische principes; - een gevarieerd aanbod van activiteiten geeft de leerlingen de mogelijkheid te ontdekken waar hun kwaliteiten liggen en waar niet; - met onderzoekend en ontwerpend leren (O&O) ontwikkelen kinderen de vaardigheden waar deze tijd om vraagt.				x
3	De visie op onderwijs in begrijpend lezen en luisteren wordt structureel in praktijk gebracht.	- er is een heldere visie op onderwijs in begrijpend lezen en luisteren geformuleerd; - leerlingen passen de (begrijpend) leesvaardigheden vakoverstijgend toe op andere teksten; - de resultaten op de Cito-toets BL zijn 10% hoger dan het landelijk gemiddelde; - ouders zijn betrokken bij het begrijpend lezen en luisteren, doordat zij regelmatig geïnformeerd		x	x	

		worden over het belang van luisteren/lezen met begrip en over de rol die kennis en woordenschat daarbij.				
4	De leerkrachten geven de lessen in de basisvakken volgens "Expliciete Directe Instructie"	• leerkrachten beheersen het lesgeven volgens het EDI-model; • de lessen in de basisvakken, begrijpend lezen, rekenen en spelling worden volgens het EDI-model gegeven.	x	x		
5	Bij het vak rekenen is een duidelijke doorgaande lijn tussen alle groepen zichtbaar.	• leerkrachten hebben inzicht in de doorgaande lijn voor het vak rekenen • leerkrachten kennen de specifieke elementen in de doorgaande lijn rekenen tussen hun eigen groep, de voorgaande groep en de volgende groep; • er wordt gewerkt met de nodige additionele materialen, zodat de hiaten in de doorgaande lijn worden aangevuld.		x	x	

Pijler 2: Leiderschap

Leidinggeven aan de ander

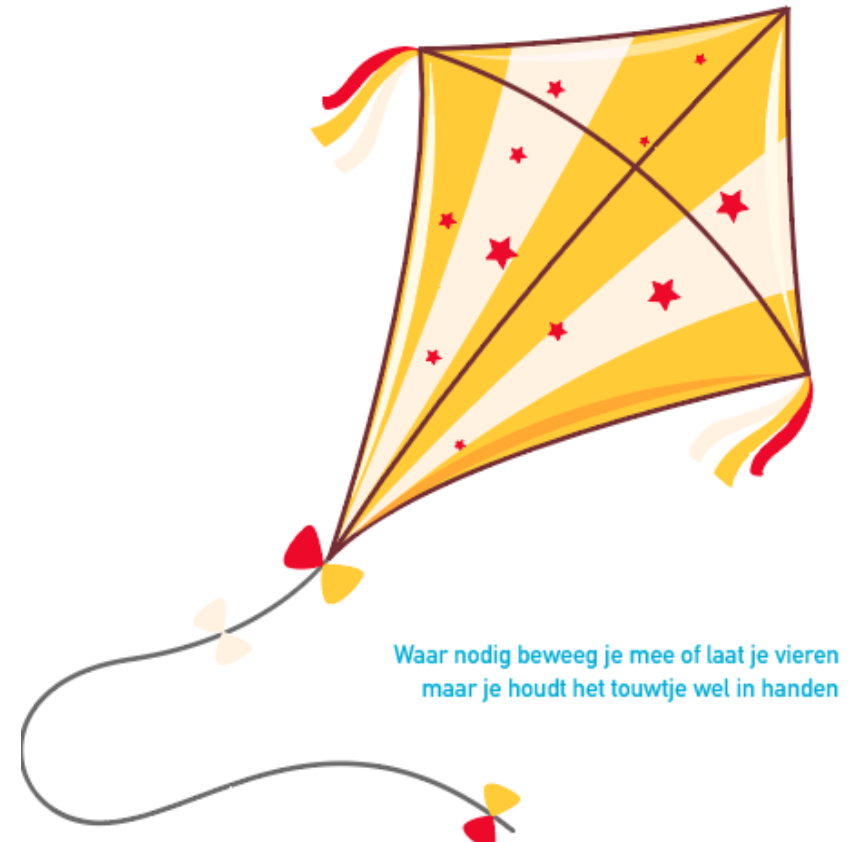
Leiderschap kun je in drie geledingen plaatsen: op leerlingniveau, op leerkrachtniveau en op directieniveau.

Bij persoonlijk leiderschap is het belangrijk de zelfkennis te vergroten, de koers te bepalen, de knop om te zetten, randvoorwaarden te creëren en actie te ondernemen.

Covey beschrijft de zeven eigenschappen van effectief leiderschap: wees proactief, begin met het einde voor ogen, belangrijke zaken eerst, denk win-win, eerst begrijpen,.. dan begrepen worden, synergie en als laatste houd de zaag scherp.

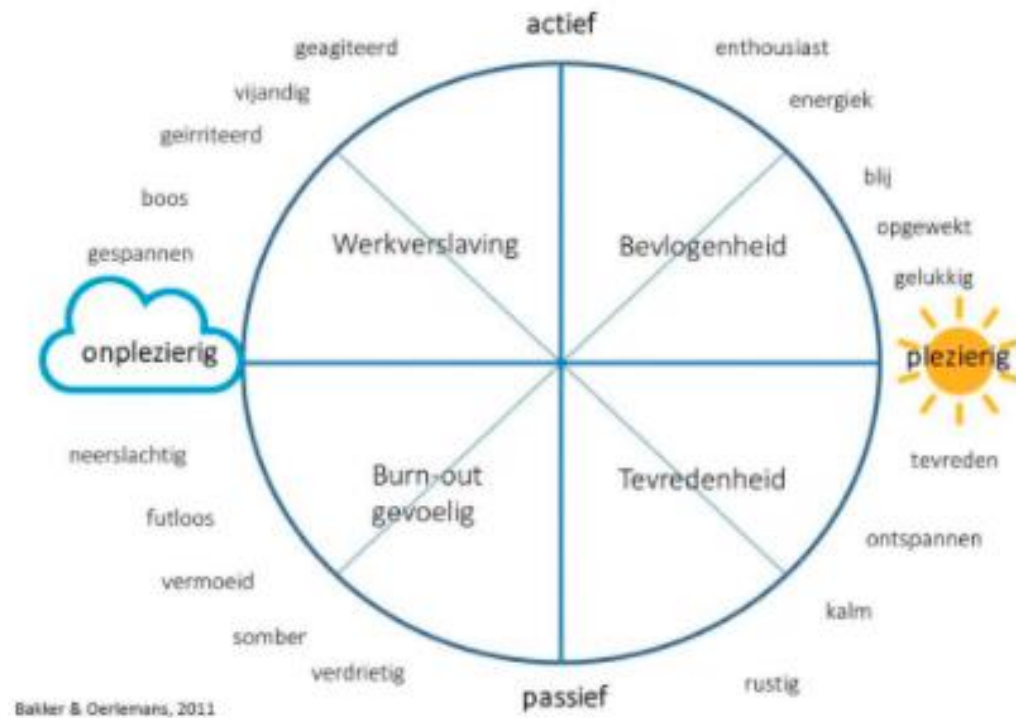
De manier van leidinggeven zorgt voor verbinden, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie. Hier wordt schoolbreed doorlopend aan gewerkt in een professionele cultuur. Hierbij staan reflecteren op eigen handelen, bewust verantwoordelijkheid nemen en actief zijn centraal.

Met elkaar geven we ons onderwijs vorm, met als doel het tot bloei brengen van de leerling. De kracht zit hem in onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. We passen gedeeld leiderschap toe, door gebruik te maken van de kwaliteiten van ons personeel.



Leidinggeven aan jezelf

1 team, 1 taak, 1 foto



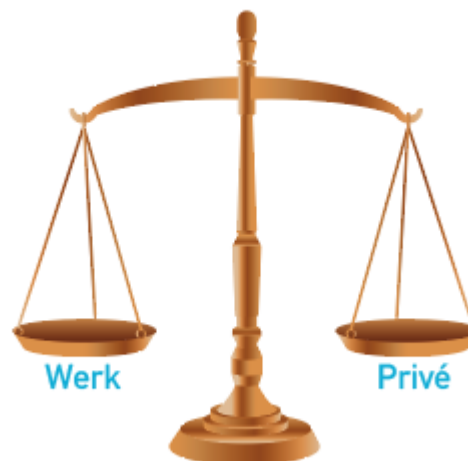
Leiderschap: Strategische thema's

1 = 2019-2020 / 2 = 2020-2021
3 = 2021-2022 / 4 = 2022-2023

Nr	Doelstelling	Indicator	1	2	3	4
1	Er wordt gewerkt met een passende management structuur.	- de keuze voor de vernieuwde managementstructuur is bekend; - voor de invulling van het management zijn de 'juiste personen op de juiste plek' gevonden.		x	x	
2	Er heerst op school een professionele cultuur.	- alle medewerkers zijn bekend met de kenmerken van een professionele cultuur; - met de quickscan "Professionele Cultuur" wordt de cultuur op school in beeld gebracht; - uit de resultaten van de quickscan komen de belangrijkste verbeterpunten als het gaat om de cultuur naar voren; - aan de punten, die voor verbetering vatbaar zijn, wordt in teamverband, dan wel individueel gewerkt.		x	x	x
3	Er heerst een veilig sociaal-emotioneel klimaat.	- er wordt een keuze gemaakt voor een nieuwe methode sociaal-emotionele ontwikkeling; - de teamleden volgen scholing in het gebruik van deze methode; - de methode wordt geïmplementeerd en ingezet zoals die bedoeld is.	x	x		
4	Leerkrachten werken in een voor hen veilige omgeving, waarin hun persoonlijke kwaliteiten worden benut.	- er wordt gewerkt met bouwcoördinatoren; 'specialisten' vormen een belangrijk onderdeel van de persoonlijke expertise;		x	x	x

		• 'fouten maken mag'.				
5	Op de Groen van Prinsterer werken we met bouwcoördinatoren en specialisten.	• beleidsdocument 'organisatie' is opgesteld en gecommuniceerd met de MR en het bestuur; • er is bekend wie de bouwcoördinatoren en specialisten zijn; • de afbakening van taken en verantwoordelijkheden is beschreven.		x	x	x
6	Op de Groen van Prinsterer werken de werkgroepen en commissies volgens de vastgestelde procedure.	• de werkwijze van de werkgroepen en commissies is vastgelegd in een themakaart; • vanaf schooljaar '20-'21 zijn de werkgroepen en commissies samengesteld.		x	x	x
7	De jaarplanning voor het nieuwe schooljaar is voor de zomervakantie bekend	• de jaarplanning voor het komende schooljaar is eind juni opgesteld en besproken en gedeeld met het team; • iedere medewerker conformeert zich aan deze planning; • onderscheid tussen verplicht en niet-verplicht is voor iedereen duidelijk.		x	x	x

Pijler 3: Vitaliteit



Vitaliteit: Strategische thema's

1 = 2019-2020 / 2 = 2020-2021

3 = 2021-2022 / 4 = 2022-2023

Nr	Doelstelling	Indicator	1	2	3	4
1	verlaging werkdruk door minder, maar efficiëntere teambijeenkomsten	- inhoudelijke teambijeenkomsten worden in de jaarplanning opgenomen; - bouwvergaderingen worden in de jaarplanning opgenomen; - paralleloverleggen, ter voorbereiding van specifieke lessen worden ingepland; - leerkrachten worden gefaciliteerd om de gezamenlijk voorbereide lessen bij elkaar te observeren.	x	x	x	x
2	schoolafspraken en –ambities zijn duidelijk	- themakaarten worden opgesteld en besproken met het team; - ambitiekaarten worden opgesteld en besproken met het team - thema- en ambitiekaarten worden jaarlijks geëvalueerd.		x	x	x
3	Alle teamleden worden gezien en planmatig begeleid	- er is een gedegen gesprekkencyclus opgezet waarin in een vast patroon aan elkaar feedback wordt gegeven ter vergroting van leerkrachtvaardigheden - de school handelt naar het beleid beschreven door PCPO	x	x	x	x

Pijler 4: Communicatie



Communicatie: Strategische thema's

1 = 2019-2020 / 2 = 2020-2021

3 = 2021-2022 / 4 = 2022-2023

Nr	Doelstelling	Indicator	1	2	3	4
1	heldere communicatielijnen MT-team en team-MT	• weekbrief kent een standaard opmaak en route van het MT naar het team en daarbij is de inbreng van de medewerkers duidelijk georganiseerd • iedere medewerker leest de memo en stelt zich op de hoogte van alle informatie. • bij het team bekende schoolafspraken over het werken met Social Schools. • MT communiceert tijdig en duidelijk naar het team over alle onderwerpen die voor het functioneren van het team en van de school belangrijk zijn.	X	X		
2	communicatie school – ouders v.v. verloopt naar wens van de ouders (OTP, mei '21 – gemiddeld)	• via een mini enquête (sept. '20) peilen wat wat ouders vinden van het Groentje; • themakaart beschrijft alle communicatielijnen van de school naar de ouders. Voorbeeld: ✓ informatieavond en rapportavond ✓ Social Schools berichten van lkr-ouder ✓ ouders tussentijds uitnodigen voor een gesprek	X	X		

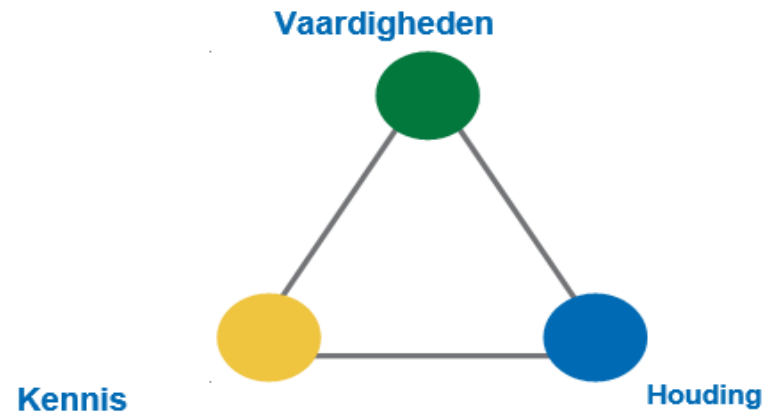
Hoe gaan we dit bereiken?

De strategie die is vastgelegd in het Schoolplan wordt in doelstellingen vertaald naar de schoolbrede jaarplannen. Deze geven richting aan de ontwikkeling op de scholen voor een periode van vier jaar, opgedeeld in jaarplannen. Ieder jaar evalueert de school of de inspanningen geleid hebben tot het gewenste resultaat. De financiële consequenties worden vastgelegd in de daarbij behorende begroting

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.



Bijlage 2:

Competenties schoolleider

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

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.

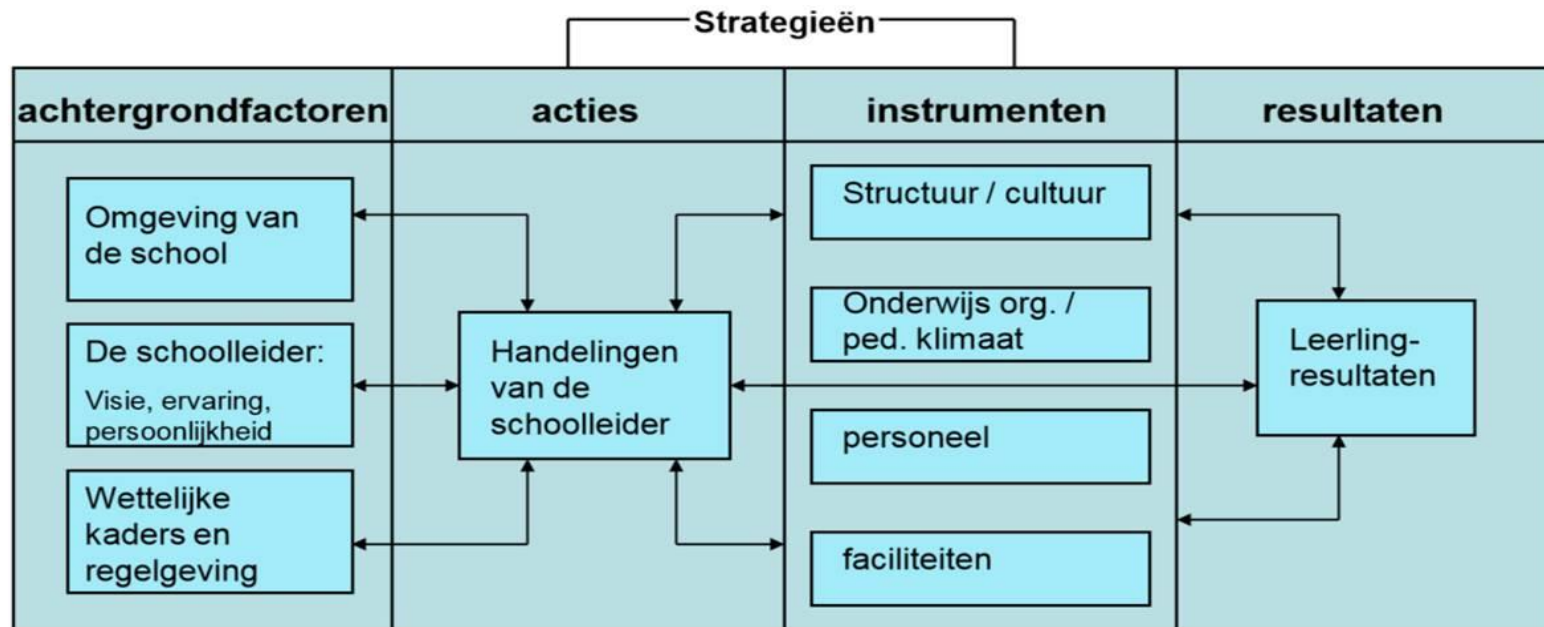
5: Hogere-orde-denken

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



Bijlage 4

Vaststelling Schoolplan

Het schoolplan is met het schoolteam besproken

d.d.

directie

De MR heeft instemming verleend aan het schoolplan

d.d.

voorzitter MR

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur

d.d.

directeur/bestuurder PCPO Barendrecht/Ridderkerk