

Penta Kompas



VOORWOORD

Penta Pedagogisch Kompas

Voor u ligt Penta Pedagogisch Kompas, het koersplan 2024-2028 van scholengroep Penta.

De inspiratie voor deze strategische koers is ontstaan tijdens het Pentacongres in september 2023 waar Steven Pont ons vertelde over het belang van pedagogiek als basis van ons handelen in het voortgezet onderwijs. Ook Bert Wiene met zijn inzichten over inclusief onderwijs, maakte op ons veel indruk en zijn ideeën over inclusief onderwijs zijn eveneens geland in dit koersplan.

Met de proactieve pedagogiek als basis en de ambitie om inclusief onderwijs de komende jaren meer vorm te geven in onze scholen, hebben we vervolgens in creatiesessies met medewerkers, leerlingen en samenwerkingspartners van Penta gesproken over onze koers voor de komende vier jaar.

Penta Pedagogisch Kompas is een gedragen plan omdat bijna alle Pentamedewerkers het Pentacongres in september hebben bijgewoond en we vervolgens in gevarieerd samengestelde groepen hebben gesproken over onze ambities. In dit koersplan beschrijven wij niet alleen onze ambities voor de komende jaren, maar geven we ook aan op welke manier we deze ambities gestalte zullen geven.

Scholengroep Penta maakt onderdeel uit van CVO Rotterdam. Vanzelfsprekend verhoudt ons koersplan zich tot het koersplan van CVO en geven we in onze regio invulling aan de beloften die CVO doet in haar koersplan. De scholen van onze scholengroep maken op hun beurt eigen schoolplannen waarin verdere uitwerking wordt gegeven aan de hier geformuleerde ambities en beloften.

De kracht van Penta zit in de samenwerking tussen de scholen en hun stevige pedagogische basis. Op dit fundament zijn onze ambities voor de komende vier jaar beschreven in dit nieuwe koersplan.

Veel leesplezier!

Jacqueline Bevaart

Algemeen directeur scholengroep Penta

Spijkenisse, oktober 2024

Voorwoord

1. Inleiding: Van Penta, voor Penta 7

1.1 De bronnen en aanpak van dit koersplan 7

1.2 Leeswijzer 8

2. Wat Penta is 10

2.1 Fysiek en organisatorisch 10

2.2 Wat ons draagt en drijft 12

2.3 Penta en de samenleving 14

3. Opgehaalde ideeën in de vier windrichtingen 15

Noord: Kwaliteit 17

Oost: Inclusiviteit 23

Zuid: Veiligheid 27

West: Duurzaamheid 31

Nawoord: en nu aan de slag



INLEIDING

Van Penta, voor Penta

1.1 De bronnen en aanpak van dit koersplan

Bij het schrijven van dit koersplan hebben we ons laten inspireren door de inzichten van Bert Wienen en Steven Pont. Beiden waren in september 2023 te gast op ons Pentacongres. Steven Pont wist ons te boeien met zijn verhaal over de uitgangspunten van zijn pedagogisch kompas, teamethiek en 'eigen team eerst'. Bert Wienen inspireerde ons met zijn pleidooi voor inclusief onderwijs als tegenhanger van individueel onderwijs.

De titel van het boek van Steven Pont, 'Pedagogisch Kompas', werd ook de naam van ons congres en met het beeld van het Kompas en de vier windrichtingen zijn we verder aan de slag gegaan.

Met de inzichten van Wienen en Pont in ons achterhoofd hebben we tijdens de heidagen van onze directieraad nagedacht over onze visie op onderwijs voor de komende jaren en wat ons daarin als scholengroep te doen staat. We concludeerden met elkaar dat onze visie op leren aansluit bij de vier pijlers uit het document 'Learning: The Treasure Within' dat in 1996 door UNESCO is gepubliceerd. Dit document legt de vier pijlers van leren uit: leren *kennen*, leren *zijn*, leren *samenleven* en leren *doen*. Deze vier pijlers van leren vormen voor ons een belangrijke basis voor het vormgeven van ons onderwijs in de komende jaren.

De uitkomsten van de heidagen met de Pentadirectie vormden weliswaar het startpunt van dit nieuwe koersplan, maar vroegen ook nog om verdere inkleuring en draagvlak. De maanden daarna hebben we samen met verschillende groepen medewerkers, leerlingen en samenwerkingspartners, aan de hand van de vier thema's als windrichtingen van ons kompas, nagedacht over onze ambities:

- **Noord:** Kwaliteit
- **Oost:** Inclusiviteit
- **Zuid:** Veiligheid
- **West:** Duurzaamheid



Al met al hebben de volgende groepen input gegeven:

- **Directietweedaagse**, met als oogst het 'speelveld' van de thema's en perspectieven en de eerste Pentabrede invulling daarvan op dit speelveld.
- **Creatiesessie 1** met directie, afdelingsleiders en MR.
- **Creatiesessie 2** met medewerkers, docenten, MR en ondersteuners.
- **Creatiesessie 3** met leerlingen en ouders, MR, vertegenwoordigers van primair onderwijs, mbo- en hbo-instellingen, gemeenten, bibliotheek, ondernemers, ouders en samenwerkingsverband.

Geïnspireerd door Steven Pont en zijn gedachtengoed over een Pedagogisch Kompas voor het voortgezet onderwijs, hebben wij deze windrichtingen steeds besproken vanuit drie perspectieven:

- **Leerlingen**
- **Medewerkers**
- **Omgeving**

Vervolgens hebben wij op grond van ideeën per thema onze ambities voor de komende vier jaar geformuleerd. Zo is deze strategische koers echt 'van Penta, voor Penta' geworden.

Zo is deze strategische koers echt 'van Penta, voor Penta' geworden.

Relatie met CVO koersplan 2024-2028 'Onderwijs voor het leven'

Onze scholengroep maakt deel uit van CVO Rotterdam. CVO heeft begin 2024 een nieuwe strategische koers gepresenteerd voor al haar scholen. In dit koersplan doet CVO een aantal beloftes die op vier niveaus zijn gegroepeerd:

- **De belofte aan leerlingen:** 'Op onze scholen draagt jouw leren bij aan een betekenisvol bestaan.'
- **De belofte aan medewerkers:** 'Scholen waar jij en jouw werk ertoe doen.'
- **De belofte aan de regio:** 'Een betrokken organisatie die midden in de regio staat en er intensief mee samenwerkt.'
- **De belofte aan de samenleving:** 'Scholen die elke dag van waarde zijn.'

Als vanzelfsprekend passen de ambities in ons koersplan bij de beloftes die CVO doet. Door deze ambities vanuit het perspectief van leerling, medewerker en omgeving te beschrijven, krijgen de beloftes van CVO nadere inkleuring.

1.2 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft wat Penta is. Wij beschrijven Penta fysiek en organisatorisch en daarna wat ons draagt en drijft. Ook gaan wij in op de relatie van Penta met de omgeving.

In **hoofdstuk 3** presenteren wij de opgehaalde ideeën van leerlingen, medewerkers en omgeving vanuit de vier windrichtingen 'kwaliteit, inclusiviteit, veiligheid, duurzaamheid' en de daarbij horende ambities voor de jaren 2024-2028.

Tot slot geven wij in het **nawoord** een doorkijkje naar het Penta van 2028.



Wat Penta is

2.1 Fysiek en organisatorisch

Scholengroep Penta is een scholengroep voor christelijk voortgezet onderwijs in het gebied Voorne-Putten/Rozenburg/Hoogvliet. Onze scholengroep maakt deel uit van CVO, de vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving. Met ruim 20.000 leerlingen behoort CVO tot de grotere schoolbesturen van Nederland.



Onze scholen

Bahûrim	Brielle	mavo, onderbouw havo
De Oude Maas	Spijkenisse	vmbo basis, vmbo kader, mavo (vmbo tl-gl)
Penta Rozenburg	Rozenburg	mavo, havo en onderbouw vwo
Penta Hoogvliet	Hoogvliet	vmbo (basis, kader), business-mavo, havo-TOP
Jacob van Liesveldt	Hellevoetsluis	mavo, (tto) havo, (tto) atheneum / gymnasium
Scala Molenwatering	Spijkenisse	intermezzo, havo, atheneum, gymnasium
Scala Rietvelden	Spijkenisse	mavo, havo
Charles de Foucauld	Spijkenisse	mavo
PentAgora	Spijkenisse	mavo, havo, vwo Agoriaans

In de afgelopen jaren hebben we twee scholen binnen onze scholengroep verwelkomd. Vanaf schooljaar 2020/2021 maakt Charles de Foucauld onderdeel uit van Penta. Deze school kwam 'over' van LMC en is binnen CVO, vanwege de ligging in Spijkenisse, toegevoegd aan scholengroep Penta. Vervolgens is na twee jaar voorbereiding en oriëntatie op het onderwijsconcept Agora, in augustus 2023 PentAgora als nieuwe loot toegevoegd aan onze scholengroep.

Zoals blijkt uit bovenstaand overzicht, omvat ons aanbod alle profielen op mavo, havo, atheneum, gymnasium en tweetalig onderwijs en alle leerwegen van het vmbo inclusief leerwegondersteuning en Agora-onderwijs.

Met een omvang van ongeveer 5000 leerlingen en ca. 550 medewerkers zijn wij een grote scholengroep met veel mogelijkheden. Penta is decentraal georganiseerd. Dit betekent dat er op elk van de negen scholen een leer-

en werkomgeving wordt geboden waar docenten en leerlingen elkaar kennen. Deze decentrale organisatie en de grote betrokkenheid van de medewerkers bieden bij uitstek ruimte voor veiligheid en individuele talentontplooiing.

In 2026 betrekken de scholen Scala Rietvelden en Charles de Foucauld samen een nieuw gebouw in Spijkenisse. Het samengaan van deze twee scholen wordt op dit moment inhoudelijk en technisch voorbereid door verschillende werk- en stuurgroepen.

Met de Pentascholen maken we deel uit van onderwijsregio Rijnmond en van het samenwerkingsverband Onderwijscollectief po/vo Voorne Putten Rozenburg. Penta Hoogvliet maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband Koers VO in Rotterdam. In de onderwijsregio werken we samen aan het opleiden van nieuwe collega's in de opleidingsschool, aan het terugdringen van het docententekort en aan de professionalisering van onze medewerkers. Met de scholen en besturen in de samenwerkingsverbanden werken we samen aan passend en inclusiever onderwijs in onze regio.

Het bedrijf 'Penta'

De Pentascholen zijn financieel bij en op elkaar betrokken. De afzonderlijke begrotingen van de verschillende scholen vormen samen één Pentabegroting. Dat gebeurt volgens het solidariteitsbeginsel, een belangrijke drager van de samenwerking binnen Penta.

Het financieel beleid van Penta is erop gericht de ambities van de scholen waar te maken. Dat betekent dat we, met behoud van een verantwoorde vermogenspositie, investeren in onderwijs, medewerkers en professionalisering, duurzaamheid, ICT en huisvesting. Daarbij gaan we zorgvuldig om met de beschikbare middelen en is het uitgangspunt dat de financiën maximaal worden ingezet voor het primaire proces, het onderwijs. De onderwijskundige beleidskeuzes en de keuzes op het gebied van personeelsbeleid en kwaliteitszorg vertalen we naar een beleidsrijke meerjarenbegroting. Op het gebied van financiën, HR, huisvesting en ict worden de Pentascholen ondersteund door collega's van de Shared Service Organisatie van CVO.

2.2 Wat ons draagt en drijft

Penta wil een ontmoetingsplaats zijn waar leerlingen en medewerkers met en van elkaar leren en waar iedereen zich welkom en gezien voelt. Onze christelijke identiteit komt praktisch tot uiting in de aandacht die we in de scholen besteden aan bezinning tijdens dagopeningen, de lessen levensbeschouwing en de vieringen. Onze identiteit uit zich ook in de manier waarop wij met elkaar om willen gaan in de scholen. We zijn vriendelijk voor elkaar, hebben oprecht aandacht voor de ander en zien om naar elkaar. Penta is een waardengedreven scholengroep.

Onze missie / ons gewaagd pedagogisch doel

Vanuit een professionele gemeenschap en in verbinding met onze omgeving, creëren we een veilige pedagogische context waarin alle leerlingen en collega's kunnen leren en ontwikkelen. Hierbij anticiperen wij op de behoeften en de uitdagingen in het huidige en toekomstige maatschappelijke klimaat, met als doel leerlingen de kennis en vaardigheden mee te geven die zij nodig hebben om als volwaardig burger in die samenleving te participeren. Daarbij baseren we ons op de drieslag van Biesta: het onderwijs draait om kwalificatie, socialisatie en subjectificatie.

Onze kernwaarden

- Veiligheid – zodat iedereen zich thuis voelt
- Gastvrijheid – zodat iedereen zich welkom voelt
- Kwaliteit – hoge verwachtingen en waarderende basishouding
- Verantwoordelijkheid – we kijken niet weg
- Naasteliefde – omzien naar elkaar, vanuit het hart

Onze grondhouding

We geloven in iedere leerling en koesteren hoge verwachtingen die zijn ingebed in onze relaties. Elke leerling benaderen wij met oprechte aandacht en door verbinding te maken zien wij hen werkelijk. We handelen vanuit het hart, waar passie en zorg samenkomen in ons werk met leerlingen. Tegenover uitdagingen staan wij niet onverschillig en we kijken niet weg. Integendeel, we zien uitdagingen als kansen voor groei en ontwikkeling.

Onze teamethiek

We koesteren het collectieve boven het individuele, met aandacht voor elk individu binnen de groep. In de groep stappen, betekent voor ons dat de groep ook in jou stapt. We omarmen met elkaar de verantwoordelijkheid voor het welzijn van elke leerling.

Een uitdaging binnen de groep zien we als een kans voor gericht pedagogisch handelen. We dragen bij aan een positieve groepsdynamiek en individuele ontwikkeling. Als team investeren we in en reflecteren we op ons handelen, met een focus die voortkomt uit ons gewaagd pedagogisch doel. We streven naar rust, reinheid en regelmaat als bouwstenen voor een positieve en gestructureerde leer- en werkomgeving.

Wij werken vanuit een proactieve pedagogiek

Ons pedagogisch handelen is een natuurlijk geïntegreerde werkwijze die voortkomt uit een positieve grondhouding en een sterke teamethiek, waarbij we proactief inspelen op de behoeften van de leerlingen. Binnen onze scholen ligt de nadruk op het waarderen van positieve interacties en het ontwikkelen van een ondersteunende leeromgeving. Dit betekent dat wij vooral inzetten op positieve relatie-opbouw en het voorkomen van problemen voordat deze zich voordoen. In plaats van reactief te handelen wanneer een probleem al is ontstaan, richten we ons door middel van proactieve pedagogiek op de relatie. We creëren gezamenlijk een omgeving en ontwikkelen strategieën die problematisch gedrag of situaties kunnen voorkomen. Door leerlingen te betrekken bij hun eigen leerbehoefte, worden ze gestimuleerd om zelf initiatief te nemen, kritisch te denken en actief deel te nemen aan hun leerproces en de schoolgemeenschap.

Ons gewaagd pedagogisch doel geven we als volgt vorm:

- Wij ontwikkelen informeel en ervaringsgericht onderwijs, zoals kennis ontdekken buiten de traditionele lesomgeving en levensrecht leren.
- Onze diversiteit in onderwijsmethoden biedt ruimte voor niet-klassikale leermethoden, zoals projecten, groepswork en buitenschoolse activiteiten. Hiermee erkennen we unieke leerstrategieën van leerlingen en bevorderen we een stimulerende leeromgeving.
- Diversiteit is een bron van kracht en rijkdom in het leerproces. Door inclusiviteit te bevorderen, erkennen en waarderen we de verschillen tussen leerlingen en medewerkers. We stimuleren een respectvolle omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt; leerlingen en collega's.
- Bij ons verschuift de focus van cijfers naar een beoordeling met de nadruk op het begrijpen van individuele sterke punten en groeipotentieel. Bij deze positieve benadering van beoordeling staat de ontwikkeling van de leerling centraal, in plaats van de cijfers.
- Wij erkennen de waarde van de unieke perspectieven en inzichten van leerlingen. Door de stem van de leerlingen te betrekken, creëren we een leeromgeving waarin hun ervaringen en ideeën worden gewaardeerd. Dit vergroot hun betrokkenheid.
- Het door ons gehanteerde herstelrecht legt de nadruk op begrip, groei en verantwoordelijkheid. In tegenstelling tot slechts te focussen op fouten, biedt het een kans tot reflectie en verbetering.



2.3 Penta en de samenleving

Penta staat niet alleen. Integendeel: onze scholen staan midden in de samenleving en dragen aan die samenleving bij door de burgers van de toekomst op te leiden. Hierna beschrijven wij de belangrijkste ontwikkelingen in en opdrachten vanuit de samenleving.

Basisvaardigheden

De kwaliteit van het Nederlandse onderwijs staat onder druk, zo blijkt uit internationale vergelijkingen. Als gevolg hiervan vraagt de overheid scholen om nog nadrukkelijker in te zetten op basisvaardigheden als taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Binnen Penta wordt ook de komende jaren op de scholen planmatig gewerkt aan versterking van de basisvaardigheden met als doel het reken- en taalniveau van onze leerlingen te verbeteren en leerlingen de burgerschapsvaardigheden en digitale vaardigheden mee te geven die hen helpen volwaardig deel te nemen in de maatschappij.

“Niet de sterksten of intelligentsten overleven, wel diegenen die zich het beste aanpassen aan veranderingen.”

(Charles Darwin)

Docententekort

Nederland kent een oplopend docententekort. Dit tekort is onder meer het gevolg van de vergrijzing, minder instroom aan de lerarenopleidingen, de ervaren werkdruk bij veel docenten en het imago van het beroep. Voor een aantal vakken is het nu al heel moeilijk om docenten te vinden. Om dit docententekort het hoofd te bieden, nemen wij in onze scholen de komende jaren steeds meer initiatieven om het onderwijs anders te organiseren met behoud van kwaliteit.

Daarnaast is de samenwerking in de opleidingsschool Rijnmond van grote meerwaarde bij het samen opleiden van jonge, nieuwe onderwijsprofessionals. De scholen van Penta maken deel uit van de onderwijsregio Rijnmond. Daarin werken we samen met 26 andere onderwijsbesturen in de regio aan het terugdringen van het docententekort. We doen dit bijvoorbeeld door uniforme afspraken te maken over het opleiden en professionaliseren van onze collega's, maar ook door arbeidsmarktinformatie met elkaar te delen, innovatieve ideeën uit te wisselen en ons goed werkgeverschap verder te ontwikkelen. *Zie: [Onderwijsregio Rijnmond](#).**

Kansen(on)gelijkheid

De Nederlandse overheid streeft naar onderwijs waarin alle leerlingen en studenten zich thuis voelen en het beste uit zichzelf halen, ongeacht hun thuissituatie, talenten of achtergrond. Het bevorderen van kansengelijkheid staat al jaren op onze agenda. Onze scholen bevorderen kansengelijkheid door leerlingen bewust verschillend te behandelen, in te zetten op hun talentontwikkeling en door een kennisrijk curriculum aan te bieden. In dat verband hebben onze docenten een belangrijke rol bij het bieden van gelijke kansen, ook door het uitspreken van positieve realistische verwachtingen naar leerlingen.

Polarisatie en verharding

Polarisatie in de samenleving is het toenemend wij-zij-denken, waarbij tegenstellingen tussen groepen sterker worden. Onze scholen zijn mini-samenlevingen. De verharding die we zien in de samenleving, is ook in onze scholen merkbaar. We vinden het belangrijk om met leerlingen en collega's in gesprek te blijven over verschillende opvattingen en meningen. We leren onze leerlingen respect te hebben voor andere meningen en begripvol te luisteren.

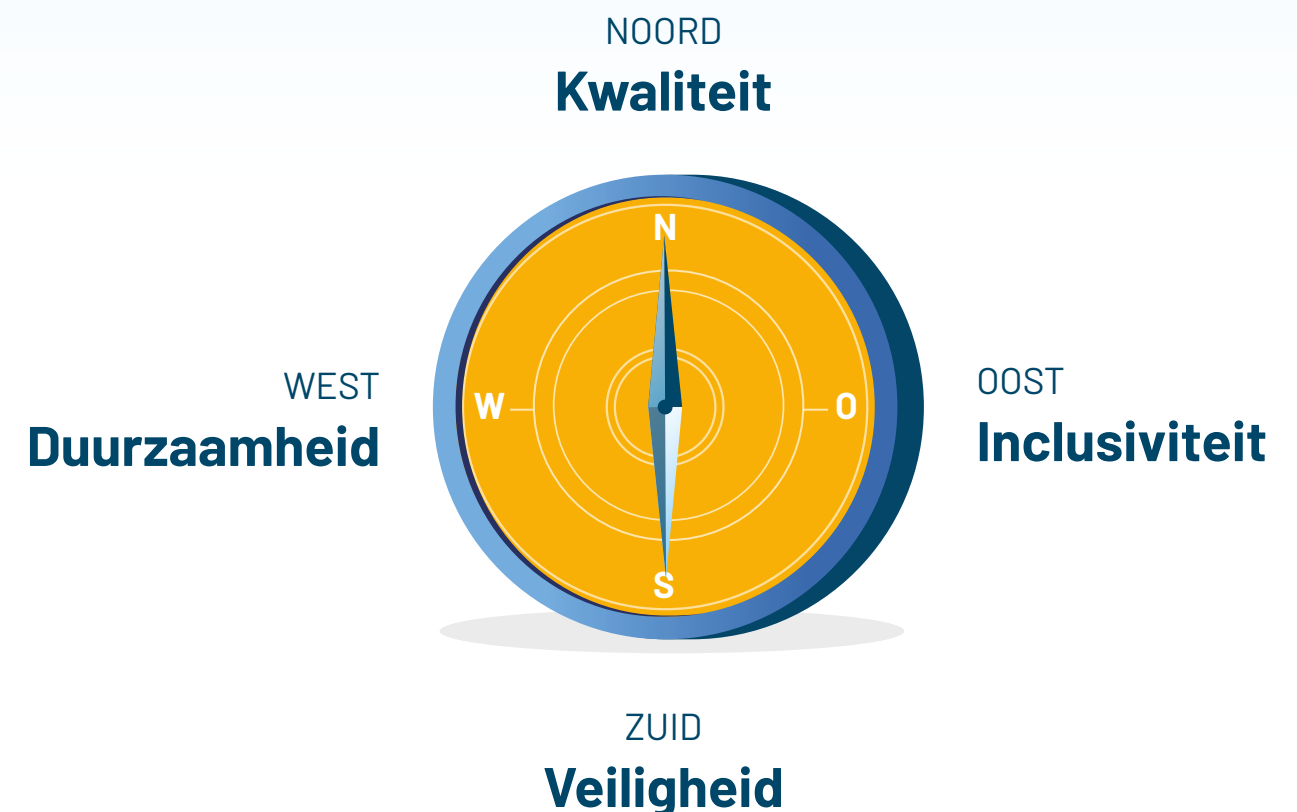


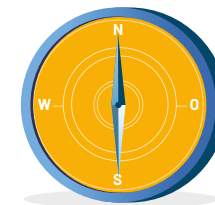
*) Scan de QR code
Onderwijsregio Rijnmond

Opgehaalde ideeën in de vier windrichtingen

Tijdens vier creatiesessies is een schat aan ideeën opgehaald bij medewerkers, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners in de windrichtingen 'kwaliteit, inclusiviteit, veiligheid en duurzaamheid' en vanuit de perspectieven 'leerlingen, medewerkers en omgeving'.

De oogst van deze creatiesessies presenteren wij per windrichting in dit hoofdstuk.





Noord Kwaliteit

“Goed onderwijs begint met nadenken over wat we onze leerlingen willen meegeven”

Binnen onze scholengroep draait het uiteraard allemaal om onderwijs. Goed onderwijs begint met nadenken over wat we onze leerlingen willen meegeven en hoe we een balans vinden tussen het overdragen van kennis en het aanleren van vaardigheden. Daarnaast vinden we de brede vorming van leerlingen belangrijk.

De indeling van Biesta naar kwalificatie, socialisatie en subjectificatie blijft ons uitgangspunt en wordt nog aangevuld door de extra pijler ‘doen’ toe te voegen. We sluiten hiermee aan bij de vier pijlers van leren uit het document ‘The Treasure Within’ dat in 1996 gepubliceerd werd door Unesco. Deze vier pijlers zijn: leren *kennen*, leren *zijn*, leren *samenleven* en leren *doen*.

Onder kwaliteit verstaan we de mate waarin Penta erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van de verschillende belanghebbenden: leerlingen en hun ouders, medewerkers, onderwijsinspectie en samenwerkingspartners. Om onze kwaliteit te waarborgen, werken we cyclisch aan onderwijskwaliteit met behulp van een kwaliteitszorgsysteem met als belangrijke elementen jaarlijkse audits en het Penta pre-alertsysteem.

Audits

Elke Pentaschool maakt jaarlijks in het najaar een analyse van de resultaten van het afgelopen schooljaar. Dit wordt gedaan aan de hand van een analysedocument. Het vormt de basis voor het auditgesprek dat jaarlijks in november op elke Pentaschool plaatsvindt. In het analysedocument geeft de schoolleiding voor de standaard OR1 een analyse van de resultaten per indicator; onderbouwpositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfer. Scholen doen dit voor het afgelopen schooljaar en ook over het driejaarsgemiddelde van de laatste drie schooljaren.

Het belangrijkste doel van de audit is het tijdig signaleren van trends en ontwikkelingen in de onderwijsresultaten van de betreffende school. Daarnaast is de audit voor de schoolleiding een reflectiemoment en biedt de aanwezigheid van een collega-directeur een spiegelkans om te leren van elkaar.

Pre-alerts

Onze beleidsmedewerker onderwijskwaliteit monitort de resultaten van onze scholen en attendeert de schoolleiding zo nodig op opvallende / afwijkende resultaten gedurende het schooljaar. Middels Cumlaude kunnen docenten en

leden van de schoolleiding op elk moment in het schooljaar zelf ook resultaten op leerling-, groeps-, afdelings- of schoolniveau volgen. Met name na toetsweken worden alle resultaten op alle niveaus zorgvuldig bekeken. Geven de resultaten aanleiding tot bezorgdheid, dan worden ze met de schoolleiding besproken en wordt besloten of een interventie nodig is.

Het kwaliteitsbeleidsplan van scholengroep Penta gaat dieper in op hoe we de kwaliteitszorg voor onze scholen hebben georganiseerd. Zie www.Penta.nl.*



*) Scan de QR code
Penta.nl



Kwaliteit bezien vanuit het perspectief van de leerlingen, de medewerkers en onze omgeving

Leerlingen

Eigen leerdoelen bepalen

Het levert kwaliteit op als de leerling invloed krijgt op het eigen leerproces en de invulling daarvan. Dat geeft een stukje autonomie en verantwoordelijkheid en maakt maatwerk beter mogelijk. De leerling wil mede de eigen leerdoelen bepalen: 'wat ik wil leren en waarom ik dit wil leren'. In het leerproces besteedt de docent ook aandacht aan het versterken van de executieve vaardigheden van leerlingen.

Coachende rol docent

De docent heeft vooral een coachende rol in plaats van een leidende rol, zeker bij projecten waar leerlingen zelfstandig(er) aan werken. Dit geeft leerlingen de ruimte om zelf te ontdekken en helpt ze op weg met oog voor de toekomst. Het betekent ook dat we in ons onderwijs durven de vaste methodes los te laten en in plaats daarvan meer levensecht leren te vormgeven, bijvoorbeeld in projecten of stages.

Hoge verwachtingen

Het is belangrijk dat de docent realistische hoge verwachtingen heeft van de leerling, ingebed in de pedagogische relatie. Dit vraagt van de docent dat deze staat is om de leerling te begeleiden bij het waarmaken van die hoge verwachtingen. In dit verband is weerstand in het onderwijs essentieel voor de ontwikkeling van leerlingen, omdat het hen uitdaagt om kritisch na te denken en actief te leren omgaan met de wereld om hen heen.

Keuzevrijheid en maatwerk

Voor de kwaliteit van het onderwijs is het belangrijk dat er niet alleen in de leerdoelen meer keuzevrijheid komt voor de leerling, maar ook in de wijze waarop de leerdoelen worden bereikt. Bij het toewerken naar dat leerdoel, bepalen docenten vaak ook het middel en de weg. Het is belangrijk om daar meer ruimte in te geven voor leerlingen, bijvoorbeeld door de mogelijkheden te onderzoeken van hybride vormen van lesgeven waardoor er meer plaatsonafhankelijk geleerd kan worden.

Toekomstgericht en levensecht

Leerlingen vinden het belangrijk dat het onderwijs gericht is op de toekomst. Kunstmatige intelligentie heeft in die visie een plek in het lesaanbod. De leerlingen willen de risico's en mogelijkheden van AI ontdekken en hierbij geholpen worden.

Daarnaast vinden leerlingen het van belang dat het onderwijs hen goed voorbereidt op de overstap naar het vervolgonderwijs. We proberen steeds vaker om met het mbo en hbo goede afspraken te maken over een betere aansluiting en doorlopende leerlijnen. Ook zetten wij de komende jaren sterk in op levensecht leren. Levensecht leren betekent leren in de praktijk, in een andere omgeving dan alleen het klaslokaal, en daar vooral vaardigheden opdoen met praktijkvakken, stages, bedrijfsbezoeken, meeloopdagen en proefstuderen. Hiervoor is nodig dat we het reguliere rooster af en toe los durven laten en goede samenwerkingsafspraken met bedrijven maken. Het vergt een andere manier van denken en loskomen van oude patronen.



Medewerkers

Rolmodel

Kwaliteit vergt een constante professionalisering. Er is winst te behalen als de medewerker de gegeven ruimte gebruikt om te experimenteren en innoveren. Hier is ook lef voor nodig en het vertrouwen dat fouten maken mag. Op z'n Agoriaans: vier je fouten! De medewerker is daarbij een rolmodel voor de leerlingen: is de medewerker ambitieus en blijft deze zich ontwikkelen, dan doet dat goede voorbeeld goed volgen.

Professionalisering

Docenten behoren niet alleen bevoegd te zijn, maar ook de tijd krijgen om hun vak en vaardigheden op peil te houden. Het is belangrijk om medewerkers ruimte en tijd te geven voor persoonlijke ontwikkeling en om leren gaan met nieuwe (onderwijs-)ontwikkelingen. Het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers helpt Penta bovendien een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Alle medewerkers kunnen kiezen uit een ruim aanbod van professionaliseringsmogelijkheden binnen de eigen

school. In dit verband zijn er allerlei vormen van kennisdeling, zoals in leernetwerken, werkplaatsen en op ontwikkeldagen. Ook biedt Penta georganiseerde momenten van kennisdeling en scholing voor mentoren, ondersteuningscoördinatoren, decanen, vertrouwenspersonen en examensecretarissen.

De groepsdynamiek in een klas heeft veel impact op sfeer en prestaties. Dit kan positief uitpakken, maar kan ook zorgen voor een onveilig klimaat in de groep. Binnen onze scholen vinden we veiligheid een belangrijke voorwaarde voor leerprestaties. Daarom besteden we vanaf schooljaar 24/25 meer aandacht aan groepsdynamische processen. Een twintigtal collega's gaat aan de slag met de opleiding voor een duurzame aanpak voor groepsdynamisch werken. Deze collega's vormen de kerngroep en zijn inzetbaar op alle Pentascholen.



Vanuit de onderwijsregio Rijnmond is ook het scholingsaanbod van OZHW voor Pentacollega's beschikbaar. Zie: [Cursusmanagement OZHW*](#). Vanzelfsprekend kunnen alle Pentacollega's ook gebruik maken van het aanbod van de CVO academie. Zie: [Medewerkersportaal CVO**](#).

De docent als pedagoog

Pedagogiek is een ander aspect van kwaliteit, zeker in het huidige onderwijsklimaat. Zonder een sterke relatie met leerlingen is er geen prestatie. De pedagogische kwaliteiten van de docent worden steeds belangrijker en ook meer ingezet. Het begint ermee de leerling écht te zien en vervolgens de leerling te begeleiden in het zélf nadenken, te laten reflecteren op kennis, gedrag en wie hij/zij is. Natuurlijk proberen we de leerlingen zo creatief en zelfstandig mogelijk te maken, maar we willen ze ook helpen om een ethisch afwegingskader te ontwikkelen. Het is aan de docenten om leerlingen een moreel kompas te bieden dat richting geeft aan hun handelen.

AI goed gebruiken

AI is er en daarom is het belangrijk dat docenten ermee leren omgaan en leerlingen helpen er zowel de mogelijkheden als de risico's van in te zien. Ook vraagt AI van het onderwijs om te zoeken naar andere manieren van verantwoording en evaluatie van bijvoorbeeld praktische opdrachten en het profielwerkstuk. AI is voor veel leerlingen een stuk minder nieuw dan voor veel docenten.

Waarschijnlijk kunnen docenten juist iets van leerlingen leren in het effectief en positief inzetten van AI. In dat licht biedt AI een kans bij uitstek om in plaats van het traditionele systeem 'de leraar leert de leerling', te experimenteren met 'van elkaar leren'. Onze overtuiging is dat leerlingen betrokken willen worden bij het ontwikkelen van het onderwijs. Dat willen we graag faciliteren.

Pentabreed leren van elkaar

Pentabreed zijn er veel goede initiatieven en er zijn scholen met een bepaald speerpunt die daarin soms vooroplopen. De samenwerking tussen onze scholen is gegroeid in de afgelopen jaren, maar kan nog verder uitgebouwd worden. Ook binnen de eigen school is nog een slag te maken in het leren van elkaar. Bijvoorbeeld door meer af te stemmen tussen vakgroepen, zodat de leerling vakoverstijgende vaardigheden kan ontwikkelen.

Verbinding zoeken in de keten

Wij staan niet alleen, maar zijn een schakel in de keten van de ontwikkeling van de leerling. De doorlopende leerlijn van de leerling is breder dan de leerlijn van de middelbare school. Het is belangrijk voor docenten om goed zicht te krijgen op de gehele keten en de doorlopende leerlijnen in deze keten po-vo-vervolgonderwijs.



*) Scan de QR code
Cursusmanagement OZHW



**) Scan de QR code
Medewerkersportaal

Omgeving

Samenwerken

Penta heeft haar scholen op Voorne Putten, in Hoogvliet en op Rozenburg. We werken in deze regio samen met de verschillende gemeenten, het samenwerkingsverband, het primair onderwijs, bedrijven, bibliotheken, mbo-, hbo- en wo-instellingen. De samenwerking met de scholen voor primair onderwijs op Voorne Putten, op Rozenburg en in Hoogvliet is goed. Scholen nemen veel tijd voor doorgaande leerlijnen taal en rekenen, een warme overdracht, kennis- makings- en wenactviteiten en afstemming over schooladviezen. Veel samenwerkingsrelaties tussen po en vo worden al langere tijd ondersteund door subsidies. In het samenwerkingsverband Onderwijscollectief VPR zijn sinds een aantal jaren po en vo samen vertegenwoordigd.

Ons duidelijker manifesteren

Wij borgen de kwaliteit van het onderwijs en willen dat ook uitdragen, zodat voor alle partijen duidelijk is waar we voor staan en wat we doen. Het is voor ons belangrijk om ons duidelijker te manifesteren door naar buiten toe meer te laten zien waar we trots op zijn en wat we kunnen, eventueel ook via de media. Daar kan dan goed op worden aangehaakt vanuit het bedrijfsleven.

Contact met bedrijfsleven

Veel ondernemers en bedrijven staan open voor projecten of bezoeken van docenten en leerlingen. Die zijn belangrijk om inzichtelijk te maken hoe het bedrijfsleven eruit ziet en wat de leerlingen bij bepaalde beroepen kunnen verwachten. Andersom kunnen we het bedrijfsleven en/of andere organisaties vaker uitnodigen en deze laten uitleggen hoe de

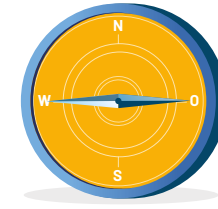


huidige functies zich ontwikkelen naar nieuwe functies in de toekomst en welke andere kennis en vaardigheden daarvoor nodig zullen zijn. Bovenal vinden we het belangrijk dat er meer mogelijkheden ontstaan om levensrecht leren vorm te geven in samenwerking met het bedrijfsleven.

Een groep Pentacollega's is in het afgelopen jaar wegwijs gemaakt in het actief en ondernemend betrekken van het bedrijfsleven bij onze scholen. Zij volgden de training 'strategisch accountmanagement' en nemen de komende jaren voor Penta het voortouw in de contacten met ondernemers in de regio.

ONZE AMBITIES

- De scholen ontwikkelen een eigen visie en plan van aanpak met betrekking tot versterking van de basisvaardigheden.
- Met betrekking tot digitale geletterdheid krijgt AI een plaats in onze lesprogramma's en in ons professionaliseringsaanbod.
- Er wordt binnen onze scholen steeds vaker levensrecht gewerkt. Binnen alle afdelingen zijn er meer praktijkmogelijkheden en streven we naar 80/20 leren.
- In de curricula is er een betere balans tussen het overdragen van kennis en het aanleren van vaardigheden.
- Goede professionals werven en behouden we voor Penta. Naast docenten zijn dat ook collega's met andere achtergronden en expertise, wat inclusiever onderwijs mogelijk maakt.
- Elke school maakt gebruik van een bouwsteen van het Agora-onderwijs. Voorbeelden daarvan zijn stiltetijd, een dagopening of het bieden van methode onafhankelijke lessen.
- Elke school heeft een bedrijfennetwerk waarin samengewerkt wordt.



Oost

Inclusiviteit

“Elke leerling heeft perspectief op de arbeidsmarkt, vervolgonderwijs of dagbesteding”

De aanleiding voor het ontwikkelen van een route naar inclusief onderwijs is meerledig. Allereerst is de afgelopen jaren de roep vanuit de maatschappij, jongeren, ouders en het onderwijs zelf om een minder strakke scheiding tussen regulier en speciaal onderwijs enerzijds en tussen onderwijs en zorg anderzijds, alleen maar sterker geworden. De tweede aanleiding vormt de verbeteraanpak Passend Onderwijs uit 2020 met inclusiever onderwijs in 2035 als stip op de horizon.

In de verbeteraanpak staat: ‘Elke leerling heeft perspectief op de arbeidsmarkt, vervolgonderwijs of dagbesteding, en wordt voorbereid op een gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Het onderwijs heeft hierin een principiële opdracht: kinderen en jongeren dienen op gelijkwaardige wijze bij publiek bekostigde scholen onderwijs te kunnen volgen dat aansluit bij hun capaciteiten.’

Inclusiviteit gaat voor Penta en de scholen in onze samenwerkingsverbanden, over leerlingen met én zonder een extra ondersteuningsbehoefte die samen naar school gaan en zoveel mogelijk samen onderwijs volgen. Dit wordt mogelijk gemaakt door een gezamenlijke pedagogische basis met intensieve samenwerking tussen po, vo en (v)so en tussen onderwijs en zorg.

Passend onderwijs en inclusief onderwijs zijn in deze visie nauw met elkaar verbonden. Passend onderwijs is erop gericht om zoveel mogelijk jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte onderwijs te bieden in het regulier onderwijs. Bij inclusief onderwijs is het onderwijs zo ingericht, dat alle jongeren welkom zijn en erbij horen op de school die ze kiezen. Jongeren met en zonder ondersteuningsbehoeften kunnen dan vaker samen dicht bij huis naar dezelfde school, zitten als het kan in dezelfde klas en volgen zoveel mogelijk dezelfde les die bij voorkeur groepsgericht aangeboden wordt.

Inclusiviteit bezien vanuit het perspectief van de leerlingen, de medewerkers en onze omgeving

Leerlingen

Warm welkom, zachte landing

Inclusiviteit betekent onder meer: je welkom voelen. Een zachte landing begint bij een warm welkom in bijvoorbeeld introductiedagen, maar daar stopt het niet. Scholen investeren ook in extra mentorcontactmomenten in het eerste jaar en in buddy's of junior mentoren.

Individualiteit omarmen

De basis van inclusiviteit is dat iedereen wordt gezien. Dat betekent oog hebben voor de individuele leerling, zo snel mogelijk in kaart krijgen waar leerlingen eventueel op vastlopen en welke ondersteuningsbehoeften er zijn, en daar dan mee aan de slag gaan. Het betekent ook dat we, in plaats van te focussen op leeropbrengsten en cijfers, bevorderen dat deze leerlingen terecht komen waar ze het beste op hun plek zijn.



Excellente docent, stevig mentoraat

Om het voorgaande waar te kunnen maken, heeft de leerling een pedagogisch excellente docent nodig. Want inclusiviteit doet een beroep op de pedagogische vaardigheden van de collega's in de scholen. Tegelijkertijd is een stevig mentoraat nodig. In onze scholen zien we steeds vaker leerlingen die sociaal-emotionele problemen hebben en zich met moeite staande weten te houden in de samenleving, ook in de mini-samenleving in de school. Ze hebben dat anker van een stevig mentoraat nodig.

Veilig oefenen

Het is belangrijk dat de leerlingen in de veilige setting van de school kunnen oefenen met de samenleving van buiten. Als je een mini-samenleving in je school creëert, dan dienen de leerlingen daarbij ook de vaardigheden aangeleerd te krijgen om een onderdeel van die mini-samenleving te zijn en ervan te leren. Zo kunnen ze veilig oefenen en komt de samenleving in een 'beheerbare vorm' naar binnen. Een dagelijkse goede start is daarbij onontbeerlijk: een dagelijks startmoment in de school om af te stemmen en de leerling te laten landen. Dan kan deze in een veilige omgeving overschakelen van buiten de muur naar binnen.

Stem van de leerling

De leerling wil in de school mee kunnen beslissen, mee kunnen praten over inclusiviteit en burgerschap. De democratische rechtsstaat is heel belangrijk in burgerschapsonderwijs en die rechtsstaat geldt net zozeer binnen de school. Door daar activiteiten voor te organiseren, ervaren leerlingen hoe het in zo'n democratische rechtsstaat is. Het is ook belangrijk voor de leerling om zijn of haar talent en eigenheid op school te kunnen laten zien. Dit betekent niet alleen excelleren in leerprestaties, maar ook bijvoorbeeld in sport, kunst en cultuur.



Medewerkers

Kraakhelder zijn

Bepaal als medewerkers met elkaar wat je concreet verstaat onder inclusiviteit, zodat als het begrip inclusiviteit wordt besproken in scholen, het voor alle medewerkers kraakhelder is wat daaronder verstaan wordt. Deze helderheid vergemakkelijkt de gesprekken ook. Uitgangspunt daarbij is dat iedereen welkom is en dat er geen dwingend normaal is: 'speciaal is normaal'. Een ander kraakhelder te maken uitgangspunt is 'respect': iedereen is welkom, ongeacht gender, seksualiteit, achtergrond - iedereen voelt zich geaccepteerd. Dat respect wordt actief uitgedragen. Door alle medewerkers, maar ook door de school als geheel.

Professionaliseren

Inclusiviteit vraagt dat medewerkers zich bewust zijn van hun pedagogische opdracht en dat ze daarin geschoold worden. Door het onderwijs steeds inclusiever te maken, wordt de pedagogische opdracht voor medewerkers steeds groter. Worden zij daarin geschoold en geprofessionaliseerd, dan staan zij ook stevig in deze opdracht. Door collectief te leren op dit thema, komen een verbeterde agenda en echte verbeteringen in de school tot stand.

Omgeving

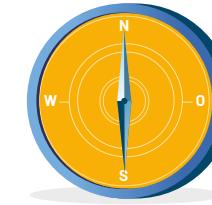
Samen werken aan inclusief onderwijs

Binnen Penta wordt al veel onderling samengewerkt tussen de scholen en met de scholen. In ons samenwerkingsverband zijn we in gesprek over de mogelijkheid om de komende jaren voor meer leerlingen thuisbij het onderwijs aan te bieden. Het streven is om minder leerlingen naar het speciaal onderwijs door te verwijzen en op Voorne Putten te werken aan meer inclusieve voorzieningen. Om dit mogelijk te maken is de samenwerking met gemeente en jeugdzorg voorwaardelijk.

In het kader van kansengelijkheid moeten alle leerlingen kunnen beschikken over dezelfde mogelijkheden. Zo moet elke leerling mee kunnen met werkweken en schoolreizen en zou elke leerling mee moeten kunnen doen aan cultuur-educatie en sportdagen. Penta kan hierin meer mogelijk maken in samenwerking met de 'vrienden van Penta' en met ondernemers in de regio.

ONZE AMBITIES

- We bepalen de definitie van inclusie binnen Penta en hoe onze inclusieve school er over vier jaar uitziet.
- De stem van de leerling gaan wij vaker gebruiken m.b.t. dit onderwerp, door deze te jaarlijks te vragen mee te denken in een inclusiviteitssessie.
- We zorgen ervoor dat alle leerlingen mee kunnen doen aan alle uitstapjes, werkweken, cultuur-, sport- en spelactiviteiten.
- We gaan minder doorverwijzen naar het VSO en streven naar nul thuiszitters.
- We hebben passende mogelijkheden voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.



Zuid Veiligheid

“Een veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers gaat verder dan een prettige sfeer op school.”

Onze scholen willen incidenten voorkomen die te maken hebben met polarisatie, ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal of agressie. Daarom vinden we het belangrijk te investeren in een goede vertrouwensband met leerlingen en ouders, een prettig schoolklimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Maar ook in: ongepast gedrag op tijd zien en gericht daartegen optreden.

De schoolregels en afspraken binnen onze scholen zijn gebaseerd op onze waarden en normen. Onze scholen spannen zich in om de (sociale) veiligheid in de school te waarborgen. Onder veiligheid verstaan wij een veilig leerklimaat zonder incidenten en het voorkomen van ongepast gedrag zoals intimidatie, pesten, diefstal en agressie.

Veiligheid in onze scholen is niet alleen de verantwoordelijkheid van medewerkers, maar ook van leerlingen. Een veilige school maken we samen! Daarom betrekken wij onze leerlingen actief bij onze scholen, onder andere

door leerlingen een actieve rol te geven bij het begeleiden van jongere leerlingen in de school en het organiseren van activiteiten. Ook worden BHV- en EHBO-trainingen aangeboden voor onze leerlingen.

Penta Rozenburg en Penta Hoogvliet handelen volgens de Rotterdamse richtlijnen van de Veilige School. De scholen op Voorne Putten handelen conform veiligheidsafspraken met gemeente Voorne aan Zee en Nissewaard.



Veiligheid

bezien vanuit het perspectief van de leerlingen, de medewerkers en onze omgeving

Leerlingen

Gemeenschappelijk verantwoordelijk

Elke leerling wil het gevoel hebben gezien te worden. We vinden het belangrijk dat elke leerling zich prettig voelt in onze scholen. Daarnaast is het van belang dat er gewerkt wordt aan groeps sfeer en groepsdynamiek. Lukt dat, dan kan ieder individu zich veilig voelen in de groep. Medewerkers en leerlingen: we zijn gemeenschappelijk verantwoordelijk voor wat er in de school speelt. Samen zorgen wij voor een fijn klimaat.

Weten waar je terecht kunt

De bekendheid van het werk van de schoolmaatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon en de anti-pestcoördinator, kunnen we groter maken binnen de scholen. Dat maakt de school veiliger: is er een hulpvraag of wordt er gepest, dan weet de leerling waar deze terecht kan. Er kan ook worden gekozen voor een grotere rol van de mentor. Als de leerling deze al kent en vertrouwt, is de drempel minder hoog om naar de mentor te gaan.



'Weten waar je terecht kunt' is belangrijk, maar ook het schoolgebouw zélf kan het veiligheidsgevoel van leerlingen vergroten. Juist in heel drukke situaties zou het goed kunnen zijn voor de veiligheidsbeleving als in de school ook wat rust- en stilteplekjes zijn gecreëerd.

Medewerkers

Teamethiek: iedereen doet mee

De onderlegger voor de veiligheid wordt gevormd door duidelijke schoolwaarden en -normen die door het hele docententeam gedragen worden. Niet te veel regels, maar wel zorgen dat de regels die er zijn, voor iedereen duidelijk zijn en dat iedereen die ook uitdraagt binnen de school. Dat begint en eindigt met een respectvolle omgang, inclusief het elkaar op een respectvolle manier aanspreken op ongewenst gedrag. Indien nodig, begrenst de leidinggevende de medewerker, met behoud van de relatie.

Leidinggevenden zichtbaar en beschikbaar

Veiligheid betekent ook dat de leidinggevende beschikbaar is voor medewerkers. Dit betekent niet 'altijd bereikbaar', maar wél dat de medewerker weet dat deze er terecht kan als er wat is. 'Rugdekking' is daarbij een sleutelbegrip: de docent weet zich door collega's en directie gesteund in de keuzes die hij/zij maakt vanuit de waarden en normen van de school.

Ontwikkelingsgerichte professionalisering

In die keuzes is het prima als de medewerker het durft 'even niet te weten', maar dan wel met een ontwikkelingsgerichte insteek. In dat verband is het belangrijk om vaardigheidstrainingen te blijven aanbieden voor de medewerkers die dat willen, zoals weerbaarheidstraining, gesprekstechnieken, sociale vaardigheden.



Pedagogisch klimaat in de klas

We gaan pedagogisch om met onze leerlingen en zorgen voor een positief klassenklimaat en een gezonde groepsvorming. Dit bereiken we door leerlingen te betrekken bij hun eigen leerbehoefte zodat ze gestimuleerd worden om zelf initiatief te nemen, kritisch te denken en actief deel te nemen aan hun leerproces en de schoolgemeenschap. Docenten kunnen daar vaardiger in worden door van elkaar te leren of door nascholing. Een voorbeeld is 'respectvol begrenzen': loopt een leerling tegen een grens op, dan komt deze ons als docent, schoolleiding of mentor tegen. Maar we doen dit vanuit de pedagogische relatie.

Als het tóch misgaat...

... dan wordt er ook actie ondernomen en die acties worden indien mogelijk ook zichtbaar gemaakt, zodat leerlingen en medewerkers merken dat er gehandeld wordt na incidenten. Het is belangrijk om na een incident te praten over hoe het is ontstaan, of het voorkomen had kunnen worden en op welke manier het opgelost is. Op deze manier wordt het incident transparant en is het lerend vermogen groter. Er valt ook te denken aan een schoolrechtbank, waar als er iets is gebeurd op school, de docenten samen met leerlingen het probleem oplossen voordat eventueel de politie erbij gehaald wordt.



Omgeving

Externen helpen mee

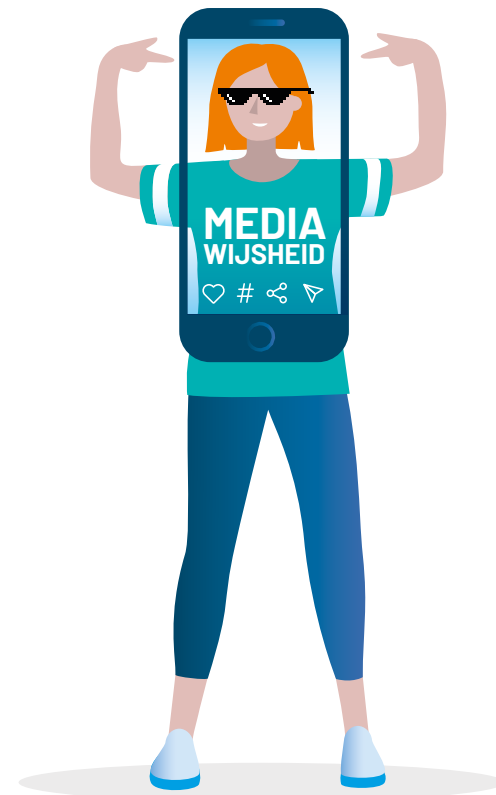
We zijn niet alleen en staan ook niet alleen voor de uitdaging om de school veilig te houden. Externen kunnen voorlichting geven over drugs, vuurwerk, alcohol, seksuele intimidatie, omgaan met sociale media. Jongerenwerk kan vanuit de gemeente een grotere rol op school spelen. Ook het betrekken van ouders is een mogelijkheid, bijvoorbeeld met ouderavonden op school over voorlichting, over actuele zaken binnen school, zoals social media. Door ook ouders te laten zien welke onderwerpen op school de aandacht hebben, is het gemakkelijker om als school en ouders eenzelfde lijn te volgen.

'Ladderwagens' de school in

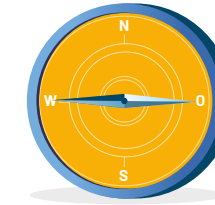
Wij zijn het eens met Bert Wiene die stelt dat scholen zich moeten richten op hun kerntaak, onderwijs bieden. Bij complexe problemen moeten wij direct gespecialiseerde hulp (kunnen) inschakelen. Dat noemt Wiene het 'inroepen van ladderwagens'. Hiermee benadrukt hij het belang van samenwerking en het snel inschakelen van de juiste expertise. Veiligheid betekent dus ook dat we voldoende 'ladderwagens' de school in krijgen, die ons ter plekke kunnen ondersteunen: orthopedagogen, schoolmaatschappelijk werkers, psychologen en andere ondersteuners die we in de school situeren zodat we leerlingen in de school (preventief) adequate ondersteuning kunnen bieden.

ONZE AMBITIES

- We werken aan bewustwording rondom het begrip teamethiek in de scholen.
- De Interne Groepsanalist (IGA) is beschikbaar in alle scholen: we leiden daartoe een 20-tal collega's op.
- Op onze scholen zijn er mogelijkheden voor leerlingen om een cursus BHV en/of EHBO te volgen.
- Op alle scholen worden buddy's of junior mentoren ingezet: leerlingen uit de bovenbouw die onderbouwleerlingen begeleiden.
- Alle 'veiligheidsfunctionarissen' in de school zijn bekend bij leerlingen en duidelijk gepositioneerd.
- In elke school zijn er veilige, 'prikkelarme' werkplekken voor leerlingen en collega's.
- We zorgen voor meer ondersteuningsmogelijkheden en deskundigheid (ladderwagens) in de scholen.



"Externen kunnen voorlichting geven over drugs, vuurwerk, alcohol, seksuele intimidatie, omgaan met sociale media."



West

Duurzaamheid

"Onze leerlingen zijn zich vaak al zeer bewust van de duurzaamheidsopgaves en hun eigen invloed hierop."

Veel jongeren maken zich zorgen om de klimaatverandering en wat die verandering betekent voor hun toekomst. Ze willen graag zelf aan de slag met duurzaamheidsdoelen en daarmee een bijdrage leveren aan een betere wereld zonder armoede, ongelijkwaardigheid en klimaatcrisis. Onze leerlingen zijn zich vaak al zeer bewust van de duurzaamheidsopgaves en hun eigen invloed hierop. Binnen de Verenigde Naties zijn 17 belangrijke duurzaamheidsdoelen afgesproken waaraan onze scholen aandacht kunnen besteden. We denken dat het onderwijs de sleutel is om deze doelen te behalen, omdat we in de scholen kunnen werken aan de kennis en vaardigheden die nodig zijn om verduurzaming te begrijpen en er zelf een bijdrage aan te leveren.

Duurzaamheid bezien vanuit het perspectief van de leerlingen, de medewerkers en onze omgeving

Leerlingen

Bewustwording

Het is belangrijk om structureel te werken aan bewustwording. Bijvoorbeeld door 'duurzaamheid' een vast onderdeel te maken van de agenda van de leerlingenraad: hoe zij duurzaamheid zien, wat voor rol zij kunnen spelen, wat ze interessant en leuk zouden vinden aan duurzaamheidsthema's in hun school.

Debat aangaan

Ga eens het debat aan en laat de leerlingen ideeën over duurzaamheid uitwisselen. Wellicht is het een goed idee voor de hogere klassen, dat de leerlingen zelf een enquête gaan ontwikkelen op het gebied van duurzaamheid. Leerlingen én hun ouders kunnen heel goede ideeën hebben, waar wij als school niet direct aan denken.



Denken én doen

Duurzaamheid is denken én doen: afspraken maken en vervolgens gedrag vertonen dat daarbij past. Het betekent bijvoorbeeld samen met de leerlingen in de les nadenken over het voedsel dat ze gemiddeld eten. Om vervolgens kritisch te kijken naar het feit dat in de kantine nog steeds frikandellen en worstenbroodjes te koop zijn, dus veel vlees met een dito aanslag op ons ecologisch systeem. Wellicht is het mogelijk om wat minder vlees te gaan eten, meer afval te scheiden, minder elektriciteit te gebruiken door het licht uit te zetten wanneer er genoeg zonlicht is, de verwarming in de winter minder hoog te zetten. Wat de leerling op school leert en ervaart, kan deze ook thuis toepassen.

Medewerkers

De schouders eronder

Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie, ook als het gaat om duurzaamheid. Duurzaamheid is een taak van ons allemaal. Het is belangrijk om er mee te beginnen, te proberen out of the box te denken en vooral: te doen. Eén oplossing is om meer digitaal te gaan doen binnen Penta, zoals digitaal toetsen en digitale lesstof, en dat vervolgens in het leermiddelenbeleid mee te nemen. Dit betekent onder meer dat onderzocht kan worden of een overstap naar een duurzamere lesmethode mogelijk en gewenst is.

Initiatieven ondersteunen

Er zijn in de scholen al veel voorbeelden van echte milieubewuste duurzaamheid: scholen met waterpunten, waar afval gescheiden wordt, een gezonde schoolkantine. Het is belangrijk om dat actief te ondersteunen en deze ondersteuning te laten zien, zowel binnen de school als aan elkaar als scholen.

Van elkaar leren

Binnen Penta kunnen de scholen op het gebied van aanpassingen ten behoeve van duurzaamheid nog veel van elkaar leren. Ook de samenwerking kan nog beter. In dat verband is het misschien goed om een laagdrempelig platform in te richten voor kennisuitwisseling over duurzaamheid.

Duurzaamheidsvertegenwoordiger

Wellicht is het mogelijk om per school een 'duurzaamheidsvertegenwoordiger' aan te stellen. Op Penta Rozenburg wordt momenteel onderzocht welke voordelen een schoolbibliotheek oplevert met betrekking tot duurzaamheid. Daar is Oude Maas al mee begonnen. Ook is er op de Oude Maas sinds kort een overdekte fietsstalling zodat mensen met een elektrische fiets gemakkelijker naar school komen. Aan de duurzaamheidsvertegenwoordiger kan dan gevraagd worden wat de ervaringen met dit soort initiatieven op andere scholen zijn en kunnen er korte lijntjes worden uitgezet.

Duurzaam inzetten van medewerkers

Duurzaamheid is niet alleen energie besparen, het betekent ook het personeel duurzaam inzetten. Penta gaat zich meer richten op de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers, zodat medewerkers met plezier tot hun pensioen in de scholen aan het werk kunnen blijven. Ook meer aandacht voor maatwerk en balans privé / werk in verschillende leeftijdsfasen, kan daarin helpen. In de gesprekscyclus worden deze onderwerpen met medewerkers besproken.

In ons strategisch personeelsbeleid is er de komende jaren blijvend aandacht voor het binden en boeien van medewerkers. We doen dit bijvoorbeeld door het begeleiden van nieuwe collega's in de scholen, het bieden van voldoende carrièreperspectief binnen Penta en CVO, leiderschapsprogramma's voor beginnend leidinggevenden en het bieden van veel professionaliseringsmogelijkheden binnen Penta en CVO.

Het is voor ons belangrijk dat medewerkers zich vitaal voelen en het prettig vinden om op onze scholen te werken. In het kader van vitaal en fit besteden we de komende jaren meer aandacht aan verzuimpreventie door bijvoorbeeld de inzet van onze bedrijfspsycholoog, de jaarlijkse griep prik en het stimuleren van samen sporten en bewegen.

Omgeving

Adopteer de directe omgeving

De wijk, de directe omgeving, waar je woont en op school bent, daar gebeurt het. De directe omgeving is voor de leerlingen dan ook het meest de 'echte wereld', het meest contextrijk. Laat de leerlingen het gebied rond de school 'adoptereren'. Wellicht kunnen we samen met de gemeente de bomen verzorgen, kan een klas in de wijk een speeltuintje adopteren en dit schoon houden. Of heel direct rondom de school: tegels eruit halen ten behoeve van meer groen, wat dan weer onderhouden kan worden door de leerlingen.

Bedrijven naar binnen, ouders de school in

We kunnen een debat organiseren met het bedrijfsleven rond het onderwerp: 'we investeren in medewerkers en leerlingen, en onze leerlingen zijn de toekomst. Wellicht kunnen we samen tot iets komen om een duurzaam project op te starten of kunnen wij in dit licht naar uw producten kijken'.

ONZE AMBITIES

- Onze scholen benutten de ruimte die er is om duurzaamheid in het curriculum een plek te geven.
- Een gezonde kantine wordt écht een gezonde kantine.
- Het onderwerp 'duurzaamheid' staat standaard op de agenda van de leerlingerraad.
- Onze scholen adopteren een schoolplein, speeltuin, parkeerplaats of straat, waarbij de leerlingen verantwoordelijk zijn voor het onderhouden van dit stukje 'natuur'.
- We geven als medewerkers het goede voorbeeld en komen vaker op de fiets of met het OV naar het werk. Penta stimuleert reizen met OV en fietsen naar het werk met initiatieven i.s.m. Zuid Holland Bereikbaar.
- We maken werk van het vergroenen van onze daken en schoolpleinen waar dat kan en zullen de komende jaren vaker zonnepanelen plaatsen op onze gebouwen.
- We maken werk van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid binnen Penta, met als doel om medewerkers gezond en vitaal (door) te laten werken in onze scholen.

En nu aan de slag

Dit koersplan 2024-2028 is veelomvattend en stelt ambitieuze doelen op het gebied van kwaliteit, inclusiviteit, veiligheid en duurzaamheid. Jaarlijks evalueren wij aan het begin van het schooljaar in de directieraad waar we staan ten aanzien van de gestelde doelen en bepalen wij of we op koers zijn. We doen dit op schoolniveau en op Pentaniveau en betrekken de deelraden en de Penta MR erbij. Dit koersplan geeft ons richting voor de komende jaren en heeft daarmee niet voor niets de titel Pedagogisch Kompas.

Een verdere concretisering en inkleuring van de beschreven ambities vindt plaats op schoolniveau. De Pentascholen werken de ambities verder uit in doelen in de eigen schoolplannen.

.....

OVER VIER JAAR ...

... zijn onze scholen beter in staat inclusiever onderwijs vorm te geven vanuit een stevige pedagogische basis.

... is de kwaliteit van het onderwijs verbeterd met de integrale benadering van basisvaardigheden.

... voelen onze leerlingen en medewerkers zich aantoonbaar veilig in onze scholen.

... werken leerlingen en medewerkers samen aan duurzaamheidsdoelen, in verbinding met de omgeving.

.....

We zijn pas tevreden als we deze en andere door ons opgestelde ambities de komende jaren met elkaar waarmaken.

