

Penta

Goed voor elkaar!

VOORWOORD

Penta, goed voor elkaar!

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024, met als titel 'Penta, goed voor elkaar!'

De basis van dit nieuwe schoolplan is gelegd tijdens heidagen met de directeuren van Penta in het schooljaar 2018-2019. We hebben tijdens deze heidagen veel met elkaar gesproken over de meerwaarde van Penta. Wie zijn we en welke betekenis hebben de Pentascholen voor elkaar en voor de omgeving waarin zij staan? Deze vragen hebben geleid tot denksessies met afdelingsleiders van alle scholen en met elkaar hebben we gezocht naar antwoorden.

In de loop van dit proces is de betekenis van Penta herontdekt en daar zijn woorden aan gegeven in dit schoolplan. Penta gaat met dit schoolplan een nieuwe fase in, met aandacht en respect voor de fase die achter ons ligt. We bewaren de goede dingen en voegen innovaties toe aan ons onderwijs. Zo blijft ons onderwijs betekenisvol en zijn we toegerust voor de toekomst.

Bij het maken van dit nieuwe schoolplan zijn we uitstekend begeleid door het team van L5 communicatie + design. De afgelopen maanden zijn er inspiratiesessies geweest op scholen, interviews afgenomen, bijzondere foto's gemaakt en is er een waardenonderzoek gedaan. Dit alles heeft geleid tot dit nieuwe plan, waarin we de koers voor de komende vier jaren uitzetten.

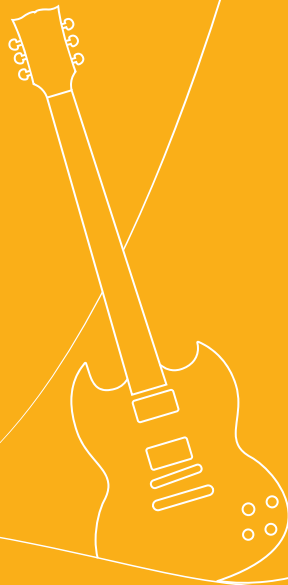
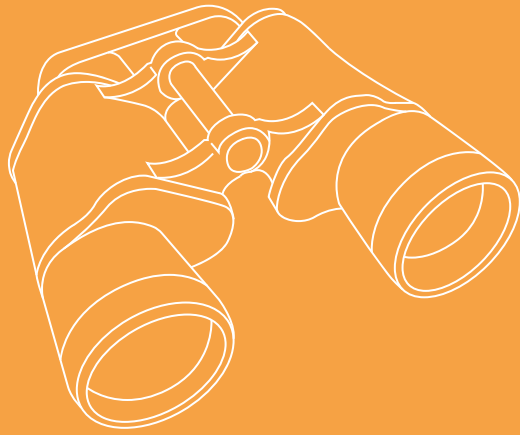
Het proces om te komen tot dit nieuwe schoolplan heb ik ervaren als waarde(n)vol, intensief en inspirerend. Het heeft geleid tot een herontdekking van de kracht van Penta: samenwerking!

Ik ben trots op Penta, goed voor elkaar!

Jacqueline Bevaart

Algemeen directeur Penta

Spijkensisse, februari 2020



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
<hr/>	
Wat is Penta?	7
<hr/>	
Missie	8
Samenwerking	9
Waarden en cultuur	10
Het bedrijf Penta	12
Penta en CVO	13
Onderwijs	15
<hr/>	
Grondslagen	15
Innovatie	16
Innovatieagenda	17
De belangrijkste onderwerpen uitgelicht	19
Kwaliteit	21
Ouderbetrokkenheid	24
Veiligheid op school	25
Samen werkende onderwijsprofessionals	27
<hr/>	
Medewerkers	27
Penta-leiderschap	29
Vitaliteit en werkgeluk	29
<hr/>	
Nawoord: aan de slag	31



INLEIDING

Dit schoolplan 2020-2024 bestaat uit het overkoepelend schoolplan in de hiernavolgende hoofdstukken en een gedeelte waarin de scholen zelf het woord nemen over wat zij zijn, wat hen beweegt en waar zij naartoe willen. Zo geeft het betekenis en richting aan ons onderwijs van de komende jaren.

We houden hierbij rekening met ontwikkelingen zoals digitalisering, nieuwe onderwijsvormen en maatwerk voor leerlingen. De zeven Pentascholen hebben al jaren veel aandacht voor gerichte differentiatie in het onderwijs, wat in de toekomst verder wordt uitgebouwd. We bieden waar mogelijk maatwerktrajecten voor leerlingen op alle niveaus. Het hoofdstuk Onderwijs beschrijft hoe we dit concreet zullen vormgeven en onze innovatieagenda laat de geplande innovaties zien.

Penta staat voor onderwijs van hoge kwaliteit. We leggen de lat hoog. Ten behoeve van onze onderwijskwaliteit gebruiken we ons eigen kwaliteitszorgsysteem dat nog verder 'kijkt' dan het inspectiekader. Beleidsmedewerker kwaliteitszorg onderwijs Alice van Bommel vertelt hierover in een interview.

Het hoofdstuk Onderwijs vermeldt hoe we ons richten op de brede vorming van leerlingen. Leerlingen halen bij ons niet alleen een diploma, maar voelen zich ook veilig op onze scholen en mogen zichzelf zijn en aandacht hebben voor anderen. Kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie zijn dan ook onze grondslagen. Wij beschrijven hoe de scholen hieraan vormgeven en welke uitdagingen er zijn.

We zien regionale en landelijke ontwikkelingen zoals de leerlingenkrimp en het docententekort. Deze 'krimp' is al een aantal jaren geleden ingezet en zet zich de komende jaren door. In die periode denken wij met collegabesturen en gemeenten na over herpositionering van onderwijssoorten, herinrichting van bestaande gebouwen en/of nieuwbouw.

Het is bekend dat Nederland kampt met een docententekort. Dit is ook binnen Penta voelbaar, al weten we hier over het algemeen adequaat op in te spelen. Even belangrijk is het om onze medewerkers te behouden door ze te binden en te boeien.

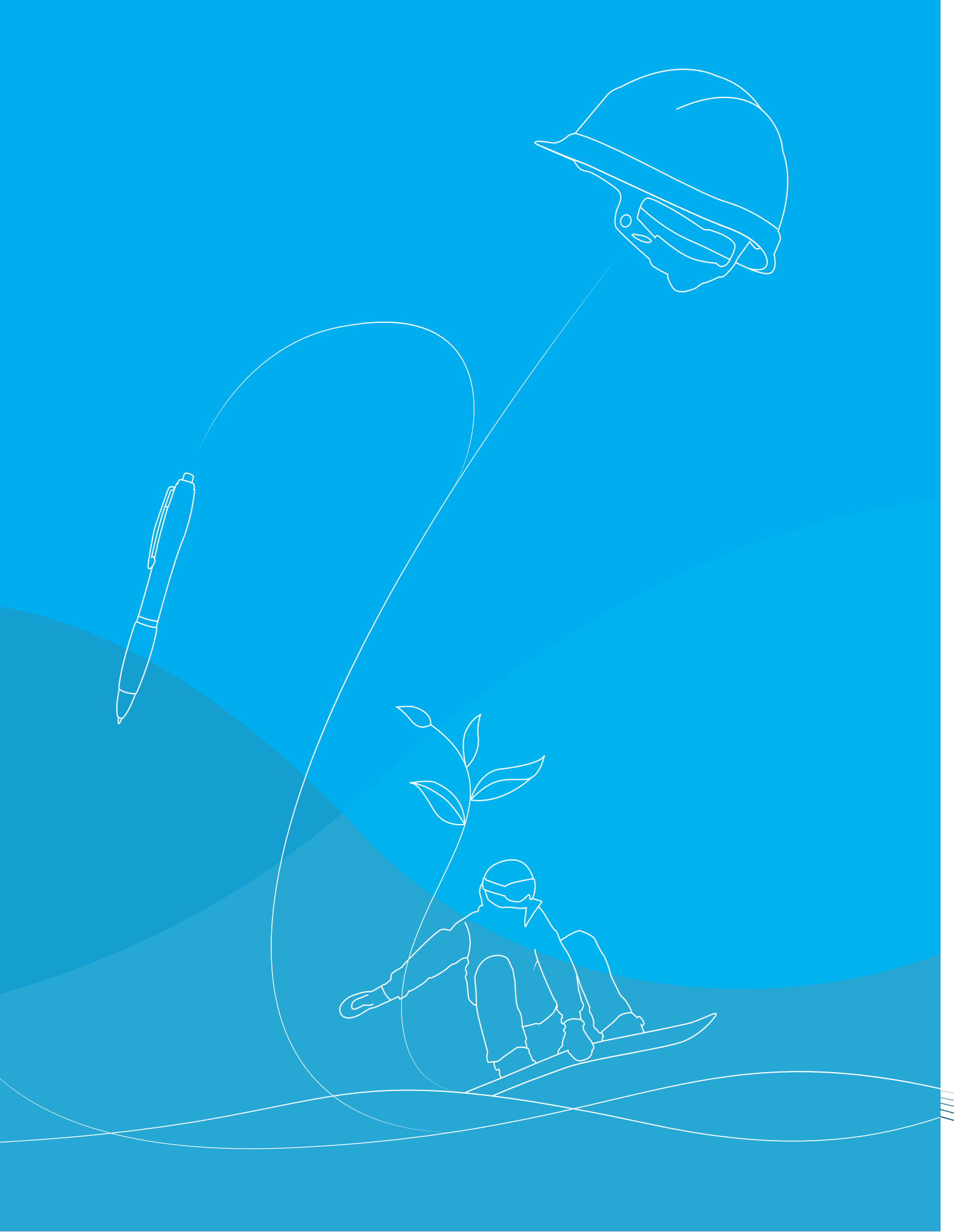
We doen dit met ruime professionaliseringsmogelijkheden en met aandacht voor vitaliteit en autonomie. Niet voor niets is de titel van dit schoolplan: Penta, goed voor elkaar!

Een belangrijk thema in dit schoolplan is samenwerking, allereerst tussen de zeven Pentascholen. Maar ook werkt Penta samen met de omgeving, met ondernemers en met vele partners. Dit gebeurt op allerlei onderwerpen zoals doorgaande leerlijnen, ouderparticipatie, loopbaanoriëntatie, kansengelijkheid, zorg en ondersteuning, veiligheid et cetera.

Dit schoolplan bevat een deel van een waardenonderzoek dat recent is uitgezet onder leerlingen, ouders en medewerkers van de Pentascholen. Het onderzoek geeft inzicht in de waarden en schooleigenschappen die deze doelgroepen belangrijk vinden en in hoeverre ze deze herkennen in onze scholen. Uit het onderzoek blijkt dat dit voor een groot deel overeenkomt met de kernwaarden die we voor Penta eerder al hebben geformuleerd: veiligheid, naastenliefde, gastvrijheid, betrouwbaarheid en eigenheid. Dit sterkt ons in ons gevoel dat onze inzet tot betekenisvolle resultaten leidt en we met vertrouwen naar de toekomst mogen kijken.

Onze scholengroep maakt deel uit van CVO, de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving. CVO heeft voor de komende vier jaar (2020-2024) een strategische visie ontwikkeld met vijf pijlers die mede de basis zijn voor dit schoolplan:

- **Goed onderwijs voor het leven**
- **Vernieuwend onderwijs, bij de tijd**
- **Inclusieve identiteit: ontmoeting**
- **Professioneel en lerend**
- **Met plezier samen sterk**



Wat is Penta?

Penta is een scholengroep voor christelijk voortgezet onderwijs in het gebied Voorne-Putten/Rozenburg/Hoogvliet. Onze school 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.

De zeven Pentascholen

Penta Bahûrim	Brielle	mavo, onderbouw havo
Penta De Oude Maas	Spijkensisse	vmbo basis, vmbo kader, mavo (vmbo tl-gl)
Penta Rozenburg	Rozenburg	mavo, onderbouw havo / vwo
Penta Hoogvliet	Hoogvliet	vmbo (basis, kader), business-mavo, havo-TOP
Penta Jacob van Liesveldt	Hellevoetsluis	mavo, (tto) havo, (tto) atheneum / gymnasium
Penta Scala Molenwatering	Spijkensisse	atheneum, gymnasium
Penta Scala Rietvelden	Spijkensisse	mavo, havo

Zoals blijkt uit bovenstaand overzicht, omvat ons aanbod alle profielen op havo, atheneum, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto) en alle leerwegen van het vmbo inclusief leerwegondersteuning. Met een omvang van bijna 4600 leerlingen en circa 450 medewerkers zijn wij een grote scholengroep met veel mogelijkheden. Penta is decentraal georganiseerd. Dit betekent dat er op elk van de zeven scholen een kleinschalige 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.

Niet alleen de ruimte voor eigenheid verbindt de scholen van Penta. Hetzelfde geldt voor de geografie. Alle scholen bevinden zich op en rond het eiland Voorne-Putten, wat Penta tot een regionale voorziening maakt. En natuurlijk is er de verbinding in onze christelijke identiteit.

In dit hoofdstuk gaan wij in op de missie van Penta, geven wij inhoud aan het begrip 'samenwerking' en aan onze waarden en cultuur. Vervolgens zetten wij uiteen welke thema's aan de orde zijn met betrekking tot de bedrijfsvoering van Penta. Tot slot positioneren wij ons als onderdeel van vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO).



Missie

Tien richtinggevende uitspraken zullen de koers van Penta voor de komende vier jaar bepalen:

- 1 Bij ons hoort iedereen erbij en mag iedereen er zijn.
- 2 Wij leren van betekenis te zijn voor een ander.
- 3 Wij bieden ondernemend en innovatief onderwijs.
- 4 Doen waar je goed in bent geeft energie, daarom kiezen wij voor ons talent.
- 5 Onze scholen werken samen.
- 6 Bij ons kun je in een veilige omgeving optimale resultaten halen.
- 7 Wij maken ons onderwijs minder toetsgericht en meer inhoudsgericht.
- 8 Wij bieden onderwijs vanuit onze christelijke identiteit en traditie.
- 9 We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.
- 10 Als scholen én mensen zijn wij een eenheid in onze verscheidenheid.

Deze richtinggevende uitspraken kunnen worden samengevat in vijf kernwaarden rondom onze kern **goed onderwijs**. Die kernwaarden zijn:

Veiligheid (*zodat iedereen zich thuis voelt*)

Naasteliefde (*als uiting van onze christelijke identiteit*)

Gastvrijheid (*iedereen is welkom*)

Betrouwbaarheid (*doen wat je zegt en zeggen wat je doet*)

Eigenheid (*omdat we ruimte geven aan het individu*)

De richtinggevende uitspraken en de kernwaarden leiden samen tot onze merkbelofte en missie.

Penta, goed voor elkaar!

Samen, in verbinding met onze omgeving en vanuit de christelijke identiteit, laten wij de leerling zich in alle veiligheid ontplooien. Dit doen wij met inspirerend, ondernemend en toegankelijk onderwijs, gegeven door gedreven onderwijsprofessionals.

Samenwerking

Onderdeel van Penta zijn, betekent voor ons vooral samenwerken, zowel op het gebied van bedrijfsvoering als onderwijs.

Met betrekking tot onderwijskwaliteit en medewerkers wordt veel samengewerkt en de schaal van Penta maakt een zeer professioneel personeelsbeleid mogelijk. Er zijn contacten tussen vakgroepen en afdelingen in het kader van onderwijskundige samenwerking, waarbij we leren van elkaar en elkaars kwaliteiten benutten. De diversiteit van onze scholen maakt het voor onze medewerkers mogelijk om te kijken in andere 'keukens'. Veel mooie kruisbestuivingen zijn al uit deze ontmoetingen voortgekomen.

Samenwerking komt ook voort uit ons collectieve geheugen en de kennis die we hebben en met elkaar delen. We leren van elkaar. Op een aantal gebieden zijn bedrijfsvoerders specialist ten behoeve van Penta als geheel, op andere terreinen zijn onderwijskundigen deze specialisten.

We hebben wat dit betreft ons volledige potentieel nog niet bereikt en een verdere groei vergt een bottom-up ontwikkeling. Het is mooi om te merken dat de collega's zowel op het gebied van bedrijfsvoering, als op het gebied van onderwijs elkaar in toenemende mate opzoeken. En dat ze dit doen uit eigen motivatie, omdat ze de meerwaarde zien van samenwerking met hun vakgenoten.

Natuurlijk stopt de samenwerking niet bij de grenzen van Penta. We staan voor samenwerking met ouders, basisscholen, scholen voor voortgezet onderwijs, mbo's, hbo's en universiteiten, samenwerkingsverbanden, gemeenten en bedrijfsleven.

Met het basisonderwijs in de omgeving werken we onder meer samen in de po-vo-trajecten en op individueel niveau bij de 'warme' overdracht van leerlingen. Daarnaast werken we op het gebied van leerlingenzorg samen met alle vo-scholen in het samenwerkingsverband Voorne-Putten Rozenburg en met Koers VO.

We willen ondernemers actief bij ons onderwijs betrekken en daartoe organiseert een aantal scholen al ondernemersbijeenkomsten. De komende jaren zetten wij extra in op de samenwerking met het bedrijfsleven en de technische koepels in de regio. Dit vertaalt zich onder meer in bedrijfsbezoeken, stageplaatsen en gastlessen. Het doel is het bedrijfsleven beter te leren kennen en leerlingen een duidelijker beeld te geven van de werkgelegenheid in de regio: welke banen zijn er en welke opleidingen sluiten hierbij aan?

Op het niveau van de bedrijfsvoering kan worden gedacht aan de 'vrienden van Penta'. Met deze bevriende bedrijven willen we een masterplan ontwikkelen, met aandacht voor stages voor leerlingen, gastlessen in scholen, bedrijfsbezoeken, 'adoptieplannen', sponsoring en dergelijke.

Tot slot is er uiteraard de samenwerking met de ouders van onze leerlingen. Wij zijn een school met betrokken ouders, iets waar we ons gelukkig mee prijzen. In het hoofdstuk Onderwijs gaan wij nader in op ouderbetrokkenheid.

Waarden en cultuur

Christelijke identiteit

Penta wil een ontmoetingsplaats zijn waar leerlingen en medewerkers met en van elkaar leren, elkaar respecteren en elkaar stimuleren om uit te groeien tot de unieke en waardevolle persoon die ieder mens is. We zien de school daarbij nadrukkelijk als een gemeenschap, waarin eenieder naast het eigenbelang ook het belang van de ander(en) onderkent en respecteert. De identiteit van de school komt praktisch tot uiting in de aandacht voor bezinning. Tijdens lessen, vaak aan het begin van de dag, nemen docenten tijd om stil te staan bij belangrijke thema's in het leven of gebeurtenissen in de wereld. Door hierover in gesprek te gaan willen we elkaar inspireren en samen nadenken over achterliggende vragen, zonder elkaar een mening op te dringen.

Voor ons is dit bij uitstek een uiting van onze christelijke identiteit, waaraan wij een eigentijdse invulling geven. Wij zijn dan ook een scholengroep waar leerlingen uit alle lagen van de bevolking zich veilig voelen en hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen.

Iedereen is welkom en we laten alle leerlingen kennis maken met de christelijke identiteit. Dit doen we bijvoorbeeld met dagopeningen en vieringen. Onze identiteit komt natuurlijk ook tot uiting in het vak Levensbeschouwing of Godsdienst. Hierin komen naast levensvragen ook morele vraagstukken aan de orde en besteden wij aandacht aan de verschillende levensovertuigingen. Op deze manier maken onze leerlingen kennis met verschillende visies en overtuigingen, en kunnen ze zich hieraan scherpen en spiegelen en daarmee hun eigen levensvisie ontdekken.

Het eigene van ieder mens koesteren we. Iedereen is welkom, ongeacht geloofsovertuiging en cultuur. Op één voorwaarde: respect voor onze christelijke identiteit en tradities. En dat respect vereist ook meedoen aan onze dagopeningen, jaaropeningen en vieringen.

Verder uit onze christelijke identiteit zich vooral in hoe wij met elkaar omgaan. Oprechte aandacht voor elkaar, vriendelijk tegen elkaar zijn, elkaar écht ontmoeten... Dit houdt bovendien niet op bij de muren van de school. De leerlingen van Bahûrim die in Brielle meedoen aan de herdenking van de deportatie van Joden, het Ubi Caritas-programma waarin leerlingen van Scala Molenwatering zich jaarlijks inspinnen voor goede doelen... het zijn slechts voorbeelden van hoe naastenliefde op de verschillende scholen wordt ingevuld.



Penta-waardenonderzoek

In het najaar van 2019 heeft onderzoeksbureau MarktCheck in opdracht van Penta een waardenonderzoek uitgevoerd onder leerlingen, ouders en medewerkers van alle Pentascholen.

Opzet onderzoek

Er werd alle deelnemers gevraagd wat men belangrijk vindt aan een school in het algemeen en wat men goed en minder goed vindt aan de eigen Pentaschool. Deze vragen werden open gesteld, dus iedereen was vrij om uitgebreid of beknopt te antwoorden. De respons was zeer goed, waaruit een grote betrokkenheid van leerlingen, ouders en medewerkers blijkt.

Vervolgens zijn de antwoorden op deze 'belangrijkheden'-vragen geanalyseerd en hieruit zijn 33 stellingen met waarden en schooleigenschappen geformuleerd. Deze stellingen werden in een tweede enquête aan leerlingen, ouders en medewerkers van alle Pentascholen voorgelegd. Daarnaast is iedereen gevraagd aan zijn of haar Pentaschool een rapportcijfer te geven.

Uitkomsten

De waarden die het meest als Pentawaarden gedeeld worden, zijn *veilige school, goede sfeer, jezelf zijn, goed onderwijs, behulpzaam, vriendelijke medewerkers*. Als overall verbeterpunten worden genoemd: *rooster met minder uitval en tussenuren, tijdig informeren over veranderingen, sfeervolle ontmoetingsruimte*.

Ouders en medewerkers waarden Penta gemiddeld met een 8 en de leerlingen geven Penta een 7.

Per Pentaschool en tussen leerlingen, ouders en medewerkers zijn er wel verschillen in de beleefde waarden, de aangegeven verbeterpunten en de gegeven rapportcijfers.

Actie

Begin 2020 zullen de uitkomsten per school voor de verschillende groepen uitgediept worden. Beide enquêtes bevatten namelijk een schat aan onderbouwde complimenten én aandachtspunten voor de afzonderlijke Pentascholen.



Het bedrijf Penta

Financiën

De Pentascholen zijn financieel met elkaar verbonden. 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 investeren in onderwijs, kwaliteit, medewerkers en huisvesting met behoud van een verantwoorde vermogenspositie. We gaan zorgvuldig om met de beschikbare middelen. Het uitgangspunt is dat 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.

Financiële kengetallen

Alle kengetallen (uit de jaarrekening 2018) voldoen aan de adviesnormen (signaleringsgrenzen) zoals die door OCW en CVO op dit punt als toetsingskader worden gehanteerd. Alle voorzieningen zijn op peil en er zijn voldoende reserves om eventuele tegenslagen, zoals sterker dalende leerlingaantallen, op te vangen.

Ouderbijdrage

In het voortgezet onderwijs is de ouderbijdrage vrijwillig. We betrekken de ouders in de medezeggenschapsraad bij het vaststellen van de hoogte en bestemming van de ouderbijdrage. Zo vragen we bijvoorbeeld een bijdrage van ouders voor de schoolkosten van verschillende activiteiten, zoals kampen, excursies of culturele activiteiten. Ouders kunnen zelf kiezen of zij hiervan gebruik willen maken en dus hiervoor willen betalen.

Hierna staan onze belangrijkste voornemens voor 2024. Ze zijn getoonzet alsof ze al een feit zijn. Hetzelfde geldt voor de 'over 4 jaar'-paragrafen in het vervolg van dit schoolplan. Zo dienen ze als inspiratie voor heel Penta. Deze lijst is niet uitputtend. Andersom is niet zeker in hoeverre deze voornemens daadwerkelijk gerealiseerd zullen worden. Maar we zullen er zeker alles aan doen.

OVER 4 JAAR...

*... is Penta een sterke, ondernemende en financieel gezonde scholengroep.
... zijn er naast de reguliere bekostigingsmogelijkheden, meer en andere bekostigingsmogelijkheden door sponsoractiviteiten en 'Vrienden van Penta'. Deze maken speciale activiteiten als bedrijfsbezoeken en culturele uitstapjes eenvoudiger mogelijk.*

Ondernemend en modern onderwijs faciliteren

Het motto van de bedrijfsvoering van Penta is: 'Onderwijs is leidend, bedrijfsvoering is volgend'. Zo zijn faciliteiten geboden voor een flink aantal experimenten met innovatieve vormen van onderwijs. Het 'Teaching and learning lab' is daar een mooi voorbeeld van, evenals de havo-TOP, de lessen aan basisschoolleerlingen in groep acht met een vervolg in leerjaar 1 in vo, de techno-mavo, de flextralessen, het 80-minutenrooster, et cetera. Ook op het gebied van faciliteren en organiseren van digitalisering volgt de bedrijfsvoering het onderwijs. Verdergaande digitalisering binnen het onderwijs moet nog op gang komen. Scholen kunnen hierin van elkaar leren.

OVER 4 JAAR...

*... is het aantal 'Teaching and Learning Labs' uitgebreid.
... werken alle leerlingen met een eigen device.
... zijn er meer faciliteiten voor bèta challenges programma's in scholen, waardoor samenwerking met bedrijfsleven concreet vorm krijgt.
... is er naast het aanbod van de Masterclass voor hoogbegaafden op Penta Jacob van Liesveldt een aanbod voor hoog- of meervoudig begaafde vo-leerlingen op Penta Scala Molenwatering: de Intermezzoklas.*

Huisvesting

Goede huisvesting is een belangrijke randvoorwaarde voor goed onderwijs. Om die reden heeft Penta een goed onderhoudsplan voor de gebouwen en terreinen. Het onderhoudsplan voor deze schoolplanperiode is gereed en de kosten die het geplande onderhoud met zich meebrengt, zijn in onze meerjarenbegroting verwerkt.

Op en rond Voorne-Putten nemen nu en de komende jaren minder leerlingen deel aan het voortgezet onderwijs. Dit komt door een demografische krimp die de komende jaren nog doorzet. Onder meer heeft dit gevolgen voor de gebouwen waarin het onderwijs wordt gegeven. Enkele gebouwen van Penta zijn te groot geworden voor het aantal leerlingen. De komende jaren zullen we, in samenwerking met collegabesturen en gemeenten, moeten nadenken over herpositionering van onderwijssoorten, herinrichting van bestaande gebouwen en/of nieuwbouw. In Nissewaard voeren we al gesprekken met een collegabestuur over verregaande samenwerking in de (nabije) toekomst en met de gemeente zijn we in een vergevorderd stadium met het beschrijven van nieuwe huisvestingsmogelijkheden.

In Hellevoetsluis kijken we naar de middellange termijn met betrekking tot het onderwijsaanbod van Penta Jacob van Liesveldt en het daarnaast gelegen Helinium. Dit onderwijsaanbod is niet volledig complementair. We voeren gesprekken met het collegabestuur en de gemeente over een toekomstbestendig onderwijsaanbod in Hellevoetsluis, waarbij er voor leerlingen echt iets te kiezen valt.

Subsidies

Subsidies vormen een belangrijke financieringsbron die modern onderwijs ondersteunt. Wij proberen continu scherp te zijn op het verkrijgen van subsidies om ons onderwijs te versterken. Dit doen we op schoolniveau, maar ook op Pentaniveau. We zijn alert op aan te vragen subsidies en wisselen ervaringen in verantwoording uit. Voorbeelden van subsidies die ons onderwijs inhoudelijk versterken, zijn de po-vo-subsidie die samenwerking faciliteert tussen basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs, de vo-mbo-subsidie die de overstap ondersteunt van leerlingen van mavo naar mbo, en de Technieksubsidie die wordt ingezet

om het techniekonderwijs in de breedste zin van het woord te verstevigen. Bij de aanvraag van de subsidie voor Sterk Techniek Onderwijs is er een samenwerking ontstaan van bijna alle Pentascholen met een flink aantal collega-scholen op Voorne-Putten, Rozenburg en Hoogvliet.

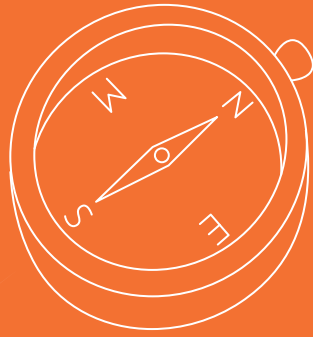
OVER 4 JAAR...

- ... is er met behulp van de po-vo-subsidie een structurele samenwerking om te staan tussen po en vo in de regio, waardoor doorgaande leerlijnen voor leerlingen geoptimaliseerd zijn.*
- ... is er door de Technieksubsidie een stevige samenwerkingsstructuur tussen de scholen met een techniekaanbod in de regio, het mbo en technische bedrijven.*
- ... maakt Penta gebruik van de subsidiemiddelen voor zij-instroom om zij-instromende docenten te verwelkomen, op te leiden en vast te houden. Penta fungeert daarbij als voortrekker en als 'proeftuin'.*

Penta en CVO

Onze scholengroep maakt deel uit van CVO, de vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving. CVO bestuurt zeven scholengroepen voor voortgezet onderwijs. Met ruim 20.000 leerlingen behoort CVO tot de grotere schoolbesturen van Nederland. Het onderwijsaanbod varieert van praktijkonderwijs en VSO tot categoriaal gymnasium. De meeste CVO-scholen zijn brede scholengemeenschappen met meerdere vestigingen. Ze verzorgen onderwijs op 40 locaties. CVO heeft voor de komende vier jaar (2020 – 2024) een strategische visie ontwikkeld met vijf pijlers die mede de basis zijn voor dit schoolplan:

- Goed onderwijs voor het leven
- Vernieuwend onderwijs, bij de tijd
- Inclusieve identiteit: ontmoeting
- Professioneel en lerend
- Met plezier samen sterk



Onderwijs

Bij Penta draait het uiteraard om onderwijs. In dit hoofdstuk gaan wij allereerst in op de grondslagen van onze visie op onderwijs. Vervolgens laten wij zien hoe wij de kwaliteit van ons onderwijs meten en verbeteren, onder meer met behulp van ons unieke kwaliteitszorgsysteem. Daarna gaan wij in op initiatieven op het gebied van innovatie. De ouderbetrokkenheid komt aan de orde en wij sluiten dit hoofdstuk af met onze ideeën over veiligheid.

Grondslagen

Kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming

Goed onderwijs begint voor ons steeds met nadenken over wat we onze leerlingen willen meegeven en hoe we een balans vinden tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Dit naar de indeling die Biesta* heeft aangebracht.

Ten aanzien van de kwalificatie streven wij naar een positief pedagogisch-didactisch klimaat waarin we bevorderen dat leerlingen optimale schoolprestaties leveren in relatie tot hun mogelijkheden, een verantwoorde keuze kunnen maken voor studie of beroep, voldoende bagage meekrijgen om door te stromen naar vervolgonderwijs of arbeidsmarkt en zich voorbereiden op een leven lang leren.

Socialisatie is bij Penta sterk verbonden aan naastenliefde en burgerschapsvorming. Je bent er niet alleen voor jezelf, je betekent ook iets voor een ander en houdt rekening met die ander. Het komt bovendien tot uiting in praktische vaardigheden, zoals het aanleren van een goede werkhouding: op tijd komen, beleefd zijn, omgang met collega's en sociale vaardigheden. Het uit zich ook in de maatschappelijke stages en de goededoelenacties op onze scholen.

Persoonsvorming betekent voor ons allereerst: mogen zijn wie je bent en daarin ontdekken wie je kunt zijn. Het programma regieversterkend handelen geeft hier handen en voeten aan. Persoonsvorming hangt in onze visie ook sterk samen met socialisatie, zodat je als persoon zinvol kunt participeren in de samenleving.

Natuurlijk hechten we als school grote waarde aan het begeleiden van leerlingen naar een goede kwalificatie. Een diploma geeft leerlingen een goede basis voor hun verdere vervolgstudie. Ouders, leerlingen en andere belanghebbenden mogen dit van ons als onderwijsinstelling verwachten. Socialisatie en persoonsvorming zijn echter net zo belangrijk voor leerlingen om straks goed te kunnen functioneren in een steeds veranderende samenleving. Penta heeft daarom aandacht voor de brede vorming van de leerling.

OVER 4 JAAR...

*... zijn onze grondslagen onveranderd.
... is er meer ruimte voor scholen om initiatieven te faciliteren rond socialisatie en persoonsvorming, voor een goede balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.*

Innovatie

Internationalisering

‘De wereld wordt steeds kleiner’, is een maatschappelijke trend die onloochenbaar is. Dit betekent voor een onderwijsinstelling dat die wereld volop zichtbaar moet worden in de school, zodat de leerlingen, die zelf al via de sociale media in een internationale wereld leven, straks optimaal zijn toegerust op hun functioneren in die wereld.

De internationalisering is dan ook een gemeenschappelijk terrein waarop alle scholen van Penta actief zijn. In het kader van internationalisering streeft Penta ernaar haar leerlingen de kans te geven hun kennis van de Engelse, Duitse en Franse taal te vergroten en in contact te komen met andere culturen. Dit gebeurt in de vorm van tto, met Cambridge Engels en Deutsche Sprache, maar ook met bijvoorbeeld werkweken, uitwisselingsprogramma’s en de internationale jongerenactiviteit ‘Model United Nations’.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Wij zien LOB als een belangrijk instrument om leerlingen hun talenten, mogelijkheden en (toekomst)wensen te laten ontdekken en zo de leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Dat doen wij met activiteiten zoals beroepenmarkten, bedrijfsbezoeken, meeloopdagen, stages en gastdocentschappen door ondernemers.

Een goed lopend LOB-programma is onontbeerlijk om leerlingen een gefundeerde, succesvolle studiekeuze te laten maken en tegelijk de uitval van leerlingen in vervolgstudies te verminderen. Gemotiveerde leerlingen die weten wat ze willen, doen het beter in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.

Inleiding

Naast kwaliteitszorg, is innovatie een belangrijke pijler onder ons onderwijs. Penta is in alle geledingen innovatief, waarbij steeds de bottom-up benadering wordt gekozen. Wél kan de inspiratie ‘van boven’ komen, maar vervolgens staat of valt het succes bij het al dan niet aanwezige draagvlak. Daarbij is luisteren naar de medewerker en de leerling het belangrijkste, oor hebben voor de ontwikkeling van mensen in relatie tot de school. Voorbeelden zijn het invoeren van maatwerk en regieversterkend handelen. Daar hoort ook training bij voor de docenten én voor de leidinggevenden. Pas als iedereen het ‘in de vingers heeft’ en het nut ervan inziet, zijn dit soort initiatieven vruchtbaar.

Waar wij zelf als Penta voor maatwerk en regieversterkend handelen kiezen, zijn er ook andere trends. Dat kunnen landelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld zij-instroomtrajecten) zijn die we volgen, maar ook regionale trends die spelen in de Europoort, de haven en bij plaatselijke ondernemers. Daartoe steken we binnen Penta onze voelhoorns uit. Tot slot volgen wij vanuit de samenwerkingsverbanden en binnen het directienetwerk de ontwikkelingen, zoals onderwijs aan hoogbegaafden en de relatie tussen zorg en onderwijs.

De scholen Penta De Oude Maas en Penta Hoogvliet hebben het predicaat ‘excellent’. Dit heeft onder meer tot gevolg dat zij regelluw zijn, waardoor zij van de inspectie meer ruimte krijgen om te experimenteren. Daardoor ontstaan mooie dingen, zoals havo-TOP en techno-mavo. Wij zien deze scholen als proeftuinen voor nieuwe benaderingen van onderwijs, waar de andere scholen vervolgens van kunnen profiteren. Maar ook op de andere scholen zijn er interessante innovaties, zoals de Intermezzoklas voor hoogbegaafden, het ‘Teaching and Learning Lab’, het 80-minutenrooster, de flexlessen et cetera.

Meer naar buiten

Voor Penta is het een ontwikkelpunt om meer naar buiten te brengen en te delen hoe innovatief we zijn. Bij de beschrijvingen per school in dit schoolplan komt dit punt dan ook meermalen naar voren. De bescheidenheid die ons eigen is, de ‘doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg’-cultuur zit ons wat in de weg. We zijn (te) bescheiden en vertellen niet voldoende waar we vernieuwen en wat daarvan de resultaten zijn. Om dit te verbeteren, hebben we de innovatieagenda ontwikkeld waarin we onze innovaties aan elkaar en de buitenwereld presenteren.

Innovatieagenda

Innovaties die nu 'draaien'

Penta Bahûrim

- Invoering ICT (laptops voor alle leerlingen, enkele ICT-methodes) en blended learning

Innovaties zeer binnenkort in te voeren

- Regieversterkend handelen
- Samenwerking met het basis-onderwijs (po-vo), met de nadruk op inhibitie en begrijpend lezen

Innovaties langere termijn

- Samenwerking van het onderwijs met lokale ondernemers

Penta De Oude Maas

- Sektorteams Techniek en Economie / Zorg & Welzijn
- 10-minutengesprekken met ouders vervangen door mentor-ouder-leerlinggesprekken
- Gesprekscyclus: ontwikkel-gesprekken voor medewerkers
- Invoeringstraject mavo Zorg & Welzijn
- Nieuwe vmbo-profielen
- Invoeringstraject laptops voor leerlingen en medewerkers
- Besteding technieksubsidie vmbo:
 - inzet onderwijsassistenten technische vakken
 - inventaris, meer lesuren, scholing, promotie
- Doorlopende leerlijn primair onderwijs - voortgezet onderwijs
- Pre-lessen basisschoolleerlingen groep 8 voor basis, kader en mavo

- Techno-mavo innoveren naar versie 2.0: invoeren profiel PIE
- Nieuwe keuzevakken aanbieden voor de zes profielen
- Inventaris praktijklokalen vernieuwen en afstemmen op hedendaagse ontwikkelingen
- Maatwerkplan 2020
- Zermelo lesrooster
- Werkplekstructuur ICT

- Samenwerking vmbo-scholen op Voorne-Putten: uitwisseling keuzevakken en/of profielen
- Doorlopende leerlijnen vmbo - mbo
- Aanbieden mbo niveau 2 op de eigen school

Penta Rozenburg

- Doorlopende leerlijnen po naar vo op het gebied van taal (vooral tekstbegrip)

- Introduceren van de laptop in klas 1 voor alle vakken

- Meer gepersonaliseerd werken voor alle leerlingen, waarbij de computer een duidelijk ondersteunende rol gaat vervullen

Penta Hoogvliet

- Havo-TOP
- Resetklas
- Verrijkingssuren
- Module 'vaardigheden'

- Pilot digitale geletterdheid
- Pre-highschool

- Laptops implementeren in de school
- Blended learning van 80/20 naar 40/60
- Digitaal LOB-portfolio voor de leerling

Innovatieagenda

Innovaties die nu 'draaien'

Penta Jacob van Liesveldt

- Herstructurering schoolleiding van 3 naar 2 directieleden en van 6 teamleiders naar 3 afdelingsleiders
- Teaching and Learning Lab
- Naast summatief ook formatief toetsen en/of lesgeven mogelijk maken
- Blended learning op de mavo

Innovaties zeer binnenkort in te voeren

- Groepsworkplekken door het gebouw, ondersteund door de uitgebreide mogelijkheden van Office 365
- Leren binnen maar vooral ook buiten het lokaal
- Maatwerktrajecten binnen de wettelijke kaders

Innovaties langere termijn

- Individuele maatwerktrajecten, gecombineerd met colleges, leren buiten de school en flexibele examinering

Penta Scala Molenwatering

- Formatieve evaluatie en autonomie-ondersteunend handelen in het mentoraat
- Ubi Caritas (leerlingencommissie voor goededoelencacties)
- Keuzeprogramma voor kunst en cultuur
- Gastlessen bedrijfsleven

- Intermezzoklas: extra leerjaar tussen groep 8 en de brugklas voor hoog- of meerbegaafde leerlingen
- College-lessen
- Op kleine schaal aanbieden van individuele leertrajecten
- Opzetten van een debatclub

- Olympiadeschool
- Natuurklas (biologie)

Penta Scala Rietvelden

- Flexrooster, flextralessen
- Taaltraject: tekstbegrip verbeteren in kleine groepjes, structureel, voor 70 leerlingen met achterstanden
- Hersteltraject havo 4: extra herkansingen om zittenblijven te voorkomen
- Challenge program (bèta challenge en media&design), 'biologielessen.nl'
- Uitgebreidere structurele samenwerking met primair onderwijs bij Cambridge Engels, BCP, taal, rekenen en vaardigheden
- Doorstroomprogramma mavo – havo

- Leerlingen kunnen op hoger niveau examen doen
- Het vak BCP in mavo 3 invoeren onder de naam informatietechnologie (praktijkvak, examenvak)
- Gastlessen door het bedrijfsleven
- Hersteltraject mavo 3: extra herkansingen om zittenblijven te voorkomen

- Tweefasen havo: leerlingen die mogelijk havo niet halen, al in havo 4 examen mavo laten doen en dan bij succes het jaar erop examen havo 5
- Praktijkvakken op de havo ontwikkelen in samenwerking met Penta De Oude Maas
- Praktijkvakken op mavo-GL

De belangrijkste onderwerpen uitgelicht

Maatwerk

Onder 'maatwerk' verstaan wij dat de leerling centraal staat en ons aanbod in educatie, begeleiding en zorg op die individuele leerling toegesneden wordt. Dit vergt nogal wat van onze scholen en onze medewerkers: denken en werken buiten de reguliere lijntjes, vernieuwing en vooral veel creativiteit. Voorbeelden van maatwerk zoals dat nu al wordt vormgegeven op de scholen, zijn versnelde leerroutes, andere werkvormen, autonomie-ondersteunend onderwijs, regieversterkend werken en flextralessen. Onze belangrijkste speerpunten ten aanzien van de ontwikkeling van maatwerk zijn:

1. Gedifferentieerd leren meer mogelijk maken.
2. Verrijkende en ondersteunende plusuren introduceren.
3. Autonomie ondersteunend handelen invoeren binnen regieversterkend onderwijs.
4. Loopbaanoriëntering en begeleiding (LOB) op maat bieden.
5. Een leermiddelenpakket op maat introduceren.

In de innovatieagenda is te zien dat we al behoorlijk wat maatwerk bieden. Dit is nog maar het begin. Om de belofte om maatwerk te bieden echt waar te maken, is een andere kijk op het curriculum nodig en introduceren we andere manieren van lesgeven.

OVER 4 JAAR...

- ... *staan de innovaties van nu 'als een huis'.*
- ... *is er meer ruimte in het curriculum van scholen, waardoor maatwerk makkelijker mogelijk is.*
- ... *is er nieuw leermiddelenbeleid met leermiddelenpakketten die aansluiten bij onze visie op onderwijs en onze grondslagen.*

Regieversterkend handelen

Regieversterkend handelen vloeit logisch voort uit de wens om meer maatwerk te bieden. Als de leerling zelf heeft leren kiezen, vindt maatwerk immers een veel vruchtbaarder bodem. Het programma regieversterkend handelen bewerkstelligt meer autonomie van de leerling. Deze leert het zélf te doen, meer verantwoordelijk te worden voor het eigen leerproces en eigen keuzes te maken.

De ouders worden hier nauw bij betrokken. Daartoe worden de docenten flink geschoold, want ze krijgen een andere rol met een andere manier van praten en vooral van vragen stellen.

Er moet dan wél wat te kiezen zijn voor de leerling die de eigen regie neemt. Daartoe heeft bijvoorbeeld Penta Scala Rietvelden de flextralessen in het leven geroepen, waarvoor leerlingen aan het begin van het jaar hun wensen kenbaar kunnen maken. Vervolgens wordt dat zoveel mogelijk ingevuld door medewerkers die expert zijn in het onderwerp waar belangstelling voor is. De ruimte in het rooster hiervoor werd gecreëerd door over te gaan op een 80-minutenrooster. Een ander voorbeeld is Penta De Oude Maas, waar binnen afzienbare tijd leerlingen praktijkvakken uit andere profielen kunnen kiezen die goed aansluiten bij hun individuele behoefte. Bovendien is de leerling daar in alle voortgangsgesprekken de regisseur en zijn de mentor en de ouders de toeschouwers.

Naast de regie op het eigen leerproces, heeft de leerling ook invloed op het beleid in de school. Leerlingen participeren daartoe in leerlingenraden, nemen deel aan activiteitencommissies en geven feedback aan docenten over het lesgeven. Enquêtes vragen naar de leerlingtevredenheid en de leerlingen zijn ambassadeurs van de scholen bij open dagen en informatiebijeenkomsten. Ook zijn leerlingen actief als assistent bedrijfshulpverlener, waarmee zij bijdragen aan de veiligheid in de scholen.

Levensecht leren

Levensecht leren betekent leren in de praktijk, in een andere omgeving dan alleen het klaslokaal en daar vooral vaardigheden opdoen. Met praktijkvakken en stages, bedrijfsbezoeken, maar ook met meeloopdagen en proefstuderen. Hiervoor is het nodig dat we het reguliere rooster af en toe los durven te laten. Dit is geen vanzelfsprekendheid en daar moeten docenten en leerlingen toe uitgenodigd worden. Het vergt een andere manier van denken en het loslaten van oude patronen.

Voorbeeldgedrag vanuit de leiding is hiervoor een absolute voorwaarde. Die leiding moet expliciet de ruimte bieden, vaak door dingen af te schaffen. Een voorbeeld is het fors terugbrengen van het aantal toetsen bij Penta Jacob van Liesveldt, waardoor voor leerlingen en docenten ruimte in het rooster ontstaat voor een andere invulling.

De komende tijd zullen de scholen dit onderwerp met de docenten bespreken en samen zoeken naar routes om met levensecht leren de doelen van een groep of individuele leerling te behalen. Hierin is het advies om klein te beginnen, ruimte te geven aan initiatieven en ontwikkeling, zodat vertrouwen kan groeien.

OVER 4 JAAR...

... zijn er op de Pentascholen veel meer vormen van levensecht leren. Op alle niveaus, dus zeker niet alleen het vmbo.

... hebben we daarbij uitgebreid wat we nu al doen, zoals de maatschappelijke stage.

... hebben we niet alleen praktijkvakken ingevoerd op de mavo, maar ook op de havo én het vwo.

Kansengelijkheid

In de maatschappij neemt de ongelijkheid toe. Het onderwijs heeft in dat verband de opdracht gekregen om gelijke kansen te bieden aan elke leerling. Onze leerlingenpopulatie is gemêleerd. Niet elke leerling krijgt van huis uit dezelfde kansen mee en vanuit deze ongelijke uitgangssituaties komen leerlingen onze scholen binnen. Aan ons om deze leerlingen in de jaren op onze school gelijke kansen te bieden, zodat ze allemaal, ongeacht achtergrond of achterstand, na een aantal jaren met een diploma op niveau uitstromen naar het vervolgonderwijs.

Penta gaat deze opdracht met volle overtuiging aan. Dit uit zich onder meer in een nauwe samenwerking met het basisonderwijs in het kader van het po-vo-programma, waarmee we voorsorteren om de kansen voor leerlingen beter te maken met bijvoorbeeld extra aandacht voor begrijpend lezen, rekenen en het aanleren van executieve vaardigheden.

Leerlingen in de onderbouw van onze scholen krijgen extra reken- en taallessen wanneer er achterstanden op deze leergebieden zijn. We doen mee met de programma's Diataal en Diarekenen. Ook is er extra aandacht voor kunst en cultuur voor alle leerlingen.

Aan ouders die het kunnen missen, vragen wij een solidariteitsbijdrage als extra bij hun vrijwillige ouderbijdrage, zodat kinderen voor wie geen vrijwillige ouderbijdrage betaald is, ook mee kunnen doen met speciale activiteiten.

In het kader van het bevorderen van kansengelijkheid zetten we in op LOB (loopbaan oriëntatie begeleiding) voor elke leerling. Alle leerlingen worden in de gelegenheid gesteld zich voldoende te oriënteren op vervolgonderwijs en beroepenveld. De decaan in de school is hierin een belangrijk aanspreekpunt voor de leerlingen.

Om een goede overstap mogelijk te maken naar mbo, hbo of universiteit, onderhouden we goede contacten met het vervolgonderwijs opdat alle leerlingen een gelijke kans hebben op een passende vervolgplek. Kansengelijkheid betekent óók dat we goed zijn toegerust om juist aan de andere kant van het spectrum maatwerk te leveren, zodat hoog- of meervoudig begaafde leerlingen eveneens in staat worden gesteld om hun volle potentieel te ontplooiën.

Kwaliteit

Kortom, het betekent ons elke dag weer vol inzetten voor de kansengelijkheid van onze leerlingen. Dat red je als school niet alleen, dan heb je elkaar nodig. Onderling binnen Penta, maar ook in samenwerking met de ouders.

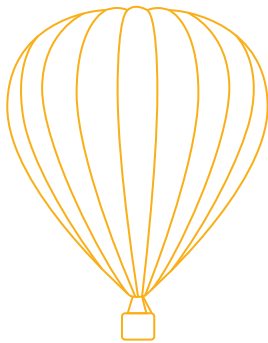
OVER 4 JAAR...

- ... hebben onze docenten nauwere contacten in het po, zodat ze meer begrip hebben voor wat daar leeft, en andersom.*
 - ... nemen wij de ouders van kansarmere kinderen meer mee in onze wereld, dus óók in die van havo, vwo en het vervolgonderwijs.*
 - ... hebben wij meer kennis in huis voor het begeleiden van kansarmere kinderen.*
 - ... is de Intermezzoklas voor hoog- en meervoudig begaafde kinderen een feit.*
 - ... is er een betere begeleiding van kinderen in het autistische spectrum, waardoor zij zich beter kunnen ontplooiën.*
 - ... is er een betere aansluiting op en doorstroom naar het vervolgonderwijs.*
-

Penta wil onderwijs van hoge kwaliteit leveren. Onder 'kwaliteit' verstaan we de mate waarin Penta er in slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van de verschillende belanghebbenden. Dit zijn de leerlingen en hun ouders, de medewerkers, het bestuur, de overheid en samenwerkende scholen en organisaties. Kwaliteit leveren ten aanzien van de eisen van al deze belanghebbenden gaat niet vanzelf. Daar zijn de Pentascholen dagelijks volop mee bezig.

Vanuit CVO is er versterkte bestuurlijke aandacht voor de kwaliteitszorg. CVO vraagt in dat kader om zelfevaluaties van de scholen op het gebied van onderwijskwaliteit. Deze zelfevaluaties zijn gebaseerd op het inspectiekader en worden tweejaarlijks besproken met de Raad van Bestuur van CVO. In het kader van leren van elkaar, doen de Pentascholen mee aan de collegiale visitaties van CVO en Lucas Onderwijs. Daarnaast organiseert Penta zelf een jaarlijkse auditronde om met de scholen het gesprek te voeren over de onderwijskwaliteit. Dit gesprek gaat zowel over de 'harde' opbrengsten van de school, als over de minder makkelijk meetbare indicatoren zoals sociale veiligheid, burgerschap en persoonsvorming.

De kwaliteit van het onderwijs wordt gemeten en dat is bij uitstek een activiteit van de onderwijsinspectie. Penta heeft een aantal jaren geleden de keuze gemaakt om zelf haar kwaliteit te meten middels een kwaliteitszorgsysteem dat verder gaat dan dat van het inspectiekader. Dit kwaliteitszorgsysteem is in de afgelopen acht jaar gebouwd door Alice van Bommel, beleidsmedewerker kwaliteitszorg onderwijs bij Penta. De kwaliteitsmedewerker van Penta participeert in de kwaliteitszorggroep van CVO. Op de volgende bladzijden vertelt zij wat het Penta-kwaliteitszorgsysteem doet en oplevert.



Penta-kwaliteit

Alice van Bommel
Beleidsmedewerker kwaliteitszorg onderwijs

“Ons kwaliteitszorgsysteem is gebaseerd op hoe de inspectie naar het voortgezet onderwijs kijkt. De inspectie heeft daarvoor het onderwijsresultatenmodel ontwikkeld: of leerlingen niet te vaak blijven zitten, niet te vaak af- maar juist doorstromen, mooie cijfers halen, hoeveel er slagen – de gewone dingen. De inspectie komt vervolgens pas een jaar later vertellen hoe het is gegaan. Ons systeem zit in het ‘nu’ en helpt ons om te analyseren wat er goed en minder goed gaat en waarom.

Daarnaast zijn er bepaalde groepen die in het systeem van de inspectie niet bekeken worden en in ons systeem wel. De inspectie kijkt nauwelijks naar leerlingen die na het eerste leerjaar van school vertrekken en elders naar het tweede leerjaar gaan. Wij kijken ook naar groepen die zich buiten Penta begeven en hoe zich dat verhoudt tot het landelijk gemiddelde. Stel, we zijn 25% van de leerlingen na de brugklas kwijt en het landelijk gemiddelde is veel lager, dan is er echt iets aan de hand. Wij kijken dan waarom ze zijn weggegaan. Ook van leerlingen die elders de bovenbouw havo doen, willen we weten hoe het gaat. We hebben daartoe natuurlijk onze interne systemen, maar ook contacten met scholen in de omgeving.”

Best bijzonder

“Binnen Penta hebben we nu een eigen systeem ontwikkeld en steeds verder verbeterd in samenwerking met de scholen. Ik heb begrepen dat het best bijzonder is hoe wij dit als zeven scholen gezamenlijk hebben georganiseerd.

Ieder jaar kunnen we vanaf september kijken wat de cijfers betekenen voor de school en de afdelingen op die school. Wat zijn de ontwikkelingen en trends? Dat wordt best diep geanalyseerd in een analysedocument, daar is een format voor. Per school is het heel verschillend waarnaar gekeken moet worden. De ene school doet het fantastisch in de onderbouw, maar heeft moeite in de bovenbouw, de andere school heeft weer andere punten die belangrijk zijn. Door het systeem kunnen én moeten scholen naar zichzelf kijken.”

Helicopterview

“De basis wordt gevormd door de indicatoren van de inspectie. Als we daar voldoende op scoren dan kun je zeggen ‘dat is prima’, maar wij gaan verder. Je blijft niet vanzelf een sterke school: we willen niet alleen dat onze leerlingen het goed doen volgens het systeem van de inspectie, maar bijvoorbeeld ook dat ze het in het vervolgonderwijs goed doen. Dat in de gaten houden staat nog in de kinderschoenen, maar we werken eraan.

Bovendien zeggen cijfers niet alles. Ze zijn de basis van gesprekken die we op elke school houden, wat we de ‘interne audit’ noemen. Samen met een onderwijsverantwoordelijke van een andere Pentaschool gaan de algemeen directeur van Penta en ik naar de betreffende school. Op basis van het analysedocument stellen we vanuit een helicopterview vragen en dan luisteren we naar de antwoorden.”

Prognoses per leerling

“Dit alles is heel nuttig, maar nog steeds achteraf. We willen ook gedurende het jaar kunnen bekijken hoe het gaat en daar hebben we een systeem voor gebouwd dat nu een jaar of vijf functioneert. We voeren prognoses per leerling in. Van wie denken we dat ze overgaan en wie blijven vermoedelijk zitten of stromen af? Via het systeem zie je vervolgens waar je naar streeft en wat dat voor heel het leerjaar of voor de afdeling zou betekenen. Dan kun je gedurende het jaar zien welke groepen leerlingen meer nodig hebben, bijvoorbeeld na elke toetsweek.

Bij grote scholen als Penta De Oude Maas en Penta Jacob van Liesveldt wordt dit intensief gebruikt. Je kunt dan bijvoorbeeld zien dat na de tweede toetsweek 20% van de leerlingen op ‘niet bevorderd’ stond, maar aan het eind van het jaar nog maar 10%. Wat is er gebeurd met die 10% die het alsnog heeft gehaald? Dat kan toeval zijn, maar kan ook een indicatie zijn dat iets goed gewerkt heeft. Wat dat is, is natuurlijk een interessante vraag om van te leren. En andersom geldt hetzelfde bij tegenvallende resultaten.”

Grove kam

“We hebben zeker nog ambities. De inspectie kijkt per leerjaar, maar je wilt kijken naar de hele loopbaan van de leerling. Wij willen toe naar een systeem waarbij we de populaties leerlingen volgen, waardoor we zelf kunnen zien hoe het met de school gaat. De inspectie wil scholen met elkaar kunnen vergelijken, maar gebruikt daarbij een hele grove kam. Daarbij wordt bijvoorbeeld geen rekening gehouden met de achtergrond van de leerling. Maar er is natuurlijk een verschil tussen Blaricum en bepaalde gebieden waar wij onze leerlingen uit krijgen.

Een leerling met een zwakkere achtergrond van a naar z krijgen is moeilijker dan bij een leerling met heel veel pluspunten thuis. Bovendien zijn er zaken die wel belangrijk zijn, maar niet worden gemeten, denk aan persoonsvorming en socialisatie.”

Best huiverig

“Je moet verstandig omgaan met dit systeem. Het is een stuk gereedschap waar je zowel goede als nare dingen mee kunt doen. Het heeft de juiste plek nodig. Je kunt namelijk mooi voldoen aan de inspectienormen en toch leerlingen tekort doen. Je moet het weten, liefst boven de normen blijven, maar het moet geen exclusieve leidraad worden. Toen ik hiermee begon, was ik er best huiverig voor. Als ik ze dit inzicht geef, gaan ze zich daar dan ook exclusief op richten? Dat was gelukkig niet zo: het belang van de leerlingen en hun ontwikkeling staat voorop. Ik kan rustig de ‘cijfernerd’ uithangen omdat de mensen met wie ik werk, hier fatsoenlijk mee om gaan.”

OVER 4 JAAR...

... kunnen wij kijken naar de hele loopbaan van de leerling. We hebben daarmee een kwaliteitszorgsysteem waarmee we de populaties leerlingen volgen, zodat we zelf tijdig kunnen zien hoe het met de school gaat.

Ouderbetrokkenheid

We zien ouders als belangrijke partners. Het belang van dat partnerschap is de afgelopen jaren gegroeid. Wij willen graag met de ouders samenwerken en deze samenwerking wordt ook steeds noodzakelijker. Neem regieversterkend handelen. Dat werkt alleen als mentor en ouders samen optrekken, zodat de leerling in een veilige bedding de regie kan nemen. Bij Penta Hoogvliet is ouderbetrokkenheid een pijler onder hun succes, juist in een sociale omgeving waar dit geen vanzelfsprekendheid is. Dat vergt een gerichte inspanning, met onder meer een jaarlijks huisbezoek per leerling.

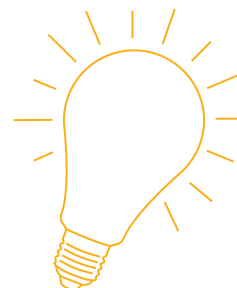
Andere voorbeelden van ouderbetrokkenheid zijn ouderraden, MOL-gesprekken (mentor-ouder-leerling) en informatieavonden. Verder betrekken wij de ouders bij activiteiten in de scholen, als vrijwilligers in de school, bij excursies, open dagen en dergelijke.

Belangrijk bij ouderbetrokkenheid is om niet alleen de ouders erbij te betrekken als het niet goed gaat met de leerling. Integendeel, niets wordt meer op prijs gesteld dan contact wanneer het juist goed gaat. De 'pluimbrieven' die leerlingen meekrijgen zijn daarvan een goed voorbeeld. Ook worden tweejaarlijks ouderenquêtes gehouden om de tevredenheid te meten. Vervolgens gaat elke school aan de slag met verbeterpunten.

Ouders waarderen onze scholen. Dit blijkt uit ons recent gehouden 'waardenonderzoek'. Ouders geven de Pentascholen hierin het rapportcijfer 8. Een mooie opsteker!

OVER 4 JAAR...

- ... zijn er op alle Pentascholen meer vormen van ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.*
 - ... is er op alle Pentascholen niet alleen contact met ouders wanneer het niet goed gaat, maar ook wanneer het wél goed gaat!*
 - ... vragen we regelmatig feedback aan ouders en gaan we aan de slag met deze feedback.*
-



Veiligheid op school

Een veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers is meer dan een prettige sfeer op school. Scholen willen incidenten voorkomen die te maken hebben met ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal en agressie. Daarom investeren onze scholen in een goede vertrouwensband met leerlingen en ouders, in een prettig schoolklimaat en in heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Scholen hebben ook een taak in signalering van ongewenst gedrag en moeten daar gericht tegen optreden.

Binnen Penta zijn er schoolregels. Wanneer leerlingen deze schoolregels overtreden, is er de mogelijkheid dat leerlingen geschorst en bij heel ernstige incidenten verwijderd worden. We volgen daartoe een protocol van schorsen en verwijderen, gebaseerd op de wettelijke kaders rondom schorsen en verwijderen van leerlingen.

Onze scholen spannen zich in om de sociale veiligheid in school te verbeteren en pesten tegen te gaan. We hebben verschillende functionarissen in de scholen die naast de mentor extra bezig zijn met sociale veiligheid in de scholen, zoals de zorgcoördinatoren, maatschappelijk werkers en de aandachtsfunctionarissen. Ook heeft elke Pentaschool twee vertrouwenspersonen waar leerlingen en collega's naartoe kunnen om in vertrouwen te praten over opgedane ervaringen of problemen.

Elke Pentaschool heeft een *pestprotocol*, een *protocol omgaan met sociale media* en volgt de richtlijnen van het *protocol meldcode en huiselijk geweld*. De scholen hebben met hun gemeenten afspraken gemaakt over veiligheid in en om de school in *veiligheidsconvenanten*. Deze protocollen en convenanten zijn te vinden op onze website: www.penta.nl.

Omdat we vinden dat veiligheid in de school niet alleen de verantwoordelijkheid is van medewerkers, maar ook van leerlingen, worden de leerlingen actief betrokken bij de veiligheid in de scholen. Dit zien we onder meer terug op Penta De Oude Maas waar leerlingen opgeleid kunnen worden tot surveillant in de school en tot assistent bedrijfshulpverlener.

Een veilige school maak je met elkaar!

OVER 4 JAAR...

- ... *zijn meer ouders en leerlingen betrokken bij veiligheidsinitiatieven op de scholen.*
 - ... *bieden meer scholen trainingen voor surveillant en/of bhv aan.*
 - ... *bieden de scholen ehbo en reanimatietrainingen aan.*
 - ... *is het hulpverleningsaanbod in gemeenten beter bekend bij leerlingen en is er meer bekendheid met het werk van hulpverleners op ambulance en bij politie en brandweer.*
 - ... *wordt er meer gedaan ter preventie van alcohol en drugsgebruik onder de jeugd, bijvoorbeeld door uitbreiding van de inzet door Youz.*
-



Samen werkende onderwijsprofessionals

In dit hoofdstuk gaan wij in op hoe wij als onderwijsprofessionals samen werken aan het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen. Na deze inleiding zullen wij onze gedachten uiteenzetten over de onderwerpen 'medewerkers', 'Penta-leiderschap' en 'vitaliteit en werkgeeluk'.

We hebben het als organisatie goed voor elkaar en wij zijn als mensen goed voor elkaar. Onze directeuren hebben een zeer mensgerichte leiderschapsstijl, waarbij zij luisteren en faciliteren. Dat kan alleen succesvol zijn bij medewerkers die bij deze stijl passen, die de verantwoordelijkheid aankunnen, vanuit hun eigen motivatie eigen keuzes maken en hard willen werken aan elke dag beter onderwijs voor leerlingen.

Wij willen een lerende organisatie zijn met een professionele cultuur. De mogelijkheid daartoe begint bij de individuele docent: de professional in het onderwijs. In die professional investeren wij dan ook graag. Onze medewerkers kunnen zich blijven ontwikkelen. Naar eigen inzicht en behoefte, maar ook aansluitend bij de ambities en de uitdagingen van de school.

Een voorbeeld is onze deelname in de opleidingschool Rijnmond, waarin studenten in een duaal traject van leren en werken een tweedegraadsbevoegdheid voor het onderwijs behalen. Daarnaast wordt een traject opgezet dat opleidt tot de eerstegraadsbevoegdheid, waarbij de studenten hun stageplek of werkervaringsplek bij Penta hebben.

De komende jaren gaan wij inzetten op meer 'verticaal' leren van elkaar, dus over de niveaus van de scholen heen. Van heel andere schooltypes leer je veel. Hetzelfde geldt voor ontmoetingen met scholen en professionals buiten Penta. En wij gaan inzetten op onverwachte ontmoetingen, niet steeds 'meer van hetzelfde'.

Levensfasebewust personeelsbeleid

In het personeelsbeleid houden wij zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke en levensfasegerelateerde behoeften van de medewerker. Deze kan zijn wensen daarin kenbaar maken in de functionerings- of ontwikkelgesprekken. Uiteraard blijft het onderwijs aan leerlingen centraal staan en mogen wensen ten aanzien van inzetbaarheid niet ten koste gaan van de lessen aan leerlingen. Het is wat dit betreft een voortdurend zoeken naar de goede balans. Elk jaar organiseren we binnen Penta een ABP-dag. Een medewerker van het ABP geeft dan in een persoonlijk gesprek met de medewerker antwoorden op vragen over pensioen en maatwerk.

Medewerkers

Penta is een aantrekkelijke organisatie om te werken, dat horen wij regelmatig terug van onze medewerkers. Het blijkt ook uit het zeer lage verloop en uit het feit dat over het algemeen de Pentascholen geen moeite hebben om vacatures te vervullen. De manier waarop we binnen Penta met medewerkers omgaan is geen vanzelfsprekendheid.

Professionalisering

Penta is een lerende organisatie. Elke Pentaschool heeft een professionaliseringsplan waarin professionalisering voor de school, teams, of het individu is opgenomen. Iedere medewerker heeft een professionaliseringsbudget. In overleg met de leidinggevende kan dit budget worden ingezet voor een training of opleiding die past bij de behoefte en ambitie van de school en de medewerker.

Medewerker en leidinggevende maken voorafgaand aan het professionaliseringstraject afspraken over tijd, planning en kosten van de professionalisering.

Voor onderwijsondersteunend personeel binnen Penta is er de mogelijkheid om zich te bekwamen in Pedagogisch Tact en alle beginnende mentoren krijgen een mentortraining aangeboden. Docenten kunnen 'incompany' een tweedaagse Coveytraining volgen. De vertrouwenspersonen binnen Penta worden samen opgeleid en ontvangen scholing via CPS. Deze scholing is op maat en actueel.

Leidinggevendenden binnen Penta kunnen deelnemen aan het management development traject van CVO. In dit traject is aandacht voor de Seven Habits van Covey en Onderwijskundig Leiderschap. Daarnaast is er de mogelijkheid tot verdieping en meer maatwerk.

Voor het opleiden van nieuwe collega's participeert Penta al jarenlang in de opleidingsschool Rijnmond. Dit is een samenwerking met de lerarenopleiding van de Hogeschool Rotterdam (Instituut voor Lerarenopleidingen) en met de universitaire lerarenopleidingen ICLON (Leiden) en SEC (Delft).

Bevoegd en bekwaam

Medewerkers van Penta zijn bevoegd voor hun vak en bekwaam in hun werk. Wanneer een medewerker (nog) geen bevoegdheid heeft, dan maken we met deze medewerker een maatwerkafpraak over wanneer hij of zij aan de noodzakelijke studie begint en deze afrondt met een diploma. Mocht de medewerker niet binnen de afgesproken tijd beschikken over de juiste bevoegdheid, dan nemen we afscheid.

Binnen Penta bestaat de mogelijkheid tot individuele (beeld)coaching wanneer daar behoefte aan is. Deze coaching kan op verzoek van docenten worden ingezet, maar ook op verzoek van de leidinggevende in overleg met de betreffende docent.

Om van en met elkaar te leren en ons te verbeteren, doen we mee aan de visitatietrajecten van CVO en Lucas Onderwijs, vinden er lesobservaties plaats, zijn er werkplaatsen voor docenten ingericht rondom onderwijsontwikkeling en zijn we in het afgelopen jaar gestart met ontwikkeldagen voor teams.

OVER 4 JAAR...

... is er geen docententekort bij Penta. Iedereen wil graag bij Penta werken, want Penta is een goede werkgever en biedt kwalitatief hoogwaardig onderwijs. We zetten in op begeleiding van nieuwe docenten en investeren in jonge talenten, die we vervolgens ook echt wat bieden. Ook als er op de ene school even geen plek is, weten we talenten aan ons te binden door de grootschaligheid van Penta te gebruiken.

... bieden wij jonge docenten kansen, leiden ze zelf op, investeren in hen en laten ze leren door de fouten die ze (mogen) maken.

... hebben wij een uitstraling die ervoor zorgt dat mensen zeggen 'wij willen daar graag werken'. Wie bij ons als aspirant docent binnenkomt voelt vertrouwen, een fijne professionele sfeer. Je hoort van anderen uit de omgeving dat je daar moet zijn. Je voelt: 'Ik krijg hier autonomie, kan de dingen doen die ik zou willen doen.'

... houden wij onze bestaande medewerkers 'binnen', want wij zijn ontwikkelingsgericht en vernieuwend in een veilige werkomgeving, met maatwerk voor persoon en levensfase bij een passende werkbelasting, waarbij wij inzetten op vitaliteit en werkgeeluk.

Penta-leiderschap

Ons leiderschap is mensgericht en faciliterend. Je bent er als leidinggevende om het onderwijsproces mogelijk te maken en je medewerkers in staat te stellen hun werk op een goede manier te doen. Dat betekent vooral faciliteren en luisteren, maar ook kritisch zijn. Je mag als medewerker veel en er is veel ruimte, maar je wordt ook kritisch bevraagd over wat je bijdraagt aan het onderwijs. Feitelijk is daarmee het leiderschap een gedeeld leiderschap. 'Los het op zoals je denkt dat je het moet oplossen, en vertel hoe je het hebt opgelost'. Fouten maken mag, maar als leidinggevende ingrijpen mag óók.

We vinden persoonlijk leiderschap belangrijk. Persoonlijk leiderschap heeft alles te maken met eigen verantwoordelijkheid nemen. Je niet verschuilen achter een ander of achter omstandigheden. Zelf in de spiegel kijken en je afvragen wat je in de betreffende situatie beter of anders had kunnen aanpakken. En die houding geldt voor iedere medewerker. Als leidinggevende zet je in op voorbeeldgedrag, toon je lef en neem je initiatief. En tegelijk geef je vertrouwen en leg je verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Waarbij loslaten niet 'de boel de boel laten' is, maar 'anders vasthouden' door om rekenschap te vragen.

Heel belangrijk voor het succes van deze leiderschapsstijl is dat onze directeuren niet alleen ruimte kunnen geven, maar ook kunnen sturen. Dat ze koersvast zijn als de situatie dat vraagt. Het past bij de cultuur van deze regio om daarbij heel nuchter te zijn, je niet gek te laten maken. Om degelijk en betrouwbaar te zijn in je leiderschap, maar ook te kunnen relativeren en zaken met humor te kunnen benaderen.

OVER 4 JAAR...

... zetten we onverminderd in op persoonlijk leiderschap voor leerlingen en alle medewerkers.

Vitaliteit en werkgeluk

Naar aanleiding van de resultaten van een medewerkersonderzoek in 2018 zetten wij binnen Penta meer in op vitaliteit en werkgeluk. We proberen ziekteverzuim van medewerkers waar mogelijk te voorkomen door aandacht te hebben voor mensen en signalen van werkbelasting snel op te pikken. We luisteren naar wat medewerkers aangeven en spelen er vervolgens op in. En waar wij merken dat er minder plezier is, collega's het moeilijk hebben of in minder goede gezondheid zijn, dan geven wij ze steun, tonen betrokkenheid en doen waar mogelijk tijdig een interventie. Uiteraard in het besef dat gezondheid niet vanzelfsprekend is en dat niet alle ziekte of uitval valt te voorkomen. We geloven in een gezonde balans tussen werkbelasting en werkgeluk, en tussen werk en privé. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om hierover in gesprek te blijven met medewerkers. Natuurlijk ligt hierin ook een eigen verantwoordelijkheid bij de medewerker. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid dus, om met elkaar te werken aan vitaliteit in de school.

OVER 4 JAAR...

- ... ervaren medewerkers meer balans tussen werkdruk en werkgeluk.*
 - ... ervaren medewerkers meer autonomie en hebben zij meer regelmogelijkheden bij de uitvoering van het werk.*
 - ... is er minder kort verzuim onder medewerkers.*
-



En nu aan de slag

Dit schoolplan is veelomvattend en stelt ambitieuze doelen, onder meer op het gebied van onderwijsinnovatie, samenwerking binnen én buiten Penta, werkgeverschap en kwaliteit. Dat doen wij als Pentascholen vanuit een helder besef van wat ons bindt en waar wij elkaar kunnen versterken. Gezamenlijk pakken wij de uitdagingen op en gaan wij aan de slag.

OVER 4 JAAR...

- ... is Penta meer bekend als 'eenheid in verscheidenheid', met sterke scholen die nauw samenwerken, elkaar uitdagen én ondersteunen.*
 - ... hebben wij de in dit schoolplan gestelde doelen gehaald of zijn wij goed op weg.*
 - ... verzetten wij de bakens naar de volgende 4 jaar.*
-

Want wij zijn altijd in beweging en geven volle betekenis aan 'Penta, goed voor elkaar!'

Penta Goed onderwijs

Veiligheid

(zodat iedereen zich thuis voelt)

Eigenheid

(omdat we ruimte geven
aan het individu)

Naasteliefde

(als uiting van
onze christelijke
identiteit)

Betrouwbaarheid

(doen wat je zegt en zeggen wat je doet)

Gastvrijheid

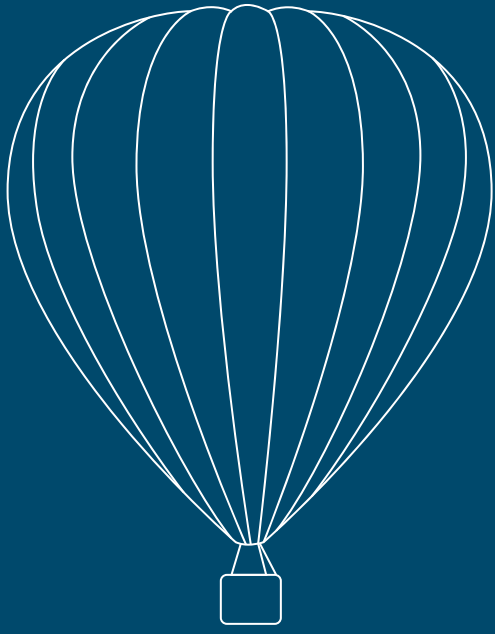
(iedereen is welkom)





Penta

De scholen belicht



INLEIDING

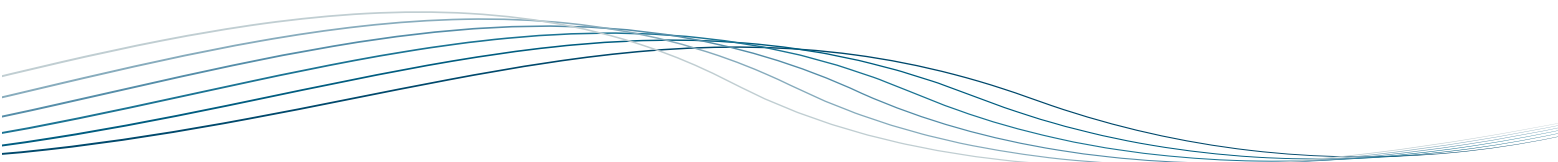
Penta, de scholen belicht

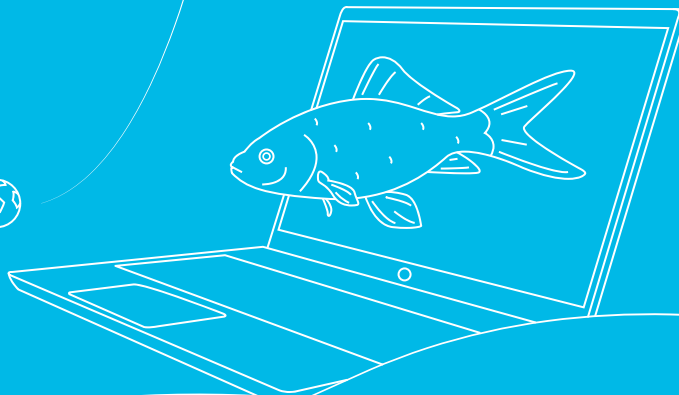
Dit schoolplan 2020-2024 bestaat uit twee delen: het overkoepelend schoolplan en het hierna volgende gedeelte waarin de scholen zelf vertellen over wat zij zijn, wat hen beweegt en waar zij naartoe willen. Zo geeft het schoolplan betekenis en richting aan ons onderwijs van de komende jaren.

Penta is een scholengroep met zeven scholen die veel gemeen hebben én sterk verschillen. Gemeen hebben zij bijvoorbeeld de kernwaarden en missie waar Penta voor staat, evenals de personele en facilitaire organisatie. Verschillen doen zij onder meer in omvang en in een grote variëteit aan onderwijs, van kader tot gymnasium.

Penta *is* de zeven scholen, dus een schoolplan van Penta zou niet compleet zijn zonder de scholen aan het woord te laten.

Wij presenteren met trots: onze scholen!





INHOUDSOPGAVE

Penta Jacob van Liesveldt 5

Penta Rozenburg 9

Penta De Oude Maas 13

Penta Hoogvliet 17

Penta Bahûrim 21

Penta Scala Molenwatering 25

Penta Scala Rietvelden 29

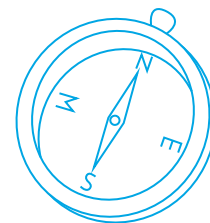
Penta Schoolplan z.o.z



Meer dan een diploma

Van links naar rechts:
Mark Redan (docent)
Duncan Boomsma (leerling)
Jasmine Lebbink (leerling)

Jacob van Liesveldt



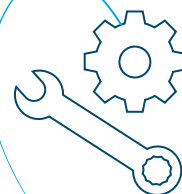
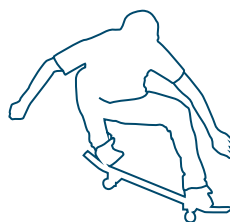
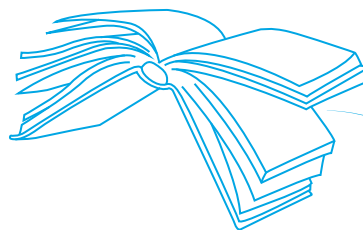
"Innovatie komt voort uit het samenvoegen van ideeën van leerlingen, docenten en schoolleiding. Mooi om te merken hoe leerlingen vervolgens heel actief de innovatie omarmen. Maatwerk levert motivatie op, daar komt het op neer."

"De Jacob biedt uitstekend onderwijs in een veilige omgeving waarin de leerling centraal staat. We zijn een Cultuurprofielschool voor iedere leerling, met een op die leerling toegesneden aanbod vanaf 'blended learning' in de mavo tot aan Masterclass en gymnasium. Bovendien zijn wij een van de beste senior tto-scholen van Nederland, dat durf ik gerust te beweren. Wij hebben een grote tto-afdeling die bovengemiddeld presteert vergeleken met het landelijk gemiddelde. Dat doen we met minder uren en meer leerlingen dan gemiddeld en we leveren ook nog eens 100% geslaagden af... en dat al vijftien jaar lang. Een fantastisch feit als dit, hebben wij in het verleden toch nog te weinig voor het voetlicht gebracht. Daar gaan we verandering in brengen."

Enthousiaste leerlingen

"Die verandering past bij ons als 'school in beweging', namelijk van redelijk traditioneel naar steeds meer zelfbewust en innovatief. Onze missie die de leerling centraal stelt en de leerling maatwerk wil leveren, heeft daarbij zeker geholpen. Innovatie komt voort uit het samenvoegen van ideeën van leerlingen, docenten en schoolleiding. Mooi om te merken hoe leerlingen vervolgens heel actief de innovatie omarmen. Maatwerk levert motivatie op, daar komt het op neer. Echt kijken naar wat een leerling in huis heeft, ervoor zorgen dat de leerling snel verder kan met dat bepaalde vak, excellente resultaten belonen! Slaagt een leerling cum laude, dan kan deze bij ons direct doorstromen naar de examenklas van een hoger niveau."

In het nieuwe Teaching and Learning Lab gaan leerlingen aan de slag met het nieuwe onderwijskundige concept 'samenwerkend leren', ondersteund door de modernste digitale middelen. Bovendien helemaal in het Engels, begeleid door een native speaker van de hoogste orde. En wat dacht je van de Masterclass? Daar gaat het niet om 'lesgeven aan hoogbegaafde leerlingen', maar om 'wat hebben ze specifiek nodig'. Als je het zo aanpakt, dan heb je steeds weer te maken met enthousiaste leerlingen die er een succes van maken. Ze hebben dit in hun mars en gaan je niet teleurstellen. Laat maar zien! We laten blijken aan de leerlingen dat wij ze faciliteren als ze wat meer willen; daar richten we de organisatie op in."





Meer branie

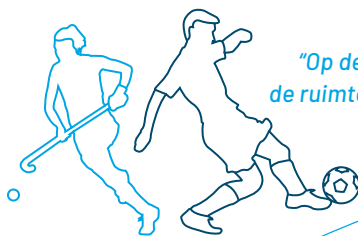
"Al die initiatieven, de dynamiek, samen voor het beste gaan: dat is echt 'Jacob'. Je voelt het als je hier binnenkomt. Een kind zit allereerst op het 'Jacob' en pas vervolgens op mavo, havo of vwo. Er zijn geen afdelingen zichtbaar en onze school biedt een veilige gemoedelijke sfeer. Met leerlingen die graag het beste uit zichzelf halen en een lerarencorps dat zo enthousiast is dat ze vaak een beetje afgeremd moeten worden om niet té veel van zichzelf te vergen. Natuurlijk verstrekken wij al veel informatie op bijvoorbeeld informatieavonden en wij werken ook zeker aan ons merk. We zijn nu actief op Facebook en Instagram, geven leerlingen van groep 8 proeflessen... je ziet een beweging naar een beetje meer 'branie' en dat zetten we door.

Die branie is namelijk nodig om aan te tonen waarin wij het verschil maken, waarin we ons onderscheiden van het aanbod van scholen in de omgeving. Wij zijn de enige senior tto-school in de regio, die écht opleidt tot International Baccalaureate (IB) Engels. En zo zijn er meer voorbeelden waar wij gewoon méér bieden dan andere scholen. Onze kwaliteit gaat het verschil maken - mits consequent en actief uitgedragen."

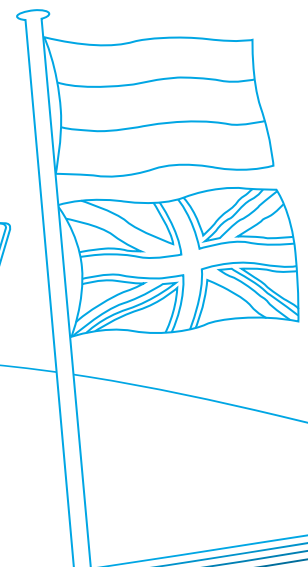
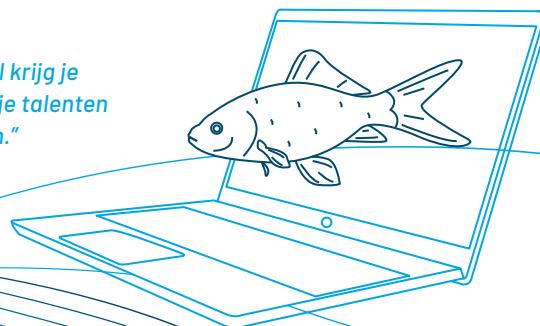
Innovatieve mindset

"Als school in beweging moet je natuurlijk wel kunnen innoveren. Een uitdaging daarbij is de werkdruk van onze docenten. Die ervaren zij als hoog, en dan voel je weinig ruimte om nieuwe dingen te proberen. Aan ons dus de uitdaging om die ervaren werkdruk omlaag te brengen. Dat gaat niet zonder slag of stoot, want iedereen wil gewoon het beste geven aan de leerlingen en daarbij de touwtjes in handen houden. Toch, als je er nog eens goed naar kijkt dan blijken sommige dingen echt wel minder te kunnen, zoals de omvang en het aantal van de toetsen, practica, praktische opdrachten en werkstukken."

"Tweetalig onderwijs is waardevol voor mijn vervolgopleiding en als ik naar het buitenland wil."



"Op deze school krijg je de ruimte om aan je talenten te werken."





PENTA JACOB VAN LIESVELDT

LOCATIE: HELLEVOETSLUIS

AANBOD: MAVO, HAVO, ATHENEUM / GYMNASIUM

RECTOR: **WIM VAN DEN ESHOF**

CONRECTOR ONDERWIJS: **JEROEN VAN ARENDONK**

LEERLINGEN: 1200

DOCENTEN: 100

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 25

“Minder werkdruk geeft meer werkgeluk en dat is weer een voorwaarde voor een innovatieve mindset. Vervolgens mag er best eens wat misgaan, als je maar durft te experimenteren. Wij stimuleren de docenten om altijd na te denken over hun onderwijs. Daarvoor hebben wij de ontwikkeldagen in het leven geroepen, waarbij we ze laten nadenken over hun manier van lesgeven en over hun vak, ze op zoek laten gaan naar ruimte voor vernieuwing. Maar ook hier: we doen het alleen maar om beter te worden in wat we al doen, met afnemende werkdruk. Dus niet om nóg meer te willen.”

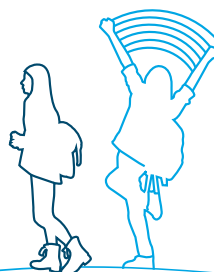
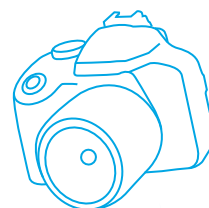
“Natuurlijk verstrekken wij al veel informatie op bijvoorbeeld informatieavonden en wij werken ook zeker aan ons merk.

We zijn nu actief op Facebook en Instagram, geven leerlingen van groep 8 proeflessen... je ziet een beweging naar een beetje meer ‘branie’ en dat zetten we door.”

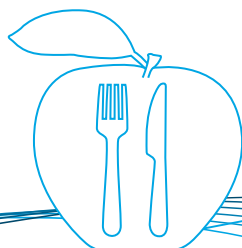
Onderwijskundig

“Penta gaat ons steeds beter helpen met onze ‘school in beweging’. Het was altijd al een goedlopend samenwerkingsverband op het gebied van organisatie en bedrijfsvoering. De laatste tijd zit daar de ontwikkeling bij dat we onderwijskundig steeds meer leren van elkaar en ook op dat gebied meer samenwerken. Penta heeft nog ontwikkelmogelijkheden om actiever te worden in de regio en richting de (lokale) politiek. Dan gaat het om overkoepelende thema’s en zaken voor de langere termijn. Zoals meer ruimte krijgen om maatwerk te leveren: we zouden daarmee nog graag verder willen gaan dan we nu doen. Dan kunnen we nog heel mooie initiatieven ontplooiën!”

Dit was een gesprek met Wim van den Eshof (rector) en Jeroen van Arendonk (conrector onderwijs)



“Ieder kind verdient zorg op maat en mag bij ons zichzelf zijn.”



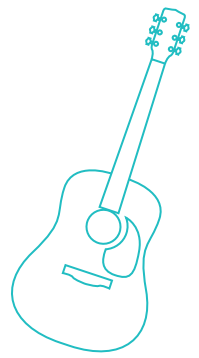


Wij halen er uit wat er in zit

Van links naar rechts:
Randy Breukel (docent)
Tigo Boer (leerling)
Danique van Dam (leerling)

PENTA

Rozenburg



*“Onze kwaliteit wordt erkend, want ook dit jaar stonden wij in de Elsevier weer bij de ‘superscholen’.
Dat betekent dat de onderwijskwaliteit méér dan op orde is en dat voor de derde keer op rij.”*

Superschool

“We zijn een echte dorpsschool, maar wel met een grootstedelijke problematiek. Zo’n fijne school met maar 150 leerlingen waar iedereen elkaar kent. Een vellige school. Wij kennen de leerlingen bij naam, weten veel van ze omdat we minstens vier keer per jaar een leerlingbespreking voeren. En dat doen we in de driehoek ouders-leerling-school, dat is voor ons cruciaal. Zo kunnen wij per leerling een ‘individueel onderwijsontwikkelplan’ maken en waar nodig bijstellen. Het levert kwaliteit op, en hoe! Waar wij bijvoorbeeld erg trots op zijn, is dat onze mavoleerlingen die naar de havo doorstromen het daar bijna allemaal bijzonder goed doen – vaak béter dan de andere havoleerlingen. Onze kwaliteit wordt erkend, want ook dit jaar stonden wij in de Elsevier weer bij de ‘superscholen’. Dat betekent dat de onderwijskwaliteit méér dan op orde is en dat voor de derde keer op rij.

Het is een mentaliteitskwestie. Als een leerling dreigt een werkstuk niet af te maken, kun je voorsorteren op een 1, maar je kunt hem of haar ook van acht tot half vijf laten werken om het toch nog te redden. Wij accepteren geen 1, betrekken iedereen erbij. Dat maakt ons een uitstekende school en wij werken dan ook toe naar het predicaat ‘excellent’.

Elk jaar gaan we al in maart naar de basisscholen toe en bespreken iedere leerling die voor onze school in aanmerking komt. En is er het voornemen om een kind bij ons op school te plaatsen, dan spreken we ook regelmatig van tevoren met de ouders: ‘Wij gaan er voor, maar we verwachten van jullie dan dit of dat’. Maar liefst 99% van de ouders zegt die samenwerking toe, en daarmee is de driehoek geboren. Daarnaast hebben wij een zeer goed functionerend ondersteuningsteam van politie, schoolverpleegkundige, maatschappelijk werk en de begeleider passend onderwijs.”



“We zijn een huiswerkslimme school: drie huiswerkuren zijn standaard in het rooster opgenomen.”





Grootstedelijke problematiek

"Is al die hulp niet een beetje veel voor een dorp? Zeker niet, integendeel. Het belang van deze aanpak wordt alleen maar groter, want we zijn een dorp met een toenemende grootstedelijke problematiek. Gelukkig kunnen wij veel extra's bieden aan onze leerlingen. Zoals vakbegeleiding tijdens de begeleidingsuren: elke dag zijn er twee vakken waar leerlingen voor extra hulp kunnen inschrijven. Als docent kun je daar ook leerlingen die achterblijven, voor oproepen. Eens per dag is er het huiswerk uur voor klas 1 en 2, waar ze niet alleen huiswerk maken, maar ook kunnen overleggen en vragen stellen. Er zijn extra begeleidingsuren voor talen en exacte vakken in klas 1 en 2. En dan is er nog het uur rekenen in elke klas."

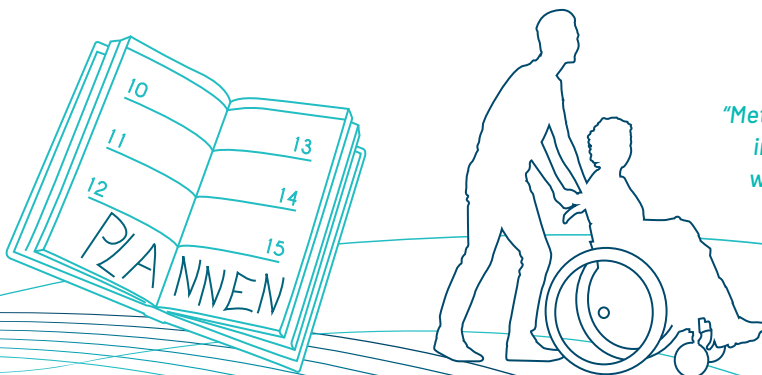
*"Het is fijn om steeds weer te voelen dat iedereen de zorg heeft dat Penta als geheel goed blijft draaien. **Alle scholen dus. We voelen ons ondersteund door die saamhorigheid.**"*

Gepersonaliseerd leren

"Er komt extra geld naar ons toe vanuit de gemeente Rotterdam, juist omdat een deel van onze doelgroep met flinke achterstanden kampt, zoals een taalachterstand. Daar zet de po-vo op in met een doorlopende leerlijn van primair naar voortgezet onderwijs. Vorig jaar zijn we hiermee begonnen en we zien meteen een enorme vooruitgang. Dus dat zetten we zeker door. En wat dacht je van de kansleerlingen? Op basis van de rapportcijfers en de Citoscore alleen, zou je ze waarschijnlijk niet aannemen. Maar als de leerkracht van de basisschool zegt 'ik denk dat dit kind door kan groeien', geven we de leerling toch vaak een kans. In nauwe samenwerking en in afstemming met de ouders. Met 80% van die kinderen gaat het vervolgens goed."

Wij willen er niet alleen voor de zwakkere leerlingen zijn, maar zeker ook voor de leerlingen die wat extra uitdaging kunnen gebruiken. Om al deze leerlingen goed te bedienen, zetten wij de komende jaren flink in op gepersonaliseerd leren. Dit vergt het nodige van onze docenten die zich moeten bekwamen in maar liefst vijf rollen: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter. Maar de beloning is er naar, als we zien dat wij recht doen aan onze leus 'wij halen er uit wat er in zit.' Dat motiveert."

"Met maatschappelijke stages in onder andere de zorg, werken leerlingen mee in hun eigen regio."





PENTA ROZENBURG
LOCATIE: ROZENBURG
AANBOD: MAVO, ONDERBOUW HAVO EN VWO
DIRECTEUR: JOOP GRIMM
TEAMLEIDER: FLOOR ROOTERT
LEERLINGEN: 150
DOCENTEN: 16
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 3

Meer naar buiten

“Je kunt rustig stellen dat we demografisch steeds belangrijker worden. Echter, dat zie je niet automatisch terug in het aantal aanmeldingen. Vorig jaar hadden wij bijvoorbeeld een dip, omdat té veel kinderen niet het benodigde niveau voor mavo haalden. Dan zit je meteen op een te laag aantal inschrijvingen. Wat dat betreft zijn wij zeker kwetsbaar. Kijken we naar de huidige jaargangen lagere scholieren, dan mogen we gelukkig de komende jaren een stabiele instroom verwachten.

Toch zijn we daarmee niet automatisch uit de kwetsbare positie. Onze kleinschaligheid zorgt voor uitstekende resultaten op het gebied van onderwijs, maar is op het gebied van de bedrijfsvoering een uitdaging. Die we graag aangaan, want Rozenburg als gemeenschap heeft een school als de onze nodig. Daarom gaan wij in de toekomst nog meer naar buiten treden, de buitenwereld laten beseffen dat deze kleine school buitengewoon goed is.”

Saamhorigheid

“Wij werken in Pentaverband heel nauw samen met de andere scholen binnen Penta. We wisselen kennis uit en delen bijvoorbeeld docenten met elkaar. Bijna iedereen werkt bij ons parttime en dan is het mooi als een docent deels bij ons en deels bij een andere Pentaschool aan de slag kan. Het is fijn om steeds weer te voelen dat iedereen de zorg heeft dat Penta als geheel goed blijft draaien. Álle scholen dus. We voelen ons ondersteund door die saamhorigheid.”

Dit was een gesprek met Joop Grimm (directeur) en Floor Rootert (teamleider)



“Met JOP (jouw ontwikkelingsplan) kiezen leerlingen hun eigen route.”

“We hebben op school zelfs een eigen groententuin. Goed bezig!”



A photograph of three people standing in a grassy field with a bridge under construction in the background. On the left is a woman with short blonde hair wearing a brown patterned dress. In the middle is a young woman with long blonde hair wearing a black t-shirt with the 'VANS' logo and black leggings. On the right is a young man with dark hair wearing a grey patterned sweatshirt and blue jeans. The background shows a large concrete bridge structure over a body of water under a blue sky with light clouds.

Samen voor jouw toekomst

Van links naar rechts:

Wendy Reurich (teamleider Kader onderbouw en docent Duitse taal)

Delana Dielemans (leerling)

Abdul Saad (leerling)

De Oude Maas

“Het kind is als het ware de regisseur, leidt het gesprek en vertelt waar het aan wil werken en hoe het zelf verantwoordelijkheid wil nemen voor het eigen leerproces. Daar zijn de ouders getuige van, ze horen hun kind doelen formuleren waar ze thuis niet zo snel met elkaar over spreken.”

“Onze school verbergt een verrassing. Aan de buitenkant zie je een indrukwekkend groot gebouw met een enorme uitstraling. Stoer, je kijkt zo bij de technische afdelingen naar binnen. Maar kom je binnen, dan blijkt deze grote school te bestaan uit vijf warme thuisbases, deelscholen binnen de school. Met een eigen teamleider, docenten, personeelskamer – én met eigen leerlingen. Thuisbases waar de docenten iedere leerling kennen en oog hebben voor die leerling. We hebben speciaal een architect uitgekozen die dit begreep. Met geweldig resultaat, want je voelt het zodra je binnenkomt!”

Oog voor de leerling

“Regieversterkend handelen is de basis van onze omgang met de leerling. Er vinden bij ons sinds twee jaar individuele ontwikkelgesprekken plaats waar de ouders, de mentor en de leerling bij zijn. De leerling is als het ware de regisseur en vertelt waar hij aan wil werken en hoe hij zelf verantwoordelijkheid wil nemen voor het eigen leerproces. Daar zijn de ouders getuige van, ze horen hun kind doelen formuleren waar ze thuis niet zo snel met elkaar over spreken.

Onze docenten zijn zich steeds meer gaan specialiseren in de doelgroep waaraan ze lesgeven. Ieder niveau vraagt weer om een andere aanpak, wat is versterkt toen passend onderwijs werd ingevoerd. We hebben rekening gehouden met een goede verdeling van deskundigheid over de verschillende kernteams. Dit proces hebben we zoveel mogelijk bottom-up laten groeien en niet van bovenaf opgelegd.

Het steeds weer leren omgaan met de veranderende doelgroep met mondiger leerlingen, vergt scholing van onze docenten. Die bieden we al jaren. Wij voeren geen functionerings- en beoordelingsgesprekken met de collega's, maar ontwikkelgesprekken. Zo'n gesprek kan alleen plaatsvinden als de docent het heeft voorbereid en aan heeft gegeven waar hij in zijn ontwikkeling naartoe wil. Dat zorgt voor bewustwording en dus groei.”

“Ik ben zorgzaam en betrokken en kan goed luisteren en samenwerken. Op de mavo Zorg & Welzijn ben ik met mijn talenten op de goede plek.”





Diep geworteld

“Als vmbo-school met zoveel technische profielen en leerlingen zijn we diep geworteld in de omgeving. We hebben een enorm achterland aan industrie en het is voor ons geen probleem om stage-adressen te vinden. En zo kon het gebeuren dat laatst 250 leerlingen tegelijk drie weken stage liepen. Voor de twee andere sectoren, Economie en Zorg & Welzijn, geldt hetzelfde, onze leerlingen lopen overall stage.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen al vroeg in hun leven leren om keuzes te maken. Dat is onlosmakelijk verbonden met regieversterkend handelen, waarbij de leerling langzaam maar zeker zelf de regie neemt over het eigen leerproces. Keuzes maken in het leven is gezond en leerzaam en draagt bij aan het zelfvertrouwen dat we onze leerlingen willen meegeven.

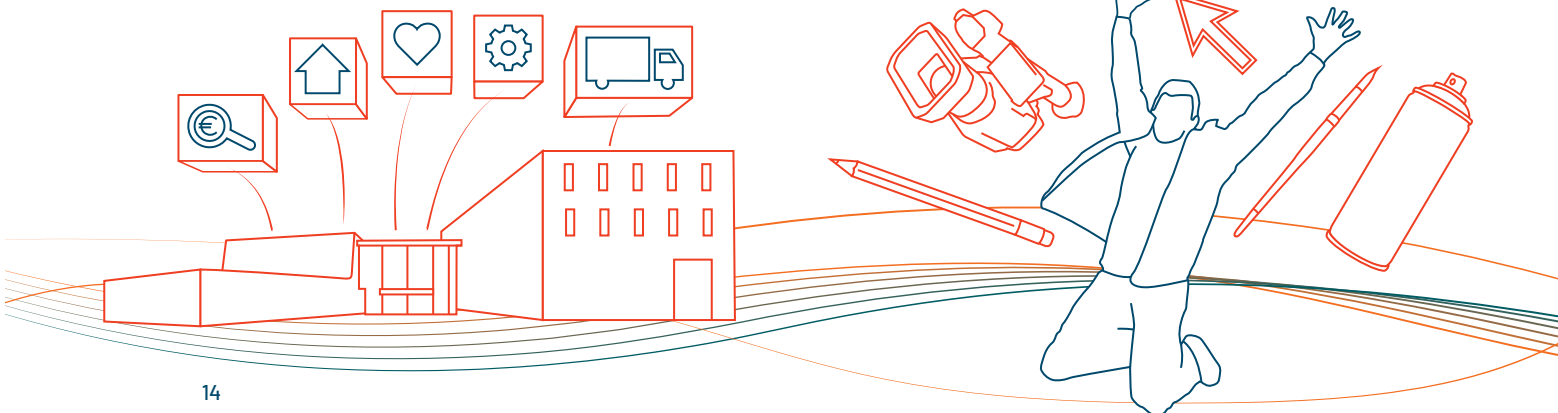
Wij bieden in de mavo drie profielen aan: Techno; Zorg & Welzijn; Media, Vormgeving en ICT. Geen algemeen profiel dus, want we willen de leerling de mogelijkheid geven om meteen de diepte in te gaan.

Vanaf klas 3 kunnen ze met zo'n profiel vier uur in de week aan de slag met wat ze het leukste vinden. Wat ons betreft is dit de mavo van nu. Niet alleen theorie, maar echt aan de slag met praktisch ingerichte lessen. Om dit bij de kinderen bekend te maken, geeft één van onze docenten op ruim dertig basisscholen in de regio technieklessen in groep 7. Ook daar zie je weer die worteling in onze omgeving.”

Stappen zetten

“We zijn al sinds 2013 onafgebroken door het Ministerie van Onderwijs beoordeeld als een ‘excellente school’. Dat is een enorme prestatie van het gehele team. We weten grootschaligheid te combineren met oog voor het individuele kind. Penta De Oude Maas bestaat al meer dan vijftig jaar en heeft in die periode piekjaren en minder goede periodes meegemaakt. We hebben voor veel mensen nog een enigszins traditioneel imago, terwijl we zeker niet traditioneel zijn. We gaan ons verhaal dus nog duidelijker vertellen.”

“Aan de buitenkant lijkt mijn school groot, maar vanbinnen is iedere vakrichting duidelijk te herkennen en voel ik me helemaal thuis.”





PENTA DE OUDE MAAS

LOCATIE: SPIJKENISSE

AANBOD SCHOLING: VMBO BASIS, VMBO KADER, MAVO (VMBO TL-GL)

DIRECTEUR: LUUK OORTWIJN

LEERLINGEN: 825

DOCENTEN: 66

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 24

“Wij voeren geen functioneringsgesprekken met de collega’s, maar ontwikkelgesprekken. Zo’n gesprek kan alleen plaatsvinden als de docent het heeft voorbereid en aan heeft gegeven waar hij in zijn ontwikkeling naartoe wil. Dat zorgt voor bewustwording en dus groei.”

.....

“Ook inhoudelijk zitten we niet stil natuurlijk. We bouwen verder uit wat we in gang hebben gezet en dat betekent met name meer maatwerk. Zo gaan we een lesprogramma inrichten waarbij een leerling niet onnodig alle lessen voor een vak hoeft te volgen als dat ook in minder uren kan en bij een ander vak juist extra uren volgt als dat nodig is. In de middaguren wordt met name naar noodzaak en behoefte ingezet op begeleidings- en verrijkingsuren. Leerlingen kunnen kiezen voor een extra keuzevak binnen een profiel, of juist excelleren naar een hoger niveau bij één of meerdere vakken. We merken dat veel leerlingen op dat hogere niveau mee kunnen komen. Als excellente school zijn wij ‘regelluw’, dat geeft ons meer ruimte voor dit soort initiatieven.

Wat ons de komende jaren ook gaat helpen, is dat we veel extra financiële middelen gekregen hebben van het ministerie voor het ondersteunen van technisch onderwijs. Ook zijn we begonnen onze relatie met de bovenbouw van de basisscholen te versterken, bijvoorbeeld door vaktalentlessen te geven voor deze kinderen. En helemaal aan de andere kant van het spectrum zouden wij het toejuichen als havo-leerlingen van andere Pentascholen bij ons wekelijks les krijgen in een technisch profiel. Dat zou prachtig zijn, voor de havo-leerlingen, maar ook voor onze leerlingen en docenten!”

Groeien

“Penta is voor ons altijd belangrijk geweest. Niet voor niets staat Penta op onze gevel. We hebben het nodig dat Penta De Oude Maas deel is van een groter geheel: ‘powered by Penta’. Wel moeten we nu samen weer meer inhoud geven aan dat Pentagevoel. Wat bindt ons? In ieder geval het gezamenlijk vakgroepoverleg met Hoogvliet, dat betreft immers hetzelfde niveau leerlingen. Daar kunnen de collega’s met elkaar in gesprek gaan over het onderwijskundig programma per vak. Leren van elkaar, elkaar zien en spreken, elkaar vragen durven stellen en kritisch zijn. Waar zijn jullie bijzonder in en kwetsbaar? Maar ook in de Pentadirectieraad en de platforms, waar we op directieniveau behoorlijk open zijn, zorgen delen en elkaar steunen. Ik denk dat Penta als scholengroep hierin nog kan groeien omdat er veel te leren is van en met elkaar.”

Dit was een gesprek met Luuk Oortwijn (directeur)



“Na onze examens gaan we naar Disneyland Parijs. Daar kijk ik echt naar uit!”

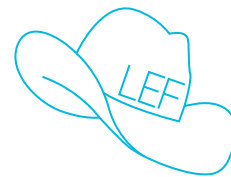




Doen wat je belooft

Van links naar rechts:
Nick van Grinsven (docent)
Naomi van de Ent (leerling)
Ayoub Benimran (leerling)

Hoogvliet



“Wij zijn trots op ons geweldig hechte team, betrokken bij elkaar en bij de leerlingen. Dat betaalt zich uit, want we zijn een ‘excellente school’ en hebben de Nationale Onderwijsprijs 2019 gewonnen.”

“We zijn een dynamische school waarbij alles draait om ‘kansen creëren’. Kansen voor leerlingen, maar ook voor onze docenten die wij graag intern opleiden. Daarbij zijn wij zeer praktisch ingesteld. Ons belangrijkste speerpunt is om de leerlingen met onze lessen en begeleiding zo goed mogelijk voor te bereiden op hun beroep en verdere leven. Dat is een doorgaande zoektocht want niet alleen onze doelgroep verandert, maar ook de banen. Sterker nog, we leiden vaak op voor banen die nog niet eens bestaan!”

Boeien en motiveren

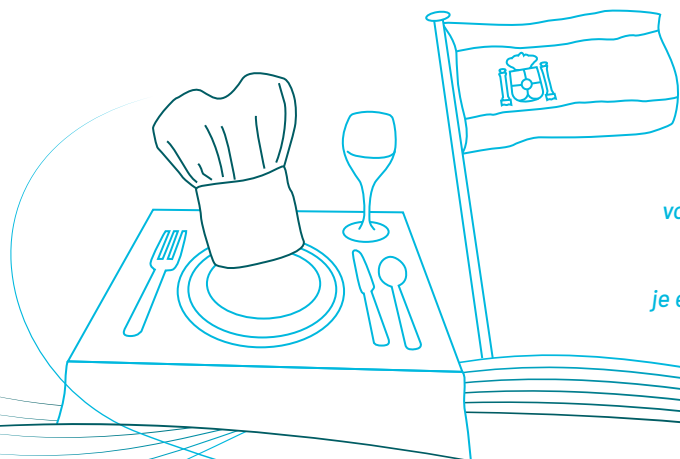
“Je ziet nu een verschuiving van kennis naar algemene vaardigheden en beroepshouding. Vooral bij basis- en kaderleerlingen speelt dit. Die krijgen nu ongeveer de helft van hun lestijd beroepsgericht onderwijs, inclusief het aanleren en oefenen van die houding. Dat is vaak belangrijker dan een 8 voor rekenen. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor sociale weerbaarheid, waarvoor wij een training van bureau Zterk aanbieden. En vlak ook het belang niet uit van ons loopbaanoriëntatie en -begeleidingsprogramma (lob).

Onze leerlingen op de toekomst voorbereiden, lukt alleen door ze te boeien en motiveren. Dit betekent dat de lessen moeten aanhaken op de context van hun belevingswereld. Leerlingen in klas 1 t/m 3 krijgen daartoe keuzevakken aangeboden zoals mode en design, ehbo, food en health, koken, dansen, schaken, extra sport en geüniformeerde beroepen. Het betekent ook focussen, want onze docenten worden geacht zich aan het eind van het lesuur af te vragen of hun lesdoel is bereikt. Daar blijven we altijd scherp op als organisatie. Het moet blijven leven bij onze docenten.”

Trots

“Wij zijn trots op ons geweldig hechte team, betrokken bij elkaar en bij de leerlingen. Dat betaalt zich uit, want we zijn een ‘excellente school’ en hebben de Nationale Onderwijsprijs 2019 gewonnen. Onze ‘Reset’ laat bij uitstek zien waar we voor staan. Het is een tijdelijke ondersteuning, waarbij we preventief de leerling er uit pikken om te zorgen dat deze niet uitvalt, om wat voor reden dan ook. Daar gaat best veel geld in zitten, maar we hebben het ervoor over. De leerling krijgt een ‘reset’ en kan er weer tegenaan. Dat bedoelen we met kansen creëren.”

“Als je met goede cijfers slaagt voor de mavo, kun je binnen deze school doorstromen naar de havo-TOP. Daar doe je gespreid over twee jaar je examens en ga je een half jaar op stage!”





"Trots zijn we ook op onze havo-TOP, ontwikkeld samen met Penta Scala Rietvelden en Vavo Rijnmond. Uniek in Nederland. Goed geslaagde mavoleerlingen doen bij ons gedurende twee jaar een gespreid havo-examen met vier vakken per jaar. Omdat we hiervoor een samenwerking met Vavo Rijnmond hebben, mag het volgens de wet. De leerlingen worden ondergedompeld in de lesstof en kunnen zich echt concentreren omdat ze in plaats van gym en vkv, extra begeleiding krijgen. Resultaat: meer dan 90% slaagt, wat veel hoger is dan het landelijk havo-gemiddelde. Hier hebben wij dan ook de Nationale Onderwijsprijs 2019 mee gewonnen.

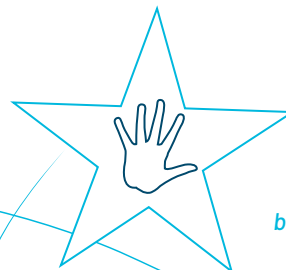
Wij denken dat we veel goed doen en willen dat de wereld laten weten. Zeker omdat we vroeger een minder goed imago hadden. 'Rambam maken', noemen we dat. Overal waar we kunnen, gaan we de boer op. Het effect is niet alleen dat ons imago veel beter is, maar ook dat de docenten trots zijn op de school. En vervolgens maken we het steeds weer waar, want dat is cruciaal. Doen wat je belooft."

Verbinding met de wijk

"Wij opereren in een uitdagende omgeving. In de wijken om ons heen heerst een laaggeletterdheid van meer dan 30%. Ook is er nog steeds een hoge jeugdwerkloosheid. Met die uitdagingen gaan we actief om. Zo organiseren wij al zeven jaar consequent jaarlijks voor iedere leerling een huisbezoek, waarbij wij van tevoren 'in vreedstijd' afspraken maken over de leerling en over hoe de ouders deze leerling mede begeleiden. Zijn er vervolgens problemen, dan kunnen we op de opgebouwde relatie en de afspraken terugvallen. Het werkt, want ouderavonden worden goed bezocht en in de driehoek leerling-ouder-school zijn de lijntjes duidelijk korter. De ouders kennen de mentor, je ziet dat er over en weer gemakkelijker gebeld wordt.

Nadrukkelijk zoeken we de verbinding met de wijk, onder andere door ons wijkrestaurant waar de leerlingen koken en serveren. En we hebben goede banden met het bedrijfsleven. Zo zijn we lid van bedrijvengroep Gadering en hebben we laatst vijf ondernemers hier met de lunch gehad."

"We presenteren ons vergelijkend warenonderzoek aan onze ouders. Dat is spannend, maar ook leerzaam en erg leuk!"



"Als wij uitblinken in een bijzonder project krijgen we een plek op de Wall of Fame!"



PENTA HOOGVLIET

LOCATIE: HOOGVLIET

AANBOD: VMBO (BASIS, KADER), BUSINESS-MAVO, HAVO-TOP

DIRECTEUR: REINIER MOURIK

ADJUNCT DIRECTEUR: SEBASTIAAN HOFWEGEN

LEERLINGEN: 480

DOCENTEN: 53

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 16

“We doen al heel veel met stages, maar we zoeken meer samenwerking. Zoals met gastlessen, waarbij iemand komt vertellen hoe het is om ondernemer te zijn. De afdeling horeca gaat bij hotels langs, er zijn afspraken gemaakt met de plaatselijke Rabobank. Steeds is het uitgangspunt: we vinden het belangrijker om de beste school vóór de regio te zijn, dan de beste school ván de regio. Dit werpt ook in de leerlingenaantallen zijn vruchten af, want hoewel we hier demografisch met een lichte krimp te maken hebben, weten wij toch elk jaar te groeien.”

“We vinden het belangrijker om de beste school vóór de regio te zijn, dan de beste school ván de regio. Dit werpt ook in de leerlingenaantallen zijn vruchten af, want hoewel we hier demografisch met een lichte krimp te maken hebben, weten wij toch elk jaar te groeien.”

Verbondenheid

“Penta betekent voor ons onderwijskundig en bedrijfsmatig een sterke verbondenheid. En als Penta kunnen we samen een vuist maken naar de instanties toe. Met elkaar staat er toch een organisatie met 450 medewerkers en 4.600 leerlingen. We zijn daarmee een grote speler in de regio. Daarin kunnen we nog groeien door samen de gemeenschappelijke delers zoeken. Waar kun je elkaar versterken in kennis... en invloed? We hebben daar een goede uitgangspositie voor als zeven sterke scholen met goed onderwijs, met de financiën op orde, met een heel hoge kwaliteit. Samen kunnen we onderwijsvernieuwing doorvoeren, leren van elkaar. We hebben ook de goede omvang voor een gezonde relatie met de inspectie die uitgaat van zo’n 3,5 duizend leerlingen per scholengroep. Ik zie de toekomst van onze school binnen Penta dan ook zonnig in.”

Dit was een gesprek met Reinier Mourik (directeur) en Sebastiaan Hofwegen (adjunct directeur)



A photograph of four people sitting on a dark wooden ledge in a town square. From left to right: a young woman in a black t-shirt with 'Levi's' and polka dots, a young woman in a light pink t-shirt, a young man in an orange t-shirt with 'ALLEY' and 'FORD 1967', and a woman in a patterned top. In the background, there are traditional Dutch buildings with red-tiled roofs and a large brick church tower with a clock face. A street signpost is visible on the left with directions to 'Stadskantoor', 't Vliegend Hert', and 'Arsenaal'.

Kansen zien en grijpen

Van links naar rechts:
Pien Brouwer (leerling)
Lieke Baatenburg de Jong (leerling)
Nathan Muizer (leerling)
Marije Ouwendijk (docent)

PENTA

Bahûrim



“We zijn echt trots op de reacties van oud-leerlingen die op het vervolgonderwijs zitten. De warmte die ze hebben ontvangen, hoe goed de zaken op orde waren... Ze zijn heel positief over hun middelbare school.”

“We zijn kleinschalig, met oog voor alle facetten van de leerlingen. Heel leerlinggericht, pedagogisch sterk, betrokken en bevolgen. En er wordt hard gewerkt! We zijn veeleisend voor onszelf en hebben de zaken dan ook goed op orde. Het is voor ons normaal dat de lessen prima verlopen, de standaard is erg hoog. Deze school draait zo goed omdat het personeel zijn verantwoordelijkheid neemt: ‘Ik regel het en ik doe het’.

En dat pikken onze leerlingen op. We zijn echt trots op de reacties van oud-leerlingen die op het vervolgonderwijs zitten. De warmte die ze hebben ontvangen, hoe goed de zaken op orde waren ... Ze zijn heel positief over hun middelbare school. Hoe we dat weten? Ze komen vaak terug, ook na jaren nog! We maken altijd foto's van ze, hebben nu een hele map vol met oud-leerlingen.”

Kansen zien en grijpen

“Een aandachtspunt voor ons is dat we niet té veel voor onze leerlingen willen oplossen. Daarom zijn we nu intensief bezig met regieversterkend handelen. Niet meer altijd ‘dat regelen we wel voor je’, maar vaker ‘wat denk je er zelf aan te kunnen doen’. Een mooie ontwikkeling waar we nog volop in zitten. We kunnen veel bereiken met leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, maar ook hier vragen we eerst wat de leerling zelf kan.

‘Klein’ en ‘vooruitstrevend’ gaan wel degelijk samen, dat hebben wij meermalen aangetoond. Zoals met de ontwikkeling van modern onderwijs met behulp van ict. Als eerste binnen Penta hebben wij een ict-beleidsplan geschreven en geïmplementeerd. Met als gevolg dat wij al vijf jaar ervaring hebben met blended learning. En wat dacht je van onze Multi Court? Deze hypermoderne en geavanceerde ‘urban’ sportvoorziening voegt echt iets toe voor de leerlingen. Een kwestie van de kansen zien en vervolgens grijpen.”



“Tijdens de lessen biologie zijn we vaak te vinden in de plantenkas.”





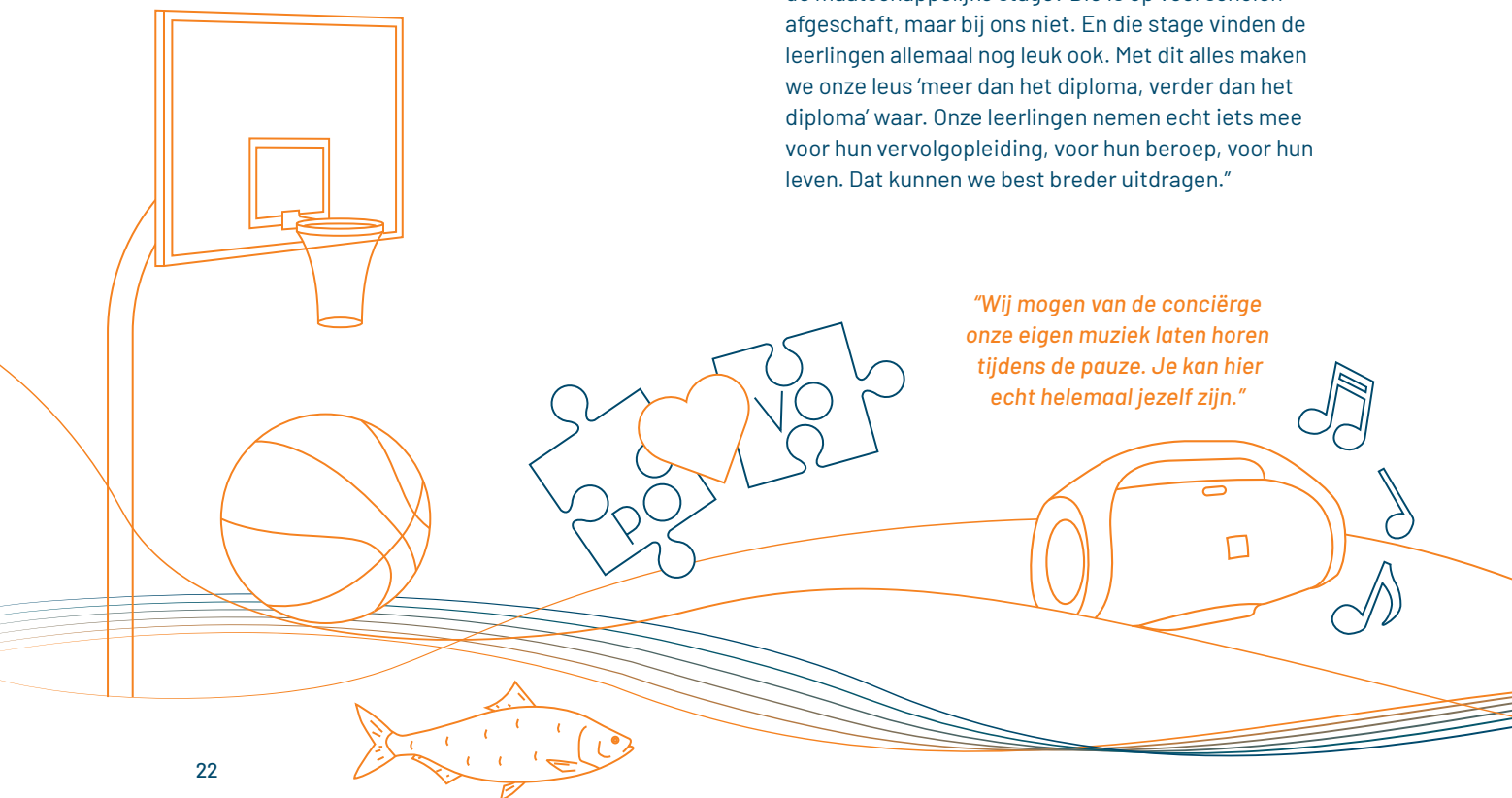
Voorzichtig

“Waar we dan weer méér onze kansen mogen grijpen is in de PR en in de manier waarop wij ons profileren. We zijn soms nog wat te voorzichtig, leveren liever stilletjes onze kwaliteit dan luidkeels verwachtingen te scheppen. Dat mag best een tandje assertiever, daar zijn we wel aan toe. De focus verleggen, niet alleen naar je eigen sterke punten wijzen, maar ook eens de verschillen met je concurrent duidelijk maken. Zodat ouders en kinderen weten wat je hier méér krijgt dan bij die concurrent.

Ga maar na: we zijn een kleine, veilige school met geweldige docenten. ‘Ons team, jouw toekomst.’ Juist door onze kleine schaal kunnen wij ad hoc zijn, sterk reageren op de omgeving of op gebeurtenissen. De wethouder zit bij ons aan de duurzame maaltijd. We hebben hier een prachtig kunstwerk staan, gemaakt door de kunstklas. Onze school doet mee aan de herdenking van de deportatie van de Joden.

Groots opgezette kerstmusicals, meedoen aan de Marathon Rotterdam ... De lijst van leuke evenementen is lang. Met andere woorden, onze leerlingen zijn hierbinnen veilig en doen buiten volop mee. Een geweldige combinatie. En wat dacht je van de maatschappelijke stage? Die is op veel scholen afgeschaft, maar bij ons niet. En die stage vinden de leerlingen allemaal nog leuk ook. Met dit alles maken we onze leus ‘meer dan het diploma, verder dan het diploma’ waar. Onze leerlingen nemen echt iets mee voor hun vervolgopleiding, voor hun beroep, voor hun leven. Dat kunnen we best breder uitdragen.”

“Wij mogen van de conciërge onze eigen muziek laten horen tijdens de pauze. Je kan hier echt helemaal jezelf zijn.”





PENTA BAHÜRIM
LOCATIE: BRIELLE
AANBOD: MAVO, ONDERBOUW HAVO
DIRECTEUR: JELLE HOLWERDA
AFDELINGSLEIDER EN DOCENT: DANNY WEEDA
PR-MEDEWERKER EN DOCENT: WICHARD OOSTERMAN
LEERLINGEN: 300
DOCENTEN: 25
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 7

Boom

"Ons onderwijs vergelijken we graag met een boom. De wortels worden gevormd door goed onderwijs. De stam is modern onderwijs, wat bij ons vooral tot uiting komt door blended learning en digitale didactiek. Tot slot zijn er de takken: een verantwoordelijke leerling afleveren, mogelijk gemaakt door regieversterkend handelen. En natuurlijk door onze focus op pedagogiek. Daar zijn we heel sterk in. Dus als we excellent willen worden, en dat willen we, dan gaan we het daarmee bereiken. Maar vergis je niet, ook didactisch zitten we al jaren in het groen.

Natuurlijk zijn ook bij ons het onderwijs en de begeleiding nooit af. Zo hebben we net een technieksubsidie binnengehaald waarmee we een techniekklas kunnen opzetten. Daarbij betrekken we ook het basisonderwijs. Op het gebied van begeleiding hebben we het aangedurfd om een aantal mensen tot expert te scholen, zodat nu de mentoren bij hen terecht kunnen voor ondersteuning of advies. Of neem de po-vo-regeling, een uitgebreide subsidie ten behoeve van de overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs. Daar hebben we een goed plan voor neergelegd en de subsidie ook gekregen. Po-vo gaat bij ons nu zijn tweede jaar in."

"Onze leerlingen zijn hierbinnen veilig en doen hierbuiten volop mee. Een geweldige combinatie. En wat dacht je van de maatschappelijke stage? Die is op veel scholen afgeschaft, maar bij ons niet."

Verbindende factor

"Bij al deze vernieuwingen kunnen wij zeker ook leren van de andere Pentascholen. Wij merken een verbindende factor tussen de scholen binnen Penta, geen concurrentie maar juist elkaar helpen. Dat we niet onderling hoeven te concurreren, geeft een stukje rust. En het geeft vertrouwen als het om leerlingproblemen gaat. In de toekomst hopen wij op meer samenwerking tussen de leerlingen van de verschillende Pentascholen op bijvoorbeeld het gebied van sport en meer gebruik van elkaars faciliteiten. En dan is er het delen van de knowhow bij de medewerkers. Ook daar zou een stimulans mooi zijn. Kijk eens welke parels we hebben en laten we die over de scholen verdelen!"

Dit was een gesprek met Jelle Holwerda (directeur), Danny Weeda (afdelingsleider en docent) en Wichard Oosterman (PR-medewerker en docent)

"We steken veel tijd en aandacht in onze kerstmusicals. Veel basisscholen komen kijken en in Brielle zijn onze voorstellingen een groot succes!"





Fijne schooltijd met onderwijs op niveau

Van links naar rechts:
Martijn van Dijk (docent)
Naomi Meerman (leerling)
Matthijs van Haren (leerling)

Scala Molenwatering

“Leerlingen en personeel zorgen samen voor deze prettige school, zodat iedereen zich op zijn gemak moet kunnen voelen. We geven elkaar de ruimte én kijken naar elkaar om. Leren gaat alleen goed als je je prettig voelt!”



“Penta Scala Molenwatering is een school waar je veel leert en waar je de ruimte krijgt om jezelf te zijn en om te groeien. Het is ook een school die van jou vraagt om je steentje bij te dragen aan een betere wereld. Leerlingen en personeel zorgen samen voor deze prettige school, waar iedereen zich op zijn gemak moet kunnen voelen. We geven elkaar de ruimte én kijken naar elkaar om. Leren gaat namelijk alleen goed als je je prettig voelt!”

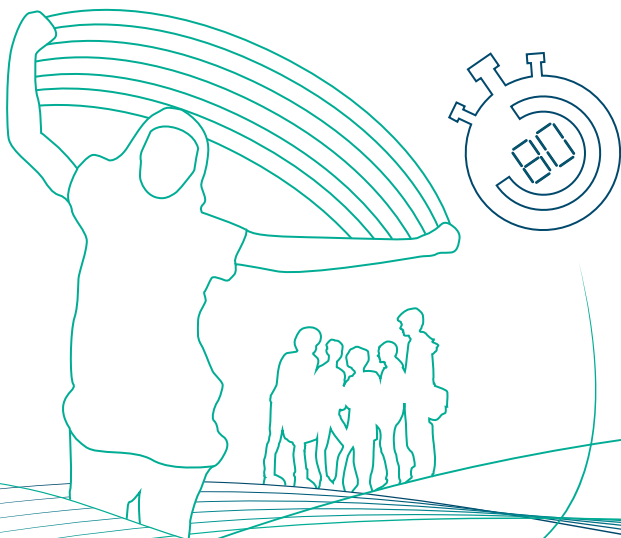
Groot goed

“Daar zijn we trots op. Dat geldt ook voor de veiligheid op deze school. De kinderen voelen zich veilig. We zijn bovendien de laatste jaren een school geworden van ‘we doen het samen’. Docenten en ondersteunend personeel zitten niet meer vast in de hokjes. Dat je open kunt zijn, ook al vindt een ander iets anders dan jij: dat is de uiting van een veilige sfeer. Een groot goed.

Trots zijn we ook op ons 80-minutenrooster. Daardoor kunnen we dieper op de stof ingaan en is er meer ruimte voor vragen. Er zijn bovendien minder leswisselingen én je hoeft niet zoveel boeken mee te nemen! Ieder eerste uur van de dag is er een ‘begeleidingsband’ waarin leerlingen extra uitleg of ondersteuning krijgen. Ze mogen voor een deel zelf bepalen hoe ze deze uren invullen.

En dan is er het Cambridgeprogramma dat onze leerlingen voorbereidt op de officiële Cambridgecertificaten. Vervolgens kun je in het vwo het eindexamen Engels al in leerjaar 5 afleggen.

Iets betekenen voor een ander is één van de kernwaarden van onze school. Naast de vraag aan leerlingen en docenten om naar elkaar om te kijken, komt dit in het bijzonder tot uiting in Ubi Caritas, een groep leerlingen die acties voor goede doelen organiseert.”



“Met de klas naar het museum, of naar een toneel- of muziekvoorstelling: zo komen onze leerlingen in aanraking met cultuur.”





Best passende manier

“Wij staan voor passend onderwijs. Het uitgangspunt daarbij is dat de docent en de mentor de leerling begeleiden. Sommige leerlingen hebben meer ondersteuning nodig. Zij profiteren van een goed georganiseerde zorgstructuur en een sterk intern zorgteam. Is bij de aanmelding al duidelijk dat er behoefte is aan extra ondersteuning, dan brengen we dit meteen helder in kaart. Zo start iedere leerling het schooljaar op de best passende manier.

Tot slot vinden wij sport belangrijk. Leerlingen kunnen bij ons in klas 1 en 2 deelnemen aan een speciaal sportprogramma. Ze krijgen één uur extra sport in de week, met andere sporten dan de gewone lessen lichamelijke opvoeding. Vervolgens kunnen ze het vak sport ook kiezen als examenvak. Dan leren ze niet alleen sporten, maar bijvoorbeeld ook sportevenementen organiseren, als scheidsrechter optreden en assisteren bij sportwedstrijden van andere leerlingen.”

Vwo-school met ambities

“We doen dus heel veel en dat doen we goed. Dat kan nog beter bekend worden in de omgeving, we willen daar echt een slag in maken. Gelukkig is de tijd rijp voor een eigen ‘Molenwatering-gezicht’. Daarbij willen we ons profileren als een categorale vwo-school, met ons gymnasium als boegbeeld. Die uitstraling kan nog beter. Inhoudelijk zien we veel mogelijkheden om steeds weer het niveau waar te maken dat we willen uitstralen. We gaan de komende tijd doorpakken om helemaal de school te worden die we willen zijn.

Ambities hebben we genoeg. Bijvoorbeeld de leerling ondersteunen om geleidelijk zelf de regie te nemen. Programma’s op maat aanbieden, zoals bij meer vakken vervroegd examen kunnen doen, de onderbouw met twee jaren tegelijk doorlopen, collegelessen aanbieden in de bovenbouw. Een debatklas, waar leerlingen leren debatteren en meedoen aan toernooien. Een natuurklas in leerjaar 1 en 2 met extra lessen in de natuur en vooral buiten in de natuur bezig zijn. Het verkrijgen van het predicaat ‘Olympiadeschool’. Een economiedag. Gastlessen door het bedrijfsleven. Een keuzeprogramma cultuur aanbieden met theater- en museumbezoek.”





PENTA SCALA MOLENWATERING

LOCATIE: SPIJKENISSE

AANBOD SCHOLING: ATHENEUM EN GYMNASIUM

RECTOR: PETER VAN WIJK

AFDELINGSLEIDER BOVENBOUW: ELS VERLEG

AFDELINGSLEIDER ONDERBOUW: PETER STEHOUWER

DIRECTIE-ASSISTENTE: PETRA VAN RIJ

LEERLINGEN: 594

DOCENTEN: 47

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 17

“En dan is er nog de Intermezzoklas, waar we nu aan werken. Dat is een jaar tussen de basisschool en onze school voor heel slimme leerlingen die al wel de basisschool ontgroeid zijn, maar vooral in sociaal emotionele en executieve zin nog niet klaar zijn voor het voortgezet onderwijs. De lijst met ambities is lang!”

“Wij staan voor passend onderwijs. Het uitgangspunt daarbij is dat de docent en de mentor de leerling begeleiden. Niet voor alle leerlingen is deze ondersteuning voldoende. Zij profiteren van een goed georganiseerde zorgstructuur en een sterk intern zorgteam.”

“In het schoolsportteam krijg ik de kans om lekker te bewegen en goed te worden in sport. Dat vind ik belangrijk.”

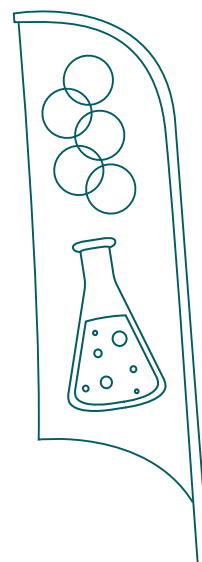


Faciliterend en inspirerend

“Penta kan bij dit alles een faciliterende en inspirerende rol gaan spelen. Onderwijs staat binnen Penta voorop. We juichen dat toe en zien het Penta van de toekomst graag als een soort keurmerk en als een structuur die echte meerwaarde kan bieden voor verschillende overleggen. Waarbij we veel uitwisselen, maar niet in dwingende verbanden. Er is tussen de Pentascholen een basis van vertrouwen en we hebben een gezamenlijke achtergrond, dat is een groot goed dat je moet koesteren.”

Dit was een gesprek met Peter van Wijk (rector), Els Verleg (afdelingsleider bovenbouw), Peter Stehouwer (afdelingsleider onderbouw) en Petra van Rij (directie-assistente)

“Op de Nationale Scheikundeolympiade word ik uitgedaagd om mijn talenten te laten zien!”

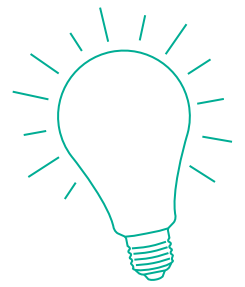




Echt iets te kiezen

Van links naar rechts:
Demy Maliepaard (leerling)
Dani van der Wijst (leerling)
Siphene Quartero (docent)

Scala Rietvelden



“Maatwerk kunnen leveren, waardoor de leerlingen écht iets te kiezen hebben en zich ten volle kunnen ontwikkelen. Daar gaat het ons om.”

Challenges

“Wij vinden het belangrijk dat je een fijne tijd hebt op Scala Rietvelden. Dat geldt voor de leerlingen, maar ook voor de medewerkers. De school moet een veilige plek zijn waar je kunt worden wie je wilt zijn, ook al wijkt dit af van de norm. Waar je als leerling in alle veiligheid kunt groeien. Niet alleen cognitief, maar ook qua vaardigheden. Wij timmeren bijvoorbeeld sterk aan de weg met onze challenges, waar leerlingen niet een curriculum krijgen voorgeschoteld, maar samen aan de slag gaan met een opdracht voor een echt bedrijf. En waar zo'n bedrijf ook écht wat aan heeft. Voor de leerlingen betekent het dat ze kennismaken met beroepen en vaardigheden waarvoor ze anders de kans niet hadden gekregen.”

Ontwikkelkracht

“Op onze ontwikkelkracht als school zijn we zeker trots. Als een docent met een idee komt, dan zeggen we niet ‘dat doen we niet’, maar juist ‘ga het uitproberen’. Met alle ondersteuning natuurlijk. Dat levert veel moois op, zoals ons flexrooster met allerlei nieuwe leerroutes: de flexlessen. Echt een hit, de leerlingen vinden het fantastisch! Daar zijn wij vorig jaar een pilot voor gestart, met lessen Arabisch, yoga, koken, Photoshop...”

Het flexrooster biedt enorm veel ruimte voor maatwerk, maar is niet vrijblijvend: je moet als leerling plannen, keuzes leren maken. Waar wil je voor gaan en waarom? Ook dat is een vaardigheid waar ze later veel aan zullen hebben. De flexlessen zijn mogelijk gemaakt door onze recente overstap op 80-minutenlessen.

Andere innovaties zijn bijvoorbeeld dat we op de havo Cambridge Engels aanbieden, waarna havo 5-leerlingen op vwo-niveau examen kunnen doen. Dat willen we ook bij de mavo gaan invoeren. Daarnaast willen we toe naar een tweefasensysteem om de overgang van havo naar vwo soepeler te laten verlopen. Dan kunnen leerlingen die de ambitie en aanleg hebben, zich in de havo al klaarstomen voor het vwo. Hetzelfde doen we bij de overgang van mavo naar havo. Dat levert een prachtige ‘stroom’ op!”

“Met de flexlessen hebben wij écht iets te kiezen en worden we uitgedaagd om de lat hoger te leggen.”





“De resultaten zijn ernaar, want wij zijn binnen Spijkenisse hét instroompunt van mavo naar havo 4. En die doorstromers doen het goed. Vorig jaar is 95% van onze havo 5-leerlingen geslaagd, een van de hoogste percentages van de regio. Maatwerk leveren, waardoor de leerlingen écht iets te kiezen hebben en zich ten volle kunnen ontwikkelen. Daar gaat het ons om. En daarbij de leerlingen nét even uit de comfortzone halen, de lat zodanig leggen dat ze een beetje moeten springen. Je groeit pas als je uit je comfortzone komt...”

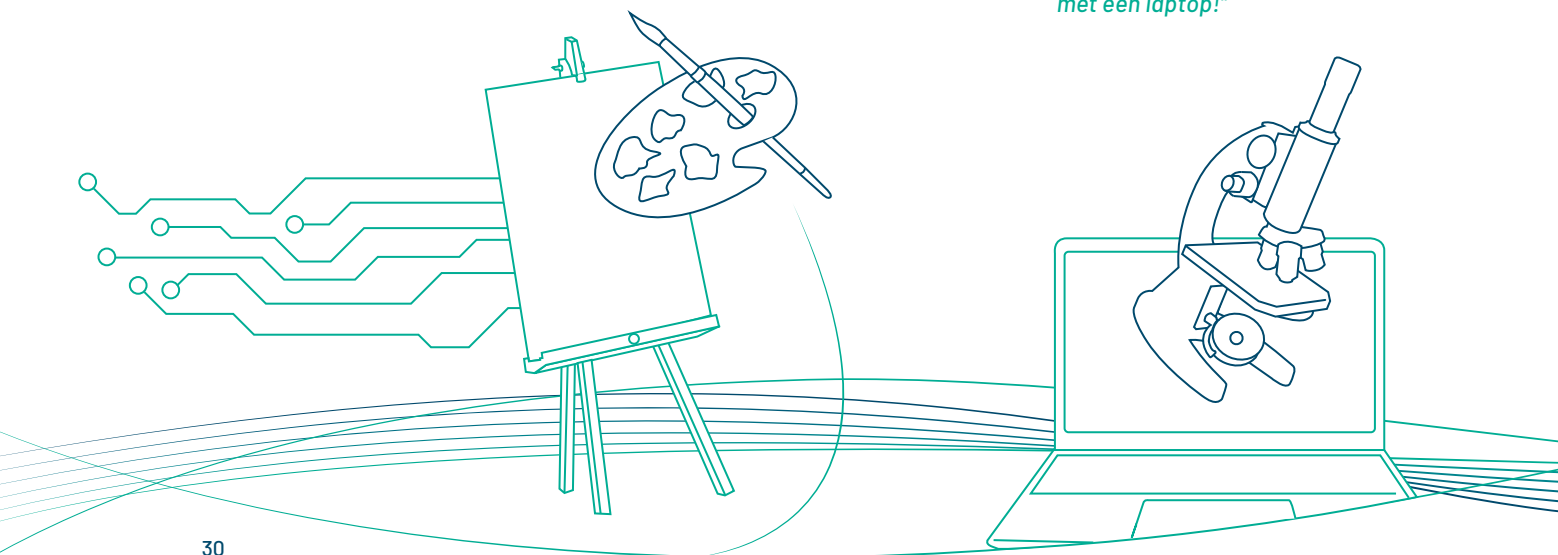
Teamspirit

“Wil je dit alles waar kunnen maken, dan moet je er staan als team. Nieuwe docenten worden hier intensief begeleid met een startbijeenkomst met hun docentcoach die hen daarna ondersteunt. Ook de andere docenten kijken naar je om als nieuwkomer.

En je moet het leuk hebben met elkaar. Een goede sfeer vinden wij belangrijk. Die sfeer maak je samen. Door leuke dingen met elkaar te doen, zoals de sportevenementen van de docenten, gewoon hier op school. Of tijdens de vrijdagmiddagborrel in onze eigen school. Dit alles geeft een goede teamspirit. Er is veel eensgezindheid in het voornemen om van deze school iets moois te maken. Elk jaar weer.

Dat lukt alleen als onze docenten zich steeds ontwikkelen. We voeren jaarlijks een startgesprek met iedere docent, om te bespreken hoe hij of zij zich voelt in het werk en welke ambities er leven voor het komende jaar. Ook hebben wij een systeem van collegiale consultaties, waarbij de docenten feedback aan elkaar geven. En natuurlijk staan wij als organisatie altijd open voor scholing.”

“Onze docenten ontwikkelden zelf de lesmethode ‘biologielessen.nl’ en tijdens de biologieles werkt iedereen met een laptop!”





PENTA SCALARIETVELDEN

LOCATIE: SPIJKENISSE

AANBOD: MAVO, HAVO

DIRECTEUR: DIANE REIJNHOUT

CONRECTOR: CEES VAN DIJK

LEERLINGEN: 859

DOCENTEN: 58

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL: 20

Nog te bescheiden

“Uiteraard hebben wij ook uitdagingen. De belangrijkste is om aan onze omgeving over te brengen wat we allemaal doen, hoe goed wij zijn als school. Daarin zijn we echt nog te bescheiden. Onze missie voor de leerlingen is: ‘Kennis en kunde op niveau; jezelf leren kennen; iets voor een ander betekenen’. Een hele mond vol, maar we vinden dat we het waarmaken. We zijn een prima school waar voor de leerlingen iets valt te kiezen. Met een leuke sfeer en een goed diploma na een fijne schooltijd, waarbij je iets voor een ander hebt leren betekenen. In onze omgeving wonen kinderen die hiervan zouden kunnen profiteren, maar die wij nog onvoldoende bereiken. Dat is jammer voor ons, maar ook voor deze kinderen en hun ouders.”

Stabiele club

“Penta is voor ons niet iets op afstand, maar juist ‘we horen bij elkaar, zijn solidair met elkaar, wisselen ervaring en expertise uit’. Dat zouden we niet graag kwijt zijn. We houden echt van Penta, kunnen het ontzettend goed met de collega’s vinden. We kennen elkaar en het is een stabiele club. Het gevoel van ‘samen’, de solidariteit, dat vinden we heel belangrijk. In de toekomst zien wij dan ook zeker mogelijkheden voor Penta. Wij hebben een regionale functie en wat dat betreft mag Penta wel weer een sterker merk worden. Heel veel mensen in deze regio kennen Penta nog goed. ‘Powered by Penta’, de nadruk leggen op de gezamenlijkheid én het eigen karakter van de scholen. Als Penta ben je één, maar daarbinnen is er zeker iets te kiezen.”

Dit was een gesprek met Diane Reijnhout (directeur) en Cees van Dijk (conrector)

“We zijn een prima school waar voor de leerlingen iets valt te kiezen. Met een leuke sfeer en een goed diploma na een fijne schooltijd, waarbij je iets voor een ander hebt leren betekenen.”

