



PCBS De Fontein

Excellentieprofiel

Op De Fontein word je de beste versie van jezelf: De school wil realiseren dat er meer ruimte komt voor het diepe ervaringsleren gecombineerd met leren over jezelf, wie je bent, waar je vandaan komt en wat je nodig hebt om te groeien in je eigen ontwikkeling.

**Juryrapport Excellente Scholen
2019 (geldig 2020, 2021 & 2022)**

Datum vaststelling: 1 januari 2020

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Procedure	4
3.	Conclusie	5
4.	Bevindingen onderzoek excellentieprofiel	6

Bijlage: aanmeldingsformulier

1. Inleiding

Introductie

Op Nederlandse scholen wordt op uiteenlopende manieren gewerkt aan goed onderwijs. Op sommige scholen leidt dat tot onderwijs van bijzondere kwaliteit. Scholen/schoolsoorten in het primair, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs kunnen zich aanmelden bij de jury Excellente Scholen voor een erkenning van die kwaliteit en waardering voor de inzet en prestaties. Het traject Excellente Scholen helpt bijzondere voorbeelden van het Nederlandse onderwijs voor het voetlicht te brengen, en wil bijdragen aan een onderwijscultuur waarin het vanzelfsprekend is expertise te delen en te streven naar verbetering.

Het excellentieprofiel – datgene waar de school in uitblinkt – staat in het beoordelen van excellentie centraal. De onafhankelijke jury kijkt primair hier naar. De school benoemt op welk gebied zij excellent is en de jury verifieert of het genoemde excellentieprofiel goed wordt uitgevoerd, herkenbaar is en doorwerkt in de gehele organisatie en of het past binnen de visie van de school.

De jury beoordeelt het excellentieprofiel op de volgende onderdelen:

- Helderheid en relevantie van het excellentieprofiel;
- Doelen van het excellentieprofiel;
- Aanpak van het excellentieprofiel;
- Resultaten van het excellentieprofiel;
- Evaluatie, borging, ontwikkelingen en duurzaamheid van het excellentieprofiel;
- Erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen.

Leeswijzer rapport

In het eerste deel van dit rapport staat een beschrijving van de procedure Excellente Scholen. De focus in het juryrapport ligt op de beoordeling van het excellentieprofiel van de school door de onafhankelijke jury. Daarom start het tweede deel van het rapport met een samenvatting van de bevindingen en de conclusie van de jury, waarin is opgenomen of de school het predicaat toekomt. De jury geeft haar bevindingen per onderdeel van het kader dat zij hanteert voor de beoordeling van het excellentieprofiel.

De bijlage van het rapport geeft het excellentieprofiel in onderdelen weer, zoals door de school beschreven in het aanmeldingsformulier – de tekst is integraal overgenomen.

2. Procedure

PCBS De Fontein heeft zich kandidaat gesteld voor het traject **Excellente Scholen 2019**. Een school die zich kandidaat stelt voor het traject doorloopt de volgende fasen:

Fase 1 Aanmeldingsperiode

Elke school die wil deelnemen aan het traject levert een beschrijving van het excellentieprofiel aan.

Fase 2 Controle door inspectie

Na de sluiting van de aanmeldingsperiode controleert de inspectie of uw school over de waardering Goed beschikt en of er geen recente contra-indicaties zijn.

Fase 3 Voorbereidingsgesprek met de jury

De jury gaat in gesprek met de school over haar excellentieprofiel. De school verheldert onduidelijkheden, gaat in op vragen op het gebied van verantwoording, legt accenten en geeft aan wat er bij het bezoek aan de school te verwachten valt.

Fase 4 Jurybezoek

Twee leden van de onafhankelijke jury bezoeken uw school. Zij waarderen het excellentieprofiel mede aan de hand van de herkenbaarheid van het verhaal van de school in de onderwijspraktijk. Bovendien kijken ze naar de eenheid in de kwaliteit en de gedragenheid van het profiel op alle niveaus van de school, van bestuur tot leerling.

Fase 5 Rapportage en beoordeling

Na elk jurybezoek stelt de jury een rapport op. De jury geeft hierin haar bevindingen weer per onderdeel van het jurybezoek. Deze bevindingen zijn gebaseerd op de beschrijving van het excellentieprofiel van de school, dossieronderzoek, het startgesprek en het jurybezoek. Op basis van de bevindingen concludeert de jury of de school het predicaat toekomt en adviseert zij de inspecteur-generaal van het onderwijs over het wel of niet toekennen van het predicaat Excellente School.

Fase 6 Uitreiking predicaat

Het predicaat is na ontvangst drie jaar geldig (2020, 2021 & 2022). De juryrapporten van de scholen die het predicaat krijgen, worden openbaar gemaakt.

3. Conclusie

De jury is van oordeel dat PCBS De Fontein Houten het predicaat Excellente School 2019 voor primair onderwijs toekomt.

De jury is onder de indruk van de wijze waarop het team op doordachte wijze stap voor stap het excellentieprofiel heeft ontwikkeld en verder vorm en inhoud geeft: Op de Fontein word je de beste versie van jezelf: de school wil realiseren dat er meer ruimte komt voor het diepe ervaringsleren en gecombineerd met leren over jezelf, wie je bent, waar je vandaan komt en wat je nodig hebt om te groeien in je eigen ontwikkeling. De school heeft dit profiel ontwikkeld door haar schoolconcept van ervaringsgericht onderwijs te verrijken met het The leader in me-programma. Hierbij zijn de zeven gewoonten van persoonlijk leiderschap van Stephen R. Covey op kindniveau ingepast in de procesgerichte werkwijze van de school, waarin het onderwijs zo ingericht wordt dat ieder kind gestimuleerd wordt om zich optimaal te ontwikkelen met een grote mate van eigenaarschap voor het eigen leerproces.

Bijzonder daarin is dat de gemeenschappelijke taal die voortkomt uit het The leader in me-programma een verrijking is gebleken voor een werkwijze waarbij de persoon van het kind centraal staat en daarmee een faciliterend effect heeft op het vermogen van een kind om inhoud te geven aan dat eigenaarschap voor het eigen leerproces.

Het team heeft daarbij duidelijk voor ogen welke doelen er op korte en langere termijn worden nagestreefd en welke resultaten ze daarbij willen behalen.

Dankzij de door de school ontwikkelde werkwijze blijkt het mogelijk dat de school ruimte biedt aan leerlingen met zeer uiteenlopende leerbehoeften. Een grote mate van inclusief onderwijs is daardoor zichtbaar en krijgt grote waardering vanuit de ouders en de omgeving van de school.

De stapsgewijze aanpak van PCBS De Fontein Houten is stevig verankerd in de kwaliteitszorgcyclus en wordt gedragen door een goede kwaliteitscultuur. Hierdoor is aandacht voor een goede balans van borging en doorontwikkeling die zorgvuldig aandacht krijgt vanuit het schoolbestuur.

De jury heeft er vertrouwen in dat de school in staat is om in de komende jaren het excellentieprofiel op duurzame wijze door te ontwikkelen en verder te verfijnen.

De kindgerichte wijze van werken van PCBS De Fontein Houten en de wijze waarop het The leader in me-programma daarin is ingepast kan zeker als voorbeeld dienen voor andere scholen die op dit gebied ambities hebben.

De jury wil de school ook aanmoedigen om vaker als ambassadeur te gaan optreden om andere scholen te stimuleren meer kindgericht te gaan werken.

4. Bevindingen onderzoek excellentieprofiel

Achtergrondgegevens van de school

Sector	Primair onderwijs
Naam school	PCBS De Fontein
Brin	26AM-C1
Plaats	Houten
Bestuur	Stichting Fluenta

Bevindingen jury over de helderheid en relevantie van het excellentieprofiel

De jury is van mening dat PCBS De Fontein Houten een helder excellentieprofiel heeft dat herkenbaar is voor alle betrokkenen. Het profiel is relevant voor de leerlingen van de school en het leidt tot een school waar ieder kind welkom is.

Heldere doorontwikkeling schoolconcept

Het excellentieprofiel van de school luidt: Op de Fontein word je de beste versie van jezelf: de school wil realiseren dat er meer ruimte komt voor het diepe ervaringsleren en gecombineerd met leren over jezelf, wie je bent, waar je vandaan komt en wat je nodig hebt om te groeien in je eigen ontwikkeling.

Dit profiel is het resultaat van een ontwikkeling waarbij de school haar oorspronkelijk schoolconcept, waarin gekozen was voor ervaringsgericht leren, heeft verbonden met het gedachtegoed van de bekende Amerikaanse auteur Stephen R. Covey (van De zeven eigenschappen van effectief leiderschap) en zijn zoon Sean Covey, die dit vertaald heeft van volwassen-naar kindniveau middels het programma The leader in me.

De school streeft naar onderwijs dat kinderen stimuleert om zich optimaal te ontwikkelen door goed te kijken naar wat een kind nodig heeft en daarbij ieder kind stapsgewijs te leren om eigenaar te worden van het eigen leerproces. Belangrijk daarbij is dat er veel gesproken wordt met ieder kind. Vragen als: Wat wil je zelf? en Wat heb je nodig? geven ruimte voor eigen keuzes, voor het ontwikkelen van eigenaarschap en het opdoen van succeservaringen. Met als resultaat dat welbevinden en betrokkenheid van ieder kind centraal staat. Dankzij de aanpak van The leader in me heeft de school de beschikking gekregen over een gemeenschappelijke taal die een grote steun is voor de gesprekken op alle niveaus in de school. Bij het bezoek aan de school werd voor de jury bijzonder helder zichtbaar wat het profiel concreet inhoudt in de dagelijkse werkwijze op school. Alle betrokkenen gebruiken die gemeenschappelijke taal ten goede van het eigen leren en het leren van en met elkaar.

Relevant voor de visie van de school

PCBS De Fontein Houten kiest er duidelijk voor om ieder kind te stimuleren om de beste versie van zichzelf te worden. Daarbij is een brede ontwikkeling met aandacht voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden op cognitief en sociaal gebied verbonden aan de wijze waarop je jezelf als mens mag ontwikkelen. Kinderen leren van jongs af aan te reflecteren op de eigen verantwoordelijkheid voor hun leerprocessen en hoe ze daarbij ook samen met hun medeleerlingen leren. De gekozen aanpak binnen het excellentieprofiel is daardoor van relevante meerwaarde, zo kon de jury vaststellen bij haar bezoek aan de school en de gesprekken met alle betrokkenen.

Bevindingen jury over de doelen van het excellentieprofiel

De jury constateert dat de school goede voortgang toont rondom de vijf doelen die de school heeft omschreven. Die zijn gelijklopend voor zowel de lange termijn als de korte termijn.

Deze doelen worden zichtbaar nagestreefd, dat bleek als volgt:

Doel 1: De beste versie van jezelf worden

In het kortetermijndoel staat het portfolio van de kinderen en de ouder-kindgesprekken centraal. De jury kon constateren dat dit structureel is ingebed in de school en al een stevige ontwikkeling heeft doorgemaakt.

Het langetermijndoel voor het einde van groep 8 zal zich naar de toekomst toe sterker profileren naarmate de leerlingen gedurende hun hele loopbaan van de profielaanpak hebben mogen profiteren.

Doel 2: De school profileert en positioneert zich in de wijk

De profielaanpak is onderscheidend en helder te delen met ouders, zo bleek in gesprek met hen. Tegelijkertijd heeft de school op een aantal aspecten een wijkgerichte rol. De school biedt onderdak aan een bovenschools programma voor hoogbegaafde leerlingen door de Day a week-school en ook aan een speltherapeute die trainingen verzorgt voor kinderen uit de wijk. In het schoolgebouw is ook een kinderdagverblijf gevestigd waarmee nauw wordt samengewerkt.

Doel 3: De school werkt aan de brede ontwikkeling van kinderen

In het nieuwe schoolplan van de school is een ontwikkeling ingezet waarbij aandacht voor kunst en cultuur nadrukkelijker een plaats krijgt in het schoolprogramma. De leerkrachten zijn daarom gestart met individuele opleidingen die ertoe moeten leiden dat zij ieder een stukje specialisme kunnen vervullen in het realiseren van het brede aanbod. Ze gaan daarbij groepsoverstijgend werken en de kinderen krijgen daarbij meer ruimte voor keuzes vanuit hun eigen voorkeur door het werken met ateliers. Dit schooljaar zijn daarvoor de eerste stappen gezet.

Doel 4: De school organiseert zich op maat

Stap voor stap wil de school toegroeien naar een organisatievorm waarbij steeds meer kindgericht gewerkt wordt vanuit de eigen visie en zodat doorlopend begeleiding en coaching beschikbaar is voor de leerlingen. Dit schooljaar heeft de school daartoe in de groepen 6 tot en met 8 een grote stap gezet doordat niet meer in leerjaargroepen gewerkt wordt maar in teams waarin leerlingen van meerdere leerjaren samenzitten. Vanuit de teamorganisatie wordt in steeds wisselende groeperingsvormen gewerkt die aansluiten bij de leerinhouden die aan de orde zijn. De gemeenschappelijke taal van The leader in me-aanpak geeft daarbij een sterke ondersteuning.

Doel 5: Groeien in je vakmanschap als leraar

De zeven gewoonten uit The leader in me-aanpak hebben niet alleen voor de leerlingen impact. Ook de leraren helpt het om als reflectiebasis en gemeenschappelijke taal grip te krijgen op hun eigen ontwikkeling om een zo goed mogelijke leerkracht te zijn of te worden in samenwerking met de collega's. De organisatorische stap in de bovenbouw naar teams en de keuze voor specialisme voor onderdelen van kunst en cultuur zijn daar duidelijke bewijzen voor die de jury kon constateren.

Bevindingen jury over de aanpak van het excellentieprofiel

De aanpak die de school hanteert, leidt tot het realiseren van de beschreven doelen. De combinatie van het werken volgens de principes van ervaringsgericht onderwijs met een groot belang voor welbevinden en betrokkenheid gekoppeld aan de gemeenschappelijke aandachtspunten en taal vanuit het The leader in me-aanpak zijn een sterke basis die overal in de school herkenbaar aanwezig is.

Een groot belang voor welbevinden en betrokkenheid

De school heeft al een lange traditie op dit punt omdat vanaf de start van de school gekozen is voor het schoolconcept van ervaringsgericht onderwijs. Daarin zet de school het kind centraal en niet de leerstof. Dat de school daarbij zorgt voor een gedegen kennisbasis en een goede ontwikkeling van de basisvaardigheden is met het oordeel 'goed' in het recente inspectierapport overduidelijk gebleken. Ouders en kinderen bevestigden ook bij de jury dat de leerkrachten oer en oeg hebben voor wie ze zijn en wat ze wensen.

Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is het portfolio dat iedere leerling heeft en waarin deze in belangrijke mate ook zelf de leervorderingen en leerwensen bij houdt. Dit portfolio is een middel dat eigenaarschap bevordert en het gesprek met de leerkracht en ook de eigen ouders ondersteunt.

Dat eigenaarschap wordt ook duidelijk in het contractwerk van iedere leerling. In de vorm van een weektaak met ruimte voor eigen keuzes in prioritering, leeraccenten en wijze van verwerken heeft iedere leerling ruimte en verantwoordelijkheid om binnen de tijdsblokken, die daarvoor zijn ingesteld, aan de slag te zijn. De leerkracht is daarbij op afgesproken momenten beschikbaar voor instructie passend bij het gewenste niveau, maar ook voor coachende en begeleidende ondersteuning.

De aanpak van het The leader in me-programma is stevig verankerd

Bij het bezoek aan de school kon de jury zonder enig probleem vaststellen dat de school serieus aandacht heeft voor de zeven gewoonten die de kern vormen van deze aanpak.

De zeven gewoonten die overal in de school zichtbaar aanwezig zijn luiden:

Gewoonte 1: Wees proactief (je maakt je eigen keuzes).

Gewoonte 2: Begin met het einddoel voor ogen (maak een plan).

Gewoonte 3: Belangrijke zaken eerst (eerst werken dan spelen).

Gewoonte 4: Denk win-win (zoek naar voordeel voor iedereen).

Gewoonte 5: Eerst begrijpen, dan begrepen worden (luister voordat je praat).

Gewoonte 6: Creëer synergie (samen is beter).

Gewoonte 7: Houd de zaag scherp (evenwicht voelt het best).

Hierover wordt intensief met de kinderen gesproken rekening houdend met hun leeftijd en belevingswereld. Het toepassen van een gewoonte in hun dagelijkse leren en spelen wordt door zowel de leerlingen als hun ouders als zinvol en nuttig ervaren. De leerkrachten benadrukken dat het een gemeenschappelijke taal is geworden die hen en zeker ook de leerlingen helpt om eigenaarschap te ontwikkelen. Het is een taal die richting geeft aan positief gedrag dat helpt om tot leren te kunnen komen vanuit je eigen wensen en keuzes in samenspraak met anderen.

Binnen het team zijn vier kartrekkers die de uitvoering en inbedding van het programma ondersteunen en begeleiden. Deze groep heet het Lighthouse-team. In het lopende schooljaar zal de leerlingenraad van de school ook de rol van leerling-Lighthouse-team mogen gaan invullen.

De eerste zeven weken

De jury bracht een bezoek aan de school in het begin van het schooljaar. In de eerste zeven weken van ieder schooljaar staat steeds in iedere week een van de zeven gewoonten centraal. Voor nieuwe leerlingen, maar ook voor nieuwe leerkrachten is dat een goede manier om te integreren in de aanpak van de school. Tegelijkertijd geeft het een goede basis voor de leerkracht om met de nieuwe groep die deze moet begeleiden, te spreken over de wijze waarop met elkaar gewerkt en geleerd wordt.

Bevindingen jury over de resultaten van het excellentieprofiel

PCBS De Fontein Houten slaagt erin om, met de door haar gekozen werkwijze, tot goede leerresultaten voor haar leerlingen te komen. Dit omvat nadrukkelijk meer dan louter cognitieve resultaten op landelijke toetsen omdat de school ook sterk presteert op het terrein van persoonsvorming en -ontwikkeling van haar leerlingen.

Meer dan cognitieve resultaten

De keuze van de school voor haar excellentieprofiel is niet ingegeven door een ambitie om te komen tot een zo hoog mogelijk score van de leerlingen op de

landelijke cognitieve toetsen. Tegelijkertijd wordt door de school wel zorgvuldig gevolgd of leerlingen zich op dit terrein voldoende ontwikkelen gezien de talenten die ze hebben.

Op PCBS De Fontein Houten trof de jury een hoge ambitie aan om de persoonsontwikkeling van iedere leerling krachtig te ondersteunen. Door het procesgerichte kindvolgsysteem Looqin wordt nauwgezet gevolgd hoe de kinderen zich ontwikkelen en tegelijkertijd wordt ieder kind gestimuleerd om de eigen ontwikkeling vast te leggen in het eigen portfolio.

Over de eigen leerontwikkeling en leerwensen wordt met ieder kind gesproken en de ouders worden daar nauw bij betrokken. Daardoor is duidelijk zichtbaar dat op deze school de leerprocessen van de kinderen centraal staan en dat de leerstof en leermiddelen daar ondersteunend bij worden ingezet. Door zowel de kinderen als de ouders wordt dit in hoge mate gewaardeerd.

Bij de rondgang door de school tijdens het bezoek van de jury was goed zichtbaar dat kinderen de keuze hebben hoe ze willen werken en welke taak ze willen oppakken. Een grote afwisseling van instructiemomenten aan instructiegroepjes, zelfstandig werkende leerlingen in stilleruimtes en samenwerkende leerlingen op leerpleinen was zichtbaar. Daarbij toonden de leerlingen een grote mate van taakgerichtheid waardoor veel ruimte ontstaat voor de leerkrachten om observerend, coachend of begeleidend te werken.

Resultaatverwachtingen gekoppeld aan de vijf doelgebieden

In de aanmelding van de school voor het verkrijgen van het predicaat heeft PCBS De Fontein Houten resultaten vermeld die ze dit schooljaar nastreven. Deze resultaten zijn verbonden aan de vijf doelen zoals die hiervoor al benoemd zijn. Deze resultaten laten zien dat de school door willen groeien op de ingeslagen weg.

Een van de benoemde resultaten is het verkrijgen van de Lighthouse-status horende bij het The leader in me-programma. Dit is te verkrijgen door te voldoen aan de auditeisen die door de licentiehouders in Nederland (CPS) getoetst worden namens Covey International. De jury waardeert dat de school hierbij nadrukkelijk aangeeft dat deze aanpak voor hen een middel is om de persoonsontwikkeling van de leerlingen sterk te ondersteunen en geen doel op zich is. Dit programma is door het team ingepast in zijn dagelijkse ervaringsgerichte aanpak en is daardoor geen losstaand programma. Ze zijn benieuwd hoe die inpassing gewaardeerd zal worden in de audit.

Een tweede resultaat dat benoemd is, betreft de tevredenheid van team, kinderen en ouders over de nieuwe inrichting van de onderwijstijd in de groepen die dit schooljaar is ingevoerd. Bij het bezoek aan de school was voor de jury niet merkbaar dat de school pas recent met een nieuwe organisatorische aanpak was gestart. Zowel leerkrachten als kinderen toonden op een ontspannen en natuurlijke wijze met hun leer- en werktaken bezig te zijn.

In de gesprekken met de kinderen en de leerkrachten bleek ook dat er een grote mate van tevredenheid is over de wijze waarop gewerkt wordt.

Voor de ouders was de nieuwe aanpak, die in het vorig schooljaar zorgvuldig met hen was gecommuniceerd, bij de start van het schooljaar een zorgpunt. Bij het gesprek met de jury werd door hen verteld dat deze zorg al binnen de eerste schooldagen onterecht gebleken was en dat de nieuwe aanpak prima uit de verf kwam.

Een derde resultaat is dat het op maat organiseren naar de leerlingen al sterk functioneert, doordat de school zelden leerlingen moet verwijzen richting speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs en dat tegelijkertijd diverse leerlingen ingestroomd zijn door terugplaatsing uit het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs.

Bevindingen jury over de evaluatie, borging, ontwikkeling en duurzaamheid van het excellentieprofiel

Het excellentieprofiel van PCBS De Fontein Houten wordt voortdurend geëvalueerd en door een stapsgewijze aanpak is er een goede balans tussen borging en ontwikkeling. De jury heeft vertrouwen in de duurzaamheid van het profiel.

Er wordt voortdurend geëvalueerd

In het inspectierapport van de school wordt al gemeld dat de school de waardering 'goed' is toegekend voor zowel de kwaliteitszorg als de kwaliteitscultuur in brede zin. Met betrekking tot het excellentieprofiel kon de jury constateren dat dit ook positieve invloed heeft op de wijze waarop de ontwikkeling van het profiel wordt aangepakt. Door heldere doelen en bijbehorende resultaten te formuleren heeft het team een basis om de voortgang te bewaken en te evalueren voordat vervolgstappen gezet worden. Voor een school die procesgerichte ontwikkeling van kinderen serieus neemt, is dat een natuurlijke manier van doen als het verbonden wordt aan een procesgerichte ontwikkeling van de school als geheel. De gemeenschappelijke taal van The leader in me-aanpak heeft daarvoor meerwaarde en dwingt de leerkrachten steeds weer om elke volgende stap goed te doordenken in dialoog met elkaar. De grote betrokkenheid van de teamleden bij de kwaliteit van de school is daarbij een belangrijke kracht gebleken.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Sprekend over de wijze van evalueren heeft de jury aan het team ook de suggestie voorgelegd om de ontwikkeling van de school op de wijze waarop ieder van de zeven gewoonten uit The leader in me-aanpak zich ontwikkelt, ook in kaart te gaan brengen. Mogelijk kan dit op leerlingniveau aanvullend zijn op Looqin, het leerlingvolgsysteem van de school en in het portfolio. Maar ook op leerkracht- en teamniveau is door de jury ter overweging gegeven om met elkaar te spreken over de tevredenheid over de mate waarin deze gewoonte uit de verf komt.

Als voorbeeld daarvoor is door de jury aan de teamleden gevraagd in welke mate het hen lukt om gewoonte 7, Houd de zaag scherp, na te leven. Dit is voor een ambitieus, hardwerkend en collegiaal team, zoals de jury aantrof op PCBS De Fontein Houten, zeker een punt van aandacht. Het is een duidelijk voordeel dat binnen een aanpak zoals waarvoor in dit excellentieprofiel is gekozen, niet te ontsnappen valt aan reflectie op dit punt.

Vertrouwen in de duurzaamheid

De gesprekken met alle betrokkenen, de wijze waarop de leerlingen actief zijn binnen de school en de planmatige aanpak die de school toont, laten zien dat de

gekozen werkwijze op PCBS De Fontein Houten breed gedragen wordt en al positieve resultaten behaald. Nieuwe mensen worden snel ingepast en ook bij de invulling van vacatures wordt goed gekeken of nieuwe teamleden beschikken over de juiste kwaliteiten om met dit profiel te kunnen werken.

Bevindingen jury over de erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen

De jury is van mening dat PCBS De Fontein Houten haar excellentieprofiel zowel binnen als buiten het eigen bestuur met trots kan uitdragen.

Een goede naam

PCBS De Fontein Houten heeft door haar manier van werken in de naaste omgeving in groeiende mate een goede naam opgebouwd. Er wordt al goed samengewerkt met collega-scholen in de naaste omgeving en binnen het eigen schoolbestuur. Ook ouders geven blijk van een hoge waardering voor de werkwijze van de school en de meerwaarde daarvan voor hun kinderen. De erkenning voor wat de school doet kan verder toenemen als de school haar bijzondere kwaliteiten nog wat nadrukkelijker en onderscheidener naar buiten weet te brengen.

Het bezoeken waard

Voor scholen die geïnteresseerd zijn in het The leader in me-programma is PCBS De Fontein Houten een school die het bezoeken waard is. Dat wordt vooral veroorzaakt door het gegeven dat de school dit programma heeft geïntegreerd in haar schoolconcept waardoor een verrijkend effect is ontstaan. Hiermee is het programma een goed bruikbaar middel geworden dat de school helpt bij het realiseren van haar eigen doelen en ambities en dus geen doel op zich dat functioneert als een losstaand lesaanbod.

Zeker voor andere ervaringsgerichte scholen die op zoek zijn naar een verdere versterking van hun schoolconcept kan PCBS De Fontein Houten als voorbeeldschool dienen.

Bijlage 1: aanmeldingsformulier

Aanmeldingsformulier Excellente Scholen 2019

Contactgegevens school

Naam school: PCBS De Fontein Houten
Adres: Bronmos 2
Postcode school: 3994 KA
Plaats school: Houten

Contactgegevens bestuur

Naam bestuur: Stichting Fluentia

1. Excellentieprofiel van de school

De school heeft voor haar leerlingen een helder en relevant excellentieprofiel.

1.1 Wat is het excellentieprofiel van uw school?

Op welk specifiek gebied excelleert uw school? Omschrijf uw excellentieprofiel in één zin (maximaal 10 tot 15 woorden).

Bijvoorbeeld:

- o *Levend taalonderwijs door middel van de vrije tekst.*
- o *Formatief assessment: zo word je de motor van je eigen ontwikkeling!*
- o *Kwaliteit bij VVE, daar bevorder je kansengelijkheid mee!*
- o *Excellent in het coachen van bèta-talent.*
- o *In een op groei gerichte mindset werken wij aan democratische burgerschapsvorming.*

Op De Fontein word je de beste versie van jezelf:

De school wil realiseren dat er meer ruimte komt voor het diepe ervaringsleren gecombineerd met leren over jezelf, wie je bent, waar je vandaan komt en wat je nodig hebt om te groeien in je eigen ontwikkeling.

1.2 Waarom heeft uw school gekozen voor dit excellentieprofiel?

Wat was de aanleiding om juist op dit gebied excellentie te ontwikkelen?

'De beste versie van jezelf worden'.

De school heeft het programma 'The Leader in Me' in het schooljaar 2016-2017 doorgevoerd en is inmiddels ver gevorderd in de uitwerking van het programma rondom het begeleiden van leerlingen in hun eigen leerproces. Iedere leerling heeft een eigen portfolio volgens de principes van de 'The Leader in Me'. De school wil in het komende schooljaar doorlopend ouder-kindgesprekken voeren. Daarnaast legt de school het accent op het socialisatieproces in de groep. In iedere groep is zichtbaar hoe de zeven eigenschappen van effectief leiderschap volgens Covey (1989) binnen de context van de groepsdynamiek worden gehanteerd. Leerlingen reflecteren individueel met hulp van de leraar, maar ook met elkaar als groep. Dit proces werkt door in de wijze waarop de leerlingen naar zichzelf kijken en naar elkaar als gemeenschap.

Binnen het onderwijsaanbod ligt hier voor de school een uitdaging om een nog stevigere verbinding te maken, zoals Biesta (2015) dit voorstelt tussen weten en doen (kwalificatie), samen (socialisatie) en subjectivering (zijn). De school vindt deze balans van belang, omdat zij streeft naar het groeien van leerlingen in hun zelfkennis. Via het ervaringsgerichte onderwijsaanbod leren leerlingen eigenaar te zijn van hun leerproces en hun eigen ontwikkeling. Ze leren samenwerken en belangrijke zaken eerst te doen.

Nota bene: De school heeft van de Inspectie van het Onderwijs de aansporing meegekregen om het onderwijskundig programma van de school door te ontwikkelen naar excellent niveau.

1.3 Hoe past het excellentieprofiel binnen de pedagogische en/of onderwijskundige visie van uw school?

Wat is uw visie op het onderwijs dat u wilt bieden en hoe past het excellentieprofiel daarin?

Mensbeeld

Op De Fontein word je gezien, gekend, herkend en erkend. De school denkt, doet en werkt vanuit de inclusieve gedachte. Ieder kind doet mee, ook al gaat het leren en ontwikkelen niet bij iedereen vanzelf. Vanuit een oplossingsgerichte houding wordt gekeken naar wat kinderen nodig hebben om vervolgens na te denken over hoe we het beste uit ons zelf halen als team, als school, voor het kind. We zien de school

als afspiegeling van de samenleving: *"We leven met elkaar en zijn divers in wie we ten diepste zijn"*. De diversiteit in de school brengt ons tot elkaar als gemeenschap. Vanuit deze gedachten nemen ouders én school hun verantwoordelijkheid voor elkaar, maar bovenal voor het kind.

Visiegericht werken

"Onderwijs geven gaat over insluiten en kansen geven om te worden wie je bent".

Dit betekent dat we als team zelf goed weten wie we zijn en wat we kunnen. We kennen onze eigen ontwikkelcapaciteit als team, daar zijn we scherp op. We kunnen vanuit deze kennis bepalen hoe we de leerling kunnen helpen, onder-"wijzen". Het ervaringsgerichte onderwijs zien wij als een vorm waarin we de leerling helpen bij het vinden van een zinvolle plek in de samenleving. Het onderwijs op De Fontein gaat uit van de brede ontwikkeling: je ontwikkelt kennis en vaardigheden op cognitief, sociaal gebied, maar bovenal ontwikkel je als mens, zodat je weet wie je bent ten opzichte van anderen. Daarbij leren we leerlingen reflecteren op hun eigen verantwoordelijkheid, die ze later willen nemen in de samenleving, door ze te begeleiden in hun eigen leerproces en het oefenen met verantwoordelijkheid.

Onze visie op ervaringsgericht onderwijs is ingegeven door ons mensbeeld: 'De beste versie van jezelf worden' is vooral het stimuleren van het mens-zijn van leraar en leerling, meer dan alleen richten op hoe kunnen we de leerling beter laten 'leren'.

Dit vraagt van de leraar in relatie tot de leerling:

- Stimuleren van brede ontwikkeling (weten/doen, samen en zijn);
- Kansen geven en insluiten;
- Motiveren;
- Recht doen aan het mens-zijn;
- Volgen van leerlingen in hun brede leerproces;
- Hoofd, hart en handen zijn altijd verbonden.

Dit betekent dat we werken met leraren die:

- Weten wat zij willen, kunnen en doen;
- Nieuwsgierig zijn;
- Empathie tonen;
- Lerend vermogen hebben en in ontwikkeling blijven;
- Positief mensbeeld hebben: 'Kinderen zijn goed in zichzelf en zij hebben alles in zich om tot ontwikkeling te komen';
- Een permissief klimaat stimuleren;
- Gewenst gedrag benoemen (*Bijlage 1: Gedragsprotocol*);
- Autonomie bevorderend gedrag stimuleren (eigen keuzes leren maken).

Hoe

De Fontein is een basisschool waar oorspronkelijk gekozen is voor de filosofie van 'ervaringsgericht' onderwijs. Het onderwijs vanuit 'welbevinden en betrokkenheid' is sterk verankerd in de school. Het is terug te vinden in de praktijk zoals werken met 'contracten' en 'werktijd'. Zo zijn de leerlingen ingedeeld op basis van onderwijsbehoeften en volgen zij hun instructies in werktijd op maat. Andere typische kenmerken van ervaringsgericht onderwijs als zelf keuzes maken, instructietafels, kindgesprekken en verschillende ervaringsgerichte activiteiten zijn zichtbaar onderdeel in het primaire proces.

(*Bijlage 2: Eigen aspecten van kwaliteit*).

1.4 Welke leerlingen vormen de doelgroep van het excellentieprofiel?

Hoe sluit het excellentieprofiel aan bij de behoeften van de doelgroep?

'Ieder kind is welkom'

De leerlingen komen veelal uit gezinnen van midden tot hoogopgeleide ouders. Een aanzienlijk percentage gezinnen van De Fontein is verbonden aan de Nederlands Gereformeerde Kerk en de Protestantse Kerk Nederland. De ouders van de leerlingen zijn maatschappelijk bewuste mensen, ze zijn betrokken bij het leerproces van hun kinderen en zijn actief voor de school als de school daar gericht en op tijd naar vraagt. Verder kenmerkt de leerlingenpopulatie zich door diversiteit: ieder kind is welkom. Wij hebben een open houding, zoeken steeds naar wat een kind kan en bieden vanuit de mogelijkheden van het kind succesvol passend onderwijs op alle leerniveaus.

1.5 In hoeverre is er sprake van interne erkenning van het excellentieprofiel?

Wordt het excellentieprofiel intern erkend (leerlingen, personeel, ouders, bestuur)? Hoe zorgt u ervoor

dat er voldoende draagvlak wordt gecreëerd binnen de school?

De leerlingen, medewerkers en samenwerkingspartners zijn trots op de school.

Quote van de Inspectie van het Onderwijs: "De samenwerkingspartners van De Fontein zijn vol lof over de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen".

Bijbehorende tekst uit het inspectierapport:

'De school werkt nauw samen met diverse partners. De samenwerking op school waarderen we als goed. De gevarieerde groep samenwerkingspartners die we hebben gesproken, spreken dezelfde taal en zijn stuk voor stuk vol lof over de samenwerking met de school. De school betreft de leidsters van de kinderopvang bij de scholing die aangeboden wordt rondom het motto van de school 'The Leader in Me'. We zien dat de school samen met partners de verantwoordelijkheid neemt voor de brede ontwikkeling van de leerlingen.'

De ouders zijn enthousiast en zien dat de aanpak van de school en specifiek het leren reflecteren van kinderen effect heeft. Het levert sterke mensen op die weten dat ze er mogen zijn en dat ze ertoe doen.

2. Doelen van het excellentieprofiel

De school heeft korte en lange termijn doelen van het excellentieprofiel geformuleerd.

2.1 Wat zijn de lange termijn doelen van het excellentieprofiel?

Welke lange termijn doelen beoogde u te bereiken met uw excellentieprofiel toen u begon met het uitwerken van uw excellentieprofiel? Beschrijf deze doelen concreet. Maak hierbij, indien nodig, een onderscheid in doelen voor leerlingen, leerkrachten, onderwijs, schoolorganisatie et cetera. Bij lange termijn doelen denken wij aan doelen voor de duur van een schoolplancyclus.

Langetermijn doelen

Doel 1: De beste versie van jezelf worden

- Aan het einde van groep 8 zien we kinderen die zelfbewust zijn, weten wat hun talenten en kwaliteiten zijn, weten hoe je je in de groep kunt profileren en lef hebben om hun mening te uiten in een veilige situatie;

Doel 2: De school profileert en positioneert zich in de wijk

- De school wil zich profileren en positioneren in de wijk. Hoewel er urgentie is om als school meer positie te bepalen in de wijk, vanwege de ingezette terugloop van leerlingen in het algemeen in Houten, ziet de school een opgaande belangstelling in de wijk voor De Fontein. De school wil bekend zijn om haar kindgerichte aanpak, haar mensbeeld en de aandacht voor wie je bent;

Doel 3: De school werkt aan brede ontwikkeling van kinderen

- De school kenmerkt dat zij sterk op de inhoud is gericht en wil daarbij ook zelf haar inhoudelijke verhaal over 'welbevinden en betrokkenheid' naar een hoger plan tillen. Ze wil realiseren dat er meer ruimte komt voor het diepe ervaringsleren gecombineerd met leren over jezelf, wie je bent, waar je vandaan komt en wat je nodig hebt om te groeien in je eigen ontwikkeling;

Doel 4: De school organiseert zichzelf op maat

- De school wil het onderwijs in de 21^e eeuw inrichten door uit het klassikale leerstofjaarklassen denken te stappen. De toekomst vraagt om een andere organisatievorm. Door het onderwijs in te richten die past bij de visiegerichte aanpak, kan de rijke leeromgeving en inzet van mensen beter tot zijn recht komen om de visie te realiseren;

Doel 5: Groeien in je vakmanschap als leraar

- De school wil realiseren dat er meer focus komt op ruimte voor groeien in je beroep als leraar. Leraren hebben meer professionele ruimte nodig voor reflectie op hun handelen, voor 'de kunst afkijken' van elkaar en daar diepgaande dialogen over te voeren.

2.2 Wat zijn de korte termijn doelen van het excellentieprofiel, welke stappen zijn hier al in gezet?

Welke korte termijn doelen beoogde u te bereiken met uw excellentieprofiel toen u begon met het uitwerken van uw excellentieprofiel? Maak hierbij, indien nodig, een onderscheid in doelen voor

leerlingen, leerkrachten, onderwijs, schoolorganisatie et cetera. Bij korte termijndoelen denken wij aan jaardoelen. En welke zijn daarvan al gerealiseerd?

De school werkt met het programma 'The Leader in Me'.

De kinderen hebben allemaal een eigen portfolio volgens de principes van de 7 eigenschappen volgens Covey. In het schooljaar 2019-2020 wil het team de status van Lighthouse bereiken, een status die ze wil bereiken om aan te tonen dat de drie domeinen: kernvakken, waardenoverdracht en levensvaardigheden met elkaar verbonden zijn. Door de verbinding te maken en te stimuleren, ontstaat een gemeenschappelijke taal en een krachtige cultuur waarin personen sterk worden, weten wie ze zijn en met elkaar vanuit dezelfde taal kunnen communiceren. Leren in een veilige school met nauwelijks conflicten, tonen van kwetsbaarheid, omdat je de beste versie van jezelf mag zijn/worden, is voor De Fontein een belangrijke ambitie in het werken met het programma 'The Leader in Me'. Voor wat gerealiseerd is, verwijzen we naar bijlage 3: Lighthouse Evidence Binder De Fontein.

De kortetermijndoelen:

Doel 1: De beste versie van jezelf worden

- Presentaties (tellen en vertellen) organiseren door en voor kinderen en ouders tijdens het schooljaar. 'Laat het zien-momenten': kinderen maken aan de hand van hun portfolio zichtbaar hoe zij leren, geleerd hebben en tonen hun individuele groei en ontwikkeling aan de hand van hun prestaties (summatief en formatief);

Doel 2: De school profileert en positioneert zich in de wijk

- Lighthouse status bereiken (The Leader in Me-programma);
- Ouders begeleiden in veranderingsproces door kennis en informatie uit te wisselen en te delen over brede ontwikkeling van kinderen en accent te leggen op groei en ontwikkeling via 'tellen en vertellen';

Doel 3: De school werkt aan brede ontwikkeling van kinderen

- Accentueren van brede ontwikkeling van leerlingen (kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming) in onderwijsaanbod;

Doel 4: De school organiseert zichzelf op maat

- Onderwijstijd organiseren in alle groepen, zodat er ruimte ontstaat in de leertijd van leerlingen om doorlopende begeleiding en coaching te bieden aan leerlingen aan de hand van het portfolio;

Doel 5: Groeien in je vakmanschap als leraar

- Leraren leggen accent op de manier van reflecteren en leren zichtbaar maken voor kinderen door ze tools te bieden, zodat ze tot een diepere reflectie kunnen komen zodat ze kunnen groeien in hun ontwikkeling;
- Training leraren in het reflecteren op eigen kennis en vaardigheden als coachend leraar en het begeleiden van leren zichtbaar maken (training).

3. Aanpak van het excellentieprofiel

De school heeft een weloverwogen aanpak om de doelen van het excellentieprofiel te bereiken.

3.1 Op welke wijze realiseert de school de doelen van het excellentieprofiel?

Welke aanpak hanteert de school bij het realiseren van de doelen van het excellentieprofiel? Hoe ziet deze aanpak er in de praktijk uit (bijvoorbeeld met behulp van welk programma, het curriculum, methoden et cetera)?

De school werkt met het programma 'The Leader in Me'. De school heeft een Lighthouseteam, een groep collega's met de verantwoordelijke taak om het proces van invoeren te begeleiden en te monitoren. De school neemt de lange- en kortetermijndoelen op in haar schoolplanperiode van 2019-2023. De invoering van de kortetermijndoelen is planmatig en cyclisch opgenomen in het jaarplan. (Bijlage 4: Jaarplan 2018-2019). De school zal investeren in training van het vakmanschap van leraren (kennis en vaardigheden in reflecteren en leren zichtbaar maken). De school zal in het proces van werken aan de doelen de ouders, de leerlingen meenemen in kennisdeling en uitwisseling van informatie. De school kenmerkt zich als een

doelgerichte school, waarbij de afspraak is 'zeggen wat je doet, doen wat je zegt'. Via deze doelgerichte aanpak en het feit dat alle actoren betrokken zijn in dit proces, zal de focus liggen op het excelleren: van goed naar beter, naar excellentie.

3.2 In hoeverre steunt deze aanpak op wetenschappelijke en/of praktijktheoretische inzichten?

Waarom is gekozen voor juist déze aanpak? Op welke wetenschappelijke en/of praktijktheoretische inzichten steunt de gekozen aanpak?

De aanpak volgens het programma 'The Leader in Me' is een in praktijk bewezen aanpak waarbij de managementtheorie volgens Covey het uitgangspunt is. CPS heeft de afgelopen jaren het programma voor scholen in het primair onderwijs verder uitgewerkt en kan daarmee aantonen, gezien hun landelijke expertise, dat de aanpak resultaten opleveren zoals: een veilige school, een gemeenschappelijke taal, verdieping in de reflectie op het leren en het bevorderen van het eigenaarschap voor het eigen leerproces van kinderen.

De focus op de brede ontwikkeling van leerlingen is inherent aan de aanpak van het programma van 'The leader in Me', er is aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, eerder ook genoemd in de filosofie van Biesta. Hij vraagt aandacht voor de balans binnen deze drie doeldomeinen van het onderwijs, omdat het onderwijs niet alleen gaat over het 'hoofd', het denken, maar ook over het mens worden in een sociale omgeving. De Onderwijsraad schrijft in haar publicatie over de volle breedte (2016)

<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2016/over-de-volle-breedte-van-onderwijskwaliteit/volledig/item7400> dat scholen in hun onderwijsaanbod meer accent kunnen leggen op de drie doeldomeinen om daarmee de brede ontwikkeling en dus de brede kijk op kwaliteit van onderwijs te accentueren. De Fontein kiest ervoor om in haar visie op leren meer aandacht te hebben voor de brede ontwikkeling en ziet in de praktijk/theoretische publicatie haar opvattingen vertegenwoordigd.

4.Resultaten van het excellentieprofiel

De school bereikt de doelen van het excellentieprofiel en stelt haar resultaten op een valide en betrouwbare wijze vast.

4. Welke resultaten behaalt u met betrekking tot de doelen van het excellentieprofiel?

Resultaat 1: De beste versie van jezelf worden

- Aan het einde van het schooljaar werken alle leerlingen met hun portfolio en hebben ze via verschillende doorlopende coachingsgesprekken met hun mentor een presentatie voorbereid waar zij hun individuele groei en ontwikkeling zichtbaar maken aan hun klas en hun ouders;

Resultaat 2: De school profileert en positioneert zich in de wijk

- Aan het einde van het schooljaar heeft de school de Lighthouse-status behaald;
- Aan het einde van het schooljaar zijn ouders meegenomen en ambassadeur van de school inzake de aanpak van 'brede ontwikkeling laten zien via het leren en reflecteren';
- Resultaat 3: De school werkt aan brede ontwikkeling van kinderen
- Aan het einde van het schooljaar heeft de school in haar aanbod meer balans in de drie doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;

Resultaat 4: De school organiseert zichzelf op maat

- Aan het einde van het schooljaar zijn team, kinderen en ouders 100% tevreden over de inrichting van de onderwijstijd in alle groepen omdat er ruimte is ontstaan in de leertijd van leerlingen om doorlopende begeleiding en coaching te krijgen voor gesprekken aan de hand van het portfolio;

Resultaat 5: Groeien in je vakmanschap als leraar

- Aan het einde van het schooljaar kunnen leraren zichtbaar, merkbaar hun wijze van reflecteren en leren tonen;
- Aan het einde van het schooljaar hebben alle leraren training gevolgd in het reflecteren op eigen kennis en vaardigheden als coachend leraar en het begeleiden van leren zichtbaar maken.

5. Evaluatie, borging en ontwikkeling en duurzaamheid van het excellentieprofiel

Evaluatie

De school evalueert de aanpak en resultaten van het excellentieprofiel op een verantwoorde (valide en betrouwbare) manier. Het excellentieprofiel zit verankerd in het systeem voor kwaliteitszorg van de school.

5.1 Op welke wijze evalueert u de aanpak en de resultaten met betrekking tot het excellentieprofiel? Wat zijn de uitkomsten van deze evaluatie?

De school werkt planmatig en cyclisch aan de hand van haar schoolplan en jaarplan aan de doelen om te komen tot excellentie. De monitoring zal cyclisch ingepland worden per kwartaal. De monitoring wordt gedaan via observaties, gesprekken met leraren, kinderen en ouders over de effecten van de ingezette middelen om te komen tot een kwalitatief resultaat.

Per kwartaal zal volgens de 5 kwaliteitsvragen worden vastgesteld: doen we de goede dingen, doen we de dingen goed, hoe weten we dat? Wat vinden anderen? En wat doen we met deze wetenschap?

Als antwoord op de vijf kwaliteitsvragen zal worden vastgesteld wat geborgd wordt en wat doorontwikkeld wordt op basis van de bevindingen.

5.2 Wat doet u met de uitkomsten van de evaluatie met het oog op de borging en de verdere ontwikkeling van uw excellentieprofiel?

De school kiest voor een planmatige en doelgerichte aanpak. Daarbij is er bij de invoering sprake van een iteratief proces, onderweg via monitoring kunnen de doelen worden bijgesteld en aangescherpt. De school weet wat zij kan, het team is betrokken en vaardig om nieuwe kennis toe te voegen aan hun eigen handelingsrepertoire.

De school kenmerkt zich door een open leercultuur waarbij samen leren het uitgangspunt is. Het betrekken van kinderen en ouders in dit proces is bekend in de gemeenschap: de school leert en ontwikkelt samen met haar educatieve partners in opvoeding en onderwijs.

De doelen zijn gericht op verbetering van de eigen performance van leraren en het versterken van het vakmanschap. De doelen zijn gericht op de doorontwikkeling van het onderwijsaanbod en de onderwijsorganisatievorm.

De medezeggenschapsraad is betrokken bij het proces en daarbij worden alle ouders via verschillende vormen van media, bijeenkomsten en individueel geïnformeerd over het proces, de stappen en het resultaat.

De school weet waar zij aan begint, want het proces is een doorontwikkeling op wat er al is. Een aanscherping om van 'goed tot excellentie' te komen.

5.3 In hoeverre is het excellentieprofiel van uw school toekomstbestendig?

Het excellentieprofiel dat de school voor ogen heeft, hangt af van de investering in het vakmanschap van leraren. De competenties van leraren worden via training en coaching aangescherpt. Via de gesprekkencyclus (IPB) van de schoolleiding worden deze besproken en beoordeeld.

De school zal de onderwijstijd anders organiseren. Dit vraagt om zowel een logistieke verandering en opzet van fysieke ruimte als ruimte om de aanpak van de doorlopende coachingsgesprekken met de leerlingen in te roosteren. De school heeft in haar formatie een voorstel ingediend bij het schoolbestuur om dit te realiseren.

Het grootste risico in dit proces is het lerarentekort. Het proces van 'goed tot excellentie' heeft een grote kans van slagen als de leraren zich blijven verbinden aan de school. Indien er een vacature ontstaat, zal de school op zoek moeten naar medewerkers met een open leerhouding, bereid tot veranderingen en doorontwikkeling van de doelen.

Gezien het effect van de aanpak met het programma 'The leader in Me' tot op heden, zal de school met de huidige doelen tot het komen van excellentie, kunnen rekenen op een positieve waardering van kinderen en ouders en omgeving. De school is op dit moment binnen de eigen stichting een voorloper in haar aanpak en wil dat in de toekomst door de consistente doelgerichte werkwijze ook blijven.

(Bijlage 5: Opmaat schoolplan 2019-2023)

6. Erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen

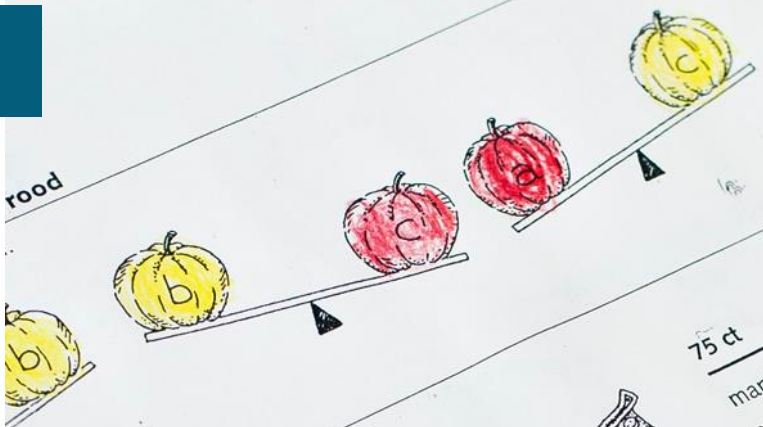
6.1 In hoeverre is er sprake van externe erkenning van het excellentieprofiel?

Binnen de eigen stichting Fluentia wordt de school gevolgd door enkele andere scholen. Er vindt uitwisseling plaats via expertisegroepen en leerwerkgemeenschappen met scholen die hetzelfde programma volgen. De Fontein is binnen de eigen stichting met de aanpak de enige school die inzet op het excelleren van de aanpak.

6.2 In hoeverre deelt u uw kennis over uw excellentieprofiel met anderen?

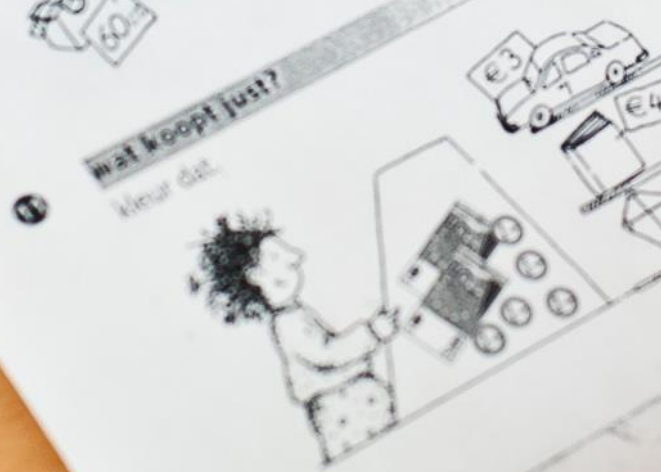
De school heeft tot op heden diverse malen andere scholen voor primair onderwijs uit het land ontvangen voor schoolbezoek inzake de aanpak 'The leader in Me'. De algemene tendens is, dat scholen die geïnteresseerd zijn, zich positief uitspreken over de werkwijze, het zichtbare en direct merkbare resultaat bij kinderen en het schoolklimaat. In de toekomst blijft de school zich openstellen voor ontvangst van scholen met belangstelling voor de aanpak. Juist het leren van elkaar op schoolniveau zorgt voor aanscherping en reflectie op het eigen plan en het effect van het handelen.

(Bijlage 6: Evaluaties Collegiale Consultatie)



verschillende manieren.

	20 ct	10 ct	5 ct
35 ct			
manier 1	-	2	
manier 2			
manier 3			
60 ct			
manier 1			
manier 2			
manier 3			



Inspectie van het Onderwijs
 Postbus 2730, 3500 GS Utrecht
 T-algemeen 088 6696000
 T-Loket (voor vragen) 088 6696060