



Schoolplan PO/VO 2025-2028

*Het goede behouden, verbeteren wat moet en
excelleren in wat werkt*



BRIN nummer DENISE Primair Onderwijs: 31LK
BRIN nummer DENISE Voortgezet Onderwijs: 17YS02

Datum instemming MR: 20 november 2024
Datum vaststelling College van Bestuur Esprit Scholen: 4 december 2024

Algemene informatie

De Nieuwe Internationale School Esprit (DENISE) is een school voor basisonderwijs (IEYC/IPC) en voortgezet onderwijs (IMYC, mavo, havo, en International Baccalaureate Diploma Programme (IB-DP).

DENISE is onderdeel van Esprit Scholen <http://www.espritscholen.nl/home/>) en sinds 2018 IB-World School (www.ibo.org).

Adres en contactgegevens

De Nieuwe Internationale School Esprit (DENISE)

Piet Mondriaanstraat 140

1061 TT AMSTERDAM

+31 20 480 2700

info@denise.espritscholen.nl | <http://denise.espritscholen.nl>

BRIN nummer Primair Onderwijs: 31LK

BRIN nummer Voortgezet Onderwijs: 17YS02

Bevoegd Gezag

Onderwijsstichting Esprit

vertegenwoordigd door het College van Bestuur:

Ariëlle de Ruijter en Percy Henry

Jan van Galenstraat 31

1051 KM Amsterdam

020 5854811

Waarnemend rector

Jenno van der Wal j.vanderwal@denise.espritscholen.nl

Waarnemend conrector

Amanja Doek a.doek@denise.espritscholen.nl

Penvoerder Schoolplan DENISE 2025-2030

Jeffrey Post j.post@denise.espritscholen.nl

Management Assistent

Nelleke de Weerd n.deweerd@denise.espritscholen.nl

Inhoudsopgave

Algemene informatie	1
Inhoudsopgave	2
Voorwoord	5
Links naar belangrijke documenten	6
Algemeen	6
Beleidsdocumenten	6
Schoolprotocollen	6
Onderwijsdocumenten	6
Curriculum en lesrooster	6
1. Opdracht, missie, visie en motto	7
1.1 Missie	7
1.2 Maatschappelijke opdracht	7
1.3 Visie	7
1.4 Motto	8
1.5 Onderwijsmanifest Esprit Scholen	9
2. Beschrijving van de organisatie	10
3. Methodologie schoolplan	11
3.1. Beschrijving methodologie van de huidige situatie	11
3.2. Beschrijving van wat goed gaat en wat beter kan	11
3.2.1. Vragenlijsten	11
3.2.2. Focusgroepen	11
3.2.3. Tevredenheidsonderzoeken	12
3.2.4. Onderzoek door Onderwijsinspectie en International Baccalaureate (IB)-visitatie	12
3.2.6. Analyse van de verzamelde data	12
3.3. Beschrijving van de ambities en doelen	12
4. Onderwijs op DENISE	13
4.1 Programma's en curriculum: Basisvaardigheden en onderwijsaanbod	13
4.1.1 Beschrijving huidige situatie	13
4.1.1.1 Schoolstructuur	13
4.1.1.2 IEYC/IPC primary - Groep 1-8 en IMYC secondary - Groep 9, 10, 11	14
4.1.1.3 Groep 0 en de taalklassen T0 t/m T11; (12-18 jaar)	15
4.1.1.4 Pre-DP - Groep 15, 16, 17 (15-18 jaar)	16
4.1.1.5 Diplomaprogramma - Groep 12, 13, 14 (15-18 jaar)	16
4.1.1.6 Inhoud onderwijs	16
4.1.2 Wat gaat goed?	17
4.1.3 Wat kan beter?	17
4.1.4 Ambities en doelen	18
4.1.4.1 Doorlopende leerlijnen waarborgen	18
4.1.4.2 Duurzaamheid en burgerschap versterken in het curriculum	19
4.1.4.3 Digitale vaardigheden en handschriftonderwijs in balans	19
4.1.4.4 Onderzoek naar uitbreiding van het vakkenaanbod in IMYC en DP	19

4.1.4.5 Vroege start van het PTA in groep 11	19
4.2 Pedagogisch en didactisch handelen	20
4.2.1 Beschrijving huidige situatie	20
4.2.2 Wat gaat goed?	20
4.2.3 Wat kan beter?	20
4.2.4 Ambities en doelen	21
4.2.4.1 Meer en betere differentiatie, met aandacht voor uitdagende leerdoelen	21
4.2.4.2 Structureel gebruik van de DENISE-kijkwijzer via Kwaliteitscholen	22
4.2.4.3 Taaldocentschap als centraal element in ons onderwijs	22
4.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	23
4.3.1 Beschrijving huidige situatie	23
4.3.1.1 Zicht op ontwikkeling	23
4.3.1.2 Begeleiding	23
4.3.2 Wat gaat goed?	24
4.3.3 Wat kan beter?	25
4.3.4 Ambities en doelen	25
4.3.4.1 Eenduidigheid in rubrics voor betere voortgangsmeting	25
4.3.4.2 Herziening van de verslagen in PO en VO	26
4.3.4.3 Verbetering en eventueel uitbreiding van het persoonlijk mentoraat in het VO	26
4.3.4.4 Evaluatie van het leerlingvolgsysteem in het PO	26
5. Veiligheid en schoolklimaat	27
5.1 Beschrijving huidige situatie	27
5.1.1 DENISE Community Code	27
5.1.2 Bewaken van de sociale en fysieke veiligheid	28
5.1.3 Tien schoolregels	29
5.1.4 Consequenties bij het niet naleven van de regels en leerlingenstatuut	30
5.2 Wat gaat goed?	30
5.2 Wat kan beter?	32
5.3 Ambities en doelen	33
5.3.1 DENISE Community Code als onderdeel van onze schoolcultuur	33
5.3.2 Werken vanuit preventie in het VO en PO	33
5.3.3 Een gedegen en integraal veiligheidsplan	34
6. Personeelsbeleid	35
6.1 Beschrijving huidige situatie	35
6.1.1 Huidig personeelsbestand	35
6.1.2 Werving	35
6.1.3 Professioneel Statuut	36
6.1.4 Bootcamps en Professionalisering	36
6.1.5 Esprit Academy en andere aanbieders	36
6.1.6 Schoolopleiders	36
6.2 Wat gaat goed?	37
6.3 Wat kan beter?	37
6.4 Ambities en doelen	38

6.4.1 Digitalisering van de gesprekscyclus via Kwaliteitscholen	38
6.4.2 Duidelijkheid over de functiemix en promotiebeleid	38
6.4.3 DENISE als geaccrediteerde opleidingsschool	38
6.4.4 Professionele ontwikkeling en samenwerking binnen Esprit Scholen en andere aanbieders	39
7. Sturen, kwaliteitszorg en ambities	40
7.1 Beschrijving situatie	40
7.2 Wat gaat goed?	42
7.3 Wat kan beter?	42
7.4 Ambities en doelen	42
7.4.1 Meer datagericht werken	42
7.4.2 Werken met een jaarplan per afdeling	43
7.4.3 Cyclisch werken met de PDCA-cyclus	43
7.4.4 Lesbezoeken en collegiale consultatie	43
7.4.5 Onderzoek naar aansluiting DENISE bij Onderwijs Netwerk Amsterdam	43
8. Ambities en doelen	44
Bijlagen	46
Bijlage 1	46

NB.

In dit schoolplan wordt het kind over het algemeen in de 'hij'-vorm aangeduid. Daarnaast wordt er alleen gesproken over ouders. Dit is gedaan in verband met de leesbaarheid. Natuurlijk hopen wij dat u deze woorden, indien nodig, ook kunt lezen als 'zij', 'hen' en 'ouder(s)' of 'verzorger(s)'

Voorwoord

Voor u ligt het nieuwe Schoolplan 2025-2028 van DENISE, waarin we de koers voor de komende jaren uiteenzetten. Dit schoolplan dient als leidraad voor onze gezamenlijke inspanningen om de kwaliteit van ons onderwijs verder te versterken. DENISE bevindt zich in de consolidatiefase van de schoolontwikkeling. Dit betekent dat er geen grote veranderingen meer plaatsvinden, maar dat we ons richten op het behouden van wat goed werkt, het verbeteren van wat beter kan, en excelleren in de zaken die succesvol zijn gebleken. De afgelopen 10 jaar is een solide basis gelegd voor hoogwaardig Nederlands en internationaal onderwijs voor leerlingen van 4 tot 18 jaar. Onze missie, visie en motto blijven ongewijzigd.

Het schoolplan is een document waarin we onze ambities en doelen op verschillende gebieden uitwerken waarbij onze missie en visie als basis dienen. We beginnen met een algemene beschrijving van onze school, waarin de kernwaarden en het profiel van DENISE worden geschetst. Daarna gaan we dieper in op specifieke onderwerpen, namelijk:

- Onderwijsaanbod
- Zicht op begeleiding en ontwikkeling
- Pedagogisch en didactisch handelen
- Schoolklimaat en veiligheid
- Personeelsbeleid
- Kwaliteitszorg en -cultuur

Voor elk van deze onderdelen beschrijven we de huidige situatie en de dagelijkse praktijk binnen onze school. Aansluitend geven we vanuit de verschillende leden van de DENISE Community – medewerkers, leerlingen en ouders – een genuanceerd beeld van wat er goed gaat en waar verbeterpunten liggen. Hiervoor is een vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers en hebben er focusgroepen plaatsgevonden met leerlingen, ouders, medewerkers en de schoolleiding.

Ieder hoofdstuk met betrekking tot de bovengenoemde onderwerpen sluit af met een overzicht van de ambities en doelen van DENISE voor dit onderdeel. Deze ambities en doelen zijn gericht op het verder ontwikkelen van onze sterke punten en het aanpakken van eventuele uitdagingen, zodat we onze leerlingen het beste onderwijs kunnen bieden. De doelen voor de komende vier jaar staan concreet beschreven in [hoofdstuk 8](#).

We willen graag alle personen bedanken die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan. Hun input en betrokkenheid waren van onschatbare waarde bij het vormgeven van de toekomst van onze school.

We kijken ernaar uit om samen met alle leden van de DENISE Community de komende jaren te werken aan de verdere ontwikkeling van ons onderwijs!

Namens de schoolleiding van DENISE,

Jenno van der Wal, waarnemend rector
Amanja Doek, waarnemend conrector

Links naar belangrijke documenten

Algemeen

[Schoolgids 2024-2025](#)

[Onderwijsmanifest Esprit Scholen](#)

Beleidsdocumenten

[Schoolplan 21-25](#)

[Admissions Policy \(toelatingsbeleid\)](#)

[Assessment Policy \(toetsbeleid\)](#)

[Language Policy \(taalbeleid\)](#)

[School Learning Support - Inclusion - Diversity Policy \(ondersteuningsbeleid\)](#)

[Academic Integrity Policy](#)

[Community Code](#)

[Professioneel statuut](#)

Schoolprotocollen

[Anti-pestprotocol](#)

[Protocol camerabewaking](#)

[Protocol Meldcode Kindermishandeling en Huiselijk Geweld](#)

[Verzuimprotocol](#)

[Protocol invullen en bespreken verslag VO](#)

[Parro \(po\)](#)

[Reisprotocol excursies en buitenlandreizen](#)

Onderwijsdocumenten

[Explanation Report Card VO](#)

[Explanation Report Card PO](#)

[Examenreglement](#)

[PTA - Programma van Toetsing en Afsluiting 2023-2024](#)

Curriculum en lesrooster

[Curriculumlandschap](#)

[De weg naar het IB \(intake gr12\)](#)

[IB-evaluation visit februari 2024](#)

1. Opdracht, missie, visie en motto

1.1 Missie

In 2014 is DENISE gestart met de missie om hoogwaardig internationaal en Nederlands onderwijs te bieden aan leerlingen tussen 4-18 jaar. DENISE is opgericht vanuit de visie dat elk kind ongeacht afkomst, huidskleur, taal, gender, cultuur of geloof gelijke kansen heeft op een goede schoolloopbaan in Nederland. We bieden door onze visie, aanpak en structuur, kansen aan nieuwkomers om een diploma te halen in een goed schoolklimaat en om een betekenisvolle bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij. Het doel is een goede ontvangst en ondersteuning van nieuwkomers in Nederland en toegang tot (inter)nationaal onderwijs. Op die manier willen we de kansen op succes voor nieuwkomers in Nederland zo groot mogelijk maken. Op onze school zitten internationals in de meest brede zin van het woord: van nieuwkomers tot Amsterdamse leerlingen, al dan niet in Nederland geboren. We zijn een school met leerlingen uit meer dan 75 verschillende landen.

Onze missie is flexibele onderwijspaden creëren en een diversiteit aan inhoud bieden waardoor leerlingen integreren in de Amsterdamse/Nederlandse samenleving en ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen, wat hen raakt, wat ze durven, wat ze leren van/met elkaar, wat hen motiveert en een diploma behalen dat het beste past bij hun ambitie en kunnen. Communicatie, veiligheid en respect vormen de kern van ons onderwijs.

1.2 Maatschappelijke opdracht

In Nederland zijn gezamenlijke waarden over onderwijs vastgelegd in de Wet op het PO/VO, te weten: "het onderwijs: (a) gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving, (b) is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en (c) is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten". Ons onderwijsconcept biedt een context waarin de leerling iedere dag een grote diversiteit aan leerlingen, leraren en ondersteuners ontmoet.

1.3 Visie

Onze visie op onderwijs bestaat uit zes uitgangspunten:

1. **Kernwaarden:** Op DENISE geven we leren vorm door te focussen op verantwoordelijkheid, verbondenheid en ruimdenkendheid.
2. **Leren in en van een superdiverse community:** Leerlingen uit de hele wereld zijn welkom bij ons en we leren van en met elkaar. We werken samen en proberen de wereld te begrijpen vanuit meerdere standpunten.
3. **Perspectief:** We werken met doorlopende leerlijnen voor leerlingen van 4 tot 18 jaar. Alle medewerkers van DENISE zorgen voor een soepele start voor alle leerlingen die

in een nieuwe klas komen. We vinden het belangrijk om voor de leerling steeds een perspectief te creëren dat motiveert.

4. **Taalverwerving is uitgangspunt:** Leerlingen leren in het Nederlands en Engels. Daarnaast zetten zij hun moedertalen in als voorbereiding op een Engelstalig of Nederlandstalig diplomaprogramma.
5. **Differentiatie naar leeftijd en niveaus:** Leerlingen zitten in heterogene klassen tot en met leerjaar 3. We gebruiken beoordelingstaken als instrument om van te leren en er is ruimte/tijd voor (sociaal-emotionele) groei van de leerling.
6. **Gezamenlijke duurzame toekomst:** We willen onze leerlingen kennis en bewustzijn bijbrengen over duurzaamheid van zichzelf, de school, de omgeving en de wereld.

1.4 Motto

Onze missie en visie komen samen in ons motto: “Vooruitgang door te weten waar je vandaan komt”.

1.5 Onderwijsmanifest Esprit Scholen

Esprit Scholen, het schoolbestuur waar DENISE onder valt, heeft in haar [Onderwijsmanifest](#) vijf focuspunten geformuleerd. De bovenstaande uitgangspunten van de visie van DENISE staan in directe relatie tot een aantal van de focuspunten van het Onderwijsmanifest. In Tabel 1 wordt de relatie tussen het Onderwijsmanifest en de uitgangspunten van de visie van DENISE weergegeven.

Focuspunt Esprit Scholen onderwijsmanifest	DENISE visie
Hoop en perspectief voor alle leerlingen	Perspectief: We werken met doorlopende leerlijnen voor leerlingen van 4 tot 18 jaar. Alle medewerkers van DENISE zorgen voor een soepele start voor alle leerlingen die in een nieuwe klas komen. We vinden het belangrijk om voor de leerling steeds een perspectief te creëren dat motiveert.
Persoonsoorming	Kernwaarden: Op DENISE geven we leren vorm rondom de kernwaarden verantwoordelijkheid, verbondenheid en ruimdenkendheid. Leren in en van een superdiverse community: Leerlingen uit de hele wereld zijn welkom bij ons en we leren van en met elkaar. We werken samen en proberen de wereld te begrijpen vanuit meerdere standpunten.
Duurzaamheid	Gezamenlijke duurzame toekomst: We willen onze leerlingen kennis en bewustzijn bijbrengen over duurzaamheid van zichzelf, de school, de omgeving en de wereld.

Tabel 1. Overzicht Esprit Scholen Onderwijsmanifest in relatie tot de uitgangspunten van de visie van DENISE.

DENISE is onderdeel van Esprit Scholen en is een Nederlandse openbare en publieke school. DENISE ontvangt bekostiging vanuit het Rijk, met daarnaast gemeentelijke bijdragen en subsidies. DENISE kent een vrijwillige ouderbijdrage voor zowel PO als VO. De dagelijkse leiding van DENISE ligt bij de directie en de afdelingsleiders. Zij vormen samen de schoolleiding. De schoolleiding, het onderwijzend personeel (OP) en het onderwijsondersteunend personeel (OOP) bieden leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 18 onderwijs aan. Op afbeelding 1 is de organisatiestructuur van DENISE te zien. Iedere afdeling wordt geleid door een afdelingsleider. Het team OOP staat onder leiding van de conrector. Iedere medewerker van DENISE is lid van een afdeling. Met uitzondering van het taalprogramma en het diplomaprogramma mavo/havo, kent iedere afdeling een curriculumcoördinator. Samen met de afdelingsleider van het betreffende programma sturen zij op kwaliteit en doorlopende leerlijnen. De afdelingsleiders, curriculumcoördinatoren en hoofden van de vaksecties vormen samen de curriculumcommissie. In wisselende samenstelling komt de commissie samen om het curriculum te ontwerpen, te evalueren en aan te passen.



3. Methodologie schoolplan

Dit hoofdstuk beschrijft de aanpak die is gehanteerd om het schoolplan op te stellen. De methodologie richt zich op het in kaart brengen van de huidige situatie, het vaststellen van verbeterpunten en het formuleren van ambities en doelen voor de komende vier jaar. Bij het opstellen van het schoolplan is gebruikgemaakt van beleidsdocumenten, interne en externe onderzoeken, en de inzichten van de DENISE community.

3.1. Beschrijving methodologie van de huidige situatie

Bij de beschrijving van de huidige situatie op school is voornamelijk gebruikgemaakt van bestaande beleidsdocumenten. Deze documenten bevatten het beleid op het gebied van onderwijs, ondersteuning, assessment, toelating, personeelsbeleid, kwaliteitszorg, veiligheid en schoolklimaat. Deze beleidsdocumenten zijn geanalyseerd om een overzicht te krijgen van de uitgangspunten en kaders van de school.

3.2. Beschrijving van wat goed gaat en wat beter kan

Om een beeld te krijgen van de sterke punten en verbeterpunten binnen DENISE, is een breed scala aan dataverzameling gebruikt.

3.2.1. Vragenlijsten

Een vragenlijst is uitgezet onder alle medewerkers van de school. Deze vragenlijst bevatte zowel gesloten als open vragen en was gericht op het verkrijgen van inzichten in het dagelijks functioneren van de school en de tevredenheid van medewerkers. De open vragen boden de mogelijkheid om specifieke suggesties voor verbeteringen te delen. De uitkomsten van de vragenlijsten zijn geanalyseerd om te identificeren welke onderwerpen herhaaldelijk naar voren kwamen als aandachtspunten of als sterke punten van de school.

3.2.2. Focusgroepen

Om diepere inzichten te verkrijgen, zijn er meerdere focusgroepen georganiseerd:

- **Medewerkers:** Twee focusgroepen met medewerkers boden de kans om verder in te gaan op onderwerpen zoals het pedagogisch en didactisch handelen, begeleiding van leerlingen, personeelsbeleid en de algemene schoolcultuur. Deze sessies leverden kwalitatieve inzichten op over wat er goed gaat en wat beter kan vanuit het perspectief van het team.
- **Leerlingen:** Een focusgroep met leerlingen richtte zich op hun ervaringen met het onderwijs, de begeleiding en de algehele sfeer op school. Leerlingen deelden hun mening over hoe zij het leren ervaren en wat er volgens hen beter kan.
- **Ouders:** Ouders namen deel aan een focusgroep om hun ervaringen te delen over onder andere de veiligheid op school, het curriculum en de ondersteuning die hun kinderen ontvangen.
- **Schoolleiding:** De schoolleiding organiseerde een eigen focusgroep, waarin de input van de andere focusgroepen werd besproken.

Dit gaf de leiding een helder beeld van de belangrijkste verbeterpunten die door de DENISE community werden aangedragen.

3.2.3. Tevredenheidsonderzoeken

De resultaten van de periodiek uitgevoerde tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers zijn ook meegenomen in de analyse. Deze kwantitatieve gegevens vulden de kwalitatieve feedback aan en gaven een overzicht van de tevredenheid over verschillende aspecten, zoals het onderwijsaanbod, begeleiding, veiligheid en communicatie.

3.2.4. Onderzoek door Onderwijsinspectie en International Baccalaureate (IB)-visitatie

De bevindingen van zowel de IB-visitatie als de Onderwijsinspectie vormden een belangrijk onderdeel van de evaluatie van de school. Beide onderzoeken gaven een objectief beeld van het functioneren van de school op diverse aspecten, waaronder de kwaliteit van het curriculum, de uitvoering van het lesprogramma, de begeleiding van leerlingen en de interne kwaliteitszorg. Deze externe evaluaties brachten zowel sterke punten als ontwikkelpunten naar voren

3.2.6. Analyse van de verzamelde data

Na het verzamelen van alle data zijn de resultaten uit de vragenlijsten, focusgroepen, tevredenheidsonderzoeken, de IB-visitatie en het inspectieonderzoek geanalyseerd. Hierbij zijn alleen de onderwerpen meegenomen die meerdere keren naar voren kwamen in zowel de vragenlijsten als de focusgroepen en externe onderzoeken. Deze herhaalde thema's vormen de basis voor van wat er goed gaat binnen de school en wat verbeterd kan worden.

3.3. Beschrijving van de ambities en doelen

Op basis van de verzamelde input heeft de schoolleiding in een aparte focusgroep de belangrijkste ambities en doelen voor de komende vier jaar geformuleerd. Hierbij is gebruikgemaakt van de inzichten die naar voren kwamen uit de verschillende interne en externe bronnen.

De ambities en doelen richten zich op het verder versterken van de onderwijskwaliteit, het verbeteren van de begeleiding van leerlingen, het bevorderen van een positief schoolklimaat, het investeren in de ontwikkeling van het personeel en het aanscherpen van de kwaliteitszorg en -structuur op DENISE. Er is aandacht besteed aan het behouden van de sterke punten van de school, zoals de hoge mate van tevredenheid over het curriculum, de begeleiding van leerlingen door het ondersteuningsteam en de veiligheid op school.

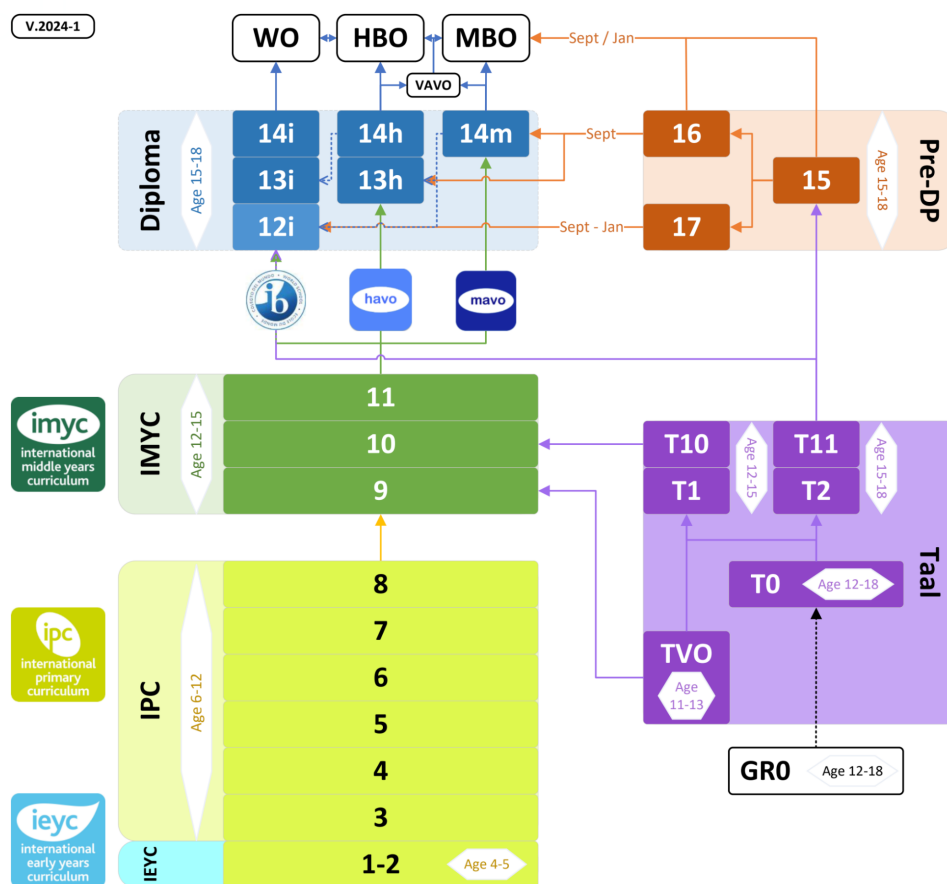
4. Onderwijs op DENISE

4.1 Programma's en curriculum: Basisvaardigheden en onderwijsaanbod

4.1.1 Beschrijving huidige situatie

4.1.1.1 Schoolstructuur

Om taalbarrières die nieuwkomers ervaren weg te nemen hebben we ons onderwijs gegroepeerd rond vijf programma's voor de leeftijden van 4 tot 18 jaar (soms 19 of 20). Nederlands leren is nodig om het mavo- of havo- of IB-diploma te kunnen halen. Het is in Nederland nog niet mogelijk om het eindexamen op de mavo, havo of het vwo in het Engels te doen. In plaats van het vwo biedt DENISE het International Baccalaureate Diploma Programme (IB-DP). Dit is een internationaal diploma programma op vwo-niveau. Met een IB-diploma zijn de leerlingen voorbereid op vervolgonderwijs aan universiteiten in Nederland en in het buitenland. De schoolstructuur van DENISE is weergegeven in afbeelding 2. Daarna volgt een beschrijving van alle programma's.



Afbeelding 2. Schoolstructuur DENISE.

4.1.1.2 IEYC/IPC primary - Groep 1-8 en IMYC secondary - Groep 9, 10, 11

DENISE Primary is een tweetalig (Nederlands-Engels) programma voor primair onderwijs. Het programma in groep 1 en 2 is gebaseerd op het International Early Years Curriculum (IEYC). Vanaf groep 3 werken we met het International Primary Curriculum (IPC) dat zich vormt rond de kerndoelen voor het Nederlands primair onderwijs. De onderbouw VO (groep 9, 10 en 11) biedt eveneens een tweetalig (Nederlands-Engels) programma gebaseerd op het International Middle Years Curriculum (IMYC) dat zich vormt rond de kerndoelen voor de onderbouw van het Nederlands voortgezet onderwijs.

Het IEYC/IPC en het IMYC zijn uitdagende, boeiende, internationaal georiënteerde, concept-based curricula, speciaal ontworpen voor de unieke leerbehoeften van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs. Het IPC en IMYC helpen leerlingen om betekenis te geven aan hun omgeving door vakken kennis te koppelen aan een groot vraagstuk oftewel “Big Idea”. Een Big Idea helpt leerlingen de wereld in samenhang beter te leren begrijpen. Zowel in het PO als onderbouw VO staan ieder leerjaar vijf Units van Big Ideas centraal; alle vakken werken vanuit het grote vraagstuk. In het PO wordt er in een Milepost gewerkt aan hetzelfde thema. Er zijn in het PO drie Mileposts. Milepost 1 zijn de groepen 3 en 4, Milepost bestaat uit de groepen 5 en 6 en de groepen 7 en 8 vormen Milepost 3. Leren gebeurt aan de hand van 7 stappen uit de leercyclus. Dit omvat de ontwikkeling van basisvakken kennis en -vaardigheden die leerlingen nodig hebben voor het functioneren in de maatschappij (algemene ontwikkeling), de doorstroom naar het voortgezet onderwijs en uiteindelijk het startklaar zijn voor een diplomaprogramma.

Leerlingen werken aan een gedegen basiskennis en ontwikkelen vaardigheden die nodig zijn voor onderzoek, voor het presenteren en voor het gebruik van een reeks mediabeelden om het leerproces te presenteren. Bovendien is er in het programma aandacht voor persoonlijke vorming en (wereld)burgerschap. Dat gebeurt door alle lessen heen en in het bijzonder tijdens de mentorles en bij extracurriculaire activiteiten. Elke unit begint met een ‘Entry Point’ waarin leerlingen kennismaken met het thema en wordt afgesloten met een ‘Exit Point’. Tijdens het Exit Point worden de leerlingen gevraagd hun begrip van de opgedane leerstof te laten zien en wat het geleerde voor hen persoonlijk en in een echte wereldcontext betekent. Het plannen en produceren van deze activiteit biedt leerlingen de mogelijkheden om op een creatieve manier het leerresultaat te delen met medeleerlingen, ouders en leraren en tevens te reflecteren op hun eigen leerresultaat. Leren met en van elkaar zijn kenmerken van het onderwijs op DENISE.

4.1.1.3 Groep 0 en de taalklassen T0 t/m T11; (12-18 jaar)

Leerlingen van 12 en ouder die weinig of geen Nederlands spreken, beginnen in Groep 0. Het lerarenteam voor deze groep bestaat uit zowel DENISE- als Mundus-leraren (ook Esprit Scholen). Gezamenlijk bepalen zij wat het best passende niveau qua onderwijs is voor de nieuwkomers. Dit gebeurt door het verzamelen van informatie over de leerling door leeractiviteiten, gesprekken met ouders en leerling, testen en het observeren van het gedrag van de leerling in de klas. Na groep 0 gaat de leerling ofwel naar het Mundus College (basis/kader opleiding, praktijkopleiding) ofwel naar DENISE (vmbo-t, havo of IBDP). Een nieuwkomer zit maximaal twee tot zes weken in deze startgroep.

Om voor iedere leerling maximale kansen te creëren hebben we een apart en intensief taalprogramma ontwikkeld (zie paarse blok in de schoolstructuur afbeelding 2). Dit taalprogramma is voor leerlingen van 11 jaar en ouder die de Nederlandse taal niet voldoende beheersen om in een van de andere programma's onderwijs te krijgen.

We onderscheiden verschillende niveaugroepen:

- TVO - een klas voor leerlingen van 11-13 jaar met geen tot beginnende kennis van het Nederlands, ERK-niveau 0-A2;
- T0: een klas voor leerlingen van 12-18 jaar die geen kennis hebben van het Nederlands, ERK-niveau 0-A1;
- T1: een klas voor leerlingen van 12-14 jaar met leerlingen die een beginnende kennis hebben van het Nederlands, ERK-niveau: A1-A2;
- T2: een klas voor leerlingen van 15-18 jaar met leerlingen die een beginnende kennis hebben van het Nederlands, ERK-niveau: A1-A2;
- T10: een klas voor leerlingen van 12-14 jaar met leerlingen die bijna klaar zijn om een programma in groep 9, 10 of 11 te volgen, ERK-niveau A2-B1;
- T11: een klas voor leerlingen van 15-18 jaar met leerlingen die bijna klaar zijn om een programma in groep 11, 12 of 15 te volgen, ERK-niveau A2-B1.

In het taalklasprogramma is sinds schooljaar 2024-2025 een pilot-klas genaamd 'TVO' gestart. TVO is de afkorting van Taaltraject Voortgezet Onderwijs. De TVO-klas is bedoeld voor jonge leerlingen tussen 11-13 jaar, die nog kort in Nederland zijn. Het primair onderwijs (po) is al afgerond in het land van herkomst of instroom in een PO-klas is niet meer passend. Een klas voor leerlingen die gebaat zijn bij een zachte landing in het voortgezet onderwijs, die in een voorspelbare, prikkelarme klas beter tot leren komen. Meer informatie staat in ons toelatingsbeleid, versie juli 2024.

Hoe sneller een leerling de Nederlandse taal verwerft, hoe sneller een doorstroom naar een volgende niveaugroep mogelijk is. Er is dus een permanente doorstroom van leerlingen binnen de school. Dit biedt voordelen, maar ook nadelen. Het voordeel is dat er altijd plek is voor een nieuwkomer in Amsterdam.. Het nadeel is echter dat de doorstroom een gevoel van onrust met zich meebrengt. Er is daardoor ook een permanente druk op het lesrooster, het vinden van geschikte leraren en de kunde van collega's om te kunnen differentiëren in de taalklassen. Ook kan er druk ontstaan op de groepsvorming, groepscohesie en het sociale klimaat.

4.1.1.4 Pre-DP - Groep 15, 16, 17 (15-18 jaar)

Het pre-DP bestaat uit groep 15 en is een voorbereiding op het diploma programma voor leerlingen van 15 jaar en ouder. Dit zijn leerlingen die om uiteenlopende redenen (meestal vanwege een verblijf in het buitenland) een onderbroken onderwijs carrière hebben gehad. Leerlingen voor wie een diplomaprogramma geen optie is (vanwege leeftijd of een taal- of onderwijsachterstand) volgen ook dit programma dat een voorbereiding is op beroepsonderwijs- of volwasseneneducatie (mbo of vavo).

4.1.1.5 Diplomaprogramma - Groep 12, 13, 14 (15-18 jaar)

Het diplomaprogramma onderscheidt drie verschillende eindexamenprogramma's om onze leerlingen op maat te kunnen bedienen na het afsluiten van het IMYC- of pre-DP-programma. Sinds 2015 verzorgen we in een eenjarig mavo-diplomaprogramma. Sinds 2019 bieden we tevens een tweejarig havo-diplomaprogramma. Daarnaast bieden we sinds 2018 het IB DP (Diploma Programme). Dit Engelstalige programma leidt op voor wetenschappelijk onderwijs. De mavo is een eenjarig vmbo-t programma (14m), de havo is een tweejarig diploma programma (13h, 14h) en het IB DP duurt op DENISE 3 jaar (12i, 13i, 14i).

4.1.1.6 Inhoud onderwijs

De vijf programma's van DENISE voldoen aan de kerndoelen voor groep 1-8 op de basisschool en de kerndoelen in het lager voortgezet onderwijs voor groep 9-15. De 58 kerndoelen voor het primair en voortgezet onderwijs zijn niet per niveau in Nederland gespecificeerd. Deze situatie laat ruimte aan de school om leerlingen de eerste drie jaar een gemengd curriculum aan te bieden volgens de principes van de driejarige brede brugklas.

Leerdoelen worden voor elk onderwerp geformuleerd en gemonitord door onze curriculumcommissie. De leerling heeft een schooljaar (september-juli) om aan deze doelen te werken. Op verschillende momenten beoordelen leraren hoe leerlingen presteren op deze leerdoelen op basis van hun resultaten. De leraar maakt gebruik van verschillende beoordelingsinstrumenten, zoals toetsen, presentaties, essays, uitgebreid praktisch werk, projecten, portfolio's en mondeling werk. Drie keer per jaar voor IMYC en DP en tweemaal per jaar voor PO en Taal bepaalt de leraar het niveau van de leerling in een verslag. In de [Assessment Policy](#) staan de afspraken, verwachtingen en uitleg beschreven hoe er op DENISE wordt getoetst.

Alle leerdoelen zijn via het [curriculumlandschap](#) te vinden. Een leerdoel geeft aan wat we met ons onderwijs willen bereiken. Een leerdoel specificeert duidelijk en concreet wat men nodig is om te leren op het gebied van kennis, inzichten en vaardigheden.

Werken aan en het bereiken van leerdoelen is om drie redenen belangrijk:

- 1) Het helpt de leerling om zijn of haar interesses te ontdekken.
- 2) Het bevordert het begrip van hoe de maatschappij werkt en hoe de leerling hieraan kan bijdragen.
- 3) Het bereidt de leerling voor op het diplomaprogramma.

Er zijn bepaalde stadia waarin een minimum aan succes vereist is om door te gaan naar het volgende schooljaar.

Deze fasen bevinden zich aan het einde van de taalklassen, aan het einde van de basisschool (groep 8), het einde van het onderbouwprogramma (groep 11) en aan het einde van de het pre-IB (groep 15-17 en 12i). De toelatingseisen staan beschreven in de [Admissions Policy](#).

Vóór de start van elk diploma programma is een beoordeling voor toelating vereist. Een overzicht van alle relevante documenten met betrekking tot het curriculum op DENISE staat in het curriculumlandschap.

4.1.2 Wat gaat goed?

Ouders in het PO waarderen de holistische benadering binnen het IEYC/IPC, waarbij vakken geïntegreerd worden aangeboden. Ook zien zij excursies en assembly als essentieel voor sociale interactie en praktijkgerichte leerervaringen. Leraren in het PO geven aan dat we voldoen aan de kerndoelen, met meer samenhang tussen de vakken, wat het onderwijs effectiever maakt en de ondersteuning voor leerlingen verbetert.

Zowel ouders als leerlingen noemen de toegewijde leraren en de duidelijke structuur van lessen, regels en materialen als waardevolle elementen. Deze bieden een stabiele en voorspelbare leeromgeving. Daarnaast wordt de focus op diversiteit en de verbondenheid binnen onze tweetalige gemeenschap (Nederlands en Engels) als een grote meerwaarde gezien, omdat dit respect en inclusie bevordert.

Het huiswerkvrije beleid in het primair onderwijs (PO) en het aanbod van creatieve vakken zoals drama, beeldende vorming en muziek in zowel het PO als VO, worden door ouders en leerlingen als zeer positief ervaren. Dit draagt bij aan de brede ontwikkeling van leerlingen en bevordert hun welzijn.

Leraren in het voortgezet onderwijs (VO) waarderen het brede en rijke aanbod, met speciale aandacht voor burgerschap en flexibiliteit. Dit stelt leerlingen in staat hun volledige potentieel te bereiken, met extra ondersteuning voor NT2-leerlingen en in vakken als Engels en rekenen.

4.1.3 Wat kan beter?

Ouders en leerlingen geven aan dat sommige leerlingen in zowel het primair als voortgezet onderwijs behoefte hebben aan meer uitdaging. Deze uitdaging wordt volgens hen momenteel onvoldoende geboden, wat soms leidt tot een gebrek aan motivatie bij deze groep leerlingen. Het huidige model met drie brugjaren wordt door sommige leerlingen als te lang ervaren. Zij zouden gebaat zijn bij eerder differentiëren, mogelijk al in groep 11, om zich beter te kunnen richten op hun niveau en motivatie.

Daarnaast is er vraag naar een breder talenaanbod. Naast Engels, Nederlands en Spaans geven ouders en leerlingen aan ook interesse te hebben in extra talen, zoals Frans in het

IMYC- en IB-programma. Ook wordt het wenselijk gevonden om de vakken binnen Science en Mens en Maatschappij afzonderlijk aan te bieden.

Ouders vragen om een diverser aanbod binnen geschiedenislessen in IPC om een breder perspectief te bieden op historische gebeurtenissen, waarbij niet alleen het eurocentrisch perspectief wordt behandeld. Leerlingen zouden graag de mogelijkheid krijgen om bijvoorbeeld ook economie te kiezen binnen het IB-DP-programma.

Zowel ouders als medewerkers benadrukken het belang van digitale vaardigheden voor de leerlingen, zonder het belang van handschrift uit het oog te verliezen. Met de toenemende digitalisering is het cruciaal dat leerlingen leren veilig en effectief om te gaan met IT-apparatuur en online informatie, zodat zij goed voorbereid zijn op de digitale toekomst. Tegelijkertijd blijft het ontwikkelen van een goed handschrift belangrijk voor de motorische ontwikkeling, concentratie en geheugen. Het behoud en verbeteren van handschrift wordt daarom gezien als essentieel voor de brede ontwikkeling van leerlingen.

Ouders zien lichamelijke opvoeding (PE) als een belangrijk onderdeel van het welzijn van de leerlingen. Er is de wens voor meer lessen op dit gebied.

Zowel leraren als ouders onderstrepen het belang van duurzaamheid in het curriculum door. Het concreet maken van duurzaamheidsbeleid kan bijdragen aan meer bewustwording over dit thema onder leerlingen.

Leerlingen ervaren de overstap van het IMYC naar het 12i-programma als een uitdaging, vooral op het gebied van vragen stellen en het ontwikkelen van kritische denkvaardigheden. Er is ook behoefte aan een vloeiende overgang naar andere DP-programma's, waarbij in de laatstgenoemde programma's volgens de leerlingen de focus ineens sterk op cijfers ligt.

Leraren zien ruimte voor verbetering in de doorlopende leerlijnen tussen primair en voortgezet onderwijs, met name tussen Milepost 3 (PO) en het IMYC. Daarnaast vraagt de aansluiting van de Taalklassen met het IMYC om extra aandacht, volgens zowel leraren als leerlingen.

Tot slot is een belangrijk aandachtspunt voor de leraren het zichtbaarder maken van het onderwijs binnen het IMYC. De werkwijze in het primair onderwijs voor het IPC wordt hierbij als goed voorbeeld genoemd.

4.1.4 Ambities en doelen

Voor het schoolplan van DENISE zijn de ambities en doelen met betrekking tot het onderwijsaanbod gericht op het verder ontwikkelen en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs, waarbij duurzaamheid, burgerschap, digitale vaardigheden en doorlopende leerlijnen centraal staan.

4.1.4.1 Doorlopende leerlijnen waarborgen

Een belangrijk doel is het waarborgen van doorlopende leerlijnen binnen de vakken door de vaksecties/Mileposts intern en onderling beter te laten afstemmen. Door intensievere samenwerking en afstemming tussen de verschillende leerjaren en vakgebieden willen we ervoor zorgen dat de inhoud en de opbouw van het onderwijsaanbod optimaal op elkaar

aansluiten. Dit zal niet alleen de leerprestaties van de leerlingen bevorderen, maar ook hun leerervaring verrijken. De curriculumcommissie, bestaande uit de afdelingsleiders, curriculumcoördinatoren en vakgroepvoorzitters, werkt hier samen met het team aan. We gaan verder met het ontwikkelen van de positionering en verantwoordelijkheid van de vakgroepvoorzitters en de vakgroepen.

4.1.4.2 Duurzaamheid en burgerschap versterken in het curriculum

We streven ernaar om duurzaamheid en burgerschap explicieter en doelgerichter in het curriculum op te nemen. Deze thema's zijn essentieel voor de ontwikkeling van onze leerlingen tot verantwoordelijke wereldburgers. Om dit te realiseren, willen we de rol van coördinatoren (duurzaamheid en ICC) versterken en hen meer in positie brengen om beleid te ontwikkelen en te implementeren dat gericht is op het integreren van deze thema's in alle leergebieden om leerlingen competenties op deze gebieden te helpen ontwikkelen. Hierbij ligt een duidelijke focus op het creëren van een samenhangend programma dat duurzaamheid en actief burgerschap stimuleert binnen het gehele curriculum.

4.1.4.3 Digitale vaardigheden en handschriftonderwijs in balans

Met de toename van digitale leermiddelen is het essentieel dat digitale vaardigheden beter worden beschreven en verankerd in het curriculum. Er is met name aandacht voor het gebruik van AI en hoe hiermee om te gaan. Dit zal ook gebeuren in samenhang met handschriftonderwijs en schriftelijke vaardigheden, waarbij we aandacht schenken aan de balans tussen de digitale wereld en traditionele vaardigheden. Het doel is om leerlingen zowel digitaal als schriftelijk vaardig te maken, zodat ze voorbereid zijn op de eisen van de moderne samenleving.

4.1.4.4 Onderzoek naar uitbreiding van het vakkenaanbod in IMYC en DP

We onderzoeken of het vakkenaanbod binnen zowel het IMYC (International Middle Years Curriculum) als het DP (Diploma Programme) uitgebreid kan of moet worden. Hierbij kijken we ook specifiek naar de keuze en diversiteit van onder andere moderne vreemde talen. We zoeken daarbij de samenwerking met andere Esprit scholen. Ook willen we onderzoeken of het mogelijk is voor leerlingen in het mavo- en havo-diploma programma op een hoger niveau examen te laten doen. We willen dat onze leerlingen toegang hebben tot een breder spectrum aan vakken, zodat ze een weloverwogen keuze kunnen maken die aansluit bij hun interesses en toekomstplannen. De verwachting is tevens dat hierdoor ook de slagingspercentages hoger worden.

4.1.4.5 Vroege start van het PTA in groep 11

Om de overgang naar het DP voor mavo- en havo-leerlingen soepeler te laten verlopen en om de urgentie bij leerlingen te vergroten, introduceren we het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) in groep 11. Dit zorgt ervoor dat leerlingen eerder bekend raken met de structuur en verwachtingen van het DP, wat hun voorbereiding en zelfvertrouwen zal versterken. De verwachting is tevens dat hierdoor ook de slagingspercentages hoger worden.

4.2 Pedagogisch en didactisch handelen

4.2.1 Beschrijving huidige situatie

In de DENISE-kijkwijzer (bijlage 1) staat beschreven wat er wordt verwacht van de leraren met betrekking tot het pedagogisch en didactisch handelen. De DENISE-kijkwijzer richt zich op belangrijke aspecten van effectief onderwijs, zoals klassenmanagement, de interactie tussen docent en leerling, activerende didactiek, taaldocentschap en de mate van differentiatie binnen de les. Deze kijkwijzer helpt om gerichte feedback te geven en om leraren inzicht te bieden in hun sterke punten en ontwikkelpunten. Afdelingsleiders bezoeken minimaal een keer per jaar een les van een leraar. Aan de hand van de DENISE-kijkwijzer wordt er feedback gegeven en verder het gesprek gevoerd wat en hoe te verder te ontwikkelen.

4.2.2 Wat gaat goed?

Uit het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen blijkt dat in het voortgezet onderwijs (VO) boven de benchmark wordt gescoord als er wordt gekeken naar het lesgeven (zie afbeelding 3).

Er is bij de leraren een gevoel dat de lessen over het algemeen goed verlopen. Leraren op DENISE zijn betrokken, creatief en flexibel, en voelen zich verantwoordelijk voor hun leerlingen. Bovendien sluiten de filosofieën van het IMYC en het IB-programma aan bij de wens om een growth mindset, onderzoekend leren en een holistische benadering van het kind binnen het leerproces te bevorderen.

4.2.3 Wat kan beter?

Uit het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen blijkt dat in het primair onderwijs (PO) onder de benchmark wordt gescoord op het gebied van lesgeven (zie afbeelding 4).

Leraren in PO en VO signaleren dat er variatie is in de manier waarop collega's hun pedagogisch en didactisch handelen afstemmen op de leerlingen. Deze variatie manifesteert zich in verschillende pedagogische en didactische aanpakken, waardoor de leerervaring van leerlingen kan verschillen. Met name nieuwe leraren op DENISE hebben soms moeite om afstand te nemen van traditionele onderwijsmethoden, zoals de nadruk op cijfers, klassikaal lesgeven en resultaten aldus de leraren. Dit kan ten koste gaan van de ruimte voor differentiatie, waarbij onvoldoende rekening wordt gehouden met verschillen in taalniveau, achtergrond en cultuur van de leerlingen. Daarnaast stellen leraren zich de vraag of zij voldoende middelen en vaardigheden hebben om effectief te differentiëren in de superdiverse klassen van het PO en IMYC. In veel gevallen hebben leraren in het VO slechts één of twee lesuren om de lesstof over te brengen, wat de mogelijkheden om aan de uiteenlopende leerbehoeften van leerlingen te voldoen, beperkt.

Stellingen Scholenopdekaart: Tevredenheid		Score	BM
1	Helpen leraren je om je best te doen op school?	7,56	6,94 
2	Letten je leraren op wat je goed en niet zo goed kunt?	7,21	6,18 
3	Ben je tevreden over wat je leert op school?	6,84	6,26 
4	Doe je verschillende dingen in een les?	6,97	6,05 
5	Werken computers, laptops of tablets goed op je school?	8,41	7,27 
6	Ben je tevreden met het gebruik van computers of digibord in de les?	8,67	7,81 
7	Bespreken leraren wel eens het nieuws in de lessen? (Bijvoorbeeld dingen uit het (jeugd)journaal, een nieuws website of uit de krant.)	5,51	4,09 
8	Is dat wat je leert op school nuttig voor als je van school af gaat?	6,47	5,52 
9	Ben je tevreden over de extra activiteiten buiten de les? (Bijvoorbeeld schoolreisje, sportdag of bezoek aan museum.)	6,58	6,15 
10	Helpt de school je met het kiezen van een volgende studie of werk?	6,33	6,17 
11	Kunnen je leraren goed uitleggen?	6,96	6,42 
12	Ben je tevreden over je mentor/coach?	8,41	7,95 
13	Krijg je hulp als je problemen hebt met leren?	7,33	6,86 
14	Vertellen je leraren je duidelijk hoe je een opdracht of toets hebt gemaakt?	6,88	6,26 
15	Vertelt de school leerlingen de belangrijke dingen die op school gebeuren? (Bijvoorbeeld nieuws over activiteiten, regels of lesuitval.)	7,35	6,24 
16	Doet de school iets met de mening of ideeën van leerlingen? (Bijvoorbeeld via een leerlingenraad kunnen leerlingen inspraak hebben.)	6,24	5,45 

Afbeelding 3. Leerlingtevredenheidsonderzoek VO 2024

Stellingen De lessen op school		Score	BM
1	Ben je tevreden over wat je leert op deze school?	7,75	8,06
2	Vind je de regels op school duidelijk?	8,10	8,16
3	Ben je tevreden over de uitleg van je juf of meester?	7,89	8,36
4	Vertelt je juf of meester je duidelijk wat je goed of fout doet?	7,63	8,17
5	Helpt je juf of meester je goed als dat nodig is?	8,40	8,59

Afbeelding 4. Leerlingtevredenheidsonderzoek PO 2024

4.2.4 Ambities en doelen

Voor het schoolplan op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen richten we ons op het verder professionaliseren van het onderwijs, met als speerpunten differentiatie, het gebruik van de DENISE-kijkwijzer en een sterk taaldocentschap. Deze ambities en doelen zorgen voor een leeromgeving waarin iedere leerling optimaal wordt ondersteund in zijn of haar ontwikkeling, waarbij speciale aandacht uitgaat naar leerlingen die meer uitdaging nodig hebben.

4.2.4.1 Meer en betere differentiatie, met aandacht voor uitdagende leerdoelen

Een van onze belangrijkste ambities is om nog meer en beter te differentiëren in ons onderwijs. We willen dat elke leerling, ongeacht zijn of haar niveau, de juiste ondersteuning en uitdaging krijgt. Dit betekent dat leraren inspelen op de diverse behoeften van de leerlingen, met specifieke aandacht voor degenen die meer uitdaging nodig hebben. We streven ernaar om deze leerlingen te voorzien van verrijkend en verdiepend lesmateriaal,

zodat zij hun potentieel volledig kunnen benutten. Differentiatie is niet alleen gericht op leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, maar ook op hen die juist sneller of op een hoger niveau kunnen werken. Zo creëren we een inclusieve en stimulerende leeromgeving voor iedereen.

4.2.4.2 Structureel gebruik van de DENISE-kijkwijzer via Kwaliteitscholen

Om duidelijk te maken wat er van leraren wordt verwacht op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen, zal het structureel gebruik van de DENISE-kijkwijzer via Kwaliteitscholen centraal staan. De kijkwijzer wordt herzien en biedt een helder kader voor effectieve onderwijspraktijken en stelt leraren in staat om hun eigen handelen te evalueren en te verbeteren. Door dit instrument regelmatig te gebruiken, zorgen we voor consistentie in ons onderwijs en krijgen leraren concrete handvatten om hun lessen verder te professionaliseren. De kijkwijzer helpt niet alleen bij het waarborgen van de kwaliteit, maar ook bij het bevorderen van reflectie en ontwikkeling binnen het lerarenteam.

4.2.4.3 Taaldocentschap als centraal element in ons onderwijs

In lijn met onze visie op onderwijs, blijft het taaldocentschap een centrale pijler binnen de school. We zijn ervan overtuigd dat taalvaardigheid de basis vormt voor succes in alle vakken en ontwikkelingsgebieden. Daarom blijven we investeren in het versterken van het taaldocentschap, zowel binnen de taallessen als in andere vakken.

Leraren worden gestimuleerd om taalbewust les te geven en actief bij te dragen aan de taalontwikkeling van hun leerlingen, ongeacht het vak waarin ze lesgeven. Dit betekent dat we taalonderwijs geïntegreerd aanbieden en leerlingen begeleiden in hun taalvaardigheid op alle niveaus, zodat ze zowel mondeling als schriftelijk sterker worden in het uiten van hun gedachten en ideeën. Professionalisering van leraren op het gebied van taaldocentschap wordt regelmatig aangeboden.

4.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

4.3.1 Beschrijving huidige situatie

4.3.1.1 Zicht op ontwikkeling

Op verschillende momenten beoordelen leraren hoe leerlingen presteren op de leerdoelen op basis van hun resultaten. De leraar maakt gebruik van verschillende beoordelingsinstrumenten, zoals toetsen, presentaties, essays, uitgebreid praktisch werk, projecten, portfolio's en mondeling werk. In november, maart en juni bepaalt de leraar het niveau van de leerling in een verslag.

Alle leerdoelen zijn opgenomen in het Curriculumboek. Een leerdoel geeft aan wat we met ons onderwijs willen bereiken. Een leerdoel specificeert duidelijk en concreet wat een leerling nodig heeft om zich kennis, inzichten en vaardigheden eigen te maken.

Werken aan en het bereiken van leerdoelen is om drie redenen belangrijk:

- 1) Het helpt de leerling om zijn of haar interesses te ontdekken.
- 2) Het bevordert het begrip van hoe de maatschappij werkt en hoe de leerling hieraan kan bijdragen.
- 3) Het bereidt de leerling voor op het diplomaprogramma.

Iedere leerling stroomt in principe in een nieuw schooljaar door naar een volgende groep. Er zijn echter bepaalde stadia waarin een minimum aan succes vereist is om door te gaan naar het volgende schooljaar. Deze fasen bevinden zich aan het einde van de taalklassen, aan het einde van de basisschool (groep 8), het einde van het onderbouwprogramma (groep 11), aan het einde van de het Career Programme (groep 15-17) en aan het einde van groep 12i. Ouders ontvangen in het PO tweemaal per jaar een rapport. In het VO ontvangen zij driemaal per jaar een rapport.

4.3.1.2 Begeleiding

Sommige leerlingen hebben gedurende hun schoolcarrière ondersteuning nodig. Binnen het ontwikkelingsproces van de leerling sluiten wij zo veel mogelijk aan bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte. Dit gebeurt waar mogelijk in de klas en altijd in samenwerking met leerling en ouders. Ondersteuning ziet er dus voor iedere leerling anders uit, maar is zo veel mogelijk handelingsgericht. Om in de klas goede ondersteuning te kunnen bieden, hanteren wij een maximaal aantal leerlingen van 24.

Bij ons op school is handelingsgericht werken terug in het volgende stappenplan:

1. Signaleren van onderwijs-ondersteuningsbehoeften van de leerling door leraren en mentoren. Er wordt (groepsdoorbroken) gedifferentieerd op niveau, tempo en opdrachten passend bij de ontwikkeling en behoeften van de leerling.
2. Er wordt (groepsdoorbroken) gedifferentieerd op niveau, tempo en opdrachten passend bij de ontwikkeling en behoeften van de leerling. Er kan een plan van aanpak worden opgesteld met ouders als dat nodig is met daarin kort beschreven doelen en afspraken.

3. Er wordt een plan van aanpak of Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) opgesteld samen met ouders en eventueel externe betrokkenen waarin doelen worden gesteld en afspraken worden gemaakt. Dit wordt regelmatig geëvalueerd.
4. Er is OPP opgesteld samen met ouders en externe partners zijn betrokken. In het OPP zijn doelen gesteld en afspraken gemaakt over de uitvoering. De uitvoering is intensief en wordt veelal gedaan door externe partners. De evaluatie vindt regelmatig plaats (in ieder geval om de 6 weken) met leerling, ouders, leraar/mentor, intern begeleider/ondersteuningscoördinator, afdelingsleider en externe partners.
5. We vragen aan het Samenwerkingsverband om met ons mee te kijken en advies te geven over waar het ondersteuningsaanbod wel kan worden geboden. Meestal is dat een gespecialiseerde vorm van onderwijs, bijvoorbeeld (voortgezet) speciaal onderwijs (V)(SO) of speciaal basisonderwijs (SBO).

We proberen ouders zo vroeg mogelijk te betrekken zodat zij kunnen meedenken over de hulp aan hun kind. Ook als ouders zelf zorgen hebben over hun kind, willen we graag dat zij deze delen met school. Ouders kunnen dit het beste bij de mentor/groepsleerkracht aangeven. De mentor/groepsleerkracht kan dan goed bepalen hoe de leerling het beste kan worden ondersteund in de klas. Is er meer ondersteuning of kennis nodig, dan neemt de leraar/mentor contact op met de intern begeleider / ondersteuningscoördinator. Ouders kunnen dan eventueel uitgenodigd worden om hun zorgen verder te bespreken. Ouders kunnen zelf ook hulp zoeken bij bijvoorbeeld de huisarts of het Ouder- en Kindteam uit hun wijk.

Ons ondersteuningsbeleid en de rollen binnen het ondersteuningsteam van DENISE staan beschreven in [het Schoolondersteuningsprofiel](#).

4.3.2 Wat gaat goed?

Ouders geven aan dat zij de rapporten van hun kinderen prettig vinden, vooral vanwege de duidelijke en waardevolle feedbackteksten die hen goed informeren over de voortgang van hun kind. Deze teksten bieden niet alleen inzicht in de cijfers, maar geven ook een gedetailleerde beschrijving van de leerprestaties en persoonlijke ontwikkeling van de leerling.

Daarnaast laten de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken zien dat leerlingen in zowel het PO als het VO de extra ondersteuning die zij ontvangen, als positief ervaren. De ondersteuning wordt door leerlingen in beide onderwijsniveaus op of boven de benchmark beoordeeld, wat wijst op een effectieve begeleiding die inspeelt op hun leer- en ontwikkelingsbehoeften.

Medewerkers op DENISE waarderen de inzet en professionaliteit van het ondersteuningsteam. Dit team speelt een cruciale rol in het bieden van de juiste ondersteuning aan leerlingen, waarbij ze zowel op sociaal-emotioneel als op academisch vlak bijdragen aan hun groei. De samenwerking tussen medewerkers en het ondersteuningsteam wordt gezien als een belangrijke factor in het succes van de begeleiding op school.

4.3.3 Wat kan beter?

In het VO ervaren leerlingen verschillen in de mate en kwaliteit van de hulp die zij van hun mentoren krijgen. Dit leidt tot wisselende ervaringen bij de leerlingen, waarbij sommigen aangeven dat de begeleiding van hun mentor duidelijk en ondersteunend is, terwijl anderen vinden dat zij meer sturing of aandacht nodig hebben.

Daarnaast geven leerlingen in het VO aan dat er soms onduidelijkheid bestaat over de rubrics die gebruikt worden voor beoordelingen. De beoordelingscriteria zijn niet altijd even helder, wat verwarring veroorzaakt over de verwachtingen en hoe zij hun prestaties kunnen verbeteren.

In het PO geven ouders aan dat zij graag meer informatie willen ontvangen over de toetsen die gebruikt worden in het BOOM leerlingvolgsysteem. Hoewel het systeem een goed inzicht biedt in de voortgang van leerlingen, voelen ouders zich niet altijd voldoende geïnformeerd over de inhoud en het doel van deze toetsen. Meer duidelijkheid over wat de toetsen meten en hoe de resultaten geïnterpreteerd moeten worden, zou bijdragen aan een beter begrip van de ontwikkeling van hun kinderen.

Ten slotte signaleren leraren in zowel PO als VO dat zij meer handvatten nodig hebben om effectief te kunnen differentiëren binnen hun groepen. Differentiatie is essentieel in een diverse leeromgeving zoals die van DENISE, waar leerlingen variëren in taalniveau, achtergrond en leerbehoeften. Het ontbreekt leraren echter soms aan voldoende tijd, middelen en praktische strategieën om tegemoet te komen aan deze diversiteit, vooral in klassen waar de verschillen groot zijn. Dit kan ertoe leiden dat niet alle leerlingen de juiste mate van ondersteuning en uitdaging krijgen die ze nodig hebben om optimaal te kunnen presteren.

4.3.4 Ambities en doelen

Voor het schoolplan met betrekking tot dit onderwerp zetten we in op duidelijke meetinstrumenten en gerichte begeleiding, zodat de ontwikkeling van leerlingen systematisch en transparant in kaart wordt gebracht. Onze ambities en doelen zijn gericht op het verbeteren van de meetbaarheid van leerresultaten, het bieden van heldere feedback en het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen en ouders in het leerproces.

4.3.4.1 Eenduidigheid in rubrics voor betere voortgangsmeting

Om de voortgang van leerlingen consistent en objectief te kunnen meten, werken we aan het creëren van eenduidigheid in de gebruikte rubrics. Dit zorgt ervoor dat zowel leerlingen als leraren een duidelijk beeld hebben van de te behalen leerdoelen, de stappen die nodig zijn om deze te bereiken en een goede voorspelling te geven van het doorstroomniveau. Voor leerlingen betekent dit dat ze beter weten waar ze naartoe werken, terwijl leraren meer inzicht krijgen in de leerlijnen en leerdoelen binnen hun vakgebieden. Deze consistentie draagt bij aan een gerichtere begeleiding van de ontwikkeling van de leerling.

4.3.4.2 Herziening van de verslagen in PO en VO

We streven ernaar om de huidige rapporten, zowel in het primair onderwijs (PO) als in het voortgezet onderwijs (VO), op bepaalde punten te herzien. Dit met als doel om de ontwikkeling van leerlingen nog beter in kaart te brengen en tegelijkertijd transparanter te maken voor zowel leerlingen als ouders. We bekijken opnieuw of we in het Taalprogramma, PO en IMYC gaan werken met een portfolio dat wordt toegevoegd aan het rapport. Hierdoor geven de rapporten meer inzicht in de voortgang op verschillende ontwikkelingsgebieden en laten duidelijk zien waar groei mogelijk is. Zo krijgen alle betrokkenen een beter beeld van de prestaties en de leerontwikkeling van de leerling en voelen de leerlingen zich meer eigenaar van hun leerproces.

4.3.4.3 Verbetering en eventueel uitbreiding van het persoonlijk mentoraat in het VO

We evalueren het persoonlijk mentoraat in het Taalprogramma en het tweejarig mentoraat in het DP en verbeteren wat nodig is. We overwegen om een tweejarig mentoraat te implementeren binnen het IMYC-programma, zodat leerlingen gedurende een langere periode door dezelfde mentor begeleid kunnen worden. Dit biedt de mentor meer mogelijkheden om de persoonlijke en academische ontwikkeling van de leerling goed in beeld te houden en te ondersteunen, wat bijdraagt aan een sterkere mentor-leerlingrelatie en gerichtere ondersteuning. Naast de academische begeleiding, zal er binnen het persoonlijk mentoraat meer nadruk worden gelegd op de mentale gezondheid en het welzijn van leerlingen. Het is essentieel dat leerlingen zich niet alleen op cognitief vlak, maar ook emotioneel goed ontwikkelen. Daarom worden mentoren getraind om signalen van stress, overbelasting of emotionele problemen beter te herkennen en te bespreken. Het doel is om een veilige omgeving te creëren waarin leerlingen open over hun mentale welzijn kunnen praten en tijdig ondersteuning krijgen, indien nodig. Door deze extra aandacht voor mentale gezondheid willen we bijdragen aan het bevorderen van veerkracht, zelfbewustzijn en het algehele welzijn van onze leerlingen. Er wordt tevens gekeken naar een vast mentor-programma in de programma's waar dit nog niet is, zodat bepaalde onderwerpen altijd aan bod komen en mentoren gericht kunnen werken tijdens hun mentorles.

4.3.4.4 Evaluatie van het leerlingvolgsysteem in het PO

In het primair onderwijs (PO) blijven we ons leerlingvolgsysteem (LVS) evalueren om te waarborgen dat het aansluit bij zowel ons onderwijsaanbod als de diversiteit van onze leerlingpopulatie. Door het LVS regelmatig te herzien, zorgen we ervoor dat het systeem een effectieve en relevante tool blijft voor het monitoren van de ontwikkeling van leerlingen. We willen dat het LVS niet alleen meetbare data levert, maar ook aansluit bij de holistische kijk op onderwijs en ontwikkeling die we als school nastreven.

5. Veiligheid en schoolklimaat

5.1 Beschrijving huidige situatie

5.1.1 DENISE Community Code

Op DENISE leren we wat onze kernwaarden, verantwoordelijkheid, verbondenheid en ruimdenkendheid betekenen in de samenleving. In het schooljaar 2024-2025 blijven we hierover in dialoog met leerlingen, medewerkers van de school en ouders. Onze ambitie is leerlingen voor te bereiden op het wereldburgerschap. Een wereld waarin zij een actieve rol als wereldburgers kunnen vervullen. Het creëren van een fijne en veilige schoolgemeenschap met jonge wereldburgers gaat niet vanzelf. Het vraagt iedere dag om inspanning en onderhoud van ons allemaal. We zijn samen verantwoordelijk om onze kernwaarden betekenis te geven en uit te dragen. Eigenlijk in alle lessen maar in het bijzonder de International Primary Curriculum lessen (in PO), en drama, Mens & Maatschappij, Maatschappijleer, IB Individuals & Societies en Theory of Knowledge (in VO) gaan we in debat over de maatschappij en de vele taaie vraagstukken van het leven. De levensverhalen van leerlingen zijn stuk voor stuk indrukwekkende verhalen en ze geven een interessant beeld hoe de waarden in het leven van onze leerlingen van betekenis zijn.

We zijn zeer trots op onze schoolcultuur die gevormd wordt door onze superdiverse community die bestaat uit medewerkers, leerlingen en ouders. Om onze schoolcultuur zo goed te houden, is de DENISE Community Code opgesteld, met een aantal uitgangspunten, waaraan iedereen die deel uitmaakt van onze DENISE community zich aan houdt.

1. Iedereen wordt gelijk behandeld, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, gender, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap/chronische ziekte, uiterlijke kenmerken of leeftijd.
2. We maken alleen opbouwende opmerkingen en vermijden taal die anderen kan kwetsen of vernederen om wat bij 1. is benoemd.
3. We zorgen ervoor dat niemand wordt buitengesloten of genegeerd om wat bij 1. is benoemd; iedereen wordt betrokken en gewaardeerd.
4. We maken respectvolle en duidelijke opmerkingen en vermijden dubbelzinnige grapjes of opmerkingen over seksualiteit en intimiteit of wat bij 1. is benoemd.
5. We respecteren elkaars persoonlijke ruimte en vermijden onnodig fysiek contact.
6. We communiceren op een respectvolle manier, zonder te schelden, schreeuwen of fysiek geweld te gebruiken.
7. We respecteren ieders individuele verantwoordelijkheid en houden niemand persoonlijk verantwoordelijk voor de beslissingen van (politieke) leiders.
8. We respecteren ieders (persoonlijke) grenzen, zowel fysiek als gevoelsmatig.
9. We respecteren elkaar, door elkaar de ruimte te geven voor ieders perspectief en mening, ook als we het oneens zijn, zolang een mening niet ingaat tegen de schoolregels en wat bij 1. is benoemd.

Bovenstaande omgangsvormen kunnen zowel in direct contact als online via social media plaatsvinden.

10. Het curriculumaanbod op DENISE is gebaseerd op zowel internationale als landelijke (vastgestelde wettelijke) leerdoelen. Medewerkers van DENISE bepalen op welke wijze daar invulling aan wordt gegeven. Multiperspectiviteit is nodig om de omgeving (school, stad, land, wereld) te leren begrijpen zonder oordeel.
11. Aan alle activiteiten op DENISE wordt deelgenomen, met de bedoeling om de omgeving (school, stad, land, wereld) te leren begrijpen.

5.1.2 Bewaken van de sociale en fysieke veiligheid

Iedereen binnen DENISE draagt bij aan de sociaal-emotionele veiligheid binnen de school. Wij gaan ervan uit dat ouders, leerlingen en medewerkers melding doen als de veiligheid in het geding is. Op basis van meldingen en andere signalen kunnen we ingrijpen. Om de kwaliteit te bieden die we voor ogen hebben, zijn we permanent in dialoog met leerlingen, leraren, ouders en partners in de schoolomgeving over de inrichting van ons onderwijs. Onze tien gedragsregels (zie paragraaf 5.1.3) en de DENISE Community Code (vorige paragraaf) zijn een belangrijk houvast om onze schoolomgeving voor iedereen veilig te houden. Het overtreden van deze regels leidt tot sancties (zie uitleg in paragraaf 5.1.4).

Met name pestgedrag zullen we stevig afgrenzen en aanpakken als het zich aandient. De school vindt het belangrijk pesten preventief aan te pakken. Dit doen wij door te werken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en te werken aan een veilig klimaat in de groep, ook als er geen signalen van pesten zijn. Verder maken we in de klas afspraken over hoe we met elkaar om willen gaan, werken we in de basisschool met sociaal-emotionele lessen en in het voortgezet onderwijs met mentorlessen. We behandelen onderwerpen op sociaal-emotioneel gebied. We besteden nadrukkelijk aandacht aan ieders rol als deelnemer aan de globaliserende multiculturele maatschappij. Ook zetten we externe partijen in voor training en werken we met jongerenwerkers in de school. De afspraken hebben we vastgelegd in het [anti-pestprotocol](#). Het doel is dat alle kinderen zich veilig voelen op school en zich optimaal kunnen ontwikkelen als wereldburgers met veerkracht, gevoel voor ethiek, communicatief vermogen, bedachtzaamheid, samenwerking en respect voor elkaar en hun omgeving. Onze kernwaarden verantwoordelijkheid, verbondenheid en ruimdenkendheid sluiten hier naadloos op aan.

De rector is het eerste aanspreekpunt waar het gaat om fysieke en sociale veiligheid in en om de school. De vertrouwenspersonen voor leerlingen en ouders staan in paragraaf 4.6 van de schoolgids. De rector werkt samen met de anti-pestcoördinator en aandachtsfunctionaris dhr. J. Post en mevr. G. Brescia. Een aandachtsfunctionaris bewaakt de stappen in de [Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling](#). De wet verplicht het onderwijsveld om deze code te hebben en te hanteren. Het doel van deze verplichting is dat sneller en adequater wordt ingegrepen bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling. In de meldcode is een afwegingskader opgenomen. Het afwegingskader bestaat uit vijf vragen. In de meldcode is ook de participatie van kinderen opgenomen. Wat betreft de veiligheid met betrekking tot de inrichting van het gebouw, een professionele bedrijfshulpverlening (BHV) en ook de fysieke veiligheid in de omgeving van de school in relatie tot onze leerlingen is de afspraak dat de rector eerste aanspreekpunt is. De rector doet dat in samenwerking met de preventiemedewerker (dhr. Van der Wal). Een preventiemedewerker let op de dagelijkse veiligheid, arbeidsrisico's en gezondheid in de school. Deze medewerker kan daarvoor preventieve maatregelen voorstellen aan de rector.

Dat geldt ook voor het checken van geruchten. De rector en de preventiemedewerker hebben nauw contact met de wijkagent, de schoolagent en andere belangrijke functionarissen in de wijk. Contact met de media verloopt altijd via de rector. Indien nodig verzorgt de rector de communicatie (op maat) over een incident naar medewerkers en ouders/leerlingen.

5.1.3 Tien schoolregels

Op DENISE gaan we respectvol om met elkaar, met leerlingen, met ouders en iedereen die te gast is. We behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden. We oordelen niet over elkaar, maar gaan het gesprek aan. We stellen elkaar vragen en luisteren. We spreken elkaar aan en helpen elkaar. Samen zijn we verantwoordelijk voor de sfeer in de school en het vormgeven aan de drie kernwaarden van DENISE. Daarnaast houden we ons aan de volgende tien concrete afspraken.

Dit zijn de 10 afspraken voor het vo:

1. Je bent op de starttijd van de les op de plek waar je wordt verwacht. Zie lesrooster op de website of Magister.
2. Je eet en drinkt op de plek waar dat hoort (niet in de leslokalen) en je gedraagt je in de omgeving van de school. Je hangt niet in portieken.
3. Je behandelt medeleerlingen en medewerkers met respect en je gebruikt respectvol taalgebruik. Pesten is onacceptabel. Zie anti-pestprotocol.
4. Je volgt instructies van de medewerkers van de school op.
5. Je laat het lokaal netjes achter, je vervuult het lokaal en de spullen niet. Ook de plek waar je tijdens de pauze hebt gegeten ruim je op. Van de spindels op de ramen blijf je af.
6. Je hebt een goed werkende opgeladen Chromebook bij je en gebruikt die tijdens de les alleen voor het leren. Mobiele telefoons zijn verboden in het klaslokaal en worden in het 'telefoonhotel' ingeleverd bij binnenkomst. Jouw mobiele telefoon kan (preventief) worden ingenomen door de leraar. De leraar draagt de telefoon over aan de schoolleiding. Na een gesprek en indien nodig een sanctie wordt de telefoon weer teruggegeven.
7. Je draagt geen jas in de les.
8. Het huiswerk is gemaakt en werk lever je op het afgesproken moment in.
9. Je maakt geen foto's of filmpjes tenzij je toestemming hebt van een leraar. Het verspreiden van foto's of opnames van anderen is niet toegestaan.
10. Fysiek/verbaal geweld, stelen, dealen, wapens, drugs, roken en drankgebruik is verboden binnen en buiten de school. We hanteren een zero-tolerance beleid. Dat betekent dat er direct kan worden overgegaan tot schorsing (tijdelijk geen onderwijs op locatie) na wederhoor over het incident.

Voor het PO zijn er 9 gouden regels die op een poster over de gehele afdeling hangen en dus zichtbaar zijn voor leden van de DENISE Community. Zie hiervoor afbeelding 5.



Afbeelding 5. Poster 9 Gouden afspraken DENISE PO

5.1.4 Consequenties bij het niet naleven van de regels en leerlingenstatuut

Het (herhaaldelijk) niet houden aan deze afspraken kan leiden tot een sanctie en zelfs een tijdelijke schorsing van onderwijs op DENISE. We hanteren hiervoor een escalatieladder. We informeren ouders als een afspraak niet wordt nagekomen. Indien nodig volgt een gesprek met de mentor. Bij ernstige en/of aanhoudende incidenten kan een gesprek met de afdelingsleider volgen of de conector of rector. Meer over de rechten en plichten van leerlingen kunt u vinden in [het leerlingenstatuut](#) en over de werkwijze en consequenties in de DENISE Community Code op onze website. Hierin wordt ook uitgelegd wat er gebeurt als de leerling iets doet wat niet mag. In het leerlingenstatuut staat ook wat er van de leerlingen in school wordt verwacht, maar ook wat de leerlingen van de school, de leraren en hun medeleerlingen kunnen verwachten. In het statuut zijn ook de regels met betrekking tot schorsen en verwijderen opgenomen.

5.2 Wat gaat goed?

Ouders waarderen de duidelijke en consistente aanpak van de school als het gaat om veiligheid en structuur. Enkele belangrijke punten die zij noemen, zijn:

- Begroeting door de leraar in het PO bij binnenkomst: Het persoonlijke welkom bij de start van de les helpt een positief en respectvol klimaat te creëren.

- Gouden weken: De opstartperiode aan het begin van het schooljaar draagt bij aan het opbouwen van een hechte groepsdynamiek en bevordert een veilige sfeer in de klas.
- Geen telefoons tijdens lessen: Dit beleid zorgt voor focus en stimuleert persoonlijk contact tussen leerlingen.
- Duidelijke regels voor de DENISE community: De heldere richtlijnen helpen bij het handhaven van orde en duidelijkheid, wat bijdraagt aan een gevoel van veiligheid.
- Ondersteunend materiaal voor ouders: Ouders worden goed geïnformeerd en ondersteund in hun rol, wat bijdraagt aan een sterk partnerschap tussen school en thuis.
- Anti-pestprotocol: Het actieve beleid tegen pesten wordt zeer gewaardeerd en draagt bij aan de preventie van onveilige situaties.
- Positieve sfeer: Ouders ervaren een positieve sfeer binnen de school, waarin iedereen zich welkom voelt.
- Kleinere groepen: Deze zorgen ervoor dat er meer aandacht is voor individuele leerlingen en hun behoeften.
- Gevoel van veiligheid: Ouders en leerlingen ervaren de school als een veilige plek waar incidenten zelden voorkomen.
- Vertrouwde persoon om mee te praten: Leerlingen weten dat ze altijd bij een vertrouwd persoon terecht kunnen voor advies of steun.
- Scheiding van politiek en onderwijs: Politieke discussies worden buiten de school gehouden, wat een neutrale en veilige leeromgeving garandeert.
- Toegankelijkheid van de school: De school is gemakkelijk toegankelijk voor zowel ouders als leerlingen.
- Laagdrempelige communicatie: Er is open en toegankelijke communicatie tussen de school en ouders, wat bijdraagt aan vertrouwen en samenwerking.

Ook medewerkers ervaren het schoolklimaat op DENISE als positief en veilig. Zij noemen onder andere de volgende punten:

- Duidelijke protocollen voor pesten en verzuim: De school hanteert heldere en effectieve richtlijnen om pestgedrag en afwezigheid aan te pakken.
- Geen schoolbel: Het ontbreken van een schoolbel draagt bij aan een rustige en ontspannen sfeer in het gebouw.
- Professioneel SLS-team: Het sterke School Learning Support-team (SLS) biedt zowel leerlingen als leraren de nodige ondersteuning.
- Fijne sfeer binnen de school: Vergeleken met andere scholen ervaren de medewerkers een prettige werksfeer, wat een positieve invloed heeft op het welzijn van zowel medewerkers als leerlingen.
- Duidelijkheid in het schoolbeleid: Het schoolbeleid wordt steeds duidelijker, wat bijdraagt aan een gevoel van veiligheid en structuur.
- Ondersteuning door OOP: Deze medewerkers spelen een belangrijke rol in het ondersteunen van het onderwijzend personeel.
- Actieve MR: De medezeggenschapsraad (MR) is steeds actiever in het ondersteunen van de school en draagt bij aan de besluitvorming en beleidsontwikkeling.
- Publicatie van de DENISE Community Code: Deze code biedt duidelijke richtlijnen voor gewenst gedrag en draagt bij aan een veilig en respectvol schoolklimaat.

- Positieve sfeer die sociale onveiligheid voorkomt: De sfeer die samen met collega's en leerlingen binnen de school wordt uitgedragen, staat sociale onveiligheid niet toe. Incidentele onveilige situaties worden adequaat aangepakt.

Leerlingen uit het voortgezet onderwijs bevestigen in tevredenheidsonderzoeken dat zij een sterk gevoel van veiligheid ervaren. Ze geven aan dat de regels binnen de school duidelijk zijn en dat dit bijdraagt aan een gestructureerde en veilige leeromgeving.

5.2 Wat kan beter?

Ouders signaleren dat hun kinderen meer hulp nodig hebben bij het maken van vrienden. Hoewel de school goed functioneert op veel vlakken, voelen sommige kinderen zich sociaal minder verbonden. Ouders pleiten voor meer ondersteuning bij het bevorderen van vriendschappen, zodat alle leerlingen zich welkom en veilig voelen in de schoolgemeenschap.

Daarnaast vragen ouders om meer toezicht tijdens pauzes. Ze vinden dat er in deze momenten soms onvoldoende zicht is op wat er gebeurt, wat kan leiden tot conflicten of onveilige situaties. Ook de verkeerssituatie bij het brengen en halen van leerlingen is een punt van zorg; ouders wijzen op de noodzaak van betere verkeersbegeleiding om de veiligheid rondom de school te waarborgen.

Pesten blijft een uitdaging, vooral in het PO. Ouders vinden dat hier meer aandacht aan besteed moet worden, vooral als het gaat om communicatie over pestincidenten en het tijdig ingrijpen wanneer er problemen ontstaan. Ze vragen om duidelijke communicatie en snellere actie wanneer pesten plaatsvindt.

Ouders vinden dat er meer preventief gewerkt kan worden aan onderwijs rondom discriminatie, inclusief meer aandacht voor onderwerpen zoals scheldwoorden en omgang met verschillen.

Verder geven ouders aan dat de school beter moet nadenken over het gebruik van apps die persoonlijke gegevens van leerlingen verzamelen. Ze zijn bezorgd over de privacy van hun kinderen en zouden graag meer transparantie willen over welke apps worden gebruikt en hoe gegevens worden beschermd.

Tot slot vragen ouders om betere communicatie rondom moeilijke onderwerpen die soms in de klas worden besproken. Ze zien de noodzaak van open-minded onderwijs, maar vinden dat gevoelige onderwerpen soms ongemakkelijk worden behandeld of dat leerlingen niet voldoende voorbereid zijn om deel te nemen aan dergelijke discussies.

Leerlingen uit het primair onderwijs geven aan dat zij zich over het algemeen minder prettig voelen op school in vergelijking met de benchmark.

In het VO hebben leerlingen aangegeven dat grote en gevoelige onderwerpen soms op ongemakkelijke momenten worden besproken, zoals tijdens een assembly, wat niet altijd passend is. Ze vragen om meer aandacht voor debat en het bevorderen van open-mindedness in een meer geschikte setting. Ook geven ze aan dat de consequenties voor onacceptabel gedrag niet altijd consequent zijn of soms te laat worden opgelegd.

Er is behoefte aan een meer proactieve aanpak bij het voorkomen van ongewenst gedrag, in plaats van reactief te reageren wanneer problemen zich voordoen.

Leerlingen uit het VO noemen ook dat ze graag meer 1-op-1 tijd willen met hun mentor, om een sterkere relatie op te bouwen en meer persoonlijke begeleiding te krijgen. Hoewel het positief is dat er twee mentoren per groep zijn, geven leerlingen aan dat er meer geïnvesteerd moet worden in hun welzijn en dat er soms te veel nadruk ligt op academische prestaties en te weinig op het welbevinden van de leerling.

Leraren zien ook enkele verbeterpunten. Ze merken op dat groepsvorming niet altijd soepel verloopt, wat kan leiden tot spanningen en sociale onveiligheid binnen klassen. Daarnaast wordt er volgens hen te weinig aandacht besteed aan online veiligheid, een steeds belangrijker thema in het digitale tijdperk. Leraren zien dat er vaker reactief wordt opgetreden in plaats van preventief te werken aan veiligheidskwesties. Er is behoefte aan een duidelijke lijn en meer consistentie in hoe leraren werken aan het bevorderen van veiligheid en het voorkomen van ongewenst gedrag binnen groepen.

5.3 Ambities en doelen

Voor het schoolplan op het gebied van veiligheid en schoolklimaat zetten we in op een veilige, inclusieve en ondersteunende leeromgeving waarin alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Onze ambities en doelen richten zich op het versterken van de community, het werken vanuit preventie en het waarborgen van zowel fysieke als digitale veiligheid.

5.3.1 DENISE Community Code als onderdeel van onze schoolcultuur

De DENISE Community Code vormt de basis van ons gezamenlijke waardenkader en gedragsnormen. Deze code staat voor respect, inclusiviteit en verantwoordelijkheid binnen onze schoolgemeenschap. Een van onze ambities is om deze code nog meer onder de aandacht te brengen, zodat alle leden van de community – leerlingen, leraren, ouders en medewerkers – zich actief bewust zijn van wat er van hen verwacht wordt. We zullen dit doen door de code regelmatig te bespreken in mentoruren, ouderbijeenkomsten en teamvergaderingen, en door zichtbaar te maken hoe de waarden van de code in de dagelijkse schoolpraktijk tot uiting komen. Het doel is dat de DENISE Community Code niet alleen een theoretisch kader is, maar een levend document dat de basis vormt van ons schoolklimaat. De DENISE Community Code wordt onderdeel van het curriculum, waarbij de ICC-coördinator ervoor zorgt om beleid te ontwikkelen en te implementeren dat gericht is op het integreren van de DENISE Community Code in alle leergebieden om leerlingen competenties op deze gebieden te helpen ontwikkelen.

Hierbij ligt een duidelijke focus op het creëren van een samenhangend programma dat het naleven van de DENISE Community Code stimuleert binnen het gehele curriculum.

5.3.2 Werken vanuit preventie in het VO en PO

We streven ernaar om in zowel het primair als het voortgezet onderwijs meer preventief te werken op het gebied van sociaal-emotionele veiligheid. In het voortgezet onderwijs (VO) speelt het persoonlijk mentoraat hierbij een rol.

Door mentoren een langere periode met leerlingen te laten werken en hen persoonlijke begeleiding te bieden, kunnen zij tijdig signaleren wanneer leerlingen sociaal-emotionele ondersteuning nodig hebben. In het primair onderwijs (PO) overwegen we de invoering van een nieuwe methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL). Deze methode zal leerlingen helpen hun sociale vaardigheden, zelfregulatie en emotioneel welzijn te versterken. Het doel is om een positieve en veilige leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich sociaal en emotioneel kunnen ontwikkelen, zodat eventuele problemen vroegtijdig worden aangepakt. In zowel PO als VO gaan we werken met de Ringaanpak. De Ringaanpak is een groepsdynamische aanpak om naar de groep te kijken, bestaat uit 8 concrete stappen en gaat uit van een systemisch geheel. Dat geheel wordt tijdens het begeleidingsproces goed onder de loep genomen. Leraren krijgen hierin scholing zodat zij het groepsproces kunnen versnellen en verbeteren.

5.3.3 Een gedegen en integraal veiligheidsplan

Een belangrijk doel voor de komende jaren is het ontwikkelen en implementeren van een gedegen en integraal veiligheidsplan dat voldoet aan alle wettelijke eisen en protocollen. Dit plan zal niet alleen gericht zijn op fysieke veiligheid in en rondom de school, maar ook op de psychosociale en digitale veiligheid van onze leerlingen. Het anti-pestprotocol wordt onderdeel van het veiligheidsplan. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan digitale veiligheid, waaronder de bescherming van persoonlijke gegevens en het verantwoord omgaan met data. In een tijd waarin technologie een steeds grotere rol speelt in het onderwijs, is het van cruciaal belang dat we onze leerlingen bewust maken van hun digitale voetafdruk en hen leren hoe ze veilig en verantwoord online kunnen navigeren. Dit omvat ook het zorgvuldig omgaan met de dataverzameling binnen onze school, waarbij de privacy van leerlingen gewaarborgd blijft.

6. Personeelsbeleid

6.1 Beschrijving huidige situatie

Bij DENISE hechten we grote waarde aan een sterk en transparant personeelsbeleid dat bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van ons team en de kwaliteit van het onderwijs. Ons personeelsbeleid is gebaseerd op heldere afspraken, ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteuning voor al onze medewerkers. Vanuit focuspunt 3 van het Onderwijsmanifest van Esprit scholen *Medewerksmagneet* geven we daar binnen DENISE op verschillende wijzen invulling aan.

6.1.1 Huidig personeelsbestand

Op 1 november 2024 werkten 130 medewerkers binnen DENISE. 96 medewerkers vallen onder het onderwijsgevend personeel. Binnen het onderwijs ondersteunend personeel waren 26 medewerkers werkzaam. De schoolleiding bestond uit vijf afdelingsleiders en twee waarnemende directieleden (een directielid gecombineerd met afdelingsleiderschap), drie afdelingsleiders zijn vrouw en een afdelingsleider is een man. De waarnemend rector is man en de waarnemend conrector is een vrouw. Zes medewerkers waren zowel werkzaam in PO als VO. Van de 96 medewerkers zijn twee medewerkers niet bevoegd, maar wel studierend in de afrondende fase van de lerarenopleiding.

6.1.2 Werving

Bij DENISE streven we naar het aantrekken van bekwame en gemotiveerde medewerkers die bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs en passen binnen de unieke cultuur van onze school. Een van de belangrijkste voorwaarden om bij ons in dienst te treden is dat nieuwe medewerkers bevoegd zijn voor het onderwijs dat zij gaan geven, of zich in de afrondende fase van hun opleiding bevinden. Daarnaast speelt het profiel van de kandidaat een cruciale rol in het wervingsproces. We beoordelen elke sollicitant op basis van het profiel van de DENISE-leraar, zoals beschreven in ons Professioneel Statuut. Dit profiel benadrukt onder andere de noodzaak van pedagogische en didactische bekwaamheid, flexibiliteit, een lerende houding en het vermogen om effectief samen te werken in een internationale en diverse onderwijsomgeving. We zoeken kandidaten die niet alleen over de juiste kwalificaties beschikken, maar ook aansluiten bij onze waarden en visie op onderwijs. Bij de samenstelling van ons team streven we naar een personeelsbestand dat een goede afspiegeling vormt van onze diverse leerlingpopulatie en de samenleving, waarbij wij ook rekening houden met een evenredige verdeling van vrouwen en mannen. Dat geldt voor zowel onderwijzend personeel als onderwijs ondersteunend personeel en schoolleiding. Met name We hechten waarde aan diversiteit en inclusie binnen ons team, omdat we geloven dat een diverse groep medewerkers bijdraagt aan een rijker leerklimaat, waarin verschillende perspectieven en ervaringen centraal staan.

6.1.3 Professioneel Statuut

Binnen de school werken we met een Professioneel Statuut, waarin alle afspraken met betrekking tot het personeelsbeleid, de professionele ontwikkeling en verantwoordelijkheden van het team zijn vastgelegd. Dit document fungeert als leidraad voor zowel de dagelijkse praktijk als de lange termijn doelstellingen op het gebied van personeelsbeleid. Het statuut wordt momenteel herschreven om te zorgen dat het aansluit op de laatste ontwikkelingen en behoeftes binnen de school en het onderwijslandschap. Hierin worden afspraken rondom professionalisering, werkdruk, inspraak, en verantwoordelijkheden herzien en verduidelijkt.

6.1.4 Bootcamps en Professionalisering

Ieder jaar organiseren wij tien studiedagen, die wij 'bootcamps' noemen. Deze bootcamps bieden een waardevolle gelegenheid voor teamleden om zich te richten op zowel hun eigen professionalisering als de gezamenlijke planning van het onderwijs. De dagen zijn opgebouwd uit verschillende modules, waarin enerzijds tijd wordt vrijgemaakt voor het verdiepen van pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden, en anderzijds ruimte wordt gecreëerd voor het plannen en voorbereiden van lessen. De bootcamps zorgen niet alleen voor kennisuitwisseling en samenwerking binnen het team, maar dragen ook bij aan de verankering van onze onderwijsvisie en doelen op schoolniveau.

6.1.5 Esprit Academy en andere aanbieders

DENISE maakt deel uit van de Esprit Scholengroep, wat ons in staat stelt om gebruik te maken van de uitgebreide mogelijkheden van de Esprit Academy. Via deze academie kunnen medewerkers opleidingen, cursussen en trainingen volgen die aansluiten bij hun eigen professionele ontwikkeling en de behoeften van de school. Dit aanbod varieert van vakinhoudelijke nascholing tot trainingen op het gebied van pedagogiek, didactiek, en leiderschap.

Daarnaast stimuleren we het volgen van specifieke cursussen die passen bij onze internationale focus, zoals de workshops van International Baccalaureate. Collega's die betrokken zijn bij het IB-programma krijgen de kans om zich verder te verdiepen in de specifieke lesmethoden en pedagogische aanpak van het IB-curriculum, waarmee we voldoen aan de internationale onderwijsstandaarden. In schooljaar 2024-2025 is een start gemaakt met het professionaliseren van medewerkers via Erasmus+.

6.1.6 Schoolopleiders

De schoolopleiders spelen een cruciale rol in het waarborgen van de kwaliteit van ons onderwijsteam. Zij houden een actueel overzicht bij van de bevoegdheden en opleidingen van alle docenten, waardoor we kunnen waarborgen dat de juiste expertise en certificering aanwezig zijn binnen ons team. Dit stelt ons in staat om gericht te investeren in verdere professionalisering en om eventuele gaten in expertise tijdig te signaleren en aan te vullen.

Daarnaast zijn de schoolopleiders verantwoordelijk voor de begeleiding van nieuwe collega's. Zij zorgen ervoor dat nieuwe teamleden snel integreren in de schoolcultuur en voorzien hen van de nodige ondersteuning om hun werk succesvol te kunnen uitvoeren.

Dit omvat onder andere het bieden van mentorschap, het organiseren van inwerkprogramma's en het faciliteren van collegiale uitwisseling.

6.2 Wat gaat goed?

Uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in november 2023 is afgenomen, blijkt dat medewerkers tevreden zijn over hun werk op DENISE en gemiddeld een 8.7 geven voor algemene tevredenheid (zie afbeelding 6). In afbeelding 7 staat beschreven op welke onderdelen de medewerkers tevreden zijn. Daarbij zijn het werkklimaat, de inhoud van het werk, de schoolleiding en de samenwerking de sterke punten van DENISE als werkplek. Dit komt ook terug in de antwoorden van de vragenlijsten en de gesprekken tijdens de focusgroepen. Tevens geven de medewerkers aan dat zij voldoende de ruimte voelen en krijgen om zich te professionaliseren. De schoolcultuur moedigt medewerkers aan om open te communiceren over hun werkdruk, wat zorgt voor een beter evenwicht tussen werk en welzijn.

6.3 Wat kan beter?

Zowel in het medewerkerstevredenheidsonderzoek als in de vragenlijst en de focusgroepen komt naar voren dat de gesprekscyclus verbeterd dient te worden. Er is volgens de medewerkers geen duidelijkheid over de cyclus en er zijn verschillen tussen de leidinggevenden hoe de gesprekscyclus wordt ingevuld. Het is volgens de medewerkers om professionalisering terug te laten komen in de gesprekscyclus, zodat iedere medewerker de mogelijkheid heeft om zich te ontwikkelen. De Esprit Academy is wel bekend onder de medewerkers, maar wordt volgens hen nog te weinig gebruikt.



Afbeelding 6. Algemene tevredenheid medewerkers DENISE 2023

	Score	Percentage of dissatisfied employees	Percentage of satisfied employees	Position in the priority matrix
Workplace atmosphere	8.4	1 %	97 %	Strong points
Content of the work	8.3	0 %	95 %	Strong points
Immediate supervisor/team leader	8.0	5 %	82 %	Maintain
Principal	7.9	3 %	83 %	Strong points
Collaboration	7.8	2 %	87 %	Maintain
Working conditions	7.6	6 %	80 %	Maintain
Education	7.5	4 %	81 %	Maintain
Personal development	7.0	14 %	68 %	Points of improvement
Communication	6.8	16 %	63 %	Points of attention
Interview cycle	6.7	18 %	63 %	Points of attention
Workload	6.5	19 %	55 %	Points of improvement

Afbeelding 7. Tevredenheid medewerkers DENISE per onderdeel 2023

6.4 Ambities en doelen

Met betrekking tot het personeelsbeleid van DENISE richten we ons op het professionaliseren van onze processen, het creëren van duidelijkheid en transparantie in loopbaanontwikkeling, en het versterken van begeleiding voor stagiaires, startende leraren en nieuwe medewerkers. Onze ambities en doelen zijn erop gericht om een werkomgeving te bieden waarin personeel zich gehoord voelt, goed begeleid wordt, en de mogelijkheid heeft om zich professioneel te ontwikkelen. Hieronder staan de speerpunten van ons personeelsbeleid beschreven.

6.4.1 Digitalisering van de gesprekscyclus via Kwaliteitscholen

Een belangrijke ambitie is de digitalisering van de gesprekscyclus via Kwaliteitscholen. Dit zorgt voor een overzichtelijk en gestructureerd proces waarbij duidelijk is hoe de cyclus eruitziet, wat de verwachtingen zijn en welke stappen er worden genomen. Door het gebruik van Kwaliteitscholen wordt de gesprekscyclus gestandaardiseerd, zodat iedere leidinggevende op dezelfde manier te werk gaat. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en consistentie voor alle medewerkers, die precies weten waar ze aan toe zijn in hun evaluaties en professionele ontwikkeling. Het digitale systeem biedt ook een transparant overzicht van de voortgang en afspraken, wat bijdraagt aan een heldere communicatie tussen medewerkers en leidinggevendenden. Ook de leerlingen van in ieder geval het VO krijgen hierin een stem doordat leerlingevaluaties onderdeel worden van de feedback die de leraar verzamelt en vervolgens laat terugkomen in het ontwikkelgesprek.

6.4.2 Duidelijkheid over de functiemix en promotiebeleid

We streven naar meer duidelijkheid over de functiemix en het promotiebeleid binnen DENISE. Dit houdt in dat er heldere criteria komen voor promotie naar hogere salarisschalen en functies, zodat medewerkers weten welke stappen ze kunnen nemen om hun loopbaan te ontwikkelen. We formuleren een duidelijk promotiebeleid waarin staat beschreven wat er van medewerkers wordt verwacht in termen van prestaties, competenties en ontwikkelmogelijkheden. Deze transparantie helpt om verwachtingen te managen en motiveert medewerkers om gericht aan hun professionele groei te werken. Daarnaast zorgen we ervoor dat de functiemix recht doet aan de diversiteit in functies en verantwoordelijkheden binnen het team.

6.4.3 DENISE als geaccrediteerde opleidingsschool

Als onderdeel van Esprit Scholen wordt DENISE ook een geaccrediteerde opleidingsschool, met een duidelijk beleid en gestructureerde begeleiding voor stagiaires, startende leraren en nieuwe medewerkers. Dit houdt in dat we een professionele en ondersteunende leeromgeving creëren waarin zij de kans krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. We zetten een mentor- en begeleidingsstructuur op waarin ervaren leraren een actieve rol spelen in het begeleiden van stagiaires en nieuwe collega's. Voor startende leraren en nieuwe medewerkers bieden we een gedegen inwerkprogramma aan, waarbij niet alleen aandacht is voor het pedagogische en didactische handelen, maar ook voor het sociale en culturele aspect van onze school.

Door deze focus op begeleiding en ontwikkeling, willen we ervoor zorgen dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen en effectief hun weg vinden binnen onze school.

6.4.4 Professionele ontwikkeling en samenwerking binnen Esprit Scholen en andere aanbieders

Als onderdeel van Esprit Scholen willen wij optimaal gebruikmaken van de professionele ontwikkelingsmogelijkheden binnen de scholengroep. Dit betekent dat er kansen zijn voor interne samenwerking, het uitwisselen van best practices, en gezamenlijke professionele ontwikkelingstrajecten. We streven ernaar om binnen de Esprit-groep een lerende organisatie te blijven, waar kennis en expertise gedeeld worden en waar ruimte is voor voortdurende professionele groei. De Esprit Academy wordt meer onder de aandacht gebracht van de medewerkers. Daarnaast bekijken wij per onderwerp of hiervoor scholing nodig is en wij deze zelf in de school hebben of dat er een externe aanbieder dit kan verzorgen. Medewerkers (OP en OOP) hebben de mogelijkheid om via Erasmus+ scholing in Europa te volgen. Dat kan door het volgen van een cursus of door het meelopen op een andere school die onderdeel is van Erasmus+.

7. Sturen, kwaliteitszorg en ambities

7.1 Beschrijving situatie

Het is de ambitie van Esprit Scholen om het onderwijs blijvend te verbeteren. Daartoe onderzoekt niet alleen elke school afzonderlijk haar kwaliteit, maar doen we dat als scholen ook regelmatig onderling. De kwaliteit van elke school dient vanzelfsprekend te voldoen aan de basiseisen die de overheid stelt. De schoolleiding, het College van Bestuur en uiteindelijk de Onderwijsinspectie, letten daarop. Binnen Esprit Scholen wordt de kwaliteitszorg op verschillende manieren geëvalueerd.

Jaarlijks bevragen we onze leerlingen en tweejaarlijks de ouders via digitaal in te vullen enquêtes over de kwaliteit van ons onderwijs. Alle data met betrekking tot (examen)resultaten leerlingen, doorstroomgegevens en tevredenheidsonderzoek van leerlingen en ouders zijn openbaar toegankelijk via de landelijke website 'Scholen op de kaart' (zie [onze basisschool](#) en [ons voortgezet onderwijs](#)). Voor meer info over onderwijsresultaten kijk naar [aan-de-slag-met-het-onderwijsresultatenmodel](#) voor onze basisschool of [onderwijsresultatenmodel voortgezet onderwijs](#).

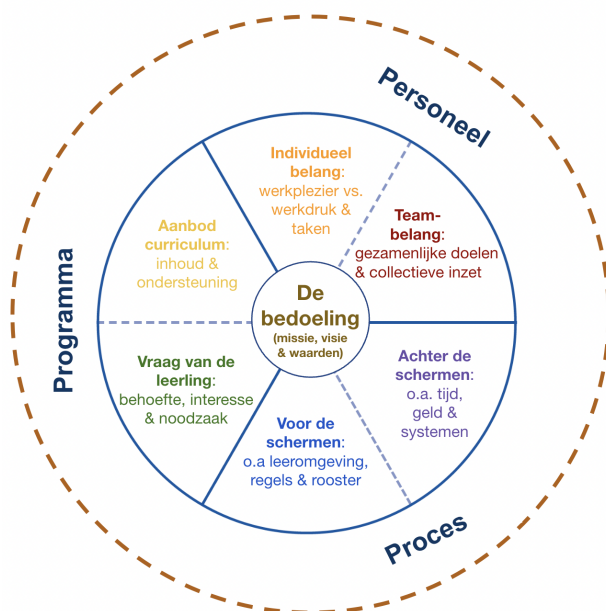
Ook vragen we iedere twee jaar de medewerkers naar hun mening en ervaringen over de school en het bestuur middels een medewerkerstevredenheidsonderzoek. De uitkomsten van de enquêtes worden op de school besproken, vervolgens door de schoolleiding gerapporteerd en besproken met het College van Bestuur. Waar nodig maken wij afspraken ter verbetering en voegt het College van Bestuur daarvoor eventueel de benodigde middelen bij.

Tweejaarlijks maken wij aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst via Synaxion een zelfevaluatie van de belangrijkste aspecten van de geleverde onderwijskwaliteit. Door het werken met gestandaardiseerde vragen kunnen wij onze resultaten vergelijken en bespreken met de overige scholen binnen het bestuur.

Iedere drie jaar bezoekt een groep collega's vanuit Esprit Scholen de school (opgeleide auditoren) die onderzoeken of de door ons geschreven zelfevaluatie valide is. Dit noemen we Collegiaal Waarderende Kwaliteitsonderzoeken (cwko's). De resultaten van het onderzoek helpen ons om de onderwijskwaliteit binnen de school te verbeteren. Op deze manier leren we vanuit een positieve invalshoek, van en met elkaar, door kennis te nemen van vernieuwingen en veranderingen.

Iedere vijf jaar wordt DENISE bezocht door externe auditoren van het IB om te bepalen of er nog wordt voldaan aan de standaarden. Als er wordt voldaan aan de standaarden, mag de school de vijf jaren daarna zich IB World School noemen en de bezochte programma's aanbieden. De school ontvangt ook een rapportage van dit bezoek. De rapportage van maart 2024 is via [deze interne link](#) te vinden.

De schoolleiding werkt binnen DENISE aan de schoolontwikkeling door zich te richten op programma, personeel en proces. Afbeelding 7 geeft weer welke onderdelen van schoolontwikkeling daaronder vallen. Innovaties worden gefaseerd ingevoerd door eerst te initiëren en te oriënteren, vervolgens te experimenteren, bij succes te implementeren en als laatste te consolideren.



Afbeelding 7. Model schoolontwikkeling (praktijkonderzoek 36 scholen, zie: “Van ontwerp naar ontwikkeling” Deze versie van het ontwikkelde model is gemaakt door Luc Sluijsmans (2023).

Regelmatige lesbezoeken vormen een kernonderdeel van onze kwaliteitszorg. Deze lesobservaties worden uitgevoerd door schoolleiders en/of leden van het onderwijsteam die getraind zijn in het gebruik van de DENISE-kijkwijzer. Het doel van de lesbezoeken is tweeledig:

- Kwaliteitsbewaking: Zorgen dat de pedagogisch-didactische standaarden consistent worden toegepast.
- Professionele ontwikkeling: Docenten gerichte feedback geven waarmee zij hun onderwijspraktijk kunnen verbeteren.

De bevindingen van de lesbezoeken worden besproken in een opvolgend feedbackgesprek, waarin docenten reflecteren op hun handelen en concrete verbeterpunten krijgen aangereikt.

Naast formele observaties stimuleren we ook collegiale consultatie als een instrument voor professionele groei. Dit houdt in dat collega's op een gestructureerde wijze elkaars lessen bezoeken en feedback geven. Dit gebeurt aan de hand van dezelfde DENISE-kijkwijzer, waardoor de feedback consistent is en gericht op de belangrijkste pedagogisch-didactische doelen. Collegiale consultatie draagt bij aan het creëren van een leercultuur binnen de school, waarin openheid en het delen van goede praktijken centraal staan.

Door van en met elkaar te leren, versterken docenten hun eigen vaardigheden en dragen zij bij aan de gezamenlijke ontwikkeling van het onderwijs binnen de school. De inzet van lesbezoeken en collegiale consultatie bevordert een cultuur van continu leren en verbeteren, wat uiteindelijk ten goede komt aan de onderwijskwaliteit en het leerproces van de leerlingen.

7.2 Wat gaat goed?

Op DENISE is er volgens de medewerkers een sterke basis gelegd voor kwaliteitszorg. DENISE beschikt over een heldere visie en duidelijke doelen die concreet zijn vertaald naar onderwijskundig beleid. Medewerkers en schoolleiding werken samen om voortdurend de onderwijskwaliteit te verbeteren en te waarborgen vanuit deze visie. Deze visie wordt breed gedragen binnen de school. Er heerst volgens de medewerkers een cultuur waarin professionele ontwikkeling en samenwerking centraal staan. Er is sprake van een veilige leeromgeving, waarin medewerkers actief bijdragen aan kwaliteitsverbetering. Dit komt onder meer tot uiting tijdens de bootcamps, waar vaksecties en Mileposts steeds meer ruimte krijgen om aan hun curriculum en de evaluatie daarvan te werken. Protocollen worden regelmatig herzien en ambities worden aangescherpt. In het PO zijn er zelfevaluaties gemaakt aan de hand van de kwaliteitsgebieden van de Onderwijsinspectie. Medewerkers in PO vonden dit een goede werkwijze om de onderwijskwaliteit in kaart te brengen en ontwikkelpunten te benoemen.

7.3 Wat kan beter?

Medewerkers geven aan dat sommige nieuwe werkwijzen te snel worden geïmplementeerd en de evaluatie regelmatig ontbreekt. Het is niet altijd duidelijk waarom bepaalde onderwijskundige en organisatorische keuzes worden gemaakt. De communicatie hierover vanuit de schoolleiding kan volgens de medewerkers beter. Hoewel er wordt gezegd dat er een heldere visie en duidelijke doelen zijn, missen de medewerkers duidelijke speerpunten waaraan gewerkt wordt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

7.4 Ambities en doelen

In het kader van kwaliteitszorg stelt de school zich tot doel om systematisch te werken aan de verbetering van het onderwijs. De focus ligt op datagericht werken, het stimuleren van professionele samenwerking, en het versterken van de communicatie en evaluatieprocessen. Deze ambities worden in lijn gebracht met de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) om duurzame verbetering te realiseren. De volgende ambities en doelen vormen de kern van onze kwaliteitszorg.

7.4.1 Meer datagericht werken

Onze ambitie is om beter inzicht te krijgen in de onderwijsresultaten en processen door meer datagericht te werken. We maken hierbij gebruik van analysetools zoals Ultimview voor PO, Synaxon en Kwaliteitscholen. We onderzoeken of Zermelo voor VO een goed programma is. Deze platforms stellen ons in staat om op een gestructureerde manier data te verzamelen, te analyseren en te evalueren.

Op basis van deze analyses kunnen we gericht vaststellen welke aspecten van het onderwijs verder ontwikkeld moeten worden en welke ondersteuning daarbij nodig is. We maken gebruik van de evaluatie en feedback die het IB geeft over de beoordeling door leraren bij de IB-examens.

7.4.2 Werken met een jaarplan per afdeling

We streven ernaar om het onderwijs meer planmatig en doelgericht aan te pakken. Elk schooljaar wordt er voor elke afdeling een specifiek jaarplan opgesteld met daarin de belangrijkste speerpunten waaraan gewerkt zal worden. Deze speerpunten zijn afgestemd op de behoeften van de afdeling en gebaseerd op de data-analyse uit Synaxion en Kwaliteitscholen. Door te werken met afdeling-specifieke jaarplannen kunnen we gerichte verbeteringen aanbrengen die aansluiten bij de lokale situatie.

7.4.3 Cyclisch werken met de PDCA-cyclus

Een belangrijke ambitie is het cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus. Dit betekent dat we continu plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen om een structurele verbetering van ons onderwijs te realiseren. Extra aandacht wordt besteed aan de communicatie en evaluatie binnen deze cyclus. Dit zorgt ervoor dat alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn over de voortgang en dat verbeteringen op een transparante en effectieve manier worden doorgevoerd.

7.4.4 Lesbezoeken en collegiale consultatie

Om de kwaliteit van het lesgeven te waarborgen, zien we lesbezoeken en collegiale consultatie als cruciale activiteiten. Door middel van deze praktijkgerichte observaties en feedbacksessies kunnen docenten van elkaar leren en hun onderwijspraktijk verbeteren. Dit stimuleert een cultuur van openheid, samenwerking en continue professionele ontwikkeling binnen het team. In Kwaliteitscholen worden lesbezoeken en collegiale consultatie een vast onderdeel.

7.4.5 Onderzoek naar aansluiting DENISE bij Onderwijs Netwerk Amsterdam

Tot slot willen we onderzoeken of DENISE kan aansluiten bij het Onderwijs Netwerk Amsterdam (ONA). Het doel hiervan is om meer evidence-based te werken en gebruik te maken van wetenschappelijk onderbouwde methodes om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen. Een aansluiting bij ONA biedt ons toegang tot nieuwe inzichten en innovatieve benaderingen, wat ons helpt om ons onderwijs verder te ontwikkelen.

8. Ambities en doelen

In onderstaande tabel (tabel 2) zijn de ambities en doelen van onze school voor de komende vier jaar uiteengezet en vertaald naar concrete en meetbare doelen, zodat duidelijk is wat DENISE wil bereiken in haar schoolontwikkeling. De concrete acties en tijdspaden die nodig zijn om deze doelen te realiseren, worden verder uitgewerkt in de jaarplannen, zowel schoolbreed als per afdeling. Om meer informatie te verkrijgen over een doel, klik op het doel en er verschijnt een link naar het stuk tekst in dit schoolplan met betrekking tot dit doel.

Onderwerp	Doelen DENISE (druk op het doel voor een link met meer informatie)
Basisvaardigheden en onderwijsaanbod	1. De doorlopende leerlijnen in PO en VO zijn gewaarborgd. 2. Duurzaamheid en burgerschap hebben een expliciete plek in het curriculum van PO en VO. 3. De digitale vaardigheden van leerlingen zijn goed ontwikkeld met extra aandacht voor het blijvend ontwikkelen van de (hand)schriftelijke vaardigheden. 4. Als het mogelijk en wenselijk is, wordt er een breder vakkenpakket aangeboden in het IMYC en DP. 5. Er wordt in groep 11 gestart met het PTA.
Pedagogisch en didactisch handelen	6. Iedere leraar differentieert tijdens de les, waarbij leerlingen indien nodig extra ondersteuning en/of uitdaging krijgen. 7. Er is eenduidigheid in het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren op basis van de DENISE-kijkwijzer. 8. Iedere leraar op DENISE is een taaldocent.
Zicht op ontwikkeling en begeleiding	9. We creëren eenduidige rubrics voor het meten van de voortgang van leerlingen. 10. Het verslag (rapport) in PO en VO geeft een goed beeld van de ontwikkeling van een leerling. 11. In het VO wordt het mentoraat geëvalueerd en waar nodig aangepast. 12. In het PO wordt het leerlingvolgsysteem geëvalueerd en waar nodig aangepast.
Veiligheid en schoolklimaat	13. De DENISE Community Code krijgt een plek binnen het curriculum. 14. In het PO en VO werken we preventief aan de (sociaal-emotionele) veiligheid van de DENISE Community. 15. DENISE heeft een gedegen en integraal veiligheidsplan dat voldoet aan de wettelijke eisen.

Onderwerp	Doelen DENISE (druk op het doel voor een link met meer informatie)
Personeelsbeleid	16. De gesprekscyclus wordt via Kwaliteitscholen gedigitaliseerd en uitgevoerd. 17. DENISE heeft een duidelijk beleid met betrekking tot functiemix en promotiebeleid. 18. DENISE is een geaccrediteerde opleidingsschool. 19. Medewerkers maken gebruik van het professionaliseringsaanbod binnen en buiten Esprit Scholen.
Sturen, kwaliteitszorg en ambities	20. Binnen DENISE wordt onder andere data gebruikt om koers en beleid te evalueren en eventueel te verbeteren. 21. Er wordt schoolbreed en per afdeling gewerkt met een jaarplan. 22. Er wordt binnen DENISE cyclisch gewerkt aan de verbetering van het onderwijs en ondersteunende processen. 23. Lesbezoeken en collegiale consultatie zijn structureel geïntegreerd in het kwaliteitszorgsysteem. 24. We werken evidence-based door wetenschappelijk onderbouwde methodes te implementeren voor het verbeteren van onze onderwijskwaliteit.

Tabel 2. Doelen DENISE per onderwerp (vervolg)

Bijlagen

Bijlage 1

Kijkwijzer -docent

Naam:	1 Niet gezien terwijl dit wel van toepassing is 2 Vaker niet gezien dan wel gezien 3 Vaker wel gezien dan niet gezien 4 Altijd gezien NVT
Les:	
Datum:	

Competentie	1-4
Interpersoonlijk competent	
de leraar zorgt voor een goede omgang met en tussen leerlingen	
de leerlingen accepteren het pedagogisch-didactisch leiderschap van de leraar	
Organisatorisch competent	
Lesopbouw	
de leraar maakt het doel en de opbouw van de les duidelijk	
het doel van de les past bij het niveau van de leerlingen, niet te makkelijk en niet te moeilijk	
tijdens de les is de effectieve onderwijstijd minimaal 90%	
er wordt voldoende tijd gegeven aan de verschillende geplande lesactiviteiten	
de leraar verwijst aan het einde van de les terug naar belangrijke items die behandeld zijn	
Pedagogisch competent	
de leraar zorgt voor een klimaat waarin goed gewerkt kan worden	
de leraar moedigt leerlingen aan om elkaar respectvol te behandelen	
de leraar behandelt alle leerlingen op gelijke wijze	
de leraar heeft positieve verwachtingen van de leerlingen	
de leraar stelt realistische eisen aan de inzet en prestaties van de leerlingen	
de leerlingen zijn betrokken bij de les	

Vakinhoudelijk en didactisch competent	
de leraar activeert de leerlingen tot leren door goed naar hen te luisteren en door uitdagende, open vragen te stellen	
de leraar gebruikt werkvormen die leerlingen in staat stellen het leer-/lesdoel te behalen	
de leraar activeert voorkennis	
de leraar gebruikt ICT als didactisch hulpmiddel	
Differentiëren	
de opdrachten en de begeleiding laten zien dat de de les is voorbereid op basis van informatie over het leerniveau van de leerlingen	
de leraar geeft leerlingen die dat nodig hebben extra of aanvullende instructie of ondersteuning	
de leraar geeft leerlingen die meer uitdaging nodig hebben de mogelijkheid om basisstof compacter te verwerken en met verrijkingsstof aan de slag te gaan	
de opdrachten passen bij de ontwikkeling en behoefte van de leerling	
International minded	
de leraar maakt gebruik van concrete voorbeelden en materialen die aansluiten bij de beleavingswereld en de culturele achtergrond van de leerlingen	
de leraar stimuleert de studenten om te leren met respect over en van verschillende perspectieven (verschillende opvattingen, ideeën, oplossingsstrategieën)	
Gericht op taalontwikkeling	
de leraar stimuleert actief gebruik van de doeltaal tijdens de les	
de leraar laat de leerling de moedertaal inzetten ten behoeve van het leren (bijv. woordenlijst in twee talen, samenvatten van tekst(delen) in moedertaal, voorkennis activeren in moedertaal)	
de leraar behandelt in elke les expliciet de vaktaalwoorden en schooltaalwoorden	
de leraar maakt taal visueel	
de leraar past de wijze van spreken aan op het taalniveau van de leerlingen	
de leraar controleert of de leerlingen de leerstof / de opdracht begrijpen	
Samenhangend onderwijs/ Onderschrijft IPC, IMYC en IB	
de leraar integreert verschillende vaardigheden in opdrachten / materialen / lessen	
de leraar verbindt het onderwerp van de les aan andere vakken / onderwerpen of de leefwereld van de leerling	
de leraar plaatst de leerstof in een groter kader (bijvoorbeeld IPC-thema,IMYC, IB, leercyclus of PTA)	
Feedback op het leerproces	

• de leraar communiceert met leerlingen over hoe zij hun leertaak kunnen aanpakken	
• de leraar heeft duidelijke verwachtingen van het niveau van leertaken, bijvoorbeeld via rubrics	
• de leraar geeft feedback op vooruitgang van leerlingen tijdens het individuele werken of groepswork	
• de feedback is meer gericht op vooruitgang van de leerlingen dan correctie	