

Schoolplan 2018-2022



Dalton
palmentuin

Hoofdstukopgave

Inleiding

1. Schoolgegevens

- 1.1 School
- 1.2 Bestuur

2. Terugblik vorige schoolplan

3. Missie, visie en strategie

- 3.1 Missie
- 3.2 Visie
- 3.3 Strategisch beleid

4. Onderwijs en Onderwijsondersteuning

- 4.1 Doelstellingen en onderwijskundig beleid onderbouw
- 4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid bovenbouw
- 4.3 Taal- en rekenbeleid
- 4.4 Doorlopende leerlijnen
- 4.5 Onderwijsondersteuning
- 4.6 ICT (als didactisch hulpmiddel)
- 4.7 Leerling- en ouderparticipatie
- 4.8 Burgerschap en sociale integratie
- 4.9 Veiligheid
- 4.10 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

5. Personeel

- 5.1 Integraal personeelsbeleid (IPB)
- 5.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling
- 5.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling
- 5.4 Loopbaanbeleid
- 5.5 Beloningsdifferentiatie LB/LC/LD
- 5.6 Professionalisering en begeleiding
- 5.7 Gesprekkencyclus
- 5.8 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

6. Kwaliteitszorg

- 6.1 Doelstellingen en kwaliteitsbeleid
- 6.2 PDCA cyclus
- 6.3 Docent en kwaliteitszorg in de klas
- 6.4 Sturing op leerrendement leerling (OGW)
- 6.5 Tevredenheidspeilingen personeel, ouders en leerlingen
- 6.6 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

7. Financieel beleid

- 7.1 Huisvesting, inrichting gebouw
- 7.2 Financiën
- 7.3 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

8. Communicatie & PR

- 8.1 PR & Communicatieplan

8.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Bijlagen

1. Top 10 basishouding
2. Kijkwijzer Palmentuin
3. Zorgstructuur
4. Gespreksformulier personeel
5. Basishouding van resp. docent, leerling, directeur, leiding
6. Strategisch plan 2014-2018
7. Collectieve ambitie

Inleiding

Palmentuin maakt onderdeel uit van het LMC-VO. Het bestuur van LMC-VO heeft de afgelopen jaren ingezet op duidelijker profilering van zijn scholen in combinatie met inhoudelijke en organisatorische kwaliteitsverbetering. Investing in de kwaliteit van de directies en het verbinden van scholen en directies met elkaar in leergemeenschappen is daar een onderdeel van.

LMC

Stichting LMC Voortgezet Onderwijs biedt interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs aan in Rotterdam en één vestiging in Spijkenisse. Binnen de 24 vestigingen met ruim 8.000 leerlingen en ruim 1.000 personeelsleden, zijn alle onderwijsniveaus vertegenwoordigd, van praktijkonderwijs tot en met vwo. Palmentuin maakt hiervan deel uit en biedt onderwijs op kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en theoretische leerweg aan.

LMC staat voor goed onderwijs en verbinding met Rotterdam en omgeving. LMC-scholen zijn kleinschalig en persoonlijk, zij hebben een eigen karakter. Wij koesteren diversiteit en leren leerlingen om oog te hebben voor verschillende culturele waarden. Samenwerken vinden wij belangrijk, voor leerlingen en voor scholen en medewerkers. Verbinding en respect, openheid en oog voor elkaar, verantwoordelijkheid en professionaliteit, integriteit en zorgvuldigheid zijn de woorden waardoor wij ons laten inspireren en motiveren en de waarden die wij leerlingen in ons onderwijs willen meegeven.

Vanuit de belangrijkste prioriteit om weer te groeien naar een aantal van 9.000 leerlingen zijn samen met de directie, de volgende onderliggende zeven doelstellingen voor LMC geformuleerd:

1. Het aantrekkelijker maken van het scholenaanbod
2. Het aangaan van duurzame relaties met het primair onderwijs
3. Het verbeteren van de doorstroom naar het MBO/HBO/WO
4. Een zichtbare positie van de school in de buurt en naar ondernemers
5. De (her)vorming van scholengroepen
6. De pedagogische-didactische basis op orde, en verder.....
7. Het versterken van de betekenis en de waarde van het merk LMC

Palmentuin

Palmentuin is een school voor vmbo op Rotterdam Zuid. Palmentuin biedt de vmbo niveaus kaderberoepsgerichte (kbl), gemengde (gl) en theoretische leerweg (mavo) aan. Binnen de kaderberoepsgerichte leerweg worden de profielen Economie & Ondernemen en Zorg & Welzijn aangeboden. Op de mavo wordt de economische sector aangeboden. Binnen de kaderberoepsgerichte leerweg en mavo kunnen leerlingen kiezen voor de theateropleiding (met als mavo examenvak Kunstvakken Drama) of de sportopleiding (met als mavo examenvak Lichamelijke Opvoeding 2). De

leerlingen komen uit heel Rotterdam Zuid, Rotterdam Centrum en de randgemeenten.

Palmentuin is een onderdeel van de scholengroep Palmentuin, Veenoord en Vak College Zuidrand.

Het leerlingenaantal schommelt rond de 250 waarvan 80 lwoo leerlingen.

In het schooljaar 2017-2018 heeft het personeel van Palmentuin gekozen voor het invoeren van Daltononderwijs en is nog voor het nieuwe schooljaar gestart met de scholing van het onderwijzend personeel.

Binnen het veranderen van het onderwijsaanbod op Rotterdam Zuid heeft Palmentuin in februari 2018 de opdracht gekregen van het College van Bestuur om zich te profileren als theateropleiding met een breed aanbod van kunst en cultuur.

1. Schoolgegevens

1.1 Gegevens over de school

Dalton Palmentuin Postadres:
Palmentuin 77-79 Postbus 9026
3078 KJ Rotterdam 3007 AA Rotterdam
Tel.: 010-4824966
E-mail: info.pt@lmc-vo.nl
Website: www.daltonpalmentuin.nl
Facebook/palmentuin
Instagram/palmentuin

De schoolleiding bestaat uit:

Dhr. Gerrit Jan Miedema, directeur scholengroep

Dhr. Aad van der Sluijs, locatieleider

Mw. Marijke de Man, teamleider

Dhr. Hans Waning, teamleider

Mw. Shenaaz Mohamed, onderwijsbeleidsmedewerker

1.2 Gegevens over het bestuur

LMC Voortgezet Onderwijs Postadres:
Henegouwerplein 16 Postbus 315
3021 PM Rotterdam 3000 AH Rotterdam
Tel: 010 436 67 66
Fax: 010 436 58 85
E-mail: info@lmc-vo.nl
Website: www.lmc-vo.nl

College van Bestuur: Dhr. Marc Otto (Voorzitter)
 Dhr. Rob Elgershuizen (Lid)

2. Terugblik vorige schoolplan

“Leerlingen en docenten zijn trots op zichzelf, elkaar en de school door dé kweekvijver te zijn waar talent tot bloei komt.”

In het vorige schoolplan lag de nadruk op:

- het verantwoordelijk maken van de leerlingen voor hun eigen leerproces,
- docenten gebruik te laten maken van elkaars kracht door doelgerichte teamsessies te laten organiseren,
- leerlingen hun eigen talent te laten ervaren door hen eigenaar te maken van activiteiten binnen en buiten de klas, en
- medewerkers te betrekken bij het hoger door van de school door het strategisch plan te vertalen naar activiteitenplannen.

In de afgelopen jaren is er veel veranderd door het Leerkracht-programma (bordsessies, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoeken en stem van de leerling (o.a. leerlingarena)), teamscholingen in bijv. het maken van OPP's, RTTI en Lessen op orde, integratie van studiewijzers in alle leerjaren voor alle vakken.

Resultaat van deze veranderingen is dat het personeel van Palmentuin er vorig schooljaar voor heeft gekozen de ingeslagen weg door te voeren in het aanvragen van het Daltononderwijs lidmaatschap.

Als bijlage 6 is toegevoegd het strategisch beleidsplan van het voorgaande schoolplan.

3. Missie, visie en strategie

3.1 Missie

"Leerlingen worden door ons voorbereid op de doorstroom naar mbo/havo en participatie in de samenleving"

Het onderwijs op Palmentuin staat voor een brede vorming (zowel cognitief, cultureel, sportief en sociaal-emotioneel) die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling. De keuze hierbij voor Daltononderwijs nodigt leerlingen uit om op basis van (zelf)vertrouwen uitdagingen aan te gaan om zich verder te ontwikkelen.

Om succesvol deel te kunnen nemen aan de sterk veranderende samenleving en ter voorbereiding op de doorstroom naar is een kritische burger nodig.

Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Daarmee gaat het daltononderwijs voortdurend met zijn tijd mee, zonder de doelmatigheid van onderwijs en de inbreng van een ondernemende leerling uit het oog te verliezen.

3.2 Visie

"De opbrengst, dat ben ik"

Het daltononderwijs geeft inhoud aan een brede vorming waarbij intellectuele- en creatieve groei in evenwicht zijn met sociale en persoonlijke groei. Een leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen.

Het daltononderwijs biedt daartoe een leef- en leeromgeving waar leerlingen worden uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen zonder vrees met een kritische en democratische grondhouding.

Het daltononderwijs wil een wezenlijke bijdrage leveren aan haar leerlingen om hen in staat te stellen te kunnen functioneren in een complexe samenleving door ondernemend en zelfverantwoordelijk te zijn in het leven, in het werken en in het samenleven.

3.3 Strategisch beleid

In de zich snel veranderende maatschappij is kennis alleen niet voldoende. Om een goed toekomstperspectief te hebben is het nodig om te beschikken over de juiste (denk)vaardigheden. Het is in de meeste gevallen niet langer zo dat er een beroep voor het leven gekozen zal worden.

Een leven lang leren moet zijn basis al vinden in het onderwijs van nu op Palmentuin. De basisvaardigheden zijn door Palmentuin uitgewerkt in een basishouding. Al het handelen binnen de school moet aan die basishouding en de waarden van de school geijkt kunnen worden. Deze basishouding is uitgewerkt voor leerlingen, personeel en management. Zie bijlage 1.

Om de praktijk op school hierop aan te laten sluiten, ontwikkelen de docenten gezamenlijk lessen en gaan ze regelmatig bij elkaar op lesbezoek.

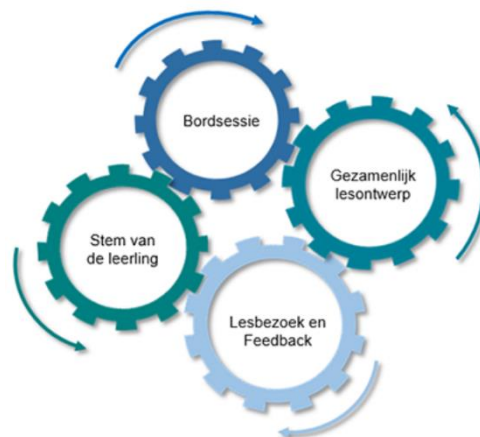
Zo vormt het personeel een lerende organisatie waarbinnen het eigen handelen altijd bijdraagt aan de collectieve ambitie van Palmentuin.
Hiermee draagt de school bij aan doelstelling één van het LMC (zie inleiding)
In het schoolplan zal regelmatig naar deze doelstellingen verwezen worden.

4. Onderwijs en Onderwijsondersteuning

4.1 Doelstellingen en onderwijskundig beleid onderbouw

Palmentuin heeft een Beleidsmedewerker Onderwijs.

Palmentuin werkt al enige jaren met de 'Leerkracht-aanpak'. Voor het bewaken van de continuïteit heeft Palmentuin de taak neergelegd bij de coördinator Leerkracht.



- **De bordsessie.** Effectieve, korte werksessies, waarin leraren en schoolleiding wekelijks (leerling)resultaten bespreken, doelen bepalen en verbeteracties afspreken.
- **Gezamenlijk lesontwerp.** Vertaling van de doelen van het bord naar de dagelijkse lespraktijk. Leraren bereiden samen lessen voor, bepalen per les wat ze willen bereiken en innoveren zo het onderwijs.
- **Lesbezoek en feedback.** Leraren observeren bij elkaar en bespreken dit samen na.
- **De stem van de leerling.** Inspiratiebron voor de verbetering. Leerlingen geven leraren feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen.

Begin 2017 hebben docenten en schoolleiding, onder begeleiding van een externe procesbegeleider, de basishouding geformuleerd van leerlingen, personeel, teamleiding en divisiedirecteur. Zie bijlage 1 en bijlage 5. Doel is de invloed te beschrijven die een docent heeft op de ontwikkeling van leerlingen in de klas en hun vermogen te versterken om eigenaar te worden van hun eigen leven. Gerichtte feedback op het leerproces en niet op de resultaten. Er is gestart met het voeren van start- en voortgangsgesprekken waarin de resultaten van de afgelopen periode en de doelstellingen voor de nieuwe periode vastgesteld worden. In alle gesprekken wordt aandacht besteed aan loopbaanoriëntatie (LOB).

In het schooljaar 2017-2018 heeft het personeel er voor gekozen om op Palmentuin Daltononderwijs te gaan aanbieden. Palmentuin heeft op 1 augustus 2018 aangemeld bij de Daltonvereniging en is vanaf dat nu een zgn. 'Daltonschool in oprichting'.





De uitgangspunten van het Daltononderwijs sluiten aan bij het onderwijs zoals dat in de afgelopen jaren vorm heeft gekregen op Palmentuin. In lessen van 60 minuten wordt veel tijd ingevuld voor zelfstandig werken en groepswork. Uitgangspunt is dat leerlingen hun maakwerk op school afgerond hebben en tijd hebben gekregen om aandacht te besteden aan het leerwerk. In de loop van de studiejaren zal het leerwerk voor een groter deel thuis gedaan moeten worden.

Leerlingen werken met studiewijzers waarin per les aangegeven staat wat het doel van de les is, wat er afgerond moet zijn aan het eind van de week en welke toetsen er zijn. In het lesrooster zijn zgn. Daltonuren opgenomen. Lesuren waarbij leerlingen aan de hand van een planner zelf bepalen aan welk vak ze gaan werken.

In het schooljaar 2018-2019 zijn er nog 5 scholingsmomenten voor het personeel. Daarnaast vinden er lesbezoeken plaats door de nascholers, welke nabesproken worden, gaan de docenten regelmatig bij elkaar op lesbezoek en hebben een reflectiegesprek.

In de onderbouw wordt gedurende twee schooljaren gewerkt op twee niveau's. In het eerste leerjaar kbl/mavo of mavo/havo en in het tweede leerjaar kbl/mavo. Leerlingen kunnen opstroomen aan het eind aan het eind van het eerste leerjaar naar havo-niveau. Hierover worden dit schooljaar met LMC-school Montfort College afspraken gemaakt voor drempelloze doorstroom. Aan het eind van leerjaar twee wordt vastgesteld voor welk diploma en welke studierichting de leerling in klas 3 verder gaat. Het doel van Palmentuin is om de leerling minimaal op het niveau van het advies van de basisschool door te laten stromen. *Bovenstaande sluit aan bij doelstelling zes van het LMC.*

4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid bovenbouw

Het niveau van de leerling is vastgesteld, maar kan per vak verschillen. Palmentuin streeft er naar om leerlingen zo veel mogelijk een vak op een hoger niveau af te laten ronden. Daarnaast blijft het doel om het verschil tussen SE en CE zo klein mogelijk en het CE minimaal op het landelijk gemiddelde te houden.

Er wordt gewerkt met studiewijzers. De leerling voert daarmee de regie over zijn eigen onderwijs. Het programma van toetsing en afsluiting (PTA) vormt, samen met de basishouding en de doelen die de leerling zich gesteld heeft, de basis voor de studiewijzers.

Hiermee geven wij ook inhoud aan doelstelling drie van het LMC

4.3 Taal- en rekenbeleid

Op Palmentuin heeft een Coördinator Taal en Rekenen. Deze wordt ondersteund door de vakgroep Nederlands en de vakgroep wiskunde.

De overdracht vanuit de basisscholen en Drempeltoets die Palmentuin aan het schooljaar doet, geven aan dat vooral begrijpend lezen en rekenen bij veel leerlingen zwak zijn.

Op Palmentuin is er extra aandacht voor deze vakken. Leerlingen volgen in het eerste en tweede leerjaar een uur extra Beter Presteren Begrijpend Lezen (Nederlands) en een uur extra Beter Presteren Rekenen. Daarnaast wordt er in alle vakken aandacht besteed aan begrijpend lezen. Door tijd in te ruimen voor vrij lezen en het verhogen van de woordenschat, verkleinen de leerlingen hun achterstand op het gebied van begrijpend lezen. Resultaten op het gebied van begrijpend lezen worden o.a. gevolgd door het afnemen van Diataal-toetsen.

In de bovenbouw volgen de leerlingen een uur Beter Presteren Rekenen in de week. Doel is dat leerlingen de Rekentoets met een voldoende op 2F afsluiten of mogelijk met een voldoende op 3F.

De resultaten op de rekentoetsen van klas 3 en 4 waren steeds goed op orde. Ondanks dat deze resultaten straks niet meer op de eindcijferlijsten komen wordt het rekenbeleid voortgezet.

4.4 Doorlopende leerlijnen

Per vak zijn de doelen opgesteld. Er wordt met dezelfde methode gewerkt voor de onder- en bovenbouw. In het vakwerkplan en in het vakgroep-overleg worden afspraken gemaakt over de doorlopende leerlijn. De doelen zijn per leerjaar vastgelegd aan de hand van de eindtermen.

Leerlingen worden voorbereid op de doorstroming naar mbo en havo. Voor de havo worden met LMC-school Montfort College afspraken gemaakt over contacten tussen vakgroepen voor niveaubewaking en voor drempelloze doorstroom. Met individuele mbo-opleidingen worden geen afspraken gemaakt. De doorstroming van leerlingen naar het mbo is dermate divers dat het maken van afspraken op basis van het volume niet zinvol is. De voorbereiding van de doorstroming naar mbo ligt met name op de vaardigheden die nodig zijn voor een succesvolle aansluiting als zelfstandig werken, plannen en samenwerken.

Dit sluit aan bij doelstelling drie van het LMC.

4.5 Onderwijsondersteuning

De ondersteuningscoördinator monitort de onderwijsondersteuning en bewaakt de kwaliteit ervan. De ondersteuningscoördinator is tevens de aandachtfunctionaris en de anti-pestcoördinator.

Palmentuin heeft voor de ondersteuning de beschikking over een schoolmaatschappelijk werker, een orthopedagoog in de rol van coach passend onderwijs, een begeleider passend onderwijs (BPO), een schoolpsycholoog, een psychologisch medewerker, personeelscoaches en een beleidsmedewerker onderwijs.

Op Palmentuin worden o.a. weerbaarheidstrainingen (faalangst of examenvrees) gegeven, ART-trainingen (er zijn twee docenten opgeleid voor het geven van ART-trainingen), en vriendentrainingen.

Het ondersteuningsteam, bestaande uit de zorgcoördinator, de schoolmaatschappelijk werker, de orthopedagoog, de schoolpsycholoog en de beide teamleiders, komt een keer per week bij elkaar om leerlingen te bespreken waarvoor dat nodig is. In het teamoverleg, 2-wekelijks op de maandagmiddag, worden leerlingen besproken.

Op Palmentuin wordt gebruik gemaakt van externe voorlichters op gebieden als o.a. verkeersveiligheid, seksuele voorlichting en mediawijsheid.

Er is een verzuimprotocol, een pestprotocol, door de scholen van Rotterdam Zuid opgesteld, incidentenprotocol en een calamiteitenprotocol. De opbouw van de zorg is bijgevoegd als bijlage 3.

4.6 ICT (als didactisch hulpmiddel)

Palmentuin heeft de beschikking over veel computers. Vrijwel alle lokalen zijn voorzien van 8 tot 14 computers. Daarnaast is er een lokaal voorzien van 25 computers. Computers worden o.a. ingezet voor programma's die adaptief in te zetten zijn, voor toetsing en voor het goed vormgeven van de individuele leerlijnen. Het wifi-netwerk ondersteunt de inzet van mobiele devices. Alle lokalen zijn voorzien van digitale borden. De nog aanwezige zgn. smartboarden worden de komende jaren vervangen door digitale touchscreens.

4.7 Leerling- en ouderparticipatie

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 starten alle klassen op de maandagochtend met hun mentor. Klassen starten met een bordsessie, waarbij leerlingen en mentor(en) wekelijks resultaten bespreken, doelen bepalen en verbeteracties afspreken. Deze effectieve en korte sessies worden bij toerbeurt door leerlingen geleid.

Naast de klassensessies vinden we op Palmentuin de stem van de leerling belangrijk. Minimaal twee keer jaar geven leerlingen feedback aan docenten en doen suggesties voor verbeteringen.

In toenemende mate wordt het eigenaarschap van leerlingen invulling gegeven. Leerlingen organiseren schoolavonden, projecten en activiteiten. Zijn in hoge mate betrokken bij de werving van nieuwe leerlingen en representeren de school bij o.a. activiteiten van Challenge010, het

Cultuurtraject bij wijkcentrum Islemunda en sportactiviteiten in het primair onderwijs.

Palmentuin heeft een schooloudercontactpersoon, mw. Rosa Vrutaal. Haar werkzaamheden liggen in het kader van het vergroten van de ouderbetrokkenheid bij school. Zo zijn er regelmatig ouderochtenden waar ouders elkaar ontmoeten en er een thema wordt besproken, is er een scholing Nederlandse taal, zijn er scholingen van o.a. het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) over opvoeden en leveren ouders allerlei hand- en spandiensten op school. Ouders helpen in toenemende mate bij activiteiten op school, zoals bij de Open Dagen, koken maaltijden tijdens spreekavonden, ondersteunen voorlichters, enz.

In de afgelopen jaren is het vanzelfsprekend geworden dat ouders en/of verzorgers de start- en voortgangsgesprekken bezoeken. In het afgelopen jaar is begonnen met het vergroten van de ouderbetrokkenheid bij het LOB. Met hulp van de programmaleider van het Bridgeproject van de Hogeschool Rotterdam zijn er gespreksvragen geformuleerd voor de verschillende leerjaren voor het gebruik bij de mentorgesprekken (leerling-mentor) en de voortgangsgesprekken (leerling-ouders-mentor).

Het streven is om in de MedezeggenschapsRaad (MR) een leerling- en een oudergeleding te krijgen.

4.8 Burgerschap en sociale integratie

De door Palmentuin opgestelde basishouding (bijlage 1) is de manier waarop aan burgerschap en sociale integratie invulling wordt gegeven. Leerlingen houden bij hoever zij zijn met deze vaardigheden en bepalen per periode aan welk doel zij gaan werken.

In de onderbouw wordt dit schooljaar gestart met Talentquest.

De TalentQuest daagt door middel van toegepaste gamification technieken leerlingen tussen de 12 en 18 jaar uit, om in de game met challenges (opdrachten) aan de slag te gaan. Door challenges uit te voeren, ontwikkelen de leerlingen hun talenten en competenties en grijpen ze een kans om zichzelf te bewijzen. Spelenderwijs vinden leerlingen op deze wijze hun weg door een gepersonaliseerde leeromgeving die hun ontwikkeling stimuleert.

Sociale vaardigheidslessen (o.a. uit de methode Leefstijl) en vormen in de vier jaar een vast onderdeel van het onderwijsprogramma.

In de lessen maatschappijleer in het derde leerjaar ligt, naast het programma voor het schoolexamen, de nadruk op het begrijpen en kritisch volgen van het Nieuws in de diverse media.

Leerlingen in het 1^e leerjaar worden begeleid door studenten van de Hogeschool Rotterdam in het kader van het programma Mentoren op Zuid.

Studenten coachen leerlingen, helpen met huiswerk en studie en loopbaanoriëntatie (LOB). Het programma duurt een half jaar.

Voor klas 2 en klas 3 is een lessenserie ontwikkeld over het omgaan met geld. Het streven is om dit jaar een lessenserie voor klas 1 en 4 te ontwikkelen. Het is de bedoeling dat alle financiële educatie krijgen zodat zij later weloverwogen beslissingen kunnen nemen

4.9 Veiligheid

Docenten scheppen een pedagogisch klimaat waarin de leerlingen zichzelf leren kennen en weten hoe ze zich op sociaal vaardige wijze tot anderen kunnen verhouden. De basishouding is hierbij leidend.

Er wordt ingezet op training in mediawijsheid voor leerlingen, docenten en schoolleiding.

Er is een pestprotocol, vertrouwenspersoon en een aandachtsfunctionaris. Elke leerling heeft frequent een coachgesprek met de mentor en er is vaak contact met thuis.

Jaarlijks is veiligheid onderdeel van de tevredenheidspeilingen van leerlingen, ouders en personeel.

Een verdere uitwerking van doelstelling zes van het LMC (zie §3.4).

4.10 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Het onderwijsrendement is in de afgelopen jaren een sterk punt geweest van Palmentuin. Voldoende voor onderbouwrendement, bovenbouwrendement en examenresultaten. Dit is mede het gevolg van de Leerkrachtstrategie, de inzet van deskundig personeel (mentoren, Personeel Service en Beheer), de extra begeleiding van leerlingen en sterke vakgroepen.

Door het formuleren van de basishouding, de keuze van het invoeren van Daltononderwijs en de ontwikkeling van een vernieuwd theaterprofiel wordt ingezet op de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap. Eigenaarschap, verantwoordelijkheid, reflectie en samenwerking zullen bijdragen aan een verbeterd onderwijsklimaat. De focus op de ontwikkeling van kwalificaties.

In de komende jaren zal het Daltononderwijs vorm moeten krijgen en geborgd moeten worden. Dat geldt tevens voor de verdere implementatie van de uit de basishouding voortvloeiende veranderingen, zoals o.a. het voortgangsgesprek, het werken aan zelfstandigheid, het leren plannen, het kunnen samenwerken en reflecteren.

De ambitie blijft om met een groeiende populatie de leerlingen voor te bereiden op en toe te leiden tot de vervolgoopleidingen en tot kritisch lid van de maatschappij.

De schoolleiding draagt zorg voor de borging van een voorspelbaar en eenduidig pedagogisch en didactisch klimaat waarbinnen leerlingen en

medewerkers zichzelf kunnen overtreffen (*zie doelstelling 6 van het LMC (§3.4) en §4.9*)

5. Personeel

5.1 Integraal personeelsbeleid (IPB)

Jaarlijks doorloopt elke medewerker de door het LMC vastgestelde gesprekscyclus. Voorafgaande aan dit gesprek is bij er de docenten een lesbezoek waarin de kijkwijzer (zie bijlage 2) gebruikt wordt. Bovendien kan er gebruik gemaakt worden van Kwaliteitsscholen om feedback van de leerlingen te krijgen.

De door het personeel opgestelde basishouding zal in het voortgangsgesprek een belangrijke rol hebben. Het personeelslid zal een doel voor het komende jaar formuleren (zie bijlage 3).

De resultaten van de gesprekken worden in AFAS opgeslagen.

De schoolleiding, aangevuld met de HRM adviseur, bespreekt twee keer per jaar door middel van een vlootshow elke medewerker. Besproken wordt het functioneren, de scholingsvraag en de ambitie van de medewerker.

5.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling

De samenstelling van het personeel van Palmentuin is als volgt:

- de schoolleiding bestaat uit 3 mannen en 1 vrouw,
- het onderwijzend personeel bestaat uit 10 mannen en 11 vrouwen, en het
- personeel service en beheer bestaat uit 3 vrouwen en 1 man.

Palmentuin heeft in de afgelopen jaren moeite gehad met het invullen van de vacature voor een docent Duits. Daarnaast valt het niet mee om bevoegde docenten te krijgen voor Nederlands en wiskunde.

Palmentuin biedt onbevoegde docenten de mogelijkheid om een onderwijsbevoegdheid te halen. Daarnaast bieden we studenten op MBO-niveau, onderwijsassistenten en administratief medewerkers, de mogelijkheid om hun stage op Palmentuin te doen. Via het OnderwijsServicebureau Rotterdam (OSR) worden er jaarlijks meerdere studenten van de lerarenopleiding geplaatst. Op dit moment zijn er twee bevoegde coaches. Doel is om werkplekbegeleiders te laten scholen.

Streven is om nauwere contacten te onderhouden met de Lerarenopleiding Hogeschool Rotterdam met de vakken Duits, wiskunde en Nederlands om sneller in contact te komen met studenten die (bijna) afgestudeerd zijn.

5.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling

De doelstelling van Palmentuin is om alleen met bevoegde docenten te werken. Docenten die niet bevoegd zijn hebben een scholingsovereenkomst. Er is een scholingsbudget voor extra opleidingen en er wordt de mogelijkheid gegeven om gebruik te maken van de Nationale Lerarenbeurs en de Rotterdamse Lerarenbeurs. Op Palmentuin zijn momenteel twee docenten geschoold als coach. Doelstelling is om dit uit te breiden tot vier docenten.

Elk leerjaar gaan de docenten minimaal vier keer bij een collega op bezoek. Er is daarbij veel aandacht voor het geven en krijgen van feedback, een onderdeel van de basishouding van de docent. Dit is een vast onderdeel binnen het Leerkracht-programma en maakt deel uit van de Dalton-scholing.

Op verschillende momenten gaan collega's samen aan het werk om een les of een serie lessen te maken. Dit is o.a. een onderdeel van het Leerkracht-programma.

5.4 Loopbaanbeleid

Het merendeel van de docenten op Palmentuin is LC-docent. Docenten met LB worden gestimuleerd om bevorderd te worden naar LC. De onderwijskundig beleidsmedewerker is een docent met een 1^e graads bevoegdheid. Docenten krijgen scholingsmogelijkheden om zich te kunnen ontwikkelen tot een expert op een deelgebied of om zich verder te verdiepen in hun te geven vak. Via de LMC-onderwijsacademie hebben docenten de mogelijkheid om zich te ontwikkelen op verschillende gebieden.

5.5 Beloningsdifferentiatie LB/LC/LD

Bevoegde docenten die in de gesprekken cyclus een positieve beoordeling krijgen, worden voorgedragen voor een LC schaal.

Palmentuin heeft binnen de formatie de beschikking over één LD docent. De LD docent is tevens de beleidsmedewerker Onderwijs van de school.

5.6 Professionalisering en begeleiding

Palmentuin heeft de beschikking over 2 geschoolde coaches. Op aangeven van de schoolleiding, maar ook op eigen initiatief, kan een personeelslid door de coach begeleid worden. Er kan gebruik gemaakt worden van externe begeleiding.

Een leven lang leren geldt ook voor het personeel van Palmentuin. Het wordt gestimuleerd dat ieder personeelslid jaarlijks deelneemt aan een vorm van scholing. Dat kan in de vorm van het volgen van een opleiding, een cursus, deelname aan een workshop, e.d.

In het kader van Leerkracht en de ontwikkeling van Dalton gaat iedere docent jaarlijks vier keer op bezoek bij een collega met een kijk- en/of hulpvraag en bespreekt de les na.

5.7 Gesprekkencyclus

Vanuit de 3-jaarlijkse cyclus wordt met het personeel minimaal een keer per jaar een voortgangsgesprek of een beoordelingsgesprek gehouden. Bij de docenten is daar ook een lesbezoek aan gekoppeld. Uitgangspunt bij het gesprek en de beoordelingen is de geformuleerde basishouding van de docent.

5.8 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

De invulling van het mentoraat en de zorgstructuur vormen sterke punten van Palmentuin. Daarnaast de in het vakgroepoverleg gemaakte afspraken die hun weerslag vinden in de studiewijzers geven veel duidelijkheid.

De verdere invulling en borging van leerkracht is een ontwikkelpunt. De vakgebieden zullen intensiever moeten samenwerken in het ontwerpen en evalueren van de Daltonlessen. Op dit moment zijn de toetsen RTTI-proef. RTTI zal optimaler ingezet moeten worden door het toepassen van leerstrategieën.

Een ontwikkelpunt is de gesprekscyclus. Alles hiervoor is gereguleerd en er is jaarlijks een planning opgesteld. De continuïteit vraagt discipline.

Verder is vooral feedback geven en ontvangen een ontwikkelpunt. Door dit te verbeteren gaat Palmentuin zich tot een professionele leergemeenschap ontwikkelen.

Docenten gaan minstens vier keer bij elkaar op lesbezoek en geven elkaar dan feedback. De docent stelt daarvoor een leervraag op.

De basishouding die opgesteld is per geleding van het personeel is leidend voor het handelen van het personeel.

Het vormen van een professionele leergemeenschap is zowel een doel op zich als nodig voor het vormgeven van de ambitie van Palmentuin voor het personeel.

Met de Digitale Observatie Tool (DOT) zullen lessen geobserveerd worden waarna er een feedback-gesprek zal plaatsvinden tussen docent en teamleider of bij collegiale visitatie tussen docenten onderling. Het biedt tevens de mogelijkheid voor leerlingenobservaties.

Docenten scheppen een klimaat van integriteit en vertrouwen waarin gebruik gemaakt kan worden van elkaars talenten.

Het handelen van de schoolleiding staat ten dienste van de collectieve ambitie en is gericht op het faciliteren en, indien nodig, sturen van de lerende organisatie.

6. Kwaliteitszorg

6.1 Doelstellingen en kwaliteitsbeleid

De kwaliteit van de lessen op Palmentuin is voldoende, maar er wordt gestreefd naar een kwaliteitsverbetering. Leerlingen krijgen de regie in eigen hand en kunnen per vak op eigen niveau aan de slag.

Palmentuin werkt structureel aan de verhoging van het saldo van de op- en afstroom. Onze doelstelling is dat de leerling minimaal uitstroomt op het niveau van het schooladvies van de basisschool.

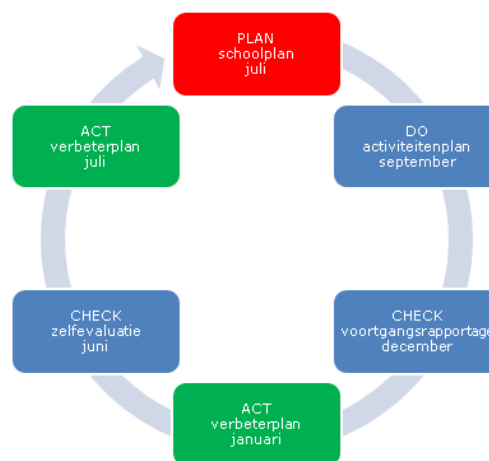
Er zijn verschillende instrumenten die op Palmentuin gebruikt worden om de kwaliteit van het onderwijs en van het welbevinden in de gaten te houden. Elk jaar wordt om het welbevinden te monitoren een ouder-, leerling- en personeelstevredenheidspelling afgenomen. Voor de kwaliteit van het onderwijs worden onder andere cijferanalyses uitgevoerd.

6.2 PDCA cyclus

De schoolleiding draagt er zorg voor dat de PDCA cyclus een beschrijving is van de dagelijkse gang van zaken.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van de verschillende uitgangspunten van het LeerKracht-programma. Wekelijks wordt voor de verschillende activiteiten en plannen bekeken op welke plek in de cyclus men is aangeland en is er tijd ingeruimd om samen te werken aan het onderwijs.

LMC kwaliteitszorg cyclus



Rood = 4-jaars cyclus
Blauw = 1-jaars cyclus
Groen = optioneel (indien nodig)

6.3 Docent en kwaliteitszorg in de klas

Op Palmentuin moet in elke les minimaal drie verschillende werkvormen gebruikt worden, moeten er keuzemogelijkheden zijn voor de leerling en wordt de lesstof op verschillende niveaus aangeboden.

De docenten gaan minimaal vier keer per jaar bij elkaar op lesbezoek en geven elkaar feedback aan de hand van de leervraag die de geobserveerde docent heeft opgesteld. De schoolleiding gaat minimaal één keer per jaar op lesbezoek bij elke docent en gebruikt daarbij de kijkwijzer die opgesteld is aan de hand van de vijf rollen van de leraar. Zie bijlage 3.

Uit de basishouding (zie § 3.3) is een top 10 samengesteld, die gedurende een jaar hetzelfde blijft. Zowel de leerlingen als de docenten en de leidinggevenden hebben gedurende een schooljaar voortgangsgesprekken

met de basishouding als leidraad. In die gesprekken wordt de stand van zaken doorgenomen en de doelen voor de komende periode opgesteld. De leerling doet dat door zijn vorderingen te presenteren aan zijn ouders en mentor. Hij bepaalt zelf aan welke doelen hij wil gaan werken. Bij de docenten is het verslag van het lesbezoek ook onderdeel van het gesprek.

6.4 Sturing op leerrendement leerling (OGW)

In de voorgaande jaren zijn de leerprestaties van de leerlingen gemonitord met behulp van de Diatoetsen.

Voor het schooljaar 2018-2019 heeft Palmentuin er voor gekozen om geen leerlingen te plaatsen met een dubbel advies van de basisschool voor basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerweg. Om de afstroom te beperken worden alleen nog leerlingen met een enkele of dubbele adviezen van kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg, mavo en havo geplaatst.

In de loop van het tweede leerjaar wordt het niveau bepaald waarin de leerling het derde leerjaar instroomt. Het streven is dat de leerlingen van de kaderberoepsgerichte leerweg mogelijkheid krijgen om één of meerdere vakken op een hoger niveau af te leggen. Naar de mogelijkheid om dit mogelijk te maken voor leerlingen op de mavo is een onderwerp van onderzoek.

De examencijfers liggen op Palmentuin net boven het landelijk gemiddelde, met geen abnormale verschillen tussen SE en CE.

6.5 Tevredenheidsspeilingen personeel, ouders en leerlingen

Bij de tevredenheidsspeiling 2017-2018 van de leerlingen zijn twee gegevens van belang, de tevredenheid en het schoolklimaat en veiligheid. In beide gevallen scoort Palmentuin iets onder de benchmark, respectievelijk 6,2 (benchmark 6,6) en 7,7 (benchmark 8,0).

Streven is om de uitslag van het tevredenheidsonderzoek van de leerlingen op minimaal de benchmark te krijgen.

6.6 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities;

Schoolbezoek aan basisscholen, laag verzuim, goede rendementen en goede examen-resultaten zijn sterke punten van Palmentuin. Er is de laatste jaren ingezet op het creëren van rust in het schoolgebouw. Hierbij is een goed werkklimaat ontstaan in de lokalen.

7. Financieel beleid

7.1 Huisvesting, inrichting gebouw

Het schoolgebouw is na de grote renovatie van 10 jaar geleden toe aan een nieuw likje verf. Daarnaast zullen er bouwkundige aanpassingen gedaan moeten worden in het kader van de ontwikkeling van het Daltononderwijs en de theateropleiding. Het meubilair in de lokalen is al geschikt voor de invoering van Dalton; grote groepsworktafels en computerwerkplekken. De inrichting van de aula zal aangepakt moeten worden om werkplekken te creëren.

Het gebouw is qua vloeroppervlakte geschikt voor 300 leerlingen. Door de inzet van enkele vakspecifieke lokalen en een grote aula betekent dat in de praktijk dat er gewoekerd wordt met de ruimte. De invoering van het Daltononderwijs geeft de mogelijkheid om enkele aanpassingen te doen aan ruimtes door de inzet van Daltonwerkplekken. De mogelijkheid bestaat verder om voor specifieke theaterlessen gebruik te maken van het wijkcentrum Islemunda.

7.4 Financiën

Palmentuin heeft de financiën altijd op orde gehad, er waren meestal overschotten. In het kalenderjaar 2017 was er wel een klein tekort, dat was voor het grootste deel verklaarbaar. De begroting voor 2018 is sluitend. In de komende jaren wil Palmentuin steeds een sluitende begroting leveren en realiseren. Bij lichte stijging van het leerlingenaantal moet dat ook geen problemen opleveren.

1.5 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Een sluitende begroting is altijd een sterk punt geweest van Palmentuin. Binnen de begroting moet wel worden gezien hoe er met posten geschoven kan worden zodat er geïnvesteerd kan worden in de ontwikkeling van de school volgens de in dit schoolplan gestelde doelen.

De ambitie is om het schoolgebouw een positieve, veilige en vriendelijke uitstraling te geven met de beperkte middelen die beschikbaar zijn.

8. Communicatie & PR

8.1 PR & Communicatieplan

Voor de PR heeft Palmentuin een docent, dhr. Hermen Blok, een taak gegeven voor 240 uur. Hij is tevens de contactpersoon binnen het LMC voor het project PO-VO, waarin scholen voor primair onderwijs samenwerken met scholen voor voortgezet onderwijs in het laten geven van lessen van docenten uit het VO op het PO. In het schooljaar 2018-2019 werkt al één dag in de week een docent van Palmentuin op een basisschool.

De contactpersoon bezoekt een groot aantal basisscholen en geeft informatie op scholenmarkten. Hij organiseert tevens een scholenmarkt in de wijk IJsselmonde in het wijkgebouw Islemunda.

Contacten met toeleverende basisscholen liggen o.a. in de warme overdracht die plaats vindt na aanname van de eerstejaars leerling, de terugkoppeling na het eerste voortgangsgesprek van de behaalde resultaten door de leerlingen op de basisschool en het informeren van de basisscholen over de behaalde resultaten aan het eind van het eerste leerjaar. Tevens wordt aan basisscholen gemeld welke leerweg de leerling gaat volgen aan het eind van het tweede leerjaar in verband met het niveauadvies van de basisschool.

In de groei naar Dalton zal er met Daltonbasisscholen nauwer contact gelegd worden met de mogelijkheid tot grotere samenwerking.



Voor het ontwikkeltraject van Palmentuin naar een school met Dalton-onderwijs met een theaterprofiel is een nieuwe, frisse uitstraling nodig. Aan het eind van het schooljaar 2017-2018 is na enkele sessies een nieuw beeldmerk ontwikkeld dat beweging en energie uitstraalt. Dat heeft direct gevolgen voor de uitstraling van Palmentuin. Zo zal er met de kleuren rekening gehouden worden met het opruimen van het gebouw, zal de website aangepast moeten worden, krijgen alle folders, enz. een andere uitstraling en zullen toetspapier, rapportpapier, enz. aangepast moeten worden.

De communicatie met ouders gaat steeds meer via internet. Minimaal maandelijks wordt een informatiemail gestuurd. Ouders en belangstellenden

worden via de website, Facebook en Instagram op de hoogte gehouden van activiteiten die op Palmentuin plaats vinden.

In 2022 zullen een drietal scholen van het BOOR-bestuur samengevoegd worden en in een nieuw gebouw starten. Het Integraal Kindercentrum IJsselmonde wil kinderen uit de wijk IJsselmonde van 2 tot 12 jaar een plek geven. In het begin van het schooljaar 2018-2019 heeft er een eerste contact plaatsgevonden tussen de schoolleidingen van de drie basisscholen het de schoolleiding van Palmentuin met als doel de mogelijkheden tot verdere samenwerking te onderzoeken.

Dit PR beleid is in overeenstemming met doelstelling 2 van het LMC (zie §3.4).

8.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Een sterk punt van Palmentuin is de informatie die gedeeld wordt met de scholen voor primair onderwijs. De contactpersoon krijgt zeer regelmatig vragen van docenten van groep acht over specifieke zaken. Dat levert echter niet de hoeveelheid aanmeldingen op die dat impliceert.

Een sterk punt van Palmentuin is dat de website, Facebook en Instagram goed actueel worden gehouden. In de communicatie met ouders staat de mentor centraal. Contacten met thuis lopen in principe via de mentoren.

Voor de PR zal in de komende maanden duidelijk moeten worden wat het aanbod voor het schooljaar 2020-2021 zal zijn. In de komende maanden zal de inrichting van de theateropleiding vorm moeten krijgen en zal het Daltononderwijs zichtbaar moeten worden.

De ambitie van Palmentuin is om over vier jaar met minimaal 300 leerlingen het vernieuwde onderwijs aan te bieden.

Basishouding leerling, docent, leiding (voorjaar 2017)

Top 10 Basishouding Leerling:

- 1) Ik kan samenwerken (24)
- 2) Ik kan om gaan met grenzen (17)
- 3) Ik kan mijn werk plannen/planmatig werken (13)
- 4) Ik kan afspraken maken en nakomen (13)
- 5) Ik kan verschillen tussen mensen accepteren (12)
- 6) Ik kan mijn verbeterpunten benoemen (12)
- 7) Ik kan functioneren in de vrije ruimte (11)
- 8) Ik kan verantwoordelijkheid nemen voor mijn omgeving (9)
- 9) Ik kan mijn emoties controleren (9)
- 10) Ik kan me inleven in een ander (8)

Top 10 Basishouding Docent:

- 1) Ik sta klaar voor anderen (16)
- 2) Ik kan differentiëren in vorm, tempo en niveau (15)
- 3) Ik kan samenwerken (13)
- 4) Ik behandel iedereen met respect (11)
- 5) Ik kan reflecteren op mijn functioneren (10)
- 6) Ik kan complimenteren (10)
- 7) Ik kan feedback geven, ontvangen, vragen (10)
- 8) Ik kan mij verplaatsen in een ander (9)
- 9) Ik kan fouten toegeven (8)
- 10) Ik ben een spiegel voor leerlingen (8)

Top 10 Basishouding Leidinggevende:

- 1) Ik ben zichtbaar in de school (31)
- 2) Ik kan sturen, delegeren, enthousiasmeren (16)
- 3) Ik kan luisteren (15)
- 4) Ik zet in op de kwaliteiten van mensen (14)
- 5) Ik vraag/geef/ontvang feedback (14)
- 6) Ik stel (de juiste) prioriteiten (14)
- 7) Ik ben transparant en eerlijk (12)
- 8) Ik luister naar de stem van de leerling (12)
- 9) Ik sta open voor de mening van een ander (9)
- 10) Ik zie verschillen als een kans (8)

Bijlage 2: Kijkwijzer Palmentuin

Klas		<i>1 = niet of nauwelijks</i>				
Datum	Lesuur	<i>2 = onvoldoende</i>				
Vak		<i>3 = voldoende</i>				
Docent		<i>4 = in hoge mate</i>				
Observant		<i>5 = niet te beoordelen/n.v.t.</i>				
1. De docent als gastheer: START VAN DE LES		1	2	3	4	5
1.1 docent staat bij de deur		Ja/nee				
1.2 docent geeft duidelijk aan wanneer de les begint		0	0	0	0	0
1.3 tijdstip van beginnen is binnen 5 minuten na binnenkomst van de leerlingen		0	0	0	0	0
1.4 docent let op schoolregels: petten/jassen eten/drinken geluidsdragers/mobieltjes		0	0	0	0	0
1.5 docent controleert aan/afwezigheid		0 begin van de les 0 halverwege 0 niet				
1.6 leerlingen hebben juiste spullen bij zich		0	0	0	0	0
1.7 de leerlingen hebben uit zichzelf hun spullen voor zich		0	0	0	0	0
1.8 docent controleert of het huiswerk/de taak gemaakt is		0	0	0	0	0
2. De docent als presentator en didacticus: ORIËNTATIE EN INSTRUCTIE						
2.1 terugblik vorige les		0	0	0	0	0
2.2 het huiswerk wordt besproken		0	0	0	0	0
2.3 doel van de les wordt besproken		0	0	0	0	0
2.4 opbouw van de les wordt besproken		0	0	0	0	0
2.5 uitleg/instructie is duidelijk		0	0	0	0	0
2.6 leerlingen letten op tijdens de instructie		0	0	0	0	0
2.7 leerlingen zijn docentgericht		0	0	0	0	0
2.8 wanneer de docent klassikaal aan het woord is, zijn de leerlingen stil		0	0	0	0	0
2.9 docent gebruikt ter verduidelijking		0 whiteboard 0 smart/digibord 0 anders nl.				
2.9.1 docent stelt tijdens instructie vragen om te controleren of lln. de instructie begrepen hebben		0	0	0	0	0
3. De docent als bewaker van het leerproces: VERWERKING						
3.1 docent geeft aan hoeveel tijd leerlingen hebben voor een bepaalde taak		0	0	0	0	0
3.2 docent vertelt wat lln moeten doen als ze klaar zijn		0	0	0	0	0
3.3 docent vertelt wat leerlingen moeten doen als ze niet verder kunnen		0	0	0	0	0
3.4 docent geeft duidelijk aan wanneer leerlingen aan het werk moeten		0	0	0	0	0
3.5 leerlingen gaan aan de slag		0	0	0	0	0
3.6 de docent geeft het geluidsniveau aan		0 met Zs 0 met Zf 0 anders, nl				
4. De docent als: REGISSEUR						
4.1 docent gebruikt		0 methode 0 ander materiaal, nl				
4.2 loopt rond		0 nee 0 ja, volgens vaste volgorde 0 ja, lln vragen aandacht				
4.3 docent heeft aandacht voor individuele leerling		0	0	0	0	0

4.4 docent controleert tijdens zelfstandig werken	0 het gedrag 0 het werk 0 niet
4.5 docent geeft feedback	0 nee
positief	0 0 0 0 0
negatief	0 0 0 0 0
4.6 docent heeft minimaal 3 verschillende werkvormen gebruikt in de les	0 ja 0 nee 0 0 0 0 0
5. De docent als afsluiter: EINDE VAN DE LES	
5.1 docent rondt de les af	0 0 0 0 0
5.2 docent blikt vooruit op de volgende les	0 0 0 0 0
5.3 docent geeft huiswerk/taak voor de volgende keer	0 0 0 0 0
5.4 de les is ten einde	0 als de bel gaat 0 3 minuten voor de bel 0 tussen 3 en 6 minuten voor de bel
5.5 de docent laat zijn lokaal netjes achter	geen rommel/tafels zijn netjes/ stoelen aangesch./bord schoon/ beamer uit/comp. kastjes dicht/ computers afgemeld/...
6. De docent als pedagoog: GEDRAG	
6.1 docent waardeert gewenst gedrag	0 0 0 0 0
6.2 docent waarschuwt	0 0 0 0 0
6.3 docent bestraft ongewenst gedrag	0 0 0 0 0
6.4 docent is consequent	0 0 0 0 0
6.5 docent zorgt voor een plezierige werksfeer	0 0 0 0 0
6.6 docent is preventief t.o.v. ordeverstoringen	0 0 0 0 0
6.7 docent corrigeert leerlingen	0 ja 0 individueel 0 als groep 0 nee
6.8 correctie heeft het gewenste resultaat	0 ja 0 nee

1. Werkhouding leerlingen

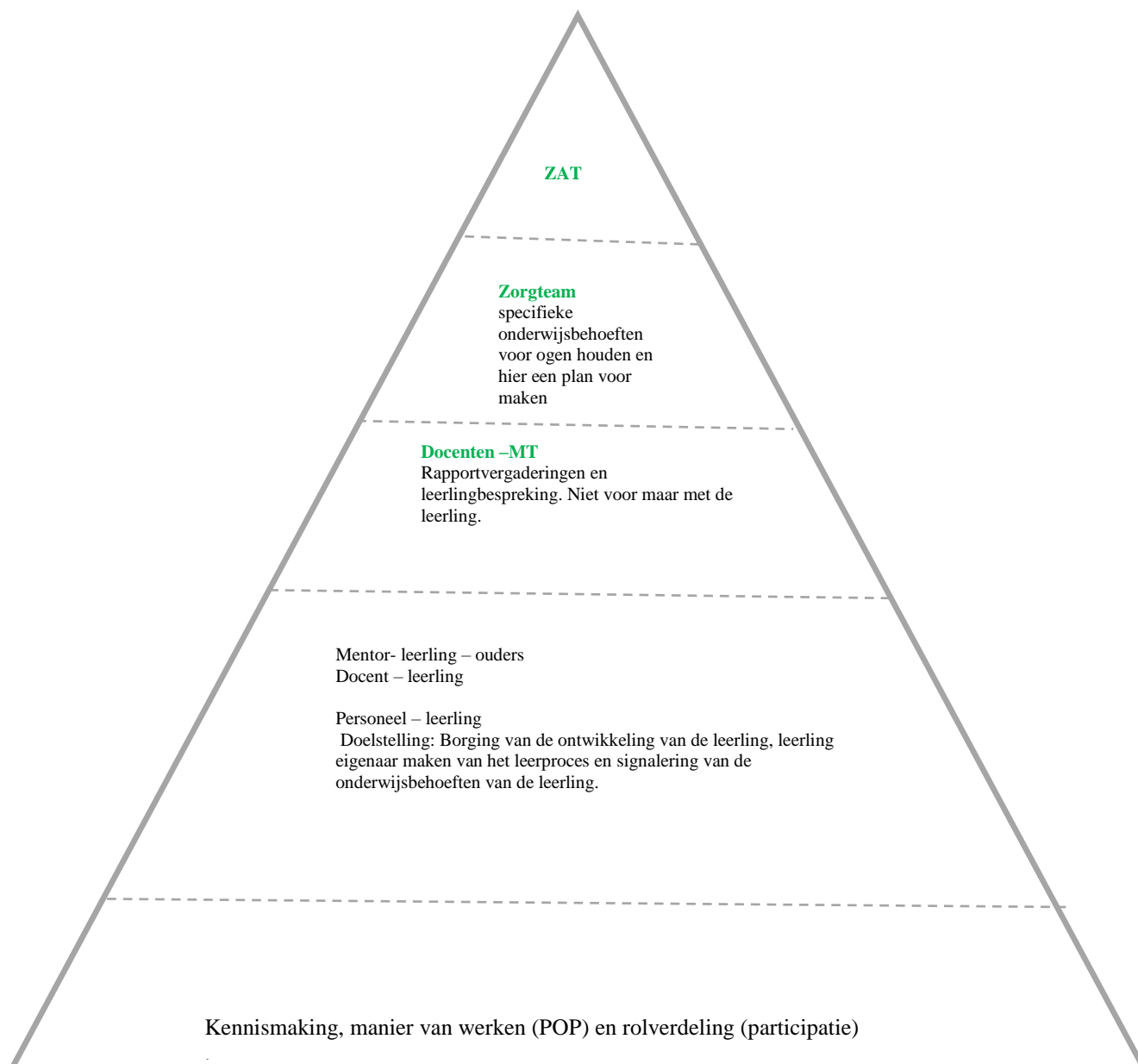
- 1.1 Hoeveel % van de leerlingen heeft een actieve leerhouding tijdens de instructie?
- 0 0-25
0 26-50
0 51-75
0 76-99
0 100
- 1.2 Hoeveel % van de leerlingen is na de instructie actief aan het werk?
- 0 0-25
0 26-50
0 51-75
0 76-99
0 100
- 1.3 Hoeveel % v.d. lln. heeft de benodigde spullen bij zich om te kunnen werken?
- 0 0-25
0 26-50
0 51-75
0 76-99
0 100

2. Algemene indruk

- A. In de les wordt aandacht besteed aan vakinhoud
- B. De les is zinvol: leerlingen steken er iets van op
- C. De docent is met leerlingen in gesprek over de inhoud
- D. De docent checkt meer dan eens of de inhoud begrepen is
- E. De leerling(en) worden door de docent 'gezien'
- F. De docent heeft de regie
- G. De sfeer is goed
- H. De docent heeft passie voor het vak

3. Overige opmerkingen

Bijlage 3: de zorgstructuur



Niveau 1:

Intakegesprekken en aanmeldprocedure:

Het doel van de intakegesprekken is om een indruk te krijgen van de leerling die zich heeft aangemeld. Naar aanleiding van het gesprek wordt besloten of de leerling wel of niet geschikt is voor de school.

Tijdens het gesprek worden de behoeften van de leerling vastgesteld en worden de ouders en de toekomstige leerlingen geïnformeerd over de manier van werken op de Palmentuin. De kernwaarden van het daltononderwijs, het reken en taalbeleid en de basishouding die bij regieversterkend handelen hoort worden in ieder geval besproken.

Aan de hand van de basishouding wordt de rolverdeling (mentor, leerling en ouders) en de verwachtingen besproken.

Na de intakegesprekken worden de leerlingen getest zodat de school over de relevantie informatie beschikt om de juiste zorg te kunnen bieden.

Niveau 2:

Personeel – leerling → Het personeel handelt naar de basishouding. Hierdoor krijgt de leerling de regie over de eigen ontwikkeling. De leerling neemt de verantwoordelijkheid over het eigen leerproces door de schoolregels na te leven en afspraken na te komen. Het personeel stuurt de leerlingen hier adequaat op aan. Het personeel geeft belangrijke signalen (zoals positieve ontwikkelingen en zorgpunten) door aan de mentoren.

Docenten – leerlingen →

De docent bouwt een betekenisvolle relatie met de leerling op en biedt het onderwijs zodanig aan dat er sprake is van differentiatie naar onderwijsbehoeften van de klas.

De vakdocent maakt voor elke periode een daltonstudiewijzer waarin verschillende werkvormen aanbod komen. De leerlingen worden hierdoor in staat gesteld om verschillende vaardigheden zoals samenwerken en probleemoplossend denken te ontwikkelen. Tijdens het leerproces krijgen de leerlingen verschillende vormen van feedback en zij krijgen de gelegenheid om op de feedback te reflecteren. De docent ziet de kwaliteiten van de leerlingen en zet deze tijdens het leerproces in.

De docent neemt per periode een RTTI-toets af, analyseert de resultaten en begeleidt de leerlingen door middel van de verschillende leerstrategieën. De vakdocent houdt de mentor in de gaten.

De vakdocent is op de hoogte van de ontwikkelpunten (persoonlijke doelen) van de leerling en stuurt de leerling indien nodig aan.

De docenten van taal en rekenen maken vakdidactische afspraken. Zij bieden onderwijs op maat aan door het niveau en de leerproblemen in kaart te brengen en de begeleiding hierop aan te passen. De docenten werken met niveaugroepen en hebben materiaal beschikbaar om alle leerlingen goed te kunnen begeleiden. Leerlingen die extra begeleiding nodig hebben krijgen dit in een Daltonuur.

Mentor- leerling →

De leerling voert vier keer per jaar een voortgangsgesprek met zijn ouders/verzorgers en mentor. Tijdens dit gesprek presenteert de leerling de doorgemaakte ontwikkeling (sociaal emotioneel en cognitief) met behulp van de hulpvragen, de basishouding en de evaluatie van een persoonlijk doel. De leerling bereid het gesprek in samenwerking met de mentor en ouders het gesprek voor.

De leerling krijgt tijdens het gesprek de ruimte om aan te geven welke begeleiding zij nodig hebben en de mentor geeft indien nodig aan welke vormen van begeleiding er ingezet kan worden. De rollen en taakverdeling worden besproken zodat de ouders actief worden betrokken bij het leerproces van hun kind.

De mentor volgt de ontwikkeling van de leerling en houdt regelmatig gesprekken met de leerling om de voortgang te bespreken. In deze gesprekken wordt ook besproken voor welke Daltonuren de leerling zich het best kan inschrijven. Tijdens het Daltonuur kunnen leerlingen voor een vak

zoals taal en rekenen extra begeleiding krijgen. Leerlingen die in een vak excelleren krijgen verrijkingsstof of verdiepingsstof aangeboden. De docenten leggen de verslagen van de gesprekken met leerlingen in magister vast. De leerlingen verwerken dit in hun portfolio. Leerlingen die een OPP hebben verwerken dit ook in het portfolio. Hierdoor wordt het OPP voor de leerlingen een zichtbaar document waarin zij zelf de ontwikkelingen bijhouden. Het POP en OPP worden tijdens het voortgangsgesprek geëvalueerd en bijgesteld. De mentor en zorgteam (indien nodig) bewaakt het ontwikkelproces van de leerling.

Niveau 3

Personeel: Rapportvergaderingen (vier keer per jaar) en leerlingbespreking (om de ene week). Centraal staat de behoefte van de leerling en wat de leerling gaat doen om zichzelf te ontwikkelen i.p.v. een plan te bedenken voor de leerling. Docenten denken mee met de mentor zodat deze de juiste ontwikkelvragen aan de leerling kan stellen of verschillende oplossingen kan aandragen. De mentoren vragen indien nodig advies aan het zorgteam. De mentor bespreekt de gemaakte afspraken met de leerlingen met het team en legt dit in Magister vast.

Het LMC biedt jaarlijks een cursus rekendidactiek aan en de rekendocenten van het LMC komen regelmatig bijeen om het rekenbeleid te bespreken. De docenten bespreken de opbrengsten van deze bijeenkomsten met elkaar en passen indien nodig het rekenbeleid aan. Het rekenbeleid wordt door alle docenten in de lessen toegepast. Leerlingen met dyslexie krijgen een dyslexiekaart. Zij hebben recht op een vergroting van de toets en zij krijgen 30 minuten extra tijd tijdens een toets.

Niveau 4:

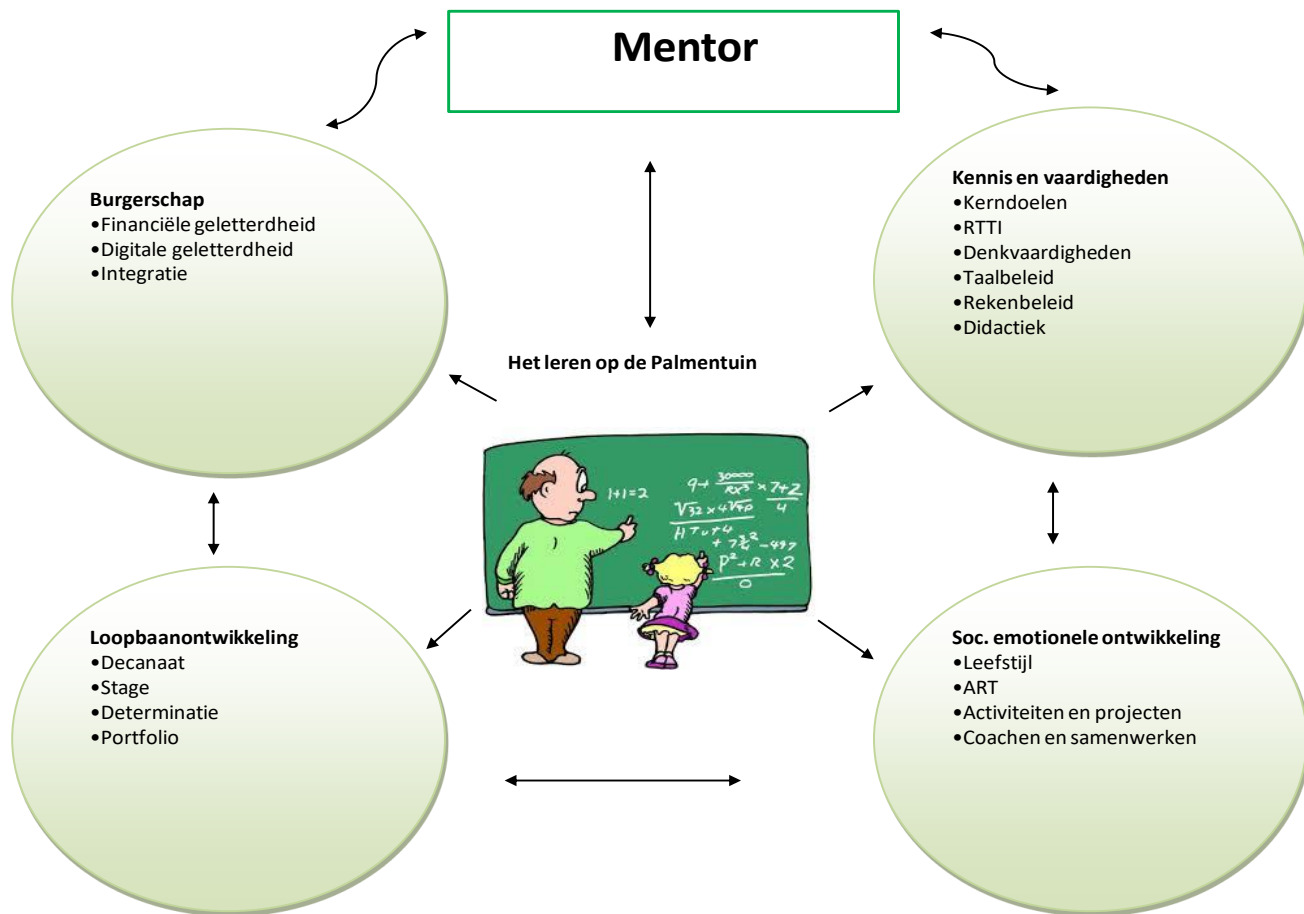
Het zorgteam komt wekelijks bijeen om de leerlingen met ondersteuningsbehoeften te bespreken. Het zorgteam bestaat uit een smw'er gedragsdeskundige, passend onderwijscoach, teamleiders, locatieleider en een zorgcoördinator(ZC). Centraal staat de extra ondersteuning die een leerling nodig heeft om tot goede resultaten te komen. Deze ondersteuningsvraag kan op allerlei gebieden zijn, zoals sociaal emotioneel, thuissituatie, gedrag en gezondheid. In het kader van de privacy worden alle afspraken in het leerlingvolgsysteem genoteerd.

Nodig:

- Deelname van ZC aan LMC-netwerkbijeenkomsten.
- Regelmatig overleg van ZC met onderwijsconsulent koers VO
- één of twee mensen van het zorgteam gaan naar breed overleg over/met een leerling en ouder(s)

Niveau 5

Zes keer per jaar schuiven CJG, leerplicht, beleidsmedewerkers onderwijs en kwaliteit (2x) aan bij het zorgteam. Wij bespreken hier leerlingen waar het zorgteam zelf mee vastloopt.



Bijlage 4: gespreksformulier

- Formulier** **Startgesprek**
 Voortgangsgesprek
 Beoordelingsgesprek

Collectieve Ambitie: Leerlingen worden door ons voorbereid op de doorstroom naar MBO/Havo en participatie in de samenleving

Naam medewerker	
Functie medewerker	
Naam leidinggevende	
Datum	

Dit gespreksformulier vormt de basis van het gesprek en het verslag. Vul het formulier zo volledig mogelijk in. Mail het ingevulde formulier een week voor het gesprek naar je teamleider. Na het gesprek heb je een week de gelegenheid om het formulier aan te passen/aan te vullen. Het formulier wordt daarmee het gespreksverslag. Na ondertekening wordt het verslag in AFAS gehangen en vormt tevens de basis voor het volgende gesprek.

Terugblik doelen 2017-2018

Bij het vorige gesprek heb je doelen gesteld. Hoe is het je vergaan? Zijn je doelen bereikt? Welke hindernissen ben je tegengekomen? Geef een toelichting.

Gebied 1: jezelf zijn (weten wie je bent en wat je kan)

- *De docent is zichtbaar in de school en heeft oog voor de leerlingen. Hij heeft plezier in zijn werk, weet zich gewaardeerd en kent zijn eigen talenten.*

1 Waar ben je trots op?

2 Wat zijn jouw talenten? Hoe zet jij je talenten in binnen de school en in de klas? Op welke manier kan je jouw talenten verder ontwikkelen?

3 Wat wil jij voor leerlingen betekenen? Lukt dat wel/niet? Waarom?

4 Wat triggert jou? Op een positieve manier (inspiratie, motivatie, energie)? Op een negatieve manier (frustratie, boosheid, demotivatie, verdriet)?

Gebied 2 : Professional zijn (bewust nadenken over je handelen en het effect van je handelen)

- *De docent is gericht op de ontwikkeling (perspectief) bij zichzelf en de leerling. De docent kan over zijn eigen handelen en ontwikkelpunten denken en praten*

1 Op welke manieren volg en borg je de ontwikkeling van een leerling?

2 Wat zijn de twee belangrijkste ontwikkelpunten van jezelf? Hoe werk je aan deze ontwikkelpunten? Vraag je feedback van anderen? Hoe ga je om met feedback?

3 Hoe draagt jouw handelen bij aan de collectieve ambitie van Palmentuin?

Rollen van de docent en ken je kwaliteit

- a. Ik zorg voor een veilig school- en klassenklimaat.
Ik ben voorbereid op onze leerling; ik werk met de klassenscan, maak OPP's en handel ernaar, weet wat de ondersteunings- en onderwijsbehoeften zijn van de leerling en handel ernaar.
Ik zorg voor kwaliteit en goede inhoud van de lessen; maak gebruik van Peter Teitler methode, werk gedifferentieerd.
- b. Ik zie de belemmeringen van leerlingen en kan de leerling hierbij helpen; ik geef ze vertrouwen en leer hen vertrouwen te geven. Ik ben hierin de mediator bij problemen en meningsverschillen, ik kan de leerling corrigeren.
- c. Ik ben in staat planmatig te werken en kan leerlingen leren planmatig te werken; ik kom afspraken na, ik kan afspraken maken, werk met de studiewijzer.
- d. Ik kan gedifferentieerd en vakoverstijgend werken; ik kan de leerstof aansprekend houden, ik kan op een passende wijze de les opstarten.
- e. Ik kan verschillende vormen van feedback geven en ontvangen; ik kan transparant communiceren waarbij privacy gewaarborgd is, kan en wil samenwerken, kan een betekenisvolle relatie opbouwen.
- f. Ik ben mediawijs; ben op de hoogte van de ICT (nieuwe mogelijkheden) en kan ermee werken.
- g. Ik houd mij op de hoogte van de maatschappelijke ontwikkelingen en houdt mijn kennis hiervan op de hoogte.

Rollen van de docent en ken je kwaliteit (omcirkel wat van toepassing is)

- a. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- b. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- c. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- d. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- e. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- f. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*
- g. *Goed/enigszins/eigenlijk niet*

Kies drie ontwikkelpunten van de rollen van de docent en maak concreet wat je gaat doen.

Ontwikkelpunt 1:

Ontwikkelpunt 2:

Ontwikkelpunt 3:

Gebied 4: teamlid zijn, samenwerken

1 Hoe zie je jouw positie in het team?

2 Op welke manier zet je jouw talent in binnen het team?

3 Wat is volgens jou de kracht van het schoolteam? Wat is volgens jou het belangrijkste ontwikkelpunt van het team?

4 Op welke manier werk je samen met anderen? Hoe ziet voor jou een goede samenwerking eruit?

5 Welke collega is bij je op lesbezoek geweest? Wat was je ontwikkelvraag? Wat heeft het lesbezoek/feedbackgesprek jou opgeleverd?

6 Voor de school en het team heb ik mij in de afgelopen periode ingezet voor de volgende taken: (vertel welke taken, beoordeel jezelf en vertel welke ondersteuning je eventueel extra had kunnen gebruiken)

Functioneren

Wat zijn je kwaliteiten en capaciteiten en hoe vind je dat deze wordt benut?

Hoe ervaar je de belasting/werkdruk?

Werkrelaties

Hoe ervaar je de relatie met je leidinggevende?

Hoe ervaar je de relatie met je directe collega's?

Communicatie

Wat vind je van de communicatie met je direct leidinggevende?

Wat vind je van de communicatie met je directe collega's.

Tot slot

Incidenten Zijn er situaties geweest die niet goed aanvoelden? Geef een korte beschrijving. Hoe ben je ermee omgegaan? Is het naar tevredenheid opgelost?

Jouw onderwerpen? Welke onderwerpen wil jij nog aan de orde stellen?

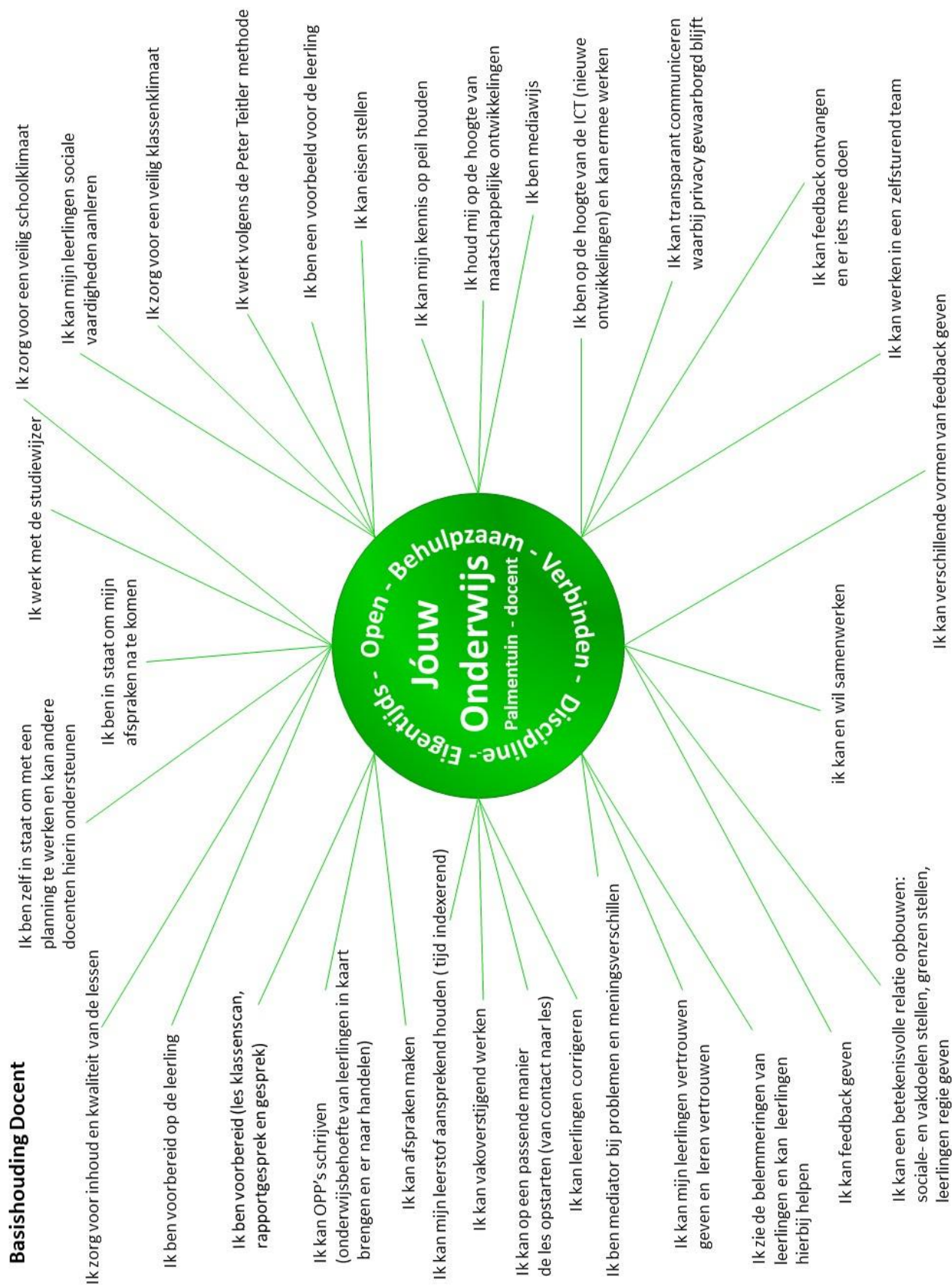
Gegevens

Aantal ziektemeldingen afgelopen 12 maanden. Welke afspraken zijn hierover gemaakt?	
Aantal verwijderingen afgelopen 12 maanden. Welke afspraken zijn hierover gemaakt?	

Ondertekening
Handtekening medewerker:

Handtekening leidinggevende:

Bijlage 5: Basishoudingen



Basishouding Leerling

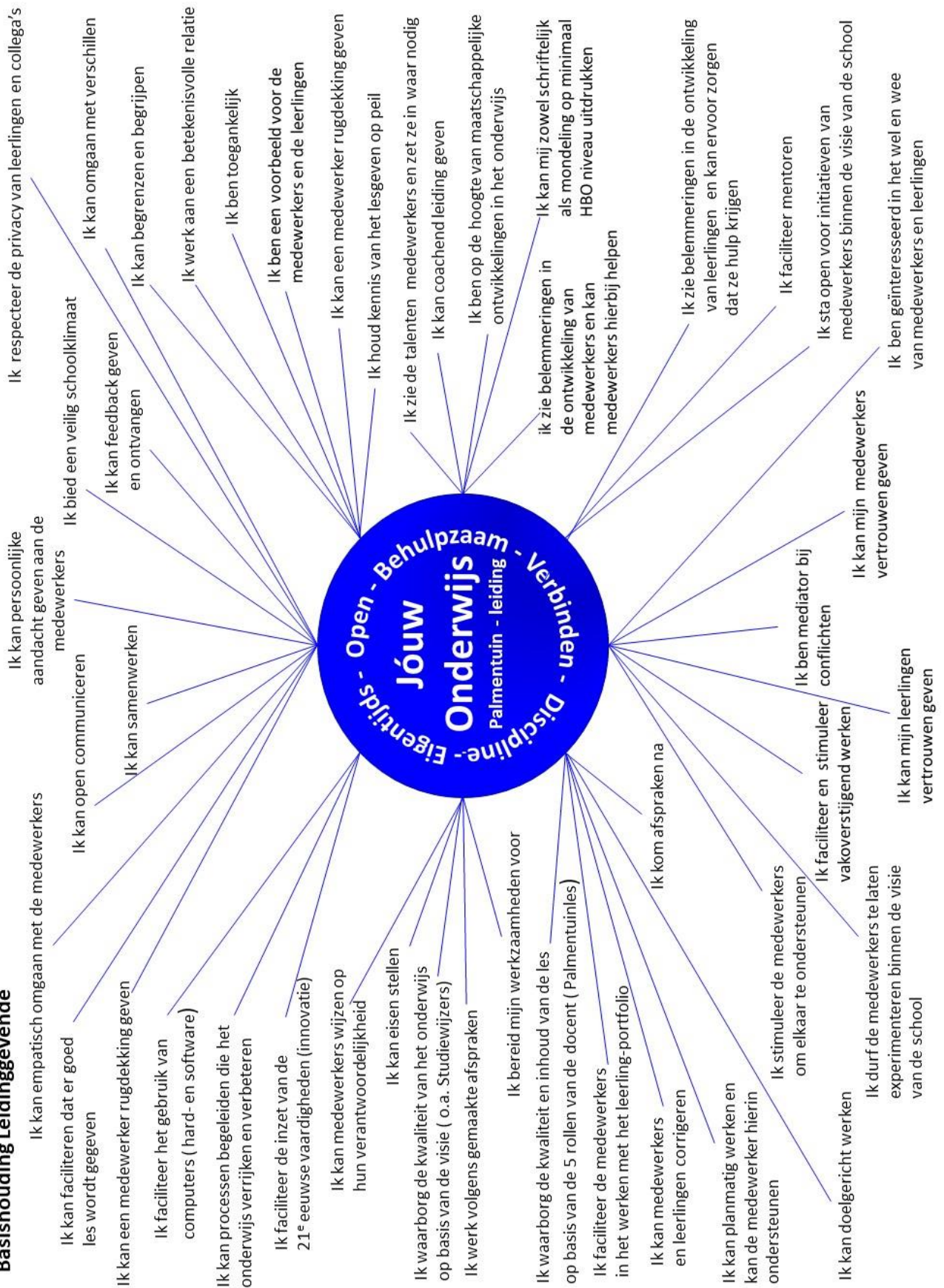


Bijlage 6: basishoudingen

Basishouding Directeur



Basishouding Leidinggevende



Objective Palmentuin 2018: Leerlingen en docenten zijn trots op zichzelf, elkaar en de school door dé kweekvijver te zijn waar talent tot bloei komt			
Goals	Strategies	Measures	
		Dashboard	Actionplan
<p><u>Leerlingen en docenten zijn trots op zichzelf, elkaar en de school:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Leeringaantal > 320 De Palmentuin scoort minimaal een 8.0 in LTO/PTO/OTO Medewerkers geven aan dat zij trots zijn Leerlingen geven aan dat zij trots zijn NPS > 85% 	<ol style="list-style-type: none"> Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces door leerlingen een persoonlijk ontwikkelplan te laten maken Docenten maken gebruik van elkaars kracht door doelgerichte teamsessies te organiseren Schoolomgeving die recht doet aan verschillen door randvoorwaarden te creëren die leerlingen helpen hun eigen keuzes te maken Leerlingen ervaren hun eigen talent door hen eigenaarte maken van activiteiten binnen en buiten de klas Medewerkers zijn betrokken bij het hoger doel van de school door het strategisch plan door te vertalen naar activiteitenplannen 	<ul style="list-style-type: none"> 95% van de leerlingen rondt studienodes af zonder achterstanden Elke leerling heeft een POP Elke docent heeft een POP waarin het persoonlijk doel is gerealiseerd Wekelijkse teamsessies met een concreet doel en resultaat Per studienode 3 lesbezoeken LTO: 95% geeft aan dat zij op maat worden opgeleid Onvrijwillige uitstroom = 0 Alle onderwijsprogramma's beschikbaar in ELO Elke leerling verlaat de school met een diploma en portfolio Leerlingen zijn eigenaar van minimaal 1 activiteit binnen én buiten de klas per schooljaar > 3 activiteiten georganiseerd per klas per jaar voor leerlingen 1 keer per maand sessie voor monitoring en bijsturing Alle activiteitenplannen zijn in lijn met het OGSM 	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen volgen hun eigen leerroute door gebruik van studiewijzers en ELO Definiëren van Palmentuin Skills door gebruik te maken van bestaande methodieken zoals 21st Century Skills Doorstroom leerlingen naar MBO/HAVO verloopt succesvol door de Palmentuin skills te koppelen aan het persoonlijk ontwikkelplan Leerlingen maken zelf hun POP door het ontwikkelen van heldere kaders en richtlijnen Docenten stellen zich kwetsbaar op door wekelijkse bordsessies in te plannen Docenten ontwikkelen zichzelf door het maken van een persoonlijk ontwikkelplan Docenten kennen elkaars kracht en ontwikkelpunten door deze te delen in een teamsessie Bewust van ieders kracht en daarvan leren door elkaars lessen te bezoeken Lesprogramma verbeteren door samen vakoverschrijdende lessen te maken Maatwerk onderwijs door het hele onderwijsprogramma beschikbaar te stellen in ELO Leerlingen krijgen de juiste begeleiding binnen hun persoonlijk leertraject door gebruik van RTTI Leerlingen zijn klaar voor de volgende klas door leerlijnen in kaart te brengen en op elkaar afstemmen Leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen portfolio door een format te ontwikkelen die leerlingen makkelijk en snel kunnen bijhouden Verwachtingen van docenten helder communiceren tijdens een merkbrilsessie Activiteiten binnen en buiten de school plannen en organiseren door het organiseren van een sparringsessie met alle docenten Leerlingen zijn zich bewust van hun talentontwikkeling door verwachtingen te communiceren in de mentorles en gesprekken één op één met de mentor Medewerkers zijn enthousiast over het hoger doel en strategisch plan door het organiseren van een kick-off bijeenkomst Kans op succes vergroten door consequente monitoring van het strategisch plan in de vorm van bijeenkomsten met alle medewerkers Medewerkers zijn trots op de vooruitgang van de school door successen met elkaar te vieren Bijeenkomst organiseren om activiteitenplannen te ontwikkelen in lijn met het strategisch plan van de school

COLLECTIEVE AMBITIE:

"LEERLINGEN WORDEN DOOR ONS VOORBEREID OP DE DOORSTROOM NAAR MBO/HAVO EN PARTICIPATIE IN DE SAMENLEVING"

VERANTWOORDELIJKHEID

LL

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<i>Nemen de verantwoording voor hun eigen leerproces.</i>	Per periode werken aan een leerdoel die jij zelf formuleert.	Een eigen ontwikkelplan maken.	Open staan voor feedback en feedback gebruiken bij het kiezen van leerstrategieën, kennis van eigen kwaliteiten, samenwerken en plannen.	Voortgangsgesprekken met mentor en ouders, portfolio en trainingen. Tussentijdse gesprekken met mentor. Vastleggen van voortgang of ontwikkeling vast in LOB dossier.

D

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p>Geven en nemen de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.</p> <p>Geven en nemen de verantwoordelijkheid voor de leerproces van de l.l.</p>	<p>Voert minstens 1 keer per jaar een gesprek met MT. Evalueren hun ontwikkelpunten .</p> <p>Per periode heeft de mentor een gesprek om het leerdoel te evalueren</p>	<p>Een eigen ontwikkelplan maken.</p> <p>Zorgen ervoor dat de leerlingen een eigen ontwikkelplan hebben gemaakt.</p>	<p>Kan verschillende vormen van feedback geven en ontvangen. Docent kan transparant communiceren waarbij privacy gewaarborgd is. Docent kan en wil samenwerken. Docent kan een betekenisvolle relatie opbouwen.</p>	<p>Voortgangsgesprek voeren met leerlingen en teamleider.</p> <p>Gespreksverslagen worden vastgelegd in leerlingdossier en personeelsdossier.</p> <p>Per periode een lesbezoek afleggen.</p> <p>Training lob en ouderbetrokkenheid</p>

MT

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Geeft en neemt de verantwoordelijkheid voor het leerproces van het personeel.	Minstens 1 keer per jaar gesprekken en evalueren het leerdoel met de docenten.	Een eigen ontwikkelplan maken.	Kan: - verschillende vormen van feedback geven en ontvangen. - transparant communiceren waarbij privacy gewaarborgd is. - en wil samenwerken. - een betekenisvolle relatie opbouwen. - processen begeleiden die het onderwijs verrijken en verbeteren	Voortgangsgesprek voeren met de directeur. Gespreksverslag wordt opgenomen in personeelsdossier

SAMENWERKEN

LL

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Leren samenwerken.	Per periode bij elke vak minimaal één samenwerkingsopdracht uitvoeren.	Leerlingen werken op een effectieve manier samen bij opdrachten en ondersteunen elkaar waar nodig (bijvoorbeeld door middel van bijlessen).	Ik kan mijn mening geven. Ik kan luisteren naar de mening van een ander. Ik zorg voor een veilige sfeer. Ik ga aan het werk. Ik kom mijn afspraken na.	Leerlingen beslissen in overleg met wie zij zullen samenwerken. Afspraken maken.

D

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Begeleiden leerlingen bij het samenwerken. <i>Docenten maken gebruik van elkaars kracht d.m.v. lesbezoek, gezamenlijk lesontwerp, teamsessies en reflectie</i>	Per periode gaan de docenten 1 tot 2 keer bij collega's op lesbezoek met een leervraag. Lesontwerp per periode 1 keer. Docenten ontwikkelen en formuleren hun eigen leerdoel.	Alle teamleden zijn medeverantwoordelijk voor de kernactiviteiten. Docenten maken gebruik van hun kwaliteiten. De taken worden daar naar verdeeld.	Ziet de kwaliteiten van de leerlingen en zet ze in. Feedback geven en ontvangen (collega's en leerlingen) Eigen kwaliteiten benoemen.	Periodiek gebruikmaken van de vijf leerkrachtinstrumenten.

MT

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Maakt gebruik van de kwaliteiten van het team.	MT ontwikkelt en formuleert hun eigen leerdoel.	Is medeverantwoordelijk voor de kernactiviteiten. Mt zorgt ervoor dat docenten gebruik maken van hun kwaliteiten. De taken worden daar naar verdeeld. Mt heeft zicht op kwaliteiten van team.	Ziet de kwaliteiten van de medewerkers en zet ze in.	Zorgt voor de verdeling van kernactiviteiten. Borgt de 5 leerkrachtinstrumenten.

OD

<i>Ouders zijn betrokken bij het leerproces van hun kind.</i>	ouders zijn betrokken en medeverantwoordelijk voor de ontwikkelgesprekken van de l.l.	Ouders bezoeken ouderavonden, ouderochtenden, hulp bij Open Dag en ouderavond Organisatie van ouderbijeenkomsten, huisbezoeken en contacten met mentoren.
---	---	--

ZELFSTANDIGHEID

LL

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p><i>De leerlingen leren d.m.v. het Daltononderwijs zelfstandig leren en probleemoplossend werken.</i></p> <p><i>Leerlingen ervaren hun eigen kwaliteiten door eigenaar te zijn van activiteiten.</i></p>	<p>Leerlingen houden per periode hun voortgang bij d.m.v. de studiewijzer.</p> <p>Leerlingen maken per periode een planning voor het leren van toetsen.</p> <p>De leerling helpt minimaal één keer per jaar bij het organiseren van een activiteit.</p>	<p>Aan het eind kunnen l.l. plannen, keuze maken, probleemoplossend werken en hebben zij vaardigheden ontwikkeld die nodig zijn om door te stromen naar vervolgonderwijs.</p>	<p>Leerlingen: staan open voor feedback, kunnen plannen. Leerlingen neemt zijn verantwoordelijkheid en komt zijn afspraken na. Durft problemen op verschillende manieren op te lossen. Kan nadenken over hoe het een probleem op kan lossen.</p>	<p>Planning maken.</p> <p>Elke les de studiewijzer bijwerken.</p> <p>Inschrijven voor activiteiten.</p>

D

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p>Bieden onderwijs waarin ruimte is voor zelfstandig en probleemoplossend leren.</p> <p>De docenten maken gebruik van de leerkrachtinstrumenten.</p>	<p>Per periode een studiewijzer maken met daarin werkvormen die probleemoplossend leren bevorderen.</p>	<p>Docenten begeleiden leerlingen adequaat bij het probleemoplossend leren.</p>	<p>Feedback geven en ontvangen. Lessen ontwerpen waarin metacognitieve vaardigheden aan bod komen.</p>	<p>Daltonontwikkelplan maken en uitvoeren. Leerlingen tijdig aansturen d.m.v. week- en jaarplanner</p>

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p>Biedt samen met de docenten onderwijs waarin ruimte is</p>	<p>Binnen 5 jaar een Daltonschool zijn.</p>	<p>Een lerende organisatie waarin het personeel en de</p>	<p>Feedback geven en ontvangen.</p>	<p>Faciliteert de ruimte voor</p>

MT

voor zelfstandig en probleemoplossend leren.		leerlingen zelfstandig en probleemoplossend leren.	Van het personeel een team maken waarin het veilig is om fouten te maken. Adequaat regeren op veranderingen in de organisatie.	gezamenlijk lesontwerp.
--	--	--	--	-------------------------

REFLECTIE

LL

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
De leerlingen leren het voortgangsgesprek te presenteren. Leren kritisch naar zichzelf kijken. Kan feedback geven aan een ander en kan het eigen handelen benoemen.	Elke periode komen ouders en leerling naar het voortgangsgesprek Voortgangsgesprek voeren.	Leerlingen reflecteren over hun eigen leerproces en kunnen zelf een hulpvraag bedenken.	Reflecteren, samenwerken, feedback geven en ontvangen, presenteren, kritische vragen stellen.	Leerlingen bereiden in samenwerking met mentor en ouders de gesprekken voor.

D

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Weten hoe hun handelen bijdragen in de visie.	Eigen leerdoel benoemen.	Handelen en kennen de basishouding.	Reflecteren, samenwerken, feedback geven en ontvangen, presenteren, kritische vragen stellen.	Vooraf aan de voortgangsgesprekken de ontwikkelpunten formuleren.

MT

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Weten hoe hun handelen bijdragen aan de visie.	Eigen leerdoel benoemen.	Handelen en kennen de basishouding.	Reflecteren, samenwerken, feedback geven en ontvangen, presenteren, kritische vragen stellen.	Vooraf aan de voortgangsgesprekken de ontwikkelpunten formuleren. Tijd faciliteren voor de gesprekken. Evalueren van de leerdoelen.

Reflectie personeel

P

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Medewerkers kunnen de visie benoemen en vertalen naar hun werkzaamheden.	MT heeft regelmatig voortgangsgesprekken en gaan op lesbezoek. Wij doen onderzoek naar de visie van de school (Bij l.l., ouders en personeel).	Trots op Palmentuin, op collega's en resultaten van de leerlingen.	Feedback kunnen geven en ontvangen. Door intervisie jezelf ontwikkelen. Actief bijdragen aan de visie van de school	Lesbezoeken van collega's onderling en MT. Voortgangsgesprekken en intervisie met collega's en vakgroep. Wij maken vragen die te maken heeft met de collectieve ambitie. Gesprekken met l.l. docent, ouders over de collectieve ambitie.

Doelstelling n kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Ouders en personeel zijn trots op Palmentuin en leveren onderwijs op maat.	Tevredenheidsonderzoek	Wij streven naar een tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen op een 7. Wij streven naar een opkomst tijdens ouderavonden in het schooljaar 2017/2018 50% op infoavonden en 90% op spreekavonden. schooljaar 2018/2019 Op 60/95 % schooljaar 2019/2020 65/97% Schooljaar 2020/2021 70/99%	Feedback geven en ontvangen, gebruik maken van intervisie, naar elkaar luisteren, verbinden. Gebruik maken van elkaars kwaliteiten. Kwetsbaar opstellen en vertrouwen hebben in elkaar.	Teambuildingsessies, scholing, informele gesprekken.

EFFECTIVITEIT

P

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p><i>Werken aan effectieve doorstroom van onder- naar bovenbouw.</i></p> <p>Jaarlijks evalueren en bijstellen van de collectieve ambitie met alle geledingen.</p> <p>De collectieve ambitie moet in alle lagen en professionele momenten terugkomen.</p>	<p>Resultaten: overgang onderbouw bovenbouw rendement Examenresultaten Verzuim.</p> <p>Verschil SE en CE binnen de marge van 0,5 houden</p>	<p>Wij streven naar een onderbouwrendement in het schooljaar 2017/2018 op 80% en de jaren daarna op 90%</p> <p>Wij streven naar een examenresultaat in het schooljaar 2017/2018 op 90% en de jaren daarna op 95%</p>	<p>Didactische vaardigheden, Differentiëren.</p>	<p>Vakgroepoverleg. Docenten houden vakliteratuur bij. Volgen scholing. Kwaliteitskalender maken.</p>

Kwalitatief onderwijs

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Gedifferentieerd en passend onderwijs aanbieden	In een les worden drie verschillende werkvormen aangeboden. In de lessen wordt er gedifferentieerd op niveau, instructie, leerstof en toetsing.	Uitdagend onderwijs waarbij de leerling zich optimaal kan ontwikkelen.	Lesmateriaal ontwikkelen, samenwerken, feedback ontvangen en geven.	Werkvormen verzinnen Lesmateriaal ontwerpen Lessen goed voorbereiden

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
De docenten toetsen de voortgang van de leerlingen door middel van summatieve en formatieve toetsen / opdrachten. De schriftelijken toetsen voldoen aan de RTTI eisen.	Per periode wordt per vak minimaal 1 rtti toets ingevoerd in RTTI online.	De voortgang van de leerling op een betrouwbare manier vaststellen. De schoolcijfers zijn representatief. CE en SE cijfers zijn binnen de marges van 0,5 Optimale begeleiding van de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen.	RTTI toetsvragen maken, toetsen analyseren. Op de hoogte zijn van de cognitieve vaardigheden van de leerlingen en hier naar handelen	Toetsen borgen: Na laten kijken op vakinhoudelijke eisen en RTTI eisen. RTTI toetsen analyseren. Door middel van leerstrategieën de leerling begeleiden. Normering van de toetsen bespreken.

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
<p>Leerlingen kunnen situaties inschatten, weten hoe ze kunnen reageren, houden hierbij rekening met zichzelf en de ander. (respect en veiligheid)</p> <p><i>Ik kan mijn weg vinden in de digitale samenleving (respect, veiligheid en ontplooiing)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elke leerling is in staat om sociale media op een respectvolle manier te gebruiken. • Elke leerling is weerbaar in omgang met anderen op school en op de sociale media. 	<p>Elke leerling bezit digitale vaardigheden waarmee hij volwaardig kan participeren op MBO en in de samenleving</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ik kan functioneren in de vrije ruimte ▪ Ik kan verantwoordelijkheid nemen voor mijn omgeving ▪ Ik kan mijn emoties controleren ▪ Ik kan me inleven in een ander ▪ Ik kan feedback geven en ontvangen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sociale vaardigheden worden vast onderdeel van onderwijsprogramma (klas/individueel) ✓ Digitale vaardigheden worden vast onderdeel van het onderwijsprogramma (klas/individueel)

