

DALTON
R'DAM
PALMENTUIN
HAVO ONDERBOUW | MAVO | KADER

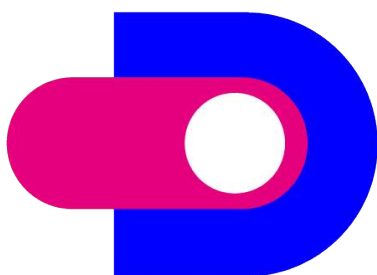


SCHOOLPLAN

2023-2027

Inhoud

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 01 | Hoofdstuk 1
Inleiding en
schoolgegevens
P1 - P2 | 07 | Hoofdstuk 7
kwaliteitszorg
P16-P17 |
| 02 | hoofdstuk 2
terugblik vorige
schoolplan
P3 | 08 | Hoofdstuk 8
Financieel beleid
P17 |
| 03 | Hoofdstuk 3
missie, visie en
strategie
P4 | 09 | Hoofdstuk 9
PR |
| 04 | hoofdstuk 4
Onderwijs &
onderwijsondersteuning
P5-P10 | B | Bijlagen
P19 - P34 |
| 05 | Hoofdstuk 5
Burgerschap en sociale
integratie
P11 - P12 | | |
| 06 | Hoofdstuk 6
Personeel
P13-P15 | | |



DALTON
R'DAM
PALMENTUIN
HAVO ONDERBOUW | MAVO | KADER

1.0 Inleiding

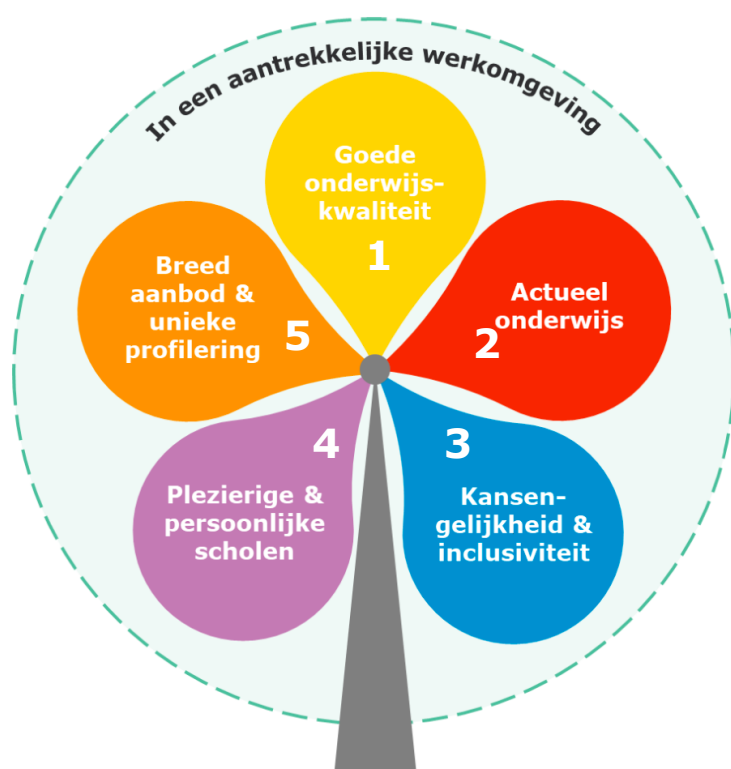
Dalton Rotterdam Palmentuin maakt onderdeel uit van het LMC-VO. Het bestuur van LMC-VO heeft de afgelopen jaren ingezet op duidelijker profilering van zijn scholen in combinatie met inhoudelijke en organisatorische kwaliteitsverbetering. Investeren in de kwaliteit van de directies en het verbinden van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



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, theoretische leerweg en de onderbouw havo 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.

De strategienota LMC strategienota "Samen Groeien Werkt 2023-2027" is gefundeerd op 5 strategische thema's die gerealiseerd worden in een aantrekkelijke werkomgeving. De 5 thema's zijn:





Palmentuin is een daltonschool voor vmbo op Rotterdam Zuid. Wij bieden de vmbo-niveaus kaderberoepsgerichte (kbl), gemengde (gl), theoretische leerweg (mavo) en de onderbouw havo aan.

Binnen de kaderberoepsgerichte leerweg worden de profielen Dienstverlening en Producten en Zorg & Welzijn aangeboden. Op de mavo wordt de economische sector aangeboden. De leerlingen komen uit heel Rotterdam Zuid, Rotterdam Centrum en de randgemeenten.

Palmentuin is een onderdeel van de scholengroep Zuid met Veenoord, Montfort college Zuiderpark College en Vak College Zuidrand.

Het leerlingenaantal schommelt rond de 150 leerlingen.

In het schooljaar 2021 hebben wij het daltoncertificaat voor 4 jaar behaald. De conclusie van het visitatieteam is dat de onderwijskwaliteit hoog is (strategisch beleid LMC doelstelling 1) en dat leerlingen uitgedaagd worden om te leren. Om de school inclusiever te maken en onze krachten beter in te zetten, hebben wij besloten om een breder profiel aan te gaan bieden (strategisch beleid LMC doelstelling 5).



De schoolleiding bestaat uit:

- Dhr. Aad van der Sluijs, locatiedirecteur
- Mw. Marijke de Man, coördinator leerlingzaken
- Mw. Shenaaz Mohamed, coördinator onderwijs



Het college van bestuur bestaat uit:

- Dhr. Lorenzo Civile
- Dhr. Reinier de Voogd

2.0 Terugblik vorige schoolplan

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

In het vorige schoolplan lag de nadruk op:

- De basishouding: leerlingen werken aan persoonlijke leerdoelen en presenteren de voortgang tijdens het voortgangsgesprek
- De invoering van de bordsessies en de leerkrachtmethode
- Het invoeren van het daltononderwijs en het behalen van de daltonlicentie.

In de afgelopen jaren hebben wij in samenwerking met ouders en leerlingen het daltononderwijs doorontwikkeld en de daltonlicentie behaald. De leerlingenraad, klankbordgroep van ouders en het team hebben verschillende plannen aangedragen en uitgevoerd. Het gevolg hiervan is dat wij een veilig en krachtig leerklimaat hebben, waarin leerlingen onderwijs op maat krijgen, laag verloop van personeel hebben en dat wij blijvend in ontwikkeling zijn.



Wij hebben van de Nederlandse Dalton Vereniging het advies gekregen om de koers die wij als school hebben ingezet door te zetten. Wij gaan in het schooljaar 2023-2024 starten met de onderbouw havo en in de komende jaren gaan wij onder andere het burgerschapsonderwijs professionaliseren, het beleid voor formatief handelen ontwikkelen en wij gaan meer investeren in de loopbaanontwikkeling van onze leerlingen en personeel.



3.0 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 en sociaal-emotioneel) die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling. De keuze hierbij voor het 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 het mbo/havo 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 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.

3.4 Ambitie

1. In vier jaar doorgroeien naar een gezonde school met 300 leerlingen en een volledige Havo afdeling.
2. Dalton Rotterdam Palmentuin wordt door de doelgroep gezien als een uitstekende daltonschool die een gevarieerd/uitdagend onderwijsprogramma biedt en in een krachtige leeromgeving samenwerkt met ouders en leerlingen zodat zij een geweldige schooltijd beleven.

Een leven lang leren moet zijn basis al vinden in het onderwijs van nu op Palmentuin. Wij zijn een professionele leergemeenschap waarin leerlingen, personeel, ouders en de omgeving samenwerken om een krachtige leeromgeving te creëren. Al het handelen binnen de school moet aan de basishouding en de waarden van de school geijkt kunnen worden. Deze basishouding is uitgewerkt voor leerlingen, personeel en management (Bijlage 1). In het kader van gelijke kansen bieden wij vanaf volgend schooljaar de onderbouw havo aan. Hiermee willen wij leerlingen meer ontwikkelingsmogelijkheden bieden. *Hiermee sluit de school aan bij doelstelling één van het strategisch beleid van LMC (zie inleiding).* In het schoolplan zal regelmatig naar deze doelstellingen verwezen worden.

4.0 Onderwijs & onderwijsonders teuning

De collectieve ambitie van dalton Rotterdam Palmentuin luidt:
"Leerlingen worden door ons voorbereid op de doorstroom naar mbo/havo en participatie in de samenleving"
Om de ambitie waar te maken, hebben wij voor de periode 2023-2027 de volgende doelstellingen geformuleerd.

Cognitieve ontwikkeling

1. Vakdocenten gebruiken de resultaten van formatieve toetsing als strategie voor differentiatie.
2. De taal/rekengroep analyseert de uitslagen van de Cito-toetsen en maakt individuele handelingsplannen voor de leerlingen.
3. Leerlingen krijgen de mogelijkheid om op een hoger niveau examen te doen.
4. Leerlingen en docenten zijn tevreden over de inhoud en effectiviteit van de daltonuren.
5. Er is voor elke daltonkernwaarde een doorlopende leerlijn ontwikkeld.
6. De leerlingen stromen succesvol door naar de bovenbouw en mbo/havo.

Sociaal emotionele ontwikkeling

1. De leerlingen leggen de ontwikkeling vast in het portfolio. Zij worden hierin begeleid door de mentoren en ouders.
2. De leerlingen kiezen per periode een Urban Lab vak.
3. Palmentuin organiseert verschillende buitenschoolse activiteiten en workshops.
4. De leerlingen werken per periode aan een persoonlijk doel.
5. De leerlingen worden getraind in executieve vaardigheden.

Burgerschap

1. De leerlingen helpen bij het organiseren van verschillende activiteiten in

verzorgingshuis Meerweide en andere organisaties.

2. De leerlingen nemen deel aan projecten en workshops.

3. De leerlingen organiseren in samenwerking met personeel verschillende activiteiten in de school.

4. Leerlingen nemen deel aan het project meesterschap.

5. De leerlingenraad organiseert drie keer per jaar een leerlingarena.



Het onderwijs op Palmentuin is gebaseerd op de daltonkernwaarden. De leerlingen leren om samen te werken, verantwoordelijkheid te nemen voor het leerproces, effectief te werken, reflecteren op het eigen leerproces en zelfstandig te werken. Door formatief te handelen stellen wij het begrip van de lesstof en het leerproces centraal. Wij maken gebruik van de volgende instrumenten.

4.1 Differentiëren in de lessen

In de lessen worden verschillende werkvormen gebruikt om de leerdoelen te behalen. De leerlingen krijgen de mogelijkheid om samen te werken en keuzes te maken. In de studiewijzers staat de benodigde voorkennis, de leerdoelen die behaald worden en de (keuze) opdrachten die gemaakt moeten worden. De leerlingen plannen in samenwerking met de docent het werk in en reflecteren ze op de leerdoelen, gemaakte keuzes, samenwerking, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De docenten geven gericht feedback en differentiëren op leerdoelen, uitleg en tempo.

Leerlingen die de weektaak af hebben kunnen bijvoorbeeld verdiepingsstof krijgen, de toets eerder maken of andere leerlingen de stof uitleggen.

In het schooljaar 2023-2024 starten wij met de lessen Urban lab waarbij de leerlingen de mogelijkheid krijgen om verschillende vaardigheden te ontwikkelen zoals sport, schaken en kalligrafie.

4.2 daltonuren

De leerlingen hebben dagelijks een daltonuur waarin ze huiswerkbegeleiding, bijlessen en extra uitdaging krijgen. De leerlingen krijgen ook de mogelijkheid om te werken aan projecten of om te kiezen voor onderdelen die de sociale emotionele vaardigheden vergroten. De leerlingen maken in overleg met de mentor een keuze voor een periode van drie weken. Zij schrijven de doelen en hulpvragen op in de daltonstudiewijzer (Bijlage 2).

4.3 Taal en rekenbeleid

Palmentuin heeft een Coördinator Taal en Rekenen. Deze wordt ondersteund door de vakgroep Nederlands en de vakgroep wiskunde. Het taal-en rekenbeleid is verankerd in het onderwijsprogramma van de school. De leerlingen krijgen in de onderbouw een extra lesuur taal en een uur rekenen.

In de onderbouw wordt de cito (0,1 en 2) afgenomen om de voortgang van de leerlingen te onderzoeken. Door middel van de uitslagen en de bevindingen van de vakdocenten wordt er voor de leerlingen een plan van aanpak gemaakt. Hierbij kan je denken aan het aanleren van leesstrategieën, rekenstrategieën, werken met Nieuwsbegrip, lessen in kleine groepen en zowel klassikaal als individueel lezen.

De leerlingen die in de bovenbouw geen wiskunde hebben krijgen een lesuur rekenen. Rekenen komt terug in de vakken wiskunde, economie en biologie. De taal-en rekengroep ontwikkelt het beleid en deelt dit in de teamvergaderingen. Elke docent wordt als taaldocent gezien, d.w.z. dat elke vakdocent toeziet op het correct gebruiken van de Nederlandse taal, zowel mondeling als schriftelijk.



4.4 Mentoraat & studievoordigheden

Op de Palmentuin krijgen de leerlingen twee jaar achter elkaar dezelfde mentor. Dit is een bewuste keuze om zo de relatie en het vertrouwen tussen mentor en mentor-leerling te vergroten en te waarborgen. In leerjaar 1 krijgen de leerlingen twee keer in de week een mentoruur en in leerjaar 2, 3 en 4 één keer in de week. Dit doen we, omdat de leerlingen in leerjaar 1 van het basisonderwijs komen en meer begeleiding nodig hebben bij het plannen en organiseren van hun huiswerk. In de brugklas krijgen de leerlingen individuele begeleiding van Mentoren op Zuid. In leerjaar 2 wordt er meer aandacht geschonken aan de profielen en de keuzes voor de vakken in het derde leerjaar. In leerjaar 3 en 4 wordt aandacht besteed aan de vervolgstudie na het voortgezet onderwijs. De leerlingen krijgen een individueel gesprek, indien nodig, om de voortgang naar het examen te bespreken. Tijdens een mentoruur wordt er in elk leerjaar:

- Begeleiding gegeven bij het leren leren door te werken aan studievoordigheden en studieplanning.
- Begeleiding gegeven bij de psychosociale ontwikkeling, ook wanneer er zich hier problemen in voordoen.
- Aandacht geschonken aan het optimaliseren van de leef- en werksfeer in de klas en binnen de school.



4.5 LOB

LOB is een belangrijk onderdeel van onze begeleidingsstructuur. Wij bieden een gevarieerd programma aan waarbij de leerlingen verschillende LOB-competenties ontwikkelen zoals de eigen kwaliteiten ontdekken, reflecteren, samenwerken en netwerken. De leerlingen nemen deel aan bliksemstages, buitenschoolse activiteiten en het sollicitatieproject. De leerlingen verwerken de opdrachten en reflectieverslagen in het portfolio (bijlage 3). In klas 4 worden de leerlingen intensief begeleid bij het maken van een keuze voor de vervolgopleiding. Zij krijgen bijvoorbeeld een carrière coach (JINC) die met ze de mogelijkheden onderzoekt en ze kunnen zich aanmelden voor proefstuderen. De mentor bespreekt de voortgang met de leerlingen en voorziet ze van advies en indien nodig krijgen zij extra begeleiding van de decaan.

4.6 Voortgangsgesprekken

De leerlingen presenteren tijdens het voortgangsgesprek de eigen ontwikkeling aan de ouders en mentoren. Zij bereiden dit tijdens de mentorlessen met behulp van een hand-out voor. Het resultaat is dat de leerlingen zelf regie nemen over het leren en nadenken over de doelen (bijlage 4) die zij willen behalen.

De mentoren en vakdocenten kunnen hierdoor het leerproces monitoren en vragen stellen die aanzetten tot reflectie. De leerlingen maken een reflectieverslag en verwerken de doelen in het portfolio (bijlage 5). De doelen worden geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.



4.7 Brede brugklassen

In het schooljaar 2023/2024 bieden wij ook de onderbouw havo aan. Leerlingen worden ingedeeld in kader – mavo of mavo - havo klassen. Hiermee willen wij de kansengelijkheid bevorderen.

Leerlingen worden in een kleinschalige setting begeleid zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en naadloos kunnen doorstromen naar het Montfortcollege. *Dit sluit aan bij doelstelling 3 en 5 van het strategisch beleid van het LMC*

4.8 Digitale geletterdheid

De leerlingen krijgen vanaf klas 1 ict-lessen, waarbij zij leren om te programmeren m.b.v. Python, een website vorm te geven, een digitale escaperoom te maken en promotiefilmpjes te maken. Ze krijgen lessen over social media en nepnieuws. De leerdoelen zijn weergegeven in de studiewijzers en daarmee is de doorlopende leerlijn geborgd.



4.9 NPO gelden

De NPO-gelden zijn ingezet voor klasverkleining, extra begeleiding bij taal, rekenen en huiswerkbegeleiding en voor het bekostigen van activiteiten die de sociale emotionele ontwikkeling van leerlingen bevorderen.

4.10 Ondersteuningsteam

De coördinator leerlingzaken en de ondersteuningscoördinator werken nauw samen. Wekelijks vergadert het team bestaande uit de bovengenoemde personen met de gedragsdeskundige, schoolmaatschappelijk werker en de schoolloopbaancoach.

Tijdens dit overleg bespreken wij de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het kan zijn dat zij worden doorverwezen naar externen, gesprekken met gedragsdeskundige, schoolmaatschappelijk werker en schoolloopbaancoach. Intern worden er ART training en faalangsttraining gegeven. De ondersteuningscoördinator heeft contacten buiten de school zoals het samenwerkingsverband Koers VO en Raad van de kinderbescherming. Beide coördinatoren hebben contact met de leerplichtambtenaar, begeleider passend onderwijs en schoolverpleegkundige. De coördinator leerlingzaken zorgt voor de input van de leerlingen. Zij werkt nauw samen met de mentoren. Wij blijven ons netwerk uitbreiden en onderhouden.

4.11 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 regelmatig contact met thuis. 2-jaarlijks is veiligheid onderdeel van de tevredenheidsspeilingen van leerlingen, ouders en personeel.

4.12 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

De kwaliteit van het daltononderwijs is een sterk punt van de Palmentuin. Wij hebben daarom een certificaat voor 4 jaar gekregen. Dit is het gevolg van de daltonscholing van het gehele personeel en de onderwijsontwikkelingen die wij als team hebben doorgevoerd. Wij vragen feedback aan de leerlingen en aan de ouders en hierdoor zijn wij in staat om tijdig het beleid bij te stellen. *Dit komt overeen met doelstelling 1 en 2 van het strategisch beleid van het LMC.*



In de komende jaren gaan wij ons richten op het door ontwikkelen van het formatief handelen. Wij hebben als doel dat er meer balans komt tussen formatieve en summatieve toetsen. De docenten gebruiken formatieve toetsen om de leerroute van de leerling te bepalen. De daltonuren worden effectiever ingezet en de leerlingen krijgen meer mogelijkheden om een vak op een hoger niveau te doen.

In de komende jaren gaan wij de ontwikkeling van de professionele leergemeenschap doorzetten. Onze ambitie is dat wij meer gaan samenwerken met andere LMC scholen bijvoorbeeld bij de beroepsgerichte examenvakken.

De volgende fase is dat wij ouders meer gaan betrekken bij de loopbaanontwikkeling van de leerlingen en dat wij meer gaan samenwerken met andere daltonscholen.

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. Wij hebben de ambitie om in 2026 uitgegroeid te zijn tot een kader/mavo/havo-onderbouw school.

De schoolleiding draagt zorg voor de borging van een voorspelbaar en eenduidig pedagogisch en didactisch klimaat waarbinnen leerlingen en medewerkers zichzelf kunnen overtreffen. *Hiermee voldoen wij aan doelstelling 4 van het strategisch beleid van het LMC.*



5.0 Burgerschap

Burgerschap is de basis van het onderwijsprogramma. Wij vinden het belangrijk om verbonden te zijn met de leerlingen, ouders, personeel en de omgeving. Dit doen wij door te samenwerken en door regelmatig gesprekken te voeren. Wij vormen een inclusieve minisamenleving waarin iedereen een steentje bijdraagt aan de ontwikkeling van de school en de buurt. *Dit sluit aan op doelstelling 2, 3 en 4 van het strategisch beleid van het LMC.*

5.1 Leermeesters

De leerlingen van klas 4 worden door een docent aangestuurd en begeleid om de leerlingen van klas 1 te helpen met plannen, uitleggen van leerstof en helpen bij schoolzaken. Het doel voor de komende jaren is dat alle leerjaren hieraan meedoen. De leerlingen kunnen verschillende soorten leerdoelen behalen en verschillende vaardigheden ontwikkelen die zij in het portfolio verwerken. De leerlingen leren elkaar kennen en maken gebruik van elkaars kwaliteiten.

5.2 Leerlingenraad

De leerlingenraad op Palmentuin is er om de belangen van leerlingen op school te behartigen en de

betrokkenheid van leerlingen op school te vergroten. De leerlingenraad heeft als doel om leerlingen te betrekken bij de keuzes die op school worden gemaakt en het gevoel van verantwoordelijkheid onder leerlingen over schoolse zaken te bevorderen. De leerlingen kunnen zich ieder jaar opnieuw aanmelden voor de leerlingenraad. Een leerlingenraad draagt bij aan de burgerschapsvorming van de leerlingen. Ook geeft het de leerlingen een indruk wat het betekent beslissingen te nemen en wat daar allemaal bij komt kijken.



5.3 Klankbordgroep

In de klankbordgroep nemen ouders van klas 1 t/m 4, een lid van de dagelijkse leiding en de onderwijskundige beleidsmedewerker deel. Het doel is om de ouderparticipatie te bevorderen door gesprekken te voeren over de schoolbeleving en onderwijsontwikkeling. De ouders dragen ideeën aan. De resultaten en afspraken worden gedeeld met het team en de ouders.

5.4 Schoolouder contactpersoon

Palmentuin heeft een schooloudercontactpersoon. de werkzaamheden liggen in het kader van het vergroten van de ouderbetrokkenheid bij school. Zo zijn er regelmatig ouderochtenden waar ouders elkaar ontmoeten en 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. Om de leerlingen optimaal te kunnen begeleiden gaan wij volgend schooljaar scholingsmomenten organiseren met de thema's digitale geletterdheid en het gebruik van social media. Hiermee willen wij ouders ondersteunen in het begeleiden van hun kinderen. De onderwerpen van de toekomstige scholingen worden aangepast aan de behoeften van ouders en leerlingen en aan de actualiteit. Ouders helpen in toenemende mate bij activiteiten op school, zoals bij de Open Dagen, koken van maaltijden tijdens spreekavonden, ondersteunen voorlichters, enz



5.5 Samenwerking Meerweide

Wij werken samen met verzorgingstehuis Meerweide. De leerlingen helpen bij het organiseren van verschillen activiteiten waaronder themadiners, week van de eenzaamheid, Moederdag en Vaderdag. De leerlingen kunnen verschillende leerdoelen behalen zoals serveren van eten, ouderen in een rolstoel rondrijden, plannen, handverzorging, gesprekken voeren met ouderen en samenwerken met de vrijwilligers van Meerweide. Dit bevordert de sociale emotionele ontwikkeling van de leerlingen en vergroot het wereldbeeld. De leerlingen komen in aanraking met de verschillende functies in de zorg.



5.6 Samenwerking podium Islemunda

Wij hebben in samenwerking met podium Islemunda een cultuurtraject (d.m.v. subsidie cultuureducatie 2022-2024) ontwikkeld waarbij ouderen in de wijk in contact worden gebracht met de jongeren. Onze leerlingen hebben bijvoorbeeld themadiners georganiseerd, ouderen geïnterviewd en voorstellingen gemaakt. Het eerste jaar van het project was zeer succesvol en volgend schooljaar gaan wij met veel plezier door met dit traject.

6.0 Personeel

6.1 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 6) gebruikt wordt. Bovendien kan er gebruik gemaakt worden van Kwaliteitsscholen om feedback van de leerlingen te krijgen.

De door het personeel opgestelde basishouding en het dalton reflectieformulier (bijlage 7) zal in het voortgangsgesprek een belangrijke rol hebben. Het personeelslid zal een doel voor het komende jaar formuleren (zie bijlage 4). 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 vlootschouw elke medewerker. Besproken wordt het functioneren, de scholingsvraag en de ambitie van de medewerker.

6.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling

De samenstelling van het personeel van Palmentuin is als volgt:

- De schoolleiding bestaat uit 1 man en 2 vrouwen
- het onderwijzend personeel bestaat uit 6 mannen en 7 vrouwen
- het personeel service en beheer bestaat uit 1 vrouw en 1 man.
- Externe docenten Jeugdtheater Hoffplein

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 vijf bevoegde coaches.

Streven is om nauwere contacten te onderhouden met de Lerarenopleiding Hogeschool Rotterdam met de vakken waar een groot tekort voor is om sneller in contact te komen met studenten die (bijna) afgestudeerd zijn.

6.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling

De doelstelling van de Palmentuin is om alleen met bevoegde docenten te werken en de ervaren docenten te behouden. 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. Om de ervaren docenten te behouden zetten wij in op het behouden van het werkplezier. Dit doen wij door het geven van vrijheid en verantwoordelijkheid om ideeën uit te proberen, in gesprek te gaan over de (scholings)behoeften en ze te motiveren om taken uit te voeren waarbij zij hun kwaliteiten in kunnen zetten voor de school. Voorbeelden zijn data-analyse coach, Art-trainers, daltonopleiders en teacher leaders.

Op de Palmentuin zijn momenteel vijf docenten geschoold als coach en twee docenten geschoold als daltonopleiders. De doelstelling is dat alle nieuwe docenten een daltonopleiding krijgen. Palmentuin is onderdeel van het Zuidwesterlab van de daltonvereniging. De groep bepaalt de inhoud van de daltoncursus, geeft aan de hand van het bijwonen van een cursus feedback en bezoekt elkaars scholen. Hiermee wordt de kwaliteit van de cursus geborgd. In de komende jaren krijgen de docenten die de basiscursus hebben gevolgd een gevorderdencursus aangeboden.

Een onderdeel van het daltononderwijs is om vanuit een waarderend perspectief vier lesbezoeken bij een collega af te leggen. Aan de hand van de kijkwijzer reflecteren zij op de gegeven les en de leervragen. De vakgroepen werken samen en bepalen de

daltonontwikkeling voor een vak. Zij ontwerpen projecten voor de projectweek en bezoeken andere daltonscholen. Door samen te werken en elkaar feedback te geven blijven de docenten zich ontwikkelen.

Het onderwijsondersteunend personeel heeft een daltoncursus op maat gekregen. In samenwerking met daltonexperts wordt een gevorderdencursus ontworpen. Het MT neemt deel aan het daltondirecteuren overleg en volgt cursussen waarbij zij leren om op een daltonmanier leiding te geven.

6.4 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 1e 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.

6.5 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.

6.6 Professionalisering en begeleiding

Palmentuin heeft de beschikking over 5 geschoolde coaches en 2 daltonopleiders. 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. Om gelijke kansen voor onze leerlingen te bevorderen zijn wij in 2023 gestart met de cursus de Transformatieve school. Het traject duurt 2 jaar en wij hebben het eerste deel succesvol afgesloten. Het is de bedoeling dat wij de verkregen data gebruiken bij de onderwijsontwikkeling en professionalisering van het personeel.

6.7 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 docenten.

6.8 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Palmentuin heeft een veilige leeromgeving waarin leerlingen en personeel zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het personeel heeft een goede relatie met ouders en leerlingen. De sfeer wordt door bezoekers als rustig, gezellig en veilig bestempeld. De school heeft daardoor een laag verloop onder het personeel. De invulling van het mentoraat, de zorgstructuur en het daltononderwijs vormen de basis van de krachtige leeromgeving op de Palmentuin. Een ontwikkelpunt is om in de gesprekscyclus de reflecties van de daltonlesbezoeken, daltoncursussen, feedbackgesprekken met leerlingen en de lesbezoeken van de Transformatieve school te verwerken. Door op een daltonmanier leiding te geven willen wij het personeel het vertrouwen en verantwoordelijkheid geven om de ontwikkeling aan de leidinggevende te presenteren. Door het bieden van keuzes kan het personeel zelf invullen hoe de ontwikkelpunten worden behaald. De leidinggevende stelt vragen die aanzetten tot reflectie en voert het gesprek vanuit een waarderend perspectief. De basishouding (bijlage 8) die opgesteld is per geleding van het personeel is leidend voor het handelen van het personeel. Wij hebben de ambitie om de professionele leergemeenschap te vergoten.

Het is de bedoeling dat de vakgroepen gaan samenwerken met vakgroepen van andere daltonscholen en dat de collega's hun expertise gebruiken door het geven cursussen te geven tijdens de daltondagen.

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.

7.0 Kwaliteitszorg

7.1 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.

2-jaarlijks wordt om het welbevinden te monitoren een ouder-, leerling- en personeelstevredenheidspeiling afgenomen. Voor de kwaliteit van het onderwijs worden onder andere cijferanalyses uitgevoerd.

7.2 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 daltononderwijs. 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.

7.3 Docent & kwaliteitszorg in de klas

De docent en kwaliteitszorg in de klas is beschreven in paragraaf 6.3. Dit wordt geborgd door de ontwikkeling vast te leggen in een portfolio.

7.4 Sturing op leerrendement leerling (OGW)

Wij plaatsen leerlingen met een kader, mavo of havo advies. 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.

7.5 Tevredenheidsspeilingen personeel, ouders en leerlingen

Bij de tevredenheidsspeiling van de leerlingen zijn twee gegevens van belang, de tevredenheid en het schoolklimaat en veiligheid. Wij streven naar minimaal een 7,0 voor beide onderdelen. Eens in de twee jaar wordt er een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen.

Wij werken intensief aan het schoolklimaat door regelmatig te spreken met de leerlingenraad en de klankbordgroep. Wij streven ernaar om proactief te zijn zodat wij voor iedereen een plezierige en persoonlijke school zijn (*strategisch beleid LMC: doelstelling 4*).

Het is de bedoelingen dat wij in de komende tijd gaan werken aan de uitstraling van het gebouw door de buitenkant, buitenruimtes en binnenkant anderen kleuren te geven en de inrichting aan te passen.

8.2 Financiën: ambities en beleidsvoornemens

Onze ambitie is dat het leerlingenaantal groeit en dat wij weer een gezonde school worden. Op 1 augustus 2023 hebben wij 150 leerlingen en het doel is dat wij groeien naar 250 leerlingen. Wij hebben voor het schooljaar 2023-2024 de subsidies ROB, voorkomen zittenblijvers en basisvaardigheden toegewezen gekregen. De middelen worden zodanig ingezet dat dit ten goede komt van de leerlingen, ouders en personeel. Wij willen de groei van leerlingen realiseren door de innovatieve onderwijsontwikkeling door te zetten en door een intensieve pr-campagne te voeren.

8.0 Financieel beleid

8.1 Huisvesting, inrichting gebouw

Het gebouw is qua vloeroppervlakte geschikt voor 300 leerlingen. in de afgelopen jaren hebben wij de praktijklokalen, daltonruimtes en aula ingericht.



9. PR & communicatieplan

Voor de PR heeft Palmentuin een personeelslid die de taak om de pr te verzorgen. 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. Vanaf schooljaar 2023-2024 brengen wij onze unieke profilering (*doelstelling 5 van het strategisch beleid van het LMC*) naar buiten en in de komende jaren zullen wij werken aan het vergroten van de naamsbekendheid. Dit gaan wij doen door gebruik te maken van gedifferentieerde marketing zoals een Daltondag voor de havo leerlingen te organiseren, een LinkedIn pagina te maken en samenwerking met externe partners.

Het warm houden van de 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.



Bijlage 1: Top 10 basishouding

Basishouding leerling, docent, leiding

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: Daltonstudiewijzer

Daltonstudiewijzer Naam:..... Klas..... Periode....

	Hulpvraag /doel/ planning	PR
22-26 nov		
29 nov- 3 dec		
6 -10 dec		
13 – 17 dec		
20 – 24 dec		
Kerstvakantie		
10- 15 jan		
17 – 21 jan		
24 – 28 jan		
31 jan – 4 feb		
31 jan – 4 feb		
7 – 11 feb		
14 – 18 feb		
21 – 25 feb		

Uitleg daltonstudiewijzer



Regels Daltonstudiewijzer

1. Je komt met een ingevulde daltonstudiewijzer naar de les en je hebt alle spullen bij je.
2. De Daltonstudiewijzer leg je zichtbaar op tafel zodat de docent dit kan bekijken.
3. Als je de daltonstudiewijzer niet bij je hebt dan krijg je een MV.



Hulpvraag

Tijdens de Palmentuinuren (vaklessen en huiswerkbegeleiding) kan je inhoudelijke vragen stellen. De docent kan je effectiever begeleiden als je van te voren een hulpvraag opschrijft. Een voorbeeld van een goede hulpvraag is: Kunt u mij uitleggen wanneer ik who & which moet gebruiken?



Doel

Tijdens het Daltonuur wil je iets bereiken, dit noem je een doel.

Voorbeelden van doelen:

- Ik wil mijn huiswerk (pagina 10 t/m 15) voor het vak Duits afhebben.
- Ik wil leren hoe je een verhoudingstabel moet maken.



PU stilteruimte

In de aula werk je zelfstandig aan je huiswerk. In deze ruimte geldt ZS. In deze ruimte mag je met maximaal twee personen aan een tafel zitten. De daltonstudiewijzer ligt op de hoek van de tafel zodat de docent het kan bekijken.



PU Huiswerkbegeleiding

Tijdens deze les maak je onder begeleiding van de docent jouw huiswerk. Je kan bijvoorbeeld hulp krijgen bij het maken van een planning en je kan inhoudelijke vragen stellen.

Bijlage 3: Reflectieformulier excursies workshops

Excursies/workshops periode 1:



Waar zijn jullie naar toe gegaan?
Bij welke vak hoort de excursie/ workshop?
Wat zijn je ervaringen?
Wat heb je geleerd?
Zou je daar nog een keer naar toe willen?
Ja/nee, omdat
Foto



Bijlage 4 Doelen

Verantwoordelijkheid: Hoe scoor ik nu?

Verantwoordelijkheid				Waar sta ik nu?			
A Je bent nog niet begonnen	B Je bent op weg	C Je bent er bijna	D Je bent een expert	A Je bent nog niet begonnen	B Je bent op weg	C Je bent er bijna	D Je bent een expert
Ik schrijf over van anderen	Ik schrijf de moeilijke opgaven over van anderen	Alleen in uitzonderlijke gevallen schrijf ik over van anderen	Ik maak al het werk zelf				
Ik kijk mijn werk niet na	Ik kijk mijn werk soms na	Ik kijk mijn werk altijd na	Ik kijk mijn werk altijd na en verbeter de fouten				
Ik doe mijn werk niet	Ik loop achter met mijn werk	Ik ben bijna altijd bij met mijn werk	Ik hou mij aan deadlines				
Ik klets veel over andere dingen	Ik ben snel afgeleid tijdens het doen van een opdracht	Ik ben nauwelijks afgeleid tijdens het doen van een opdracht	Ik ben aldoor met mijn opdracht bezig				
Ik let niet op tijdens de instructie	Ik let soms op tijdens de instructie, maar ik maak hierin geen bewuste keuze	Ik let op tijdens elke instructie	Ik bepaal per instructie of ik het nodig heb en op ga letten, of dat ik het niet nodig heb en doorwerk				
Ik kies het daltonuur waar mijn vriend(in) heen gaat	Ik kies voor de daltonuren die ik leuk vind	Ik kies daltonuren voor vakken waarvoor ik mijn werk nog niet af heb	Ik kies de daltonuren die ik nodig heb omdat ik een bepaald vak moeilijk vind				

Dalton doelenkaart

	Effectiviteit
	Ik zit aan het begin van de les startklaar
	Ik maak mijn taken af binnen de gestelde tijd
	Ik hou mij aan de regels die bij de werkplek horen.
	Ik kan gerichte vragen stellen over de stof
	Ik kan leerstrategieën toepassen
	Zelfstandigheid
	Ik kan mijn maakwerk en leerwerk inplannen en correct aftekenen op de studiewijzer.
	Ik kan mij houden aan een planning
	Ik kan langere tijd taakgericht werken
	Ik kan op tijd hulp vragen en ook geven
	Ik kan een oplossing voor mijn problemen bedenken en toepassen
	Ik kan een activiteit bedenken, organiseren en/of begeleiden
	Verantwoordelijkheid
	Ik heb mijn spullen altijd in orde
	Ik kan mijn werk zo verdelen dat ik mijn taken op tijd af heb
	Ik kan mijn eigen taken volgens afspraak zelf nakijken
	Ik leer en maak mijn huiswerk op tijd
	Ik kom mijn afspraken na
	Samenwerken
	Ik kan kiezen met wie ik het beste kan samenwerken
	Ik kan overzien wat ik afgesproken heb en het nakomen
	Ik kan overleggen en taken verdelen met verschillende groepsleden
	Ik kan feedback geven en ontvangen
	Ik kan feedback en tips toepassen
	Ik kan met een groepje presenteren en daarbij een plan van aanpak maken
	Reflectie
	Ik neem mijn leerdoelen en taken serieus
	Ik kan mijn planning op tijd bijstellen en anders organiseren
	Ik kan feedback geven op de taak die ik heb uitgevoerd
	Ik kan kritisch kijken naar mijn manier van werken en plan van aanpak
	Ik kan een leerdoel opstellen en weet wat nodig is om te behalen

Bijlage 5: doelen en reflectieverslag

Dalton leerdoelen periode 1

Leerdoelen periode 1
Kies een doel uit de doelenkaart of bedenk zelf een doel waar jij de komende periode aan gaat werken
Doel:
Bij welke kernwaarde hoort het doel?
Actieplan
Wat heb je nodig en wat ga jij doen om je doel te behalen?
Benodigheden:
1.
2.
3.
Actiepunten:
1.
2.
3.
Reflectie
Na een bepaalde periode kijk je terug op je leerdoel. Door terug te kijken kan je bepalen of je actieplan bijgesteld moet worden en of je het leerdoel hebt behaald.
Wanneer en hoe vaak ga je reflecteren?
Wat vond je lastig?
Wat ging er goed?
Heb jij je doel behaald? Hoe kan je dit bewijzen?
Welke feedback heb ik gehad?
Moet je actieplan bijgesteld worden?

Bijlage 6: Kijkwijzer lesbezoek

Datum: |
Klas:

Vak:
Observator:

Docent:

Als mijn collega op klassenbezoek komt, wil ik dat hij/zij op de volgende dingen gaat letten.

Vooraf:

Vraag vooraf aan de docent bij wie je gaat observeren, of hij eventueel punten (persoonlijke doelen) heeft waarover hij graag jouw feedback ontvangt. Vul die hieronder in.

Persoonlijke doel		Observatie	Feedback
1			
2			

Actie		Observatie	Feedback
O	✓ De docent verwelkomt de leerlingen bij binnenkomst.		
	✓ De leerlingen kiezen de juiste plek in het lokaal.		
	✓ De docent bespreekt het spoorboekje.		
	✓ De docent verzorgt een (gerichte) instructie.		
	✓ De docent hanteert activerende werkvormen.		
	✓ De docent schenkt aandacht aan plannen.		
	✓ De docent kijkt terug op de inhoud/ leerdoelen van de vorige les.		
	✓ De docent controleert/ evalueert of de leerstof begrepen wordt.		
	✓ De docent reflecteert <u>zelf</u> / laat leerlingen reflecteren.		
	✓ De docent laat leerlingen zelfstandig <u>leren</u> / werken (tijdens <u>ts</u>).		
	✓ De leerlingen krijgen de mogelijkheid om keuzes te maken		
	✓ De docent geeft leerlingen verantwoordelijkheid.		
	✓ De leerlingen krijgen de mogelijkheid om keuzes te maken.		
	✓ De docent organiseert vormen van samenwerken		
	✓ De docent zorgt voor een veilig leerklimaat		
	✓ De docent differentieert op basis van verschillen tussen lln.		

Welke goede ideeën/ werkwijzen, tips neemt de observant voor zichzelf mee?

1.	
2.	
3.	

Bijlage 7: Reflectieformulier

Reflectieformulier

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.

Reflectie periode/schooljaar

1 Wat waren jouw mooiste momenten?
2 welke successen heb jij geboekt?
3 Hoe heb jij jezelf de afgelopen periode gevoeld?

Reflectie doelen

Bij het vorige gesprek heb je doelen gesteld. D.m.v. de onderstaande vragen reflecteren wij op de doelen.

1 Op welke manier heb jij aan je doelen gewerkt?
2 Welke ervaringen heb jij opgedaan?
3 Wat heb jij geleerd?
4 Heb jij je doelen bereikt?

Gebied 1: Autonomie → 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: Verantwoordelijkheid → 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 3: Samenwerken → teamlid zijn

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. Scholing "De Transformatieve school": Welke feedback van de trainer was voor jou het meest waardevol?

7 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)

8 Op welke manier werk jij met je directe collega's aan de Daltonontwikkeling?

9 Ontwikkelpunt teamlid zijn:

10 Scholingswensen:

Gebied 4: Functioneren algemeen

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 8: Collectieve ambitie

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
Nemen de verantwoording voor hun eigen leerproces.	Per periode werken aan een leerdoel die zij 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
Geven en nemen de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.	Voert minstens 1 keer per jaar een gesprek met MT. Evalueren hun ontwikkelpunten.	Een eigen ontwikkelplan maken.	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.	Voortgangsgesprek voeren met leerlingen en teamleider. Gespreksverslagen worden vastgelegd in leerlingdossier en personeelsdossier. Per periode een lesbezoek afleggen. Training LOB en ouderbetrokkenheid
Geven en nemen de verantwoordelijkheid voor het leerproces van de leerlingen	Per periode heeft de mentor een gesprek om het leerdoel te evalueren	Zorgen ervoor dat de leerlingen een eigen ontwikkelplan hebben gemaakt.		

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 daarnaar 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 daarnaar 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 ll.	Ouders bezoeken ouderavonden, ouderochtenden, hulp bij Open Dag en ouderavond Organisatie van ouderbijeenkomsten, huisbezoeken en contacten met mentoren.		
---	--	--	--	--

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 II., 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  docent, ouders over de collectieve ambitie.



P

Doelstellingen kwalitatief	Doelstellingen kwantitatief	Beoogd eindresultaat	Benodigde vaardigheden	Acties
Ouders en personeel zijn trots op Palmentuin en leveren onderwijs op maat.	Tevredenheidsonderzoeken.	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.

P

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

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 schriftelijke 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
Leerlingen kunnen situaties inschatten, weten hoe ze kunnen reageren, houden hierbij rekening met zichzelf en de ander. (Respect en veiligheid) <i>Ik kan mijn weg vinden in de digitale samenleving (Respect, veiligheid en ontplooiing)</i>	• 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.	Elke leerling bezit digitale vaardigheden waarmee hij volwaardig kan participeren op MBO en in de samenleving	▪ 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	✓ Sociale vaardigheden worden vast onderdeel van onderwijsprogramma (klas/individueel) ✓ Digitale vaardigheden worden vast onderdeel van het onderwijsprogramma (klas/individueel)