



**HELEN
PARKHURST**

Daltonschool mavo havo vwo

SCHOOL PLAN 2019-2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Schoolgegevens	4
1 Inleiding	5
2 Kaders en context	7
3 Missie, visie en strategie	13
4 Onderwijskundig beleid	19
5 Begeleiding en zorg	36
6 Personeelsbeleid	40
7 Kwaliteitszorg en opbrengsten	44
8 Bedrijfsvoering, communicatie en inspraak	49
Nawoord	53
Instemming medezeggenschapsraad	54

Noot vooraf

Waar in dit schoolplan hij staat, kan hij of zij gelezen worden. Waar gesproken wordt over ouders, worden ouders en verzorgers bedoeld.

Voorwoord

Beste lezer,

Dit is het schoolplan van Helen Parkhurst voor de periode 2019-2023. Het gaat over de ambities van onze school voor de komende jaren. Daarnaast voldoen we hiermee aan de wettelijke verplichtingen.

Dit schoolplan is een plan dat niet uitsluitend achter een bureau tot stand is gekomen. Vele mensen, zowel van binnen als buiten de school, hebben hierover meegedacht en hieraan hun bijdrage geleverd. Daarvoor bedanken wij hen uiteraard. Die brede input maakt het plan sterker en scherper. Het zet ons op het juiste spoor en geeft ons vertrouwen dat wij onze ambities in de komende jaren met draagvlak en in gezamenlijkheid kunnen realiseren.

Het schoolplan is geen statisch document. Er is zonder meer ruimte voor aanpassing naar aanleiding van actuele ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht. Jaarlijks bepaalt het managementteam in mei – op basis van de inbreng uit de secties en afdelingen – de speerpunten en de te behalen resultaten voor het komende schooljaar. Het schoolplan is tevens leidend voor de afdelingsplannen en sectiewerkplannen.

Of je dit plan nu leest als medewerker, leerling of ouder: we nodigen je van harte uit om ons kritisch te blijven volgen, je feedback te delen en je bijdrage aan de realisatie van dit schoolplan te leveren. Ik kijk ernaar uit om hier samen met jou aan te werken.

Hans de Wit
Rector

Schoolgegevens

Schoolnaam: Openbare SGM Helen Parkhurst

Brin: 16AW01

Rector: Hans de Wit

Adres: Bongerdstraat 1, 1326 AA Almere

Telefoon: 036 535 70 00

E-mailadres: info@helenparkhurst.asg.nl

Website: www.helenparkhurst.nl

Bestuurskantoor nummer: 41676

Bestuur: Almeerse Scholen Groep

Bezoekadres: Randstad 20-31, 1314 BC Almere

Telefoon: 036 540 63 63

1 Inleiding

Voor je ligt het schoolplan van Helen Parkhurst. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2019-2023. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De kern van dit schoolplan past dan ook op een poster. Het voorliggende uitgebreide schoolplan geeft richting aan ons beleid voor de komende vier jaar. Daarnaast dient het ook als verantwoordingsdocument naar de inspectie, het bestuur, de raad van toezicht, de overheid, medewerkers, ouders, leerlingen, vervolgonderwijs en externe samenwerkingspartners, waaronder andere scholen.

1.1 Dit zijn wij

Helen Parkhurst is de openbare daltonschool voor mavo, havo en vwo in Almere. In schooljaar 2019-2020 telt de school ruim 2.100 leerlingen, verdeeld over zeven afdelingen.

Helen Parkhurst is een van de acht VO-scholen van de Almeerse Scholen groep (ASG). Afspraken met betrekking tot onderwijs, personeel en kwaliteit worden bestuurlijk gemaakt, met ruimte voor schoolspecifiek beleid. Daarom wordt op meerdere plekken in dit schoolplan naar ASG-beleid verwezen.

Onze school heeft een sterke bètaprofilering en biedt zowel technasium -als mavo bètaklassen. Daarnaast is Helen Parkhurst een topsporttalentschool. De daltonidentiteit is een belangrijke leidraad voor onze school en resulteert in leerlinggericht onderwijs waarbinnen leerlingen ruimte hebben voor eigen initiatief, het doen van onderzoek en het leren op verschillende manieren. Zo ervaren leerlingen in een veilige en vertrouwde leeromgeving dat leren spannend en betekenisvol kan zijn en nemen zij verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.

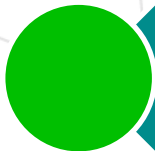
1.2 Proces totstandkoming

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met de medewerkers en met belanghebbenden van Helen Parkhurst. De volgende processtappen zijn hierbij doorlopen:



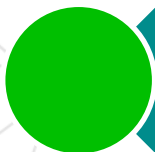
December 2018 – Evaluatie schoolplan 2015-2019

De teams evalueerden de in de afgelopen jaren gerealiseerde voortgang op de thema's uit het vorige schoolplan.



Januari 2019 – Missie, visie en strategische thema's

Het MT stelde de missie en visie bij en formuleerde nieuwe strategische thema's. De opbrengsten van de evaluatie van het vorige schoolplan werden meegenomen bij de bepaling van de nieuwe strategische thema's. Eveneens werd de context van de school (interne en externe ontwikkelingen) hierbij betrokken.



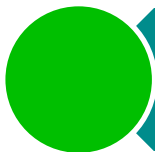
Maart 2019 – Ambities

Met alle medewerkers en een aantal leerlingen en ouders dachten we na over onze toekomst aan de hand van de vraag waar wij als school over vier jaar willen staan. We toetsten ook bij alle medewerkers de bijgestelde missie en visie.



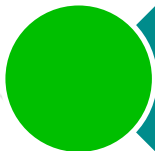
Maart-april 2019 – Focus

We lanceerden een digitaal vragenlijstonderzoek onder alle medewerkers om focus aan te brengen in de opbrengsten van de bijeenkomst.



April 2019 – Aanscherping

In een tweede bijeenkomst met medewerkers, leerlingen en ouders scherpten we de ambities aan. Het MT bracht daarna nog meer focus aan door het aantal ambities terug te brengen naar een werkbaar aantal per strategisch thema.



September 2019 – Schrijven schoolplan

We verwerkten de input uit de schoolbrede sessies tot het huidige schoolplan.

2 Kaders en context

In dit hoofdstuk beschrijven we de kaders voor ons beleid. Ten eerste bestaan die kaders uit de missie, visie en strategie van de ASG, het bestuur waar onze school onder valt. Daarna volgen de opbrengsten van de externe analyse en de evaluatie van ons vorige schoolplan, die de richting voor ons beleid in de komende jaren mede bepalen.

2.1 Strategie ASG: Koers 22

Koers 22 is het strategische plan van de ASG, dat bestaat uit een missie, een visie, vier kernwaarden en vier vensters. Dit plan biedt onze school aanknopingspunten voor ons schoolplan. De jaarlijkse ASG-kadernotitie Onderwijs, Financiën en HR biedt voorts meer operationele kaders om ons schoolplan te vertalen in jaarplannen.

We benoemen hierna achtereenvolgens de vier kernwaarden en de vier vensters van de ASG en duiden de betekenis daarvan voor onze school.

2.1.1 Kernwaarden ASG

KERNWAARDE | Gezien worden

Hoe vertalen wij deze waarde naar onze school?

- Helen Parkhurst is een gastvrije school, waar iedereen zich welkom voelt en gezien wordt. Wij hebben zicht op de (onderwijs)behoeftes van onze leerlingen en medewerkers.

KERNWAARDE | Open

Hoe vertalen wij deze waarde naar onze school?

- Wij gaan respectvol met elkaar om en staan open voor verschillen.
- Onze communicatie is transparant en toegankelijk.

KERNWAARDE | Vooruitstrevend

Hoe vertalen wij deze waarde naar onze school?

- * Wij zijn nieuwsgierig naar nieuwe inzichten en hun mogelijke waarde voor onze school. Binnen de kaders van onze daltonidentiteit vernieuwen we ons onderwijs in lijn met de ASG-strategie zoals beschreven bij Innovatie in paragraaf 2.2.
- Wij stimuleren een onderzoekende houding bij zowel leerlingen als medewerkers.

KERNWAARDE | Ambitieu

Hoe vertalen wij deze waarde naar onze school?

- Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en van elkaar en geven altijd het beste van onszelf.
- Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om onszelf te blijven ontwikkelen en professionaliseren.
- Wij spreken elkaar aan op het gedrag en de houding die nodig zijn om onze ambities te realiseren.
- Wij bevorderen het eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers.

2.1.2 Vensters ASG

VENSTER 1 | Goed en toegankelijk onderwijs

Wat betekent dit voor onze school?

- De onderwijskwaliteit is op orde.
- Ons stelsel van kwaliteitszorg is samenhangend, cyclisch, integraal en zichtbaar in onze school.
- Wij hebben een kwaliteitscultuur waarin onderzoeken, reflecteren, leren en verbeteren de norm zijn.
- Wij hebben een collectieve leercultuur gericht op voortdurend verbeteren en innoveren.
- Wij hebben zicht op wat leerlingen nodig hebben en sluiten met ons onderwijs aan op de belevingswereld van onze leerlingen.
- Wij hebben een toekomstgericht curriculum.
- Wij hebben in ons zorgprofiel duidelijk beschreven in welke leer- en zorgbehoeftes wij kunnen voorzien.

VENSTER 2 | Personeel in positie

Wat betekent dit voor onze school?

- Medewerkers voelen zich betrokken bij en trots op onze school.
- Wij hebben aandacht voor het welbevinden in elke levensfase van alle medewerkers.
- Alle medewerkers werken aantoonbaar aan hun professionele ontwikkeling door het bijwonen van bijeenkomsten en het volgen van cursussen en programma's van de ASG Academie.
- Medewerkers nemen deel aan leergemeenschappen en netwerken en dragen bij aan de leercultuur.
- Medewerkers maken gebruik van de mogelijkheden van interne mobiliteit.
- Medewerkers ervaren erkenning van hun professionaliteit en expertise en voelen zich gezien.

- Alle onbevoegde leraren worden actief ondersteund bij het halen van hun bevoegdheid.
- Wij hebben vitale werknemers.
- Wij zetten de talenten van onze medewerkers in voor de hele school (en heel ASG).
- De jaarlijkse ASG-gesprekscyclus is geïmplementeerd.

VENSTER 3 | De meerwaarde van ASG

Wat betekent dit voor onze school?

- Vaksecties en werkgroepen van onze school onderhouden contact met hun evenknieën op andere ASG-scholen en wisselen bovenschools expertise uit.

VENSTER 4 | Partnerschap

Wat betekent dit voor onze school?

- Ouders zijn betrokken bij het leerproces van hun kind.
- De medezeggenschap is een klankbord voor ideeën en een sparringpartner voor het MT.
- Wij werken nauw samen met maatschappelijke partners in de nabije omgeving.

2.2 Externe analyse

We signaleren, in het verlengde van de externe analyse die de ASG maakte voor haar strategisch beleid, de volgende relevante externe ontwikkelingen.

Globalisering

Wereldburgerschap heeft een steeds belangrijkere plek in het onderwijs. In een snel veranderende samenleving wordt van mensen verwacht dat zij flexibel zijn en met onzekerheden kunnen omgaan. Dat vraagt onder andere om competenties zoals samenwerken, kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Onze school vindt burgerschapsonderwijs belangrijk (zie paragraaf 4.10 over Burgerschapsonderwijs). Daarin hebben we ook aandacht voor globalisering en culturele diversiteit.

Technologische ontwikkelingen

De huidige technologische ontwikkelingen hebben een grote impact op ons bestaan. Het feit dat we altijd en overal informatie kunnen opzoeken, zorgt voor een andere kijk op het belang van parate kennis en heeft onze interactie met anderen ingrijpend veranderd. Helen Parkhurst heeft de ambitie om het onderwijs goed te laten aansluiten op ontwikkelingen in de

ICT en de verregaande digitalisering. Ons onderwijs is onderzoekend, met ruimte om te experimenteren. We bieden eigentijds onderwijs; we leren met online tools en gebruiken de mogelijkheden van gepersonaliseerd leren. Door met 'devices' te werken, kunnen we leerlingen meer op maat bedienen en dat verhoogt de motivatie. Ook besteden we aandacht aan mediawijsheid. We leren onze leerlingen niet alleen wat er allemaal mogelijk is, maar tonen ook de ethische kant. (Zie voor meer informatie over onderwijs en ICT: paragraaf 4.7.)

Individualisering

De maatschappelijke trend van individualisering heeft ook zijn weerslag op onze leerlingen. Zij hebben in toenemende mate de behoefte zelf invulling te geven aan hun eigen leerproces en identiteit. Dat kan alleen in een omgeving die hun eigenheid respecteert en ruimte en ondersteuning biedt aan individuele vrijheid. Op onze school stimuleren wij individuele vrijheid, passend in dit tijdsgewricht, maar altijd in relatie met de ander en met behoud van diens vrijheid. Dat vraagt om maatwerk in ons onderwijs. Naast het zelfstandig werken leren we leerlingen om samen te werken, elkaar te helpen en elkaar aan te vullen. Als unieke, zelfstandige individuen. We brengen leerlingen vaardigheden bij die in onze nieuwe samenleving nodig zijn.

Krimpende leerlingpopulatie in Almere

Na een jarenlange stijging van het aantal leerlingen in het VO is vanaf 2017 het aantal leerlingen aan het dalen. Dat geldt voor grote delen van Nederland; ook voor Almere. Voor Almere wordt een daling van het leerlingenaantal verwacht van 13.386 in 2019 tot 12.887 in 2028 (-/-3,7%). Deze daling is minder groot dan de daling in andere delen van ons land. Voor heel Nederland wordt voor dezelfde periode een daling van het aantal VO-leerlingen voorzien van 7,6%. Ook op onze school hebben we te maken met dalende leerlingaantallen. We voorzien – en ambiëren – voor de komende jaren een stabilisatie van het leerlingenaantal (en derhalve een licht toenemend belangstellingspercentage). Dat vraagt wel dat wij onze onderwijskwaliteit verder verbeteren en onze concurrentiepositie blijven verstevigen.

Lerarentekort

Ondanks de dalende werkgelegenheid als gevolg van de krimpende leerlingaantallen, neemt het tekort aan leraren landelijk en regionaal fors toe. Voor de regio Flevoland stijgen de tekorten vergelijkbaar met de landelijke trend. Het voortgezet onderwijs kampt voornamelijk met

tekorten in specifieke vakken. Als school lossen wij dit probleem niet op. Wij dragen echter wel bij aan de oplossing. Van groot belang is aantrekkelijk werkgeverschap en in het bijzonder: (versteving van de) professionele cultuur, een prettige werksfeer, een correcte en aandachtige uitvoering van de hr-cyclus, aanwas van nieuw talent door ons als opleidingschool te profileren (AAOS) en mensgericht management. (Zie ook: hoofdstuk 6.)

Innovatie

Het College van Bestuur van de ASG beschouwt onderwijsontwikkeling en -innovatie als noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en om andere vraagstukken waar het onderwijs mee te maken heeft – zoals de vitaliteit van het personeel, de financiële situatie en huisvestingsvraagstukken – het hoofd te bieden.

De ASG beschrijft innovatie vanuit drie horizonten¹:

- Continue veranderingen om de basiskwaliteit van de scholen te blijven verbeteren.
- Fundamentele veranderingen: het delen van kennis en ervaringen binnen en buiten de ASG gericht op veranderingen en maximale resultaten voor leerlingen en medewerkers.
- Radicale innovatie/veranderingen: kijken naar de onderwijspraktijk van de toekomst en bepaalde overtuigingen ter discussie stellen.

De komende jaren focussen we op Helen Parkhurst op de twee eerstgenoemde horizonten.

2.3 Evaluatie vorig schoolplan

Bij het bepalen van de koers is het van belang om niet alleen vooruit te kijken, maar ook terug te blikken. Het vorige schoolplan (2015-2019) van Helen Parkhurst bevatte een breed spectrum aan beleidsvoornemens. Een van de lessen die we hebben geleerd, is dat we behoefte hebben aan focus. Dat is dan ook de reden dat dit nieuwe schoolplan aanzienlijk minder specifieke beleidsvoornemens bevat. Onze ambities worden compact verwoord in paragraaf 3.4.

Alle afdelingen van onze school hebben een evaluatiegesprek gevoerd over het vorige schoolplan. We hebben de belangrijkste opbrengsten daarvan samengevat in het volgende overzicht.

¹ ASG (2015), Visie op innovatie.

Voldoende gerealiseerd ('onze trots')

- Mediatheek
- Technasium
- Zorgbureau

Ruimte voor verbetering/groei

Op de volgende thema's constateren we ruimte voor verdere verbetering. Deze thema's komen terug in de ambities voor de komende schoolplanperiode.

- Onze daltonidentiteit (zie Ambitie 1)²
- De gesprekkencyclus (zie Ambitie 3)³
- Het toetsbeleid (zie Ambitie 1)⁴
- De effectiviteit van onze daltonuren (zie Ambitie 1)

Behoeftte aan nadere verkenning

Tijdens de evaluatie van het vorige schoolplan is een aantal thema's naar voren gekomen die we nader willen verkennen. Ook deze thema's hebben een plek gekregen in het schoolplan voor de komende jaren.

- Duurzaamheid (zie Ambitie 5)
- Daltoncertificaten (zie Ambitie 1)
- Gedifferentieerde diploma's (zie Ambitie 4)⁵

Niet gerealiseerd

We hebben tijdens de afgelopen schoolplanperiode goede stappen gezet, maar enkele doelen hebben we, om uiteenlopende redenen, niet gerealiseerd. Een van deze doelen komt terug in het schoolplan voor de komende jaren:

- OBIT voor alle vakken (zie ambitie 1)⁶

Twee doelen hebben voor ons nu geen prioriteit meer. Dat zijn:

- Excellent VWO
- iPadklassen

² Zie ook paragraaf 4.1.1.

³ Zie ook paragraaf 6.2.

⁴ Zie ook paragraaf 4.3.2.

⁵ Zie ook paragraaf 4.2.2.

⁶ Zie ook paragraaf 4.3.1.

3 Missie, visie en strategie

Dit hoofdstuk gaat over de koers van Helen Parkhurst voor de komende jaren. Achtereenvolgens komen aan de orde: de missie, de visie, de kernwaarden en de ambities en doelen.

3.1 Missie

Leerlingen op Helen Parkhurst leren en ontwikkelen zich op de daltonwijze.⁷ Zij worden op onze school begeleid naar volwassenheid en behalen als zelfverantwoordelijk mens, overeenkomstig hun capaciteiten, een diploma op mavo-, havo- of vwo-niveau, waardoor zij kansrijk aan hun vervolgopleiding kunnen starten en als verantwoordelijke, maatschappelijk betrokken burgers kunnen deelnemen aan de samenleving.

3.2 Visie

Onderling vertrouwen en respect vormen de basis voor het leer- en leefklimaat op onze school. Ons daltononderwijs zet aan tot verantwoordelijkheid nemen, actief en onderzoekend leren, samenwerken en leren kiezen. Werken vanuit de daltonvisie betekent ook reflecteren; waar gewerkt en geleerd wordt, mogen fouten gemaakt worden. Wij geven complimenten en spreken elkaar aan om het leren te bevorderen. Wij komen vaardig tegemoet aan de leervoorkeuren en het leertempo van individuele leerlingen. In de loop van de schooljaren doen we een steeds groter beroep op hun eigen verantwoordelijkheid.

Leerlingen en ouders zijn voor de begeleiding van het leren en voor het onderhoud van het leerklimaat volwaardige partners. Met beide groepen beogen wij een goed, open en persoonlijk contact. Het LOS-model (Leerling-Ouder-School) is leidend.

Wij laten leerlingen groeien in veelzijdigheid en verantwoordelijkheid. Behalve dalton zijn ook bètaonderwijs (bèta mavo en technasium) en duurzaamheid belangrijke pijlers van onze school. Omdat we geloven dat leren betekenisvol moet zijn, streven we naar goede verbindingen met de samenleving; we brengen de samenleving in de school en de school in de samenleving.

⁷ Zie voor meer informatie de website van de Nederlandse Dalton Vereniging: dalton.nl/daltononderwijs/visie.

Op onze school draait het om leren en ontwikkelen. Dat geldt voor leerlingen en evenzo voor medewerkers. Daarom maakt onze school deel uit van de Almeerse Academische Opleidingsschool (AAOS). Samen met onze partners richten we ons daarbinnen op de opleiding van studenten en de professionalisering van medewerkers.

3.3 Kernwaarden

Onze school herkent zich in de volgende kernwaarden:

Betrokken

Werken vanuit de daltonvisie betekent werken vanuit betrokkenheid op elkaar. Vertrouwen geldt voor en tussen alle geledingen binnen de school: daarin zijn we met elkaar verbonden. Werken vanuit dit vertrouwen betekent dat er geleerd wordt, fouten gemaakt mogen worden, dat we elkaar aanspreken, elkaar complimenten geven en reflecteren op ons eigen handelen.

Nieuwsgierig

Nieuwsgierig zijn zorgt voor vooruitgang. Het is nodig dat medewerkers zich blijven ontwikkelen om zich steeds beter te kwalificeren voor het daltononderwijs, mee te gaan in de modernste ontwikkelingen en de school te zien in de context van de samenleving.

De context bestaat heel direct uit de invloed van ouders/verzorgers, maar ook uit invloeden vanuit de samenleving. Om de school binnen deze context te positioneren worden bedrijven en opleidingen verbonden aan het Helen Parkhurst. Ook de aansluiting en doorlopende leerlijn vanuit het primair onderwijs maakt deel uit van deze positionering. Leren in de context is wat leren betekenisvol maakt.

Vernieuwend

Vanuit onze daltonvisie, waarin het maken van keuzes centraal staat, kunnen wij goed aanhaken op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs, zoals de aandacht voor gepersonaliseerd leren en coöperatief leren, met onderscheid in leerstijl en leertempo. Wij realiseren projectgericht leren, evalueren steeds vaker formatief, richten ons op talentontwikkeling en zetten ons in voor een bètacurriculum, dat jonge mensen toekomst geeft in onze kenniseconomie. Wij willen werken aan onderwijs dat een antwoord biedt op deze complexe tijd en wereld, met aandacht voor duurzaamheid en actief burgerschap.

Behalve deze kernwaarden, onderschrijven wij in ons onderwijs ook de zes kernwaarden die de Nederlandse Dalton Vereniging sinds 2012 hanteert:⁸

- Verantwoordelijkheid
- Samenwerking
- Effectiviteit
- Zelfstandigheid
- Reflectie
- Borging

3.4 Ambities en doelen

Om – in de geest van onze visie en kernwaarden – onze missie de komende jaren ten volle waar te maken, focussen we in de komende schoolplanperiode op zes ambities. Elke ambitie vertaalden we in een beperkt aantal doelen. Ons beleid is erop gericht deze doelen te realiseren. Jaarlijks wordt dat beleid in een activiteitenplan en jaarplannen nader geconcretiseerd. Het schoolplan is daarbij richtinggevend en kaderstellend. Meer informatie over de kwaliteitscyclus vind je in hoofdstuk 7.

AMBITIE 1 | De kwaliteit van ons daltononderwijs is op orde

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Wij voldoen aan de eisen van de Inspectie van het Onderwijs.
- Wij voldoen aan de eisen van de Nederlandse Dalton Vereniging.
- Wij verschuiven in ons onderwijs het accent van summatief toetsen naar formatief leren.

AMBITIE 2 | De begeleiding draagt optimaal bij aan de ontwikkeling van leerlingen wat betreft zowel de resultaten als de sociale en emotionele aspecten

Deze ambitie vertalen wij in het volgende doel:

- Iedere leerling krijgt de begeleiding die aansluit bij zijn/haar wijze van leren en ontwikkelen.

⁸ Zie de website van de Nederlandse Dalton Vereniging: dalton.nl.

AMBITIE 3 | Wij worden een professionele schoolorganisatie⁹

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Wij hebben schoolbrede afspraken over het pedagogisch handelen, de didactische aanpak en de interne organisatie. We nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af.
- Onze koers, visie en onderwijsdoelen zijn gekoppeld aan ons personeelsbeleid.
- Wij hebben een professionele leercultuur waarbij leren op verschillende niveaus plaatsvindt: individueel leren, team-/collectief leren en lerende organisatie.
- Wij zijn een lerende organisatie waar de ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers centraal staat.

AMBITIE 4 | Wij bieden maatwerk aan onze leerlingen

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Elke leerling heeft de mogelijkheid om bij alle vakken te remediëren, verdiepen, verbreden of versnellen.
- Leerlingen kunnen op verschillende momenten en niveaus examenonderdelen afronden.

AMBITIE 5 | Wij zijn een duurzame school

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Wij zien duurzaamheid terugkomen in het curriculum van de vakken en in vakoverstijgende projecten.
- Leerlingen en medewerkers handelen met de intentie om een 'groenere' en schonere school en omgeving te creëren.

AMBITIE 6 | Wij verstevigen het technasium en de bèta mavo in kunnen brengen.

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Het onderwijs in het technasium en in de bèta mavo wordt verstevigd en geborgd.
- Wij onderzoeken hoe we de succesvolle elementen van projectmatig werken verder de school in kunnen brengen.

⁹ Professionele Schoolorganisatie: "...een ondersteunende leer- en werkomgeving, waarbinnen via collectief leren wordt gewerkt aan schoolontwikkeling en professionele ontwikkeling. Scholen zijn daarbij niet alleen een plek waar leerlingen leren, maar ook een plek waar leraren, schoolleiders en bestuurders zich voortdurend ontwikkelen."

3.5 Strategie

De school maakt ten tijde van het schrijfproces van het schoolplan een transformatie door in het werken met een activiteitenplan en met jaarplannen, die gekoppeld zijn aan het schoolplan. In de nieuwe methodiek worden jaarplannen opgesteld door zowel afdelingen als secties.

Het vertrekpunt is dat het schoolplan richting geeft, maar niet precies beschrijft hoe we zaken aanpakken. Wij geloven dat alleen een bottom-up benadering van dat laatste, het ‘hoe’, effectief is. Een top-down aansturing, waarbij de schoolleiding precies bepaalt hoe dingen moeten gebeuren, werkt niet. De schoolleiding geeft wel aan wát er elk jaar moet gebeuren. Dat beschrijven we in het jaarlijkse activiteitenplan. De uitwerking daarvan, die het ‘hoe’ beschrijft, wordt vastgelegd in de jaarplannen van afdelingen, secties en (zo nodig) werkgroepen. De ambities en doelen in de activiteitenplannen en jaarplannen komen overeen met de ambities en doelen in het schoolplan.



Figuur 1: Van schoolplan naar activiteitenplan naar jaarplannen.

Door jaarlijks te evalueren, een nieuw activiteitenplan en nieuwe jaarplannen te maken wordt er cyclisch gewerkt en krijgt de kwaliteitszorg ten aanzien van het realiseren van onze ambities en doelen een plek.

3.6 Planningsrichting ambities schoolplan

Prioritering	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	
Ambitie 1	verbeteren kwaliteit daltonlessen					
		Daltonvisitatie	plan daltonvisitatie uitvoeren	zelfevaluatie plan daltonvisitatie	zelfevaluatie plan daltonvisitatie	Daltonvisitatie
		analyse daltonuren en daltonweken	daltonuren nieuwe stijl	daltonweek nieuwe stijl		
	verbeterplan opstellen	verbeterplan uitvoeren	verbeterplan evalueren	verbeterplan uitvoeren		
		inventarisatie formatief evalueren	pilot formatief evalueren		pilot formatief evalueren, bijstellen en uitbreiden	pilot formatief evalueren, bijstellen en uitbreiden
		toetsbeleid opstellen		toetsbeleid bijstellen		toetsbeleid bijstellen
Ambitie 2	scholing in interpreteren van vorderingsgegevens	taakomschrijving mentorrol		rubrics mentortaak ontwikkelen		
		Inrichten SOM voor LVS	Mentor heeft inzicht en kennis van LVS leerling			
		verkenning werken met groepsplan in de afdeling	vakdocenten handelen nav signalering	mentoren werken met groepsplan		LmeP evalueren
Ambitie 3	schrijven professionaliseringsplan		ledere docent is actief in zijn eigen professionele ontwikkeling		opgedane kennis wordt in school gedeeld	
	ontwikkelen professionaliseringbeleid		evalueren profess. beleid	professionele ontwikkeling is een gespreksonderwerp in de gesprekkencyclus		
	basisdocumenten op orde		rijken personeelsbeleid			
	schoolbrede afspraken vaststellen		Elke medewerker neemt verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn taak	professionele leercultuur zichtbaar in de organisatie	elke medewerker neemt verantwoording voor het collectief	lerende organisatie zichtbaar en merkbaar in de school
Ambitie 4	secties brengen leerdoelen per niveau en jaarlaag in kaart					
	beleid formuleren voor maatwerk				maatwerkbeleid bijstellen	
	onderzoek naar differentiatie mogelijkheden examen					
	experimenteren met versnellen in het examen					
Ambitie 5	Milieuraad maakt plan hoe we in en om de school schoner en groener worden		Milieuraad maakt plan hoe we duurzaamheid en milieu meer in het curriculum laten	praktisch onderzoek naar vormen van symbiose-onderwijs	beleid symbiose onderwijs	pilot symbiose-onderwijs
				Secties onderzoeken milieu-educatie en duurzaamheidseducatie	Elke sectie ontwerpt milieulessen	milieulessen worden verzorgd
Ambitie 6	Afdelingsplan beta-mavo en Technasium wordt door het MT geaccordeerd	projectmatig werken wordt gedefinieerd	scholing projectmatig werken	In en om de school zijn we schoner en groener	Elke sectie ontwerpt duurzaamheidslessen	duurzaamheidslessen worden gegeven
		formulering projectopdracht	leerlingen leren projectmatig werken bij andere vakken in de afdeling Technasium en	leerlingen werken bij elk vak projectmatig in de afdeling Technasium en beta-mavo	we borgen de succesvolle elementen van het technasium en de beta mavo	
					we onderzoeken hoe de succesvolle elementen van projectmatig werken verder gebruikt	

4 Onderwijskundig beleid

Helen Parkhurst is door de Nederlandse Dalton Vereniging erkend als daltonschool. Daltononderwijs geeft inhoud aan een brede vorming waarbij intellectuele en creatieve groei in evenwicht zijn met sociale en persoonlijke groei. Het biedt een leef- en leeromgeving waar leerlingen worden uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen met lef en met een kritische en democratische grondhouding en het leert leerlingen functioneren in een complexe samenleving. De leerling maakt keuzes, is ondernemend en draagt verantwoordelijkheid voor zichzelf en anderen.

Als daltonschool willen wij dat leerlingen initiatiefrijke en onderzoekende jongvolwassenen worden. Dat kan volgens ons alleen als leerlingen keuzes krijgen en zelf leren nadenken over hun leerproces. Daarom is er veel ruimte voor leren op verschillende manieren: vakgericht en in een betekenisvolle (maatschappelijke) context, klassikaal en zelfstandig of samenwerkend in groepjes.

Naast onze homogene en reguliere mavo-, havo- en vwo-klassen kunnen leerlingen bijzondere richtingen volgen: het technasium voor havo en vwo en de bèta mavo. In alle schooltypen en richtingen vinden wij onze daltonidentiteit van grote waarde.

De laatste visitatie van de Nederlandse Dalton Vereniging dateert van 2018. Op basis van die visitatie werd onze licentie verlengd. Tegelijk werd er ook een aantal aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen hebben we in de afgelopen jaren deels opgevolgd. Zo hebben we de ontwikkeltijd van vaksecties uitgebreid, waardoor de samenwerking tussen docenten meer gestructureerd is, en de samenwerking tussen afdelingen versterkt, met name op het gebied van een gezamenlijke koers en afspraken en regels.

4.1 Pedagogisch beleid

In ons pedagogisch handelen houden we continu voor ogen dat het leerproces het doel is. Dat betekent dat leerlingen uitgedaagd worden, dat ze leren omgaan met anderen en dat ze grenzen kunnen ontdekken. Zó voeden wij onze leerlingen mede op tot (zelf)kritische burgers die een zinvolle bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren. Om dat te bereiken, moet onze school – voor zowel leerlingen als medewerkers – een optimale

leeromgeving bieden. Een positief schoolklimaat begint, vinden wij, bij goede relaties. Tussen leerlingen onderling, tussen medewerkers onderling en tussen leerlingen en medewerkers. Het schoolklimaat maken we immers samen. 'Wederzijds vertrouwen' is daarbij een sleutelbegrip. Daarnaast dragen we zorg voor zo goed mogelijk verlopende lessen met bevoegde en bekwame docenten, een passend rooster en een plezierig gebouw.

4.1.1 De kwaliteit van onze daltonidentiteit versterken

Doordat we in ons pedagogisch beleid het leerproces van de leerling voortdurend ten doel stellen, is het van belang om de manier waarop we dat doen onder elkaars aandacht te brengen. Als we geen specifieke aandacht besteden aan de spanning tussen enerzijds leerlingen regie geven over eigen leren en anderzijds leerlingen naar een examen begeleiden, kan dat tot individuele acties van docenten leiden. Wanneer teams van docenten elkaar bevragen op elkaars daltonverhalen, komt er een lijn in het handelen van docenten, waardoor zij als team efficiënter kunnen acteren. De daltonidentiteit, het verhaal dat wij als team vertellen, zal daardoor ook meer in lijn zijn met hoe wij, medewerkers en leerlingen, met elkaar omgaan. De kwaliteit van onze daltononderwijs zal daarmee verbeteren en zo werken we aan ambitie 1.

4.1.2 Afspreken en aanspreken

Het begeleiden van leerlingen vraagt van onze medewerkers specifiek gedrag, waarbij het voor iedereen duidelijk is wanneer vrijheid en wanneer sturing nodig is. Diezelfde duidelijkheid hebben onze leerlingen ook nodig. Daarom hebben we als Helen Parkhurst een gedragscode ontwikkeld.

Gedragscode Helen Parkhurst:

1. We vertrouwen elkaar.
2. We zijn zelf verantwoordelijk voor ons gedrag.
3. We zorgen met elkaar voor een veilige school(omgeving).
4. We houden ons aan afspraken.
5. We houden met elkaar het schoolgebouw en de omgeving netjes.

Doel van de gedragscode is het scheppen van een goed pedagogisch klimaat waarbinnen alle betrokkenen zich prettig en veilig voelen. Wat betekent deze gedragscode in de praktijk? Om duidelijkheid te verschaffen over gewenst gedrag en interpretatieverschillen te beperken zijn in de schoolgids en in het leerlingenstatuut een aantal schoolregels en afspraken nader uitgewerkt. Beide documenten kun je downloaden op onze website.

We gaan bij conflicten zo veel mogelijk pal na de les of op dezelfde dag in gesprek. Ultieme middelen als ‘schorsen’ en ‘van school verwijderen’ hanteren we zo min mogelijk.¹⁰ De komende jaren blijven we werken aan een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op gedrag en op gemaakte afspraken. Dat geldt voor iedereen in de organisatie.

4.1.3 Schoolklimaat en sociale veiligheid

Ons streven naar een positief schoolklimaat betekent dat wij voor zowel leerlingen als medewerkers in alle opzichten een veilige school willen zijn. Het gaat daarbij zowel om de sociale als fysieke veiligheid. Elk jaar monitoren we met tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders de ervaren fysieke en sociale veiligheid en sturen we zo nodig ons beleid en onze activiteiten bij naar aanleiding van de resultaten. Uit tevredenheids- en andere onderzoeken blijkt dat onze leerlingen het positieve klimaat herkennen en zich bovengemiddeld veilig voelen. De resultaten van de onderzoeken worden gepubliceerd op de website scholenopdekaart.nl.

Op onze website maken we duidelijk hoe we ons veiligheidsbeleid waarmaken. In protocollen staat beschreven hoe we omgaan met het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. De meeste protocollen zijn vastgelegd in het bovenschoolse ‘Veiligheidsboek VO’ van ASG (gepubliceerd op onze website). Dit handboek bevat de volgende onderdelen: protocol omgang met seksueel ongewenst gedrag, protocol omgang met agressie en geweld, protocol (gedragscode) discriminatie, protocol en beleid pestgedrag. Voorts bevat het veiligheidsboek informatie over de contactpersoon vertrouwenszaken, de externe vertrouwenspersoon, wettelijke kaders, gedragsregels en de schoolverzekering.

Onze school heeft daarnaast een eigen, meer specifiek pestprotocol. De schoolleiding zorgt ervoor dat dit beleid bij medewerkers, leerlingen en ouders bekend is. Pestgedrag is een onderwerp dat regelmatig onder de aandacht wordt gebracht, bijvoorbeeld door voorlichting of projecten. Pestincidenten worden geregistreerd en op onze school is er tevens een coördinator voor het anti-pestbeleid benoemd.

¹⁰ De procedure ten aanzien van schorsing is vastgelegd in het document ‘Schorsing en time out procedure’, dat op te vragen is op de school.

Naast een schoolspecifiek pestprotocol is er op het Helen Parkhurst een protocol grensoverschrijdend gedrag van kracht (voor gedrag dat in strijd is met het strafrecht). Ten slotte heeft onze school een eigen Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling ontwikkeld, die voldoet aan de daaraan van overheidswege gestelde eisen. Alle genoemde documenten staan op onze website.

4.1.4 Verzuimbeleid

Gegevens over verzuim worden geregistreerd in ons leerlingvolgsysteem (SOM). De medewerkers van de verzuimadministratie houden hier samen met de verzuimondersteuners op de afdeling toezicht op. Ongeoorloofd verzuim heeft direct gevolgen. Als blijkt dat een leerling niet aanwezig is zonder melding vooraf, dan mailen we de ouders/verzorgers.

De verzuimcoördinator meldt verzuim zo nodig bij de leerplichtambtenaar. Voorts heeft zij tweemaandelijks overleg met de zorgcoördinator met als doel om gezamenlijk te werken aan vermindering van verzuim. Er is op school een preventief spreekuur van de leerplichtambtenaar voor leerlingen die tussen de 10 en 15 uur ongeoorloofd afwezig en/of te laat zijn geweest in de afgelopen 8 weken. Als de afwezigheid daarna nog toeneemt, nodigt de leerplichtambtenaar ouders en leerlingen uit op het stadhuis. Sancties als proces-verbaal kunnen volgen. Meer informatie kun je vinden op onze website.

4.2 Didactisch beleid

Deze paragraaf gaat over de wijze waarop wij kennis, vaardigheden en attitudes onderwijzen. In de vorige schoolplanperiode hebben we in de vaksecties veel tijd geïnvesteerd in afstemming van het inhoudelijke programma en onderlinge samenwerking.

4.2.1 Regie bij de leerling

Wezenlijk voor ons als daltonschool is dat leerlingen zelf regie nemen over hun eigen leerproces. Leerlingen evalueren en reflecteren regelmatig aan de hand van tussentijdse reflecties en formele zelfadviezen. Daarmee leggen zij aan hun mentor en ouders/verzorgers (LOS) ook verantwoording af over hun leerproces. Docenten zijn geschoold om de natuurlijke reflectie op gang te brengen, te identificeren en te benoemen.

Als het reflecteren door alle partijen op een betekenisvolle wijze gebeurt, kan het een zinvolle aanvulling zijn op het rapport met cijfers. Het

reflectieverslag telt niet mee voor een beoordeling, maar biedt ruimte voor gesprekken over de voortgang en het algemeen welbevinden van de leerling. We willen het reflectiesysteem dusdanig organiseren dat er meer sturing komt op specifieke inhoud, zodat een leerling het leren daadwerkelijk als eigen activiteit kan ervaren.

4.2.2 Leren met een Plan

In de onderbouw is in de laatste schoolplanperiode het 'Leren met een Plan' ontwikkeld en dat wordt sinds het schooljaar 2019-2020 in alle onderbouwafdelingen toegepast. In de praktijk is dat zichtbaar doordat elke onderbouwleerling zichzelf twee doelen stelt om te groeien in de daltonkernwaarden om zo beter te worden in leren. Het ligt in de lijn van ambitie 1 en 4 om de komende jaren een logisch vervolg voor de bovenbouw te ontwikkelen.

Tevens ontwikkelen we de begeleiding van de leerling bij zijn/haar wijze van leren verder (ambitie 2).

4.2.3 Ontwikkeling van de zelfstandigheid van de leerling

Leerlingen die regie voeren over eigen leren, die op een daltonwijze efficiënt omgaan met leerstof, nemen verantwoordelijkheid. Leerlingen zullen naar gelang hun didactische leeftijd op verschillende wijzen die verantwoordelijkheid kunnen nemen én verantwoording daarover kunnen afleggen. We nemen ons voor om een leerlijn verantwoordelijkheid te ontwikkelen. Het centrale idee bij die leerlijn is dat de leerling meer handvatten krijgt om zelfstandig te worden. Leerlingen die zelfstandiger de leerstof kunnen verwerken, hebben maatwerk nodig per vakgebied met betrekking tot verdiepen, verbreden en versnellen. Het maatwerk dat daarvoor nodig is sluit aan op ambitie 4.

4.2.4 Maatwerk

Ons daltononderwijs vertoont veel kenmerken van adaptief onderwijs. In de komende periode willen wij hier nog meer vorm aan geven. Bij het ontwerpen van adaptieve leeractiviteiten maken docenten gebruik van moderne didactische toepassingen en inzet van ICT (zie ook paragraaf 4.7 over ICT). Daarbij betrekken zij de individuele voortgang van de leerling. Waar mogelijk wordt een leerling meer uitgedaagd of extra ondersteund. Om de individuele voortgang te bewaken, worden de leerlijnen actief aangeboden aan de leerlingen en zijn die leidend in de les.

Leeractiviteiten krijgen labels mee als dalton, samen, les, individueel of keuze. In elk vak is een keuze ingebouwd. Die keuze kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de manier waarop een opdracht wordt gemaakt (alleen of samen) of op het moment waarop een onderdeel wordt afgesloten.

Winst valt nog te behalen door leerlingen met digitale methodes aan taken te laten werken. Dit zou op termijn kunnen resulteren in diploma's met cijferlijsten met een divers niveau (zie Ambitie 4).

4.2.5 Samenwerken aan complexe opdrachten

Samenwerking is een belangrijke daltonwaarde. Dat gaat verder dan dat leerlingen kunnen samenwerken in een groepje. Samenwerkend leren (coöperatief leren) is met elkaar kennis creëren waarbij je elkaar echt nodig hebt voor de uitvoering van een gezamenlijke (complexe) opdracht. Leerlingen kunnen daarbij in een klas geclusterd worden op leerstijl of leertempo. Dat kan ook in een homogene klas en dat kan ook door onderling taken te verdelen. Hier komen de mogelijkheden van ICT om digitaal informatie uit te wisselen, goed van pas.

4.3 De doorlopende leerlijn

4.3.1 De leerloopbaan van leerlingen

Iedere leerling doorloopt de schoolperiode op zijn of haar eigen manier. Het proces van keuzes maken in leerniveau en uiteindelijk vervolgopleiding en beroep noemen we een leerloopbaan. In het daltononderwijs wordt de leerling zelf in staat gesteld om keuzes te maken voor een passende en haalbare leerweg. Ouders en de school (mentor en LOB-coördinatoren) hebben hierbij een belangrijke ondersteunende rol. Het gaat hierbij om de bepaling van het niveau en de vervolgrichting (sector of profiel). Op onze site en in de schoolgids staat een leerrouteklimrek: daarin is te zien welke leerloopbanen er mogelijk zijn op Helen Parkhurst. In de 'Regeling voor voortgang en overgang' (beschikbaar op het ouder- en leerlingportaal op onze website) is na te lezen hoe het proces rondom de voortgang en overgang is ingericht.

Doorlopende leerlijnen

We ambiëren voor elk vak een doorlopende leerlijn van 1 mavo tot en met 6 vwo, die is beschreven in termen van leerdoelen en is uitgezet in beheersingsniveau. Docenten beschrijven de leerdoelen in OBIT-

kenmerken: Onthouden, Begrijpen, Inzicht en Toepassen of RTTI-kenmerken: Reproduceren, Toepassen 1, Toepassen 2 en Integreeren.

Plaatsing

Elke leerling die naar het voortgezet onderwijs gaat krijgt een schooladvies. In Almere is afgesproken dat het schooladvies het niveau aangeeft dat de leerling zeker aan kan. Dit schooladvies is gebaseerd op de toetsgegevens in het Leerling Volg Systeem (LVS) voor spelling, rekenen en begrijpend lezen van groep 6, 7 en 8. Soms adviseert een basisschool om een leerling in een klas met een hoger niveau te plaatsen. Dit klasplaatsingsvoorstel is géén schooladvies, maar in Almere is afgesproken dat de leerling wordt geplaatst in de klas die overeenkomt met het klasplaatsingsvoorstel. Meer informatie is ook te vinden in 'Aanmeldingsprocedure PO-VO Almere', dat wordt verspreid door BOVOC (de samenwerkende PO- en VO-scholen in Almere).

Wij plaatsen eerstejaars leerlingen in homogene klassen mavo (theoretische leerweg), havo en vwo. De leerlingen zitten dus meteen in de klas waar ze gezien hun schooladvies het beste passen. Op basis van de toetsresultaten kan een leerling een leerlijn van een beter passend niveau krijgen.

Naast het gewone mavo-, havo- en vwo-programma kunnen leerlingen met een havo-plus- of vwo-plusadvies kiezen voor plaatsing in een technasiumklas. Leerlingen met een mavo-plusadvies kunnen kiezen voor plaatsing in een bèta mavo-klas.

Tussentijdse op- en afstroom

Tussentijds kunnen leerlingen op- of afstromen als de toetsresultaten daartoe aanleiding geven. Een keuze voor op- of afstroom is tevens afhankelijk van het advies dat leerlingen zichzelf geven (het zelfadvies) en het oordeel van docenten na bespreking in een voortgangsvergadering. Iedere verandering in de leerloopbaan gaat gepaard met gesprekken, waarbij ook gekeken wordt naar bijzondere omstandigheden. Omdat we geen KBL/BBL richting op het Helen Parkhurst hebben, gaan de leerlingen die van de mavo 'afstromen' naar een andere VO- school in Almere.

Doorstroom naar havo en vwo

Er is een goede doorstroom van mavo naar zowel mbo als havo. Bij de samenstelling van de keuzekaart voor klas 3 en 4 mavo is daarmee rekening gehouden. Leerlingen op Helen Parkhurst hebben de mogelijkheid om op

alle niveaus extra (examen)vakken te doen. Op deze wijze wordt een overstap van mavo naar havo of van havo naar vwo vergemakkelijkt.

Doubleren/zakken

Voor alle leerjaren geldt dat twee keer doubleren (of zakken) in hetzelfde leerjaar niet is toegestaan. De leerling zal dan op een andere school zijn/haar loopbaan moeten vervolgen. Op Helen Parkhurst is het geen recht voor leerlingen om te doubleren. Leerlingen die einde trimester 1 en/of 2 niet op 'overgaan' staan, worden uitgedaagd extra werk op te pakken zodat zij de kans krijgen zich de stof die ze onvoldoende beheersen, toch eigen te maken.

Het proces

Het proces om de leerloopbaan van leerlingen in de onderbouw te bepalen kent drie momenten:

- een voortgangsmoment in december met daarin de voorlopige zelfadviezen;
- een beslismoment in maart met het definitieve zelfadvies en determinatie;
- het formele overgangsmoment in juli op basis van de toetsresultaten en het meewegen van het zelfadvies.

Meer informatie kun je vinden in de Regeling voort- en overgang (te downloaden via onze website).

Leerlingbesprekingen

Naast deze drie formele momenten kan een mentor, in samenspraak met de afdelingsleider en soms de (leerling)begeleider, ook tussentijds overleg aanvragen: de leerlingbespreking. De mentor kan zo'n leerlingbespreking aanvragen wanneer hij merkt dat het leerproces of de sociaal-emotionele ontwikkeling stagneert. De bespreking van de leerlingen gaat volgens het principe van 'halen en brengen'. Van iedere deelnemende docent wordt verwacht dat hij/zij een inbreng heeft in de vergadering. Het is niet noodzakelijk de leerling les te geven om aan de vergadering deel te nemen. De mentoren dienen de vergadering goed voor te bereiden en helder te hebben wat zij willen weten. Zij bespreken dit voor met de afdelingsleider. Afspraken en/of (groeps)handelingsplannen die gemaakt worden in de leerlingbespreking, worden door mentoren in het LVS vastgelegd.

4.3.2 Beoordeling en toetsing

Vanaf het schooljaar 2019-2020 zijn we op het Helen Parkhurst in de onderbouw met een PTB (Plan van Toetsing en Beoordeling) gestart. In het PTB wordt aangegeven welke toetsen (summatief, formatief, dossier, praktisch enz.) op welk moment worden afgenomen en met welke weging (beoordeling). De leerlingen hebben op deze manier een overzicht van het aantal en soort toetsen en kunnen die tijdig voorbereiden en inplannen. In de bovenbouw wordt met een PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) gewerkt. De komende jaren zal veel aandacht worden besteed aan de validiteit van de toetsen. De vaksecties zullen de toetsen analyseren op kwaliteit en gelijkwaardigheid en aanpassen volgens de OBIT- of RTTI-methode. Dit wordt binnen de secties een steeds terugkerend proces om de kwaliteit en voorspellende waarde van de toetsen te borgen. Naast summatieve toetsen zal er meer aandacht komen voor andere manieren van toetsen, waaronder het formatief evalueren. Ook krijgen de leerlingen in de onderbouw toetsen¹¹ die schooloverstijgend worden aangeboden en een goede indicatie zijn voor determinatie en eventuele vervolgstappen.

4.3.3 Leerlingvolgsysteem

Om systematisch te kunnen werken is een goed leerlingvolgsysteem (LVS) zeer belangrijk. Een goede individuele begeleiding van de leerling is afhankelijk van juiste en actuele informatie voor iedereen. Helen Parkhurst maakt gebruik van het digitale LVS SOM. Hierin wordt - binnen de wettelijke grenzen en verplichtingen - informatie opgenomen over niveau, toetsresultaten, verzuim en andere gegevens die voor het leerproces belangrijk zijn. Het systeem biedt de leerlingen een overzicht van de leerstof per vak. Hiermee kan de leerling onder andere het werk (leren) plannen. In het LVS zijn de resultaten van de leerling voor zowel leerling, ouders als school (LOS-model) zichtbaar en worden reflecties van de leerlingen, afspraken of verslagen van gesprekken met mentoren of docenten vastgelegd. Verder wordt er met behulp van het LVS een dossier opgebouwd, waar ook het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) een onderdeel van kan zijn. Wanneer een leerling meer nodig heeft dan basisondersteuning, houdt het zorgteam bij hoe het verloop is (aanmelding, interventie, evaluatie).

¹¹ Bij de vakken Nederlands, Engels en wiskunde (rekenen) worden adaptieve toetsen afgenomen, waarbij leerlingen direct de uitslag krijgen en materiaal om op het gewenste niveau te komen.

Hoe volgen ouders de leerloopbaan?

Wij informeren ouders regelmatig over de vorderingen en bevindingen van hun kinderen. Dat doen wij door middel van het LVS SOM, rapporten, reflectieverslagen, gesprekken en bijeenkomsten.

4.4 Onderwijstijd

De school voldoet aan de wettelijke eisen met betrekking tot onderwijstijd en probeert die zo efficiënt mogelijk in te zetten ten behoeve van de leerling en de docent. Bij de invulling van de wettelijke onderwijstijd wordt rekening gehouden met de veranderende maatschappelijke visie op onderwijs in de vorm van nieuwe vakken. De onderwijstijd biedt ruimte voor daltonuren en een ruime keuze aan vakken ter voorbereiding op de vervolgopleiding zonder dat daarbij concessies worden gedaan aan kwaliteit en kwantiteit van de vakken. Verder is de onderwijstijd voor de leerlingen in de onderbouw zo ingericht dat er geen tussenuren zijn.

4.5 Mentoraat

Mentoren zijn het eerste aanspreekpunt voor de leerling, ouders en vakdocenten als het gaat om het welbevinden van de leerling, de resultaten en het keuzeprocess gericht op profiel, vakken en de vervolgopleiding. Het docententeam (mentor en vakdocenten) heeft een signalerende functie voor leer-, ontwikkelings- en opvoedproblemen. In de mentorlessen is er specifieke aandacht voor sociaal-emotionele vaardigheden aan de hand van thema's zoals kennismaken, groepsvorming, pesten et cetera. Daarnaast is er in de mentorlessen veel aandacht voor studievaardigheden en regulatieve vaardigheden, zoals het kiezen binnen het proces van loopbaanoriëntatie en de begeleiding daarbij. In deze lessen wordt YUBU gebruikt, een LOB-methode met heldere doelen waar de leerling naartoe werkt. Daarnaast ontwikkelen mentoren in jaarlagen lessen voor de mentoruren aan de hand van thema's en activiteiten.

In de bovenbouw hebben leerlingen regelmatig een groepsmentoruur en daarnaast individueel contact met de mentor (i-coaching) voor specifieke begeleiding op maat. De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen ligt bij de mentoren én de vakdocenten, die deel uitmaken van een team.

De mentor is verantwoordelijk voor goede verslaglegging van opvallende zaken, begeleidingsgesprekken, conflicten en incidenten in het leerlingvolgsysteem SOM om een doorgaande ontwikkellijn te bewerkstelligen voor zijn leerlingen.

In de onderbouw leren leerlingen met een Plan (zie 4.2.2). De leerling is eigenaar van zijn eigen plan. Mentoren en docenten coachen de leerling bij het opstellen en uitvoeren van het plan. De leerling kiest een tweetal groeidoelen die in zijn plan worden opgenomen. Tussentijds worden doelen bijgesteld en reflecteert de leerling op de realisatie van de gewenste resultaten. Reflectieverslagen komen in de Plenda, zodat ouders, leerling, mentoren en vakdocenten inzicht hebben.

De Plenda gebruiken wij op Helen Parkhurst in de onderbouw sinds schooljaar 2018-19. De Plenda is een tool waarmee leerlingen hun werk kunnen organiseren en plannen. Ervaring wijst uit dat leerlingen het heel prettig vinden om hierbij extra ondersteuning te krijgen. Ze ervaren meer flow, kunnen beter meekomen op school en hebben daardoor meer plezier en zelfvertrouwen. De tool is ook toegankelijk voor mentoren en ouders.

4.6 Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Wij willen dat leerlingen actief de eigen loopbaancompetenties mee ontwikkelen. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leer- en loopbaanproces. Het streven is om Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) te vervlechten in het gehele curriculum van vaklessen, mentorlessen en schoolactiviteiten. De mentoren en vakdocenten zijn de spil binnen LOB. Zij worden daarbij ondersteund door de afdelingsleiders en drie LOB-coördinatoren. De visie en het beleid op het gebied van LOB zijn vastgelegd in het beleidsplan 'Loopbaanontwikkeling en -begeleiding Helen Parkhurst', dat minimaal elke vier jaar wordt geactualiseerd.

LOB-activiteiten

Elke opleiding heeft een eigen jaarprogramma waarin ook activiteiten met en voor de leerlingen zijn opgenomen die gericht zijn op het ontwikkelen van loopbaancompetenties. In dit programma is ook de samenwerking met vervolgopleidingen verankerd doordat activiteiten samen worden georganiseerd, zoals MBO Almere, Hogeschool van Amsterdam, Windesheim Almere, Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit.

Wij willen dat leerlingen betekenisvolle ervaringen mee krijgen om hun keuzeproces in studie en loopbaan gemakkelijker te maken. Hierbij speelt het 'zelfadvies' dat leerlingen zichzelf geven een rol. In het programma per opleiding staan verplichte onderdelen, daarnaast is er ruimte voor vrijekeuzeonderdelen voor zowel de mentor als de leerling. Belangrijk in het determinatieproces is dat leerlingen een profiel kiezen dat goed bij hen past, waardoor afstroom wordt beperkt.

Alle mentoren dienen vaardig te worden en te blijven in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken.

In de gesprekkencyclus blijft het LOB-programma tijdens de mentoruren een vast onderdeel waarnaar gevraagd wordt. Van secties wordt verwacht dat zij elk trimester tijd inruimen om met hun leerlingen te spreken over de vaardigheden en kwaliteiten van leerlingen en doorstroommogelijkheden in hun eigen vak.

4.7 ICT in het onderwijs

Het onderwijskundig ICT-beleid wordt op onze school beschreven in het document 'Visie op onderwijs en ICT Helen Parkhurst' (opvraagbaar op school). Binnen deze kaders dragen de vaksecties zorg voor ontwikkeling en innovatie. Zij beschrijven in hun vaksectieplannen hoe ICT kan bijdragen op hun specifieke vakinhoudelijke gebieden. De vaksecties worden daarbij actief ondersteund door drie iCoaches. Er is een leerlijn kennisbasis ICT voor docenten ontwikkeld, waarin is vastgelegd over welke kennis die relevant is voor zowel de school als het onderwijs, alle docenten dienen te beschikken.

Onze visie op onderwijs en ICT vertrekt vanuit de volgende uitgangspunten:

- Het gebruik van ICT in de lespraktijk biedt een meerwaarde boven dezelfde lespraktijk waarin ICT niet wordt ingezet.
- De inzet van ICT is altijd onderdeel van een weloverwogen geheel van diverse leeractiviteiten en leermiddelen.
- Ontwikkelingen rondom de inzet van ICT in het onderwijs passen binnen de daltonkernwaarden en staan ten dienste van de verbetering, optimalisatie of de vernieuwing daarvan. (In de 'Visie op onderwijs en ICT' wordt de betekenis van de daltonkernwaarden voor ICT nader uitgewerkt.)

- De inzet en ontwikkeling van ICT als onderwijsmiddel is direct gerelateerd aan activiteiten die zijn omschreven in de sectiewerkplannen en vice versa.

4.8 Taal- en rekenbeleid

Taalbeleid, zowel in het Nederlands als in het Engels, en rekenbeleid ondersteunen de leerlingen bij het voorspoedig afleggen van hun leerroute van klas 1 t/m 6. Doel is dat leerlingen aan het eind van hun schoolloopbaan op Helen Parkhurst goed zijn toegerust voor het vervolgonderwijs.

Ter ondersteuning van het taal-en rekenbeleid maken we gebruik van het diagnostisch instrument diatoets. Begin schooljaar 1 wordt er een nulmeting afgenomen. Aan het eind van leerjaar 1,2 en 3 worden er volgmetingen afgenomen. Leerlingen die uitvallen krijgen ondersteuning door een leescoach, remedial teaching en tutorlezen.

Het rekenbeleid is in het leven geroepen door de wettelijke introductie van de rekentoets. Ondanks de verminderde wettelijke aandacht voor rekenonderwijs, vraagt het continu om een belangrijke plaats in het geïntegreerde curriculum. Dat betekent dat we ook nu en in de toekomst aandacht blijven geven aan de rekenvaardigheden van de leerlingen. In daltonuren blijven we rekenlessen programmeren voor leerlingen die uitvallen (Diatoets) op rekenvaardigheden.

4.9 Technasium en bèta mavo

Naast het reguliere aanbod van mavo-, havo- en vwo-klassen is Helen Parkhurst sinds 2010 officieel technasium. Daarnaast profileert de school zich met bèta mavo.

Zowel in het technasium als de bèta mavo wordt projectmatig gewerkt en leren leerlingen van professionele projecten. Dat is een didactisch model dat als uitgangspunt heeft dat de leerling leert denken als een professional.

4.9.1 Technasium

In het technasium ontwikkelt de school twee soorten leeromgevingen. Een vakgerichte leeromgeving [ongeveer 80%] en een professioneel gerichte leeromgeving [ongeveer 20%]. In beide leeromgevingen wordt het leren van kennis en vaardigheden aangeboden. De manier waarop verschilt. In

een vakgerichte leeromgeving worden kennis en vaardigheden aangestuurd door de structuur en logica van een (traditioneel) vak. In een professionele leeromgeving stellen opdrachtgevers van buiten leerlingen voor een nieuw betekenisvol probleem met de opdracht dit probleem te onderzoeken [analyseren] en oplossingen te adviseren of oplossingen te ontwerpen. Kennis en vaardigheden zijn voor de analyse en oplossingen broodnodig. Die worden aangestuurd door de structuur en logica van het gestelde probleem. Dat is de manier waarop professionals in alle beroepspraktijken nieuwe kennis en vaardigheden leren. Dat is de manier waarop professionals leren denken en doen. Die professionele werkwijze heet projectmatig werken. Op onze school leren leerlingen projectmatig werken in het vak Onderzoeken en Ontwerpen (O&O),¹² waarbij de docent vooral een coachende rol heeft.

Het projectmatig werken van het vak O&O willen we verstevigen en verder laten indalen in het technasium. Daarnaast willen we onderzoeken welke succesvolle elementen van deze wijze van werken een plek zouden kunnen krijgen bij andere afdelingen (ambitie 6).

4.9.2 Bèta mavo

Sinds het schooljaar 2014-2015 biedt onze school bèta mavo. Leerlingen op de bèta mavo volgen naast het reguliere programma twee uur per week een extra bètaprogramma. De leerlingen die voor een bètaklas kiezen hebben minder biologie, nask en daltonuren. Het bètaprogramma is een op O&O geënt programma, waarin er, in vergelijking met havo en vwo, meer aandacht is voor praktijk. In de afgelopen jaren werkten we aan de doorgaande leerlijn met aansluiting naar het examenvak ITTL (Informatietechnologie). Bij de ontwikkeling van het programma maken we gebruik van onze eigen ervaringen met het technasium en van landelijke initiatieven als Toptechniek in Bedrijf, het Bèta Challenge Programma en Talentenkracht. Het aanbod binnen onze bèta mavo willen we meer onder de aandacht brengen. We denken aan een Bèta Challenge in een daltonweek ieder schooljaar, met als afsluiting een bijeenkomst voor ouders, familie en overige belangstellenden. Daarin krijgen moderne techniek, creativiteit en samenwerking met het mbo vorm.

¹² Het vak O&O versterkt de ondernemende, onderzoekende en zelfstandige houding van leerlingen. Leerlingen werken samen in projectgroepen aan levensechte, complexe opdrachten met zowel een sterke bètacomponent als veel creatieve aspecten. De opdrachten komen van opdrachtgevers uit het bedrijfsleven, het hoger onderwijs en de overheid. Zij zijn tevens medebeoordelaar van de resultaten van de leerlingen.

ITTL voor klas 3 en 4 mavo

Het vak Informatietechnologie is voor alle leerlingen toegankelijk. Het vak kent een gedifferentieerd leerstofprogramma passend bij het niveau van de leerling. Leerlingen die het vak volgen, starten met een aantal opdrachten binnen Office 365 om hun beginniveau te bepalen. Het verdere programma is tot stand gekomen in overleg met de leerlingen uit klas 3 van het schooljaar 2016-2017. We hebben de wensen van de leerlingen naast het wettelijk vastgestelde curriculum gelegd. Het curriculum heeft de volgende hoofdonderwerpen: Maatschappij en innovatie, Hardware, Media ontwerpen, IT ontwerpen en ICT-vaardigheden. De leerlingen werken thematisch aan de onderdelen van het curriculum.

4.10 Burgerschap

Onze school staat midden in de samenleving. Daar hoort bij dat leerlingen naast reguliere kennis en vaardigheden ook kennis van burgerschap opdoen en weten hoe die kennis toegepast kan worden. Daarom koppelen wij de vakinhoud aan de relevante maatschappelijke context. Leerlingen leren welke sociale processen en instituties van invloed zijn op de vakinhoud en hoe dat zichtbaar is in de actualiteit. Deze koppeling wordt door de vaksecties zelf (eventueel met behulp van het MT en de sectie maatschappijleer) vormgegeven en is terug te vinden in de vaksectiejaarplannen.

Ten slotte oefenen leerlingen op onze school met de dagelijkse praktijk van de democratische rechtsstaat. De school functioneert als een (pluriforme) samenleving, waarvan leerlingen zelf een autonoom en verantwoordelijk deel zijn. Van leerlingen wordt betrokkenheid verwacht, maar zij krijgen ook de ruimte om zelf beslissingen te nemen over de school, het onderwijs en de omgeving, onder andere via het schoolbrede leerlingenparlement, maar ook met inspraak per afdeling. Zo bepalen zij mede op welke manier – en op basis van welke regels – wij met elkaar omgaan. Leerlingenparticipatie is hiermee een structureel en herkenbaar onderdeel van de schoolcultuur.

4.11 Topsport Talentschool

Helen Parkhurst is een erkende Topsport Talentschool (voorheen LOOT-school) met een regionale functie. Wij bieden maatwerk om voor onze topsportleerlingen de combinatie sport en onderwijs zo goed en haalbaar mogelijk te maken. Eens in de twee jaar visiteert een commissie vanuit de

Stichting LOOT onze school om te zien of we aan de criteria voldoen. Op 6 maart 2018 verkregen wij opnieuw het keurmerk van LOOT en gaf de auditcommissie aan dat Helen Parkhurst een voorbeeldfunctie heeft voor andere topsporttalentscholen.

Als Topsport Talentschool onderscheiden we de leerloopbaan en de sportieve loopbaan. Voor onze jonge sporters is het sociale leven een derde 'loopbaan', waar rekening mee gehouden moet worden. Om onze leerlingen optimale begeleiding te bieden bij hun leerloopbaan en sportieve loopbaan werken topsportbegeleiders en mentoren intensief samen. Daarnaast is er een rol weggelegd voor de vakdocenten. De medewerkers van de school zijn goed op de hoogte van de faciliteiten die we topsporttalenten aanbieden. Om ook nieuwe collega's snel vertrouwd te maken met ons onderwijs voor topsporters, willen wij hen daarbij eerder en beter begeleiden.

Wij hechten aan onze regionale profilering als Topsport Talentschool en willen die de komende jaren, samen met het Echnaton, verder verstevigen. Onze zichtbaarheid – zowel extern als intern, binnen de school – is daarvoor essentieel. In dit verband is ook relevant dat we de mogelijkheid gaan onderzoeken voor een Topsport Talentschool Flevoland.

4.12 Duurzaamheid en milieueducatie

Op het gebied van duurzaamheid kun je gerust zeggen dat onze school een koploper is in Nederland. In 2010 ontvingen wij als eerste VO-school in Nederland de Groene Vlag. Een tweede Groene Vlag volgde in 2014. De Groene Vlag is een door de VN erkend keurmerk voor duurzame scholen. In Nederland wordt de vlag plus bijbehorend certificaat beheerd door ECO-schools.

Ons streven is om onze reputatie als milieuvriendelijke en energiezuinige school waar te blijven maken. Dat doen we op drie manieren:

- via het onderwijs: we integreren milieueducatie in de reguliere lessen biologie, natuurkunde en scheikunde en in de programma's van het technasium en de bèta mavo;
- via het schoolgebouw: we beheren ons schoolgebouw op een duurzame manier;
- via activiteiten: we laten leerlingen nadenken over duurzaamheid.

Duurzaamheid is voor onze school een belangrijke ambitie voor de komende jaren (Ambitie 5). Wij willen dat verankeren in het curriculum en

in vakoverstijgende projecten en wij streven ernaar dat leerlingen en medewerkers de intentie delen om een 'groenere' en schonere school en omgeving te creëren.

5 Begeleiding en zorg

De ondersteuning die wij leerlingen bieden en de ambities die wij op dit gebied hebben, worden beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP; te downloaden via onze website). Het SOP is afgestemd op het Ondersteuningsplan van Passend Onderwijs Almere.

Binnen onze ondersteuningsstructuur willen wij zorgdragen voor goede en effectieve begeleiding. In onze visie is regulier onderwijs in beginsel voor veel leerlingen een betere optie dan speciaal onderwijs. Om deze ambitie te realiseren moeten docenten en mentoren vernieuwend zijn. Het SOP geeft mede richting aan de professionele ontwikkeling van onze docenten en begeleiders en bepaalt onze ambities en grenzen op het gebied van de zorg. Het feit dat wij een daltonschool zijn, is ook terug te zien in ons zorgbeleid. Daltononderwijs biedt in dit verband kansen, maar ook grenzen. Dalton is niet voor ieder kind (met een extra ondersteuningsbehoefte) de meest geschikte keuze.

5.1 Basisondersteuning en extra ondersteuning

Wij onderscheiden – in lijn met de systematiek van passend onderwijs – basisondersteuning en extra ondersteuning. Onze ondersteuningsstructuur bestaat uit de volgende elementen (een uitvoerige beschrijving is terug te vinden in het SOP).

Basisondersteuning

De basisondersteuning vindt plaats op de afdeling. Mentoren, vakdocenten en afdelingsleider werken aan een veilig pedagogisch klimaat en sturen bij waar nodig. In het SOP wordt beschreven welke interventies en middelen op onze school onder de basisondersteuning vallen.

Intern zorgoverleg (IZO)

Als de basisondersteuning niet afdoende is, wordt een leerling aangemeld bij het interne zorgoverleg (IZO). Aan dit overleg, dat wekelijks plaatsvindt, nemen de zorgcoördinator, orthopedagoog en afdelingsleider(s) deel. Hier wordt besproken waar de leerling of het docententeam tegenaan loopt en wordt een passende maatregel (interventie) besproken en ingezet. De afdelingsleider is ervoor verantwoordelijk de lijn te leggen van de afdeling naar het zorgbureau (van signaal naar actie). Wanneer een leerling eenmaal

bekend is bij het zorgbureau is de zorgcoördinator of orthopedagoog medeverantwoordelijk voor het zorgtraject van de leerling.

Zorgbureau met zorgteam

Op Helen Parkhurst is een centraal zorgbureau met een zorgteam, dat wordt aangestuurd door de zorgcoördinator. In het zorgteam zijn vertegenwoordigd: de orthopedagoog, leerlingbegeleiders, remedial teachers, medewerkers passend onderwijs die verbonden zijn aan de school, meer- en hoogbegaafdencoaches en zorgtraject-medewerkers (inclusief stagiaires). De orthopedagoog regelt o.a. de toelating van zorgleerlingen vanuit het basisonderwijs en fungeert hoofdzakelijk als gedragswetenschapper binnen de school (afnemen van testen, observeren etc.). De hoofdactiviteit van de zorgcoördinator is het in werking zetten, monitoren en bijsturen van zorg- en begeleidingstrajecten van leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeftes.

Zorg advies team (ZAT)

Als de hulpvraag van een leerling te complex wordt en/of er meerdere instanties bij betrokken zijn, wordt de leerling besproken in het Zorg advies team (ZAT). Door samen te werken met externe instanties, kan het ZAT voor elke individuele leerling één samenhangend plan maken. In het ZAT van Helen Parkhurst werken de volgende instanties samen: de leerplichtambtenaar, een medewerker van Fornhese (GGZ-Centraal), de jeugdarts (GGD) en een medewerker van passend onderwijs (verbonden aan onze school). In ons contact met externen is goede communicatie tussen alle betrokkenen, inclusief ouders, een voorwaarde om de zorg adequaat vorm te geven. Om een leerling te kunnen bespreken in het ZAT is er toestemming van ouders en leerling (vanaf 12 jaar) nodig. Het ZAT komt elke 6 weken bijeen en wordt aangestuurd door de zorgcoördinator. Onze orthopedagoog neemt eveneens deel aan het ZAT om de doorgaande lijn vanuit het IZO te verstevigen.

5.2 Methodisch en handelingsgericht werken

Methodisch werken is onontbeerlijk om effectief te kunnen werken binnen een zorgstructuur zoals op het Helen Parkhurst, zeker met het toenemende aantal bijzondere leerlingen. Wij hanteren binnen onze begeleiding de methode van de regulatieve cyclus:

1. probleembeschrijving door de mentor in samenspraak met de afdelingsleider;

2. probleemanalyse door het zorgteam tijdens het interne zorgoverleg (IZO);
3. bespreking interventiemogelijkheden door het zorgteam tijdens het IZO. Dan wordt beoordeeld of er alleen sprake is van extra zorg die geboden kan worden op school, of van breedtezorg waarbij een leerling – na toestemming van de ouders – wordt besproken in het ZAT;
4. implementatie van de interventie (eventueel door aangewezen begeleider);
5. evaluatie door zorgcoördinator en betreffende begeleider tijdens zogenoemde follow-ups. Dan wordt besproken of de zorgvraag kan worden afgesloten of bijgesteld moet worden. Als leerlingen in het ZAT besproken worden, vinden daar ook evaluaties en bijstellingen plaats.

5.3 Meer- en hoogbegaafdheid

Daltononderwijs biedt meer dan voldoende mogelijkheden, kansen en aanknopingspunten waarbinnen recht kan worden gedaan aan de specifieke onderwijsbehoeften van meer- en hoogbegaafde (MHB) leerlingen. Het meer- en hoogbegaafdenbeleid op Helen Parkhurst is gericht op lichte tot gemiddelde ondersteuning bij de uitdagingen die MHB-leerlingen tegenkomen in de dagelijkse lespraktijk, zoals gemotiveerd blijven, leren leren, omgaan met tegenslag, perfectionisme en aansluiting vinden bij leeftijdsgenoten.

Wij bieden MHB-leerlingen V-coaches; zij worden ingezet om samen met de leerling het onderwijs te verbreden. Daarnaast zijn er HB-begeleiders die zich richten op leerlingen die niet kunnen meekomen binnen het traditionele schoolsysteem. Voor MHB-leerlingen met een versnellingsbehoefte is er een geformaliseerd versnellingstraject, dat begeleid wordt door een versnellingscoach. Leerlingen bij wie sprake is van meervoudige ernstige leer- en gedragsproblematiek die samenhangt met hoogbegaafdheid, kunnen op Helen Parkhurst helaas niet voldoende worden bediend en begeleid.

Komende periode ligt de focus met betrekking tot het onderwijs voor MHB-leerlingen op het op elkaar afstemmen van verwachtingen, middelen en procedures. Draagkracht en kennis worden opgeschaald binnen een brede samenwerking tussen afdelingen en andere geledingen. Vakdocenten en mentoren krijgen trainingen aangeboden op het gebied van hoogbegaafdheid. Onderzocht moet worden in welke mate flexibilisering

van het onderwijs in de bovenbouw mogelijk is en onder welke voorwaarden. Tot slot is er behoefte aan formalisering.

6 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van het Helen Parkhurst wordt gekenmerkt door een vriendelijke en duidelijke 'erkende ongelijkheid'. We verwachten niet van iedereen hetzelfde, maar willen talenten wel benutten. We willen effectief en transparant zijn en rekenen op een proactieve houding van werknemers. De sleutel tot onderwijsverandering en verbetering van leren bij leerlingen is het functioneren en leren van medewerkers. Onze professionaliteit is, naast onze cultuur, dan ook een belangrijke voorwaarde voor realisatie van onze ambitie om het daltononderwijs te versterken (Ambitie 1) en sluit rechtstreeks aan op onze ambitie om een professionele schoolorganisatie te zijn (Ambitie 4).

Het onderwijs beter maken kunnen we alleen samen. Dat geldt ook voor professionele ontwikkeling. Wij helpen elkaar door bijvoorbeeld collegiale consultatie, wederzijds lesbezoek en intervisie. De schoolleiding heeft hierin ook een belangrijke verantwoordelijkheid: zij investeert in collega's door scholing te stimuleren en frequent het gesprek aan te gaan over ieders eigen ontwikkeling en ieders bijdrage aan schoolontwikkeling.

Het blijven leren sluit ook direct aan op de koers van ASG. Leren in verbinding is niet voor niets de subtitel van Koers 22. Dat heeft niet alleen betrekking op het leren van leerlingen, maar óók op dat van medewerkers. Zo staat in Koers 22: "Alle ASG-medewerkers leren met en van elkaar in teams, professionele leergemeenschappen en ASG-netwerken en vinden op deze manier de verbinding met elkaar." Leren in verbinding doen we als professionals op Helen Parkhurst ook met elkaar.

6.1 Professionele ontwikkeling

Wij stimuleren een onderzoekende houding bij medewerkers. Voor iedere medewerker zijn er mogelijkheden om zelf de route te bepalen van de professionalisering: met betrekking tot lengte, niveau en tijdsduur. De uitkomst moet zijn: opbrengstgericht en efficiënt werken met zichtbare daltonkenmerken. Het professionaliseringsbeleid wordt jaarlijks vastgelegd in een professionaliseringsplan voor de school.

Onze visie op professionalisering is samen te vatten in de volgende zeven uitgangspunten:

1. Op Helen Parkhurst nemen docenten hun verantwoordelijkheid om zich permanent te scholen.

2. Professionalisering is altijd gekoppeld aan de eigen praktijk. De leervraag ontstaat zo veel mogelijk bij de docent zelf.
3. De doelen in het schoolplan geven de kaders voor de professionalisering.
4. Ontwikkelen en professionaliseren doe je samen.
5. Scholing wordt gefaciliteerd, is laagdrempelig en toegankelijk.
6. Scholing staat altijd ten dienste van de leerling.
7. De schoolleiding borgt dat de externe werkelijkheid wordt meegenomen in de professionalisering van de docenten.

Wij zijn trots op de mooie leercultuur die we in de afgelopen jaren hebben opgebouwd. Studenten hebben hierin ook een plek. Elke docent heeft tijd en ruimte om zich onder werktijd te ontwikkelen tijdens ontwikkeldagen. Jaarlijks maken circa enkele tientallen docenten gebruik van individuele scholingen. Voor het onderwijsondersteunend personeel maakt een actieve scholingswerkgroep jaarlijks een trainingsplan, gericht op de praktijk en op samenwerking.

Onze activiteiten op professionaliseringsgebied kunnen worden onderverdeeld in activiteiten van de ASG Academie en activiteiten van het professionaliseringsteam. Het professionaliseringsteam coördineert naast de schoolbrede activiteiten voor professionele ontwikkeling ook de activiteiten op het gebied van daltonscholing (daltoncoördinator) en de activiteiten van de Almeerse Academische Opleidingschool (AAOS).

6.1.1 ASG Academie

De ASG Academie biedt professionals met de programma's Maximum, Optimum en Summum de mogelijkheid elkaar te ontmoeten om te leren van en met elkaar.

6.1.2 Professionaliseringsteam

Het professionaliseringsteam is een multidisciplinair team, waar daltonopleiders, schoolopleiders, coaches en leermeesters met elkaar, in opdracht van het MT, samenwerken om voor alle medewerkers van Helen Parkhurst duurzame en inspirerende professionaliseringsactiviteiten op te zetten.

6.1.3 Daltoncoördinator

De daltoncoördinator organiseert de jaarlijkse daltonscholing:

- De 24 uursdaltonconferentie in Egmond. De conferentie is bestemd voor tien ervaren docenten die nieuwe energie willen opdoen. De conferentie wordt ontworpen door de werkgroep HAAAP (Haarlemmermeer, Almere, Amsterdam, Alkmaar en Purmerend).
- De jaarlijkse uitwisselingsdag voor tien docenten van de vijf genoemde daltonscholen. In de ochtend bezoeken docenten van Helen Parkhurst collega's van een andere daltonschool. De middag staat in het teken van verdieping en uitwisseling.
- Beginnende docenten volgen een verplichte scholingsdag plus avond om kennis te maken met onze daltonkernwaarden. Daarna volgt een cursus van vijf bijeenkomsten van 2,5 uur waar verdieping en de eigen lespraktijk centraal staan.
- Startend onderwijsondersteunend personeel krijgt op Helen Parkhurst twee keer een dagdeel scholing aangeboden waarin ze kennismaken met de daltonkernwaarden en 'Dalton op HP'.
- Een (dalton)studiemiddag per afdeling.

6.1.4 Almeerse Academische Opleidingschool

Helen Parkhurst maakt deel uit van de Almeerse Academische Opleidingschool. Op het gebied van onderwijsontwikkeling en professionalisering is er een intensieve samenwerking tussen acht VO-scholen van de ASG, de Hogeschool van Amsterdam, de Universiteit van Amsterdam, de Hogeschool van Utrecht en de Hogeschool Windesheim. Jaarlijks leiden we ongeveer 25 studenten op tot toekomstige leraren.

Helen Parkhurst is al sinds de oprichting van de AAOS hierbij betrokken. Het is vanzelfsprekend dat docenten studenten begeleiden bij hun stage; daarmee is het opleiden verankerd in de school.

Op Helen Parkhurst werken we met een doorlopende leerlijn, van het opleiden van de studenten, de inductiefase van startende leraren tot en met het blijvend professionaliseren van het gehele personeel. Daartoe opgeleide collega's (docenten) borgen en bewaken de kwaliteit van het opleiden in de school en coachen studenten, om de doorlopende leerlijn (van start- en vakbekwaam naar excellent) te borgen. Uniek aan ons model is dat wij werken met het vier-ogen principe; een student krijgt begeleiding van een werk- én een leermeester. Door de continue aanwezigheid van studenten, wordt onze school gevoed door de nieuwe ideeën die zij meebrengen. Zo leren we met en van elkaar.

6.2 Gesprekkencyclus

Ontwikkeling van personeel is van belang voor een professionele cultuur. Het is prettig om gezien te worden, om feedback te krijgen, om te mogen en te kunnen groeien. De gesprekkencyclus speelt bij de ontwikkeling van personeel een wezenlijke rol. In de gesprekken wordt ingegaan op de korte- en langere termijndoelen van zowel de medewerker als de school en wordt onderzocht hoe de individuele doelen en de schooldoelen elkaar kunnen versterken.

In de afgelopen schoolplanperiode hebben we de gesprekkencyclus ingericht. Voor alle medewerkers is de cyclus op dezelfde wijze ingericht en de gesprekken worden op vergelijkbare wijze, conform een vast format, gevoerd. Voorts worden de opbrengsten van de gesprekken elektronisch verwerkt. De komende jaren focussen we op verbetering van het systeem en van de uitvoering van de gesprekkencyclus.

6.3 Nieuwe docenten

In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is aantrekkelijk werkgeverschap extra van belang. De begeleiding van nieuwe docenten staat daarom hoog op onze agenda. Wij willen een aantrekkelijke en goede werkgever zijn voor onze medewerkers. Daarom hebben wij een begeleidingsplan voor deze groep gemaakt. Elementen van de begeleiding zijn: gesprekkencyclus, coaching, de rol van vakcollega's en de sectie, verplichte scholingen zoals de daltonopleiding, intervisie en keuzescholing uit het ASG VO-aanbod. In het begeleidingsplan wordt onderscheid gemaakt tussen nieuwe docenten 'van eigen kweek' en nieuwe docenten 'van buiten'. Het begeleidingsplan is opvraagbaar op school.

6.4 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven ernaar meer vrouwen in leidinggevende functies te benoemen. De leiding van de afdelingen is al redelijk in balans met drie vrouwelijke en vier mannelijke afdelingsleiders. Wat betreft de bemensing van het managementteam, dat nu bestaat uit zes mannen en drie vrouwen, is er ruimte voor verbetering. We zijn ervan overtuigd dat bij onze school 'de juiste mens op de juiste plaats' te allen tijde de boventoon moet voeren bij het benoemen van MT-leden.

7 Kwaliteitszorg en opbrengsten

7.1 Kwaliteitszorg

Op onze school hanteren we de volgende definitie van kwaliteitszorg:

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de onderwijskwaliteit bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord wordt. We onderscheiden daarin vier beleidsterreinen: (1) Onderwijsontwikkeling en uitvoering, (2) Interne bedrijfsvoering en huisvesting, (3) Personeel en (4) Marketing en communicatie.

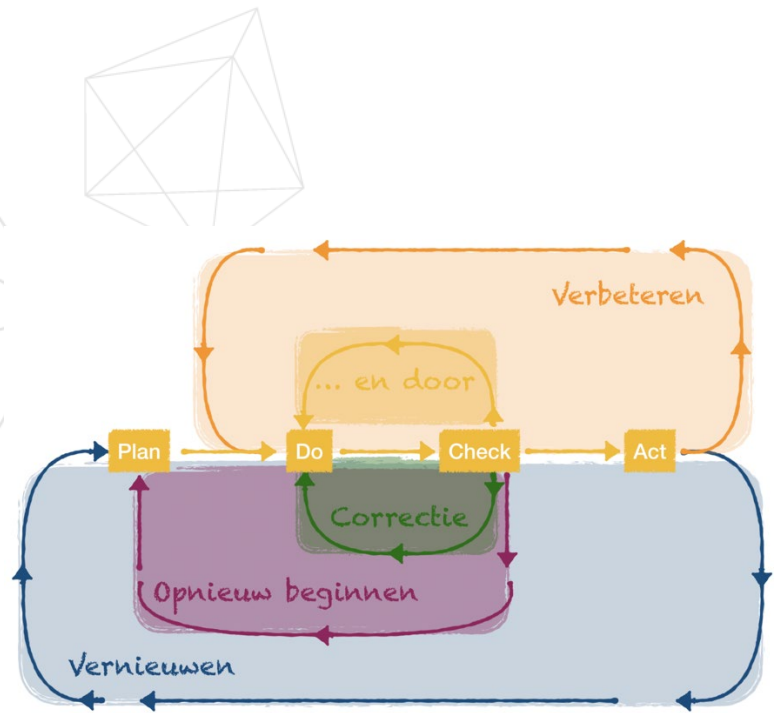
In dit hoofdstuk wordt ingegaan op (1) Onderwijsontwikkeling en uitvoering. Over (2) Interne bedrijfsvoering en (4) Marketing en communicatie lees je meer in hoofdstuk 8. In hoofdstuk 6 kun je terecht voor meer informatie over (3) Personeel.

7.1.1 Onderwijsontwikkeling en uitvoering

De vijf belangrijke vragen die beantwoord moeten worden:

- Wordt er genoeg geleerd? -> onderwijsresultaten
- Wordt er goed lesgegeven? -> onderwijsproces
- Worden leerlingen goed begeleid? -> leerlingbegeleiding
- Voelen leerlingen zich veilig? -> schoolklimaat
- Is het dalton? -> de eigen ambities uit het schoolplan

Voor deze vijf vragen hanteren we de PDCA-cyclus, waarbij we het erover eens zijn dat niet alleen de *Check* belangrijk is, maar ook de *Act* van tevoren doordacht moet zijn.



Figuur 3: De PDCA-cyclus.

Hierna staan per vraag de doelstellingen die we nastreven. Voor de realisatie van die doelstellingen is een kwaliteitsagenda opgesteld, waarin behalve criteria en doelstellingen ook de instrumenten, acties en verantwoordelijken zijn benoemd (opvraagbaar op school).

Wordt er genoeg geleerd?

- Alle medewerkers kennen de inspectienormen en de doelstellingen die het MT heeft geformuleerd.
- We realiseren onderwijsopbrengsten die voldoen aan de inspectienormen.
- Mentoren, vakdocenten, directie en afdelingsleiders weten welke ontwikkelingen er zijn op het gebied van onderwijsresultaten in secties, afdelingen, jaarlagen en klassen en wanneer en hoe te handelen als daarin iets opvallends gebeurt.
- Leerlingen kunnen op basis van hun resultaten en de feedback van docenten en mentoren bepalen wat hun kwaliteiten en hun zwaktes zijn en stellen op basis daarvan een plan op (Leren met een Plan).
- Mentoren geven advies aan het docententeam van hun klas op basis van onderwijsresultaten.

Wordt er goed lesgegeven?

- Iedere medewerker bekwaamt zich in zijn beroep (zie 6.1 Professionele ontwikkeling).
- Iedere docent voldoet aan de eisen die de inspectie en de school stellen aan goed onderwijs of ontwikkelt zich in die richting.
- Docenten differentiëren in hun lessen.

Worden leerlingen goed begeleid?

- Docenten kunnen de leerlingen vertellen wat ze nog moeten leren om stappen in hun ontwikkeling te zetten.
- Mentoren kunnen mentorleerlingen bevragen en begeleiden bij het zetten van stappen in hun ontwikkeling.
- Afdelingsleiders weten hoe leerlingen door docenten en mentoren worden begeleid en zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit daarvan.
- Leerlingen stromen door op het juiste niveau, met het juiste vakkenpakket.
- Leerlingen kunnen vertellen welke stappen ze in hun ontwikkeling zetten.

Voelen leerlingen zich veilig?

- Ieder lid van de schoolorganisatie weet wat leerlingen van onze organisatie vinden: hoe goed ze ons onderwijs vinden, wat er beter moet, hoe veilig ze zich voelen, hoeveel er gepest wordt et cetera.

Is het dalton?

- Het daltongehalte van de lessen is voor elke afdeling gemiddeld voldoende.
- Docenten reflecteren regelmatig op het daltongehalte van hun lessen.
- Leerlingen reflecteren op hun ontwikkeling door regelmatig een zelfadvies in te leveren.

7.2 Opbrengsten

7.2.1 Onderwijsresultaten 2016-2019

In het volgende overzicht staan de onderwijsresultaten van de afgelopen jaren, in termen van de onderwijspositie ten opzichte van het advies van het primair onderwijs, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces, het examencijfer en het verschil tussen schoolexamen en eindexamen voor de drie opleidingsniveaus die onze school aanbiedt.



Berekeningen 2019

Bevoegd gezag	Stichting Openbaar Onderwijs Almere	Bevoegd gezag nr.	41676
Naam school	OSG Echnaton, locatie Helen Parkhurst		
Adres	Bongerdstraat 1		
Plaats	1326 AA Almere	BRIN-Vestnr.	16AW-1

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkingsgroep	VMBO (g)t/HAVO/VWO
2016-2017	18,88%
2017-2018	3,88%
2018-2019	6,20%
Gem 3 jaar	8,84%
Norm	-0,55%
Resultaat	boven de norm

Onderbouwsnelheid	
2015-2016	92,96%
2016-2017	95,51%
2017-2018	92,35%
Gem 3 jaar	93,58%
Norm (na correctie)	94,99%
Resultaat	onder de norm

Bovenbouwsucces	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2015-2016			90,79%	83,22%	85,62%
2016-2017			87,33%	80,71%	86,09%
2017-2018			85,60%	73,48%	76,24%
Gem 3 jaar			87,82%	78,89%	82,38%
Norm (na correctie)			85,76%	78,73%	81,04%
Resultaat			boven de norm	boven de norm	boven de norm

Examencijfer	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2015-2016			6,53	6,50	6,78
2016-2017			6,29	6,31	6,49
2017-2018			6,25	6,11	6,21
Gem 3 jaar			6,36	6,31	6,46
Norm (na correctie)			6,16	6,25	6,28
Resultaat			boven de norm	boven de norm	boven de norm

	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
Berekend oordeel			voldoende	voldoende	voldoende

Verskil SE-CE	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2015-2016			-0,15	-0,20	-0,04
2016-2017			0,02	0,02	0,36
2017-2018			-0,03	0,19	0,30
Gem 3 jaar			-0,06	0,00	0,23
Norm groot verschil			0,50	0,50	0,50
Norm zeer groot verschil			1,00	1,00	1,00
Resultaat			gering verschil	gering verschil	gering verschil

Tabel 1: Overzicht van onderwijsresultaten over de periode 2016-17 t/m 2018-19, ontleend aan de Inspectie van het Onderwijs.

7.3 Kwaliteitsborging met de ASG

Dat we op een aantal indicatoren met de hakken over de sloot weten te slagen (zie 7.2) verdient onze aandacht. De komende schoolplanperiode is het ten aanzien van de opbrengsten en oordelen van de inspectie ons streven om met een ruimere marge positieve resultaten te realiseren. Daarvoor is het van belang om eerder en nauwkeuriger dan nu zicht te hebben op de schoolresultaten. Daarom krijgt kwaliteitszorg (zie 7.1) de komende jaren prioriteit. Met deze prioriteit werken we ook aan de ambities 1 en 4.

De borging van onze kwaliteitszorg vindt plaats in relatie met de kwaliteitszorg van de ASG. In de komende jaren zal de kwaliteitszorg van de school in lijn worden gebracht met die van de scholengroep.

8 Bedrijfsvoering, communicatie en inspraak

8.1 De inrichting van de organisatie

Het MT (managementteam) bestaat uit zeven afdelingsleiders, een conrector en een rector. Onze school bestaat uit zeven afdelingen. De huidige afdelingsstructuur is als volgt:

- Mavo onderbouw
- Mavo bovenbouw
- Havo/vwo leerjaar 1 t/m 3
- Technasium afdeling A havo/vwo leerjaar 1 t/m 3
- Technasium afdeling B havo/vwo leerjaar 1 t/m 3
- Havo/vwo bovenbouw afdeling A
- Havo/vwo bovenbouw afdeling B

Afdelingsleiders sturen een team integraal aan; dit team is geen vast gegeven, maar flexibel van samenstelling. Docenten werken in meerdere teams; het streven is twee. De indeling van teams kan veranderen op basis van de leerlingenaantallen. De profilering van de school komt in de indeling naar voren.

De school heeft een aantal ondersteunende diensten voor zowel leerlingen als personeel, zoals daar zijn: LOB-coördinatie, Zorgteam, AAOS (Almeerse Academische Opleidingschool), Topsportcoördinatie, ICT, daltoncoördinatie, Coördinatie Technasium, Coaching docenten, Kwaliteitszorg, Organisatie roosters en Examensecretariaat.

Naast docenten werken er ook onderwijsondersteuners op school. Denk aan: conciërge, facilitair beheerder, communicatiemedewerker, administratief medewerker, directiesecretaresse, medewerker personeelszaken, medewerker financiële administratie, kantinebeheerder, receptionist, verzuimmedewerker en technisch onderwijsassistent.

Ook werkt er een aantal vrijwilligers, zowel in de mediatheek als bij het technasium.

8.1 Financiën

Na een periode van groei is dankzij het toelatingsbeleid het leerlingenaantal min of meer gestabiliseerd op ruim 2.100 leerlingen. Rekening houdend met de groei van de school en de extra kosten die hiermee samenhangen (nieuwbouw), presteert de school financieel boven verwachting goed.

De maatregelen die zijn genomen om te besparen op personele en materiële lasten, hebben geleid tot gezonde leerlingratio's bij alle functies in school. Helen Parkhurst is dan ook financieel gezond. Voor de komende jaren worden geen ingrijpende financiële maatregelen voorzien.

8.2 Geldelijke bijdragen

Helen Parkhurst stelt voorwaarden aan de aanvaarding van sponsorgelden. Deze worden beschreven in de Gedragscode omgaan met journalisten, bedrijven en organisaties, dat op de school is op te vragen.

Daarnaast vragen wij jaarlijks aan ouders een vrijwillige en onderwijsspecifieke ouderbijdrage (zie website voor modelovereenkomst vrijwillige ouderbijdrage).

8.3 Gebouw en terreinen

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan het opfrissen van het bijna twintig jaar oude schoolgebouw. Zo zijn alle leslokalen, werkruimten voor docenten en lespleinen voor leerlingen aangepakt en is het meubilair van leerlingen en medewerkers vervangen. Daarnaast is het gebouw op een aantal punten functioneel aangepast. Zo is er een front- en backoffice in de centrale hal gerealiseerd (receptie, verzuimcoördinatie, conciërge en ICT), is er een bèta mavo-lokaal gebouwd, is de capaciteit van het bestaande technasiumlokaal vergroot en is er een mediatheek voor leerlingen gerealiseerd. Voorts is de fietsenstalling uitgebreid, zijn lespleinen vergroot en zijn muurtjes in de gangen verdwenen. Ten slotte is de personeelsruimte verplaatst naar de begane grond en wordt de tuin voor meerdere doelen gebruikt (milieugroep, ontspanning etc.). Voor de komende jaren staan geen grote aanpassingen gepland.

8.4 Schoolveiligheid

Schoolveiligheid is een breed begrip. Belangrijk is dat leerlingen, medewerkers en bezoekers met een goed gevoel van veiligheid op school verblijven. Daarom blijven we onderzoeken welke veiligheids- en

gezondheidsrisico's in de school aanwezig zijn en of de aanpak ervan effectief is. Het overzicht van alle risico's in school en de ernst van die risico's is beschreven in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is pas compleet als voor elk van de gevonden risico's is opgeschreven hoe dat risico kan worden weggenomen of beheersbaar kan worden gemaakt. Dat wordt gedaan in een plan van aanpak, dat wordt besproken in het schoolveiligheidsteam en in de MR. Ook de bedrijfshulpverlening/EHBO en een jaarlijks ontruimingsplan worden in dit plan opgenomen. Preventiemedewerkers hebben hierin een belangrijke taak.

Naar aanleiding van een aantal incidenten waarbij mensen van buiten school de school zijn ingeslopen, is in een werkgroep veiligheid gesproken over maatregelen om het (gevoel van) veiligheid in en rond school te vergroten. Een aantal aanbevelingen is omgezet in beleidsvoornemens. Te denken valt aan vergroting van de toezichhoudende rol van conciërges, het sluiten van de toegangsdeur van school tijdens lessen, bezoekers verplichten om zich te melden bij de receptie en aanpassingen van de receptiebalie met als doel de zichtbaarheid van de medewerkers te vergroten.

8.5 PR en communicatie

Communicatie is de bindende factor tussen onderdelen van de organisatie en is sterk verweven met onder meer organisatieontwikkeling, integraal personeelsbeleid, ICT, het pedagogisch klimaat, de bedrijfscultuur en de professionalisering. Het schoolbestuur heeft voeding nodig vanuit de schoolpraktijk en de school heeft een 'doorgeefluik' nodig voor informatie vanuit het bestuur en vanuit de diverse organisatieonderdelen. Op welk niveau communicatie ook plaatsvindt, het gaat altijd om: welk doel willen we bereiken, wie zijn erbij betrokken, welke boodschap staat centraal en hoe brengen we de boodschap.

Om dit proces te stroomlijnen zijn in 2017 drie communicatiematrixen samengesteld: een voor leerlingen, een voor ouders en een voor medewerkers. Daarbij is steeds de vraag gesteld op welke manier we een bepaalde boodschap het beste kunnen communiceren, met een onderscheid tussen push (informatie die je beslist moet krijgen) en pull (informatie die je zelf moet halen). Deze matrixen leiden tot een meer eenduidig gebruik van de bestaande communicatiekanalen. Minder mail, meer overzicht, een betere vindbaarheid van documenten en meer digitale uitwisseling van kennis en kunde. Medewerkers moeten ervan op de

hoogte zijn dat er protocollen en regelingen zijn en deze kunnen vinden. Denk aan omgaan met de pers en social media, de klachtenregeling, het pestprotocol, het schoolondersteuningsprofiel en afspraken rond de nieuwe privacywetgeving (AVG). Voor alle medewerkers is er een gids die minstens eens per jaar wordt geactualiseerd, waarin onder meer verwezen wordt naar deze documenten ('Gids voor medewerkers', te raadplegen op school). De huisstijl wordt nu in vrijwel alle producten doorgevoerd, maar verdient voortdurend aandacht.

Op basis van het schoolplan wordt in 2020 een nieuw communicatieplan gemaakt, gebaseerd op de kernwaarden en ambities van de school.

8.6 Leerlingen- en ouderparticipatie

We dagen leerlingen uit initiatief te nemen, op onderzoek uit te gaan en verantwoordelijkheid te nemen. Zo is er een schoolbreed leerlingenparlement, waarin leerlingen de gelegenheid krijgen mee te denken over het onderwijs. Tijdens sollicitatieprocedures hebben leerlingen altijd zitting in de sollicitatiecommissie en zij praten en beslissen mee als volwaardig lid. Een aantal leerlingen assisteert als steward de conciërges en volgde daarvoor een cursus. Leerlingen helpen in de kantine en beheren zelf alle licht- en geluidsapparatuur bij presentaties in de aula. Leerlingen doen mee aan debatten, zitten in de milieuraad en organiseren schoolfeesten. Excellente leerlingen begeleiden andere leerlingen als tutor of fungeren als adviseur op ICT-gebied. Op die manier willen we ook de komende jaren leerlingen blijven stimuleren en ondersteunen, voor zover deze activiteiten uiteraard het leren bij de schoolvakken niet in de weg staan. Een nieuw leerlingenstatuut zal de rechten en plichten van leerlingen vastleggen. Ook streven we naar een leerlingenparlement dat gevoed wordt door twee leerlingen uit elke afdelingsleerlingenraad. Dat is alleen mogelijk als dit in iedere afdeling gestuurd en begeleid wordt door een docent, mentor of afdelingsleider.

Helen Parkhurst kent een actieve schoolbrede ouderraad. Voor de afdelingen zijn er ook vier afdelingsouderraden actief. De ouderraden fungeren als klankbord voor en 'sparringpartner' van de school. Een afvaardiging van ouderraadsleden zit in de medezeggenschapsraad (MR), die verder bestaat uit personeelsleden en leerlingen uit het leerlingenparlement.

Nawoord

Helen Parkhurst is een daltonschool uit overtuiging. Wij geloven dat de daltonprincipes ons helpen om leerlingen te begeleiden naar volwassenheid en als zelfverantwoordelijk mens een diploma te behalen. De daltonprincipes zijn dan ook stevig verankerd in dit schoolplan. Zoals wij leerlingen helpen verantwoordelijkheid te nemen, actief en onderzoekend te leren, samen te werken en te kiezen, zo verwachten wij dat ook van onszelf. Wij nemen verantwoordelijkheid voor de ambities en doelen in dit schoolplan. Wij hebben die samen met vele betrokkenen gekozen en blijven daar de komende jaren op focussen. In samenwerking met al onze collega's, onze leerlingen, ouders, ASG en andere belanghebbenden kunnen wij onze ambities realiseren. Regelmatig zullen we reflecteren op de voortgang en leren van onze ervaringen. Wij staan altijd open voor feedback en verliezen ons niet in starheid. In de geest van dalton is ontwikkeling een flexibel proces en wij zullen altijd blijven zoeken naar hoe wij onze school nóg beter kunnen maken.

Instemming medezeggenschapsraad

School: Openbare SGM Helen Parkhurst
Adres: Bongerdstraat 1
Postcode/plaats: 1326 AA Almere

VERKLARING


Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2019 tot 2023 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Almere,

Datum:

Naam secretaris MR:

Handtekening:



Helen Parkhurst
Daltonschool mavo havo vwo
Bongerdstraat 1
1326 AA Almere

T 036 5357000
F 036 5357005
E info@helenpark.nl
W www.helenpark.nl

Rector Hans de Wit

Bestuurlijk valt Helen Parkhurst onder de:
Almeerse Scholen Groep
Randstad 20-31
1314 BC Almere

T 036 5406316
F 036 5406355
E info@asg-almere.nl
W www.almeersescholengroep.nl

Nederlandse Daltonvereniging
Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag

T 070 3315281
W www.dalton.nl