



**HELEN
PARKHURST**
Daltonschool mavo havo vwo

SCHOOL PLAN 2023-2027



Almeerse Scholen Groep

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Inleiding	4
2 Missie, visie en strategie	5
3 Onderwijskundig beleid	10
4. De doorlopende leerlijn	15
5 Begeleiding en zorg	20
6 Personeelsbeleid	23
7 Kwaliteitszorg en opbrengsten	27
Instemming medezeggenschapsraad	29

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

Dit is het schoolplan van Helen Parkhurst voor de periode 2023-2027. 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. Van zowel binnen als buiten hebben mensen hierover meegedacht en hieraan hun bijdrage geleverd. Deze 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 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 vakwerkplannen.

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. We kijken er naar uit om hier met elkaar aan te werken.

1 Inleiding

Dit zijn wij

Helen Parkhurst is de openbare daltonschool voor mavo, havo en vwo in Almere. In schooljaar 2023-2024 telt de school 1.800 leerlingen, verdeeld over zes 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.

Koers en kaders ASG

[Koers 26](#) is het strategische plan van de ASG, dat bestaat uit een missie, een visie, kernwaarden en drie ambities. Dit plan is de basis voor ons schoolplan. De jaarlijkse ASG-kadernotitie Onderwijs, Financiën en HR biedt voorts meer operationele kaders om ons schoolplan te vertalen in jaarplannen. Ons schoolplan loopt gelijk met Koers 26 (2023-2026). Ten aanzien van het sponsorbeleid handelt onze school binnen de kaders van het sponsorbeleid van de ASG.

2 Missie, visie en strategie

2.1 Missie

Leerlingen op Helen Parkhurst leren en ontwikkelen zich op de daltonwijze.¹ 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.

2.2 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.

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.

¹ Zie voor meer informatie de website van de Nederlandse Dalton Vereniging: dalton.nl/daltononderwijs/visie.

2.3 Kernwaarden

Onze school herkent zich in de volgende kernwaarden:

Betrokken

Werken vanuit de daltonvisie betekent werken vanuit betrokkenheid met 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:²

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

2.4 Ambities en doelen

We richten ons in de komende schoolplanperiode op vijf 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.

AMBITIE 1 Op HP is de basis op orde

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- We bieden goed onderwijs en voldoen aan de eisen van de inspectie.
- De basisvaardigheden bij de leerlingen zijn op orde.
- We zorgen voor een veilige schoolomgeving.
- We zorgen voor een organisatie die ondersteunend is aan bovenstaande doelen.

AMBITIE 2 Op HP is het daltononderwijs in de hele school zichtbaar en voelbaar

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- De daltonkernwaarden zijn zichtbaar in de lessen.
- Het eigenaarschap voor de daltonontwikkeling wordt door de hele school gedragen.
- De leerlingen merken binnen en buiten de lessen dat ze op een daltonschool zitten.

² Zie de website van de Nederlandse Dalton Vereniging: dalton.nl.

AMBITIE 3 HP is een toekomstbestendige organisatie

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- HP is een goede werkgever die goed gekwalificeerd personeel heeft, behoudt en aantrekt.
- HP is een lerende organisatie, dat betekent dat de inrichting, organisatie en cultuur van de school het leren bevordert van de individuele professionals in de school, van het onderwijsteam als geheel en van de organisatie zelf.
- HP zoekt en gebruikt innovaties om het onderwijs en de organisatie te verbeteren.

AMBITIE 4 Op HP bieden we leerlingbegeleiding op maat

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Op HP draagt de begeleiding optimaal bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen.
- Op HP hebben we zicht en inzicht op wie leerlingen zijn, hun voortgang, hun individuele en collectieve behoeften.
- Op HP bieden wij maatwerk om het leerproces te ondersteunen en het leren van eigen keuzes maken.

AMBITIE 5 Wij zijn maatschappelijk betrokken

Deze ambitie vertalen wij in de volgende doelen:

- Wij maken leerlingen en werknemers bewust van de verantwoordelijkheid voor hun leefomgeving, nu en in de toekomst.
- Wij bereiden leerlingen voor op actief burgerschap in een digitale wereld en een inclusieve samenleving.
- Wij bereiden leerlingen voor op de ontwikkelingen in de maatschappij en de druk die zij daarbij kunnen voelen.

2.5 Strategie

HP werk met jaarlijkse activiteitenplannen en jaarplannen, die gekoppeld zijn aan het schoolplan. Deze jaarplannen worden opgesteld door zowel afdelingen als secties.

Het schoolplan geeft richting maar beschrijft niet precies hoe we zaken aanpakken. 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. Bij het ontwikkelen en uitvoeren van onze plannen werken we met de PDCA cyclus. Zowel het activiteitenjaarplan als de afdelingsplannen/vakwerkplannen en eventuele werkgroepplannen worden elk jaar in de maanden mei en juni geëvalueerd. De evaluatie voor het activiteitenjaarplan wordt breed uitgezet in school. De resultaten van deze evaluatie wordt, samen met de overige opbrengsten, gebruikt om te komen tot een nieuw activiteitenjaarplan. Dit activiteitenjaarplan dient vervolgens weer als basis voor de afdelings-, vakwerkplannen en eventuele werkgroepplannen.



Figuur 1: Van schoolplan naar activiteitenplan naar jaarplannen

3 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.

De laatste Daltonvisitatie is in 2022 geweest. Daarin hebben wij laten zien dat de daltonkernwaarden onze volle aandacht hebben en is onze daltonlicentie weer voor 4 jaar verlengd. Voor meer informatie over daltononderwijs kunt u naar www.dalton.nl gaan.

3.1 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.

3.1.1 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 2.

3.1.2 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 leerlingstatuut een aantal schoolregels en afspraken nader uitgewerkt.

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.

3.1.3 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. 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).

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.

Naast een schoolspecifiek pestprotocol is er op het Helen Parkhurst een ASG breed protocol grensoverschrijdend gedrag van kracht. Ten slotte heeft onze school een eigen Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling ontwikkeld, die voldoet aan de daaraan van overheidswege gestelde eisen. Tevens heeft onze school contactpersonen vertrouwenszaken.

3.1.4 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. Samen met het leerlingparlement schrijven we een leerlingenstatuut met de rechten en plichten van leerlingen. 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. 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.

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.

3.2 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.

3.2.1 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.

3.2.2 Leren met een Plan

In de onderbouw is in de laatste schoolplanperiode het 'Leren met een Plan' verder doorontwikkeld. 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. In de komende jaren zal Leren met een Plan verder worden ontwikkeld in de bovenbouw.

3.2.3 Zelfstandigheid en samenwerking

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.

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.

4 De doorlopende leerlijn

4.1.1 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 leerrousteklimrek: 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 Integreren.

Plaatsing

Een leerling wordt geplaatst op basis van het schooladvies. Voor leerlingen met een meervoudig advies, vmbo-tl/havo of havo/vwo gaan we in principe uit van het lagere niveau. Als van de basisschool nog een 'aanvullend, goed onderbouwd positief advies' wordt meegegeven om een leerling toch meteen op het hogere niveau te plaatsen, dan mag de leerling meteen op dat hogere niveau starten. Na plaatsing vindt een gesprek plaats met de groepsleerkracht van de basisschool. Dit noemen we de 'warme overdracht'.

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.

Doorstroom naar havo en vwo

Er is een goede doorstroom van mavo naar zowel mbo als havo. Leerlingen op Helen Parkhurst hebben de mogelijkheid om op havo en vwo niveau extra (examen)vakken te doen. Deze leerlingen bouwen een doorstroomb dossier op om de overstap van mavo naar havo of van havo naar vwo vergemakkelijken.

4.1.2 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). Tevens wordt aangegeven welke kerndoelen en eindtermen worden getoetst. 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 analyseren de toetsen op kwaliteit en gelijkwaardigheid en passen deze volgens de OBIT- of RTTI-methode aan. Dit is binnen de secties een steeds terugkerend proces om de kwaliteit en voorspellende waarde van de toetsen te borgen.

We constateren dat leerlingen regelmatig toetsdruk ervaren. We proberen het aantal toetsen te beperken en naast de summatieve toetsen ook andere manieren van toetsen te verkennen, waaronder het formatief evalueren. Zo verkennen we ook hoe het afnemen van toetsen (de organisatie daarvan) beter kan en toetsdrukverlagend gaat werken.

Ook krijgen de leerlingen in de onderbouw toetsen³ die schooloverstijgend worden aangeboden en een goede indicatie zijn voor determinatie en eventuele vervolgstappen.

4.1.3 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. We constateren dat het direct beschikbaar hebben van resultaten, met name cijfers, soms kan leiden tot onrust onder leerlingen. We onderzoeken hoe we de stroom van informatie kunnen doseren zodat het niet storend is voor het leerproces. 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).

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. We realiseren ons dat er veel informatie beschikbaar is en gedeeld wordt. We proberen een balans te creëren waarbij de benodigde informatie overzichtelijk binnenkomt.

³ 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.

4.2 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.

We hebben een taalbeleidsplan (2022) waarin we speerpunten hebben benoemd. Onze school begeleidt leerlingen zodat zij aan het eind van leerjaar 4 (mavo), 5 (havo) of 6 (vwo) lezen op het bij de opleiding passende referentieniveau.

We doen dat door:

- Opbrengstgericht te werken: we volgen leerlingen in hun ontwikkeling en ondersteunen ze, indien nodig, door extra faciliteiten aan te bieden.
- De rol van het kernvak Nederlands centraal te stellen: deze docenten verzorgen het taalonderwijs, dat garant moet staan voor de ontwikkeling van de taalvaardigheid van het gros van de leerlingen.
- Taalgericht vakonderwijs opnieuw op de kaart te zetten: ieder vak heeft te maken met taal en daar moet in de lessen rekening mee worden gehouden.
- Een taalrijke schoolomgeving te ontwikkelen.

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. Voor leerlingen die niet op het gewenste rekenniveau zitten blijven we rekenlessen programmeren in de daltonuren.

4.3 Burgerschap

Vanuit de literatuur gebruiken we de volgende definitie: Burgerschap gaat over het gezamenlijk vormgeven van het publieke en politieke domein. Bij dat vormgeven staan diverse centrale waarden, belangen van actoren en perspectieven op gespannen voet elkaar. Burgers moeten oplossingen vinden voor situaties waarbij er spanning bestaat tussen de volgende waarden (waardendilemma's) : individualiteit en collectiviteit, vrijheid en gelijkheid, insluiting en uitsluiting, behoud en verandering en meerderheidswensen en minderheidsposities. Op HP zien we dat onze school midden in de samenleving staat. 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 vormgegeven en is terug te vinden in de vakwerkplannen. Leerlingen oefenen 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. Al deze elementen hebben wij vastgelegd in een schoolbreed burgerschapsplan.

4.4 Duurzaamheid en milieu-educatie

Duurzaamheid blijft 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.

In 2010 ontvingen wij als eerste VO-school in Nederland de Groene Vlag. In 2022 ontvingen we deze alweer voor de derde keer. 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.

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 nemen de zorgcoördinator 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 begeleidingstraject 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 B+ medewerker (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.

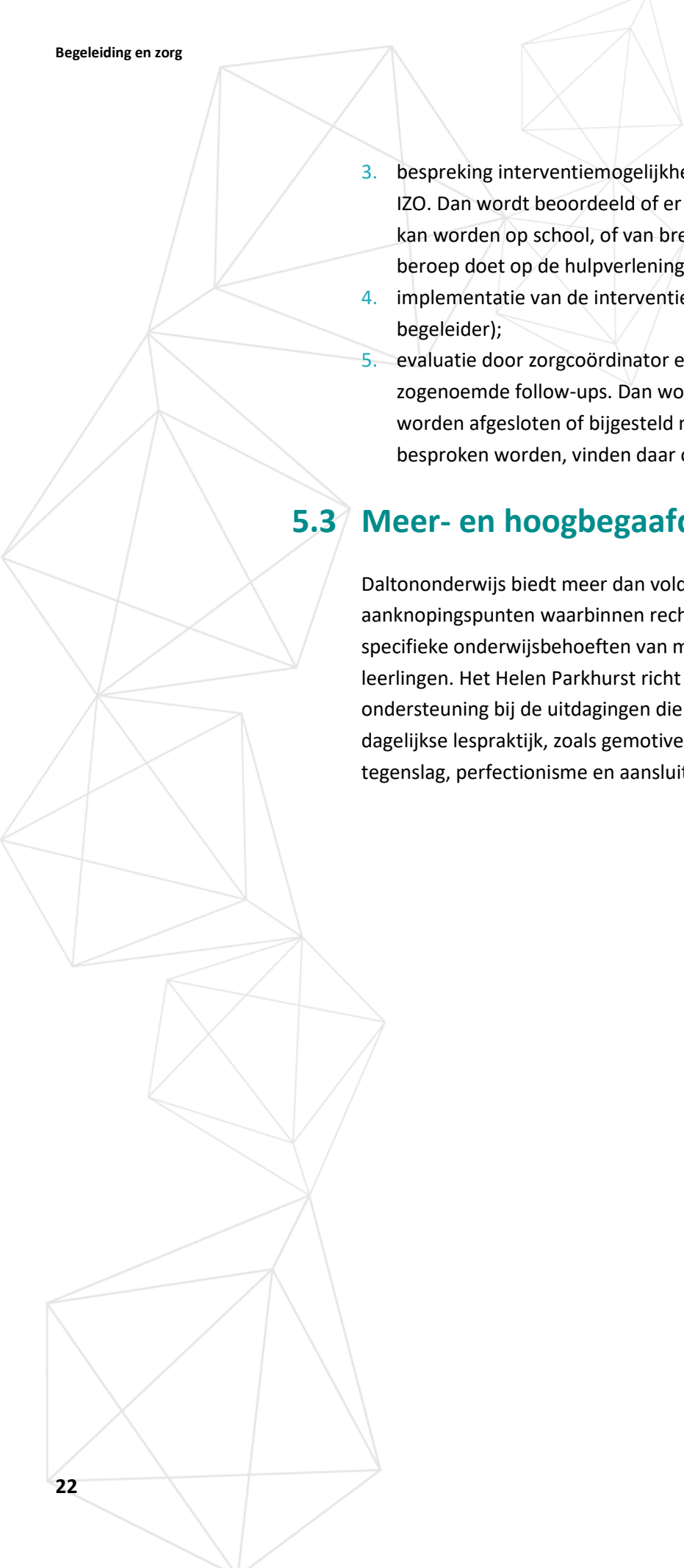
Zorg advies team (ZAT)

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 zorgcoördinator, orthopedagoog, de leerplichtambtenaar, de jeugdarts (GGD), jeugdverpleegkundige, jeugdmaatschappelijk werk 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.

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 leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. 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) of wordt besproken in het ZAT;

- 
3. bespreking interventiemogelijkheden door het zorgteam tijdens het IZO. Dan wordt beoordeeld of er sprake is van extra zorg die geboden kan worden op school, of van breedtezorg waarbij een leerling een beroep doet op de hulpverlening buiten school.
 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 Helen Parkhurst richt zich 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.

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 2) en sluit rechtstreeks aan op onze ambitie om een professionele schoolorganisatie te zijn (Ambitie 3).

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 komt voort uit de koers 26 van ASG.

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.

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

1. Op Helen Parkhurst nemen medewerkers hun verantwoordelijkheid om zich permanent te scholen.
2. Professionalisering is altijd gekoppeld aan de eigen praktijk.
De leervraag ontstaat zo veel mogelijk bij de medewerkers 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 en de organisatie.

7. De schoolleiding borgt dat de externe werkelijkheid wordt meegenomen in de professionalisering van de medewerkers.

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 wordt regelmatig scholing georganiseerd 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 Opleidingsschool (AAOS).

6.1.1 ASG Academie

De ASG Academie biedt gelegenheid tot leren middels cursussen, trainingen en de mogelijkheid om te leren van en met elkaar. Ook is er 1 keer per jaar een vaksectiedag waarbij alle ASG medewerkers elkaar ontmoeten.

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 jaarlijkse uitwisselingsdag voor -docenten van de daltonscholen
- Beginnende docenten volgen een verplichte Daltoncursus
- Startend onderwijsondersteunend personeel krijgt scholing aangeboden waarin ze kennismaken met de daltonkernwaarden en 'Dalton op HP'.
- Een (dalton)studiemiddag per afdeling.

6.1.4 Almeerse Academische Opleidingsschool

Helen Parkhurst maakt deel uit van de Almeerse Academische Opleidingsschool. 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.

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 termijn doelen 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.

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'.

6.4 Evenredige vertegenwoordiging

Wij streven ernaar meer vrouwen in leidinggevende functies te benoemen.

De leiding van de afdelingen is in balans met drie vrouwelijke en drie mannelijke afdelingsleiders.

Wat betreft de bemensing van het managementteam, dat nu bestaat uit vijf 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

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.

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.

Voor het uitgebreide kwaliteitsbeleid (inclusief kwaliteitskalender) verwijzen we naar het kwaliteitszorgplan HP.

Instemming medezeggenschapsraad

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

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2023 tot 2027 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Almere,
Datum:

10-07-23

Gule Toonen

Naam secretaris MR:

Handtekening: