



**DA VINCI
COLLEGE**
LAMMENSCHANS

Schoolplan
Da Vinci Lammenschans
2020-2022

Ons verhaal

Hoe groot wil jij groeien....?

Praktisch

Betekenisvol

Uitdagend

Toekomstbestendig

Persoonlijk

Zo kun je onze school typeren.

Dat zie je en ervaar je als je bij ons rondloopt.

Als leerling, natuurlijk. Als docent, vanzelfsprekend.

Als ouder, zeker. En ook als bezoeker van onze school.

Je voelt dat er geleerd wordt.

Je ziet dat er ruimte is voor de talenten van leerlingen.

Dat er gewerkt wordt aan de voorwaarden om tot leren te komen.

Goede cijfers en een diploma zijn in onze maatschappij nog steeds van belang.

En een snel veranderende maatschappij als de onze vraagt veel van onze jong volwassenen.

Daarom werken we aan vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.

Goed voorbereid de toekomst in, dat gunnen we onze leerlingen.

Een veilig leer- en leefklimaat is voor ons een voorwaarde.

We hebben de school opgedeeld in kleinere schooltjes, de @Homes.

Je leert daar als leerling met een vaste groep bekende docenten.

Je kent je medeleerlingen. Je weet waar je naar toe kunt met je vragen.

Je voelt je thuis.

De school maakt onderdeel uit van de sociale context. Door school en de relevante partners aan elkaar te verbinden ontstaat de ideale brug voor de leerlingen naar de vervolgopleiding en het toekomstig werkveld.

Gaandeweg krijg je als leerling steeds meer grip op je eigen leerproces.

Ondersteund door goede docenten. Coaches. Medeleerlingen. Ouders. In die verbondenheid krijgt de leerling steeds meer verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces; een begeleide weg naar autonomie.

Samen werken we aan zelfvertrouwen, het leren keuzes maken en ontdekken we onze talenten.

Wat we van leerlingen verwachten, verwachten we ook van onszelf. Wij stemmen ons handelen af op de behoeften van de individuele leerling en de groep.

Wij zijn kritisch op ons eigen handelen en mogen dit in een sfeer van vertrouwen ook naar elkaar zijn.

We nemen verantwoordelijkheid voor onszelf en onze omgeving.

We zetten ons in.

Dat is wat we doen op Da Vinci Lammenschans. Dat is hoe we het doen.

In het schooljaar 2021-2022 zal een nieuwe Strategische koers voor de Scholengroep Leonardo da Vinci in samenwerking met medewerkers, leerlingen en ouders, stakeholders vorm gegeven worden. Deze strategische koers zal richting geven aan het nieuwe schoolplan 2023-2027.

Annick Dezitter

Directeur Da Vinci Lammenschans

1. The Da Vinci Way

Een onderwijsconcept waar we trots op zijn

Kwaliteit primair proces

- We werken opbrengstgericht (OGW) en via vakwerkplannen gaan we gedifferentieerd te werk. We maken de resultaten transparant
- We investeren in leerlingbegeleiding, vakgerichte coaching, aanwezigheid en begeleiding nieuwe docenten
- We hebben een standaard voor de kwaliteit van lessen (Da Vinci Les).
- Er is een link tussen vakwerkplannen en PTA en PTO en examens
- Nadruk op betekenisvol (en spannend) onderwijs, Sterk Techniek Onderwijs

Coaching

- We investeren in individuele aandacht en coachinggesprekken volgens format
- Betere contacten met leerlingen/ouders door coach-oudergesprekken te organiseren
- Werken met portfolio's
- Eigenaarschap bij leerlingen en docenten
- Is onderdeel van resultaatgericht werken

Keuze(-werk)tijd

- Betekenisvol onderwijs
- Gericht op eigenaarschap en motivatie
- Leerlingen zijn doelgericht met het vak bezig en leren keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen.

Keuzeaanbod, nieuwe leerweg (PGP), mavo en Profielvakken (lj 3 en 4)

- Leerlingen maken keuzes op basis van verdieping en verbreding
- Keuzevakken dragen bij aan de LOB
- Leerlingen ervaren een koppeling van het vak naar praktijkgericht leren
- Leerlingen maken een gedegen en weloverwogen keuze voor het definitieve (uitstroom-) profiel

Contact met externen en profileren school

- PO-VO samenwerking, vroegtijdig kennismaken op de woensdag
- Sterk Techniek onderwijs, PO-VMBO-MBO
- Samenwerkingsverband, WijZijnVMBO (samenwerking met VMBO-scholen)
- Zachte landing zij-instroom
- Samenwerking met scholengroep, strategische koers

Handelingsgericht werken

We werken systematisch en planmatig

Signaleren, analyseren, plannen en realiseren, evalueren

We werken preventief

We werken vanuit onderwijsbehoeften

Gaat om het handelen van de docent!

Komt terug in ontwikkelgesprekken

Is overal merkbaar in de school

Opbrengstgericht werken

bewust, systematisch en cyclisch werken aan het verbeteren van de resultaten.

Resultaatgericht

Werken vanuit PDCA

betreft leerlingen, ouders en stakeholders bij het vormen van onderwijs

Gaat uit van hoge verwachtingen

Op deze manier zijn de verschillen binnen de groep beter te hanteren

bewustwording is een vereiste.

leerkrachtvaardigheden zijn essentieel

kwaliteit is duidelijk in kaart gebracht (bijv door kwaliteitskaarten en indicatoren)

2. Onderwijs

Het onderwijs van het Da Vinci College is gericht op de 4T's:

Talent, Technologie, Toepassing en Toekomst



'Wat kinderen al kennen en kunnen, hoeven wij ze niet meer te leren'

Ons onderwijs is gericht op het optimale leerproces van onze leerlingen. Ons onderwijs is betekenisvol, praktisch, uitdagend, persoonlijk en toekomstbestendig.

Betekenisvol wil zeggen dat er een link is met de buitenwereld, de maatschappij. Het kan zijn dat we die maatschappij de school in halen maar we gaan ook zeker de maatschappij in. De leerling brengt het geleerde in de praktijk maar er wordt ook zeker bewust geleerd in deze situatie. Het leerproces van de leerling wordt expliciet en doelgericht vormgegeven waarbij zowel voor de docent als de leerling duidelijk is wat er waar en wanneer geleerd dient te worden.

Praktisch betekent dat we leren door te doen. Dit is in de bovenbouw goed te zien door de prominente plek van de praktijkvakken; deze verbinden de school letterlijk met het toekomstige werkveld. We onderzoeken, we voelen, we delen, we denken, we maken; we gaan aan de slag met uitdagende opdrachten die leerlingen helpen om zich, samen met elkaar en de docent, de leerstof eigen te maken.

Aan de basis van persoonlijk onderwijs staat dat wij onze leerlingen kennen, weten wat ze kunnen en waar hun talenten zitten. Onder andere door gebruik van ICT geven wij vorm aan de begrippen uitdagend en persoonlijk. Een juiste inzet van ICT maakt het mogelijk om leerlingen eigen, persoonlijke, leerroutes te laten bewandelen; waarmee ook de leerling zicht krijgt op de eigen prestaties, de eigen talenten. ICT geeft ook richting aan de ontwikkeling van meer gepersonaliseerd onderwijs; de keuze voor meer ICT in de les draagt bij aan adaptief onderwijs. Zo vindt er differentiatie plaats op het gebied van uitdagende, passende werkvormen en is er ook sprake van niveau- en tempodifferentiatie.

Dat maakt ons onderwijs toekomstbestendig. We willen onze leerlingen opleiden met perspectief. Met kansen op een goede vervolgopleiding. Met uiteindelijk uitzicht op een passende baan. Onderwijs dat daarom ook voortdurend in beweging zal zijn. Omdat de maatschappij ook voortdurend in beweging is.

De rol van de docent is dan weer sturend, dan weer coachend afhankelijk van de mate van eigenaarschap dat aanwezig is bij de leerling voor het eigen leerproces. Hoe dicht of hoe ver de docent ook afstaat van het individuele leerproces, hij blijft actief vormgeven aan 'zonder relatie geen prestatie'. Hij is een rolmodel met oog voor de totale ontwikkeling van de leerling, met aandacht voor de leerling vanuit een positieve grondhouding.

Eigenaarschap, de groei naar autonomie waarbij de leerling steeds meer zicht en grip krijgt op zijn eigen leerproces, en differentiatie zijn ook zichtbaar door de keuzes die de leerlingen gedurende hun schoolcarrière bij ons kunnen maken. Keuzes voor talenturen, keuzes in sectoren, keuzes om meer of minder tijd aan bepaalde vakken te besteden. De traditionele kaders, gesteld door de plaats van muren en roosters, zijn bij ons niet meer bepalend.

3. Pedagogisch klimaat

Zonder relatie geen prestatie

Ons pedagogisch klimaat is gebaseerd op de menselijke relatie tussen alle 'bewoners' van ons pand. In die relatie is vanzelfsprekend een verschil tussen volwassene en kind. De kernwaarden van de Scholengroep Leonardo Da Vinci

Respect
Verantwoordelijkheid
Inzet

gelden echter altijd en overal voor iedereen.

Wij spreken verwachtingen uit naar leerlingen en elkaar aangaande deze kernwaarden en dragen deze actief, via voorbeeldgedrag uit. We geven elkaar feedback op elkaars gedrag en 'kijken niet weg'. Hierbij kiezen wij bewust voor een regelluw beleid. De basis is een goede relatie, wij kennen elkaar en hebben respect elkaar en onze gedeelde leefomgeving. Er van uitgaande dat dit een wederkerig proces, dan is aanspreken op gedrag een veel sterker instrument dan handhaving van regels alleen. Dit betekent overigens wel degelijk dat sanctioneren ook een onderdeel is van handhaving van het juiste klimaat. Met alleen sanctioneren (en belonen) creëer je geen klimaat van veiligheid en vertrouwen.

Deze kernwaarden die voor ons de basis van de relatie zijn en die zorgen voor een prettig leefklimaat, vormen op die manier ook weer de basis voor een goed leerklimaat. Daar waar je je prettig voelt, daar waar je je welkom, gezien en gehoord voelt, mag je fouten maken, mag je leren en durf je jezelf te ontwikkelen. Leren gebeurt dus niet alleen met een cognitieve insteek maar zeker ook in de sociale context. Ons motto: als elke fout die je maakt een nieuwe is, ben je op de goede weg.

Het pedagogisch klimaat dient dagelijks onderhouden te worden, dit kun je niet los zien van de praktijk van alledag. Toch maken wij bewust ruimte in onze dagelijkse praktijk om hier samen met de kinderen aandacht aan te geven. Voorbeelden hiervan zijn de introductieweek, de studielessen en de Rots en Water trainingen.

Het pedagogisch klimaat is niet afhankelijk van lokaal of ruimte. Dat betekent dat elke plek binnen de school een leer- en ontmoetingsruimte is. Daar leren en werken we samen. Ontmoeten elkaar. We doen ons best om er voor de ander het beste van te maken.

4. Ondersteuning en coaching

Passend onderwijs voor iedere leerling

Voor iedere leerling is er aandacht en tijd als de situatie daar om vraagt. Onze medewerkers OP en OOP kennen hun rol en verantwoordelijkheden en pakken deze ook. In onze ondersteuningsstructuur is sprake van een bepaalde gelaagdheid in verantwoordelijkheden en acties.

Ondersteuning is geen aparte 'tak van sport' binnen onze school. Natuurlijk, we hebben specialisten maar een goede ondersteuning van de leerling is een grondhouding van ieder die hier werkt.

Handelingsgericht werken is een belangrijk uitgangspunt voor ons.

De ondersteuning van al onze leerlingen vindt dus zoveel mogelijk plaats op de belangrijkste plek; de lessituatie. We proberen ons ondersteuningsaanbod zo individueel mogelijk aan te bieden.

Binnen de driehoek leerling - ouder - school maken we afspraken gebaseerd op onze drie uitgangspunten: respect, verantwoordelijkheid en inzet. Die uitgangspunten maken het mogelijk om ondersteuning te bieden die daadwerkelijk helpt bij de ontwikkeling van de leerling.

De basis is dat wij handelen naar wat wij ervaren en zien vanuit de kernwaarden van de school en de kennis over begeleiding en de ondersteuningsstructuur. Binnen deze structuur is ook ruimte voor specialistische hulp door experts van buiten school. De school heeft een grote sociale kaart.

Ondersteuning vindt plaats in overeenstemming met en inbreng van school, ouder(s) en kind. De kracht van goede ondersteuning zit in een goede samenwerking tussen deze drie partijen.

Onze school speelt een actieve rol in het samenwerkingsverband en blijft op die manier op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen. Zo kunnen we de ondersteuning voor onze leerlingen verbeteren en optimaliseren. Ons daadwerkelijke ondersteuningsbeleid staat omschreven in ons School Ondersteunings Profiel(SOP). Dit profiel wordt vierjaarlijks of zoveel meer als nodig geüpdatet waarna het door de Deelraad wordt goedgekeurd.

Coaching is een onmisbaar onderdeel van het begeleiden van leerlingen bij het maken van keuzes en het nemen van verantwoordelijkheid. Onze ambitie is dat alle leerlingen eigenaarschap ervaren over hun leerproces. Het helpt hen om eigen keuzes te maken in leren, doelstellingen vaststellen en studieplanning. Dit leidt tot hogere motivatie en betrokkenheid van leerlingen en draagt bij aan goede leerresultaten. De regelmatige coachgesprekken geven de leerlingen gerichte, duidelijke en persoonlijke ondersteuning op het leerproces. De coach begeleidt dit proces. Zij volgen het leerproces en de manier waarop de leerlingen hun doelen halen en gaan hierover in gesprek met de leerling.

5. Personeel

'Wat wij van leerlingen verwachten, verwachten we ook van onszelf'

Wij zijn een rolmodel voor onze leerlingen. Wat wij van leerlingen vragen, zie je in ons eigen gedrag terug:

Wij zijn op tijd
Wij spreken elkaar aan
Wij tonen begrip
Wij houden ons aan afspraken
Wij leren
Wij tonen respect
Wij zetten ons in
We nemen verantwoordelijkheid

Dit doen we vanuit een grondhouding gebaseerd op vertrouwen. Hier werken we dagelijks gezamenlijk aan. Iedere medewerker is een constructief kritische collega op het handelen van de ander en op het handelen van zichzelf.

Iedere medewerker is, binnen het speelveld van Da Vinci College Lammenschans, eigenaar van zijn eigen leer- en ontwikkelproces. Scholing en leren wordt actief ondersteund door het MT en door de Begeleiders op School(BOS). Om hier optimaal vorm aan te geven kent iedere medewerker van school de belangrijkste uitgangspunten van onze school, geformuleerd in het schoolontwikkelplan. Tevens kennen de leidinggevenden van de school de kwaliteiten van de medewerkers.

In een professionele cultuur, zoals wij de nastreven, is sprake van functioneren op basis van vertrouwen, verantwoordelijk krijgen en afleggen en erkende ongelijkheid.

In een omgeving van vertrouwen durf je te handelen, risico te nemen, te leren. Verantwoordelijkheid krijgen in een omgeving van vertrouwen voelt goed en bij verantwoordelijkheid krijgen hoort ook verantwoordelijkheid afleggen; wat zijn je resultaten, wat was je rol? We erkennen verschillen en benutten elkaars kwaliteiten. Medewerkers die door elkaar worden gezien, van wie kwaliteiten worden herkend en erkend ervaren ondanks de dynamiek van onze school minder werkdruk.

Voor nieuwe, ervaren en onervaren medewerkers, is er een apart programma dat deels algemeen en deels individueel door de BOS en teamleider wordt aangeboden. Iedere nieuwe medewerker wordt beoordeeld en medewerkers met een vaste aanstelling hebben jaarlijks een functioneringsgesprek.

6. Communicatie

Communicatie valt grofweg uiteen in twee stromen:

Interne communicatie

Externe communicatie

Interne communicatie is communicatie met onze medewerkers maar ook met onze leerlingen en ouders

Onder externe communicatie valt voor ons communicatie met externe partners, toekomstige 'klanten' en andere geïnteresseerden in onze school

We hebben diverse communicatiemiddelen. Ongeacht welk middel we inzetten, geldt altijd het volgende:

Onze communicatie is

- Transparant en overzichtelijk
- Duidelijk en zo kort mogelijk
- Betrouwbaar

Voor communicatie geldt dat:

- Inhoudelijk overleg altijd mondeling gebeurt waarna eventueel schriftelijk zaken worden vastgelegd
- De mail niet gebruikt wordt voor inhoudelijke discussies
- Schoolbrede datumafspraken zo volledig mogelijk aan het begin van het jaar worden gecommuniceerd
- Alle formele schriftelijke communicatie naar ouders en leerlingen via de administratie gaat. De administratie bewaakt zo de uniformiteit en legt een database aan van alle vormen van communicatie
- Uitnodigingen voor activiteiten, ouderavonden enz. uiterlijk twee weken van tevoren verstuurd worden en uiterlijk één week van tevoren bevestigd
- Relevante informatie betreffende schoolafspraken aan het begin van het jaar op een centrale, digitale plek, staan, bereikbaar voor alle betrokkenen
- Onze externe partners en ouders weten wie hun eerste aanspreekpunt is
- De administratie een systeem aanlegt waarin zij alle communicatie opslaat en vwb de communicatie zes weken vooruit werkt op de jaarplanning van school
- We digitaal communiceren, tenzij...
- We gebruik maken van de communicatiekanalen die binnen de organisatie als standaard gelden

In de definitie die wij hanteren voor externe communicatie mist vaak de wederkerigheid. Het betreft hier voornamelijk een duidelijke en overzichtelijke manier van informatieverstrekking over onze school in de vorm van bijvoorbeeld onze website en foldermateriaal. Deze dient overzichtelijk opgebouwd te zijn en directe communicatie is zo dichtbij mogelijk; one-click-away.

7. Kwaliteit

Kwaliteit zit in de harten en hoofden van alle medewerkers

Wij willen iedere dag samen een stapje beter worden. Dit betekent dat wij onszelf regelmatig de vragen stellen:

Doen we de goede dingen en doen wij de dingen goed?

Deze kwaliteitsvragen stellen wij bij alles wat we doen; zo is kwaliteit niet een losstaand item en maakt het expliciet onderdeel uit van ons werk.

Wij werken doelgericht vanuit een beschreven startsituatie en een geformuleerd doel en opbrengst. We stellen zo onze eigen kwaliteitseisen op.

Onze processen zijn cyclisch en dynamisch. In dit dynamische proces van plan naar doel zit veel ruimte voor eigen invulling, experimenteren en uitproberen.

Onze opbrengsten spiegelen we aan onze eigen eisen maar ook aan relevante groepen uit de benchmark.

Kwaliteit en beleving

Op de scholenmarkt van Leiden & Omstreken is Da Vinci College Lammenschans een A-merk. Om dat te kunnen blijven is het van belang om vast te stellen wat de belangrijkste redenen daarvan zijn.

Kwaliteit is meetbaar en merkbaar.

Kwaliteit is tot op zekere hoogte meetbaar en we maken daarvoor gebruik van instrumenten die voor scholen gebruikelijk zijn. Daarnaast is kwaliteit een beleving die gebaseerd is op de verwachting van de ander; dit is de meer merkbare kant van kwaliteit. Op die verwachting inspelen werkt in de hoofden van mensen kwaliteit verhogend. Wij zeggen wat we doen en doen wat we gezegd hebben; we zijn een betrouwbare partner. Dit is zichtbaar in de tweede ring van onze Bull's Eye.