



## Schoolplan 23-27

Inhoudsopgave	
1. Inleiding.....	3
Kernwaarden Sg. Leonardo Da Vinci .....	3
Vijf keuzes voor de toekomst.....	4
Visie SG Leonardo Da Vinci .....	4
De Strategische Koers van de Scholengroep Leonardo da Vinci vertalen we op Da Lammenschans als volgt:.....	5
Missie Da Vinci College Lammenschans.....	5
Visie Da Vinci College Lammenschans .....	6
Kernwaarden Da Vinci College Lammenschans .....	6
2. Onderwijskundig beleid.....	8
Visie op onderwijs .....	8
Pedagogisch-didactisch klimaat <i>De Da Vinci les</i> .....	8
Veiligheid .....	11
Vakken en vakwerkplannen .....	11
Onderwijstijd .....	12
Zicht op de ontwikkeling van de leerling: handelingsgericht werken.....	13
3. Stelsel van Kwaliteitszorg .....	15
Te bereiken doelen.....	15
Verbeteren waar mogelijk .....	15
Ononderbroken ontwikkelingsproces .....	16
Doorlopende leerlijn.....	16
4. Personeelsbeleid .....	17
Onderwijskundige ambities: werken vanuit een heldere gezamenlijke doelstelling .....	17
Met elkaar verbeteren .....	17
Werkplezier .....	17
Bevoegd en bekwaam.....	17
Vrouwen in de schoolleiding.....	18
Invloed leerlingen op personeelsbeleid.....	18
Pedagogisch- & didactisch handelen.....	18

## Voorwoord

We zijn verheugd het schoolplan 23-27 van Da Vinci College Lammenschans te kunnen voorleggen. Het afgelopen jaar is er met meerdere betrokkenen, leerlingen en ouders en medewerkers, gesproken over de vertaling van de Strategische Koers van de Scholengroep Leonardo da Vinci naar een schoolplan die de onderwijskundige visie van het Da Vinci College Lammenschans concretere invulling geeft.

Dit schoolplan moet verder richting geven aan de invulling van de jaarlijkse team- en sectieplannen. Deze zullen steeds meer de concrete beschrijving geven van ons dagelijks handelen in onze school, samen met leerlingen en medewerkers.

### 1. Inleiding

Da Vinci College Lammenschans maakt deel uit van de Scholengroep Leonardo da Vinci te Leiden. Vanuit de scholengroep is een strategisch koers voor de periode 2022-2026 opgesteld. Dit koersplan is het vertrekpunt voor het schoolplan van onze school.

De Stichting Scholengroep Leonardo da Vinci in Leiden biedt openbaar voortgezet onderwijs op vier scholen aan: Leonardo College, Da Vinci College Kagerstraat, Da Vinci College Lammenschans en Da Vinci College ISK. Samen geven wij onderwijs van vmbo tot en met vwo, daarnaast bevat ons onderwijsaanbod Technasium, topsporttalent en onderwijs aan nieuwkomers.

Ons motto: centraal wat moet, decentraal wat kan.

## Kernwaarden Sg. Leonardo Da Vinci

### Gelijkwaardigheid

Onze scholengroep bestaat uit vier gelijkwaardige scholen met gelijkwaardige medewerkers. Wij waarderen elkaar om onze professionaliteit, niet om hoe lang iemand bij ons werkt of welke functie je uitvoert. Leerlingen ervaren hoe zij verantwoordelijke en zelfbewuste burgers kunnen zijn, gelijkwaardig aan elkaar.

### Vrijheid

Vrijheid betekent voor ons: vrijheid om keuzes te maken en daar vrij mee om te gaan. Medewerkers en leerlingen reflecteren op gemaakte keuzes. Geven en ontvangen feedback. En hebben daarmee de vrijheid om van mening te veranderen.

### Ontmoeting

In onze leergemeenschap zijn ontmoetingen de sleutel. Binnen en buiten de scholen. Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming krijgen vorm als we elkaar en anderen ontmoeten. En als ons onderwijs connectie maakt met de arbeidsmarkt, andere onderwijsinstellingen en de wereld.

### Diversiteit

Wij omarmen verschillen en verscheidenheid. Diversiteit versterkt ons: medewerkers en leerlingen leren van en met elkaar en vullen elkaar aan. Onze scholen zijn een afspiegeling van de diversiteit in de samenleving. Iedereen kan zichzelf zijn. Ook ons onderwijsaanbod is divers, in vorm en inhoud. Zo bieden we onderwijs voor iedereen.

## Vijf keuzes voor de toekomst

In het koersplan zijn vijf keuzes voor de toekomst gemaakt. Deze keuzes zijn leidend voor onze ambities en doelstelling, verder uitgewerkt in dit schoolplan.

1. Wij zijn bewust openbaar onderwijs
2. De school als basis, de scholengroep als bonus
3. Leren doe je overal
4. Samen leren, individueel excelleren
5. Duurzaam voorop lopen

Deze keuzes dagen ons uit een stap verder te zetten in het invullen van onze maatschappelijke opdracht. Daarmee stimuleren ze de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van leerlingen en van onszelf als medewerkers. In de keuzes zijn onze vier kernwaarden zichtbaar.

## Visie SG Leonardo Da Vinci

Wij leiden jongeren op tot zelfbewuste wereldburgers. Die verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes. Die actief bijdragen aan de plek waar ze wonen. En die duurzaam omgaan met de wereld. Aan hun ontwikkeling leveren wij een bijdrage, meer dan het uitdelen van een diploma. Dat zien we als onze maatschappelijke opdracht. In aansluiting op onderwijspedagoog Gert Biesta richten wij ons onderwijs op drie doelen:

- **Kwalificatie:** kennis en vaardigheden verwerven waarmee je aan de slag kunt in je werk en in je leven.
- **Socialisatie:** leren om maatschappelijke vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen en leren keuzes te maken, vanuit je eigen perspectief én dat van een ander.
- **Persoonsvorming:** ontdekken wat je belangrijk vindt en goed kunt, wat je wilt leren en hoe je je leven en je wereld wilt vormgeven.

De Strategische Koers van de Scholengroep Leonardo da Vinci vertalen we op het Da Lammenschans als volgt:

## Missie Da Vinci College Lammenschans

WIJ MAKEN MORGEN

**Wij**

**Waarom:**

Iedereen is welkom bij ons. Wat de afkomst of het niveau ook is. Samenwerken is voor ons het allerbelangrijkst. Met onze leerlingen en hun ouders, onderling en met partners. We zijn proactief en coachen en begeleiden intensief.

**Maken**

**Waarom:**

We zijn een beroepsgerichte school. We zijn allemaal makers, leren een goede theoretische basis en steken onze handen uit de mouwen. We leren diverse vakken en beroepsrichtingen en kiezen een profiel. We krijgen de mogelijkheid om veel eigen keuzes te maken en worden hierin intensief begeleid. We denken in oplossingen.

**Morgen**

**Waarom:**

Morgen begint vandaag. Met verantwoordelijkheid nemen en hard werken. Maar het is ook een kleine stap naar de toekomst. De toekomst van al onze leerlingen en medewerkers. Wij willen ze goed voorbereiden op de wereld van morgen en hun plek daarin. Elke dag weer een nieuw begin en volgende stap.

## Wij maken morgen

**Wij** is een optelsom van jij en ik. We doen het zelf, maar samen. We halen het beste in onszelf en elkaar naar boven. Vallen is niet erg, we helpen elkaar opstaan. Er is bij ons plek voor iedereen.

**Maken** is een belangrijk woord binnen onze school. We zijn beroepsgericht, handen uit de mouwen. En we maken keuzes. In werktijd, richting en volgende stappen.

**Morgen** gaat over de toekomst. Jouw toekomst, onze toekomst. Maar toekomst voelt ver weg en is soms een beetje ongrijpbaar. Morgen is een beweging naar voren, maar voelt lekker haalbaar en dichtbij. Op naar morgen!

## Visie Da Vinci College Lammenschans

*Wat kinderen al kennen en kunnen, hoeven wij ze niet meer te leren. We zetten in om ze verder te laten groeien en ontwikkelen.*

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. Wij gaan uit van wat de leerling nodig heeft. We stimuleren eigenaarschap, de groei naar autonomie, waarbij de leerling steeds meer zicht en grip krijgt op zijn eigen leerproces.

We willen onze leerlingen opleiden met perspectief. Met gelijkwaardige kansen om als volwaardig lid van de maatschappij te kunnen functioneren. Ons onderwijs is voortdurend in beweging, omdat de maatschappij ook voortdurend in beweging is.

## Kernwaarden Da Vinci College Lammenschans

### Onze waarde: Zorgzaamheid

Zorgzaamheid is onze centrale waarde. We zijn een betrokken en veilige school. Persoonlijke aandacht is voor ons erg belangrijk. We kennen elkaar. Je krijgt bij ons ruimte om eigen keuzes te maken en wordt hierin goed begeleid. We zijn op elkaar ingespeeld en hebben aan een half woord genoeg.

### Onze waarde: Creativiteit

Creativiteit gaat bij ons verder dan kunst, dans, art en cultuur. Het zit in ons DNA. Onze vindingrijkheid zorgt ervoor dat we creatief zijn in het vinden van een oplossing, we altijd nadenken over wat wél mogelijk is. We gaan de uitdaging aan en vinden altijd een weg. We zorgen samen dat onze school een fijne plek is om te zijn.

### Onze waarde: Trots

We zijn trots op de ontwikkeling van onze leerlingen, onze collega's, de manier van lesgeven en de faciliteiten die mogelijk maken dat onze leerlingen kunnen groeien en bloeien. Wij dagen ze uit nog een stapje extra te zetten en door te gaan tot een voldoende doel is behaald. Elke dag weer. We vieren behaalde successen en zijn trots op wat we hebben bereikt.

### Onze waarde: Diversiteit

We zijn een diverse school met een veelzijdig aanbod. We hebben veel verschillende culturen en dat is juist onze kracht. We accepteren elkaar en gaan er voor. Het is wat onze school zo mooi maakt en waarom we er voor iedere leerling kunnen zijn. Samen maken we morgen.

Dit leidt tot:



Vanuit onze missie en kernwaarden hebben we de volgende ambities geformuleerd:

- Het onderwijs is uitdagend, innovatief en ingericht op aansluiting op een vervolgopleiding en werkgelegenheid en het participeren in de maatschappij.
- Stakeholders (leerlingen, ouders en externen) worden actief als partner bij het onderwijs bij de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen betrokken.
- Zelfstandigheid, samenwerking en eenduidigheid is de norm voor leerlingen en collega's.
- We streven naar examenresultaten die minimaal het landelijk gemiddelde evenaren.
- Er heerst een pedagogisch-didactisch klimaat waarin leerlingen in staat zijn om te komen tot leren en tot ontwikkeling; Ouders voelen zich gezien en gehoord en kunnen met hun vragen bij de medewerkers van school terecht; medewerkers voelen zich gekend en kunnen optimaal werken in een prettig en veilig schoolklimaat.
- De vervolgopleidingen willen onze leerlingen graag hebben.

Dit schoolplan heeft twee doelen. Enerzijds geeft het plan richting aan de ontwikkeling van het Da Vinci College Lammenschans. Anderzijds biedt het verantwoording aan alle belanghebbenden over de keuzes die worden gemaakt. Op deze manier leggen we maatschappelijke verantwoording af over hoe we onze school inrichten op alle beleidsterreinen. Met het opstellen van dit schoolplan voldoen we aan de wettelijke verplichting om een strategische richting voor een periode van vier jaar op te stellen.

## 2. Onderwijskundig beleid

Het Da Vinci College Lammenschans is onderdeel van de SG Leonardo Da Vinci te Leiden.

Lammenschans is een school voor voorbereidend beroepsgericht onderwijs en biedt onderwijs aan op de niveaus: basis, kader en gemengd/theoretisch.

Leerlingen die vmbo basis of kader doen, kunnen kiezen uit de vier volgende uitstroomprofielen:

1. Dienstverlening & Producten
2. Media, vormgeving & ICT
3. Mobiliteit & Transport
4. Zorg & Welzijn

Voor de leerlingen op de mavo bieden we alle profielen: economie, techniek, groen en zorg.

### Visie op onderwijs

Ons onderwijs is gericht op het optimale leerproces van onze leerlingen. Het is betekenisvol, praktisch, uitdagend, persoonlijk en toekomstgericht. Er is een link met de buitenwereld en de maatschappij. Leerlingen worden uitgedaagd om goede leerresultaten te halen en zijn gemotiveerd om het onderwijs te volgen. Hierin hebben we de komende 4 jaar de volgende vier ambities:

- Leerlingen werken met praktische, realistische en levensechte opdrachten in samenwerking met bedrijfsleven, instellingen, overheden, vervolgonderwijs.
- We willen de stap maken van toetscultuur naar feedbackcultuur. De school heeft stappen gezet door kaders te formuleren ten aanzien van het PTA (programma van toetsing en afsluiting). Een compact PTA geeft de docent ruimte om door middel van formatief evalueren het individuele leerproces vorm te geven. Deze is van positieve invloed op het klassenmanagement en sluit aan op de behoefte en het verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling.
- Door middel van coachend mentoraat helpen we leerlingen eigen keuzes te maken in leren, doelstellingen vast te stellen en hun studie te plannen. Dit leidt tot hogere motivatie en betrokkenheid van leerlingen en draagt bij aan goede leerresultaten.
- Het onderwijsaanbod is toekomstgericht. Naast de aandacht voor de basisvaardigheden is er ook voldoende aandacht voor aanvullende vaardigheden die leerlingen nodig hebben om goed te kunnen participeren in de maatschappij. In ons onderwijs is duurzaamheid en ondernemend handelen verweven.

### Pedagogisch-didactisch klimaat

#### *De Da Vinci les*

Vier jaar geleden is samen met het team de Da Vinci Les ontwikkeld, deze is tussentijds geëvalueerd en verfijnd. Deze les is gebaseerd op de 6 rollen van de leraar van Marie Sluiter. In de Da Vinci les is er ook specifiek aandacht voor taalonderwijs. Hierom hebben we ook een zevende rol toegevoegd. De Da Vinci les is de werkwijze die we van alle docenten op het Da Vinci Lammenschans verwachten. Bij lesbezoeken is deze les de leidraad.

De ambitie ligt er om de kijkwijzer uit te breiden met elementen van de Transformatieve school, differentiëren, basisvaardigheden en op termijn formatief handelen.



### *Transformatieve school*

Met het programma van de Transformatieve school wordt ons hele team getraind om beter te herkennen wat iedere leerling nodig heeft, om het gedrag beter te begrijpen en om een taal te spreken die zowel bij de medewerker als de leerling past. Op deze manier kunnen we beter inspelen op problemen omtrent motivatie, pedagogiek en didactiek.

### *Coachend mentoraat*

Alle leerlingen hebben een individuele coach. Doel van coachend mentoraat is dat wij meer eigenaarschap bij de leerling willen zien. De regelmatige coachgesprekken geven de leerlingen gerichte, duidelijke en persoonlijke ondersteuning in het leerproces. De coaches volgen het leerproces en de manier waarop de leerlingen hun doelen halen en gaan hierover in gesprek met de leerling.

Alle coaches volgen een specifieke training in het kader van coachend mentoraat. Er zijn diverse docenten opgeleid tot Train de trainer. Het Da Vinci verzorgt intern de scholing voor startende en nieuwe docenten en de terugkomstbijeenkomsten voor het onderhoud van coachend mentoraat.

### *Differentiëren*

Als docent op het Da Vinci wil je het beste uit al je leerlingen halen en weet je dat differentiëren van groot belang is. De onderwijsinspectie noemt differentiëren niet voor niks het al jaren als speerpunt in de Staat van het Onderwijs. Op het Da Vinci hebben we de ambitie dat docenten meer handvatten krijgen bij het doelmatig differentiëren zodat de docent kan aansluiten bij de verschillen tussen leerlingen in bijvoorbeeld beheersingsniveau, leervoorkeuren, tempo en instructiebehoeften.

### *Formatief evalueren*

Uit onderzoek blijkt dat als je leerlingen veel meer betreft bij hun eigen leerproces, zij veel gemotiveerder raken. Een manier om leerlingen een belangrijke rol te geven in hun eigen leerproces is door formatieve evaluatie in te voeren. Op het Da Vinci is het de ambitie dat iedereen getraind en bekwaam wordt in het toepassen van de zeven strategieën van het formatief evalueren.

## **Basisvaardigheden: taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap**

### **Taal**

Op het Da Vinci College bieden we taalgericht vakonderwijs en wordt er gewerkt vanuit het taalbeleidsplan. Taalbeleid houdt in dat:

- Er in de dagelijkse onderwijspraktijk permanente zorg en aandacht is voor de taal en de verschillen daarin;
- Er een zorgvuldige afstemming van de vormen van taalonderwijs in de lessen Nederlands en het gebruiken van taal als instructie-instrument in de overige lessen is;
- Er weloverwogen en planmatig wordt omgegaan met het gebruik van en het onderwijzen in het Nederlands bij alle vakken (taalgericht vakonderwijs).

Het gaat om een schoolbrede benadering voor het vaststellen van doorlopende leerlijnen in het volgen van de taalontwikkeling van de leerlingen en het aanbieden van goed taalonderwijs in alle vakken. Het document Taalbeleidsplan gaat hier dieper op in.

## **Rekenen**

We werken tevens vanuit het rekenbeleidsplan. Rekenbeleid houdt in dat:

- Er in de dagelijkse onderwijspraktijk permanente zorg en aandacht is voor rekenvaardigheden en de verschillen daarin;
- Een zorgvuldige afstemming van de vormen van rekenonderwijs in de lessen wiskunde en er verbinding is tussen de diverse vakken, wanneer er rekenonderwijs wordt aangeboden;
- We ons op contextrijk rekenen en het ontwikkelen van functionele gecijferdheid richten;
- Het rekeraanbod afgestemd is op de mogelijkheden van iedere individuele leerling en op de ontwikkeling van de leerling en zijn/haar onderwijsbehoefte;
- Er bewustwording is van het belang van rekenen in het gehele onderwijsproces, gedragen door alle medewerkers;
- Het streven is dat de leerling aan het einde van de schoolloopbaan vo voldoet aan de eisen van het wettelijke referentiekader.

Het document Rekenbeleidsplan gaat hier dieper op in.

## **Digitale geletterdheid**

We ontwikkelen een doorlopende leerlijn digitale geletterdheid, van primair onderwijs tot en met vervolgonderwijs in Leiden. We willen onze leerlingen de kans geven om goed digitaal geletterd de wereld in te stappen.

We werken met opgeleide mediacoaches. Zij ondersteunen leerlingen en collega's bij de ontwikkeling van mediawijsheid.

Er is een leerlijn digitale vaardigheden in de onderbouw en bovenbouw op het Da Vinci College Lammenschans tegen einde schooljaar 2025-2026, waarbij de prioriteit in de eerste jaren ligt bij de ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid.

De lessen mediawijsheid worden zoveel als mogelijk gelinkt aan de burgerschapsdoelen.

## **Burgerschap**

Er wordt gewerkt vanuit een burgerschapsbeleidsplan. Burgerschapsonderwijs op het Da Vinci College is overal. Leerlingen zijn goed voorbereid op de wereld van morgen en hun plek daarin. In deze zoektocht stimuleren we leerlingen om creatieve oplossingen te bedenken en te vinden. Leerlingen voelen zich veilig, verantwoordelijk voor zichzelf en elkaar. Het is geen apart vak, maar het zit in alle vezels van de lessen en het leven in de school. Bij burgerschapsvorming gaat het vooral om het stimuleren van het bewustzijn, de houding en de vaardigheden van de leerlingen. De school is hier een geschikte oefenplaats voor. Alles wat we doen op school draagt hier aan bij. Wij beschouwen dit als een belangrijke taak.

Leerlingparticipatie is een belangrijk onderdeel van burgerschap. Leerlingen ervaren dat zij invloed hebben door mee te mogen denken over en invloed uit te oefenen op de dagelijkse gang van zaken. Wij hebben een actieve leerlingenraad.

Wij vinden daarbij vitaal burgerschap van groot belang voor onze leerlingen. Daarom vinden wij het belangrijk dat wij een Gezonde School zijn en doorlopen we samen met de GGD verschillende trajecten. Wij hebben de ambitie om naast het vignet voor Welbevinden en Sport & Bewegen ook een aantal andere vignetten te behalen, zoals Relaties & Seksualiteit, Roken, Alcohol en Drugspreventie en Voeding. Zo weten wij dat wat wij aanbieden goed is en gewaarborgd is. De GSA (gender & sexuality alliance) is ook verder ontwikkeld. We besteden al een paar jaar aandacht aan Paarse Vrijdag, maar hopen dat leerlingen en docenten zich blijvend hard willen maken voor de GSA. We hopen natuurlijk dat de groep zich als een olievlek uitbreidt. We vinden het belangrijk meerdere keren per jaar aandacht te besteden aan gender, seksualiteit en identiteit. Wij koppelen burgerschap ook aan De Gezonde school, de SDG's, Kunst en Cultuur, Projectmatig Onderwijs, de GSA, Basisvaardigheden zoals taal en sociale vaardigheden, Gelijke Kansen, coaching en LOB. Persoonsvorming en ontwikkeling wordt daarom ook in een adem genoemd met burgerschap.

## Veiligheid

Op het Da Vinci College Lammenschans hebben we de volgende ambities met betrekking tot veiligheid:

- Leerlingen voelen zich veilig, voelen zich verantwoordelijk voor zichzelf en elkaar;
- Alle leerlingen, ongeacht gender/identiteit/culturele achtergrond, voelen zich thuis;
- Leerlingen worden ondersteund door goed opgeleide professionals.

De coach speelt een belangrijke rol in het waarborgen van het veiligheidsgevoel. Tijdens de studielessen is er specifiek aandacht voor mediawijsheid, weerbaarheid (bijvoorbeeld door Rots en Water trainingen), groepsdynamiek en het maken van keuzes.

De introductieweek in de eerste week van het schooljaar is een belangrijk middel voor leerlingen om te landen, elkaar en de medewerkers te leren kennen en weer te wennen aan de schoolse vaardigheden.

Veiligheid staat hoog op onze agenda want hoe weet je wat je niet ziet? Met andere woorden: hoe weten we wat er leeft onder leerlingen en hoe blijven we hier met elkaar over in gesprek? We merken dat de omgeving waarin onze leerlingen opgroeien (op straat, thuis, met vrienden) kan leiden tot demotivatie en een negatieve groepsdynamiek in het klaslokaal. Dat is de reden dat we zijn gestart met het traject Transformatieve school. Dit traject biedt het team handvatten bij het beter herkennen wat de leerling met zijn of haar achtergrond nodig heeft, om het gedrag beter te begrijpen en om een taal te spreken die zowel bij de docent als de leerling past.

Een integraal en samenhangend veiligheidsbeleidsplan is opgesteld. Hierbij is aandacht voor monitoring van het gebouw, de omgeving, sociale veiligheid, mediawijsheid, welbevinden en tevredenheid. Het voornemen is om leerlingen hier structureel bij te betrekken te bevragen. Dit gebeurt in de studielessen, in de tevredenheidsonderzoeken, in de leerlingenraad.

Er is een anti-pestprotocol dat elk jaar wordt geëvalueerd en bijgesteld waar nodig. Ook hebben we een anti-pestcoördinator en twee vertrouwenspersonen.

## Vakken en vakwerkplannen

Het beroepsgerichte programma is op alle niveaus in ontwikkeling. De keuze voor een uitstroomprofiel voor vmbo basis en vmbo kader wordt met aan het einde van het schooljaar 22-23 in leerjaar twee gemaakt.

Met betrekking tot het onderwijsaanbod hebben we de volgende ambities:

- Het hele pakket van praktijkvakken bieden we als een doorlopende leerlijn vanaf leerjaar één aan zodat leerlingen al vroeg kennismaken met het aanbod en een weloverwogen keuze maken voor een uitstroomprofiel;
- We streven naar een nauwere samenwerking tussen de AVO-vakken en de praktijkvakken waardoor ze steeds meer geïntegreerd raken;
- Het onderwijs op de mavo wordt anders ingericht. Onze school heeft alle faciliteiten voor een meer praktische mavo, met een interessant praktijkgericht programma. Daarnaast merken we dat de leerlingen vaak ambiëren om naar de havo door te stromen.
- We werken met projectweken. Deze zijn themagericht en vakoverstijgend. Centraal staat wederom: leren door doen.
- We merken dat er een grote groep leerlingen is bij wie het traditionele onderwijs niet past. Zij willen praktisch aan de slag, met hun handen werken en niet alleen maar opdrachten maken in een boek. Om deze redenen kijken wij kritisch naar ons onderwijs en zijn wij zaken aan het ontwikkelen, zoals een nieuwe lessentabel, die beter bij onze leerlingen passen. We

volgen daarbij de kaders die worden opgegeven vanuit de overheid en zijn ons bewust van onze eigen kwaliteiten en mogelijkheden om dit uit te voeren.

Alle vakgroepen werken opbrengstgericht en resultaatgericht en verantwoorden dit in hun vakwerkplan. Tevens zijn in de vakwerkplannen de visies en de kerndoelen vastgelegd en hoe de doorlopende leerlijn van het vak wordt bewaakt en vorm krijgt in het vakonderwijs.

### Onderwijstijd

Op het vmbo worden de 3700 uren verdeeld over 4 jaar. De 189 schooldagen worden elk jaar vastgelegd in jaarplanning. De school voldoet aan de wettelijke eisen met betrekking tot onderwijstijd en probeert deze 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, projecten in samenwerking met externen en stages.

Verder is de onderwijstijd voor de leerlingen zodanig ingericht dat er in het basisrooster voor de onderbouwklassen geen en voor de bovenbouw zo min mogelijk tussenuren zijn.

Naast de reguliere lessen vallen ook de excursies, reizen en de huiswerkbegeleiding, coaching, centraal georganiseerde bijlessen ook onder de onderwijstijd. Voor alle onderwijsactiviteiten (lessen, projectweken, stageweken, introductieweken) zijn leerdoelen vastgesteld.

De definitie van een les is omschreven in het taakbeleid van de scholengroep. Elke les heeft een opslagfactor, welke betekent dat voor- en nawerk wordt meegenomen. Dit geldt overigens ook voor de studielessen maar niet voor coachuren en opvanguren. Bij voorzienbare afwezigheid van personeelsleden wordt, zover het enigszins mogelijk is, vervangend lesmateriaal ter beschikking gesteld door collega's, die de betreffende lessen waarnemen. Bij afwezigheid wegens overmacht wordt er gezocht naar een vervangende docent en maken de leerlingen gebruik van de studiewijzers zodat het leerproces kan worden gecontinueerd. Ook kunnen er onderwijsassistenten worden ingezet om lessen over te nemen. Docenten hebben een vast aantal vervangingsuren per schooljaar.

Het Da Vinci College hecht groot belang aan een continu leerproces voor de leerlingen en een optimaal gebruik van de onderwijstijd. Dat komt ook tot uitdrukking in het verzuimbeleid van de school. Door middel van registratie in Magister wordt per uur bijgehouden of de leerlingen alle lessen volgen. De coaches ondernemen actie wanneer leerlingen zonder duidelijke opgaaf van redenen afwezig zijn. Ook bij twijfel aan de rechtmatigheid van de afwezigheid volgt actie. Bij ongeoorloofde afwezigheid, inclusief veelvuldig te laat komen, van leerplichtige leerlingen neemt de school contact op met de leerrechtconsulent.

## Zicht op de ontwikkeling van de leerling: handelingsgericht werken

### *Basisondersteuning*

Op het Da Vinci Lammenschans

- investeren we in individuele aandacht en coaching gesprekken en organiseren we coach-oudergesprekken;
- creëren we eigenaarschap bij leerlingen en docenten en sturen op kiezen en eigen verantwoordelijkheid;
- investeren we in leerlingbegeleiding, vakgerichte coaching en het voorkomen van door het aanpakken van verzuim;
- werken we preventief;
- werken we handelingsgericht zodat leerlingen beter tot leren komen, ongeacht de ondersteuningsbehoeften of leerproblemen.

Op gebied van handelingsgericht werken (een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen) hebben we de volgende ambities:

- Coaches organiseren cyclisch leerling besprekingen in het team en hebben voor hun klas een groepsplan opgesteld. De ambitie is om dit meer systematisch aan te pakken zodat alle plannen kwalitatief gelijkwaardiger zijn;
- Alle handelingsafspraken die gemaakt zijn, worden in de les nageleefd;
- Docenten signaleren actief, op oa. verzuim en prestaties, en zetten acties uit;
- Het beleid met betrekking tot handelingsgericht werken wordt uniform nageleefd;
- Coaches werken nauwkeuriger met betrekking tot het invullen en aanleveren van informatie, dossiers en handelingsplannen;
- Magisterstructuur is goed en efficiënt ingericht.

Bovenstaande is verder beschreven in het schoolondersteuningsprofiel op onze website (SOP).

### *De coach, Coach Passend Onderwijs (CPO) en de Ondersteuningcoördinator*

De coach is het eerste aanspreekpunt van de ouders. De inbreng van het docententeam is essentieel. Als er meer hulp geboden moet worden, verloopt dit via de ondersteuningcoördinator.

Als school streven we naar integrale ondersteuning waarbij docenten gemeenschappelijke verantwoordelijkheid tonen op het gebied van ondersteuning. De CPO-er coacht leraren bij de uitvoering van hun werkzaamheden in de klas, bijvoorbeeld in het geval van handelingsverlegenheid bij een bepaalde leerling of een groepje leerlingen met specifieke leerproblemen. Ook ondersteunen CPO-ers bij het doorlopen van de ondersteuningsroute.

### Overige begeleiding bij leerproblemen

Indien bij sommige leerlingen blijkt dat de basisondersteuning, geboden door de coach/mentor of docent, niet toereikend is, kan er een beroep worden gedaan op vaste medewerkers binnen de school die wellicht op een andere manier passende ondersteuning kunnen bieden. We hebben een leerlingbegeleider in huis die zich richt op problematiek omtrent faalangst, een Remedial Teacher en een schoolmaatschappelijk werker.

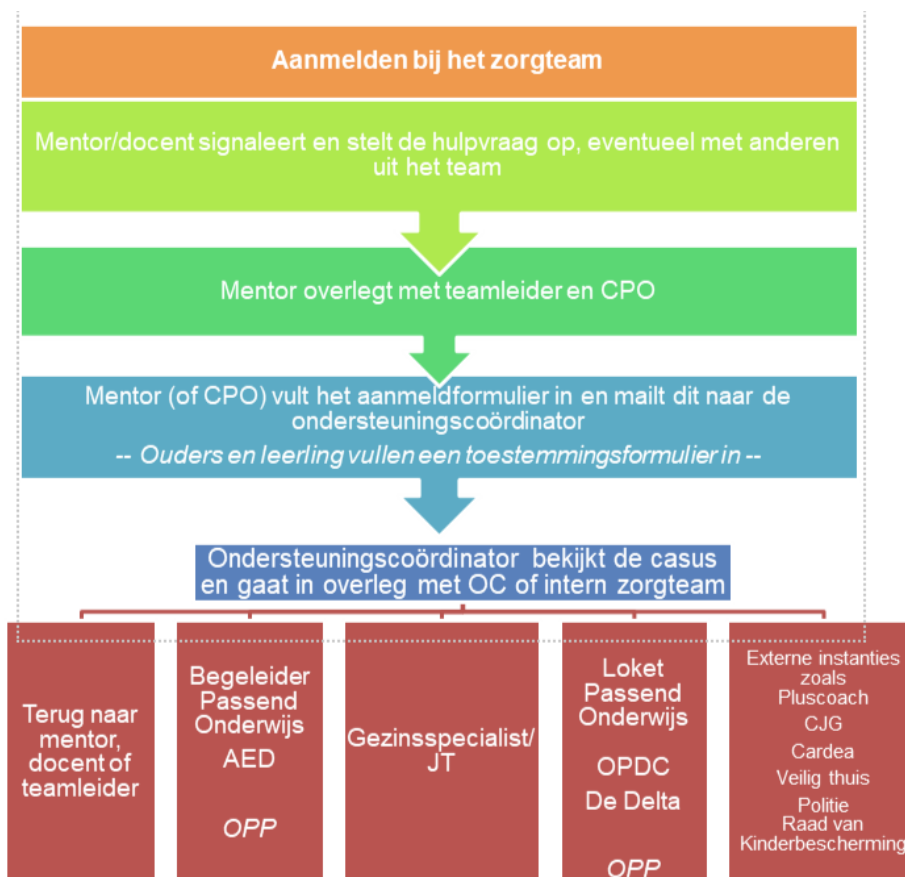
We hebben de volgende uitgangspunten hierbij geformuleerd:

- We bieden docenten handvatten in de klas bij leerlingen die opvallen bij de resultaten uit het CITO volgsysteem. Leerlingen die op tenminste een onderdeel onder het niveau van de klas waarin ze zijn ingedeeld scoren, krijgen extra ondersteuning.
- Leerlingen met gediagnosticeerde leerproblemen kunnen effectief hulpmiddelen, zoals Kurzweil en ondersteunende stappenplannen, toepassen tijdens de les.
- De kennis en vaardigheden van docenten mbt het compenseren van de zwakke kanten bij leerlingen en het voldoen aan de ondersteuningsbehoeften worden vergroot.
- We signaleren vroegtijdig bij leerlingen, waarbij het lezen, schrijven en rekenen niet of onvoldoende op gang komt of achterblijft, waardoor zij goed kunnen worden geholpen.

### Extra ondersteuning

De ondersteuningscoördinator onderhoudt een rechtstreekse lijn met de mentoren, CPO-ers, in- en externe ondersteuningspartners en teamleiders. De ouders worden in een vroegtijdig stadium betrokken zodat er samen met ouders en in overleg de hulpvragen geformuleerd kunnen worden.

Er zijn allerlei vormen van ondersteuning mogelijk.



### 3. Stelsel van Kwaliteitszorg

#### Te bereiken doelen

Op het Da Vinci vinden we het vanzelfsprekend dat we systematisch na gaan of we de goede dingen goed doen. Dit betekent echter dat het schoolplan geen statisch document is. Met elkaar kijken we steeds of we op de goede weg zijn en of we de ambities kunnen waarmaken.

Er is een noodzaak tot meer grip op kwaliteit. We werken met een verbeterplan dat jaarlijks wordt opgesteld. In dit verbeterplan staan per thema's doelen acties geformuleerd voor de korte termijn en de middellange termijn. Voor een nog betere kwaliteitsborging zijn we binnen de scholengroep overgestapt naar een digitaal kwaliteitssysteem, OnSpect. Dit systeem stelt ons in staat te kunnen werken aan een breed gedragen kwaliteitscultuur.

In november 2022 heeft de Inspectie de school bezocht. Aan de hand van de terugkoppeling van de Inspectie, is een aantal nieuwe ambities geformuleerd ten behoeve van het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. Tevens zijn ze opgenomen in ons kwaliteitssysteem en in onze kwaliteitskalender.

Op vrijwel alle plekken in de school worden aan de hand van kwaliteitszorginstrumenten, resultaten en processen gemonitord. We willen uiteindelijk naar een systeem waarin kwaliteitszorg geïntegreerd is in het handelen van de schoolleiding, docententeam en ondersteuningsteam.

Zoals eerder genoemd hebben we de focus in onze ambities gelegd op determinatie, differentiatie, veiligheid, burgerschap en betekenisvol onderwijs. Daarnaast vinden we het van groot belang om te investeren in gespreid leiderschap. Dit bereiken we door regelmatig professioneel dialoog met elkaar te voeren in alle lagen, van leerling tot aan het bestuur, over wat we verstaan onder kwalitatief goed onderwijs.

#### Verbeteren waar mogelijk

##### *Onderwijsontwikkelingen*

De beroepspraktijk biedt een grotere mogelijkheid voor bijvoorbeeld projectmatig onderwijs of voor de verbinding met het werkveld/vervolgonderwijs/bedrijfsleven. Dit leidt voor (meerdere) leerlingen tot aantrekkelijker onderwijs. Door de beroepspraktijk nog beter neer te zetten, hopen we in de toekomst ook meer de verbinding te leggen tussen de beroepspraktijk en de AVO-vakken (theorievakken) waardoor de BP-vakken nog betekenisvoller kunnen worden gegeven.

##### *Begeleiding docenten en stagiaires*

Op het Da Vinci Lammenschans is veel ruimte voor de begeleiding van nieuwe docenten en stagiaires. Onze Schoolopleider en onze Begeleiders Op school (BOS) zijn betrokken, openhartig, geduldig, hebben expertise en geven duidelijke feedback.

De begeleiding aan nieuwe docenten wordt op maat aangeboden. Er wordt gewerkt met een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) van de coachee. De BOS schuift ook aan bij ontwikkelgesprekken tussen coachee en teamleider, mits de coachee dit wil. Het BOS-team is zichtbaar in de school. Er is bijzonder aandacht voor zij-instromers. Niet alleen in de werving maar ook in de specifieke begeleiding.

Er is daarnaast altijd begeleiding vanuit de secties in de vorm van een vakcoach of werkplekbegeleider. Er is een nauwe samenwerking met meerdere opleidingsscholen. Daarnaast biedt de Hogeschool van Amsterdam ook trainingen voor startende collega's aan.

### *Voortgang/ functioneren OP en OOP*

Er zijn regelmatig voortgangs- en ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en personeel. De insteek is dat er wordt geïnvesteerd in elkaar spreken, gezien worden en elkaar bevragen over verwachtingen.

Uitgangspunt van het gesprek is De Da Vinci les, deze vormt de basis voor het functioneren van de docent in de klas. Op SG-niveau wordt er besproken welke methodiek voor beoordelings- en functioneringsgesprekken het meest passend is.

### Ononderbroken ontwikkelingsproces

Uitgangspunt is leerlingen zo veel mogelijk van leerjaar 1 t/m 4 te begeleiden naar een diploma, op basis van de behoeften en de mogelijkheden van de leerling.

Dit vereist vaardigheden op gebied van determinatie en differentiatie van docenten. We stellen ons altijd de vraag: bedienen we de leerlingen wel goed genoeg? Daar is scholing voor nodig en professioneel dialoog in de vorm van sectieoverleg, teamoverleg, een jaarlaag-overleg of een leerlingbespreking.

Opstromen naar een hoger niveau is mogelijk indien de leerling aan deze bevorderingsnorm voldoet. Bij vroegtijdig signaleren kan een leerling gedurende het schooljaar worden voorbereid op het opstromen naar een hoger niveau. Dit gebeurt bij voorkeur in leerjaar 1 of 2.

Wat betreft het onderwijsproces in de bovenbouw heeft de school de ambitie om meer gedifferentieerd te examineren: een aantal vakken kan op een hoger niveau afgerond worden.

### Doorlopende leerlijn

Doorlopende leerlijnen per vak worden door de secties gewaarborgd doordat ze opbrengstgericht werken met behulp van analyse. De werkwijzen zijn vastgelegd in het vakwerkplan. Bij de vakwerkplannen is er altijd aandacht voor het taalonderwijs. Daarnaast is er ook aandacht voor het uniform aanbieden van rekenvaardigheid en geïntegreerd rekenonderwijs.

In beroepspraktijkvakken is er veel in ontwikkeling. Er is kritisch gekeken naar het keuzeaanbod en naar de invulling van de profielvakken. In het kader van Sterk Techniek Onderwijs is een verkort traject VMBO-MBO ontwikkeld voor de afdeling Mobiliteit en Transport. We onderzoeken of we dit ook met de andere profielen kunnen initiëren.

In de Mavo-afdeling is de afgelopen jaren gewerkt aan de vormgeving van de Nieuwe Leerweg. Daartoe participeren we in meerdere werkgroepen, binnen en buiten de scholengroep, en wisselen we de kennis en de expertise uit. Praktijkgericht onderwijs en het PGP biedt mooie kansen voor leerlingen om hun creativiteit in doen vorm te geven.

We zijn in het schooljaar 21-22 gestart met het vak T&T (Talent en Technologie). Het leergebied T&T is ontstaan uit de behoefte het leergebied M&T (Mens en Techniek) te innoveren, de technologie binnen dit leergebied een duidelijke plek te geven en onze leerlingen actief en projectmatiger te laten leren. De doorlopende leerlijn naar de uitstroomrichtingen en de keuzevakken in leerjaar 3 in leerjaar 4 is één van de pijlers waarop de pilot T&T nu ontwikkeld wordt.

Keuzewerktijd is een van onze andere pijlers. Een van de uitgangspunten is dat leerlingen flexibiliteit ervaren bij het volgen van/kiezen van lessen. Daarnaast zijn we van mening dat door leerlingen de mogelijkheid te geven om te kiezen, ze meer verantwoordelijkheid voelen voor hun leerproces en worden versterkt in hun autonomie.

Ook voor het thema Burgerschap een doorlopende leerlijn ontwikkeld. Deze koppelen we tevens aan de coaching, de studielessen en LOB (loopbaan oriëntatie).



## 4. Personeelsbeleid

Onderwijskundige ambities vereist het werken vanuit een heldere en gezamenlijke doelstelling, gedragen door alle medewerkers.

Op het Da Vinci is er ruimte voor ontwikkeling, aandacht voor het gesprek en dialoog, sturing op kwaliteit.

Iedere medewerker is een belangrijke spil in de totale organisatie. Het team werkt vanuit een heldere visie en vertaalt deze in eigen handelen en doen, zichtbaar en voelbaar voor iedere leerling en medewerker. Voorbeeldgedrag versterkt de samenwerking. Heldere rollen en spelregels maakt het voor ieder individu en voor de groep duidelijk. Dit creëert structuur en een veilige werk- en leeromgeving.

Er is mogelijkheid tot professionalisering, intern en extern, individueel en gezamenlijk. Fouten maken en kwetsbaar mogen zijn maakt het mogelijk om te groeien en te ontwikkelen: geen betere plaats dan het onderwijs, voor jong en oud.

We willen iedere dag een beetje beter worden. De school is immers een lerende organisatie. We zijn continu op zoek naar verbetering en ontwikkeling. Dit biedt de volgende mogelijkheden:

- Leerwinst voor de leerlingen
- Effectiever werken als team
- Differentiatie en maatwerk voor leerling en medewerker
- Meer werkplezier in het team

### *Wie het weet mag het zeggen*

We vragen leerlingen en elkaar om feedback, zowel binnen als buiten de les. Van deze feedback leren we. We delen met elkaar wat we hebben geleerd en we leren van elkaar. We hebben oog voor wat de ander nodig heeft. We voeren een dialoog over hoe de zaken beter geregeld kunnen worden. Onderwijskundig leiderschap vormt het fundament en ondersteunt het samenwerken, het initiatief nemen, het ontwikkelen.

### *Werkplezier*

We pakken gezamenlijk taken op, dit geeft ons energie! We lossen samen problemen op, we zoeken elkaar op en overleggen op een ontspannen wijze. We hebben aandacht voor elkaar. Als lid van het team word je gezien, kun je je verhaal doen en deel je waar je mee bezig bent. Er zijn formele en informele contacten en ontmoetingen. We hebben een actieve personeelsvereniging die activiteiten organiseert in het kader van teambuilding en ontspanning.

### *Bevoegd en bekwaam*

Ook op het da Vinci hebben we te maken met maatschappelijke uitdagingen. Zoals alle scholen hebben we te maken met personeelstekort. We zetten daarom ook flink in op begeleiding van nieuwe docenten en stagiaires en leggen actief contact met potentiële zij-instromers. Zij krijgen de ruimte om te verkennen, mee te lopen en worden bij de start van hun loopbaan intensief begeleid.

Voor docenten die bevoegd zijn is er altijd ruimte om verder te professionaliseren. Naast de scholingen georganiseerd voor alle personeelsleden, kan ook iedere medewerker een individueel scholingsplan indienen.

*Hoe gaan we om met alle maatschappelijke uitdagingen, nu en in de toekomst?*

We blijven nadenken over hoe we anders kunnen organiseren.

We blijven ons de vraag stellen: waar kunnen we ruimte creëren in de lessentabel?

Welke externen kunnen we bij ons onderwijs betrekken (bedrijven, instituten, platforms) om tekorten op te vangen?

Hoe kan een eventuele andere inrichting van de organisatie of rooster voor minder werkdruk en voor meer werkplezier zorgen?

We blijven op zoek naar maatwerk, vinden ruimte voor flexibiliteit, stimuleren het creatieve denken bij onszelf, de ander, de organisatie.

*Diversiteit in de organisatie*

We streven naar diversiteit in de organisatie. We zijn nieuwsgierig naar andere inzichten, werkwijzen en visies. We willen binnen onze school de ruimte geven aan een diverse samenstelling zodat leerlingen kunnen ervaren hoe de wereld eruit ziet. Door ze in aanraking te brengen met verschillen, het leren luisteren naar elkaar, begrip en respect te tonen voor een andere mening, oefenen ze voor de toekomst.

*Invloed leerlingen op personeelsbeleid*

De leerlingen op het Da Vinci hebben de mogelijkheid om mee te denken: in de deelraad, de GMR, de leerlingenraad. We investeren in gesprekken met leerlingen zodat ze mee kunnen denken over verschillende thema's zoals de kwaliteit van lessen, de begeleiding, het aanbod, de veiligheid.

*Pedagogisch & didactisch handelen*

We werken met de structuur van de Da Vinci Les (zie ook pedagogisch didactisch klimaat). Daarnaast verwachten we van onze medewerkers dat ze de competenties, die nodig zijn om een actieve en positieve bijdrage te kunnen leveren aan de bedoeling van onze organisatie, beheersen.

Dit is samengevat in de volgende overzichten:

## DE DA VINCI VMBO DOCENT

### JE BIEDT RUST REINHEID EN REGELMAAT

JE HEBT UITSTEKEND KLASSENMANAGEMENT EN VERZORGT INHOUDELIJK GOEDE LESSEN  
 JE BENT GOED GEORGANISEERD  
 JE WERKT VOLGENS DE MISSIE VAN DE SCHOOL EN JE INSPIREERT ANDEREN DOOR HET GOEDE VOORBEELD TE GEVEN  
 JE BENT DUIDELIJK IN JE VERWACHTINGEN EN BIEDT STRUCTUUR  
 JE GAAT ALTIJD HET GESPREK AAN MET DE LEERLING, OUDER OF COLLEGA

### JE WERKT OPBRENGST- EN RESULTAATGERICHT

JE KUNT DIFFERENTIËREN IN KLASSENVERBAND  
 JE WERKT HANDELINGSGERICHT EN OPBRENGSTGERICHT  
 JE BENT IN STAAT RESULTATEN TE ANALYSEREN EN NAAR AANLEIDING HIERVAN VERBETERINGEN DOOR TE VOEREN BINNEN JOUW LESSEN

### JE WERKT VANUIT VISIE/KOERS SCHOOL

JE ONDERSCHRIJFT DE KOERS EN KADERS VAN DE SCHOOL EN MAAKT DIT ZICHTBAAR IN DE UITVOERING VAN DE TAKEN  
 JE HEBT GOEDE KENNIS VAN DE BEOOGDE DOELEN EN HANDELT VANZELFSPREKEND VOLGENS AFGESPROKEN FORMATS/WERKWIJZEN

### JE BENT AMBITIEUS, HANDELT HIERNAAR EN INSPIREERT ANDEREN DIT OK TE DOEN

JE BENT GERICHT OP ONTWIKKELING EN VERBETERING EN INVESTEERT HIER ZICHTBAAR IN  
 JE HEBT AMBITIE VOOR JEZELF, DE LEERLINGEN EN VOOR DE ORGANISATIE  
 JE BENT ALTIJD OP ZOEK NAAR MANIEREN WAAROP JE DE KWALITEIT VAN JE ONDERWIJS KUNT VERBETEREN  
 JE BENT REFLECTIEF, OP ZOEK NAAR FEEDBACK EN WILT ALTIJD LEREN

JE BENT BETROUWBAAR, AANWEZIG EN JE HOUDT JE AAN DE AFSPRAKEN DIE WORDEN GEMAAKT BINNEN DE SCHOOL

### JE BENT EEN TEAMSPELER

JE WERKT MET ENTHOUSIASME BINNEN JE TEAM EN JE SECTIE  
 JE STELT JE PRO-ACTIEF EN FLEXIBEL OP  
 JE BENT TEAMGERICHT/ GERICHT OP SAMENWERKING  
 JE BETREKT LEERLINGEN, OUDERS EN EVT. ANDERE EXTERNE PARTIJEN (MBO, BEDRIJVEN) BIJ HET ONTWIKKELEN VAN JE ONDERWIJS

### JE BENT PEDAGOGISCH SENSITIEF

JE KUNT RESULTAATGERICHT COACHEN EN BEGELEIDEN  
 JE HEBT DE LEERLINGEN EN DE ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE VAN LEERLINGEN GOED IN BEELD  
 JE HEBT AANDACHT VOOR DE LEERLINGEN, JE LUISTERT NAAR ZE, JE ZIET ZE EN JE NEEMT DE TIJD VOOR HET OPBOUWEN VAN EEN RELATIE  
 JE HEBT INTERESSE VOOR EN TOONT OPRECHT BELANGSTELLING VOOR LEERLINGEN

### JE BENT DESKUNDIG, HEBT PLEZIER EN TOONT LEF

JE BENT GEPASSIONEERD OVER EN IN JE VAK  
 JE NEEMT TIJD VOOR DE ONTWIKKELING VAN PASSENDE EN UITDAGENDE LESVORMEN  
 JE WEEET HOE JE JE VAK PRIKKELEND EN BETEKENISVOL KAN OVERBRENGEN  
 JE STRAALT PLEZIER UIT IN WAT JE DOET EN HOE JE JE VAK OVERBRENGT  
 JE GAAT MET DE LEERLINGEN 'NAAR BUITEN'  
 JE BENT TROTS EN TOONT INITIATIEF VOOR JE SCHOOL, JE LEERLING

Da Vinci College Lammenschans 2023-2027



## HET OOP OP HET DA VINCI ...

### IS BETROKKEN

JE STRAALT PLEZIER UIT  
 JE VOELT JE VERANTWOORDELIJK VOOR DE SFEER EN HET GEBOUW  
 JE BEN EEN TEAMSPELER

### IS EN HANDELT PEDAGOGISCH TACTISCH

JE SPREEKT LEERLINGEN OP DE JUISTE TOON AAN  
 JE BENT PEDAGOGISCH ACTIEF EN HEBT VOLDOENDE HANDVATTEN BIJ HOE OM TE GAAN MET DE DOELGROEP, ZOWEL MET OUDERS EN LEERLINGEN  
 JE BENT COACH EN SCHEIDSRECHTER

### TOONT INITIATIEF

JE BENT INITIATIEFRIJK EN STELT JE ONDERSTEUNEND OP WAAR NODIG  
 JE BENT PRO-ACTIEF EN FLEXIBEL  
 JE BENT ZICHTBAAR IN HET GEBOUW: JE WERKPLEK IS HET GEBOUW  
 JE BENT MULTI-INZETBAAR

### LEERT EN REFLECTEERT

JE BENT GERICHT LEREN EN PROFESSIONALISERING  
 JE BENT IN STAAT TE REFLECTEREN EN FEEDBACK TE VERWERKEN OM KWALITEIT TE KUNNEN LEVEREN

### HOUDT ZICH ZICHTBAAR AAN DE AFGESPROKEN TAKENVERDELING

JE ZORGT DAT JE ALTIJD OP DE HOOGTE BENT VAN DE TAKENVERDELING EN DRAAGT BIJ AAN DUIDELIJKHEID HIEROMTRENT  
 JE HEBT GOEDE KENNIS VAN HET JAARRITME EN HET BIJBEHOORENDE BACKOFFICE PROCES

### IS KLANTGERICHT

JE BENT IN GOED CONTACT MET LEERLING, OUDERS EN DOCENTEN  
 JE BENT EN VRIENDELIJK GEZICHT (OF VRIENDELIJKE STEM) VAN DE SCHOOL  
 JE BENT IN JE WERKZAAMHEDEN GERICHT OP LEERLINGEN  
 JE STELT JE DIENSTBAAR OP

Da Vinci College Lammenschans 2023-2027

