

Verankeren & Optimaliseren

Schoolplan 2025-2029



Inhoud

Inleiding	2
1. Missie, visie, identiteit en waarden	4
1.1 Stichting VOOR.....	4
1.2 Pieter Zeeman Lyceum.....	5
2. Onderwijsproces	7
2.1 Aanbod	7
2.2 Zicht op ontwikkeling & didactisch handelen.....	8
<i>De kenmerken van de Pieter Zeeman Les</i>	8
<i>Excursies</i>	8
<i>De verantwoordelijkheden van de secties en de rol van de sectieleider</i>	8
<i>Coachend mentoraat</i>	9
2.3 Onderwijstijd.....	10
2.4 Toetsing en afsluiting	11
3. Schoolklimaat	13
3.1 Veiligheid.....	13
3.2 Pedagogisch klimaat.....	13
4. Onderwijsresultaten	15
4.1 Resultaten	15
5. Kwaliteitszorg	17
5.1 Kwaliteitszorg	17
5.2 Kwaliteitscultuur	18
5.3 Kwaliteitsteam.....	20
5.4 Processen.....	20
6. Geraadpleegde literatuur	21
7. Overzicht ambities	22

Inleiding

Het Pieter Zeeman Lyceum staat op de kaart. In de achterliggende schoolplanperiode (2020-2024/2025) is er veel veranderd. Een nieuw onderwijsconcept is uitgewerkt en geïmplementeerd, medewerkers hebben zich geprofessionaliseerd (en doen dat voortdurend) om tot een goede uitvoering van het concept te komen. Het onderwijs wordt op maat aangeboden. De begeleiding van leerlingen heeft meer doelgerichte aandacht gekregen in het coachend mentoraat. De resultaten van de school zijn goed¹. De school wordt door leerlingen, ouders en medewerkers ervaren als een veilige omgeving. Door de extra bekostiging voor de laatste school in de regio is in de formatie geïnvesteerd, zowel in het onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel (ondanks het feit dat ook onze school kampt met de gevolgen van het lerarentekort in Nederland). De relatie en samenwerking met externe partners is opgepakt en heeft tot concrete vormen van vruchtbare samenwerking geleid. Dat geldt zowel voor de samenwerking met het primair en het vervolgonderwijs, als ook voor de samenwerking met de gemeente Schouwen-Duiveland en andere organisaties/bedrijven op het eiland. Een nieuw schoolgebouw (dienstbaar aan de nieuwe onderwijskundige koers) is ontworpen en in januari 2022 in gebruik genomen, in augustus 2024 beschikte de school reeds over een permanente uitbreiding. De beeldvorming over het Pieter Zeeman Lyceum in de samenleving is gekanteld. Met waardering wordt over de school gesproken. Het Pieter Zeeman Lyceum wordt inmiddels door tachtig procent van de leerlingen uit groep acht gekozen voor het vervolg van hun opleiding². Het team van de school is trots op haar leerlingen, de schoolleiding is trots op haar medewerkers, in de samenleving wordt de school gewaardeerd, een rector kan zich niet beter wensen. Dat wil niet zeggen dat de school geen ambities meer heeft of punten van verbetering. Meer daarover leest u in dit schoolplan.

Op grond van bovenstaande kan het overkoepelende thema van dit schoolplan 'Verankeren en Optimaliseren'³ zijn. De opdracht is zuinig te zijn op wat bereikt is én waar nodig en mogelijk de kwaliteit verhogen van behaalde resultaten. Vanzelfsprekend blijft de school de ontwikkelingen in het onderwijs en de samenleving volgen. Zo wordt er aandacht gegeven aan de basisvaardigheden en denken we mee over het curriculum in het voortgezet onderwijs. Het verblijf van Oekraïense jongeren in Nederland vraagt om aandacht voor hun Nederlandse taalontwikkeling en voor hun aansluiting in het Nederlandse onderwijs. Deze jongeren kwamen massaal naar het reguliere onderwijs omdat de overgangperiode van twee jaar, waarin zij onderwijs kregen in een internationale schakelklas (ISK) verstreken is. Ook is er een duidelijke beweging zichtbaar richting (meer) inclusief onderwijs, zowel in visieontwikkeling als in wetgeving. Het lerarentekort vraagt aandacht en zal invloed hebben op de formatie. Tot de behaalde resultaten van de school behoort ook de breed gedeelde innovatieve attitude van onze medewerkers. Nieuwe uitdagingen zullen opgepakt worden. Nieuwe mogelijkheden die zich voordoen, zullen onderzocht worden op hun waarde voor het leren en de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Nieuwe mogelijkheden kunnen eveneens door onze medewerkers gecreëerd worden. Waar meerwaarde gevonden wordt, zal verandering plaatsvinden.

¹ Zie www.scholenopdekaart.nl

² Dit percentage is gebaseerd op het aantal leerlingen in groep 8 van de basisscholen waarvan leerlingen naar het Pieter Zeeman Lyceum kunnen gaan. Leerlingen van basisscholen op reformatorische grondslag zijn in dit aantal niet meegenomen.

Inleiding

Evaluatie schoolplanperiode 2020-2024/2025

Het vorige schoolplan telde maar liefst 62 ambities. Daarvan zijn 35 gerealiseerd, 22 gestart maar nog niet afgerond, 3 nog niet gestart en 2 onderzocht en terzijde gelegd. Deze ambities zijn onderverdeeld in vier groepen: onderwijs, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg. Het overzicht hieronder geeft inzicht in de realisatie in de vier groepen.

	Gerealiseerd	Gestart, nog niet afgerond	Nog niet gestart	Onderzocht, niet doen	Totaal
Onderwijs	24	13	1	1	39
Schoolklimaat	6	6	0	1	13
Onderwijsresultaten	2	5	0	0	7
Kwaliteitszorg	2	0	1	0	3
Totaal					62

Tijdens een algemene personeelsvergadering is de realisatie van deze ambities met het team geëvalueerd. De opbrengst daarvan heeft ideeën opgeleverd voor dit schoolplan. Verder zijn nieuwe ambities opgehaald. Een aantal daarvan bleek direct uitvoerbaar te zijn, andere zijn opgenomen in dit schoolplan.

Peter van der Gaag, rector
januari 2025



³**Verankeren:** Het proces waarbij werkmethoden, processen of resultaten duurzaam worden vastgelegd, zodat ze consistent worden toegepast en behouden blijven in de organisatie. **Optimaliseren:** Het voortdurend aanpassen en verfijnen van bestaande processen of methoden om de prestaties, efficiëntie of kwaliteit te verhogen.

1. Missie, visie, identiteit en waarden

1.1 | Stichting VOOR

Missie

De stichting stelt zich tot doel afzonderlijke scholen voor openbaar voortgezet onderwijs en bijzonder voortgezet onderwijs in stand te houden en te bevorderen, teneinde zonder winstoogmerk maatschappelijke meerwaarde voor de regio te creëren.

Visie

De stichting richt zich in de onderwijsprogramma's van haar scholen op het kwalificeren, subjectiveren en socialiseren⁴ van de leerlingen. Om dit te bereiken is er sprake van een breed en dynamisch onderwijsaanbod dat wordt afgestemd op de actuele behoeften bij de leerlingen en van de samenleving in het algemeen. Het onderwijsaanbod van de stichting heeft mede daardoor een grote aantrekkingskracht op de (toekomstige) leerlingen en ouders.

De stichting handelt vanuit de waarden van de democratische rechtstaat met aandacht voor en erkenning van de betekenis van diverse andere waarden in de Nederlandse samenleving en daarbuiten en toont respect voor de grondslag (godsdienstig of niet godsdienstig) van waaruit die waarden voortkomen. Zij is zo inclusief mogelijk, zowel voor haar personeel als voor haar leerlingen.

De stichting is financieel gezond. In de bedrijfsvoering geldt de standaard van de menselijke maat en is de focus gericht op duurzame inzetbaarheid van het personeel. Medewerkers zijn zelfstandig, proactief, onderzoekend en flexibel binnen de ruimte van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De stichting is een aantrekkelijke werkgever. De stichting gaat uit van de basisgedachte dat leerlingen, ouders en medewerkers samen de school maken. We vullen elkaar aan en verrijken elkaar vanuit het besef dat 'jij mij tot ik maakt'. Binnen de stichting geldt integraal dat hoge kwaliteit de standaard is.

Identiteit

Wij hebben hart voor mensen, schenken onderling vertrouwen en zijn gericht op saamhorigheid. Vandaaruit richten wij ons op ontwikkeling van leerlingen en medewerkers, met de focus op groei en innovatie.

Dit vertaalt zich in onze drie kernwaarden:

Vertrouwen, respect en saamhorigheid

Onderling gaan we ervan uit dat collega's het beste willen doen en dat blijven leren en werken voldoening moeten geven om optimaal te presteren. We erkennen binnen de stichting dat aandacht groei bevordert en dat verbinding noodzakelijk is voor zinvol werk.

We gaan uit van de kennis en expertise van onze professionals en stimuleren hen om tot samenwerking te komen. Tegelijkertijd stellen we duidelijke kaders voor rollen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden om richting te geven en verwachtingen helder te maken.

⁴Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van het onderwijs*. Culemborg: Phronese.

1. Missie, visie, identiteit en waarden

1.2 | Pieter Zeeman Lyceum

Visie op onderwijs

Het leren van leerlingen staat centraal. Doel van dit leren is kwalificeren, subjectiveren en socialiseren⁵. Het eigen leren is zichtbaar voor leerlingen. Het brede en gedifferentieerde onderwijsaanbod biedt elke leerling de kans om zich op de maat van zijn of haar eigen capaciteiten en wensen te ontwikkelen. Leerlingen worden door een mentor-coach begeleid en geleid naar eigenaarschap van het eigen leren. Zelfdiscipline is daarvoor een belangrijke vaardigheid die leerlingen zich eigen moeten maken in lessen en begeleiding. Indien nodig krijgen leerlingen extra ondersteuning. De onderwijskundige ambitie enerzijds en anderzijds de personele en fysieke capaciteit van de school zijn op elkaar afgestemd, binnen het kader van de financiële middelen.

Het leren van medewerkers in professionaliseringsactiviteiten is dienstbaar aan het leren van leerlingen en dient tevens als inspirerend voorbeeld voor hen.

Visie op professionaliteit

Alle medewerkers van de scholen samen vormen één team. Daarbinnen betekent autonomie vrijheid in gebondenheid aan de koers van de school en in verbondenheid aan de collega's in het team. Elke medewerker toont persoonlijk⁶ en moreel leiderschap. Medewerkers zijn ambassadeurs voor onze school en voor het onderwijs als geheel.

Docenten geven doelgericht les. Ook onderwijsondersteunend personeel en leidinggevenden handelen doelgericht. Integraal geldt dat hoge kwaliteit de standaard is. Van onderwijsprofessionals verwachten wij een kritische onderzoekende houding en blijvende professionalisering (zie kader).

Overweging 4: Kritisch-onderzoekende leraren blijven zich ontwikkelen

Om aan te sluiten bij de complexe, veranderlijke beroepspraktijk kan de ontwikkeling van persoonlijke professionaliteit per definitie nooit stilstaan. Het is voor leraren zaak om steeds bij te blijven bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op het gebied van vakinhoud en -didactiek. Daar komt bij dat het aan het leraarschap eigen is dat er zich regelmatig ingewikkelde kwesties en dilemma's voordoen in de beroepspraktijk waar niet zomaar één 'beste' antwoord voor bestaat. Persoonlijke professionaliteit veronderstelt dat leraren (samen met collega's, onderzoekers, en anderen) deze antwoorden regelmatig tegen het licht houden en steeds weer kritisch reflecteren of dit wel juiste, verantwoorde keuzes waren. Deze kritisch-onderzoekende houding van individuele leraren is onlosmakelijk verbonden met hun professionaliteit.

(Bron: [Leraar zijn](#), Onderwijsraad, 2013)

In onze communicatie zijn we authentiek en transparant. We spreken elkaar aan op gedrag dat niet past.

⁵Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van het onderwijs*. Culemborg: Phronese.

⁶Persoonlijk leiderschap betekent het vermogen om je eigen doelen te realiseren door geloof in eigen kunnen en door optimaal gebruik te maken van je talenten en passies. De bekende management-auteur Stephen Covey stelt dat bedrijven niet langer baat hebben bij ouderwetse managementvormen die gedreven worden door controle en het kort houden van medewerkers. Persoonlijk leiderschap gaat over het optimaal gebruik maken van de volledige potentie van medewerkers. Iemand die persoonlijk leiderschap omarmt zal ernaar streven om zoveel mogelijk in zijn of haar kracht te komen (bron: USB: Utrecht Business School, [zie link](#)).

1. Missie, visie, identiteit en waarden

Visie op schoolcultuur

De schoolcultuur wordt gekenmerkt door vertrouwen in en respect voor jezelf en voor elkaar. Medewerkers en leerlingen vullen elkaar aan en verrijken elkaar vanuit het besef dat 'jij mij tot ik maakt'⁷.

Visie op leidinggeven

Leidinggevend zijn mensen met visie, sturen door ruimte te geven binnen gestelde kaders, zijn onderzoekend en ondernemend, innoveren en borgen, zijn mens- en taakgericht, authentiek en transparant, begrijpen voor begrepen te worden, geven gehoor aan de stem van de minderheid.

Het Pieter Zeeman Lyceum is een aantrekkelijke onderwijsaanbieder en een aantrekkelijke werkgever.



⁷Oosterhuis, H. (2009). *Jij die mij ik maakt*. Utrecht: Ten Have.

2. Onderwijsproces

2.1 | Aanbod

Sinds januari 2022 werkt de school met het flexrooster. Dat wil zeggen dat er naast de vaklessen ruimte is voor extra aanbod in de flexuren. Te denken is aan verlengde instructie door vakdocenten, aan verdieping en verrijking in de flexmodules of aan zelfstandig werken op de leerpleinen onder leiding van onze onderwijsassistenten.

Het onderwijsaanbod staat allereerst garant voor de realisatie van de kerndoelen van de onderbouw en de voorbereiding op het examen op grond van de eindtermen in de bovenbouw ([kerndoelen en eindtermen](#)). In aanvulling op deze basale doelstellingen heeft elke sectie en afdeling de ruimte om verdieping en verbreding van de lesstof aan te bieden. Dat kan in de vaklessen of in de flexuren. De school biedt waar mogelijk maatwerk binnen het individuele leerprogramma van een leerling waar dit wenselijk is. Te denken is aan het volgen van een extra vak, het eerder afsluiten van een vak met het eindexamen of het volgen en afsluiten van een vak op een ander niveau.

De school heeft extra aanbod op het gebied van de kunstvakken (PZL is een [CultuurProfiel-school](#)), onderzoek & ontwerpen (PZL is een [Technasium-school](#)) en Cambridge Engels. De maatschappelijke stage is een vast onderdeel in het onderwijsprogramma van elke leerling.

De Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op het Pieter Zeeman Lyceum richt zich op de verkenning van een toekomstige vervolgopleiding en de beroepen op de arbeidsmarkt zodat leerlingen zelfstandig (school)loopbaankeuzes leren maken. Het LOB programma is geïntegreerd in het onderwijscurriculum. Onder begeleiding van docenten, mentoren en decanen en ook ouders, bedrijven en instellingen in de regio ontwikkelen leerlingen daartoe (vijf) loopbaancompetenties: kwaliteiten- en motievenreflectie, werk- en opleidingsexploratie, loopbaansturing en netwerken.

Artificiële intelligentie (of kunstmatige intelligentie/AI) is een 'verstorende'⁸ innovatie. Er zal daarom een herbezinning moeten komen op zowel de inhoud van het onderwijs als op de didactische werkvormen en de wijze van toetsen.

Het onderwijsaanbod is vastgelegd in onze lessentabellen en in ons programma van overige activiteiten, waaronder ook de excursies vallen. Het verbeteren van de basisvaardigheden van leerlingen heeft vanaf 1 augustus 2023 meer aandacht gekregen in het toezicht van de inspectie van het onderwijs. Er is daartoe een aparte standaard in het onderzoekskader opgenomen, OP0⁹. De aandacht voor deze basisvaardigheden op het PZL is in beleidsdocumenten opgenomen en wordt in de praktijk uitgevoerd in het reken- en taalonderwijs, inclusief aandacht voor NT2, en het aanbod aan lessen en activiteiten gericht op '(wereld-)burgerschap'.

⁸De term disruptieve/verstorende innovatie verwijst naar een proces waarin een nieuwe technologie of nieuw product beschikbaar komt op de markt en de hele markt verstoort. Deze verstoring komt omdat het nieuwe product waarde biedt die geen ander product of technologie heeft. Of een organisatie wil of niet, zij zal zich tot deze innovatie moeten verhouden.

⁹Zie: [Standaard Basisvaardigheden nieuw in het onderzoekskader](#)

2. Onderwijsproces

2.2 | Zicht op ontwikkeling & didactisch handelen

De kenmerken van de Pieter Zeeman Les

De PZL-les wordt gekenmerkt door een goed pedagogisch klimaat (zie paragraaf 3.2 hieronder). In de PZL-les activeert de docent zijn leerlingen tot leren: het opdoen van kennis en aanleren van vaardigheden. Hij doorloopt met hen de volledige leercirkel van instructie, oefening, formatieve evaluatie, afsluiting of voortgang (afhankelijk van het al dan niet behaalde leerdoel). Leerlingen hebben in de les zicht op hun eigen leren. Dat betekent dat de docent bij aanvang van de les laat weten wat de leerlingen aan het einde van de les moeten kennen en/of kunnen én dat hij aan het einde van de les gekomen de leerlingen bewust maakt van de al dan niet behaalde leerdoelen. Indien nodig verwijst de docent zijn leerlingen naar het vakflexuur voor verlengde instructie en extra oefening.

Voorts voldoet de PZL-les aan de criteria waarop de inspectie van het onderwijs toeziet betreffende:

- Klassenmanagement
- Consistente lesopbouw
- Interactief werken aan leerstof-overdracht
- Effectieve feedback op het leerproces
- Differentiatie
- Pedagogisch handelen

Excursies

Excursies zijn didactische werkvormen. Ook tijdens excursies worden leerdoelen gerealiseerd. Het PZL heeft een excursiebeleid en een excursiematrix. Deze matrix laat per afdeling en leerjaar zien welke excursies zijn opgenomen in het programma. Ook is te zien welke vakken en/of domeinen de excursies aanbieden. Het doel van de school is om het excursie-aanbod vanuit de breedte van de vakken en domeinen aan te bieden, verspreid over de middelbare schooltijd van onze leerlingen. De school heeft nog ambities waar het gaat om de invulling van deze matrix.

De verantwoordelijkheden van de secties en de rol van de sectieleider

In de matrixorganisatie zijn de secties leidend. De secties zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn van het eigen vak in alle afdelingen van de school. Zij werken aan en bewaken de kwaliteit van het onderwijs en de toetsing daarvan. Secties zoeken het gesprek met andere secties (specifiek in het kennis- of vaardigheidsdomein, meer algemeen ook daarbuiten), onderzoeken mogelijkheden van samenwerking en voeren die ook uit. Professionalisering is een onderwerp dat een vaste plek op de agenda heeft. De sectieleider zorgt ervoor dat de sectie het bovengenoemde uitvoert en voert op regelmatige basis met de afdelingsleider die verantwoordelijk is voor de sectie het gesprek over alles wat in de sectie aan de orde is. De sectieleider is niet de leidinggevende van de collega's in de sectie, maar geeft als primus inter pares leiding aan de sectie.

2. Onderwijsproces

Coachend mentoraat

Bij het kwalificeren, subjectiveren en socialiseren van leerlingen kan de mentor een belangrijke rol spelen. Zo stellen Groothuis en Verkuyl (2016) dat het curriculum voor mentorlessen bestaat uit de volgende onderdelen: groepsvorming, studievaardigheden en keuzeprocess. Zij rekenen onder andere tot de mentortaken:

- het voeren van individuele gesprekken met leerlingen met als doel bij te dragen aan de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandig en zelfverantwoordelijk mens;
- het begeleiden van leerlingen bij het leren (studievaardigheden) en bij hun psychosociale ontwikkeling;
- het monitoren van hun studieresultaten;
- het begeleiden van de leef- en werksfeer in de klas;
- contacten leggen en onderhouden met ouders/verzorgers;
- overleggen met collega's en het voorbereiden van de leerlingbespreking;
- het verzorgen van verslaglegging met betrekking tot de leerling en eventueel doorverwijzen (via coördinator).

De mentoren hebben verspreid over het schooljaar een cyclus van gesprekken van circa 15 minuten per gesprek waarin de ontwikkeling van de leerling en zijn welbevinden ter sprake komen. De begeleiding van de mentorcoach moet gericht zijn op het versterken van de leerling, het helpen ontwikkelen van zijn potenties en het ontdekken van zijn eigen kracht (Terpstra en Prinsen, 2011). Door met de leerlingen hierover in gesprek te gaan kan de mentor met hen op het leerproces reflecteren en dit evalueren. Bij dit proces horen het stimuleren van reflectie (bewustwording), het formuleren van doelen en het maken van een actieplan.

De mentorcoach speelt dus een belangrijke rol bij het ontwikkelen van eigenaarschap bij de leerling. Het begrip eigenaarschap verwijst naar de mate waarin de leerling verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces (Zimmerman, 1990).

De drie belangrijkste kwaliteiten voor de coaching zijn ondersteunen, structureren en sturen, motiveren en inspireren (Scager & Thoolen, 2005).

(Voor meer informatie: zie beleidsnotitie Coachend mentoraat / de mentor-coach; juli 2021)



2. Onderwijsproces

De school wil leerlingen die in armoede opgroeien in beeld krijgen. Op dit moment is armoede vooral verborgen. Tijdens een jaarlijks terugkerend themaoverleg met de collega's van het primair onderwijs en een beleidsambtenaar van de gemeente Schouwen-Duiveland is dit thema besproken (najaar 2024). De conclusie van de bijeenkomst moest zijn dat ook in het primair onderwijs de leerlingen die in armoede opgroeien niet echt bekend zijn. De verlegenheid van de scholen met armoede werd gedeeld. In de komende jaren zal de school, in samenspraak met het primair onderwijs en de gemeente Schouwen-Duiveland, zich ervoor inzetten om leerlingen die opgroeien in armoede in beeld te krijgen. Het zicht op deze leerlingen moet leiden naar een antwoord op de vraag welke bijdrage de school kan leveren aan het bieden van gelijke kansen voor alle leerlingen.

Ambities

18. Mentoren en docenten van onze leerlingen kennen de ondersteuningsbehoefte van hun leerlingen en handelen daar ook adequaat naar.
19. De Rebound is een vaste voorziening in de school geworden en voldoet in hoge mate aan de doelstelling om leerlingen met problematisch gedrag te laten terugkeren in het reguliere onderwijs.
20. De school heeft leerlingen in beeld die opgroeien in armoede en biedt hen waar mogelijk ondersteuning zodat kansen kunnen worden genut, gelijk aan alle andere leerlingen van de school.

2.3 | Onderwijstijd

In het schooljaar 2019-2020 is de definitie van onderwijstijd van de school vastgesteld. Op grond van wet- en regelgeving is met instemming van de leerling- en oudergeleding van de MR vastgelegd welke onderwijsactiviteiten als onderwijstijd worden meegeteld. In het schooljaar 2022-2023 zijn de lessentabellen aangepast op grond van het nieuwe onderwijsconcept. In mei 2023 is de MR akkoord gegaan met de wijziging, nadat het draagvlak daarvoor was gepeild in het team. In de nieuwe lessentabellen zijn ook de onderwijsactiviteiten opgenomen die in 2019-2020 door de MR zijn vastgesteld als meetellend voor de onderwijstijd. De geplande onderwijstijd van alle onderwijsactiviteiten is daarmee in beeld gebracht. In elke afdeling is een positieve marge zichtbaar om uitval op te vangen zodat de gerealiseerde onderwijstijd binnen het wettelijk kader blijft. In oktober 2024 heeft de MR in nieuwe samenstelling vragen gesteld bij het eerder besluit van de MR. De definitie van de onderwijstijd zal daarom herijkt worden door het MT, in samenspraak met het team en de MR, teneinde te komen tot een nieuw geactualiseerd besluit op dit thema.

Ambities

21. De definitie van onderwijstijd is herijkt. Er is een door het team gedragen besluit op dit thema met instemming van de MR.

2. Onderwijsproces

Ambities

22. Er is een doorlopende mentoraatslijn waarin aandacht voor leerstrategieën is opgenomen.
23. Het aanbod en de uitvoering van de ondersteuning (zorg) is op orde.
24. De school werkt samen met Scalda in doorlopende leerlijnen in authentieke beroepssituaties vanuit het voortgezet onderwijs naar het beroepsonderwijs.
25. De school zet zich in voor een intensievere vorm van samenwerking met de HZ University of Applied Sciences waarin leerlingen van de HZ indien mogelijk hun beroepspraktijk op onze school realiseren en onze leerlingen al kennis kunnen opdoen op de HZ.
26. Naar het voorbeeld van de Hospitality Hub krijgt de samenwerking met Scalda (mbo) en ondernemers in de branche vorm en inhoud in de profielen BWI, PIE en ZW.
27. Het determinatieproces van de leerlingen geeft een betrouwbaar beeld van de kwaliteiten en mogelijkheden van de leerlingen.
28. De prognoses voor het volgende schooljaar zijn betrouwbaar op grond van een goed determinatieproces.

2.4 | Toetsing en afsluiting

Het Pieter Zeeman Lyceum maakt gebruik van twee typen toetsen: formatieve en summatieve toetsen. De summatieve toetsen zijn op dit moment nog dominant: leerlingen krijgen een cijfer voor hun toets, dat meetelt in het gemiddelde voor een vak. De school maakt momenteel de omslag van taakgericht naar doelgericht onderwijs, waarbij formatief toetsen vaker wordt ingezet. Formatief toetsen (ook wel formatief evalueren genoemd) maakt inzichtelijk aan welke onderdelen van de leerstof de leerling nog moet werken om uiteindelijk het leerdoel te kunnen bereiken. In het vervolg zullen we spreken over formatief evalueren. De summatieve toets wordt dan ter afsluiting van een module ingezet om de kwalificatie vast te stellen.

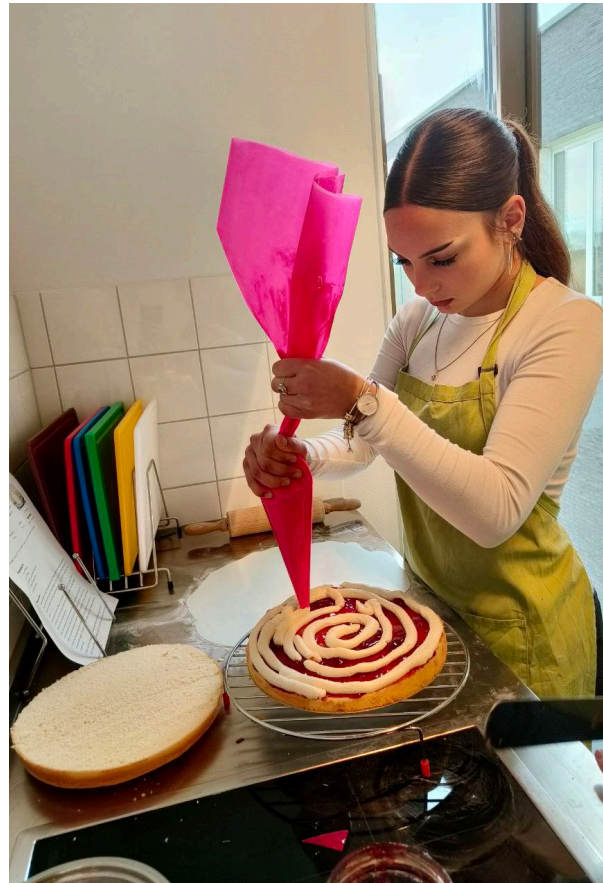
Wij toetsen summatief om vast te kunnen stellen of en in welke mate onze leerlingen voldoen aan het *vereiste eindniveau* van de landelijke examenprogramma's waarbij wij instaan voor de kwaliteit van de verstrekte diploma's.

Onze school werkt hierbij vanuit het principe van 'dekkend' examineren. De schoolexamens zijn gebaseerd op wat minimaal in het SE getoetst moet worden op grond van de examenprogramma's. Ten aanzien van wat daarnaast in het SE getoetst 'mag' worden, heeft elke vakgroep bewuste keuzes gemaakt (in relatie tot onze schooleigen leerdoelen) op basis van onze visie op onderwijs en leren. Om het vereiste eindniveau te kunnen vaststellen als ook de kwalificatie van aanvullend aanbod inzichtelijk te maken, bestaat het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) van een vak uit samenhangende afsluitende toetsen.

2. Onderwijsproces

Ambities

29. Docenten evalueren formatief om leerlingen zicht te geven op hun eigen leren. Het aantal summatieve toetsen is terug gebracht tot een noodzakelijk minimum ten gunste van het formatief evalueren. Summatief toetsen blijft belangrijk om vast te stellen of onze leerlingen zich hebben gekwalificeerd.
30. Toetsen zijn valide, betrouwbaar, uitvoerbaar en transparant. Docenten zijn bekwaam deze toetsen te maken.
31. In het LOB-portfolio zijn ook de extra onderwijsactiviteiten van leerlingen opgenomen. Dit portfolio staat naast het cijferoverzicht in Magister.
32. Om nog beter zicht te krijgen op het kwalificeren neemt elke sectie in elke afdeling en elk leerjaar een aantal keer per jaar een RTTI/Obit-toets af waarna aansluitend een toetsanalyse plaatsvindt.
33. Om de (meer) zachte kant van de ontwikkeling objectiever in beeld te brengen, zijn rubrics gemaakt als onderleggers bij de (inter-)subjectieve beoordeling door het onderwijzend personeel.



3. Schoolklimaat

3.1 | Schoolklimaat

3.1.1. Algemeen Veiligheid,

Zie: School en veiligheid, Meldcode veilig thuis en Convenant veilige school op de [website](#) van de school

3.1.2. Anti-pestbeleid

Zie: Pestprotocol op de [website](#) van de school

3.1.3. Vertrouwenspersoon

Zie: Schoolgids op de [website](#) van de school

3.1.4. Meldcode Veilig Thuis

Zie: Meldcode Veilig Thuis op de [website](#) van de school

Tevredenheidsonderzoeken onder onze leerlingen laten zien dat zij zich in hoge mate veilig voelen op school.

3.2 | Pedagogisch klimaat

'Een goed pedagogisch klimaat is een leer- en leefomgeving waarin leerlingen zich veilig, gewaardeerd en ondersteund voelen. In zo'n klimaat krijgen leerlingen de kans om zich op sociaal-emotioneel, cognitief en moreel vlak te ontwikkelen. Een goed pedagogisch klimaat is niet alleen gericht op het behalen van leerresultaten, maar ook op het bevorderen van een positief zelfbeeld, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden. Het wordt gekenmerkt door wederzijds respect, duidelijke regels en verwachtingen, en een warme, betrokken houding van leraren en ander medewerkers van de school. Dit klimaat stimuleert leerlingen om zich actief in te zetten en vergroot hun motivatie om te leren en samen te werken.'

(Bron: ChatGTP, prompt 'Geef een korte duiding van een goed pedagogisch klimaat', 5 november 2024)

Het Pieter Zeeman Lyceum streeft naar een goed pedagogisch klimaat door heldere afspraken, professionalisering en opleiding van medewerkers. De methode 'Verbindend gezag & Geweldloos verzet'¹⁷ kan daarbij helpend zijn. Deze methode is in de jaren '90 ontwikkeld door Haim Omer, hoogleraar psychologie aan de Universiteit van Tel Aviv, Israël. Het programma is o.a. gericht op het doorbreken van machteloosheid van ouders en andere opvoeders, onder wie ook docenten (zie ook [De Geweldloze Podcast](#)).

Een goede pedagogische houding wordt van alle medewerkers verwacht, van onderwijzend, onderwijsondersteunend personeel en van de schoolleiding. Medewerkers van de TOM-klas en de Rebound informeren collega's over de omgang met leerlingen met problematisch gedrag.

¹⁷[Verbindend gezag & Geweldloos verzet](#)

3. Schoolklimaat

Ambities

34. Alle medewerkers van de school zijn pedagogisch bekwaam en handelen ook als zodanig.
35. Onderzocht wordt welke bijdrage de methode 'Verbindend gezag & Geweldloos verzet' kan leveren aan de professionalisering van medewerkers met het oog op een goed pedagogisch klimaat.

Vanaf januari 2024 mag de mobiele telefoon niet meer gebruikt worden in de klas, behalve voor onderwijskundige doeleinden¹⁸. Scholen hebben de keuze óf gebruik te maken van de telefoontas óf de mobiel in de school geheel te verbieden. De school heeft in januari 2024 gekozen voor de mobieltas, maar wijzigt dit beleid. Vanaf het voorjaar van 2025 geldt voor de mobiel: thuis of in de kluis. Inzichten vanuit onderzoek zijn de aanleiding geweest voor dit besluit¹⁹. In een goed pedagogisch klimaat staat de persoonlijke ontmoeting van leerlingen centraal en groeien zij aan elkaar in het delen van lief en leed, vriendschap en conflict, spel en strijd, diversiteit. Respect en veiligheid krijgen in de persoonlijke ontmoeting meer aandacht dan in de anonimiteit van het digitale verkeer.

Ambities

36. Na de voorjaarsvakantie van 2025 is voor leerlingen het gebruik van de mobiele telefoon op het terrein van de school niet meer toegestaan. Voor de mobiele telefoon geldt dan 'thuis of in de kluis'.
37. Voor medewerkers worden regels opgesteld voor hun gebruik van de mobiele telefoon op het terrein van de school.



¹⁸<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/mobiele-apparaten-in-de-klas>

¹⁹Haidt, Johnathan. *Generatie Angststoornis*, (2024)

4. Onderwijsresultaten

4.1 | Resultaten

Het Pieter Zeeman Lyceum is trots op de behaalde resultaten van haar leerlingen (bedoeld zijn hier de kwalificatie-resultaten). Al jaren op rij zijn deze goed te noemen. Een enkele keer staat een van de indicatoren iets lager dan de inspectienorm. Onderzoek daarnaar laat zien dat de oorzaak vrijwel altijd de macht van de kleine getal is. Als één of twee leerlingen in de afdeling vmbo-basis vertraging oplopen in de bovenbouw, staat de doorstroom in de bovenbouw voor die afdeling direct onder de inspectienorm. Dit gegeven neemt niet weg dat wij de onderwijsresultaten altijd analyseren op zoek naar mogelijkheden voor verbetering.

De resultaten van scholen zijn te vinden op de website www.scholenopdekaart.nl. Met [deze link](#) komt u direct bij de resultaten van het Pieter Zeeman Lyceum.

Behalve de kwalificatie-resultaten zijn onderwijsactiviteiten ook gericht op persoonlijke ontwikkeling en zachte vaardigheden. Het gaat dan onder meer om oriëntatie op de eigen identiteit, de mogelijkheid om je op eigen wijze te verhouden tot je omgeving en daarin van betekenis te zijn, de omgang met anderen en je plaats in de groep, het vinden van een eigen moreel kompas. Kortom, het gaat om sociaal, ethisch, levensbeschouwelijk, en filosofisch vaardig zijn. Op deze gebieden is het veel moeilijker om vast te stellen of en welke resultaten er worden geboekt. In het beleidsplan Burgerschap wordt hierop ingegaan. Aan de hand van rubric is ontwikkeling zichtbaar te maken (zie ook 2.6 Toetsing en afsluiting).



4. Onderwijsresultaten

Tevredenheidsonderzoeken zijn ook bronnen van informatie over de behaalde resultaten. Deze onderzoeken worden gedaan onder leerlingen, ouders en medewerkers. Al jaren op rij zijn de uitkomsten van deze tevredenheidsonderzoeken negatief. Dat is voor de schoolleiding tegelijk verwonderlijk en zorgelijk. Verwonderlijk zijn deze negatieve resultaten omdat in persoonlijke contacten met genoemde groepen veel waardering klinkt voor de school. Het algemene beeld van de school op Schouwen-Duiveland is in de loop van de afgelopen zeven jaren gekanteld van uiterst negatief naar zeer positief. Deze kanteling is ook zichtbaar geworden in de keuze van leerlingen uit groep 8 voor het Pieter Zeeman Lyceum. Het marktaandeel is in de loop van de zeven jaar met meer dan 30% gestegen. Ondanks die concrete uiting van waardering zien wij die tevredenheid niet terug in de onderzoeken. De schoolleiding heeft besloten om in de komende jaren meer in het contact met leerlingen, ouders en medewerkers te spreken over de ervaringen met de school. Dat wordt gedaan in klankbordgroepen. Zodoende hoopt de schoolleiding niet alleen beter zicht te krijgen op wat gewaardeerd wordt en wat niet, maar vooral ook de waardering onder de betrokkenen te vergroten.

Ambities

38. Er zijn rubrics die zicht geven op de resultaten van leerlingen betreffende hun persoonlijke ontwikkeling en groei op het gebied van zachte vaardigheden.
39. Door middel van klankbordgroepen van leerlingen, ouders en medewerkers wordt de tevredenheid gepeild. In deze klankbordgroepen worden interventies besproken en de resultaten daarvan geëvalueerd. De tevredenheid onder deze groepen belanghebbenden is minimaal voldoende, bij voorkeur goed op alle indicatoren.
40. Tevredenheid van de leerlingen ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.
41. Tevredenheid van ouders ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.
42. Tevredenheid van personeel ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.



5. Kwaliteitszorg

5.1 | Kwaliteitszorg

Voor een beschrijving van de kwaliteitszorg van het Pieter Zeeman Lyceum wordt verwezen naar het 'Handboek voor kwaliteitszorg St. VOOR. De school werkt met een kwaliteitsagenda. Daarin is opgenomen op welke momenten van het schooljaar bepaalde activiteiten betreffende kwaliteitszorg plaatsvinden, wie de eigenaar van die activiteit is en op welke doelgroep de activiteit is gericht. Te denken is aan gesprekken met medewerkers, analyse onderwijsresultaten, analyse van financiële rapportages, het maken van prognoses, het opstellen van een professionaliseringsprogramma, etc. Deze kwaliteitsagenda wordt centraal beheerd door een medewerker kwaliteit en op locatie door de afdelingsleider onderwijs en kwaliteit.

Het borgen van kwaliteit en het verhogen daarvan op alle onderdelen van de schoolorganisatie vraagt te allen tijden van iedere medewerker aandacht. Het vraagt om professionele reflectie op het eigen handelen en op dat van de collega's. Het team van de school is zich daarvan bewust en begeeft zich ook op die weg. Dat wordt zichtbaar in de professionele houding van collega's en in hun persoonlijke en gemeenschappelijke professionalisering en deskundigheidsbevordering. De schoolleiding vraagt in de startgesprekken met de medewerker expliciet aandacht voor professionalisering. Het effect daarvan is zichtbaar in de aanvragen voor training en scholing en in de aanschaf van literatuur.

Professionele reflectie vindt ook plaats in de nabespreking van lesbezoeken. Speciaal daarvoor aangewezen bekwame docenten bezoeken systematisch de lessen van de collega's en geven hun feedback op wat zij waarnemen. Een digitale observatie tool (de DOT) wordt gebruikt de observatie te richten, te registeren en te vergelijken met andere observaties in de school. Ook de schoolleiding bezoekt de lessen en geeft feedback op wat zij zien. Collega's komen met regelmaat samen in intervisiegroepen. Daar worden centrale thema's besproken en persoonlijk ingebrachte cases. Deze twee instrumenten – lesbezoek en intervisiegroepen – dragen bij aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsondersteuning.

De tevredenheid van alle belanghebbenden – leerlingen, ouders en medewerkers – wordt gepeild door middel van gevalideerde toetsen van Kwaliteitscholen²⁰. In aanvulling daarop zal de schoolleiding meer frequent in gesprek aan met leerlingen, ouders en medewerkers in klankbordgroepen (zie hierboven onder punt 4.1).

²⁰[Kwaliteitscholen](#)

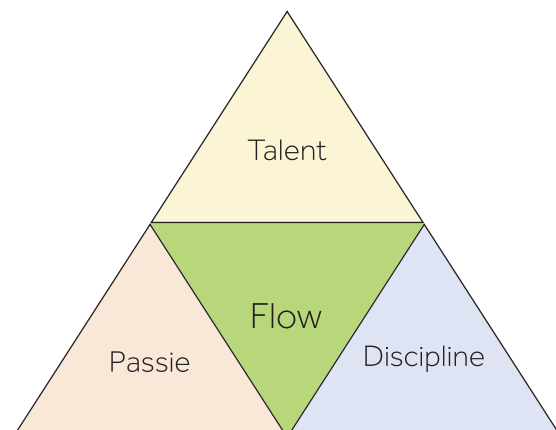
5. Kwaliteitszorg

5.2 | Kwaliteitscultuur

Het Pieter Zeeman Lyceum streeft naar hoge kwaliteit in de dienstverlening. Er rust een grote verantwoordelijkheid op de schouders van het onderwijs voor de ontwikkeling van jonge mensen richting volwassenheid. Een verantwoordelijkheid die ouders en overheid hebben toevertrouwd aan de scholen, aan de mensen die daar werken. Onderwijs is een dienstverlening aan de samenleving: we leiden op voor de beroepen van morgen en vormen jonge mensen die burgers van de toekomstige maatschappij zullen zijn. Het kan daarom niet anders zijn dan dat in het onderwijs gestreefd wordt naar hoge kwaliteit van deze dienstverlening. Het team van het Pieter Zeeman Lyceum is zich daarvan bewust en zet zich er ook voor in om die hoge kwaliteit te realiseren. Dat betekent dat in alles wat gedaan wordt door iedere medewerker van de school de kernactiviteit 'leren' centraal staat, primair het leren van onze leerlingen, secundair ook het leren van de medewerkers. Alle afwegingen in de schoolorganisatie worden op dit streven afgestemd (het enterprise first principe).

Vanuit drie perspectieven wordt naar kwaliteit gekeken, vanuit 1. het leerling-, 2. het organisatie- en 3. het personele perspectief. Het perspectief van de leerling betreft het kwalificeren, subjectiveren en socialiseren, het betreft het kennen en kunnen, het mens- worden en medemens- worden (zie onder 1.2). Het perspectief van de organisatie betreft het richten, inrichten en verrichten. Het betreft de missie, visie en strategie, de structuren, systemen en processen en in de uitvoering de concrete handelingen. Het personele perspectief gaat over het waarde scheppende primaire proces, over de ondersteunende diensten en het management van de school, het gaat over OP-er, OOP-er en MT-ers. Het streven van de school is het bereiken van een hoge kwaliteit in de uitvoering van het werk en de doelrealisatie vanuit de drie genoemde perspectieven. De kwaliteitscultuur zal daarom gekenmerkt moeten worden door discipline in de uitvoering²¹ en aanspreken van elkaar²².

Discipline is het vermogen om consequent en gericht in beweging te komen in de richting van een bepaald doel²³. Het woord heeft een negatieve bijklank, het wordt geassocieerd met 'een moeten' dat van buitenaf opgelegd je autonomie afneemt. Maar positief gericht gaat discipline over een persoonlijke keuze om tot hoge kwaliteit en excellente prestaties te komen, een persoonlijke keuze om de eigen ambitie in dienst te stellen van dat van de school, het gaat enerzijds over de vrijheid om naar eigen inzicht zo goed mogelijk te presteren en anderzijds om je te houden aan de afspraken die gezamenlijk zijn gemaakt om tot hoge kwaliteit en excellente prestaties te komen. Het kenmerk van de kwaliteitscultuur van de school zal de flow moeten zijn waarin individuele medewerkers en zij samen in teamverband zitten. Een flow die ontstaat in het hart van de driehoek van succes: vanuit het gegeven talent van de medewerker en



²¹Braun, M. &. (2014). *Gouden Discipline*. Houten: Spectrum.

²²Heins, G. (2017). *Aanspreken? Gewoon doen!* Meppel: Boom.

²³(Braun, 2014) pg.39

5. Kwaliteitszorg

het verlangen naar hoge kwaliteit en excellente prestaties, komt de medewerker consequent en gericht in beweging in de richting van de specifieke doelen die passen bij de eigen functie en het centrale doel van de school, het leren. Discipline is aantoonbaar de sleutel tot succes²⁴.

In de kwaliteitscultuur van het Pieter Zeeman Lyceum draagt momenteel de kenmerken van voortgaande professionalisering, collegiale consultatie en feedback. Waar het gaat om discipline in het volgen van de uitgezette onderwijskundige koers en de uitvoering van de afspraken die zijn gemaakt, is verbetering niet alleen mogelijk maar ook nodig. De kwaliteit van de school, bezien vanuit de drie genoemde perspectieven, zal zonder deze discipline onvoldoende verder toenemen. Dat is niet alleen jammer, het is ook nalatig bezien vanuit de grote verantwoordelijkheid van dienstverlening die op de schouders van het onderwijs rust. Gerelateerd aan discipline als kenmerk van de kwaliteitscultuur is het aanspreken van elkaar. Daaronder wordt verstaan a. het benoemen van gedrag dat in het kader van gemaakte afspraken niet acceptabel is, b. in het persoonlijk contact met de persoon die dat gedrag vertoont, c. op gelijkwaardige basis en d. met de intentie dat hij of zij zich in de toekomst op die punt anders gaat gedragen²⁵. Aanspreken gebeurt op de m² (vierkante meter), dat wil zeggen direct op het moment dat het niet acceptabele gedrag wordt waargenomen. Aanspreken op deze manier, met respect voor de gezamenlijke doelstelling van de school én met respect voor iedere medewerker, is aantoonbaar effectief gebleken in het nakomen van gemaakte afspraken (discipline) en daarmee in het verhogen van de kwaliteit.

²¹Braun, M. &. (2014). *Gouden Discipline*. Houten: Spectrum.

²²Heins, G. (2017). *Aanspreken? Gewoon doen!* Meppel: Boom.

²³(Braun, 2014) pg.39

5. Kwaliteitszorg

5.3 | Kwaliteitsteam

De kwaliteit van het primaire proces en de ondersteunende processen hangt in hoge mate af van de kwaliteit van de medewerkers. De school houdt zich daarom ook aan de eis van het ministerie om bevoegd personeel aan te nemen en streeft ernaar ook bekwaam personeel aan de school te binden. Het tekort aan bevoegd en bekwaamd onderwijspersoneel is in heel Nederland een groot probleem geworden. Dat geldt voor onderwijzend, ondersteunend personeel en voor leidinggevenden. Het Pieter Zeeman Lyceum ziet zich genooddaakt om in samenspraak met de andere locaties van de scholengroep én met instemming van de directie van St. VOOR anders bevoegd en toch bekwaam personeel aan de school te verbinden. Te denken is bijvoorbeeld aan sociaalpedagogische werkers en coaches voor het mentoraat, psychologen of orthopedagogen voor het leren leren, etc.

Ambities

45. De school verrijkt het team door de aanstelling van anders bevoegd en toch bekwaam personeel.

5.4 | Processen

In een school voor voortgezet onderwijs lopen diverse processen om het onderwijs en de schoolomgeving goed te laten functioneren. Enkele van deze processen betreffen: onderwijsplanning en -ontwikkeling, lesgeven en leren, leerlingbegeleiding en -ondersteuning, administratie, communicatie en samenwerking, financieel beheer, personeelsbeheer, kwaliteitszorg en evaluatie. De processen van het Pieter Zeeman Lyceum worden door de schoolleiding ingericht en gemonitord, waar nodig opnieuw vormgegeven en beschreven. Inzicht in de processen wordt gegeven met behulp van flowcharts.

Ambities

46. Processen in de school zijn vormgegeven, beschreven en inzichtelijk gemaakt met behulp van flowcharts.

6. Geraadpleegde literatuur

Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van het onderwijs*. Culemborg: Phronese.

Biesta, G. (2021). *Wereldgericht onderwijzen - Biesta in de praktijk*. Driebergen: NIVOZ.

Braun, M. &. (2014). *Gouden Discipline*. Houten: Spectrum.

Groothuis, M. &. (2016). *Mentor in het voortgezet onderwijs (4e ed.)*. Amsterdam: Boom.

Haidt, J. (2024). *Generatie angststoornis*. Utrecht: Ten Have.

Heins, G. (2017). *Aanspreken? Gewoon doen!* Meppel: Boom.

Oosterhuis, H. (2009). *Jij die mij ik maakt*. Utrecht: Ten Have.

Scager, K. &. (2005). *De docent als coach in het hoger onderwijs*. Utrecht: Zuidam & Uithof.

School, U. -U. (2024, december 12). *Persoonlijk leiderschap*. Opgehaald van [usbbusiness.nl: https://www.usbbusiness.nl/kennisbank/persoonlijk-leiderschap/](https://www.usbbusiness.nl/kennisbank/persoonlijk-leiderschap/)

Terpstra, K. J. (2011). *Mentor van nu (10e ed.)*. Culemborg: Onderwijs van nu.

Zimmerman, B. (1990). Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational Psychologist*, 25, pp. 3-17.



7. Overzicht ambities

2. | Onderwijsproces

2.1. Aanbod

1. Naast de doelstelling op het gebied van het kwalificeren, zijn doelstellingen geformuleerd op de gebieden van het subjectiveren en socialiseren. Deze doelstellingen zijn in leerlijnen opgenomen in het curriculum.
2. In het curriculum van alle leerlingen wordt aandacht besteed aan de basisvaardigheden zodanig dat de leerlingen zich deze vaardigheden eigen maken.
3. Aan leesvaardigheid werkt iedere docent in z'n eigen les aan de hand van z'n eigen leerstof. De docent modelt het lezen. Op speciaal daarvoor aangewezen momenten in het lesrooster, lezen de leerlingen in de onderbouw voor zichzelf (zij maken 'leesmeters'). Leerlingen in de bovenbouw maken deze leesmeters door het lezen van de boeken op de boekenlijsten van de talen.
4. Er is een beleidsplan Wereldburgerschap waarin de leerdoelen van burgerschap zijn opgenomen. Deze doelstellingen zijn in leerlijnen opgenomen in het curriculum.
5. Technologie krijgt bijzondere aandacht, ook in de crossovers naar andere vakken en kennisgebieden.
6. In elke afdeling is een leerlijn van vakoverstijgende vaardigheden, die opgenomen is in het lesprogramma van de afzonderlijke vakken.
7. Er is onderzoek gedaan naar een mogelijk aanbod van informatie- en communicatietechnologie en er is een besluit genomen over het al dan niet opnemen van dit aanbod in het curriculum.
8. Al is onderzocht op z'n waarde voor het onderwijs en er is een vertaalslag gemaakt naar leerdoelen op dit gebied. Deze leerdoelen zijn opgenomen in het curriculum. Didactische werkvormen en de wijze van toetsing zijn afgestemd op de mogelijkheden die AI biedt.

2.2. Zicht op ontwikkeling & didactisch handelen

9. De lessen op het Pieter Zeeman Lyceum zijn herkenbaar aan de kenmerken van de Pieter Zeeman Les.
10. Het excursie-aanbod komt vanuit de breedte van de vakken en domeinen van de school en staat beschreven in de excursiematrix.
11. In de matrixorganisatie zijn de secties leidend.
12. De verantwoordelijkheden van de sectie in de matrixorganisatie zijn beschreven.
13. De rol van de sectieleider in de sectie is beschreven.
14. Sectieleiders zijn toegerust voor hun leidinggevende taak aan de sectie.
15. De doelstelling en facilitering van het coachend-mentoraat zullen op elkaar afgestemd worden.
16. Via een professionaliseringsaanbod zorgen we ervoor dat mentoren, indien nodig, coachend bekwaam worden.
17. Onderzocht wordt of anders bevoegde en toch bekwame medewerkers ingezet kunnen worden voor het coachend-mentoraat.

7. Overzicht ambities

2.3. Extra ondersteuning

18. Mentoren en docenten van onze leerlingen kennen de ondersteuningsbehoefte van hun leerlingen en handelen daar ook adequaat naar.
19. De Rebound is een vaste voorziening in de school geworden en voldoet in hoge mate aan de doelstelling om leerlingen met problematisch gedrag te laten terugkeren in het reguliere onderwijs.
20. De school heeft leerlingen in beeld die opgroeien in armoede en biedt hen waar mogelijk ondersteuning zodat kansen kunnen worden genut, gelijk aan alle andere leerlingen van de school.

2.4. Onderwijstijd

21. De definitie van onderwijstijd is herijkt. Er is een door het team gedragen besluit op dit thema met instemming van de MR.

2.5. Samenwerking

22. Er is een doorlopende mentoraatslijn waarin aandacht voor leerstrategieën is opgenomen.
23. Het aanbod en de uitvoering van de ondersteuning (zorg) is op orde.
24. De school werkt samen met Scalda in doorlopende leerlijnen in authentieke beroepssituaties vanuit het voortgezet onderwijs naar het beroepsonderwijs.
25. De school zet zich in voor een intensievere vorm van samenwerking met de HZ University of Applied Sciences waarin leerlingen van de HZ indien mogelijk hun beroepspraktijk op onze school realiseren en onze leerlingen al kennis kunnen opdoen op de HZ.
26. Naar het voorbeeld van de Hospitality Hub krijgt de samenwerking met Scalda (mbo) en ondernemers in de branche vorm en inhoud in de profielen BWI, PIE en ZW.
27. Het determinatieproces van de leerlingen geeft een betrouwbaar beeld van de kwaliteiten en mogelijkheden van de leerlingen.
28. De prognoses voor het volgende schooljaar zijn betrouwbaar op grond van een goed determinatieproces.

2.6. Toetsing en afsluiting

29. Docenten evalueren formatief om leerlingen zicht te geven op hun eigen leren. Het aantal summatieve toetsen is terug gebracht tot een noodzakelijk minimum ten gunste van het formatief evalueren. Summatief toetsen blijft belangrijk om vast te stellen of onze leerlingen zich hebben gekwalificeerd.
 30. Toetsen zijn valide, betrouwbaar, uitvoerbaar en transparant. Docenten zijn bekwaam deze toetsen te maken.
 31. In het LOB-portfolio zijn ook de extra onderwijsactiviteiten van leerlingen opgenomen. Dit portfolio staat naast het cijferoverzicht in Magister.
 32. Om nog beter zicht te krijgen op het kwalificeren neemt elke sectie in elke afdeling en elk leerjaar een aantal keer per jaar een RTTI/Obit-toets af waarna aansluitend een toetsanalyse plaatsvindt.
 33. Om de (meer) zachte kant van de ontwikkeling objectiever in beeld te brengen, zijn rubrics gemaakt als onderleggers bij de (inter-)subjectieve beoordeling door het onderwijzend personeel.
-

7. Overzicht ambities

3. Schoolklimaat

- 34. Alle medewerkers van de school zijn pedagogisch bekwaam en handelen ook als zodanig.
- 35. Onderzocht wordt welke bijdrage de methode 'Verbindend gezag & Geweldloos verzet' kan leveren aan de professionalisering van medewerkers met het oog op een goed pedagogisch klimaat.
- 36. Na de voorjaarsvakantie van 2025 is voor leerlingen het gebruik van de mobiele telefoon op het terrein van de school niet meer toegestaan. Voor de mobiele telefoon geldt dan 'thuis of in de kluis'.
- 37. Voor medewerkers worden regels opgesteld voor hun gebruik van de mobiele telefoon op het terrein van de school.

4. Onderwijsresultaten

- 38. Er zijn rubrics die zicht geven op de resultaten van leerlingen betreffende hun persoonlijke ontwikkeling en groei op het gebied van zachte vaardigheden.
- 39. Door middel van klankbordgroepen van leerlingen, ouders en medewerkers wordt de tevredenheid gepeild. In deze klankbordgroepen worden interventies besproken en de resultaten daarvan geëvalueerd. De tevredenheid onder deze groepen belanghebbenden is minimaal voldoende, bij voorkeur goed op alle indicatoren.
- 40. Tevredenheid van de leerlingen ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.
- 41. Tevredenheid van ouders ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.
- 42. Tevredenheid van personeel ligt op of boven het gemiddelde van de benchmark.

5. Kwaliteitszorg

- 43. Elke medewerker individueel en medewerkers in teamverband tonen discipline in de te volgen koers en de uitvoering van de gemaakte afspraken met het oog op de verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening.
- 44. Medewerkers spreken elkaar aan op gedrag dat niet past bij de te volgen koers en de gemaakte afspraken.
- 45. De school verrijkt het team door de aanstelling van anders bevoegd en toch bekwaam personeel.
- 46. Processen in de school zijn vormgegeven, beschreven en inzichtelijk gemaakt met behulp van flowcharts.
- 47. Overlegorganen die de dialoog dienen tussen de schoolleiding met belanghebbenden – leerlingen, ouders en medewerkers – functioneren optimaal volgens de eigen doelstelling.

