

**JAC. P. THIJSSSE**  
**COLLEGE**



# **Schoolplan 2017-2021**

**Onderwijs in een internationale context,  
met hart voor alle leerlingen en hun toekomst**

**Juli 2017**

versie: 21-1-2019

## Inhoud

1. Wat is de missie van het Jac. P. Thijsse College? .....	4
2. Het onderwijs: JPTeaching .....	4
3. De organisatie van de school .....	7
4. Een hechte leergemeenschap .....	7
5. Proces van implementatie: stapje voor stapje.....	8
6. Pedagogisch klimaat op het Jac. P. Thijsse College .....	8
7. Personeelsbeleid .....	9
8. Kwaliteitszorg.....	10
9. Open in de samenleving.....	11
10. Ambitie.....	12
Bijlage 1: Conceptueel onderwijs .....	13
Bijlage 2: Educatieve Technologie: EdTech en het SAMR model .....	15
Bijlage 3: Implementatieproces schoolplan en JPTeaching 2017-2021.....	16
Bijlage 4: Kwaliteitszorg .....	18
Bijlage 5: Jaarplanning kwaliteitszorg .....	23

## **Jac. P. Thijsse College**

Het Jac. P. Thijsse College is een scholengemeenschap voor regulier en tweetalig mavo, havo en vwo met ruim 2100 leerlingen en 220 medewerkers, gehuisvest in een modern, goed geoutilleerd gebouw.

### **Bezoekadres:**

De Bloemen 65  
1902 GT Castricum

### **Postadres:**

Postbus 314  
1900 AH Castricum

BRIN-nummer: 20 MH

Telefoon: 0251 – 652571  
e-mail: [school@jpthijsse.nl](mailto:school@jpthijsse.nl)  
website: [www.jpthijsse.nl](http://www.jpthijsse.nl)

### **Bevoegd gezag**

Het Jac. P. Thijsse College valt onder het bestuur van de Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK). Onder deze stichting vallen ook het Bonhoeffer College in Castricum en het Kennemer College in Beverwijk en Heemskerk.

### **Bezoekadres SVOK:**

Westerplein 4b  
1901 NA Castricum

Telefoon: 0251 – 258980  
Website: [www.svok.nl](http://www.svok.nl)

## 1. Wat is de missie van het Jac. P. Thijsse College?

**Het JPT staat voor onderwijs in een internationale context, met hart voor alle leerlingen en hun toekomst.**

De jongeren van nu gaan leven in een wereld waarin zij soepel en flexibel moeten kunnen handelen in de internationale context. Voor een opbouwende bijdrage aan de internationale gemeenschap is het nodig dat zij een ambitieuze en onderzoekende leerhouding en een empathische levenshouding voor andere levenswijzen en culturen tonen. Het Jac. P. Thijsse College (JPT) stelt zich ten doel deze leer- en levenshouding te ontwikkelen bij onze leerlingen. Onze medewerkers hebben daarbij een voorbeeldrol.

Het JPT is met haar internationale profiel goed in staat deze missie waar te maken. Van oudsher combineren we de voordelen van een grote school met een kleinschalige uitstraling. Er is veel te kiezen uit een gevarieerd onderwijsaanbod op alle niveaus en wij zorgen ervoor dat leerlingen zich thuis voelen, zich gezien en gekend weten. We bieden regulier (Nederlandstalig) en tweetalig onderwijs (Engels tto) aan op alle afdelingen (mavo, havo en vwo).

Ons internationale profiel waar alle leerlingen, regulier en tweetalig, mee te maken krijgen heeft twee pijlers: leren op school en leren buiten de school, middels excursies, reizen en uitwisselingen. Het JPT staat stevig geworteld in de lokale, nationale en internationale maatschappij en te midden van een indrukwekkend internationaal netwerk van partnerscholen dat zich inmiddels uitstrekt tot ver buiten Europa. We werken samen met scholen in Groot Britannië, de Verenigde Staten, India, Italië, China, Gambia, Frankrijk, Spanje, België, Rusland, Cuba.

## 2. Het onderwijs: JPTeaching

Het hart van ons schoolplan is onze didactische en pedagogische visie op onderwijs en leren. In dialoog met betrokkenen bij de school, leerlingen, ouders, docenten, op basis van onze onderwijskundige ervaring en de literatuur is deze visie tot stand gekomen.

Op het Jac. P. Thijsse College willen we een schoolcultuur waar leerlingen en docenten geen genoegen nemen met 'een zes'. We hebben ons ten doel gesteld bij leerlingen een ambitieuze en onderzoekende leerhouding en een empathische levenshouding te ontwikkelen. Zo'n leerhouding vergt motivatie om meer en dieper te willen leren dan alleen het hoogst noodzakelijke: we willen meer dan een 'zesjescultuur'.

We weten dat voor gemotiveerd leren drie basisbehoeften cruciaal zijn: autonomie, competentie en verbondenheid (Ryan & Deci, 2002). Daarom willen we ervoor zorgen dat ons onderwijs de autonomie van de leerlingen versterkt, de ervaring van competent zijn borgt en dat het een gevoel van verbondenheid met elkaar en de omgeving geeft. Om dit te bereiken zetten we actuele didactische en pedagogische instrumenten in en deze instrumenten tezamen versterken de leermotivatie van leerlingen zodat we onze schooldoelstellingen waar kunnen maken. We noemen dit: JPTeaching.

In het schoolplan beschrijven we de globale kaders van JPTeaching en in de sectie- en teamplannen worden deze in jaardoelstellingen concreet uitgewerkt. Andere beleidsterreinen van de school, zoals het personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid, de school- en teamorganisatie, de begeleiding- en zorgaanpak, het Management Team (MT), staan als het ware om ons onderwijs heen: door hun organisatie en focus versterken ze JPTeaching. Zo werken we op diverse beleidsterreinen en in vier jaar toe naar de situatie dat JPTeaching stevig verankerd is in onze organisatie.

Het doel is duidelijk, maar we zijn ons ervan bewust dat een periode van vier jaar lang is: het schoolplan is dus een dynamisch plan. We zetten een schoolbreed onderzoek op om het implementatieproces te volgen. Indien de (tussentijdse) resultaten hiervan reden geven tot bijstelling, dan doen we dat.

## **De zes aspecten van JPTeaching zijn:**

### **I. De metafoor van De Boom**

Met deze metafoor structureren we alle kennis en vaardigheden die leerlingen moeten beheersen. De stam bevat de essentiële kennis, vaardigheden en extra uitdagingen per vak die geldt voor alle leerlingen in een bepaalde jaarlaag en op een bepaald moment. De stam is cumulatief en wordt 'dikker' gedurende de schoolloopbaan. De takken bieden zaken als: verrijkings- en verdiepingsstof waarbij toepassing en inzicht centraal staan, basiskennis die niet in de stam zit, etc. De takken geven keuzevrijheid en de mogelijkheid tot maatwerk, extra hulp en begeleiding en/of excelleren.

### **II. Formatief beoordelen/evalueren**

JPTeaching maakt herkenbaar onderscheid tussen diverse toets vormen: formatief en summatief, waarbij we ervoor zorgen niet in uitersten te vervallen maar juist de balans tussen beiden toetsvormen in evenwicht houden.

Wel willen we de overgang maken naar een meer formatieve evaluatie met de nadruk op het volgen van de ontwikkeling van leerlingen. Het werkt motivatie verhogend als leerlingen geregeld inhoudelijk feedback krijgen op hun individuele voortgang in het onderwijsleerproces en op waar ze staan in hun ontwikkeling. Leerlingen krijgen hierdoor beter zicht op de vakleerdoelen en hoe ze daar moeten komen. Leerlingen die op niveau zijn en hun werk gedaan hebben (De Stam) kunnen verder en kunnen door naar 'De Takken'.

### **III. Een evenwichtige mix van didactische instrumenten**

Als een van de didactische instrumenten binnen JPTeaching beschouwen wij het zogeheten conceptueel onderwijs. Conceptueel onderwijs zorgt ervoor dat met abstracte en tijdloze concepten meer focus, diepgang en samenhang aan het leerproces gegeven wordt. Leerlingen raken gemotiveerd om 'meer en dieper' te leren dan dat nodig is om een zes te behalen'. Docenten krijgen de kans om in de komende jaren hierin geschoold worden in deze onderwijsvorm. In bijlage 1 staat een uitgebreide beschrijving van conceptueel onderwijs en enkele literatuurverwijzingen.

Echter, er zijn vele wegen die naar Rome leiden en ook andere didactische concepten (bijv. authentiek leren, samenwerkend leren, 'blended learning'; 'hele taak eerst') kunnen heel goed met hetzelfde doel ingezet worden. Het gaat erom dat we een evenwichtige didactische mix gebruiken waardoor leerlingen gemotiveerd worden 'meer en dieper' te willen leren, zodat we onze schooldoelstellingen behalen.

### **IV. EdTech**

Met JPTeaching laten we de tijd achter ons dat 'ICT' los staat van onze onderwijsvisie. Wij willen de actuele ICT mogelijkheden integreren in ons onderwijs en daarom is dit een van de zes aspecten van JPTeaching. We introduceren de term 'EdTech', dat een samenvoeging is van 'Educatie(ve) en Technologie'. JPTeaching vereist een brede toepassing van EdTech, waarbij we met nadruk stellen dat EdTech niet het doel, maar het middel is om onze onderwijskundige doelstellingen te bereiken.

We willen bereiken dat EdTech wordt ingezet bij alle vakken door zowel docenten als leerlingen op de manier die het beste bij hen past. Daarvoor is het nodig dat leerlingen en docenten toegang hebben tot een moderne werkplek. Leerlingen brengen een device mee naar school (van zichzelf of via school) en docenten hebben via school een state-of-the-art laptop.

De ontwikkeling met betrekking tot het gebruik van EdTech en daarmee de verandering van het onderwijs wordt goed zichtbaar in het 'SAMR-model': Substitution, Augmentation, Modification, Redefinition. We laten hiermee zien dat we EdTech niet in plaats van boeken gaan gebruiken, maar als extra leermiddel. Ook de

implementatie van EdTech zien we als een proces en dit proces verloopt via vier stadia: SAMR. Het eerste stadium is als ondersteuning van de huidige vorm van onderwijs, daarna om een verbetering/verdieping in het leerproces te bewerkstelligen en als derde en vierde niveau zal EdTech verandering en herdefiniëring van het onderwijs teweegbrengen, waardoor er ruimte wordt gecreëerd voor verdieping en/of verbreding van kennis. In bijlage 2 staat een nadere uitwerking van dit model.

Voor docenten die zich nog niet bekwaam voelen om EdTech met zelfvertrouwen toe te passen, faciliteren we scholing. Er is tevens projectformatie beschikbaar voor twee 'digital Learning Leaders' die docenten actief bijstaan tijdens de lessen. Daarnaast monitoren zij de digitale ontwikkelingen, geven zij input aan de teamleiders bij bijvoorbeeld functioneringsgesprekken, ontsluiten zij good practices etc.

## **V. Een nieuw rooster, een nieuwe dagindeling**

JPTeaching komt ook tot uitdrukking in een nieuw rooster, een andere dagindeling. Het huidige rooster met veel opstartmomenten per dag en waar het aanbod altijd voor iedereen hetzelfde is, vinden wij niet langer effectief en het veroorzaakt teveel stress bij leerlingen en docenten. We willen naar een dagindeling die rekening houdt met het bio- en levensritme van resp. leerlingen en docenten en die maatwerk mogelijk maakt. Onze nieuwe dagindeling doet recht aan verschillen tussen leerlingen en geeft goede begeleidings- en beloningsmogelijkheden.

De nieuwe dagindeling bestaat uit drie blokken. De exacte tijden van de afzonderlijke blokken zijn op het moment van schrijven nog niet geheel uitgekristalliseerd.

Blok 1 (grotweg tussen 8.15 en 9.15 uur) is gevuld met bijvoorbeeld: een dagelijkse gezamenlijke start met de mentor; schooltijd voor leerlingen die extra hulp nodig hebben omdat ze de stam-kennis en/of vaardigheden nog niet voldoende hebben; schooltijd voor leerlingen die om de een of andere reden extra aandacht nodig hebben; vrije tijd als beloning voor leerlingen die volgens een formatief assessment op schema en niveau zitten, etc.

Blok 2 (grotweg tussen 09.30 en 14.00 uur): lessen voor alle leerlingen

Blok 3: tijd voor 'de takken'.

## **VI. Pedagogisch klimaat**

JPTeaching strekt zich ook uit naar onze pedagogische aanpak. Immers, we stimuleren dat onze leerlingen een empathische levenshouding en een ambitieuze, onderzoekende leerhouding laten zien. Ieder jaar sluiten wij met leerlingen een DEAL, waarvan de letters staan voor: Dynamisch, Enthousiast, Aandachtig, Liefdevol. Deze DEAL is ieder jaar anders van inhoud, past bij afdeling en leerjaar en beoogt dat leerlingen trots zijn op zichzelf, op hun prestaties, op hun school, dat zij respectvol met elkaar omgaan en dat zij een empathische houding ten aanzien van andere culturen en levenswijzen laten zien. Al deze 'DEALS' tezamen, aangevuld met enkele activiteiten waarvan we vinden dat die het 'JPT gevoel' positief beïnvloeden, geven aan waar wij op het JPT voor staan.

Gaandeweg bouwen leerlingen, o.a. met behulp van de DEALS, aan een doordacht schoolportfolio waarmee zij laten zien dat zij zich bewust voorbereiden op hun toekomst. Dit portfolio kunnen zij ook gebruiken bij (decentrale) toelating tot vervolgonderwijs.

### **Gemotiveerd leren**

Uit bovenstaande globale omschrijving van JPTeaching zien we dat JPTeaching de basisbehoeften voor gemotiveerd leren borgt; dat het leerlingen autonomie én structuur biedt. Autonomie is namelijk meer dan alleen maar 'laat ze maar hun gang gaan', JPTeaching is zo ingericht dat leerlingen tijdens het leren meer succes- dan faalervaringen opdoen. We hebben heldere vak-doelstellingen (o.a. de Boom) en laten leerlingen zien hoe ze succesvol kunnen zijn. Ook het formatieve evalueren draagt hieraan bij: met onze formatieve beoordelingscultuur leggen we minder de nadruk op 'je moet dit leren' maar meer op het 'toelichten van het waarom'. Met conceptueel onderwijs, met de mix van didactische instrumenten en ook met de DEAL stimuleren we dat leerlingen van en met elkaar leren, want ook hun sociale context en de verbondenheid met elkaar en de school zorgt ervoor dat leerlingen gemotiveerd blijven om te leren.

### 3. De organisatie van de school

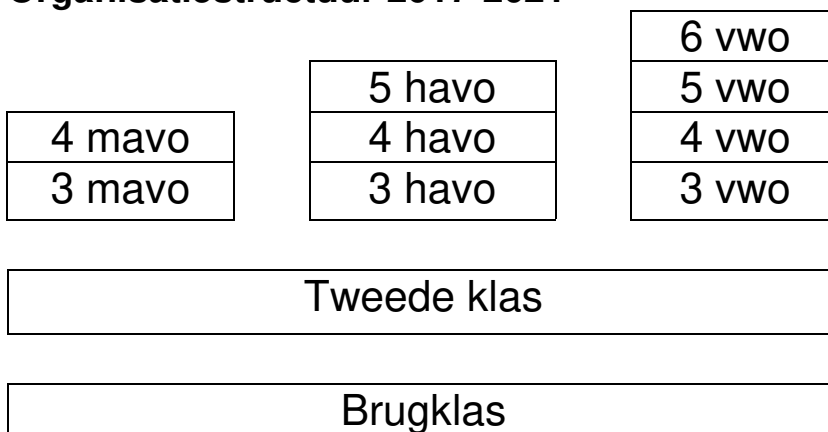
#### Een teamstructuur

Het Jac P. Thijsse College is een grote school. Ruim 2100 leerlingen en 220 medewerkers zijn dagelijks op school aanwezig en dat stelt eisen aan de organisatie.

We organiseren de school in teams. Ieder team wordt aangestuurd door een teamleider, ondersteund door een team assistent en een mentorbegeleider. De teamleiders geven leiding aan hun team, maar zijn in de eerste plaats schoolleiders. Zij maken deel uit van het MT en zorgen ervoor dat de schooldoelstellingen behaald worden. Immers: het MT als geheel monitort en stuurt maar de teams vormen het platform waar de schooldoelstellingen waargemaakt gaan worden. De verantwoordelijkheden en portefeuilles van de directie zorgen ervoor dat de ontwikkeling van de school op koers blijft.

De teams zijn als volgt georganiseerd:

#### Organisatiestructuur 2017-2021



Een korte toelichting op bovenstaand schema:

In de brugklassen zijn er de dakplanklassen en voor de VWO+ adviezen de vwo tto allround klassen.

In de tweede klassen hebben we 'the best of all worlds': de leerlingen zitten op niveau, maar ze kunnen nog wel flexibel opstromen, indien blijkt dat ze meer aankunnen. Zo hebben we de voordelen van een snelle determinatie en doen we de nadelen daarvan teniet: we garanderen dat 'laatbloeiërs' gedurende en aan het eind van de tweede klas flexibel kunnen opstromen.

Na de tweede klas stromen leerlingen door naar de afdelingen. Iedere afdeling maakt met een herkenbare pedagogische en didactische aanpak de schooldoelstellingen waar. Gezien de omvang van de teams havo en vwo en het belang van de onderwijskundige opdracht zullen deze grote teams de komende jaren door twee teamleiders aangestuurd worden. We vinden het ook van belang dat teamleiders 'feeling' houden met het primaire proces en daaruit volgt dat zij een kleine lesgevende taak hebben. Zo houden zij contact met vernieuwing en didactiek.

### 4. Een hechte leergemeenschap

Het ontwikkelproces van dit schoolplan geeft aan op welke wijze we onze leergemeenschap vorm willen geven. Dit schoolplan is tot stand gekomen in de periode tussen maart 2016 en juni 2017. In die periode heeft een groep van ruim 30 enthousiaste docenten (de schoolplangroep) en de voltallige schoolleiding zichzelf de uitdaging gesteld om het onderwijs te willen verbeteren. In deze periode en bij dit ontwikkelproces is een aantal plenaire bijeenkomsten en meedenksessies geweest, teneinde het hele personeel mee te nemen in het denkproces van de schoolplangroep en om input op te halen. Steeds had het personeel de gelegenheid zich

verder te verdiepen in de materie dan wel kritische input te leveren. Hun bijdrage is in de plannen meegenomen. Dit is exemplarisch voor de wijze waarop wij onze plannen willen ontwikkelen en ten uitvoer willen brengen: met grote draagkracht verbeteringen tot stand brengen. We geloven niet in verbeterplannen die van bovenop door de directie of schoolleiding worden opgelegd, het gaat erom dat medewerkers op alle niveaus hun professionele ruimte kunnen innemen en zo werken aan verbetering van hun onderwijs/ondersteunende dienstverlening.

Onze leergemeenschap kenmerkt zich met name door de overtuiging dat we onze schooldoelstellingen alleen kunnen behalen als ze gelden voor allen die bij de school betrokken zijn: 'practise what you preach'. Wij willen dat de school een ambitieuze, onderzoekende, empathische en internationale schoolcultuur 'ademt'. Docenten hebben hierbij een voorbeeldrol: zij laten zien dat zij met hun onderwijs de schoolcultuur actief ondersteunen en dat zij het vak van docent uitoefenen vanuit het perspectief van continue te willen leren en verbeteren. Docenten leren en reflecteren zowel individueel als collectief. Om dit leerproces te faciliteren is er JPTijd. Een kenmerk van onze leergemeenschap is ook, dat we naast de formele leiderschapsrollen van directie en teamleiders e.d., verspreid leiderschap stimuleren. (Zie o.a. Leithwood, K.(2008). Distributed leadership according to the evidence.) Zo hebben teacher leaders, digital learning teachers, clustercoördinatoren, sectieleiders, leden van de schoolplangroep, leden van de zgn. 'kopgroep', specifieke taken met een grote mate van vrijheid van handelen. Waar ook in de school docenten zich groeperen om samen een onderwijsverbeteringsproject op te zetten, stimuleren we het natuurlijk leiderschap dat daarbij ontstaat. De schoolleiding monitort de processen en resultaten, maar laat de autonomie bij de uitvoering ervan bij de docenten.

De basisbehoeften voor motivatie: autonomie, competentie, verbondenheid zien we dus ook terug bij de kenmerken van onze leergemeenschap, waarin verspreid leiderschap en professionele ruimte voor docenten centraal staan. (Ryan, R.M., Deci, E.L. (2002) Overview of self-determination theory.) Een leergemeenschap met deze kenmerken motiveert docenten de professionele ruimte weer in te nemen om hun onderwijs vorm te geven zoals zij dat het beste kunnen. Zo groeien we stapje voor stapje toe naar een organisatie die minder vanuit de hiërarchie en meer vanuit netwerken georganiseerd wordt, minder 'top-down' en meer 'bottom-up'.

## **5. Proces van implementatie: stapje voor stapje**

De onderwijskundige en pedagogische veranderingen zoals hierboven geschetst, kunnen niet in één klap worden verwezenlijkt. We gaan in 4 jaar stapsgewijs toegroeien naar JPTeaching en het vormen van onze leergemeenschap. We gaan met elkaar op reis en zoeken het optimale evenwicht tussen de urgentie t.a.v. het willen verbeteren van ons onderwijs en de benodigde draagkracht voor dergelijke veranderingen in onze organisatie. De rol van de teams is cruciaal bij de implementatie: zij vormen de borging van ons onderwijskundige verbeterproces. De kwaliteitszorg is erop gericht het implementatieproces te monitoren en eventueel bij te stellen. Het hele implementatieproces zal onderzoeksmatig gevolgd en tussentijds geëvalueerd worden en dit onderzoek zal gecoördineerd worden door de twee onderzoekcoördinatoren. In bijlage 4 staat het kwaliteitszorgplan en als bijlage is er tevens een schema met de fasering van het implementatieproces.

## **6. Pedagogisch klimaat op het Jac. P. Thijssen College**

Ook met onze pedagogische benadering stimuleren we dat onze leerlingen een empathische levenshouding en een ambitieuze, onderzoekende leerhouding laten zien. Ons 'hart voor alle leerlingen en voor hun toekomst' komt ook tot uitdrukking in onze pedagogische aanpak. We zijn ervan overtuigd dat als we allemaal nauw samenwerken en uitstralen dat de DEAL geldt voor alle betrokkenen bij de school, we het positieve



pedagogische klimaat kunnen creëren waarin alle JPT'ers tot bloei kunnen komen en het beste uit zichzelf kunnen halen.

De jaarlijkse DEAL staat hierbij centraal. De concrete inhoud ervan wordt in de teams vastgesteld, een werkgroep houdt het overzicht en bewaakt dat de afzonderlijke DEALS elkaar niet overlappen en in samenhang bijdragen aan de schooldoelstelling. In de kwaliteitszorg is dit proces geborgd.

### **Mentoraat**

Het mentoraat verzorgt de begeleiding in de eerste lijn en concretiseert wat we bedoelen met 'hart voor alle leerlingen'. We bedoelen hiermee dat we leerlingen altijd vanuit een positieve grondhouding benaderen, maar dat we ze wel leren wat wij verstaan onder respectvol en empathisch gedrag tijdens de lessen, ten opzichte van medeleerlingen en medewerkers en ten opzichte van de school.

Iedere klas heeft een mentor en in alle jaarlagen is er een mentorprogramma dat samen een doorlopende leerlijn Studieloopbaanbegeleiding (SLB) vormt. Het zijn de mentoren die jaarlijks de DEAL sluiten met hun leerlingen en zij zorgen ervoor dat hun mentorleerlingen zich ontwikkelen in de gewenste richting.

Mentoren zijn het pedagogische aanspreekpunt voor leerlingen, ze monitoren de voortgang van het leerproces gedurende het schooljaar en aan het eind van het schooljaar volgt een gesprek waarin het jaar wordt geëvalueerd en vooruit wordt gekeken naar de toekomst.

Met de term 'leerproces' bedoelen we niet alleen de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen maar nadrukkelijk ook de persoonlijke en sociale vorming en groei die de leerlingen laten zien. In de DEAL maken we concreet wat we hieromtrent verwachten, zodat we ook deze (groei)processen kunnen evalueren en monitoren

Indien nodig kunnen mentoren advies inwinnen en ondersteuning krijgen bij de mentorbegeleiders, die deel uitmaken van de teams.

### **Extra begeleiding**

Het JPT heeft uiteenlopende specialisten in huis om extra begeleiding te bieden indien dat nodig is: zorg coördinator, trajectbegeleider, counselors, vertrouwenspersonen, decanen, dyslexiecoördinator, remedial teaching, faalangstreductie, sociale vaardigheden, leerplichtambtenaar. De signalering ligt bij de mentor die dit via mentorbegeleiders en teamleiders in het kernteam bespreekbaar maakt.

### **Van begeleiding naar zorg, het Kernteam**

Via het kernteam wordt proactief gehandeld via de lijnen van onze zorgstructuur. Door middel van vroegtijdige signalering van problemen proberen we te voorkomen dat leerlingen onder hun niveau presteren of uitvallen. Er is oog voor de achtergrond van leerlingen en ouders worden tijdig betrokken in het proces waar nodig.

Zodra het kernteam besluit dat de overgang gemaakt moet worden van begeleiding naar zorg, komt de samenwerking met externe ketenpartners in zicht, via het samenwerkingsverband VO Midden Kennemerland.

## **7. Personeelsbeleid**

Ook bij het vormgeven van het personeelsbeleid staan de schooldoelstellingen centraal. Immers, zonder onze medewerkers kunnen we onze schooldoelstellingen niet behalen. Daarom stimuleren we dat alle medewerkers bijdragen aan de professionele leergemeenschap waarbij het blijven leren en continue reflecteren op het pedagogisch en didactisch handelen een vanzelfsprekendheid is. In de tweede plaats bevorderen we dat zij zich bewust zijn van hun voorbeeldrol ten aanzien van de ambitieuze, onderzoekende en empathische houding en dat zij de internationale profilering ondersteunen.

In ons personeelsbeleid zetten we in op 'het goede gesprek tussen teamleider en medewerker'. Vaste gespreksformats hanteren we niet, we hebben geen afvinklijstjes, maar we onderschrijven wel het recht van iedere medewerker om te weten hoe de leidinggevende denkt over zijn of haar functioneren.

### **Een tweejarige gesprekcyclus**

Voor alle medewerkers geldt dat zij met hun direct leidinggevende regelmatig gesprekken hebben over hun functioneren en ontwikkelingsrichting. We zetten deze gesprekken in een cyclus van twee jaar, waarbinnen minimaal drie gesprekken plaatsvinden: het startgesprek, het voortgangsgesprek en het evaluatiegesprek. Voor medewerkers die deze cyclus al hebben doorlopen wordt het evaluatiegesprek een beoordelingsgesprek. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt door de leidinggevende dat opgenomen wordt in een portfolio. Met dit portfolio houdt elke medewerker zijn/haar persoonlijke ontwikkeling bij met zoal HR-gespreksverslagen, scholingen, scholingsactiviteiten in het kader van het lerarenregister, scholingen van de SVOK academie, coachingstrajecten, evaluaties van collegiale consultatie, etc.

De HR-gesprekken zijn zowel gericht op het verleden als op de toekomst: we hanteren ook hier de PDCA cyclus (plan-do-check-act). Op basis van een evaluatie van de afspraken van het vorige gesprek wordt vooruit gekeken. Vaste onderwerpen zijn: JPTeaching; persoonlijke leer- en ontwikkelpunten; (examen) resultaten; leergemeenschap. Zo draagt ook het personeelsbeleid bij aan schooldoelstellingen en de leergemeenschap.

## **8. Kwaliteitszorg**

### **Plan-do-check-act**

Het realiseren van de ambities uit dit schoolplan vereist zorgvuldige kwaliteitszorg. Hiermee wordt het scala aan activiteiten bedoeld dat we inzetten om de kwaliteit te onderzoeken, te borgen en te verbeteren. Om tot aantoonbare verbeteringen te komen maken we gebruik van de PDCA-cyclus (plan-do-check-act). Op het JPT schenken we met nadruk aandacht aan de C en de A van deze cyclus. We willen zoveel mogelijk 'evidence informed' werken. De conrector met kwaliteitszorg in de portefeuille zorgt ervoor dat alle processen van onze kwaliteitszorg zoals hieronder beschreven tijdig en door de juiste functionarissen in gang worden gezet en geagendeerd worden op het MT. Ook zorgt hij voor de samenhang tussen het schoolbrede onderzoek en kwaliteitszorg.

### **Kwantitatief en kwalitatief**

Het is onze visie op kwaliteitszorg dat deze moet bestaan uit twee onderdelen, een kwantitatief en een kwalitatief deel.

De kwantitatieve aspecten meten de basiskwaliteit, de minimum wettelijke eisen en kaders vanuit de overheid. Het kwalitatieve aspect van kwaliteitszorg meet de kwaliteit van JPTeaching en andere jaarlijks vast te stellen, onderwijskundige en pedagogische doelstellingen. Kwalitatieve kwaliteitszorg is daarmee het schooleigen onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus waarvoor we onze eigen eisen en kaders stellen die nodig zijn om op PDCA-wijze te meten, te monitoren, bij te stellen en te verbeteren indien wij dat nodig vinden. De normen voor deze aspecten staan in dit schoolplan helder beschreven en het schoolbrede onderzoek monitort en evalueert. Mede op basis daarvan stelt het MT jaarlijks prioriteiten vast.

### **Kwantitatieve kwaliteit**

Om de basiskwaliteit van ons onderwijs te meten hanteert de school de inspectie indicatoren: onderwijspositie t.o.v. advies po, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers.

Voor iedere indicator stelt het MT jaarlijks streefcijfers vast en monitort of we op koers zitten.

Het doel is helder: in 2021 scoren we op alle indicatoren boven het landelijk gemiddelde.

Als middel gebruiken we de informatietool CumLaude, een softwarepakket gekoppeld aan Magister, waarmee de teamleiders, clustercoördinatoren, de sectieleiders en de betreffende conrector deze processen kunnen volgen en analyseren.

### **Kwalitatieve aspecten meten**

Naast de kwantitatieve gegevens van de kwaliteit meten we ook de kwalitatieve aspecten van ons onderwijs en pedagogische begeleiding. We stellen ieder jaar die prioriteiten vast, waarvan we op basis van de resultaten van het vorig schooljaar (PDCA) zien dat deze extra aandacht nodig hebben. De kwaliteit van de aspecten van JPTeaching, de kwaliteit van de DEAL en de internationale profilering zijn een vast onderdeel. Andere onderwerpen zoals de didactische mix, het profielkeuzeproces, doorlopende leerlijnen, op- en doorstroom, maatwerkexamens, etc. worden jaarlijks geprioriteerd.

### **Tevredenheid van de stakeholders**

Ook andere stakeholders worden met regelmaat bevroegd, zowel op kwantitatieve (tevredenheids-enquêtes) als op kwalitatieve wijze.

Diverse metingen:

- Kwantitatief: onder de leerlingen, o.a. ter voorbereiding van de gesprekkencyclus van docenten;
- Kwantitatief: eenmaal per twee jaar onder een representatieve steekproef van ouders en leerlingen (LAKS enquête)
- Kwantitatief: de Emovo enquête waarvan we de uitkomsten gebruiken als input voor onze pedagogische begeleiding
- Kwalitatief: de diverse contactmomenten met ouders, via de Ouderraad, de Leerlingenraad, het Personeelsoverleg, de Medezeggenschapsraad, middels de jaarlijkse dialoogsessies met ouders en in de gesprekkencyclus van teamleiders en docenten.

### **Schoolbreed onderzoek**

Een van de instrumenten van onze kwalitatieve kwaliteitszorg is het schoolbrede onderzoek waarmee we het implementatieproces van JPTeaching gaan monitoren en eventueel bijstellen. Het streven is dat de implementatie in 2021 afgerond is en dat JPTeaching verweven is met de school.

Het is niet eenvoudig concreet te meten of onze leerlingen die leer- en levenshouding hebben, waarvan wij vinden dat die hen goed voorbereid op hun toekomst. Hoe kunnen we constateren dat we de schooldoelstellingen hebben behaald?

Hoe tonen we aan dat JPT-leerlingen de leer- en levenshouding van onze schooldoelstellingen weerspiegelen?

Hoe laten we zien dat onze missie zichtbaar en voelbaar is in de cultuur van de school?

Hoe ervaren medewerkers autonomie en professionele ruimte bij het vormgeven van hun onderwijs?

Hoe effectief nemen we ouders mee in het traject, zodanig dat het grote vertrouwen dat ze al jaren hebben in onze school nog groter is?

Deze en vele andere vragen destilleren we uit ons schoolplan en zijn onderwerp van het onderzoek. In de bijlage 5 staat het onderzoeksplan waarin bovenstaande algemene geformuleerde ijkpunten concreet en meetbaar worden gemaakt.

Onze kwaliteitszorg zorgt voor het monitoren van de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten.

## **9. Open in de samenleving**

De schooldoelstellingen behalen we ook door stevig geworteld te zijn in de samenleving: we zijn een open school die nauwe banden onderhoudt met stakeholders.

Onze externe gerichtheid komt op diverse terreinen tot uitdrukking, bijvoorbeeld in de wijze waarop wij, in samenwerking met de Hogescholen en Universiteiten het opleiden van nieuwe docenten vormgeven. We maken deel uit van de AONHW, een samenwerkingsverband van academische opleidingsscholen in de regio. Aangezien onze missie geldt voor alle betrokkenen bij de school, geldt dat dus ook voor docenten in opleiding. Ook hen willen we goed voorbereiden op hun toekomst, ook bij hen stimuleren we een ambitieuze en onderzoekende leerhouding. Wij ontvangen graag studenten van eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen en bieden een uitgebalanceerd programma van opleiding en begeleiding, waarin de ontwikkeling van de

student tot een professional centraal staat. Ook in dit opleidingsprogramma komt het ontwikkelen van de ervaring van autonomie, competentie en verbondenheid naar boven. Dat betekent ook dat we open staan voor initiatieven van de studenten (autonomie en competent) en nadrukkelijk stimuleren dat zij meedoen aan al onze schoolactiviteiten binnen en buiten de lessen (verbondenheid).

In ons uitgebreide netwerk met externe relaties laten wij ook onze verbondenheid met de maatschappij zien: we onderhouden nauwe relaties met vele organisaties met een maatschappelijke doelstelling en met scholen in ons lokale, nationale en internationale netwerk. Gaandeweg hun schoolloopbaan komen onze leerlingen op de een of andere wijze in aanraking met deze organisaties.

## **10. Ambitie**

De doelstellingen die het Jac. P. Thijssen College zich voor de komende jaren stelt zijn ambitieus, daarvan zijn we ons bewust. Toch willen we hieraan niets afdoen: juist doordat we onze ambities expliciet met elkaar delen spreken we tevens onze onderlinge afhankelijkheid uit. We beseffen dat we alleen in nauwe verbondenheid en samenwerking met elkaar dit alles kunnen waarmaken. Dit is de stuwkracht, het 'JPT-gevoel' dat we al jaren samen delen. In dit gevoel komen professionaliteit, ambitie en verbondenheid met de school samen en gaan we onze doelstellingen behalen.

## Bijlage 1: Conceptueel onderwijs

### Concepten

Een concept is een tijdloos, universeel en abstract begrip, b.v. Identiteit, Communicatie of Verandering. Met een concept geef je de leerling als het ware een nieuwe bril om naar de lesstof, een probleem, een vraag te kijken.

Als je conceptueel onderwijs wilt geven, houdt dat in dat aan de twee traditionele dimensies, kennis en vaardigheden, een derde wordt toegevoegd: concepten.

Het belangrijkste dat je wil bereiken met het gebruik van concepten is de ontwikkeling van het denkniveau. Conceptueel onderwijs stelt je in staat om een hoger denkniveau te bereiken bij de leerlingen.

### Verdieping

Wat gebeurt er dan precies? Omdat je leerlingen op verschillende manieren leert kijken, geven concepten verdieping aan vakkennis en zorgen voor samenhang binnen het curriculum. Ze ontwikkelen de mogelijkheden voor je leerlingen om met complexe lesstof of ideeën te werken en maken een transfer naar een nieuwe situatie of context mogelijk. Dat kan binnen je eigen vak maar juist ook van het ene vak naar het andere.

Met conceptueel onderwijs worden feiten en vaardigheden gebruikt om ervoor te zorgen dat een leerling dieper begrip krijgt van een vak maar vooral ook om dat begrip te krijgen binnen verschillende vakken, situaties en zelfs culturen. Zoals gezegd, concepten zijn abstract en daarmee reik je verder dan nationale of culturele grenzen: je kunt geen intercultureel begrip en international-mindedness ontwikkelen zonder concepten.

### Vragen stellen: drie niveaus

Hoe kun je conceptueel onderwijs toepassen in jouw les? Vragen stellen op verschillende niveaus is hierbij heel belangrijk.

Niveau 1: Bij een nieuw onderwerp, bijvoorbeeld in de methode, kun je de leerling een opdracht geven om antwoorden te zoeken op feitelijke vragen en opdrachten. Voorbeelden van feitelijke vragen: 'wat gebeurde er in Duitsland in 1933?' 'Hoe ziet een cel eruit?' De leerlingen vergaren zo belangrijke basiskennis over het onderwerp.

Niveau 2: Na bespreking en check of de kennis klopt (een 'go') kan een leerling verder naar de tweede fase: de concepten. Middels conceptuele vragen of taken worden al meer verbanden zichtbaar worden: 'Hoe ontwikkelt straattaal zich?' (concept 'communicatie') 'Wat is het verband tussen microbiologie en natuurlijke selectie?' (concept 'verbanden'). De docent stelt vragen, stuurt bij, beoordeelt of de leerling het niveau beheerst.

Niveau 3: Tenslotte komt de leerling in de derde fase terecht: tot de 'debatable question'. Dit is het gewenste niveau: een leerling kan dan dit soort vragen presenteren, mondeling of schriftelijk. Dit zijn vragen die bijvoorbeeld kunnen provoceren, of waarbij een leerling stelling moet nemen en waar gesprek of debat over kan volgen: Kortom de derde fase laat leerlingen reflecteren waardoor de kennis wordt verdiept. 'Wat is meer natuurlijk, orde of chaos?' 'Wanneer is het proces belangrijker dan het product (tekenen)?' Belangrijk hierbij is dat deze didactische techniek alleen 'werkt' als er voldoende en de juiste kennis is.

Wil je juist dat de leerling nog meer zelf uitzoekt, uitvindt en problemen oplost (m.b.v. de docent), dan kun je de volgorde ook omdraaien. Voorbeeld: Vincent van Gogh heeft zijn oorschelp afgesneden, kan hij daardoor beter of slechter horen? Of: ontwerp een schakeling waardoor je zowel beneden als boven hetzelfde licht aan en uit kunt doen.

*Literatuur bij conceptueel leren*

*Barnard, S., Concept-based Learning for Today's Students* Bransford,

*Brady, M.: Thinking Big*

*Lynn Erickson, H., Concept-based Teaching and Learning*

## Kernconcepten

Conceptueel onderwijs op het JPT betekent dat een aantal concepten steeds terug zouden moeten komen, we noemen dit de kernconcepten: Esthetiek, Verandering, Communicatie, Groeperingen, Creativiteit, Identiteit, Verbanden, Cultuur, Ontwikkeling, Vorm, Perspectief, Relaties, Tijd – Plaats – Ruimte, Logica, Systemen, Verbindingen en Mondiale Interacties.

Je hoeft natuurlijk niet al deze concepten de hele tijd te gebruiken. Je concentreert je per vak op enkele van deze concepten, maximaal drie à vier. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de concepten bij verschillende vakken gebruikt worden. Naarmate deze concepten vaker voorbij komen in verschillende situaties, zullen leerlingen de concepten eerder herkennen en kunnen toepassen. Als concepten bij verschillende vakken worden toegepast, bevordert dit ook vakoverstijgend denken.

## Transfer

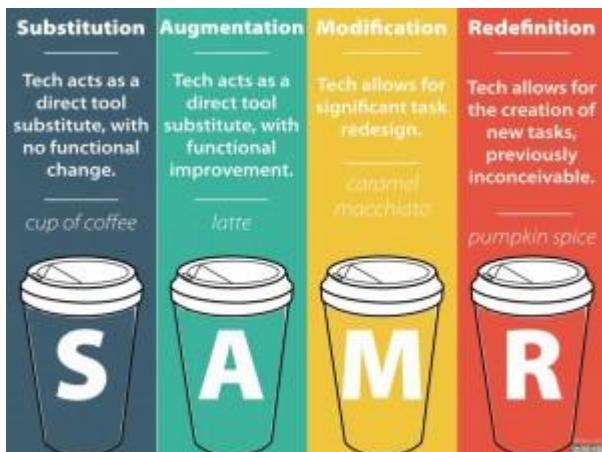
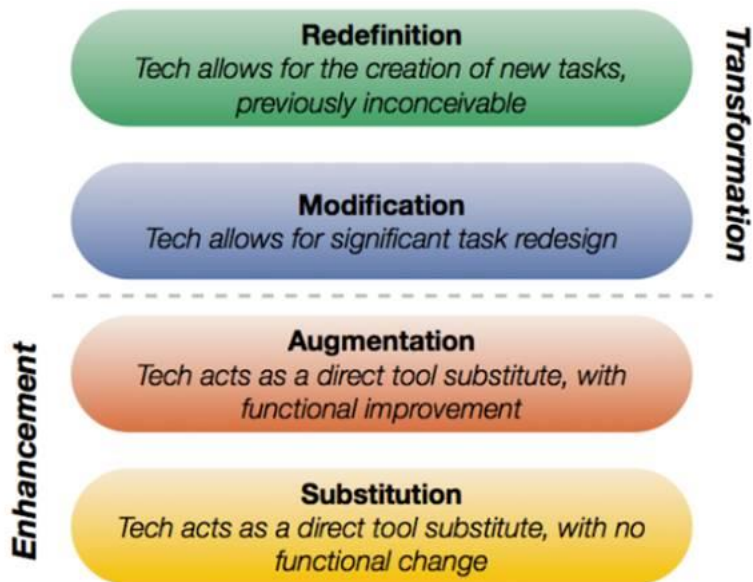
Leerlingen krijgen veel verschillende vakken. Als je kernconcepten gebruikt, zal de rol van het reproduceren van feiten, ook in toetsen, kleiner worden. Conceptueel onderwijs is bij uitstek geschikt om formatief te evalueren. De focus verschuift van memoriseren, een lagere vorm van intellectuele actie, naar een hoger niveau als je leerlingen verbanden laat leggen tussen feiten en concepten en daarmee ook tussen verschillende vakken. Juist daarvoor zijn de kernconcepten belangrijk omdat ze vakoverstijgend zijn en bij verschillende vakken toegepast worden: 'systemen', 'verandering', 'afhankelijkheid' gaan niet specifiek over jouw vak maar je kunt deze concepten heel goed gebruiken om je leerlingen op een hoger niveau voor jouw vak te laten werken. De abstractheid van kernconcepten zorgt ervoor dat leerlingen inzien dat elk concept gebruikt kan worden in verschillende combinaties. Een voorbeeld met systems/systemen: body systems, economic systems, environmental systems, political systems.

Terwijl de leerlingen zich ontwikkelen en meer begrip krijgen, kunnen ze de concepten gebruiken om hun kennis en inzicht te vernieuwen, uitdagingen aan te gaan en steeds complexere vragen aan te kunnen (wanneer wordt bevolkingstoename overbevolking?).

Van focus op feiten en vaardigheden	naar conceptueel onderwijs
Het doel is meer feitenkennis en ontwikkelen van vaardigheden.	Het doel is verdiept conceptueel begrip, ondersteund door feitelijke kennis en vaardigheden. Transfer naar begrip van internationale context.
Vooraf instructie om feitenkennis over te brengen.	Leerling wordt in staat gesteld om ook zelf te onderzoeken welke onderwerpen en feiten belangrijk zijn binnen een vak of vakoverstijgende onderwerpen.
Docent geeft de doelstellingen aan voor de les.	Docent stelt verschillende vragen, feitelijk, conceptueel en debatable, om betrokkenheid en denkniveau te verhogen.
Leerlingen zitten vaak in busopstelling om aandacht voor de docent te 'garanderen'.	Leerlingen werken soms in groepen om samen en probleemoplossend te kunnen werken, maar werken ook zelfstandig of in tweetallen.
Toetsen meten feitelijke kennis en vaardigheden.	Toetsen worden voorspelbaar omdat stof en taalgebruik ook al in de taken verwerkt zit (bij de feitelijke, conceptuele en debatable vragen).
De docent zorgt ervoor dat het curriculum gehaald wordt.	De docent zorgt ervoor dat de leerling het vereiste denkniveau haalt.

## Bijlage 2: Educatieve Technologie: EdTech en het SAMR model

Schematisch ziet het EdTech traject er als volgt uit:





## **Bijlage 3: Implementatieproces schoolplan en JPTeaching 2017-2021**

In de jaren tussen 2017 en 2021 onderzoeken we jaarlijks de effecten middels ons schooleigen kwaliteitszorgbeleid. Het hele implementatieproces zal ook onderwerp van (praktijk)onderzoek worden. De onderzoekscoördinatoren coördineren dit proces.

### **Schooljaar 2016-2017**

In dit schooljaar (voorafgaand aan de looptijd van dit schoolplan) hebben we een aantal initiatieven in gang gezet om onze veronderstellingen te testen. Zo heeft een aantal brugklassen kennis gemaakt met formatieve evalueren, een vakoverstijgende aanpak en de structurering van de lesstof middels De Boom. Ook is geëxperimenteerd met Bring Your Own Device (BYOD) en Educational technology (EdTech).

Tevens bekijken we een aantal positieve ervaringen met aspecten van JPTeaching in de bovenbouw en ook die resultaten hebben we geanalyseerd.

In de betreffende brugklassen hebben we de determinatie van leerlingen vergeleken met de afgelopen drie jaren, evenals hun cijfers. Ook hebben we ouders bevroegd over hun ervaringen in een eerste dialoogsessie. In die gesprekken bleken ouders positief en gaven zij ons mee dat we een goede balans moeten vinden tussen formatief evalueren en summatief toetsen. Verder vinden de ouders het belangrijk meegenomen te worden in het proces. Op basis van deze evaluaties hebben we besloten verder te kunnen met het ontwikkelen van JPTeaching.

### **Schooljaar 2017-2018**

Een groep van 50 docenten, die samen de JPTeaching groep vormen, gaat verder met de implementatie van JPTeaching in de brugklassen. Een eerste, ruwe vorm van de nieuwe dagindeling is ingevoerd in de brugklassen.

Ook in de tweede klassen en in vwo 3 komen soortgelijke initiatieven en daarnaast overal waar docenten met JPTeaching aan de slag willen, stimuleren de teamleiders dit, monitoren zij nauwlettend het proces en zorgen ervoor dat de doelstellingen behaald worden.

### **JPTijd**

Docenten krijgen tijd om het nieuwe onderwijs te ontwikkelen: JPTijd. Twee maal per maand is er een 40 minutenrooster, dat in de middag tijd genereert voor ontwikkeling. Deze wordt afwisselend ingezet voor de organisatie (implementatie en tussentijds evalueren) en voor JPTeaching - onderwijsontwikkeling in de secties of clusters.

Gedurende het jaar is er tijd voor scholing en in oktober en mei zijn er de dialoogsessies met ouders, docenten en leerlingenraden.

Februari en juli 2018: onderzoek naar de effecten op leerlingen, ouders en docenten. In Juli vindt dat met name plaats op cijfermatig gebied en qua doorstroom. Ook het aantal summatieve toetsen onderzoeken we in vergelijking met voorgaande drie jaren.

### **Schooljaar 2018-2019**

Alle brugklassen en tweede klassen werken volgens JPTeaching en de nieuwe dagindeling wordt ingevoerd in de klassen 1 tot en met 3. Ook in derde klassen wordt zoveel mogelijk gewerkt volgens JPTeaching. In de bovenbouw m.u.v. de examenklassen, faciliteren we projecten en beperken we het aantal toetsweken, zodat ook daar het formatief evalueren gestimuleerd wordt.



### Schooljaar 2019-2020

Tot de voorexamenklassen is JPTeaching het leidend principe, alsmede de nieuwe dagindeling. Steeds evalueren we de resultaten, tevredenheid en werkdruk en stellen we beleid, overgangsnormen en schoolorganisatie bij. Twee maal per jaar organiseren we dialogosessies met ouders.

### Schooljaar 2020-2021

Op basis van de onderzoeks- en evaluatie gegevens besluiten we dan of we ook in de examenklassen JPTeaching in zullen voeren.

## Implementatieproces schoolplan en JPTeaching 2017-2021

*Bijgesteld schema m.i.v. 1 augustus 2018*

In schema ziet het implementatieproces van JPTeaching er als volgt uit.

Schooljaar 2018-2019	Brugklassen	Alle aspecten van JPTeaching: - Stam en takken - Didactische mix - Dagindeling - Ed Tech - Formatief - Deal
Schooljaar 2018-2019	Klassen 2 mavo, havo, vwo	- Stam en takken - Dagindeling - Deal - EdTech - formatief
Schooljaar 2018-2019	Klassen 3 havo en vwo	- Deal - Stam en takken - Dagindeling - EdTech
Schooljaar 2018-2019	Klassen 3 mavo	- Deal - EdTech
Schooljaar 2019-2020	Klassen 1,2,3 mavo, havo en vwo	Alle aspecten van JPTeaching
Schooljaar 2019-2020	Klassen 4 havo, 4 en 5 vwo	- Stam en takken - Dagindeling - Deal - EdTech - Formatief
Schooljaar 2019-2020	Examenklassen	- Deal
Schooljaar 2020-2021	Alle klassen minus examenjaar	Alle aspecten van JPTeaching
Schooljaar 2020-2021	Examenklassen	- Dagindeling - Deal - Overgang naar meer summatief toetsen i.v.m. examentraining - EdTech

## Bijlage 4: Kwaliteitszorg

### Inleiding

Dit document beschrijft welke activiteiten worden ingezet om zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderdelen te meten. M.n. wordt hier aandacht besteed aan “wie doet wat op welk moment”. Om tot aantoonbare verbeteringen te komen maken we gebruik van de PDCA-cyclus (plan-do-check-act) en is er constante aandacht voor de samenhang tussen het schoolbrede onderzoek en de kwaliteitszorg. Dit handboek heeft een beschrijvend karakter, maar na ieder onderwerp staat een overzicht van wie doet wat op welk moment, met welke reden. In bijlage 1 is een jaarplanning opgenomen van alle acties die betrekking hebben op de kwaliteitszorg.

### Kwantitatieve aspecten

De kwantitatieve aspecten meten de basiskwaliteit, de minimum wettelijke eisen en kaders vanuit de overheid. Om de basiskwaliteit van ons onderwijs te meten hanteert de school de inspectie indicatoren: onderwijspositie t.o.v. advies po, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers. Voor iedere indicator stelt het MT jaarlijks streefcijfers vast en monitort of we op koers zitten. Het doel is: in 2021 scoren we op alle indicatoren boven het landelijk gemiddelde. Als middel gebruiken we de informatietool Cum Laude, een softwarepakket gekoppeld aan Magister, waarmee de teamleiders, clustercoördinatoren, de sectieleiders en de betreffende conrector deze processen kunnen volgen en analyseren.

### Examenresultaten

#### *Direct na de eindexamens*

Direct na de uitslag van het tweede tijdvak geven de teamleiders van de examenklassen een analyse van de gezakte kandidaten op leerlingniveau. Zij betrekken hier informatie van decanen, resultaten uit voorgaande jaren en doorstroomgegevens bij. Ook vragen zij sectieleiders om een eerste analyse op de examenresultaten te doen, inclusief Wolf-analyse.

Daarnaast haalt de conrector gegevens uit Cum Laude, verricht een eerste analyse en zorgt ervoor dat in de week na de uitslag van het tweede tijdvak beide analyses ter bespreking op het MT komen. Daar worden afspraken gemaakt over directe acties. De gegevens uit Cum Laude betreffen in ieder geval:

- SE- en CE-cijfers op vak- en docentniveau per afdeling
- Relevante verschillen tussen afdelingen of onderwerpen (bijv. verschil eindexamenresultaten Engels IB vs. regulier)

#### *Analyseren examenresultaten*

In september, na de start van het nieuwe schooljaar, worden de examenresultaten van het voorgaande schooljaar geanalyseerd. Per vak, docent, afdeling (bijv. havo t.o. van vwo of TTO t.o. van regulier) worden de volgende zaken (met behulp van CumLaude en onder regie en met initiatief van de conrector) in kaart gebracht:

- Welke onderdelen/vakken scoren beneden-gemiddeld, gemiddeld en bovengemiddeld? En hoe verhouden deze scores zich t.o.v. de afgelopen drie jaar?
- Wat zijn de percentages gezakten/geslaagden per afdeling
- Hoe scoren leerlingen van bepaalde afdelingen op specifieke vakken t.o. van elkaar (bv. TTO-ers scoren hoger op CE Engels)
- Doorstroom-% bovenbouw verschillende afdelingen (van de lln die afgelopen schooljaar examen hebben gedaan)
- Analyses op docentniveau. Welke docenten scoren significant hoger/lager t.o. sectiegemiddelden, en ook t.o. van de afgelopen jaren.

Daarnaast en mede als gevolg van bovenstaande analyse worden in het MT prioriteiten en focuspunten aangebracht en leiden bovenstaande analyses tot doelgerichte en toekomstgerichte onderwijskundige

gesprekken met betrokkenen. Resultaten en JPTeaching staan hierbij steeds centraal. Alles gebeurt volgens het PDCA-stramien: niet alleen nieuwe acties worden ingezet, maar ook wordt gekeken of eerdere acties effect hebben gehad en deze worden waar nodig bijgesteld.

Bij de start van het schooljaar plant de conrector kwaliteitszorg individuele gesprekken met sectieleiders om ze te instrueren hoe Cum Laude werkt: welke gegevens moeten op welk moment uit het systeem worden gehaald en hoe moeten ze worden besproken en behandeld in sectieverband.

Wie	Wat	Wanneer	Waarom
Teamleiders en conrector	Analyse eerste gegevens uit Cum Laude en analyse gezakte kandidaten	Direct na 2e tijdvak	Enerzijds om voor gezakte lln. een individueel vervolgplan te maken en anderzijds om vroegtijdig verbeteracties in gang te zetten.
MT (conrector initieert)	Focuspunten per afdeling/leerjaar vaststellen in MT	In september vaststellen en in februari evt. bijstellen	Keuzes maken en prioriteiten aanbrengen (bijv. activeren en differentiëren, doorlopende leerlijnen, profielkeuzeprocess, doorstroom)
Teamleiders en clustercoördinatoren	Bespreken algemene sectie-resultaten (t.a.v. de in het MT vastgestelde focuspunten); Afspraken maken over verbeteringen (PDca); Afspraken maken over monitoring resultaten en bijstellen afspraken tussentijds (pdCA); Afspraken maken over monitoring resultaten en bijstellen afspraken tussentijds pdCA);	2x per jaar: december en mei	Komen tot zichtbare uitvoering van afspraken over focuspunten en verbeteren van de sectieresultaten.
Conrector	Sectieleiders instrueren over Cum Laude	September	Zorgen dat sectieleiders gedurende het schooljaar regelmatig Cum Laude raadplegen en de gegevens cyclisch inzetten om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren
Sectieleiders	Bespreken gemiddelde rapportcijfers per docent/klas met sectie.	Na iedere rapportperiode, tijdens JPTijd	Bespreekbaar maken resultaten (professionele leergemeenschap); Afspraken maken over verbeteringen (PDca); Checken of afspraken uit vorige bespreking resultaten laten zien en zo nodig afspraken bijstellen (pdCA)

Van belang hierbij is wie welke acties initieert en hoe de relevante gegevens worden aangeleverd:

**1. Focuspunten per afdeling/leerjaar vaststellen in MT**

- De conrector bereidt agendapunt voor en zorgt voor agendering in het MT

**2. Teamleiders en clustercoördinatoren houden onderwijskundige gesprekken met secties**

- De conrector verzamelt relevante gegevens (bv. input clustercoördinatoren of data uit Cum Laude) en agendeert op MT
- In het MT worden focuspunten en gespreksonderwerpen bepaald
- Op basis van de vastgestelde focuspunten houden teamleiders en clustercoördinatoren gesprekken met (een deel van) secties.
- Teamleiders leggen afspraken met secties schriftelijk vast en rapporteren deze in het MT.
- De conrector rappelleert, bereidt agendapunt voor en zorgt voor agendering MT

**3. Sectieleiders bespreken gemiddelde rapportcijfers per docent/klas met sectie**

- De conrector haalt gegevens uit Cum Laude (uiterlijk 1 week na iedere uiterste inleverdatum cijfers) en zorgt voor agendering en bespreking bij sectievergaderingen.
- Clustercoördinatoren en teamleiders bespreken voor met sectieleiders en bepalen in overleg specifieke bespreekpunten
- Sectieleiders stellen agenda op, bespreken de resultaten in de sectievergaderingen (tijdens JPTijd).
- Teamleiders en clustercoördinatoren bespreken na met sectieleiders (resultaat bespreking, haalbaarheid verbeterafspraken) en rapporteren naar het MT
- De conrector rappelleert teamleiders en clustercoördinatoren na iedere rapportperiode en agendeert uiterlijk twee weken na de sectievergadering in het MT de terugkoppeling door de teamleiders.

## **Vertaling naar plannen**

### *Teamplannen*

De teamleiders maken jaarlijks in september een plan en bespreken dit met en in hun team. Dit plan bevat resultaten van acties uit het voorgaande jaar, daaruit voortvloeiende acties voor het nieuwe jaar en focuspunten die zijn vastgesteld in het MT. De teamleiders bespreken (onder aansturing van de conrector met kwaliteitszorg in portefeuille) op welke manier en wanneer gemeten wordt of de gestelde doelen zijn bereikt. De resultaten worden iedere twee maanden op het MT en in de teams zelf besproken. De conrector bewaakt dit proces.

### *Sectieplannen*

De secties stellen elk jaar in september een sectieplan op. Onderdelen van dit sectieplan zijn in ieder geval de algemene sectie- en eindexamenresultaten van het afgelopen jaar (analyse plus verbeteracties) en onderwijskundige plannen voor het nieuwe jaar. Met name gaat het bij deze plannen om de vertaling van JPTeaching naar de concrete lespraktijk.

De sectieleiders vertalen de sectieplannen in agenda's voor sectievergaderingen (tijdens JPTijd). De afspraken van deze vergaderingen worden vastgelegd en doorgestuurd naar de betreffende teamleiders en clustercoördinatoren. Specifieke aandacht in de sectieplannen is er voor het proces: hoe is de pdca-cyclus geborgd gedurende het schooljaar. M.a.w. hoe wordt gecheckt of eerdere acties effect hebben gesorteerd en hoe wordt daarop bijgestuurd. De teamleiders hebben allemaal een aantal secties in portefeuille en bespreken, samen met de clustercoördinatoren, gedurende het jaar met de betreffende sectieleiders over de sectieplannen. De conrector bewaakt dit proces en zorgt dat dit onderwerp iedere twee maanden als agendapunt op het MT terugkomt.

Wie	Wat	Wanneer	Waarom	Regie
Teamleiders	Teamplannen opstellen	1x per jaar in september	Aan de hand van schoolambities beschrijven van doelen, activiteiten en resultaten en opbrengsten.	Conrector kwaliteitszorg
Sectieleiders	Sectieplan maken	1x per jaar in september	Aan de hand van onderwijsresultaten en door MT vastgestelde focuspunten beschrijven van doelen, activiteiten en resultaten en opbrengsten.	Conrector kwaliteitszorg

### Kwalitatieve aspecten

Naast de kwantitatieve gegevens van de kwaliteit meten we ook de kwalitatieve aspecten van ons onderwijs en pedagogische begeleiding. We stellen ieder jaar die prioriteiten vast, waarvan we op basis van de resultaten van het vorig schooljaar (PDCA) zien dat deze extra aandacht nodig hebben. De kwaliteit van de aspecten van JPteaching, de kwaliteit van de DEAL en de internationale profilering zijn een vast onderdeel. Andere onderwerpen zoals de didactische mix, het profielkeuzeproces, doorlopende leerlijnen, op- en doorstroom, maatwerkexamens, etc., worden jaarlijks geprioriteerd.

### Kwaliteit van de lessen

Het belangrijkste onderdeel van ons kwaliteitsbeleid is de bewaking van de kwaliteit van de lessen. Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de docent. Als hulpmiddelen bij het monitoren van de kwaliteit van onze lessen, zetten we de volgende instrumenten in:

- Lesobservaties door schoolleiding
- Leerling-enquêtes door docenten
- Gesprekscyclus (drie gesprekken per twee jaar)
- Begeleiding nieuw benoemde docenten.

Jaarlijks benoemt de schoolleiding gemeenschappelijke thema's die terugkomen in de gesprekken, zoals individuele bijdrage aan de professionele leergemeenschap, uitkomsten van lesobservaties of leerling enquêtes en concrete vertaling van de aspecten van JPteaching in de lessen. Na afloop evalueert de schoolleiding de gesprekken en stelt eventueel nieuwe ontwikkeldoelen op.

### Effecten van JPteaching

Het is niet eenvoudig concreet te meten of onze leerlingen die leer- en levenshouding hebben, waarvan wij vinden dat die hen goed voorbereid op hun toekomst. Belangrijke vragen die in het kader van het monitoren van de kwaliteit van de ingezette oplossingsrichtingen van JPteaching zijn:

- Hoe kunnen we constateren dat we de schooldoelstellingen hebben behaald?
- Hoe tonen we aan dat JPT-leerlingen de leer- en levenshouding van onze schooldoelstellingen weerspiegelen?
- Hoe laten we zien dat onze missie zichtbaar en voelbaar is in de cultuur van de school?
- Hoe ervaren medewerkers autonomie en professionele ruimte bij het vormgeven van hun onderwijs?
- Hoe effectief nemen we ouders mee in het traject, zodanig dat het grote vertrouwen dat ze al jaren hebben in onze school nog groter is?

Meetinstrumenten die het Jac. P. Thijssen hiervoor hanteert zijn de zelfevaluatie, het tevredenheidsonderzoek en de collegiale visitatie. Hieronder wordt per instrument weergegeven wat ze behelzen en op welke momenten en door wie ze worden ingezet.

### **Zelfevaluatie**

Jaarlijks zal in het voorjaar, geïnitieerd door de conrector die kwaliteitszorg in zijn portefeuille heeft, een zelfevaluatie worden ingevuld. De zelfevaluatie vervult een belangrijke rol in de dialoog die de school met belanghebbenden voert ter verantwoording van het eigen handelen.

### **Tevredenheidsonderzoek**

De diverse contactmomenten met ouders, via de Ouderraad, de Leerlingenraad, het Personeelsoverleg, de Medezeggenschapsraad, middels de dialoogsessies met ouders en in de gesprekkencyclus van teamleiders en docenten. De aspecten van JPTeaching zullen in de komende jaren centraal staan en bovengenoemde vragen zullen bij herhaling worden gesteld, waardoor cyclisch kan worden gemonitord of er verbeteringen zichtbaar zijn en waar nodig kan worden bijgesteld.

### **Collegiale visitatie**

Collega's van de SVOK-scholen beoordelen hierbij elkaars zelfevaluaties op een aantal thema's volgens een vooraf overeengekomen model. De beoordeling is wederzijds en is gericht op ontwikkeling. De visie van de gevisiteerde school is het uitgangspunt. De visitatie houdt de school een spiegel voor, leidt tot een advies aan de school, beantwoordt de opdracht die door de school is verstrekt, levert maatwerk en gebruikt de dialoog als methode. Tijdens de looptijd van het schoolplan zal dit instrument tweemaal worden ingezet om enkele aspecten van JPTeaching onder de loep te nemen en waar nodig, aan de hand van de uitkomsten, bij te sturen.

### **Onderzoekscoördinatoren**

Een van de instrumenten van onze kwalitatieve kwaliteitszorg is het schoolbrede onderzoek waarmee we het implementatieproces van JPTeaching gaan monitoren en eventueel bijstellen. Het streven is dat de implementatie in 2021 afgerond is en dat JPTeaching verweven is met de school. De twee docenten met het onderzoekcoördinaat in hun pakket monitoren gedurende de gehele implementatiefase van JPTeaching op wetenschappelijk verantwoorde wijze of de beoogde effecten daadwerkelijk zichtbaar zijn in de praktijk. Periodiek leggen zij verantwoording af aan de schoolleiding en stellen waar nodig hun hypothesen, aan de hand van concrete onderzoekresultaten, bij.

### **Onderzoeksvraag**

Zijn de zes pijlers uit het nieuwe schoolplan zichtbaar in de lessen en hebben deze een positieve uitwerking op de leerlingprestaties en op het pedagogisch klimaat?

### **Instrumenten voor het onderzoek**

*Lesobservaties:* In de lessen wordt het nieuwe schoolplan zichtbaar. Onderzoek moet zich gedeeltelijk in de lessen afspelen. Zijn de lessen activerender? Zijn leerlingen betrokken? Alleen door te kijken kunnen we ons een beeld vormen.

*Interviews:* via interviews met leerlingen, docenten en ouders kan informatie verkregen worden over impact van nieuwe aanpak.

*Leerlingen:* meten van betrokkenheid, eigen actieve houding, differentiatie-index(?), zinvolheid, motivatie voor school toegenomen?

*Docenten:* competentiebeleving van meer activerend lesgeven en van inschatten van Iln tbv determinatie, besturing (bv. Opgenomen in ontwikkelgesprek/ cursus), gemak van bij anderen binnen stappen/vragen/lesbezoek, Edtech-ontwikkeling van de docent, werkklimaat, professionele ruimte

## Bijlage 5: Jaarplanning kwaliteitszorg

Wanneer	Wat	Wie	Initiatief	Uitvoering
1x per 4 jaar	Schoolplan	Directie	Rector	Schoolplangroep (incl. schoolleiding)
Mei	Teamplannen	Teamleiders	Conrector kwaliteitszorg	Teamleiders
Mei	Sectieplannen	Sectieleiders	Conrector kwaliteitszorg	Secties
Na uitslag 2 <sup>e</sup> tijdvak	Eerste analyse	Teamleiders bovenbouw en conrector	Conrector kwaliteitszorg	Teamleiders bovenbouw en conrector
September	Grondige analyse examenresultaten	MT	Conrector kwaliteitszorg	Conrector kwaliteitszorg
September	Focuspunten vaststellen	MT	Conrector kwaliteitszorg	Schoolleiding
September	Instructie Cum Laude	Conrector	Conrector kwaliteitszorg	Sectieleiders
December en mei	Gesprekken met sectieleiders	Teamleiders en clustercoördinatoren	Teamleiders	Teamleiders en clustercoördinatoren
Na iedere rapportperiode	Gesprekken met secties	Sectieleiders	Conrector kwaliteitszorg	Secties
Hele jaar door	Leerling-enquêtes	Alle docenten	Teamleiders	Docenten in klas
Mei	Tevredenheids- onderzoek	Kwaliteitszorgmede- werker JPT	Kwaliteitszorgmedewerk- er JPT	Kwaliteitszorg- medewerker JPT
Januari	Emovo enquête	Kwaliteitszorgmede- werker JPT	Kwaliteitszorgmedewerk- er JPT	Kwaliteitszorg- medewerker JPT
Oktober	Zelfevaluatie	Conrector kwaliteitszorg	Conrector kwaliteitszorg	Conrector kwaliteitszorg
1x per 2 jaar	Collegiale visitatie	Collega's van SVOK- scholen	Conrector kwaliteitszorg	Collega's van SVOK- scholen