

JAC. P. THIJSSE
COLLEGE



Schoolplan 2021-2025

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

April 2021

Inhoud

1. WAT IS DE MISSIE VAN HET JAC. P. THIJSSSE COLLEGE?	4
2. HET ONDERWIJS: JPTeaching.....	4
HET PEDAGOGISCH KLIMAAT - GROEIEN DOE JE SAMEN	5
3. DE ORGANISATIE VAN DE SCHOOL	8
4. EEN HECHTE LEERGEMEENSCHAP	9
5. PEDAGOGISCH KLIMAAT OP HET JAC. P. THIJSSSE COLLEGE	10
6. PERSONEELSBELEID	12
7. KWALITEITSZORG	12
8. OPEN IN DE SAMENLEVING	14
9. AMBITIE	15

Jac. P. Thijssen College

Het Jac. P. Thijssen College is een scholengemeenschap voor regulier en tweetalig mavo, havo en vwo met ruim 1800 leerlingen en 200 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@jpthijssen.nl
website: www.jpthijssen.nl

Bevoegd gezag

Het Jac. P. Thijssen 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

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.

Onze internationale wereld vraagt om wereldburgers die voor elkaar open staan en op elkaar bouwen. Wij leggen hier in Castricum de basis voor. Net als Jac. P. Thijsse zijn wij nieuwsgierig naar de wereld om ons heen. Met respect voor wat er leeft. We willen begrijpen hoe alles met elkaar samenhangt. We nemen de natuur als voorbeeld en inspiratiebron. We stimuleren leerlingen om zelf te ontdekken, om in contact te komen met de wereld.

Op het Jac. P. Thijsse College helpen wij leerlingen op weg naar de toekomst door ze aan te moedigen om nieuwsgierig te zijn, open te staan voor nieuwe ideeën en perspectieven, ze voor te bereiden op het onbekende. Met ons (tweetalig) onderwijs en ons internationale netwerk doen alle leerlingen bijzondere ervaringen op en leren zij de wereld beter begrijpen. Dit doen we vanuit een **doordachte**, vernieuwende onderwijsvisie, JPTeaching, waar zelfstandige ontwikkeling centraal staat. Het gaat in de kern om het eigen maken van kennis en vaardigheden. Van culturele tot exacte kennis, van ondernemerschap tot creativiteit. In de samenwerkingsdriehoek van ouders, de school en de leerling spelen we in op wat nodig is. We staan voor leerlingen klaar, denken in kansen, mogelijkheden en **oplossingen**. Ook als het even tegenzit. Alles draait om de ontwikkeling van een nieuwe generatie wereldburgers.

Jac. P. Thijsse College, open ontdekken.

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 en verder uitgebouwd in dit schoolplan.

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 nieuwsgierige, 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 'plezier in leren' bereiken.

We weten dat voor gemotiveerd leren drie basisbehoeften cruciaal zijn. Allereerst is het van belang de *autonomie* van de leerlingen te versterken. Daarbij willen we de ervaring van *competent zijn* borgen. Dit alles geeft een gevoel van *verbondenheid* met elkaar en de omgeving (Ryan & Deci, 2002). 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.

Dit schoolplan is een voortzetting van het schoolplan 2017-2021. N.a.v. een schoolbrede evaluatie beschrijft het schoolplan de vernieuwde 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 ondersteuning, 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 verder toe naar de situatie dat JPTeaching stevig verankerd is in onze organisatie.

Het schoolplan blijft een dynamisch plan. We blijven het onderwijs evalueren en bijstellen waar nodig als de resultaten daar aanleiding toe geven.

Het pedagogisch klimaat - Groeien doe je samen

Voor ontwikkeling is meer nodig dan kennis alleen. Sociale omgangsvormen en verbindingen zijn van wezenlijk belang om te kunnen groeien tot zelfstandige, vriendelijke wereldburgers. Om deze groei te kunnen faciliteren, werken we vanuit **verbinding**. We willen verbonden zijn met de leerling als mens. *Je mag zijn wie je bent*. Het bewustzijn hiervoor is soms niet direct aanwezig en kan voor sommige leerlingen een proces van jaren zijn. Docenten, mentoren en medeleerlingen helpen hierbij.

Verbonden zijn als mens is een belangrijke voorwaarde om je te kunnen ontwikkelen, maar het is nog niet voldoende om je weg te kunnen vinden in de (internationale) maatschappij. De moderne tijd vraagt om mensen die hun talent en **nieuwsgierigheid** optimaal inzetten. Zij staan **open** voor veranderingen en verschillen in de samenleving en nemen verantwoordelijkheid voor hun handelen.

Als JPT'er ben je **verantwoordelijk**. We stellen ons **respectvol** en **daadkrachtig** op. Als team van het JPT leven we de waarden voor: geven we het goede voorbeeld.

De ontwikkeling van het schoolklimaat vraagt om een programma. Vanuit een consistente opbouw zijn mentoren en docenten verantwoordelijk voor de inrichting hiervan. Natuurlijk betrekken we de leerlingen bij dit proces.

De vijf 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 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 handelen en summatief toetsen**

JPTeaching maakt herkenbaar onderscheid tussen diverse evaluatievormen: formatief en summatief, waarbij we ervoor zorgen niet in uitersten te vervallen maar juist de balans tussen beide evaluatievormen te houden. We zetten formatief evalueren in om de resultaten van de leerlingen te verbeteren in alle jaarlagen en op alle niveaus. We willen dat formatief handelen met de nadruk op het volgen van de ontwikkeling van leerlingen een vanzelfsprekend onderdeel is van het leerproces. Het is hierbij belangrijk dat docenten werken vanuit leerdoelen en zoveel mogelijk de formatieve cyclus toepassen waar het JPT mee werkt. Het werkt motiverend als leerlingen geregeld inhoudelijk feedback krijgen op hun individuele voortgang in het onderwijsleerproces en op waar ze 'staan'. Ze krijgen hierdoor beter zicht op de vakleerdoelen en hoe ze daar moeten komen. Ook docenten krijgen hierdoor meer inzicht in de ontwikkeling van het leerproces.

Voor de rapportage aan leerlingen, ouders en mentoren gebruikt de vakdocent, naast cijfers, ook letters voor de categorieën *inzet* en *ontwikkeling* alsmede *Engels spreken* voor tto-leerlingen. We gebruiken hiervoor de waarderingen onvoldoende – voldoende – goed.

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

De mix van didactiek staat niet op zichzelf. Immers, de dagindeling, het gebruik van EdTech en formatief evalueren vragen elk op hun eigen wijze om een aangepaste didactiek. Elke docent heeft een gereedschapskist met verschillende soorten didactiek die toegepast kunnen worden. Denk hierbij aan *conceptueel leren*, *authentiek leren*, *directe instructie*, *deep learning*, *samenwerkend leren*, *blended learning*, *hele taak eerst*, etc.

Tevens streven we ernaar dat docenten meer vakoverstijgend kunnen gaan werken. Dat kan in blok 3, maar ook creëren we desgevraagd de mogelijkheid in blok 2. Het gaat erom dat we een evenwichtige didactische mix gebruiken waardoor leerlingen een gevarieerde lesdag hebben en gemotiveerd worden 'meer en dieper' te willen leren.

IV. **EdTech**

Met JPTeaching integreren wij de actuele ICT-mogelijkheden in ons onderwijs. De term 'EdTech', dat een samenvoeging is van 'Educatie(ve) en Technologie', is inmiddels helemaal ingeburgerd. 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. Het gaat om een goede balans tussen digitaal en analoog.

EdTech heeft de afgelopen jaren een snelle en algemene ontwikkeling doorgemaakt. We willen bereiken dat zowel docenten als leerlingen bij alle vakken EdTech inzetten op de manier die het beste past. EdTech is daarmee een belangrijk didactisch instrument geworden. Leerlingen en docenten hebben daarom een device. Voorwaarde is dat zowel docenten als leerlingen over digitale basiskennis beschikken zodat zij kunnen werken met moderne applicaties.

De ontwikkeling met betrekking tot het gebruik van EdTech en daarmee de verandering van het onderwijs is zichtbaar in het 'SAMR-model'. Deze ontwikkeling verloopt in vier stadia: *Substitution*, *Augmentation*, *Modification*, *Redefinition*. De eerste twee stadia hebben in de afgelopen vier jaar veel aandacht gekregen, de komende vier jaar wil het JPT meer ruimte geven aan *Modification* en *Redefinition*. Hiermee willen we een verbetering/verdieping in het leerproces stimuleren.

We bieden een scholingstraject aan om EdTech met zelfvertrouwen te kunnen toepassen. Er blijft projectformatie beschikbaar voor twee EdTech-specialisten die docenten actief bijstaan tijdens de lessen. Daarnaast monitoren zij de digitale ontwikkelingen, ontsluiten zij good practices etc. Ten slotte streven we ernaar om meerdere docenten 'eigenaar' te laten zijn van onderdelen van EdTech als 'local expert'. Zo breiden we de groep specialisten uit.

V. Het rooster, de dagindeling

JPTeaching komt ook tot uiting in het rooster, in de dagindeling. Deze dagindeling houdt rekening met het bio- en levensritme van leerlingen en docenten en maakt maatwerk mogelijk. Onze dagindeling doet recht aan verschillen tussen leerlingen en geeft goede begeleidings- en beloningsmogelijkheden.

De dagindeling bestaat uit drie blokken. **Blok 1** (van 8.15 en 9.00 uur) is gevuld met bijvoorbeeld een gezamenlijke start met de mentor; schooltijd voor leerlingen die extra hulp nodig hebben omdat ze de stamkennis 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 formatieve evaluatie op schema en niveau zitten, etc. Om ervoor te zorgen dat leerlingen gemotiveerd naar blok 1 komen, verplichten wij ze niet. Leerlingen komen uit eigen overweging en hebben een leervraag. Hoewel blok 1 iets korter wordt, is er een ruimere keuze voor leerlingen. In Magister staat een advieskolom voor blok 1. Met behulp van de driehoek leerling-ouders-school verwachten we dat door het gesprek de leerling zelf tot inzicht komt. Mentoren hebben twee uren ter beschikking voor hun taak: één uur in blok 1 en één uur die ze naar eigeninzicht kunnen inzetten om leerlingen goed te begeleiden.

In **blok 2** (tussen 09:00 en 14.15 uur in de onderbouw en tot 15.00 in de bovenbouw) vinden de lessen voor alle leerlingen plaats. Om effectieve lestijd te waarborgen, creëren we wisseltijd tussen de lessen 2-3, 4-5, 6-7 en 7-8.

Tijdens **blok 3** is het tijd voor 'de takken'. Hier is ruimte voor verdieping en verrijking met een meer praktisch component. Deze verdieping en verrijking hoeft niet alleen op sectieniveau plaats te vinden, maar kan ook vakoverstijgend. In blok 3 bieden we, met uitzondering van de brugklas en de tweede klassen, zoveel mogelijk keuzemogelijkheden aan: binnen een sectie, tussen secties of binnen jaarlagen. Aan deze keuzemogelijkheden worden natuurlijk voorwaarden gesteld. Zo zijn sommige blokken 3 wel verplicht.

De indeling voor zowel de onderbouw als de bovenbouw staat voor langere tijd vast, zodat iedereen (leerlingen, docenten en ouders) ruim van tevoren weet waar ze aan toe zijn. De docent mag flexibel met de tijd omgaan: blok 3 kan dus eerder stoppen of langer doorgaan.

Deze dagindeling geldt voor twee jaar. In het tweede jaar worden zowel de dagindeling als het mentoraat uitgebreid geëvalueerd om te kijken of het aangepast dient te worden.

Dit schoolplan is een voortzetting van het schoolplan 2017-2021. N.a.v. een schoolbrede evaluatie beschrijft het schoolplan de vernieuwde 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 ondersteuning, 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 verder toe naar de situatie dat JPTeaching stevig verankerd is in onze organisatie.

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 de mix van didactische instrumenten en ook met het pedagogisch klimaat 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

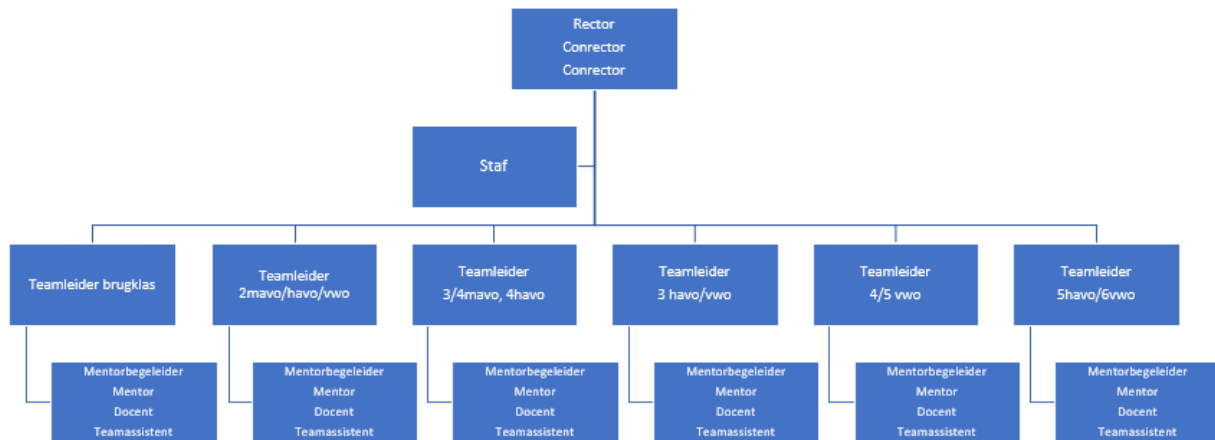
Een teamstructuur

Het Jac P. Thijssse College is een grote school. Ruim 1800 leerlingen en 200 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 2021-2025



Een korte toelichting op bovenstaand schema:

In de brugklassen zijn er de dakpanklassen en voor de leerlingen met een VWO+ advies de vwo tto allround klassen. Om ervoor te zorgen dat het tweetalig onderwijs gewaarborgd wordt in de teams is gekozen voor aparte tweetalige en reguliere teams in de eerste twee jaar met elk een eigen teamleider.

Met deze indeling kiezen we voor '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 'laatbloeiers' gedurende de eerste twee leerjaren flexibel kunnen opstromen, zowel binnen de reguliere als de tweetalige stroom.

Na de tweede klas stromen leerlingen door naar de afdelingen. Iedere afdeling maakt met een herkenbare pedagogische en didactische aanpak de schooldoelstellingen waar. Verder zijn de teams zodanig samengesteld dat zij zoveel mogelijk een didactische en pedagogische eenheid vormen. Een team examenklassen havo/vwo omdat de thematiek veel overeenkomsten vertoont en veelal dezelfde docenten hier lesgeven. Een derde/vierde klas mavo en vierde klas havo team, een drie havo/vwo team en een vier en vijf vwo team vanwege dezelfde reden qua personeel en daarbij de 'knip' tussen drie en vier h/v en de overgang van vier mavo naar vier havo. 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 het schoolplan 2017-2021 en dit schoolplan geeft aan op welke wijze we onze leergemeenschap vorm willen geven. Het vorige 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.

Ook voor het schoolplan van 2021-2025 hebben we weer een schoolplangroep samengesteld. Daarnaast kijkt een groep “critical friends” mee naar de ontwikkeling ervan en voorziet de schoolplangroep van advies en commentaar.

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 nieuwsgierige, 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 EdTech specialisten, coördinatoren, sectieleiders, leden van de schoolplangroep, leden van de zgn. ‘Branding groep’, 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. Pedagogisch klimaat op het Jac. P. Thijssen College

Ook met onze pedagogische benadering stimuleren we dat onze leerlingen een open en empathische levenshouding laten zien en dat ze gemotiveerd zijn om te leren. 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 het pedagogisch klimaat 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.

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, soms geassisteerd door een 'medementor', en in alle jaarlagen is er een mentorprogramma dat samen een doorlopende leerlijn Studieloopbaanbegeleiding (SLB) vormt. Het zijn de mentoren die het pedagogisch klimaat mede vormgeven 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.

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

Van interne begeleiding naar externe ondersteuning, het Kernteam

Via het kernteam wordt proactief gehandeld via de lijnen van onze ondersteuningsstructuur. 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.

Het JPT heeft uiteenlopende specialisten in huis om extra begeleiding te bieden indien dat nodig is: een zorgcoördinator, trajectbegeleiders, counselors, vertrouwenspersonen, decanen en een dyslexiecoördinator.

Ook op het gebied van remedial teaching, faalangstreductie en sociale vaardigheden wordt door collega's begeleiding geboden. Indien nodig schalen we op naar externe hulpverleners. De signalering ligt bij de mentor die dit via mentorbegeleiders en teamleiders in het kernteam bespreekbaar maakt.

Zodra het kernteam besluit dat de overgang gemaakt moet worden van interne begeleiding naar externe ondersteuning, komt de samenwerking met externe ketenpartners in zicht als de leerplichtambtenaar, de jeugdverpleegkundige of een CJG coach. Dit gebeurt in samenspraak met het samenwerkingsverband VO Midden Kennemerland.

6. 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 leidinggevende en medewerker'.

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 beoordelingsgesprek. We maken hierbij gebruik van de instrumenten DOT en BOOT voor de 360 graden feedback en verslaglegging. Met deze instrumenten houdt elke medewerker zijn/haar persoonlijke ontwikkeling op het gebied van onderwijsinhoudelijke, didactische en pedagogische kwaliteiten bij door middel van gespreksverslagen, evaluaties van collegiale consultatie, lesobservaties etc.

De 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; bijdrage op sectie-, team- en schoolniveau. Zo draagt ook het personeelsbeleid bij aan schooldoelstellingen en de leergemeenschap.

Collega's die starten bij JPT nemen deel aan een driejarig inductietraject dat wordt verzorgd door interne schoolopleiders. Dit traject is erop gericht om nieuw personeel zo goed mogelijk te begeleiden in de eerste jaren van hun dienstverband.

7. 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 profielkeuzeprocess, doorlopende leerlijnen, op- en doorstroom, maatwerkexamens, etc. worden jaarlijks geprioriteerd.

Tevredenheid van de stakeholders

Ook andere stakeholders worden met regelmaat bevraagd, 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 (hoe heet deze nu?) 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 waren en zijn onderwerp van onderzoek. In het onderzoeksplan worden bovenstaande algemene geformuleerde ijkpunten concreet en meetbaar gemaakt.

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

8. 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.

9. Ambitie

De doelstellingen die het Jac. P. Thijsse 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.