

SCHOOLPLAN

2018-2022



wij zijn Jan Arentsz, wie ben jij?



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
1.1 De school.....	3
1.2 Terugblik op vorige beleidsperiode	4
1.3 Korte vooruitblik op de beleidsperiode 2018-2022.....	4
2. Onderwijs	6
2.1 Visie op onderwijs: excellent schoolklimaat	6
2.2. Kerndoelen.....	8
2.3 Herkenbare profielen op de vestigingen.....	8
2.4 Ontwikkelingsproces leerlingen	10
2.5 Veiligheid op school.....	11
2.6 Onderwijstijd.....	12
2.7 Taalachterstand	12
2.8 Vakken.....	12
2.9 Sponsoring.....	12
3. Sturing en organisatie	13
3.1 Visie op sturing en organisatie: vertrouwen in teams.....	13
3.2 Gevolgen voor ondersteunende diensten	15
3.3 Organisatie inrichting	15
4. Personeelsbeleid	17
4.1 Visie op personeel: duurzame inzetbaarheid	17
4.2 Personeelsbeleid Jan Arentsz	17
5. Reflectie op de gekozen koers	18
5.1 Doorgaan op ingezette koers.....	18
6. Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg.....	21
6.1 Kwaliteitscultuur	21
7. Speerpunten 2018-2022	27
7.1 Speerpunten met decentrale actie	27
7.2 Speerpunten met centrale actie	29

1. Inleiding

1.1 De school

De christelijke Scholengemeenschap Jan Arentsz (Jan Arentsz) is een brede scholengemeenschap verspreid over vier vestigingen in Alkmaar en Langedijk. Op deze vestigingen bieden wij de volgende onderwijssoorten aan:

In Alkmaar:

Vestiging 1: Vmbo basis/kader inclusief LWOO (onderbouw) en Vmbo GL/TL (onder- en bovenbouw)

Vestiging 2: Havo/Atheneum/Gymnasium (onderbouw en bovenbouw)

In Langedijk:

Vestiging 3: Vmbo GL/TL en HAVO/Atheneum (onderbouw)

De leerlingen die Havo/atheneum volgen in Langedijk kunnen na het derde leerjaar hun opleiding vervolgen aan onze vestiging in Alkmaar.

De vierde vestiging betreft het Van der Meij College (VMC) In Alkmaar. Dit is een samenwerkingslocatie van drie scholen met een eigen identiteit. Naast het Jan Arentsz zijn dit het Stedelijk Dalton College Alkmaar en de Openbare Scholengemeenschap Willem Blaeu (deze laatste twee scholen vallen onder de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland Noord). Deze scholen hebben enige jaren terug besloten samen te werken om de leerlingen in Alkmaar een breed aanbod beroepsgerichte programma's te kunnen bieden. Leerlingen die het vmbo basis/kader volgen in de onderbouw kunnen na het tweede leerjaar hun opleiding vervolgen aan het VMC. Het VMC heeft een eigen schoolplan dat wordt gevoed vanuit de 'moederscholen'. Het profieldeel Zorg & Welzijn van het VMC valt onder de verantwoordelijkheid van het Jan Arentsz.

De leerlingen van het vmbo basis/kader hebben een tweejarige brugperiode. Voor alle andere leerlingen geldt, dat zij in het tweede leerjaar in de afdeling zitten die waarschijnlijk het beste bij hen past, dat wil zeggen vmbo theoretische leerweg, havo of vwo. Aan het einde van het tweede leerjaar kijken we hier opnieuw naar en geven we de leerlingen een definitief advies voor de afdeling waarin zij hun opleiding gaan vervolgen.

1.2 Terugblik op vorige beleidsperiode

In 2011 is de school een ontwikkeling gestart vanuit een heldere collectieve ambitie en de noodzaak om de schoolontwikkeling een nieuwe impuls te geven. Het Jan Arentsz wordt in de regio herkend als een school met een warm en duidelijk schoolklimaat, met vestigingen die met een duidelijk herkenbaar pedagogisch-didactisch concept werken en met docententeams die het laten leren van de leerlingen centraal stellen. Er is een grote mate van organisatietrots. Medewerkers en leerlingen voelen zich gewaardeerd. Men voelt zich veilig en voelt de ruimte om te floreren. Ons onderwijs levert een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van het leven van individuen en van de samenleving. De teamleiders en de schoolleiding zorgen voor duidelijke richtlijnen en inspireren en ondersteunen de docenten waar nodig. De platte organisatie zorgt ervoor dat de middelen efficiënt worden aangewend, waardoor bureaucratische omwegen worden voorkomen. De organisatietrots uit zich ook in een duidelijke profilering naar buiten toe. Ons onderwijs richt zich op kwalificatie, socialisatie EN persoonsvorming

Het Jan Arentsz had derhalve een ambitieus plan: een school met nieuw elan. De school heeft daarbij gekozen voor een aanpak die voor een breuk met het verleden zorgde. De trektocht werd als metafoor gebruikt voor een veranderingsproces waarin op gezette tijden en op alle niveaus de ruimte werd genomen voor processen van betekenisgeving die verlopen via de stappen beeld-, oordeels- en besluitvorming. In 2018 vertonen de leerresultaten van de leerlingen een stijgende lijn. De tevredenheid van ouders en leerlingen over het schoolklimaat is groeiende en de vestigingen werken aan een onderwijsaanbod dat onderscheidend is en dat met gepaste trots wordt gepresenteerd aan de buitenwereld. De docententeams zijn aan de slag binnen de ruimte die ze hebben gekregen. Oude patronen van werken en interactie worden geslecht. Er wordt met en van elkaar geleerd, en er worden initiatieven ontplooid die de ambitie van ons streven naar een excellent schoolklimaat steeds tastbaarder maakt in de dagelijkse praktijk.

1.3 Korte vooruitblik op de beleidsperiode 2018-2022

In hoofdstuk 5 van dit beleidsplan zal duidelijk worden dat het Jan Arentsz de koers die in 2011 is ingezet wil voortzetten. Dit omdat deze tijd meer dan ooit van ons vraagt dat we ons richten op brede vorming, op educatief partnerschap en eigentijds onderwijs. Maar ook omdat de professionals die onze school bevolken willen werken in een omgeving die ertoe doet, waarin ze de ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen en waarin nieuwe wegen worden bewandeld om antwoord te geven op de behoeftes van ouders en leerlingen die zich aan onze school willen verbinden.

Dit betekent dat we het proces dat zich in de afgelopen 7 jaar heeft voltrokken, voortzetten met een Jan Arentsz-visie op onderwijs, een Jan Arentsz-visie op sturing en organisatie en een Jan Arentsz-visie op personeelsbeleid, met nog meer focus op vraagstukken die we

tijdens onze 'trektocht' zijn tegengekomen. In dit beleidsplan wordt duidelijk dat in elke vestiging de opbrengsten die we voor ogen hadden zichtbaar worden. Maar ook dat er ruimte is voor ambitie om het nog beter te doen.

2. Onderwijs

2.1 Visie op onderwijs: excellent schoolklimaat

Om een bijdrage te kunnen leveren aan de kwaliteit van leven van alle betrokkenen bij de school streeft het Jan Arentsz naar een excellent schoolklimaat. In een excellent schoolklimaat is sprake van:

- brede vorming, waar naast kwalificatie aandacht is voor persoonsvorming en socialisatie;
- eigentijds onderwijs, waarin recht wordt gedaan aan de basisbehoeften autonomie, relatie en competentie;
- educatief partnerschap, waarbij school, leerlingen en ouders/verzorgers gezamenlijk optrekken.

EXCELLENT SCHOOLKLIMAAT

BREDE VORMING

EIGENTIJDS ON-
DERWIJS

EDUCATIEF
PARTNERSCHAP

Deze kenmerken van ons onderwijs hebben we vertaald in een definitie van kwaliteit: een omschrijving van minimale verwachtingen ('hier ligt voor ons de lat') ten aanzien van onderwijsinrichting en handelen van betrokkenen die gelden voor alle vestigingen. Hiermee borgen we ons gemeenschappelijk profiel ("Daar staan we als Jan Arentsz voor") en geven we de kaders aan voor de vestiging specifieke profilering ("Zo zie je dat terug op deze vestiging").

BREDE VORMING	<ul style="list-style-type: none"> • In het geven van kansen, met aandacht voor meer dan kwalificatie en met het zorgdragen voor een klimaat van samenwerking, wil de school uiting geven aan haar identiteit. • In ons onderwijs is zichtbaar dat leerlingen kansen krijgen de school te verlaten met een diploma dat bij hen past. • In ons onderwijs is – naast kwalificatie – aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. • Binnen onze school geven we leiding in het proces van groepsvorming en het creëren van een positief, op samenwerking gericht klimaat in de klas en daarbuiten.
EIGENTIJDS ONDERWIJS	<ul style="list-style-type: none"> • Onze identiteit, gevormd in het verleden, krijgt een eigentijds antwoord. • Er wordt een onderscheid gemaakt in leerlingen die meer autonomie en leerlingen die minder autonomie nodig hebben. • Daarbij hoort dat gebruik wordt gemaakt van de inbreng van leerlingen. • Docenten maken het leerproces van leerlingen zichtbaar. • Docenten leren leerlingen te reflecteren op de gebruikte leerstrategieën en passen hun aanbod daarop aan. • Bij de inrichting van het onderwijs wordt gebruik gemaakt van inzichten uit onderzoek en literatuur. • Er wordt, daar waar dit van toegevoegde waarde is, gebruik gemaakt van nieuwe technologie en digitale leermiddelen.
EDUCATIEF PARTNERSCHAP	<ul style="list-style-type: none"> • In de wijze waarin we samen optrekken met de ouders van onze leerlingen wordt onze identiteit zichtbaar. • Iedere vestiging kiest een vorm om ouders en leerlingen mee te laten denken over de invulling van het onderwijs. • Ieder team gebruikt de input van ouders en leerlingen bij verbeteringen en veranderingen die worden doorgevoerd. • De school trekt gezamenlijk met ouders/verzorgers op bij het geven van tijdige en adequate feedback aan de leerling, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, om zo de driehoek leerling-ouder-school te versterken.

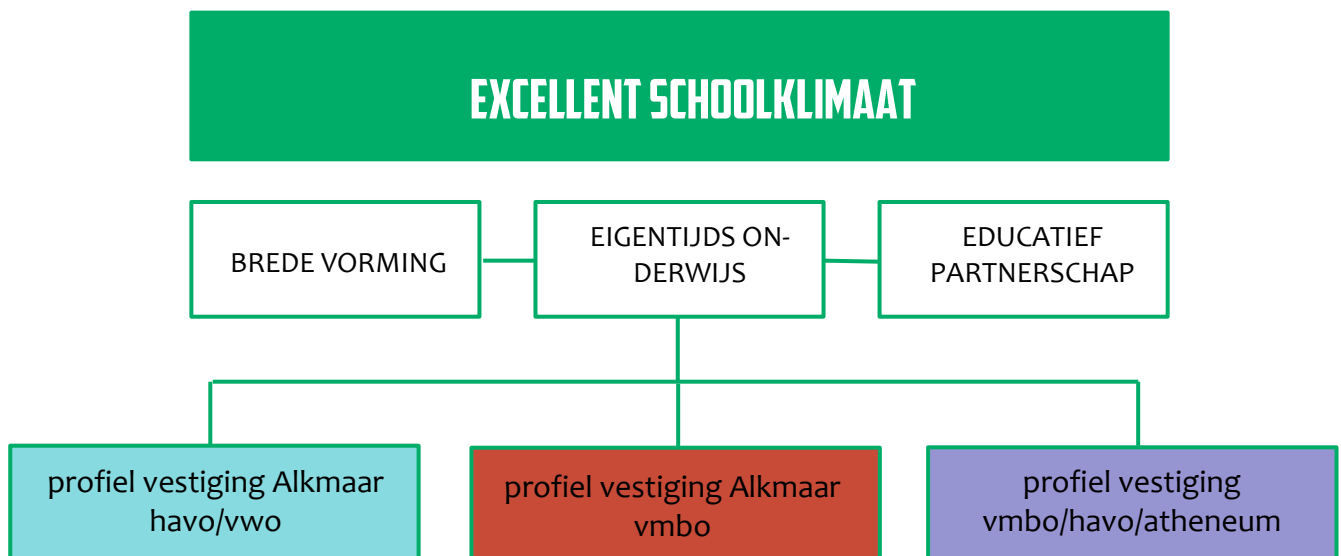
2.2. Kerndoelen

Ons onderwijs is gebaseerd op kerndoelen die zijn vastgesteld door de overheid. In deze doelen staan de eisen waar onze leerlingen aan moeten voldoen. Zo moet een leerling zich goed kunnen uitdrukken in de Nederlandse en Engelse taal en overweg kunnen met cijfers. Maar het is net zo belangrijk dat hij leert over andere culturen, sport en gezondheid en onze geschiedenis en natuur.

Alle kerndoelen staan beschreven in het document [kerndoelen onderwijs in het voortgezet onderwijs](#). De eisen voor de Nederlandse taal en rekenen staan ook apart beschreven in [referentieniveaus](#) (het niveau wat leerlingen moeten kennen en kunnen).

2.3 Herkenbare profielen op de vestigingen

De visie op onderwijs is op iedere vestiging samen met personeel, leerlingen en ouders geconcretiseerd in een profiel dat past in de context van de vestiging.



Vestiging Alkmaar Havo/Atheneum/Gymnasium

De vestiging havo/atheneum/gymnasium wil leerlingen in staat stellen om kennis en vaardigheden te ontwikkelen die bijdragen aan diplomering en die aansluiten op inhoud en werkwijze van het vervolgonderwijs. Binnen de havo is gekozen voor een didactiek die past bij het type leerling dat dit onderwijs volgt. Het technasium concept sluit hier op aan. Daarom is binnen de havo gekozen voor aansluiting bij dit keurmerk (eigentijds onderwijs). Het centrale vak in dit concept, Onderzoeken & Ontwerpen, werkt volgens principes die veel in het hoger beroepsonderwijs worden gehanteerd. In het vwo is de keuze gemaakt om aansluiting te zoeken bij de WON Akademie (Wetenschaps Oriëntatie Nederland) en

het pre-University College om leerlingen nog beter voor te bereiden op het wetenschappelijk onderwijs (eigentijds onderwijs). Dit heeft geleid tot een eigen concept: 'VWO Uniek', waarbinnen ook internationalisering een plek krijgt.

De persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en socialisatie (brede vorming) wordt via het onderwijs gestimuleerd. De pedagogisch-didactische aanpak is erop gericht om de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van de leerling gedoseerd te vergroten. Het mentoraat speelt hierin een cruciale rol en werkt volgens een doorlopende lijn. In het mentoraat worden leerlingen begeleid bij het maken van keuzes. Met het onderwijs wordt ook een bijdrage geleverd aan goed burgerschap. Samen leren leven hoort ook thuis in de in de klas. Positieve groepsvorming is cruciaal om te komen tot een schoolklimaat waarin optimaal kan worden geleerd. Het mentoraat speelt hierin een belangrijke rol. In het onderwijs is ook aandacht voor burgerschapsvorming door leerlingen kennis te laten maken met de (internationale) samenleving.

De driehoek leerling-ouder-school (educatief partnerschap) is versterkt door de invoering van meet and greet-avonden, door verdere ontwikkeling mentoraat, thema-avonden voor ouders en door het meer en vaker betrekken van ouders bij beleidsvorming via onder andere de contactoudergroep (COG).

Vestiging Alkmaar vmbo basis/kader en vmbo GL/TL

De vmbo-vestiging in Alkmaar kent een (gemengd) theoretische en een beroepsvoorbereidende leerweg. In beide leerwegen worden de leerlingen in staat gesteld kennis en vaardigheden te ontwikkelen die voorbereiden op het vervolgonderwijs. Het team dat zich heeft gevormd rond de beroepsvoorbereidende leerweg werkt nauw samen met de andere scholen, die samen het bovenbouw-onderwijs op het VMC verzorgen. Deze samenwerking is gericht op het realiseren van een soepele overgang naar de bovenbouw vmbo basis/kader en het zorgdragen voor een gemotiveerde profielkeuze. De teams die de leerlingen in de (gemengd) theoretische leerweg begeleiden, dragen zorg voor een doorlopende leerlijn richting middelbaar beroepsonderwijs dan wel naar de vierde klas van de havo. Er is gekozen voor een vmbo+ aanpak, waarin afhankelijk van de behoefte van de leerlingen gekozen kan worden voor steun- en/of verrijgingslessen (eigentijds onderwijs). Leerlingen die naar de havo willen kunnen zich via deze modules voorbereiden op deze overstap. Voor alle teams binnen de vestiging vmbo in Alkmaar geldt dat zij werken volgens het pedagogisch-didactisch concept 'Leren in Veiligheid' en via het RTTI-model voor formatieve feedback. Leren in Veiligheid zorgt voor rust en veiligheid doordat leerlingen weten aan welke afspraken zij zich dienen te houden en doordat zij ervaren dat alle docenten deze afspraken hanteren. Dit zorgt voor een op samenwerking gerichte groepsnorm en biedt

een goede voedingsbodem voor het samen leren werken en samen leren leven (brede vorming). Via het RTTI-model ontvangen de leerlingen ontwikkelingsgerichte feedback op het gebied van hun leerproces en leren ze beter hoe te leren.

De driehoek leerling-ouder-school (educatief partnerschap) is versterkt door de invoering van meet and greet-avonden, thema-avonden voor ouders en door het meer en vaker betrekken van ouders bij beleidsvorming via onder andere de contactoudergroep (COG).

Vestiging Langedijk vmbo GL/TL en Havo/Atheneum

De vestiging Langedijk kent een (gemengd) theoretische leerweg en verzorgt de onderbouw havo en Atheneum. De (gemengd) theoretische leerweg bereidt de leerlingen voor op het middelbaar beroepsonderwijs of op de havo. Tussen Langedijk en Alkmaar vindt structureel overleg plaats om de aansluiting naar de bovenbouw havo en Atheneum in Alkmaar soepel te laten verlopen, zowel voor wat betreft kennis en vaardigheden als de leerlingbegeleiding. De vestiging Langedijk heeft als onderwijsvisie het versterken van het zelfbewustzijn met een coachende didactiek ontwikkeld. De vestiging zet extra in op Sport en Cultuur, waarbij de leerlingen samenwerken en samen leven en een positief zelfbeeld ontwikkelen (brede vorming en eigentijds onderwijs). Langedijk werkt met een gemeenschappelijk pedagogisch aanpak, waardoor er een schoolklimaat aanwezig is dat zorgt voor rust, duidelijkheid en veiligheid. Leerlingen weten aan welke afspraken zij zich dienen te houden en zij ervaren dat alle docenten deze afspraken hanteren. Dit zorgt voor een op samenwerking gerichte groepsnorm en biedt een goede voedingsbodem voor het samen leren werken en samen leren leven (brede vorming). Via het RTTI-model ontvangen de leerlingen ontwikkelingsgerichte feedback op het gebied van hun leerproces en leren ze beter hoe te leren.

De driehoek leerling-ouder-school (educatief partnerschap) is versterkt door de invoering van meet and greet-avonden, thema-avonden voor ouders en door het meer en vaker betrekken van ouders bij beleidsvorming via onder andere gezamenlijke studiedagen en de contactoudergroep (COG).

2.4 Ontwikkelingsproces leerlingen

Het ontwikkelingsproces van de leerlingen voor de verschillende vestigingen is hierboven per vestiging beschreven en indien er extra begeleiding nodig is wordt met behulp van de zorg coördinatoren bekeken welke vorm van begeleiding passend is voor een leerling. Passend onderwijs is de nieuwe manier waarop onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt georganiseerd. Het gaat om zowel lichte als zware vormen van ondersteuning, bijvoorbeeld hulpmiddelen, aangepast lesmateriaal, extra begeleiding op school of onderwijs op een speciale school.

We onderscheiden basisondersteuning en extra ondersteuning. Het samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs in Noord-Kennemerland geeft de scholen zo nodig extra middelen waarmee zij ondersteuning op maat kunnen inzetten.

Extra ondersteuning kan licht en kortdurend van aard zijn, maar ook zwaar en langdurig en plaatsvinden binnen of buiten de school. In het schoolondersteuningsprofiel te vinden op ScholenopdeKaart staat op welke wijze de ondersteuning is georganiseerd binnen het Jan Arentsz. Er zijn ondersteuningskaarten per vestiging te vinden op ScholenopdeKaart.

2.5 Veiligheid op school

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen in een prettige schoolomgeving en met een veilig gevoel onderwijs kunnen volgen. Wij zetten vooral in op preventie. De school wil een klimaat waarin leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan. In de jaar- en dagopeningen besteden wij hier aandacht aan. De mentoren proberen een vriendelijke sfeer in de klas te bevorderen. Personeel werkt met een veiligheidsbeleidplan en pestprotocol deze zijn te vinden op de website en op scholenopdekaart.

Wij vinden het belangrijk dat we goed met elkaar omgaan. En dat bewijzen onze leerlingen en ons personeel elke dag opnieuw. Op het Jan Arentsz mag je allemaal anders zijn. We vinden het ook belangrijk dat we ons allemaal aan de afspraken houden. Vanaf het moment dat een brugklasser binnenkomt krijgt hij alle ruimte om zich te ontplooien, maar nooit ten koste van anderen. Iedereen heeft een stem en we willen ook dat iedereen leert luisteren. We verwachten van Jan Arentsz leerlingen dat ze zelfstandig zijn en we helpen de leerlingen ook als ze begeleiding nodig hebt om dat te leren. Schoolprestaties en het diploma tellen, maar ook en misschien wel vooral, dat leerlingen op het Jan Arentsz gelukkig zijn. Wat is pesten? Pesten betekent het systematisch misbruiken van je persoonlijke macht en/of kracht om anderen die zich niet of moeilijk kunnen verweren pijn te doen, te intimideren of bang te maken met de bedoeling er zelf beter van te worden. Pesten kan variëren van steeds terugkerende klein pesterijen tot echte bedreigingen en lichamelijk geweld. Of dit pesten in de klas of via de “social media” gebeurt, doet er niet toe. De inhoud van dit pestprotocol is o.a. gebaseerd op de aanpak die Bob van der Meer voor scholen voorstelt.

We monitoren de veiligheid door middel van het jaarlijks afnemen van de leerlingtevredenheid enquête onder alle leerlingen waarvan de resultaten op scholenopdekaart worden gepubliceerd.

2.6 Onderwijstijd

Onderwijstijd Scholen bepalen zelf de invulling van de onderwijstijd. De overheid bepaalt de minimale onderwijstijd en de Onderwijsinspectie ziet hierop toe.

De eisen van de Inspectie zijn:

- * de lessen moeten door bekwame docenten gegeven worden;
- * de lessen moeten deel uitmaken van het onderwijsprogramma en zinvol zijn voor leerlingen.

Onder onderwijstijd vallen niet alleen lessen. Ook projectdagen, stages, een werkweek en zelfstandig werken (keuzewerktijd) kunnen als onderwijstijd gezien worden. De school neemt maatregelen om tot voldoende onderwijstijd te komen.

Lees meer in onze [schoolgids](#) over de onderwijstijd.

2.7 Taalachterstand

Het Jan Arentsz heeft leerlingen met een taalachterstand in beeld.

In het [schoolondersteuningsprofiel](#) is te vinden hoe de school hiermee omgaat.

2.8 Vakken

In de lessentabel staat per klas aangegeven hoeveel uren er per vak worden gegeven en wat de maximale klassengroottes zijn. De lessentabellen kunt u [hier](#) downloaden.

2.9 Sponsoring

Sponsorinkomsten zijn een extraatje. Sponsoring moet passen in het schoolklimaat en moet kloppen met de opvoedkundige en onderwijskundige taak en de doelstelling van de school.

Als het Jan Arentsz gebruik maakt van sponsoring, dan zal dat altijd worden vastgelegd in een door de school met de sponsor te sluiten overeenkomst. De regels en afspraken zijn vastgelegd in het [convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring](#). De sponsoring is gebonden aan deze regels en afspraken.

3. Sturing en organisatie

3.1 Visie op sturing en organisatie: vertrouwen in teams

De collectieve ambitie van het Jan Arentsz om een bijdrage te leveren aan het welbevinden van alle betrokkenen bij de school, heeft niet alleen betekenis voor ons onderwijs, maar vergt ook iets van de wijze waarop we binnen school samenwerken. We streven sinds 2011 naar een professionele samenwerkingscultuur die zich kenmerkt door de onderstaande principes:

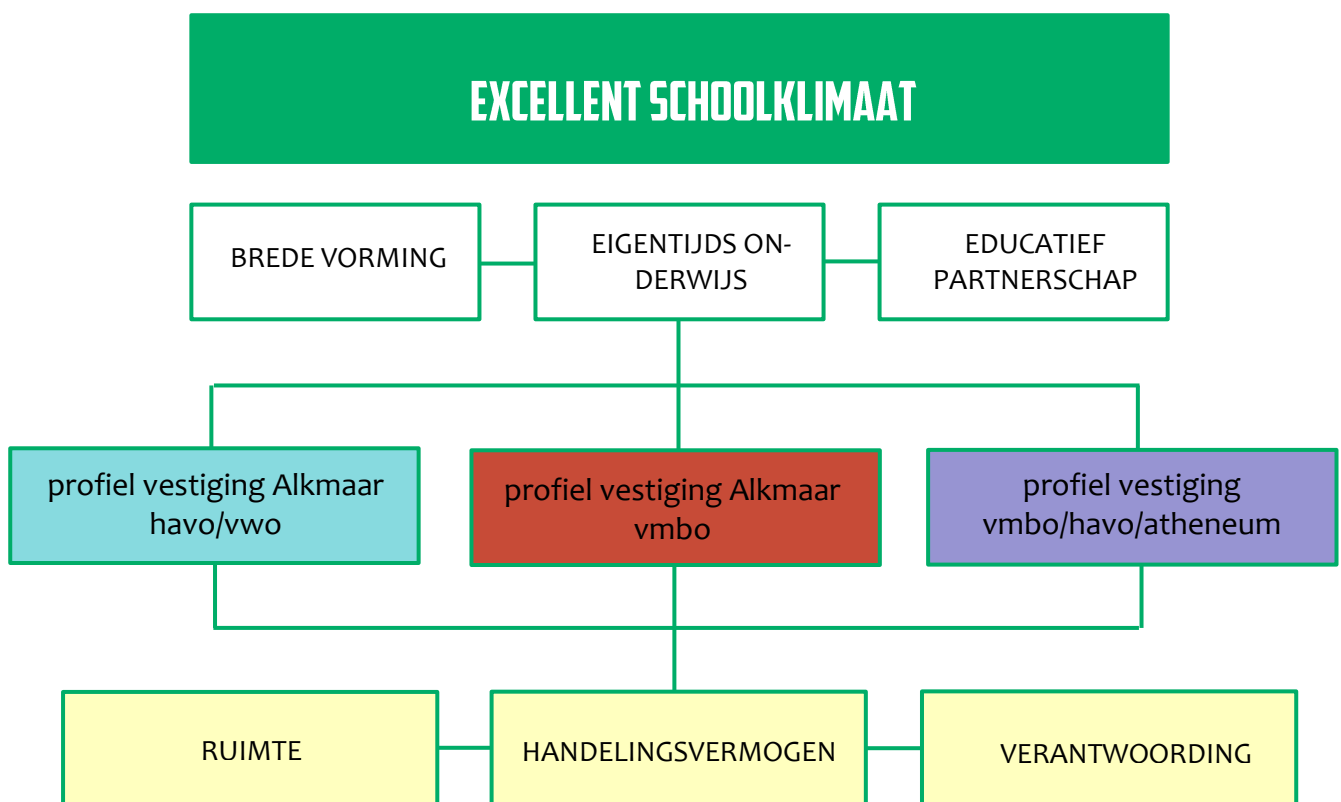
We praten met elkaar en niet over elkaar
We houden verstoringen zo klein mogelijk
We ruimen oud zeer zo snel mogelijk op
We blijven met elkaar in gesprek, ook als het moeilijk wordt
We stellen onze mening uit totdat we volledig zijn geïnformeerd
We nodigen iedereen die iets heeft bij te dragen uit om mee te praten

De manier waarop we onze school organiseren en aansturen, moet enerzijds de ontwikkeling van bovenstaande samenwerkingscultuur mogelijk maken. Anderzijds moet het ons in staat stellen om onze visie op onderwijs te realiseren en ons de wendbaarheid geven om te kunnen omgaan met de toenemende complexiteit van buiten (waaronder verwachtingen van ouders/leerlingen, regio, sector en overheid). Wij zijn ervan overtuigd dat dit professionele ruimte en handelingsvermogen bij docenten vereist. De onderwijspraktijk is namelijk veeleisend en vaak ingewikkeld. In de klas moeten meer doelen worden gerealiseerd, terwijl iedere leerling een eigen voorgeschiedenis heeft, eigen behoeften en eigen kenmerken. Voor ‘goed gedrag’ in een dergelijke beroepspraktijk bestaan geen gestandaardiseerde oplossingen. De docent zal moeten leren vertrouwen op zijn eigen praktische wijsheid, zijn eigen beredeneerde keuzes.

In 2012 heeft het Jan Arentsz gekozen voor een teamgerichte organisatiestructuur. Het rapport van de Onderwijsraad uit september 2016, getiteld ‘Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs’ verwoordt goed waarom we in het licht van het bovenstaande kiezen voor teams: “Een team biedt de structuur en cultuur waarbinnen de leden competenties kunnen ontwikkelen. Het biedt bovendien sociale steun (wat een probaat

middel is tegen ervaren werkdruk) en er zijn binnen een team mogelijkheden voor horizontale sturing en verantwoording, waardoor minder verticale sturing nodig is.’ Met andere woorden een team is een context waar de gewenste professionele samenwerkingscultuur tot ontwikkeling kan komen en waar teamleden samen de competenties kunnen ontwikkelen om het eigen handelingsvermogen (zie ook hoofdstuk visie op personeel) in contacten met leerlingen en ouders te versterken. Teams binnen het Jan Arentsz hebben de ruimte om zelfstandig keuzes te maken in de uitvoering van het onderwijs, zolang deze keuzes voldoen aan de visie op onderwijs die in paragraaf 2.1 staat beschreven en zolang ze rekening houden met elkaar.

Essentieel bij deze manier van organiseren is dat binnen de school sprake is van vertrouwen. Vertrouwen is de basis van alle relaties binnen de school. Het vertrouwen is groot, omdat de collectieve ambitie en de visie op onderwijs voor velen richtinggevende kaders zijn. Daarnaast is er veel vertrouwen in de verantwoordelijkheid en deskundigheid van alle betrokkenen en zijn de eerste resultaten van deze manier van werken zichtbaar en merkbaar (zie paragraaf 1.2). Bij vertrouwen hoort namelijk ook verantwoording afleggen over de keuzes die zijn gemaakt en de opbrengsten daarvan (zie hoofdstuk over kwaliteitszorg): vertrouwen is ook onderbouwen. Tot slot vinden we het belangrijk dat fouten gemaakt kunnen worden, zolang ervan wordt geleerd.



3.2 Gevolgen voor ondersteunende diensten

Henry Mintzberg laat zien dat er binnen organisaties door de wijze waarin primair en secundaire proces georganiseerd zijn dynamiek kan ontstaan die niet effectief is. De neiging van bestuur en directie om te centraliseren en van middenkader om te 'balkaniseren' (versplinteren) wordt met de visie op onderwijs, met de visie op sturing en de visie op personeel en verantwoording en door een gedeeld kwaliteitskader tegengegaan. Mintzberg ziet ook bij stafafdelingen patronen die contraproductief kunnen zijn. Afdelingen die gerekend kunnen worden tot de technische staf (denk aan financiën en ICT) hebben de neiging om te standaardiseren, terwijl de ondersteunende staf haar adviesrol graag beperkt tot bestuur en directie. Gevolg van onze visie op sturing en organisatie is dat we binnen het Jan Arentsz van de ondersteunende afdelingen vragen om waar mogelijk aan te sluiten bij de vragen uit de dagelijkse praktijk en om de natuurlijke neiging om te standaardiseren en om de adviesrol te zien als het schrijven van beleidsvoorstellen te onderdrukken waar wet en regelgeving dit niet verlangt. Tegelijkertijd is het nodig dat we nagaan waar standaardisatie wel mogelijk en soms (bijvoorbeeld bij de inzet van ICT) zelfs noodzakelijk is, om zo de omvang van de ondersteunende diensten in de hand te houden en te zorgen dat we een werkbare en beheersbare ICT-omgeving hebben en houden. Daar waar technologische hulpmiddelen moeten worden gebruikt zal de gebruiker de functionele specificaties (wat nodig is) moeten aanleveren. Op basis van dit "wat" zal de ondersteunende dienst de mogelijke technische oplossingen met hun consequenties (hoe het wat kan worden gerealiseerd) kunnen presenteren.

3.3 Organisatie inrichting

Er is gekozen voor een teamstructuur die bestaat uit in totaal dertien teams. De vestiging in Langedijk heeft vijf teams die gevormd zijn rond (clusters van) vakken. Dit zijn de teams Beeldend, Binas, LO, Maatschappij en Talen. Deze worden aangestuurd door twee teamleiders. De vestiging vmbo in Alkmaar kent een onderbouwteam basis/kader, een onderbouw- en een bovenbouwteam (gemengde) theoretische leerweg. De vestiging Havo/Atheneum/Gymnasium heeft een havo onderbouw- en bovenbouwteam, en een vwo onder-, midden- en bovenbouwteam.

Voor alle teams geldt dat ze het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen die aan het team zijn toevertrouwd zijn zo vorm geven, dat deze voldoen aan de visie op onderwijs. De teamvorming heeft noodzakelijkerwijze geleid tot een 'doorknippen' van leerlijnen. Dat vraagt van elk team en elke vestiging speciale aandacht.

Met de teamvorming in 2012 is ervoor gekozen om de andere managementlagen in tact te laten. Er zijn twee redenen om hier opnieuw naar te kijken in de komende periode. Als de teams zich verder ontwikkelen als professioneel werkverband vraagt dit om een heroriëntatie van de managementstructuur. Stagnatie en ondoelmatigheid ligt dan immers op de

loer. De noodzaak om ook op de langere termijn de financiële continuïteit te kunnen garanderen maakt deze heroriëntatie ook noodzakelijk. Dit zal een van de speerpunten zijn voor de komende beleidsperiode (zie verderop).

4. Personeelsbeleid

4.1 Visie op personeel: duurzame inzetbaarheid

Als we het welbevinden van ons personeel willen waarborgen, zullen we oog moeten hebben voor duurzame inzetbaarheid. Met het opschuiven van de pensioenleeftijd ligt het ook in de rede dat medewerkers langer zullen doorwerken. Daarvoor is het belangrijk om aangesloten te blijven bij wat de veranderende wereld en organisatie van hen vraagt en doorlopend te leren hoe daarop in te spelen. Ook een levenslang dienstverband bij één werkgever is geen vanzelfsprekendheid meer en blijvende ontwikkeling vergroot daarbij de mobiliteit. Voor die duurzame inzetbaarheid (vitaliteit) in die sterk veranderende wereld is persoonlijke ontwikkeling, afgestemd op de schoolontwikkeling, van groot belang.

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid betekent ook aandacht voor het gehele traject van “student tot seniordocent”. Een startende docent bijvoorbeeld vraagt om andere begeleiding dan een docent in de inductiefase (eerste twee jaar) of een docent die al jaren voor de klas staat.

4.2 Personeelsbeleid Jan Arentsz

Het personeelsbeleid is erop gericht een bijdrage te leveren aan het handelingsvermogen van de medewerker. De veranderingen die plaatsvinden binnen en buiten school doen een beroep op de professionaliteit van onze medewerkers. En professionalisering leidt niet vanzelfsprekend tot professionaliteit. Het leren vindt voor een belangrijk deel plaats tussen mensen. En passend bij onze visie op onderwijs en onze visie op sturing en organisatie vragen we van al onze medewerkers dat ze niet simpelweg de richtlijnen toepassen. Dat ze in staat zijn om afwegingen te maken, om meerdere perspectieven naast elkaar te hanteren om zo op elk moment de best mogelijk keuze te maken. Keuzes die passen bij onze collectieve ambities, die getuigen van een breed handelingsrepertoire en van praktische wijsheid, die moedig zijn ook, zonder overmoedig te zijn en zonder het grotere geheel uit het oog te verliezen. Dat leer je niet allemaal tijdens een opleiding. Dit handelingsvermogen en het opbouwen kan voor een docent tijdens de gehele loopbaan groeien. Dat betekent ook dat een startende docent andere behoeftes heeft dan een ervaren collega. Het is dan ook belangrijk dat scholing en professionalisering aansluiten bij een gevoelde behoefte en dat deze plaatsvindt op het juiste moment. De wijze waarop binnen de school het gesprek over het professioneel statuut gevoerd gaat worden in het schooljaar 2018-2019 en het statuut daarvan het resultaat zal zijn beoogt ook een bijdrage te leveren aan het stimuleren van handelingsvermogen. Verder voeren leidinggevenden jaarlijks gesprekken waarin de vraag gesteld wordt wat nodig is om het handelingsvermogen te vergroten.

In de gesprekken vormt de feedback die de werknemer ophaalt bij collega's, leidinggevend en in het geval van docenten ook bij leerlingen het vertrekpunt. Personeelszaken heeft een aantal instrumenten beschikbaar waarmee de feedback kan worden opgehaald.

Voor de medewerkers is er een groot aanbod op het gebied van scholing en professionalisering waaruit gekozen kan worden. Dat het Jan Arentsz onderdeel is van de Stichting Werkring en partner in de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West zorgt ervoor dat er wat te kiezen valt. Zo volgen leidinggevenden (in sp ) bijvoorbeeld jaarlijks een managementopleiding binnen de Stichting Werkring en zijn grote aantallen collega's getraind in een lesobservatie methodiek (Icalt) vanuit de opleidingsschool. Vanuit de eigen gelederen en vanuit de opleidingsschool vindt ook het nodige aan professionalisering plaats. Hierbij kan gedacht worden aan intercollegiale consultatie, aan intervisie, aan trainingen door eigen collega's op studiedagen, aan wederzijdse lesbezoeken enz. Dat professionalisering steeds meer en steeds vaker voor en door collega's plaatsvindt is niet toevallig. Het Jan Arentsz heeft veel geïnvesteed in de ontwikkeling van deze netwerkorganisaties en plukt daar nu de vruchten van.

Vertrouwen in het handelingsvermogen van de docent vraagt ook dat ons taakbeleid aansluit bij de gewenste professionele ruimte die we binnen de teams tot volle wasdom willen laten komen. Het Jan Arentsz heeft om die reden gekozen voor een open model dat slechts een onderscheid maakt in lessen en taken. Het is aan de teams om keuzes te maken hoe zij de taken verdelen en hoe zij evalueren.

Op dit moment is de verdeling man/vrouw binnen de schoolleiding niet evenredig met de verhouding binnen het onderwijzend personeel.

We streven naar een verdeling van man/vrouw binnen de schoolleiding die een afspiegeling is van het aantal mannen/vrouwen van het onderwijzend personeel. Wanneer er een vacature ontstaat binnen de schoolleiding gaat onze voorkeur bij gelijke geschiktheid uit naar een kandidaat die die afspiegeling man/vrouw van het onderwijzend personeel zoveel mogelijk benaderd.

5. Reflectie op de gekozen koers

5.1 Doorgaan op ingezette koers

Het Jan Arentsz heeft in 2011 gekozen voor een nieuwe koers. Er is gekozen voor een streven naar een excellent schoolklimaat met aandacht voor brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap. De invoering van de teamstructuur moest gelegenheid bieden om deze ambities waar te maken op een wijze passend bij de leerlingen en de ouders

die aan het team zijn toevertrouwd. Er is gekozen voor geregelde ruimte waarin de teams en de vestigingen eigen keuzes kunnen maken vanuit een gedeeld kwaliteitskader gebaseerd op de visie op onderwijs. De metafoor van de trektocht werd daarbij steeds gehanteerd. Trekken als alternatief voor reizen. Ons doel is blijvende ontwikkeling (bij reizen: nieuw evenwicht), ons startpunt is niet “top down”. We benutten een probleem of een uitdaging. We starten “gewoon” en ontwikkelen al zoekende een werkende weg en sturen liever op het proces dan op de inhoud.

We zien op dit moment geen aanleiding om de gekozen koers te wijzigen.

Op de eerste plaats worden de opbrengsten langzaam maar zeker zichtbaar. De rendementen en opbrengsten zijn stijgend. De ouder- en leerlingentevredenheid neemt toe. De leerwegen en de vestigingen hebben een duidelijker gezicht met een eigen onderwijsconcept. Dat is iets om trots op te zijn en we verwachten dat we de komende jaren nog meer vruchten gaan plukken van deze koers.

Op de tweede plaats lijken we vanuit de omgeving ook meer de wind in de zeilen te krijgen, waar we in 2011 nog het gevoel hadden dat we tegen de stroom moesten inroeien. De opvattingen over de wijze waarop een onderwijsorganisatie zou moeten worden gestuurd en welke opbrengsten onderwijs zou moeten nastreven (zie bijvoorbeeld sectorakkoord), staan niet meer zover af van onze keuzes als in 2011 nog wel het geval was.

Op de derde plaats sluit onze visie op organisatie en personeel nog steeds aan bij recente ontwikkelingen. De komst van passend onderwijs zorgt ervoor dat meer dan voorheen leerlingen onze school binnenkomen die een beroep doen op het vermogen van de docenten om te differentiëren. Zoals op andere plekken in Nederland krijgt ook onze school te maken met krimp van het aantal leerlingen. Een krimp die geen gelijke tred zal houden met het hogere tempo waarin docenten afscheid nemen van het onderwijs vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Op sommige scholen in de omgeving is de krapte die daardoor ontstaat op de arbeidsmarkt nu al voelbaar. Voor docenten en voor aankomende docenten valt er wat te kiezen en dan is het belangrijk om een school te zijn die professionele ruimte en mogelijkheden om te groeien biedt.

Op de vierde plaats geven ouders en leerlingen aan dat zij behoefte hebben aan een Jan Arentsz met een duidelijk gezicht, aan maatwerk en aan professionaliteit.

Alle reden om op de ingeslagen weg door te gaan, om de principes van waaruit we werken als een tweede natuur eigen te maken en de verbeteringen die nodig zijn te realiseren.

Het vraagstuk van daling in leerlingaantallen vraagt ook om een bestuurlijk antwoord. Daarbij is de wens leidend om als zelfstandig bestuur en brede scholengemeenschap verder te gaan. Uitgaande van de sturingsfilosofie van het Jan Arentsz zal duidelijk zijn dat samenwerking in de regio gezocht zal worden op inhoudelijke thema's en dat vormen met

rechtspositionele gevolgen voor personeel pas verkend worden als inhoudelijke samenwerking daartoe aanleiding geeft.

5.2 Onze ambitie past bij onze identiteit



In 2016 is onder leiding van een medewerker van de csg Jan Arentsz een nieuw logo ontwikkeld. De wijze waarop dit logo tot stand is gekomen en de symboliek die in het logo verpakt zit, zeggen veel over de identiteit van de school en laten zien dat onze ambities hierop aansluiten.

Bij het ontwerp van het nieuwe logo zijn de leerlingen, personeelsleden en ouders van de verschillende vestigingen betrokken. Het logo is daarmee ook het resultaat van een proces van co-creatie dat model staat voor de wijze waarop we binnen het Jan Arentsz veranderingsprocessen willen vormgeven. Het logo laat daarmee ook de verandering zien die de school heeft doorgemaakt in de beleving van identiteit. Van 'waar komen we vandaan' (grondslag-denken) naar 'waartoe dient ons onderwijs' (perspectief-denken), om zo ruimte te bieden aan een ieder die onze waarden deelt, zowel christenen als anders- en niet-gelovigen.

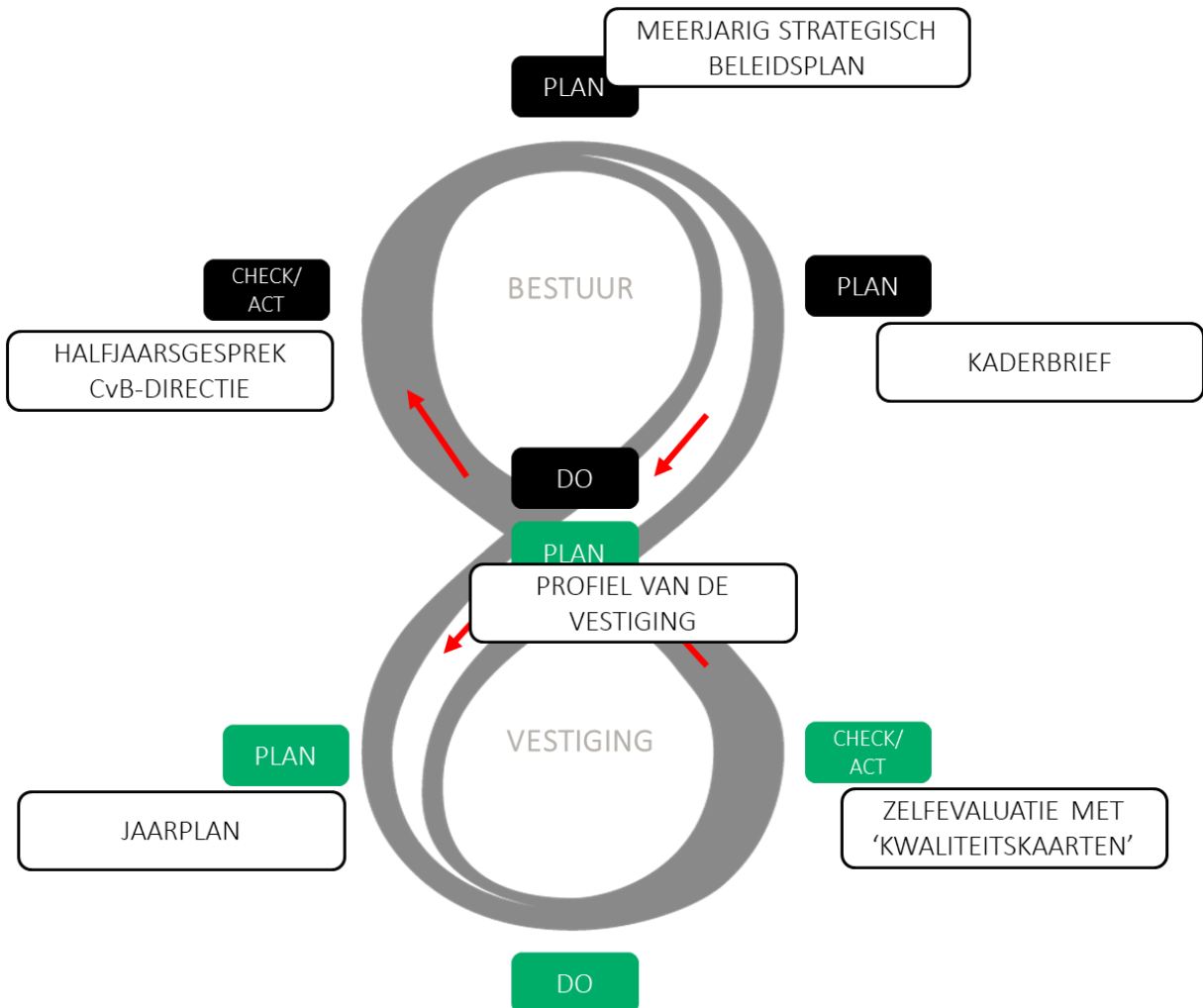
Elke vestiging heeft haar eigen kleur, want streeft op haar eigen wijze met haar eigen ouders en leerlingen de uitgangspunten van Jan Arentsz na.



6. Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg

6.1 Kwaliteitscultuur

Binnen het Jan Arentsz wordt cyclisch gewerkt aan de continue verbetering van het onderwijs. Om inzichtelijk te maken hoe dit cyclisch proces eruit ziet, is een ‘beleids- en kwaliteitszorgcyclus’ uitgewerkt. Deze cyclus is een ‘lemniscaat’ en beschrijft een doorlopend proces van planvorming, uitvoering, evaluatie en bijstelling op het niveau van vestiging/bedrijfsvoering en school als geheel. Het PDCA-principe (plan – do – check – act) vormt de basisstructuur voor beide cycli (zie figuur).



Plan & Do

Dit schoolplan is het centrale beleidsdocument van het Jan Arentsz. Dit document wordt één keer per vier jaar opgesteld/bijgesteld, bevat visie-uitspraken op het gebied van onderwijs, sturing & organisatie en personeel en geeft inzicht in de speerpunten die in de betreffende beleidsperiode worden opgepakt.

Het Jan Arentsz maakt in de jaarlijkse cyclus gebruik van een kaderbrief. Hierin blikken bestuur en directie terug op het afgelopen jaar, wordt beschreven of de ambities uit het schoolplan bijstelling behoeven als gevolg van actuele lokale, regionale en/of landelijke ontwikkelingen en wordt gepresenteerd wat de gezamenlijke focus voor het komende schooljaar wordt. Daarnaast worden specifieke accenten gelegd in de speerpunten en worden als gevolg van interne en externe ontwikkelingen eventueel bepaalde speerpunten toegevoegd. In de kaderbrief worden ook de projectplannen voor school-brede projecten opgenomen. Tevens kan deze brief ‘taakstellende opdrachten’ bevatten richting vestigingen en/of de afdeling bedrijfsvoering. Van een taakstellende opdracht is sprake als er zich een direct continuïteits- en/of kwaliteitsrisico voordoet.

De vestigingen en de afdeling bedrijfsvoering gebruiken de kaderbrief – naast de opbrengsten van zelfevaluaties – voor de uitwerking van de eigen jaarplannen voor het nieuwe schooljaar.

Binnen de verschillende eenheden van de school wordt vervolgens uitvoering gegeven aan de afgesproken activiteiten.

Check & Act

Op alle niveaus binnen de school wordt op gezette tijden kritisch gekeken of de uitvoering van werkzaamheden nog steeds aansluit bij de kwaliteitsafspraken die het Jan Arentsz heeft gemaakt. Deze kwaliteitsafspraken zijn uitgewerkt in dit schoolplan:

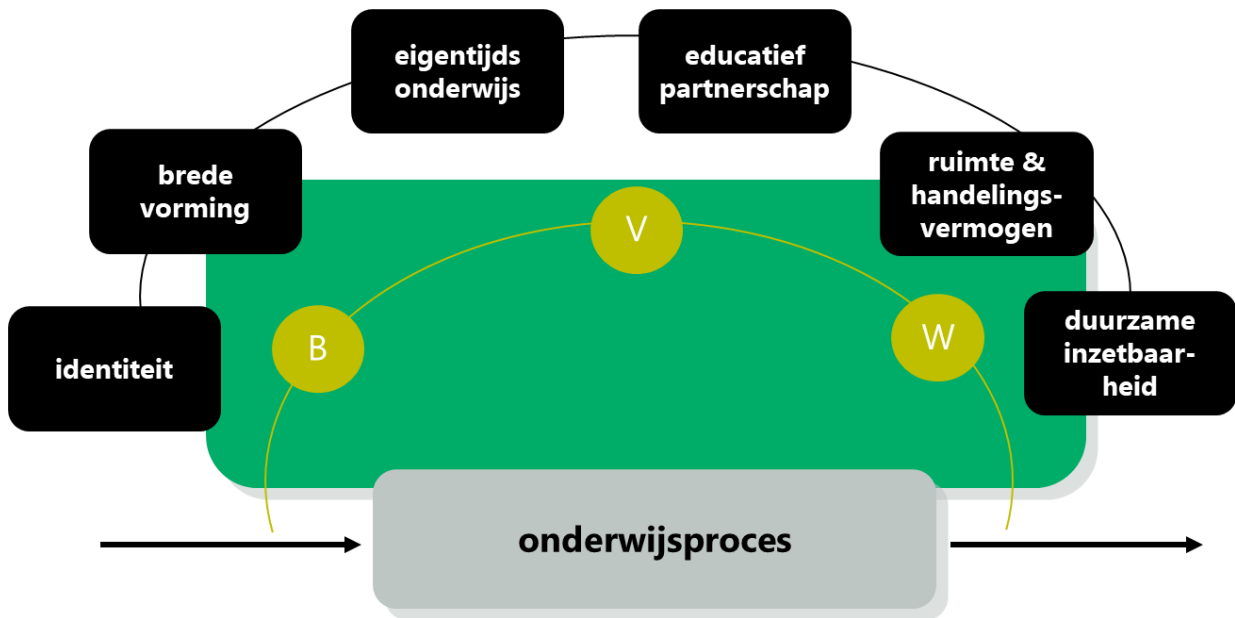
We hebben visie-uitspraken op het gebied van onderwijs vertaald naar minimale verwachtingen op het gebied van brede vorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap.

We hebben richtinggevende uitspraken gedaan over de inrichting en aansturing van onze organisatie, waarbij handelingsvermogen in professionele ruimte centraal staat.

We hebben ambities op het gebied van personeelsinzet en personeelsontwikkeling geformuleerd. Kernbegrip daarbij is duurzame inzetbaarheid.

We hebben speerpunten geformuleerd.

Deze kwaliteitsafspraken vormen het toetsingskader waaraan de eigen werkpraktijk kan worden gespiegeld. Dit spiegelen gebeurt in een reflectieve dialoog (in teams, secties, afdelingen, vestigingen, directie) die een vast ritme volgt: waarnemen (wat zien we, horen we, merken we), verklaren (wat zijn successen en waar wijkt de praktijk af van wat we met elkaar hebben afgesproken) en bijstellen (acties formuleren voor nu en later).



Als deze manier van werken gemeengoed wordt binnen de school, kunnen we spreken van een kwaliteitscultuur. Daarnaast zijn we ervan overtuigd dat het voeren van reflectieve dialogen gaat bijdragen aan de ontwikkeling van onze cultuur. Het goed voeren van deze gesprekken zal namelijk veel van onze samenwerking vragen (luisteren naar elkaar, onderbouwen van meningen, oordeel uitstellen, samen besluiten nemen, feedback geven, houden aan afspraken, etc.).

Om de reflectieve dialoog binnen teams, secties en afdelingen te faciliteren, worden dialoogkaarten ontwikkeld en ingezet. Ook werken we met een vast format voor het halfjaar gesprek tussen college van bestuur en directie en is het intern toezichtkader van de raad van toezicht aangepast aan de sturingsfilosofie van het Jan Arentsz en de inhoud van dit schoolplan. Deze instrumenten zijn inhoudelijk op elkaar afgestemd en het is de bedoeling dat deze instrumenten gaan bijdragen aan goede gesprekken op alle niveaus over de continue verbetering van het onderwijs.

In dit proces van continue verbetering gebruiken we niet alleen soft controls zoals de minimale verwachtingen, maar ook hard controls. We noemen dit supersignalen (zie tabel). Het zijn indicatoren die voor ons een ‘signaalfunctie’ hebben. Ze maken inzichtelijk waar

de school staat, op welke fronten successen worden geboekt en waar mogelijk problemen (gaan) ontstaan.

Supersignalen

We vinden het belangrijk om een aantal harde getallen in de gaten te houden. Dat zijn de indicatoren die bij de bedoeling van ons onderwijs passen. Op 1 A4 willen we per vestiging kijken hoe het gaat op basis van de supersignalen (vet gedrukte signalen) en vergelijken met de landelijke cijfers. Welke indicatoren ten grondslag liggen aan de supersignalen vindt u hieronder. Deze signalen zullen we afhankelijk van de wens, per leerjaar of teamleider opstellen, zodat een verdieping per vraag kan plaatsvinden en de resultaten van een aantal jaar vergeleken kunnen worden. Per vestiging of team kunnen signalen worden toegevoegd. Onderstaande vormt de basis voor de dialoogkaarten.

Domein	Supersignalen
BREDE VORMING	
KWALIFICATIE	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijspositie t.o.v. advies po • Onderbouwsnelheid • Bovenbouwsucces • Examencijfers
PERSOONSVORMING/SOCIALISATIE	<ul style="list-style-type: none"> • De lessen sluiten aan bij de gebeurtenissen uit het nieuws. • Ik ben tevreden over de buitenschoolse activiteiten. • Ik ben tevreden over de begeleiding richting vervolgstudie. • Ik ben tevreden over de sfeer op school. • Ik voel me veilig op school.
EIGENTIJDS ONDERWIJS	<ul style="list-style-type: none"> • De leraren dagen mij uit mijn best te doen. • De leraren houden rekening met mijn sterke en zwakke punten. • Leraren geven afwisselend les. • Leraren gebruiken digitaal lesmateriaal. • Ik krijg extra hulp als ik problemen heb met leren.
EDUCATIEF PARTNERSCHAP	<ul style="list-style-type: none"> • De mening van de leerlingen telt mee. • Leraren behandelen mij met respect. • Ik ben tevreden over mijn mentor. • Ik ben tevreden over de mentor van mijn kind.
SAMENWERKINGSCULTUUR	
PROFESSIONEEL TEAMGEDRAG	<ul style="list-style-type: none"> • We spreken elkaar aan op gemaakte afspraken. • We kijken als team kritisch naar de wijze waarop wij onze gemeenschappelijke opdracht uitvoeren. • We nemen als team het initiatief om zaken die niet goed lopen te bespreken.

Domein	Supersignalen
	<ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteiten van elk teamlid worden benut. • Ons team is wat betreft competenties in balans.
SOCIAAL TEAMGEDRAG	<ul style="list-style-type: none"> • Alle leden hebben inbreng in het teamoverleg. • In ons team voelt niemand zich achtergesteld. • We gaan als team respectvol met elkaar om. • Binnen ons team mogen fouten gemaakt worden. • Het onderling vertoruwen binnen het team is groot.
FINANCIEEL BEHEER	<ul style="list-style-type: none"> • Solvabiliteit • Rentabiliteit • Liquiditeit • Weerstandsvermogen

Scores op supersignalen worden nooit op zichzelf beoordeeld. De supersignalen zijn niet bedoeld om af te rekenen. Daarom werken we ook niet met groen/oranje/rood-markeringen (stoplichten) of smileys. Scores worden altijd in samenhang met een kwalitatieve analyse besproken in een verklarend gesprek. Het gaat niet om goed/slecht. Scores op supersignalen moeten een aanleiding zijn om met elkaar het gesprek te voeren over (dieperliggende) verklaringen en een katalysator zijn voor het proces van continue verbetering binnen de school.

7. Speerpunten 2018-2022

Zoals hiervoor aangegeven, er is alle aanleiding om verder te gaan op de ingeslagen weg. Wel is het daarbij zaak een aantal accenten te leggen. Er is in de afgelopen jaren het nodige aan onderzoek gedaan in de vorm van vragenlijsten bij ouders en leerlingen, door het afnemen van een tweejaarlijkse teammonitor en het werkdrukonderzoek, door digitale ouderpanels, enz. Er hebben tal van bijeenkomsten plaatsgevonden waarin ouders en leerlingen feedback hebben gegeven op de koers en de uitvoering daarvan. Op basis van onze analyse van deze onderzoeken kunnen we:

- speerpunten formuleren die decentraal, binnen vestigingen en/of de afdeling bedrijfsvoering, worden opgepakt (passend bij onze visie op sturing). De afspraak is dat deze speerpunten daar worden uitgewerkt in plannen, activiteiten, evaluaties etc. De uitwerking van deze speerpunten is onderwerp van gesprek in het halfjaarsgesprek tussen CvB en directies;
- speerpunten formuleren die we als scholengemeenschap centraal gaan oppakken. Dit kunnen bijvoorbeeld schoolbrede projecten/ontwikkelopdrachten zijn of gezamenlijke scholingsdagen.

Daarnaast zullen vestigingen en/of bedrijfsvoering nog aanvullende speerpunten hebben, voortkomend uit eigen ambities en evaluaties. Deze worden niet in dit schoolplan meegenomen.

7.1 Speerpunten met decentrale actie

a) Versterken samenwerkings- en kwaliteitscultuur

We spreken af dat we de kwaliteitscultuur binnen de hele school willen versterken. We zetten de komende jaren in op een proces waarin de reflectieve dialoog binnen teams, secties, afdelingen en vestigingen centraal staat: op gezette tijden spiegelen medewerkers hun werkpraktijk aan de uitgangspunten en ambities van het Jan Arentsz, zoals verwoord in dit schoolplan.

b) Versterken rol en positie van de teamleider

De teamleider heeft een cruciale rol in de schoolontwikkeling. Hij geeft leiding aan teams, individuele docenten en aan onderwijskundige verbeteringen en vernieuwingen. Daarnaast geeft de teamleider samen met het team uitvoering aan het educatief partnerschap en is hij – vanuit de ambitie om een excellent schoolklimaat te realiseren – nauw betrokken in de leerlingbegeleiding.

c) Duurzame inzetbaarheid

De school streeft naar duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. Persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling zijn in de visie van de school belangrijke sleutels voor duurzame inzetbaarheid. Ontwikkeling hoeft in onze visie niet gekoppeld te zijn aan hiërarchische loopbaanontwikkeling. Het kan ook bijdragen aan verdieping en verbreding binnen de eigen functie of aan het vergroten van de perspectieven op de arbeidsmarkt.

d) Visie op toetsing en examinering

Zowel in het onderzoek van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering als in het onderzoek van Oberon naar de kwaliteit van het schoolexamen in het VO werd geconstateerd dat het schoolexamen in de loop van de tijd op veel scholen vooral ‘een oefening voor het centraal examen’ is geworden (wat betreft inhoud, vorm en omvang). Het schoolexamen wordt ingezet om leerlingen te motiveren om te leren voor dit centraal examen. Het heeft daarmee het afsluitende karakter verloren én mist een schooleigen karakter.

Dat is jammer, want een schoolexamen dat samenhangt met onze visie op onderwijs zal ons helpen om onze ambities te realiseren. Daarvoor is nodig dat we een heldere visie op toetsing en examinering ontwikkelen, passend bij onze visie op onderwijs. Daarbij vormt een dergelijke visie op toetsing en examinering – en de vertaling ervan naar beleid en organisatie – het fundament van de borging van de kwaliteit van het (school)examen.

Onze onderwijsambities

Het Jan Arentsz wil op een eigentijdse wijze vormgeven aan onderwijs dat niet alleen kwalificeert voor een baan of een vervolgopleiding, maar wil ook een bijdrage leveren aan “kwalificatie voor het leven”. We willen dat onze leerlingen vertrekken met waardevolle diploma’s, en tegelijkertijd willen we onze leerlingen helpen met hun ontwikkeling tot een volwassene die gemotiveerd is om een bijdrage te leveren aan de uitdagingen waarvoor we als samenleving staan.

Deze ruime taakopvatting heeft er ook voor gezorgd dat er in de afgelopen jaren op het gebied van toetsing tal van praktijken zijn ontstaan waarin impliciet een andere visie op toetsing en examinering zichtbaar wordt. En ook de ontwikkelingen op het gebied van RTTI hebben hiervoor gezorgd. Naast summatief toetsen vindt er ook in toenemende mate formatief toetsen plaats.

Om te komen tot een visie op toetsing en examinering passend bij onze visie op onderwijs zullen we in het schooljaar 2020-2021 een aantal vragen moeten beantwoorden:

1. Waarom toetsen wij?

Wat is de functie van toetsing en welke elementen uit onze visie op onderwijs spelen hierin een rol?

2. Wat toetsen wij?

Deels is het wat voorgeschreven via de examenprogramma's. Daarbinnen hebben als school ruimte om – op basis van de visie op onderwijs - eigen keuzes te maken bij de te beoordelen kennis en vaardigheden.

3. Hoe toetsen wij?

Hier gaat het om de kwaliteitscriteria voor de examenproducten (de toetsen en het PTA), de organisatie van de toetsing, enzovoorts. Hoe zorgen we voor voldoende deskundigheid op het gebied van toetsing en examinering? Maar ook gaat hier om afspraken over de kwantiteit, de kwaliteit en de vormen van de toetsen binnen het schoolexamen.

4. Hoe borgen wij de kwaliteit van de toetsing?

Het antwoord op deze vragen zal ons verder helpen bij het formuleren van een visie op toetsing en examinering die richtinggevend is voor onze dagelijkse praktijk.

7.2 Speerpunten met centrale actie

a) Eigentijds onderwijs

De ruimte die er de afgelopen periode is geweest om mede naar aanleiding van de modernisering van de onderwijstijd het onderwijs eigentijdser in te richten heeft ertoe geleid dat er op tal van plaatsen dynamiek is ontstaan, maar dat er nog geen sprake is van een schoolbrede beweging. We willen de ontwikkeling van eigentijds onderwijs de komende beleidsperiode verder doorzetten.

b) Verankering Academische Opleidingschool

Als binnen het Jan Arentsz wordt gesproken over 'opleiden in de school' (OPLIS) dan wordt vaak bedoeld op de groep collega's (schoolopleiders, vakbegeleiders, coördinatoren) die betrokken zijn bij het opleiden van studenten van hogescholen en universiteiten. Deze kijk op 'opleiden in de school' heeft ertoe geleid dat gesprekken binnen school vaak gaan over kosten en opbrengsten, zeker op momenten dat er wordt gesproken over bezuinigingen.

Wij denken dat het tijd is voor een herijking. Het 'zijn' van een academische opleidings-school behelst in onze ogen meer dan het opleiden van studenten. Wij willen ermee tot uitdrukking brengen dat reflectie, onderzoek en persoonlijke ontwikkeling belangrijke kenmerken van onze cultuur zijn.

c) Heroriëntatie managementstructuur

Als het ons lukt om de rol en de positie van de teamleider verder te versterken en als de het werken in teams leidt tot professionele werkverbanden ligt het in de rede om ook alvast na te denken over een managementstructuur die daarbij hoort op de langere termijn.

d) Aandacht voor 'aansluiting' OOP

De strategische keuzes van het Jan Arentsz hebben grote gevolgen gehad voor de verwachtingen die er zijn ten aanzien van de ondersteunende processen. De natuurlijke neiging tot standaardisering en tot "implementeren" van beleid tot down, wordt onderdrukt en gezocht wordt naar een aanpak waarbij sprake is van alignement van de secundaire met de primaire processen en waarin omgekeerd teams en vestigingen niet vergeten de ondersteunende dienst te betrekken.