Tjeerd Biesterbosch en Gerdien Pastink

**2014-2015**

**Schoolbeleidsplan**



DitDit beleidsplan bevat de onderwijskundige beleidsvoornemens voor het Thomas a Kempis College, het Centre for Sports and Education en voor JenaXL. Voor deze drie locaties is enerzijds overkoepelend beleid geformuleerd en zijn anderzijds team- of locatiespecifieke zaken benoemd. De team- of locatiegerelateerde voornemens zijn door de teamleiding beschreven in de teamplannen die als bijlage zijn toegevoegd.

**Wat gunnen we onze leerlingen en wat betekent dat voor ons handelen?**

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

Opdracht en belanghebbenden 3

Onze opdracht 3

Onze belanghebbenden 4

Schoolprofiel 5

Missie 5

Visie 5

Waar zetten we op in 6

De context 6

Ambitie 6

Concrete doelstellingen 6

Monitoring en verantwoording 7

Kwaliteitszorg 7

Weten wat je meet met de kwaliteitszorgcyclus 8

Verticale verantwoording naar het College van Bestuur 8

Verticale verantwoording naar de inspectie van het onderwijs 8

Horizontale verantwoording naar de Ondernemingsraad 9

Horizontale verantwoording naar de Ouderraad 9

Tot slot 10

Bijlagen 11

# Voorwoord

Voor u ligt het Schoolbeleidsplan van het Thomas a Kempis College, het Centre for Sports and Education en JenaXL. Deze drie scholen zijn onderwijskundig zo nauw met elkaar verbonden dat het voor ons niet meer dan vanzelfsprekend is om onze beleidsvoornemens in één beleidsplan te presenteren. Het is evident dat de scholen (locaties of teams) ook locatie- of teamspecifieke voornemens hebben die zijn afgeleid van het overkoepelende beleid. Deze zijn beschreven in de teamplannen die als bijlage zijn toegevoegd.

Dit is een beleidsplan geworden dat niet alleen voortbouwt op de ontwikkelingen die gedurende de voorgaande jaren zijn ingezet, maar het is ook een plan dat bol staat van de ambities die aansluiten bij de recente ontwikkelingen in het onderwijs. In het algemeen bestaat een beleidsplan uit beleidsvoornemens en concrete, daaruit voortvloeiende activiteiten. Een beleidsplan maakt echter tevens deel uit van een kwaliteitscyclus die mogelijkheden aanreikt tot goede evaluatie van de opbrengsten en bijstelling van de plannen. Hoe concreter we deze cyclus beschrijven, hoe beter we ons over ons handelen kunnen verantwoorden tegenover de partijen die bij ons betrokken zijn.

In dit beleidsplan beschrijven we achtereenvolgens onze opdracht, ons schoolprofiel, de visie en de ambities die we hebben. De ambities worden vertaald in streefdoelen die gelden voor alle drie de scholen en de teams daarbinnen in het bijzonder. Het beleidsplan is opgesteld in oktober 2014 en geldt voor de duur van het schooljaar 2014-2015. Het plan is mede tot stand gekomen op basis van de evaluaties die aan het einde van het schooljaar 2013-2014 hebben plaatsgevonden in het managementteam, de teams en ook in de ouderraad.

Buiten de formele kaders van dit beleidsplan vallen de teamplannen, die jaarlijks in de teams worden opgesteld. Deze teamplannen liggen in lijn met de geformuleerde ambities en zijn daarmee een verdere concretisering om deze te bereiken. Zoals eerder genoemd hebben wij voor de volledigheid deze teamplannen als bijlage toegevoegd. We hopen dat bestuur, teams en medewerkers, ouders en OR, ons en elkaar blijven bevragen of we de goede dingen doen en tevens of we de dingen goed doen.

Gerdien Pastink en Tjeerd Biesterbosch

directieteam Thomas a Kempis College

# Opdracht en belanghebbenden

## Onze opdracht

Kortweg kan gezegd worden dat we ons voor de opdracht gesteld weten om de missie van de school te waarborgen. De scholen van Landstede VO willen toonaangevende scholen voor voortgezet onderwijs zijn. Wij willen dat op onze scholen leerlingen en medewerkers met passie en plezier samen-werken. Dat realiseren we door bijzonder onderwijs te geven met een dubbele betekenis: herkenbaar **waardengericht** met een uitgesproken **onderwijskundig profiel**.

Onze scholen maken deel uit van Landstede. Daar werken we vanuit een christelijke inspiratie aan de opdracht het talent van deelnemers en medewerkers te ontwikkelen. Zowel de instelling als de scholen willen van maatschappelijk waarde zijn. Kernwaarden zijn:

* Talentontwikkeling
* Respect voor eigenheid
* Ontmoeting
* Zingeving
* Verantwoordelijkheid

*Waardengerichtheid*

De bestaansreden van de school ligt in het delen van christelijke waarden. Onze diepste overtuiging leent zich niet voor overtuigen maar is er om te delen. De aanpak die we kiezen stimuleert mensen eigen standpunten te ontwikkelen en te toetsen aan die van anderen. Deze aandacht voor waarden bindt de locaties van Landstede.

*Waardering*

Ieder mens – met sterke en zwakke kanten – is waardevol. De unieke combinatie van voelen, denken en handelen is het waard om optimaal ontwikkeld te worden. Daarom bevorderen we dat medewerkers en leerlingen elkaar met respect behandelen.

Binnen onze scholen willen we op een eigen manier invulling geven aan bovengenoemde opdracht. Hoe wij dat doen valt te lezen in het hoofdstuk ‘visie’.

## Onze belanghebbenden

Wij willen als school herkenbaar zijn voor ouders en leerlingen. Zij zijn de eerste belanghebbenden. Vanuit onze identiteit staan we voor een aantal waarden: betrokkenheid naar elkaar, openheid, respect tonen, vertrouwen en een veilige omgeving. Deze waarden komen tot uiting in ons pedagogisch handelen dat gericht is op waardering hebben voor elkaar. Dit betekent dat er een wezenlijke belangstelling is voor de ander. De school is een waardengemeenschap waar leerlingen vanuit de waardering voor zichzelf en de ander zich thuis voelen.

Dit pedagogisch handelen leidt tevens tot persoonlijke groei van leerlingen, zowel cognitief als emotioneel. Om persoonlijke groei van leerlingen en medewerkers te realiseren willen we uitdagend en effectief onderwijs aanbieden. Maar bovenal streven we ernaar leerlingen te raken. Want wanneer je oprecht in verbinding staat met de ander, is de weg vrij om tot leren te komen.

Hiermee spreken we een verwachtingsvolle rol uit die we als school in willen innemen. Ouders en leerlingen mogen iets verwachten van ons, zowel van de professionaliteit van de medewerkers als van de inhoud en de resultaten van de programma’s. Tegelijkertijd verwachten wij ook iets van leerlingen door hoge eisen te stellen, zowel aan hun gedrag als aan hun resultaten. Van ouders verwachten wij betrokkenheid bij het leerproces van hun kind in de thuissituatie. Daarover gaan we graag met hen in gesprek.

Naast ouders en leerlingen zijn er om ons heen meerdere belanghebbenden. Zo werken we in de contexten van onze scholen samen met scholen voor primair onderwijs, het vervolgonderwijs (MBO, HBO en WO), de gemeente, maatschappelijke instellingen en sportverenigingen.

Een open houding met zicht op de gezamenlijke belangen maakt dat we als school een goede speler kunnen zijn op dit brede veld. We willen zicht hebben op wederzijdse verwachtingen, zodat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid ten volle kunnen dragen.

Bij de totstandkoming van dit beleidsplan zijn diverse belanghebbenden betrokken geweest. Dit gebeurde in de vorm van evaluaties van hetgeen we afgelopen jaar hebben gedaan, maar ook door het bespreken van de grote lijnen die we geschetst hebben ten aanzien van het beleid voor dit schooljaar.

# Schoolprofiel

## Missie

Onze missie is als volgt samen te vatten:

* wij willen onderwijs bieden dat aansluit bij waar een leerling is in zijn of haar ontwikkeling.
* wij willen leerlingen raken bij het onderwijs dat we bieden en de interactie daaromtrent.
* wij willen leerlingen uitdagen om elke dag het beste uit zichzelf te halen. Zowel op het gebied van de schoolprestaties als op het vlak van de persoonlijke ontwikkeling.
* wij willen onderwijs bieden dat het verschil maakt.

Dit alle zodat leerlingen goed toegerust de toekomst tegemoet kunnen treden.

## Visie

Het is onze missie om recht te doen aan de verschillen die de mensen in onze school kenmerken. Dat doen we door veelvuldig in gesprek te zijn met zowel leerlingen als met ouders*.* Pas als wij weten wat onze leerlingen kunnen en kennen, zijn we in staat om ze de volgende stap in hun leerproces te laten zetten.

Wij willen dat onze school voor jongeren een plek is waar ze het naar hun zin hebben. We slagen erin voor leerlingen zo’n plek te zijn doordat we de passie en het talent van jongeren een plek te geven tijdens schooltijd. En door tijdens schooltijd dingen te mogen doen waar je veel plezier aan beleeft of waar je heel goed in bent, gaan de zaken die moeilijk of minder leuk zijn makkelijker. In de school is dus meer te doen dan alleen lessen volgen. In een dergelijke ambitieuze en inspirerende leeromgeving komen jongeren tot mooie leerprestaties en kunnen collega’s ook andere kwaliteiten inzetten.

Deze visie heeft ook betekenis voor de omgeving van de school en de wijze waarop we ons verantwoorden. We dragen graag bij aan een betere samenleving. Vanuit onze visie op leren, leven en werken – en met de vijf waarden van Landstede als bindmiddelen - zetten wij ons in voor zelfstandige, betrokken en verantwoordelijke mensen. Dit doen we door ons persoonlijk te *verbinden* met die mensen en hun omgeving, *verantwoordelijkheid* te nemen en doelmatig te opereren.

De vraag die we onszelf hierbij stellen is: ‘Wat gunnen we onze leerlingen en wat betekent dat voor ons handelen?’

Deze vraag is leidend bij de inrichting van ons onderwijs en komt tot uiting in het feit dat we drie scholen hebben met elk een uniek (onderwijskundig) concept. Bovendien is deze vraag richtinggevend in de wijze waarop we met leerlingen en ouders spreken over dat onderwijs. Maar deze vraag geeft ook betekenis aan de wijze waarop we de professionaliteit van medewerkers tot uiting willen laten komen.

# Waar zetten we op in

In dit beleidsplan verwoorden we de richting die we al in de geschetste beleidslijnen hebben aangekondigd. Dit beleidsplan geeft daarmee richting aan de teamplannen van de afzonderlijke teams. De beleidslijnen zijn in juli 2014 besproken met de teamleiding, de ouderraad en de ondernemingsraad. Zij hebben opmerkingen gemaakt en aanvullingen gegeven die zijn verwerkt in het voorliggende schoolbeleidsplan. Vanzelfsprekend zijn aan het einde van het vorige schooljaar ook de opbrengsten en de voornemens uit het vorige schoolbeleidsplan geëvalueerd. Dit gebeurde in diverse gremia is dit gebeurd en al deze evaluatieve opmerkingen hebben geleid tot de beleidsplannen die de basis vormen voor dit schoolbeleidsplan. De keuze voor deze route ligt in de wens om een lerende organisatie te zijn. Dat vraagt een open oog en oor voor de mensen die bij onze school betrokken zijn. Bovendien stelt deze route ons in de gelegenheid om een optimale afstemming te krijgen tussen het schoolbeleidsplan en de teamplannen.   
De hiervoor beschreven route helpt ons bij het verkrijgen van een meer verfijnde en exactere afstemming in de kwaliteitszorgcyclus.

Uitgangspunt  
Uitgangspunt van het beleid is de ingezette koers, die we met het vorige schoolbeleidsplan zijn aangegaan. Tegelijkertijd is er door CvB en directies een proces in gang gezet om te komen tot de strategienota Landstede 2015-2020. Ook elementen van dit proces zijn meegenomen in dit schoolbeleidsplan. De afgelopen jaren hebben we een stevige basis gelegd en zijn een aantal processen opgestart die zullen leiden tot mooie onderwijsopbrengsten. Deze basis, waar kwaliteitszorg en professionalisering een prominente plek innemen, willen we vasthouden en van daaruit willen we bouwen aan voornemens die passen bij de huidige en de nieuwe strategie.

## De context

De leerlingen van onze scholen zijn tussen de 12 en 18 jaar. Zij staan op die leeftijd voor de vraag wat hun eigen talent is en welke vervolgopleiding in het VMBO, MBO, HBO en WO daarbij past. Op alle drie de scholen bieden we VWO-onderwijs (1 t/m 6), HAVO-onderwijs (1 t/m 5) en VMBO-tl (1 t/m 4). Op JenaXL en het CSE bieden we ook VMBO-kb (1 t/m 4) en op het CSE kunnen leerlingen ook terecht voor VMBO-bb (1 t/m 4).

We zijn onderdeel van De Landstede Groep. Als eenheid een onderdeel van het geheel. Ook in dit geheel zijn er vanuit een strategische invalshoek ambities uitgesproken. Deze ambities kleuren mede onze context. Aan de hand van de begrippen koers, inrichting van de organisatie en cultuur geven we een ruimere blik op de context die ons handelen mede bepaalt.

Koers  
Als directie hebben we in het afgelopen schooljaar richting gegeven en veel in gang gezet teneinde de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De koers die we gevaren hebben was ingezet vanuit de beleidsvoornemens uit het jaarplan van schooljaar 2013-2014 en zijn in hoofdlijnen te schetsen als:  
\* werk maken van opbrengstgericht werken  
\* professionaliseren in een lerende cultuur  
\* onderwijskundige ontwikkelingen

In dit beleidsplan valt te lezen hoe we aan deze zaken verder zullen werken in het huidige schooljaar.

De eenheid is te kenmerken als een drietal scholen dat graag leerlingen een kans geeft. Maar die mooie eigenschap heeft een keerzijde. Wanneer je dat namelijk te royaal doet, ben je je onvoldoende bewust van de opbrengstenkant waar je als school (deels) op wordt afgerekend. Reden dus om opbrengstgericht werken te agenderen.  
Om het pygmalion effect[[1]](#footnote-1) positief uit te laten pakken, is het nodig om de lat hoog te leggen voor zowel leerlingen als medewerkers. Elke dag weer het beste uit jezelf en uit je leerlingen willen halen is de ambitie. Om daar beter in te worden is het belangrijk om je te blijven ontwikkelen en te blijven professionaliseren. Feedback en kritische (zelf)reflectie zijn daarbij onmisbaar.  
En in een maatschappij waarin maatwerk belangrijk is en elk kind gezien wil worden in zijn of haar uniciteit, is het voor ons logisch om in onze koersbepaling en in onze onderwijskundige ambities daarbij aan te sluiten.

Inrichting van de organisatie  
Om balans te creëren in enerzijds het geven van kansen en anderzijds aandacht voor de opbrengstenkant, hebben we ervoor gekozen de secties te ‘revitaliseren’. Door de weggeëbde aandacht was er onvoldoende focus op de gezamenlijke doelen binnen het vak en ontbrak vaak de afstemming over vakinhoud en toetsing over de locaties heen. Deze aandacht is weer terug.   
Om de sectie voldoende richting te geven, heeft elke sectie een voorzitter. Deze voorzitters zijn geschoold zodat zij weten hoe ze sturing kunnen geven aan hun vakgroep. In samenspraak met de taakhouders kwaliteitszorg&organisatie stellen zij de agenda voor het sectieoverleg vast en op die manier bewaken we dat de secties eenzelfde pad volgen in het bereiken van goede resultaten met hun leerlingen. De taakhouders hebben op hun beurt regelmatig overleg met ons als directie en maken deel uit van het MT+.   
Maar het gaat primair om de leerlingen in onze scholen. Het is onze opdracht hen in staat te stellen de volgende stap in hun leren te kunnen zetten. Om dat waar te maken leveren we maatwerk. Leerlingen kunnen excelleren in een vak waar ze goed in zijn door dat op een hoger niveau te volgen. Leerlingen kunnen ook versnellen en een vak al een jaar eerder afsluiten. Daardoor creëren we ruimte om met de leerlingen op zoek te gaan naar hun talenten en passies en die te laten bloeien. Wanneer we een stap verder kijken dan alleen onze school en het halen van een diploma, bieden de leerroutes prachtige mogelijkheden. Afgelopen jaar zijn we daar voorzichtig mee gestart en dat krijgt een vervolg, want wij zien de leerroutes als een uitgelezen kans om leerlingen al in een vroeg stadium te laten nadenken over welke richting bij ze past.

Cultuur  
Op het gebied van de cultuurinterventies zijn er in hoofdlijnen 3 lijnen uitgezet door ons. In de eerste plaats maken we steeds het onderscheid tussen proces, procedure en inhoud. In de tweede plaats hebben we een start gemaakt met het uitspreken van de verwachtingen die je van de ander hebt.   
De derde lijn betreft het voeren van de professionele dialoog rond (persoonlijk) leiderschap. Het is een mooie start, maar nog niet af. De voornemens in het plan voor 2014-2015 laten zien dat we hieraan een vervolg gaan geven.

De school komt uit een roerige periode waarin veel zaken op de rails zijn gezet. Nu de basis op orde is, zijn woorden als ‘stabiliteit’ en ‘vruchten plukken’ illustratief voor de huidige situatie. Ondanks de stabiliteit aan de ene kant blijven we tegelijkertijd zoeken naar nieuwe activiteiten die aansluiten bij de fase van ontwikkeling waarin we ons op dit moment bevinden. Er is om ons heen voldoende aanleiding om niet stil te blijven zitten. Hoewel de basisgeneratie leerlingen in het primair onderwijs niet groter was dan voorheen, zijn we op de totale eenheid gegroeid. Die groei willen we vasthouden. Onder ander met het oog daarop verwoorden we in de volgende paragrafen onze ambities en de bijbehorende concrete doelstellingen.

## Ambitie

In dit plan formuleren we vier ambities die voor de drie scholen gelden. Passend bij die ambities formuleren we concrete doelstellingen. De activiteiten die georganiseerd worden om de doelstellingen te behalen kunnen per school of per team verschillen.  
De ambities die we in het komende schooljaar willen verwezenlijken of die we een stap verder willen helpen, luiden als volgt:

1. Opbrengstgericht werken

We zien door de hele organisatie heen dat mensen in toenemende mate opbrengstgericht denken en werken. Een mooi voorbeeld hiervan zijn de secties waarin gerichter dan voorheen wordt gekeken naar de opbrengsten en passend daarbij plannen worden gemaakt voor een volgend jaar. Het is onze ambitie om deze manier van denken en werken verder te ontwikkelen in het komende schooljaar.

1. Professionaliseren in een lerende cultuur

Er is in de afgelopen twee jaar al veel gebeurd in het verbeteren van de professionele cultuur en het voeren van de professionele dialoog. Maar het blijven ook zaken die permanente aandacht nodig hebben. In de volgende paragraaf lichten we toe welke concrete doelstellingen we willen realiseren op dit gebied.

1. Een ambitieuze leeromgeving en sfeer

Het is onze ambitie om meer en meer een ambitieuze leeromgeving te creëren en een daarbij passende sfeer. Dit met als doel dat leerlingen en medewerkers het gewoon vinden om ambitieus en leergierig te zijn. We willen excelleren! Niet alleen in cognitieve prestaties maar ook in gedrag.

1. Onderwijskundige ontwikkeling

Om het verschil te maken voor leerlingen en ze daadwerkelijk ‘toekomstbestendig’ af te leveren zullen we ook onze onderwijskundige ontwikkeling blijven doorzetten. Wat we ons op dit vlak in concrete doelstellingen voor hebben genomen beschrijven we in de volgende paragraag.

## Concrete doelstellingen

In deze paragraaf beschrijven we de concrete doelen die we bij elke ambitie hebben geformuleerd. Deze doelen worden zo smart als mogelijk beschreven zodat we aan het eind van het jaar kunnen meten en vaststellen in hoeverre we erin zijn geslaagd onze doelstellingen te realiseren.

1. Opbrengstgericht werken

* 1. **Toetsing**1.1.1 Pilot Toetspunt.nl

- De drie scholen participeren in een pilot van Noordhoff waarin digitale toetsen volgens het RTTI model worden ontwikkeld.

- Alle vakken die een methode van Noordhoff gebruiken, nemen minimaal 1 toets af voor hun vak.

- Ter ondersteuning zijn er twee scholingsbijeenkomsten (knoppencursus en ‘meten-weten-doen’)

- Docenten vergaren kennis over het opstellen van een goede toets en het inzetten van feedback en feedforward.

1.1.2 Toetsbeleid

- Op de drie scholen is sprake van hetzelfde toetsbeleid waarin uitspraken staan vermeld over het doel van toetsing, de wijze waarop toetsing plaatsvindt, de frequentie van toetsing, etc.

* 1. **Normering**

Nu er nieuwe overgangsnormen zijn vastgesteld is het belangrijk dat het effect daarvan goed wordt gemonitord. De taakhouders stellen een evaluatie op van het effect van de nieuwe normen. De evaluatie bevat ook aanbevelingen ter verbetering. Deze evaluatie wordt in het MT besproken en vastgesteld aan het eind van het schooljaar.

**1.3 (Examen)resultaten**  
Hoewel de examenresultaten de afgelopen twee jaar (op hoofdlijnen) beduidend beter zijn geworden, is er nog voldoende werk aan de winkel. Vaksecties zijn zich hiervan bewust en evalueren systematisch hun resultaten en koppelen daar verbeteracties aan.

De aandacht voor toetsing en normering binnen de ambitie ‘opbrengstgericht werken’ is voor ons evident. Immers, toetsen geven informatie over de mate waarin een leerling de stof beheerst en al dan niet over de benodigde vaardigheden beschikt. Wij vinden het van groot belang dat docenten hun kennis over toetsing (RTTI, feedback, feedforward en normeringen) vergroten teneinde nog beter aan te kunnen sluiten bij de individuele leerling.

2. Professionaliseren in een lerende cultuur

**2.1 Professionele leergemeenschappen**2.1.1 Gemeenschappelijke taal  
De werkgroep leergemeenschappen ontwerpt gemeenschappelijke taal en werkvormen om vorm te geven aan het idee van ‘Leren van en met elkaar’. Aan het eind van het schooljaar is elke medewerker bekend en vertrouwd met deze taal en werkvormen.

2.1.2 Aan de slag  
De werkgroep draagt er zorg voor dat alle docenten in kleine groepjes van en met elkaar gaan leren aan de hand van het door hen ontworpen kader. Ze bezoeken elkaar of bespreken situaties met elkaar die leiden tot leermomenten. Elke medewerker kan hierover verantwoording afleggen in zijn of haar functioneringsgesprek.

**2.2 Teamontwikkeling**2.2.1 Ontwerp röntgenfoto  
Het MT ontwerpt in samenspraak met de afdeling P&O een model aan de hand waarvan een ‘röntgenfoto’ kan worden gemaakt van het team. Dit model is voor de Kerst af zodat er mee gewerkt kan worden. Het model zal gebaseerd zijn op het geijkte competentieprofiel maar tevens elementen bevatten die typerend zijn voor een docent die werkt op één van de drie scholen.

2.2.2 De foto maken  
Elke teamleider maakt van zijn of haar team een ‘röntgenfoto’ aan de hand van het model. Zo ontstaat een helder beeld van de diverse competenties en eigenschappen die in een team vertegenwoordigd zijn. Daarmee ontstaat ook een helder beeld van competenties en eigenschappen die ondervertegenwoordigd zijn en daarmee kan dit model richtinggevend zijn bij het zoeken naar nieuwe medewerkers.

2.2.3 Maatwerk  
Elk team onderneemt activiteiten om zich te blijven ontwikkelen. Indien nodig worden daarbij externe partijen ingeschakeld om een dergelijk traject te begeleiden.

**2.3 Taakbeleid**De OR formeert een werkgroep met een vertegenwoordiging uit elk team. Deze werkgroep gaat, samen met de directie, het vigerende taakbeleid evalueren. Daarna worden door deze werkgroep voorstellen gedaan m.b.t. nieuw taakbeleid waarin ook plek is voor de verschillen tussen de twee cao’s waarmee gewerkt wordt. Dit zal in het totale taakbeleid een apart hoofdstuk worden onder de noemer ‘gentlemen’s agreement’. Indien uit het nieuwe taakbeleid blijkt dat het nodig is om ook naar het functiebouwwerk te kijken, dan zal de directie dat als vervolgstap ondernemen in samenspraak met de afdeling P&O.

**2.4 Ouderbetrokkenheid**We geven een vervolg aan hetgeen afgelopen schooljaar is gestart en gaan op regelmatige basis in gesprek met ouders aan de hand van thema’s die actueel zijn in onze scholen. In de eerste plaats om de leerresultaten van leerlingen te bevorderen doordat de ouders ook thuis betrokken zijn bij het schoolwerk. Maar in de tweede plaats om in de dialoog met ouders ook als organisatie te kunnen leren en ons verder te professionaliseren.   
- De werkgroep ouderbetrokkenheid komt dit schooljaar 4 keer bij elkaar om gezamenlijk een kader te ontwerpen waarbinnen ouderbetrokkenheid plaats kan vinden.

3. Een ambitieuze leeromgeving en sfeer

**3.1 Verwachtingsgesprekken**Elk schooljaar wordt bij de start een verwachtingsgesprek gevoerd tussen leerling, ouders en school. Dit gebeurt in elk leerjaar en deze gesprekken vormen de basis voor de samenwerking. Het verslag van dit gesprek en eventuele vervolgverslagen worden bewaard in het digitale dossier van de leerling.

**3.2 Gekozen mentoraat**Er wordt een pilot uitgevoerd op basis van een gekozen mentoraat. Deze pilot vindt plaats op het CSE en zal halverwege en aan het eind van het jaar worden geëvalueerd. Na de evaluatie wordt besloten of de verwachte meerwaarde ook tot uiting is gekomen. Indien de evaluatie positief is, zullen er aanbevelingen komen richting de andere teams.

**3.3 Leerstijlen**Om echt recht te kunnen doen aan de verschillen die er zijn tussen leerlingen, zetten we diverse instrumenten in. Voor wat betreft de wijze van inspelen op verschillen in leerstijl, maken we gebruik van ‘action types’ en ‘insights-profielen’. Komend jaar zetten we in deze werkwijze vervolgstappen. Die stappen houden in dat we bij de leerstijl van leerlingen willen aansluiten om op die manier hen optimaal uit te kunnen dagen. We verkennen de mogelijkheid om een ‘train-de-trainer’ cursus te organiseren.

**3.4 Digitale omgeving**Ook in digitale zin willen we leerlingen een ambitieuze leeromgeving bieden. Daarom wordt er dit schooljaar vanuit het MT+ een gesprekstraject gestart met teams en secties.  
- dit schoolbeleidsplan geeft de onderwijsvisie van de school weer als: ‘Met ons onderwijs doen we recht aan de verschillen tussen leerlingen.’  
- teams gaan dit schooljaar de pedagogische kaders aangeven die passen bij deze onderwijsvisie en bij de leerling populatie die zij bedienen.  
- secties geven dit schooljaar binnen die gegeven kaders aan hoe zij vakinhoudelijk en vakdidactisch recht gaan doen aan de verschillen tussen leerlingen.  
- de elektronische leeromgeving (ELO) van Magister is het instrument dat ons in staat stelt om in te kunnen spelen op de verschillen op het gebied van vakinhoud, niveau, tempo en leerstijl.  
- de ELO is eveneens een instrument om de voorspelbaarheid voor leerlingen vorm te geven.  
- voor de voorbereidingsperiode voor het volgende schooljaar (ongeveer april) zijn de pedagogische kaders, de vakinhoudelijke en vakdidactische richtlijnen en de minimale eisen waaraan het gebruik van de ELO moet voldoen bekend zodat zij in praktijk kunnen worden gebracht voor volgend schooljaar.

**3.5 Fysieke omgeving**3.4.1 Netheid van de gebouwen  
De schoolgebouwen zelf zijn een belangrijk onderdeel van de ambitieuze leeromgeving. Daarom zorgen we ervoor dat leerlingen en medewerkers samen de school netjes houden. Dit gebeurt doordat medewerkers surveilleren tijdens pauzes en doordat leerlingen na pauzes helpen de gebouwen weer netjes te maken. Daarnaast is de wijze waarop we met elkaar omgaan van groot belang. Hierin maken we gebruik van één van onze unique selling points: sportiviteit.

3.4.2 Aantrekkelijkheid van de gebouwen  
- Voor de ambitieuze leeromgeving van het CSE is het nodig dat er een grote revitalisatie plaatsvindt. Om dat in goede banen te leiden, zijn er tekeningen gemaakt. Deze tekeningen zullen op korte termijn worden door vertaald naar een inrichtingsvoorstel.  
- Hoewel de gebouwen aan de Gelijkheid en aan de Schuurmanstraat qua onderhoud aardig up-to-date zijn, blijft het nodig om dit onderhoud te continueren. De directie maakt hiertoe een onderhoudsplan in samenspraak met bestuur en afdeling huisvestingszaken.  
- Dit schooljaar wordt er een meerjarenplanning opgesteld t.b.v. de aanstaande nieuwbouw.

4. Onderwijskundige ontwikkelingen

**4.1 Vakroute**Met de komst van de nieuwe VMBO programma’s in het kader van een toekomstbestendig VMBO, zullen wij ook ons aanbod onder de loep nemen. Hiervoor is een afvaardiging van het MT van de drie scholen met elkaar in overleg. Zij hebben de opdracht om dit schooljaar met een advies te komen met betrekking tot een aanbod dat past bij het onderwijs dat op de drie scholen wordt verzorgd en de sfeer waarin dat gebeurt of het onderwijsconcept dat er wordt gebruikt.

**4.2 Collegeroute**Om de grote groep leerlingen in het VMBO en in de HAVO goed voor te bereiden op de keuzes die er voor hen te maken zijn in het vervolgonderwijs, bieden we met de collegeroute een aanbod dat hen helpt bij het maken van de juiste keuzes. De werkgroep die hiermee aan de slag is sinds vorig jaar, heeft inmiddels een programma gerealiseerd voor de leerlingen van TL3. Zij volgen dit schooljaar in drie periodes de ‘Werkend-Wijs’ lessen. Het zijn lessen die door collega’s uit het MBO in een Mbo-school worden verzorgd. Dit jaar zal er een programma worden ontworpen waar ook de leerlingen uit Havo 3 in kunnen participeren. Doel is dat volgend schooljaar zowel de leerlingen van TL3 als de leerlingen van Havo3 in dit oriëntatietraject zitten. Het eindproduct van deze werkgroep is een voorstel voor de invoering van de collegeroute per schooljaar 2015-2016

**4.3 Academische route**De academische route is de toekomstbestendige weg voor Vwo leerlingen naar het vervolgonderwijs. In de meeste gevallen zal dit het wetenschappelijk onderwijs zijn. Naast het feit dat leerlingen binnen de academische route hun atheneum- of gymnasiumdiploma halen, is het doel van de academische route om ze meer mee te geven dan alleen dat diploma. De werkgroep die bezig is met de ontwikkeling van deze route heeft als opdracht om de ‘losse elementen’ binnen ons onderwijs die verbinding hebben met deze route, aan elkaar te verbinden zodat er een coherent geheel ontstaat dat voor zowel medewerkers als ouders en leerlingen een herkenbare route is. Om daar te komen zal de werkgroep:  
- de huidige lijn van de Wetenschappelijke Vorming (WeVo) door ontwikkelen naar een leerlijn met een herkenbare didactiek en daarbij passende activiteiten. Zodanig dat de leerlijn niet alleen op het Thomas a Kempis College in te zetten is, maar ook een plek kan krijgen binnen het CSE of JenaXL.  
- het gymnasium binnen deze route zo positioneren dat voor ouders en leerlingen de meerwaarde ervan duidelijk is. Concreet streeft de werkgroep naar 1 klas per leerjaar.  
- streven naar een deelname van 10% van de leerling populatie in het High Potential traject.

**4.4 Centrum**Doel is te komen tot een uitgehard profiel voor deze locatie. Om dat te bereiken wordt er dit schooljaar een imago-onderzoek uitgevoerd in samenwerking met de dienst CMS zodat dat mede richting kan geven aan de profilering van de school.

**4.5 JenaXL**Op JenaXL loopt een onderzoek in samenwerking met het CPS in het kader van het ‘sterke school traject’. De uitkomsten van dit onderzoek zullen vertaald worden naar concrete doelen die opgenomen zullen worden in het teamplan van JenaXL dat halverwege dit jaar zal worden geëvalueerd en bijgesteld / aangevuld.

**4.6 Centre for Sports and Education**Het CSE gaat zich door ontwikkelen tot een regionaal en landelijk expertisecentrum op het gebied van de combinatie sport en onderwijs. Deze ontwikkeling heeft onder andere consequenties voor het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten. De concrete activiteiten die zullen worden ontplooid op dit gebied krijgen een plek in het teamplan.

# Monitoring en verantwoording

Om de ambities uit het vorige hoofdstuk te realiseren, is het van belang dat binnen de organisatie zaken georganiseerd worden die faciliterend werken voor het realiseren van de ambities en de daaruit voortvloeiende streefdoelen. Het beleidsterrein kwaliteitszorg willen wij in dit kader nader toelichten.

## Kwaliteitszorg

Dit schoolbeleidsplan maakt onderdeel uit van de kwaliteitszorgcyclus van onze eenheid. In dit schoolbeleidsplan worden de ambities beschreven om de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren. Dit schoolbeleidsplan is daarmee een schakel tussen de strategienota ‘*Samen naar 2015’* (opgesteld door het College van Bestuur) en de teamplannen (worden opgesteld door de teamleiders met hun team). Het schoolbeleidsplan is een tactische en organisatorische vertaling van de strategienota voor de eenheid Thomas a Kempis. De teamplannen zijn gericht op de onderwijskwaliteit ten aanzien van de groepen leerlingen die bij de betreffende teams horen. Daarmee draagt het schoolbeleidsplan bij aan de onderwijskwaliteit van Landstede VO in het algemeen en aan die van de eenheid in het bijzonder. We werken sinds een aantal jaren met een heldere kwaliteitscyclus, waarmee we ons onder meer verantwoorden naar de inspectie.   
In onderstaand schema valt te lezen hoe het strategisch beleid, het locatiebeleid en de teamplannen zich tot elkaar verhouden.



## Weten wat je meet met de kwaliteitszorgcyclus

Het verbeteren en borgen van de kwaliteit van het onderwijs is één van de belangrijkste functies van de kwaliteitszorg. Dit verbeteren en borgen komt het duidelijkst tot uitdrukking in het voornemen om iets te ontwikkelen. Nadat – passend bij het voornemen – heldere doelen zijn geformuleerd, is het tijd dit uit te voeren. Vervolgens moet worden gecontroleerd of het doel behaald is en dienen er bijstellingen te worden gedaan.

Alle voornemens en ontwikkelingen uit het schoolbeleidsplan en de teamplannen bestaan uit deze zogenaamde PDCA cyclus. Een cyclus waarin we plannen (P), uitvoeren (D), evalueren (C) en bijstellen (A). Deze werkwijze draagt bij aan een werkwijze die ons in staat stelt om onze activiteiten effectief in te richten.

Echter met deze vier stappen is de kwaliteit van de voornemens en daarmee het onderwijs (nog) niet gewaarborgd. De kwaliteitszorgcyclus is pas compleet wanneer ook deze cyclus zelf wordt geëvalueerd en zo nodig wordt bijgesteld.

## Verticale verantwoording naar het College van Bestuur

Eens per kwartaal voeren directies en bestuur gesprekken waarin de directies hun handelen, de ontwikkelingen van de school en de behaalde resultaten verantwoorden tegenover het bestuur. Hierbij wordt gebruik gemaakt de instrumenten binnen het management informatiesysteem die ons in staat stellen om de kwaliteit van de rapportages te verbeteren. Deze slag zal ook naar de teams gemaakt worden zodat de teamleiders beter onderlegd met hun leidinggevende in gesprek kunnen gaan over de opbrengsten vanuit het onderwijs.

## Verticale verantwoording naar de inspectie van het onderwijs

Jaarlijks beoordeelt de inspectie van het onderwijs de resultaten die de school heeft behaald. Wanneer er geen reden is voor zorg, verantwoordt de school zich ‘op afstand’. Wanneer de inspectie echter zorgen heeft over de kwaliteit van het onderwijs, kan dat aanleiding zijn om een bezoek in het kader van de kwaliteit van het onderwijs aan te kondigen. Wanneer de inspectie een school bezoekt, is dat aanleiding voor een uitgebreide en gedetailleerde vorm van verantwoording over de ontwikkelingen binnen de school en de behaalde resultaten.

## Horizontale verantwoording naar de Ondernemingsraad

Als onderdeel binnen een instelling voor beroepsonderwijs heeft het Thomas a Kempis College te maken met een ondernemingsraad. In deze raad hebben formeel gezien slechts personeelsleden zitting. Om echter de parallel met de collega’s uit het voortgezet onderwijs zo nauwkeurig mogelijk te benaderen, geldt binnen onze ondernemingsraad de afspraak dat hierin ook medewerkers, ouders en leerlingen vertegenwoordigd zijn. De formele en wettelijke bevoegdheden zijn voorbehouden aan de Ondernemingsraad van de eenheid; dus de personeelsgeleding. De OR toetst de beleidsplannen en wordt om advies gevraagd. Bijzondere elementen uit het schoolbeleidsplan worden ter advisering of eventueel ter instemming voorgelegd.

## Horizontale verantwoording naar de Ouderraad

De ouderraad is een schakel tussen de ouders en de school. De ouderraad dient als klankbord voor de schoolleiding. Er wordt gevraagd naar de mening van de ouders. De ouderraad is een waardevolle gesprekspartner en informatiebron voor de school. De ouderraad vergadert tenminste zes keer per jaar met de schoolleiding. Regelmatig worden speciale thema’s besproken.

Het locatiebeleidsplan en de opbrengsten zijn onderdeel in deze cyclus.

# Tot slot

We realiseren ons dat we opnieuw een ambitieus schoolplan voorleggen, maar hebben tegelijkertijd de overtuiging dat er in de afgelopen jaren zoveel op gang is gebracht, dat het realiseren van dit plan niet alleen ambitieus maar ook haalbaar is. We zijn er trots op te mogen werken in de dynamische omgeving die deze drie scholen samen bieden en we kijken er naar uit om opnieuw een jaar vorm en inhoud te mogen geven aan onze gezamenlijke ambitie: het verschil maken voor onze leerlingen en ze raken in hun passie en talent.

# Bijlagen

1. Het pygmalion effect is het fenomeen waarbij mensen zich gaan gedragen naar de verwachtingen die gezaghebbenden van hen hebben. [↑](#footnote-ref-1)