

Schoolplan 2024-2028

# Samen Leren, Samen Groeien



# Samen Leren, Samen Groeien

## Inhoud

Hoofdstuk 1		Hoofdstuk 3	
<b>Dit zijn wij</b> .....	1	<b>Dit is hoe onze kwaliteit zich ontwikkelt</b> .....	10
Onze school .....	1	Kwaliteitscultuur .....	10
Missie, visie en kernwaarden.....	1	Leidinggeven vanuit vertrouwen.....	10
		De vier kwaliteitsgebieden .....	10
		Onderwijsinhoud .....	10
		Evidence informed .....	11
		Kwaliteit maken we samen .....	11
		De inbreng van leerlingen op kwaliteit en beleid.....	11
		Resultaten.....	11
		Ontwikkelingen .....	11
Hoofdstuk 2		Hoofdstuk 4	
<b>Dit is ons onderwijs</b> .....	2	<b>Dit zijn onze medewerkers</b> .....	12
Onderwijskundig beleid .....	2	Bevoegdheid en bekwaamheid.....	12
Onderwijskundige doelstellingen.....	2	Pedagogisch-didactisch handelen.....	12
Groeien op drie manieren.....	2		
Pedagogisch-didactisch klimaat.....	3		
Onderwijstijd.....	3		
Vakken, methodes en materialen.....	3		
Leerdoelen, doorlopende leerlijnen en eindtermen.....	3		
Rekenen en taal.....	3		
Burgerschapsvorming.....	3		
LifeSkills .....	5		
Leerlingenzorg en extra ondersteuning.....	5		
Een veilige school.....	5		
Een gezonde school .....	5		
Telefoonbeleid.....	5		
Communicatie.....	5		
<b>Dit zijn onze ontwikkelthema's</b> .....	6	Hoofdstuk 5	
1. Ontwikkelen vraagt lef.....	6	<b>Dit is onze organisatie</b> .....	13
2. Recht doen aan verschillen .....	6	Management en medewerkers .....	13
3. Samen groeien naar meer zelfstandigheid .....	7	Werkgeverschap.....	13
4. Samen naar het beste resultaat .....	7	Financiën .....	13
5. Samen leren (en) leven.....	8	Huisvesting.....	13



## Hoofdstuk 1 Dit zijn wij

### Onze school

#### Veilige leeromgeving

Het ds. Pierson College is een protestants-christelijke school voor vmbo-t, havo en atheneum in Den Bosch. Met een team van 175 medewerkers verzorgen wij uitstekend onderwijs voor ruim 1650 leerlingen van ongeveer twaalf tot achttien jaar, uit de hele regio. Onze school heeft een open karakter en biedt een leeromgeving waar jongeren zich naast het vergroten van hun kennis, kunnen ontwikkelen tot zelfstandige, verantwoordelijke wereldburgers met een positief kritische blik op de samenleving. Leerlingen, medewerkers en ouders voelen zich betrokken bij elkaar en de school als geheel. Dat zorgt voor een veilig leer- en werkklimaat, met ruimte om te groeien.

#### Christelijke identiteit

Vanuit onze identiteit als middelbare school met protestants-christelijke wortels en een open karakter vinden wij respect voor elkaar, hulpvaardigheid en rechtvaardigheid belangrijk. We willen dat leerlingen, medewerkers en ouders zich gezien, gehoord en geborgen voelen. In ons onderwijs zoeken we naar balans in kennis, vaardigheden en persoonlijke vorming. Daarom is er tijdens lessen en activiteiten aandacht voor bezinning en thema's als leefstijl, duurzaamheid, kansengelijkheid en burgerschap. Onze protestants-christelijke identiteit geeft richting aan ons handelen, maar is geen voorwaarde om op onze school te starten. We hebben een gemêleerde leerlingpopulatie, en alle leerlingen van wie ook de ouders zich herkennen in onze uitgangspunten, zijn welkom.

### Midden in de maatschappij

Het ds. Pierson College is een maatschappelijk actieve school met een transparant en naar buiten gericht karakter. Wij hechten veel waarde aan goede samenwerkingen: allereerst met leerlingen en ouders, maar ook met de gemeente, maatschappelijke organisaties, andere scholen, het bedrijfsleven en binnen (regionale) samenwerkingsverbanden. We participeren in netwerken en dragen verantwoordelijkheid in en naar de maatschappij, bijvoorbeeld via stages, projecten en acties voor goede doelen. Via periodieke rapportages laten we zien wat we doen en wat de resultaten zijn.



### Missie, visie en kernwaarden

#### Missie

Wij zijn een school die wil bijdragen aan het ontwikkelen van het potentieel waarvan we geloven dat het in ieder mens besloten ligt. Dat doen we vanuit een basis van gelijkwaardigheid, verantwoordelijkheid, vertrouwen en onderlinge betrokkenheid.

#### Visie

Onze school is een oefen- en ontmoetingsplaats die bijdraagt aan cognitieve en persoonlijke ontwikkeling, en aan maatschappelijke betrokkenheid. We bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs in een uitdagende leer- en leefomgeving waarin we oog hebben voor elkaar.

#### Kernwaarden

Het onderwijs op onze school kenmerkt zich door:

- Inspiratie
- Aandacht
- Kwaliteit
- Ontwikkeling
- Verantwoordelijkheid



## Hoofdstuk 2

# Dit is ons onderwijs

### Onderwijskundig beleid

#### Onderwijskundige doelstellingen

- Leerlingen krijgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waardoor zij groeien op drie manieren: hun kennis en vaardigheden nemen toe, zij groeien als mens en verbreden en verdiepen hun interesses en talenten.
- Leerlingen benutten hun dagelijkse schooltijd optimaal, onder andere door activerende en afwisselende lessen.
- Ons onderwijs doet recht aan de verschillen tussen leerlingen.
- In ons onderwijs verwerken we structureel vakoverstijgende vaardigheden.
- We dragen als school bij aan het functioneren van leerlingen in een sociale context.
- Leerlingen krijgen meer zicht op hun persoonlijke kwaliteiten en hun functioneren door de begeleidende rol van docenten.

#### Groeien op drie manieren

Op het ds. Pierson College gaan we voor groeien op drie manieren:

- 1 **De kennis van leerlingen neemt toe.**
- 2 **Leerlingen groeien als mens.**
- 3 **Leerlingen verbreden en verdiepen hun interesses en talenten.**

Die verschillende manieren van groei komen tot stand binnen én buiten de school. Want leren gebeurt ook thuis, bij een sportvereniging, tijdens excursies, stages en onderzoeken bij bedrijven in de regio. En in contact met vrienden, familie en professionals uit het werkveld. Daarom integreren we steeds meer buitenschoolse ervaringen in ons aanbod. Het doel is dat leerlingen een brede blik op de wereld ontwikkelen, waardoor zij zo realistisch mogelijk hun eigen kwaliteiten en interesses kunnen ontdekken.



### Pedagogisch-didactisch klimaat

Op onze school werken we in de basis met een klassikaal systeem, waarbij docenten zoveel mogelijk afwisseling in werkvormen aanbrengen. We gaan uit van activerende didactiek: leerlingen hebben zelf een actieve rol in het onderwijs- en leerproces, bijvoorbeeld via projecten en presentaties. Daarnaast hebben zij invloed op de manier waarop zij hun leerproces inrichten, omdat meer keuzevrijheid leidt tot meer motivatie om te leren en een goede voorbereiding is op de mate van zelfstandigheid die gevraagd wordt in het vervolgonderwijs. Een voorbeeld van keuzevrijheid is de keuzewerktijd in de bovenbouw havo/atheneum: uren waarin leerlingen zelf kiezen aan welk vak zij werken. De vakken zelf zijn ingericht op basis van doorlopende leer- en ontwikkellijnen en via bijpassende leerdoelen proberen we leerlingen meer bewust te maken van hun eigen proces, hun verantwoordelijkheid voor een eigen aanpak en de voordelen van een actieve houding.

Vakken
Nederlands
Frans
Duits
Engels
Cambridge Engels
wiskunde-A
wiskunde-B
wiskunde-C
wiskunde-D
natuurkunde
scheikunde
biologie
economie
bedrijfseconomie
geschiedenis
aardrijkskunde
maatschappijleer
levensbeschouwing
kunstvak
culturele en kunstzinnige vorming
muziek
drama
filosofie
bewegingsonderwijs
verzorging
Betatec
informatiekunde
wetenschapsoriëntatie
LifeSkills
Aanvullend kunnen leerlingen op een aantal vakken verdiepen via Cambridge, Cisco, Goethe en Delf scolaire en kunnen zij deelnemen aan verschillende keuzemodules.



### Onderwijstijd

Scholen mogen zelf kiezen hoe zij hun onderwijsprogramma inrichten, mits het door de overheid vastgestelde gemiddeld aantal uur per opleiding wordt gehaald. Dit maakt het mogelijk om leerlingen een flexibel onderwijsprogramma te bieden, met ruimte voor maatwerk en buitenschoolse activiteiten. De verplichte onderwijstijd is berekend op basis van minimaal 189 dagen, dus 37,8 weken. Wij realiseren minimaal 3.700 uur onderwijstijd op vmbo-t, minimaal 4.700 uur op havo en minimaal 5.700 uur op vwo.

### Vakken, methodes en materialen

Leerlingen op onze school werken vanaf de brugklas met een eigen Chromebook, als hulpmiddel voor gedifferentieerd en interactief onderwijs. Aan de hand van leerdoelen en eindtermen worden andere methodes en materialen aangeschaft, ontwikkeld of passend gemaakt. Via de vakken, methodes en diverse materialen geven we invulling aan de eindtermen voor het voortgezet onderwijs. De Piersongids die jaarlijks verschijnt, geeft een actueel inzicht in onze lessentabel. Vanwege ons flexibele onderwijsprogramma met ruimte om te differentiëren is er geen eenduidige lijst met vakken, methodes en materialen die geldt voor alle leerlingen.

### Leerdoelen, doorlopende leerlijnen en eindtermen

Docenten ontwikkelen binnen hun vaksectie doorlopende leerlijnen van brugklas tot eindexamen, die aansluiten bij de referentieniveaus en de eindtermen. Daarbij horen vak- en vaardigheidsgerichte leerdoelen, die leerlingen helpen te ontdekken waar ze goed in zijn, hoe ze hun vermogen verder kunnen uitbouwen, wat nog lastig is en hoe ze daarin kunnen verbeteren. Bijpassend (digitaal) lesmateriaal en activerende activiteiten ondersteunen hun leerproces.

### Rekenen en taal

Schoolbreed, per niveau en per leerjaar monitoren we de basisvaardigheden rekenen en taal. Bij nieuwe leerlingen vindt een warme overdracht plaats vanuit het primair onderwijs, bij zij-instroom vanuit de toeleverende school. Docenten en mentoren zijn alert op achterstanden en na het constateren daarvan bekijken we hoe we een leerling zo goed mogelijk kunnen begeleiden. Het nieuwe taalbeleid heeft een expliciet fundament gelegd voor gedeelde verantwoordelijkheid van secties voor de taalontwikkeling en het taalniveau van de leerlingen. Nieuwkomersleerlingen die vanuit de Internationale Schakelklas onze school instromen, worden begeleid door onze NT2-specialist.

### Burgerschapsvorming

Vanuit onze protestant-christelijke identiteit en onze visie op onderwijs geven wij vorm aan de wettelijke



opdracht tot het bevorderen van actief burgerschap en sociale cohesie. We onderschrijven de democratische waarden en de fundamentele rechten en vrijheden van de mens en brengen deze bewust en actief in de praktijk. We staan open voor alle leerlingen: elke leerling is welkom en mag zichzelf zijn. Het feit dat we om deze reden een gemêleerde leerlingenpopulatie hebben, draagt op haar beurt bij aan de mogelijkheden voor burgerschapsvorming: juist de omgang met medeleerlingen die anders zijn of andere denkbeelden hebben, stelt leerlingen in staat om elkaar beter te leren kennen, begrijpen en respect te hebben voor elkaar. Wij realiseren ons dat onze school als mini-samenleving dé oefen- en ontmoetingsplaats is om te leren op een fijne manier met elkaar om te gaan zodat de leerling ook later op een positieve manier een plek kan vinden in en een rol van betekenis kan spelen in de pluriforme samenleving. Het accent ligt op jezelf én de ander te leren kennen, eigen onderbouwde keuzes maken op basis van normen en waarden met oog en respect voor de ander en de omgeving. Daarbij horen vaardigheden als luisteren, communiceren, kritisch

denken, reflecteren en creatief en oplossingsgericht samenwerken. Wij zijn ervan overtuigd dat het belangrijkste middel voor burgerschapsvorming ligt in de cultuur waarbinnen de leerling leert en zich ontwikkelt: de wijze waarop er in de schoolomgeving wordt gesproken, gehandeld en met welke houding mensen en situaties worden benaderd. De wijze waarop onze medewerkers deze cultuur binnen en buiten de school verpersoonlijken en (daarmee) uitdragen krijgt voortdurend en zorgvuldig aandacht binnen de school onder meer door gerichte professionalisering. Naast dit belangrijke cultuuraspect waarbinnen en waardoor leerlingen belangrijke houdingsaspecten ontwikkelen, werken wij op doelgerichte, herkenbare en samenhangende wijze aan burgerschapsvorming – kennis, vaardigheden en houdingsaspecten – via ons onderwijs. Het is verweven in het curriculum en komt aan bod tijdens lessen, projecten, stages, buitenschoolse activiteiten en acties voor goede doelen. Wij monitoren de ontwikkeling van onze leerlingen op het gebied van burgerschapsvorming.

## LifeSkills

Het onderwijs heeft de prachtige en ingewikkelde taak om jongeren te laten leren en zich te laten ontwikkelen tot individuen die zich weten te handhaven in de maatschappij. In deze oefenplaats voor volwassenheid sporen we ze aan tot meer zelfstandigheid, worden ze toegerust met kennis, vaardigheden en houdingsaspecten en bieden we ze een oriëntatie op wat van waarde is in de maatschappij. Het ds. Pierson College vertaalt bovenstaande ambities in haar onderwijs via het programma LifeSkills. Dit wordt uitgevoerd binnen het mentoraat via een doorgaande leerlijn voor leerjaar 1 t/m leerjaar 6 waarbij alle leerlingen middels herkenbare thema's werken aan levensvaardigheden die ondersteunen bij de socialisatie, persoonsontwikkeling en bij het ontwikkelen van een goede mentale gezondheid. We ondersteunen leerlingen bij het ontwikkelen van (kennis over) vaardigheden als veerkracht, coping, zelfbewustzijn, zelfvertrouwen, doorzetten en ondersteunen in de sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarnaast gaan we in gesprek over hun rol en kijk op de wereld. We spreken over normen en waarden, hoe we samen zorgen voor een goed school- en leerklimaat, ondersteunen bij het herkennen van kwaliteiten en leren keuzes te maken richting een passende vervolgopleiding. De mentoren zijn de uitvoerders van deze lessen en houden zicht op de doorgaande leerlijn en de ontwikkeling van leerlingen.

## Leerlingenzorg en extra ondersteuning

Docenten en mentoren schenken aandacht aan de persoonlijke behoeften van leerlingen. Begeleiding is erop gericht om leerlingen op het eigen niveau een diploma te laten halen en bij te dragen aan persoonlijke vorming en welzijn. Vanuit oprechte betrokkenheid, met oog voor een realistische balans tussen individu en collectief. Bij uitdagende vraagstukken kan het interne ondersteuningsteam worden ingeschakeld. Zorgen die het maatwerk binnen school overstijgen, stemmen we af met het zorgadviesteam en een uitgebreid netwerk externe specialisten. Het complete ondersteuningsplan is terug te vinden op onze website.

## Een veilige school

Wij werken continu aan een veilig schoolklimaat en een gezonde leef- en werkomgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders. Als school hebben we duidelijke school- en leefregels waar we elkaar op kunnen en durven aanspreken, binnen en buiten de lessen. Docenten en mentoren geven positieve sturing aan het groepsproces in de klas en hebben oog voor het welzijn van leerlingen en elkaar. De veiligheidscoördinator draagt zorg voor de sociale veiligheid in het gebouw en incidenten worden door leerlingbegeleiders bijgehouden in ons leerlingvolgsysteem. Binnen de gemeente 's-Hertogenbosch werken we met een Convenant School

en Veiligheid: een samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente, politie, scholen voor voortgezet onderwijs, GGD en Buro Halt.

## Een gezonde school

We vinden het belangrijk om leerlingen te stimuleren voldoende te bewegen en gezond te eten. Dat doen we onder andere via het programma De Gezonde School. Tijdens lessen en activiteiten voor zowel leerlingen als medewerkers is er aandacht voor leefstijl, gezondheid en vitaliteit. De kantine heeft een gezond aanbod en binnen schoolverband wordt er niet gerookt, gevapet, alcohol gedronken of drugs gebruikt.

## Telefoonbeleid

Het gebruik van mobiele telefoons en andere devices dan het Chromebook is niet toegestaan in onderwijsleerruimtes van onze school. De devices zijn 'niet zichtbaar of hoorbaar aanwezig' en dit biedt een duidelijke houvast voor zowel leerlingen als medewerkers. In de onderbouw worden leerlingen gestimuleerd hun telefoon in de kluis te bewaren, maar dit is geen verplichting. In de pauzes zien wij een gemêleerd beeld van leerlingen die in directe sociale interactie zijn, leerlingen die samen iets op de telefoon of hun Chromebook bekijken en een individuele leerling die dat zelf doet. We continueren vanuit tevredenheid het telefoonbeleid dat wij al sinds 2019 voeren. Het telefoonbeleid is onderdeel van de periodieke evaluaties van onze schoolregels.

## Communicatie

Uitgangspunt voor onze communicatie is dat die tweezijdig, transparant en constructief is. We hechten in de eerste plaats veel waarde aan de relatie met leerlingen en hun ouders. Daarom zijn we goed bereikbaar, benaderbaar en staan we open voor feedback. Medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen heeft een duidelijke plaats in de organisatie, bijvoorbeeld via de Medezeggenschapsraad, klankbordgroepen en ouder- en leerlingparticipatie. Daarnaast onderhouden we goede contacten met externe partners, zoals onderwijsinstellingen, bedrijven, de wijk, de gemeente 's-Hertogenbosch en netwerken als ORION, DOVO en Samenwerkingsverband VO De Meerij.



# Life Skills

## Identiteit

Persoonlijke ontwikkeling, sociale ontwikkeling, identiteit, autonomie, waar sta ik voor, jezelf leren kennen, talenten, doorzetten & zelfvertrouwen, coping vaardigheden, dromen, doelen & drijfveren.

## Studievaardigheden

Reflecteren op werk en gedrag, effectief leren, plannen, executieve functies, spullen op orde, studiehouding, hoe werkt mijn brein, competenties, creatief & oplossingsgericht denken.

## Burgerschap

Normen en waarden, maatschappelijke vorming, sociaal bewustzijn, digitale geletterdheid, burgerschap, bewustwording, buitenschoolse vaardigheden, leefwerelden, verantwoordelijkheid nemen, voorlichting, diversiteit & respect.

## LOB

Talenten & kwaliteiten, dromen, doelen & drijfveren, hoe kies ik, wat wil ik, motivatie, profielkeuze, vervolgopleiding, werkveld kennen, doelen stellen, netwerken & ondernemen.

## Samen

Elkaar kennen, groepsvorming, verbondenheid, regels, samen op school, positief communiceren & samenwerken, actief luisteren, conflicthantering, sociaal, plezier, redeneren & discussiëren en omgaan met (culturele) verschillen.

## Dit zijn onze ontwikkelthema's

Innovatie start altijd met de vraag: 'wat is goed voor onze leerlingen?' Vanaf 2024 bouwen we verder aan ons onderwijsconcept, in de richting die we eerder hebben ingezet op basis van onze missie en visie en wettelijke opdracht. Dat doen we vanuit vijf ontwikkelthema's.

### 1 Ontwikkelen vraagt lef

Ontwikkelen doen we samen, met betrokkenen op alle niveaus, binnen en buiten de school. Het uitgangspunt is 'de basis op orde'. Van daaruit durven we te experimenteren en kansen te benutten, ook buiten onze comfortzone. Leerlingen en medewerkers tonen een onderzoekende houding. Ze zijn nieuwsgierig, stellen vragen, durven zich zowel krachtig als kwetsbaar op te stellen en leren van elkaar. Dit stimuleren we door ruimte te creëren om mee te denken over de ontwikkeling van individuen en de organisatie, met heldere communicatie in dialoogvorm als krachtig instrument.

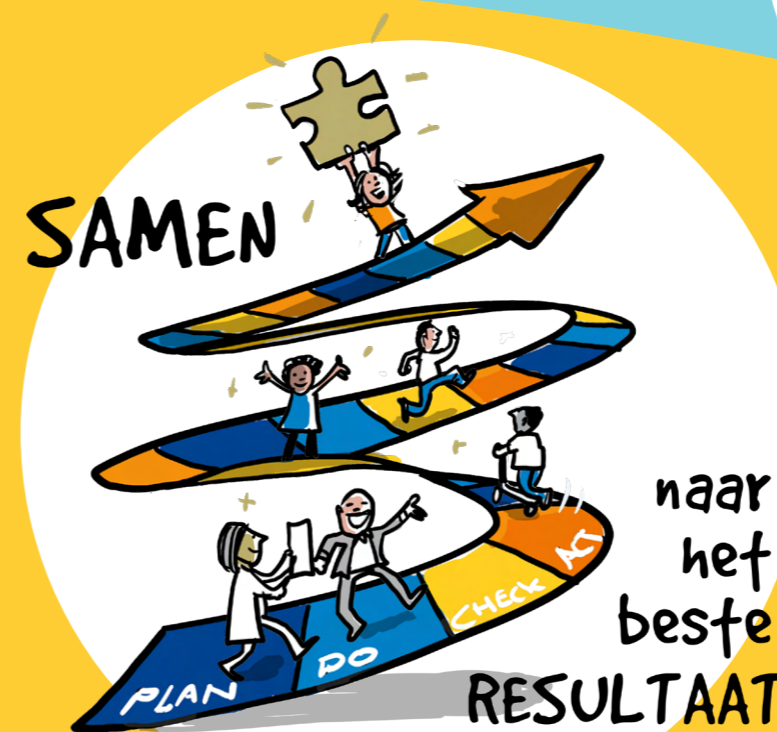


### 2 Recht doen aan verschillen

Onze school is een afspiegeling van de samenleving, met ruimte voor verschillen in culturele, religieuze, sociaal-economische en persoonlijke achtergronden. Vanuit gemeenschapsgevoel houden we rekening met elkaar, om de omgeving waarin wordt geleerd voor iedereen een fijne plek te laten zijn. Vanuit didactisch oogpunt onderkennen we verschillen in cognitie, attitude, gedrag en leerstijlen. Docenten spelen hierop in met passend onderwijs, op basis van realistische verwachtingen en binnen de kaders van wat organiseerbaar is.

### 3 Samen groeien naar meer zelfstandigheid

Docenten begeleiden leerlingen op weg naar zelfsturing en zelfstandigheid, via klassikale lessen, keuzewerktijd, LifeSkills, persoonlijke coaching en individuele trajecten op maat. Het doel is dat leerlingen meer zicht krijgen op hun eigen handelen, meer grip ervaren en daardoor beter sturing kunnen geven aan hun eigen leer- en ontwikkelproces. Binnen een groep én als individu. Leerlingen hebben een actieve en participerende rol in de school en daarbuiten, in de samenleving. Zo ontwikkelen zij een brede blik op de wereld en op zichzelf, en ontdekken ze waar hun interesses liggen.



### samen groeien



### 4 Samen naar het beste resultaat

Het beste resultaat betekent het ontwikkelen van het potentieel waarvan we geloven dat het in ieder mens besloten ligt. We willen beweging en ambitie creëren, zonder te grote druk om te moeten presteren zodat leerlingen in balans blijven en optimaal kunnen leren en ontwikkelen. Dat is het doel op alle niveaus, bij leerlingen en medewerkers. Daarbij spelen reflectie en het geven en ontvangen van feedback een belangrijke rol. Onze ambities op het gebied van onderwijs en personeel vertalen we in concrete doelen, waar we vervolgens planmatig en cyclisch aan werken via de PDCA-cyclus. Ook dat proces blijven we continu verbeteren.



## 5 Samen leren (en) leven

We zien onze school als een oefen- en ontmoetingsplaats, waar elke leerling zich kan ontwikkelen. Daarom streven we naar een optimaal leer- en leefklimaat dat voortkomt uit de identiteit van de school. Een veilige schoolcultuur met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, burgerschap, digitale geletterdheid, duurzaamheid, mentale weerbaarheid en veerkracht. Met oog voor de samenleving en de

wereld om ons heen. Diversiteit zien we als rijkdom, en zetten we in om nog meer te weten te komen over onszelf en anderen. Omdat we geloven dat verbinding motiverend is en leidt tot groei. We bieden ruimte, benoemen grenzen en leven deze na. Het bieden van ruimte, het begrenzen én respecteren ervan achten wij voorwaardelijk voor de ontwikkeling van jonge mensen.

# Samen LEREN (en) LEVEN







## Hoofdstuk 3 Dit is hoe onze kwaliteit zich ontwikkelt

### Kwaliteitscultuur

Op het ds. Pierson College zit aandacht voor kwaliteit diep verweven in onze cultuur. Het is een verantwoordelijkheid die wordt gedragen door de hele school, en daar zijn we trots op. Onze medewerkers hebben de wil om zichzelf en ons onderwijs continu te verbeteren, op een methodische en cyclische wijze. Dankzij een groot aanbod aan inzichtelijke data, hebben zij zicht op hun eigen proces en werkwijze en op eerder behaalde effecten en resultaten.

### Leidinggeven vanuit vertrouwen

Bij onze kwaliteitscultuur past leidinggeven vanuit vertrouwen. Medewerkers zijn vanuit een groot verantwoordelijkheidsgevoel bereid om uit zichzelf verantwoording af te leggen over de dingen die ze doen. Door die natuurlijke manier van verantwoording krijgen leidinggevendenden zicht op processen, kunnen ze grip houden en waar nodig sturing geven. De opeenvolging van grip, zicht en sturing komt terug op meerdere niveaus binnen de school.



### De vier kwaliteitsgebieden

De afdelingsleiders richten zich op vier kwaliteitsgebieden:

- 1 Resultaten
- 2 Begeleiding en welbevinden van leerlingen
- 3 Personeelszaken
- 4 Teamdynamiek en samenwerking

Per kwaliteitsgebied is helder beschreven wat nodig is om zicht te krijgen, welke middelen ingezet kunnen worden om grip te houden en sturing te geven en op welke manier verantwoording wordt afgelegd.

### Onderwijsinhoud

Naast de vier kwaliteitsgebieden is er een continue focus op onderwijsinhoud bij afdelingsleiders, secties en individuele medewerkers. Afdelingsleiders staan garant voor een basiskwaliteit van docenten en het onderwijs dat zij geven. Lesbezoeken en docentevaluaties van leerlingen maken onderdeel uit van de input voor de gesprekkencyclus. Secties reflecteren actief op hun aanpak, resultaten en doorgaande leerlijnen. In een vakwerkplan verantwoorden zij op welke manier hun onderwijs vorm krijgt in relatie tot het schoolplan, welke resultaten dat oplevert en welke vragen of verbeterkansen daaruit voortkomen. Mentoren en docenten monitoren structureel hoe hun leerlingen ervoor staan, qua resultaten en welzijn. Zij brengen mogelijke 'risicoleerlingen' in kaart en spelen hier proactief op in.



### Evidence informed

Data speelt een grote rol in het verbeteren van ons onderwijs. We sturen evidence informed. Dat betekent dat we verbeteren, gebruikmakend van intern en extern (wetenschappelijk) onderzoek. We verzamelen en analyseren data, combineren en duiden deze gegevens door ze te plaatsen in de context van de school en de maatschappij. Vanuit een kritische en zorgvuldige houding reflecteren we op de waarde ervan: welke kwaliteit heeft de data zelf? En op welke manier zijn ze van meerwaarde voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs? De opbrengsten wisselen we uit en samen denken we na over zo concreet mogelijke adviezen en vervolgstappen.

### Kwaliteit maken we samen

Om kwaliteit te realiseren, streven we naar concreet en breed gedragen beleid. Afdelingsleiders en docenten ontwikkelen samen beleidsvoorstellen, op basis van onderzoek, data en literatuur. Elk voorstel wordt breed gedeeld in de school. Na toepassing in de praktijk schenken we veel aandacht aan evaluatie en eventuele aanpassingen. Binnen die laatste twee onderdelen van de plan-do-check-act-cyclus hebben we de afgelopen jaren grote stappen gezet. Daarnaast is er binnen de school een onderzoeksgroep, die bestaat uit docenten en de kwaliteitscoördinator. Zij richten zich via data gedreven onderzoek op onderwijsvragen uit de hele organisatie.

### De inbreng van leerlingen op kwaliteit en beleid

Op het ds. Pierson College hebben leerlingen inbreng op het beleid. Leerlingen kunnen via de leerlinggeleding van de medezeggenschapsraad, leerlingenraad en via denktanks meepraten en zijn op deze wijze betrokken bij beleids- en besluitvorming. Tevens worden leerlingen betrokken bij visitaties, sollicitatieprocedures van docenten en directieleden en hebben zij een rol in de beoordelingscyclus van docenten via de 360-graden-feedback. De participatie van leerlingen is van grote meerwaarde voor de organisatie doordat ze door hun andere invalshoek en leeftijd vaak heel andere vragen stellen en andere inzichten kunnen hebben.

### Resultaten

De Onderwijsinspectie kijkt op verschillende manieren naar de kwaliteit van het onderwijs in het voortgezet onderwijs. Wij moeten op drie niveaus voldoen aan bepaalde normen:

- 1 **Onderwijskwaliteit: leren leerlingen genoeg?**  
Het ds. Pierson College heeft al jaren onderwijsresultaten die boven de norm van de inspectie liggen. Zo ligt het driejaarsgemiddelde van de onderwijspositie ten opzichte van het basisschooladvies ruim 11% hoger dan de inspectienorm. Voor het schooljaar 2022-2023 ligt deze indicator zelfs ruim 15% daarboven. Ook de onderbouwsnelheid ligt met 98,07% boven de inspectienorm van 94,58%. Het bovenbouw-succes ligt voor alle drie de onderwijssoorten (vmbo-t, havo en vwo) minimaal 3% hoger dan de door de inspectie gehanteerde norm.
- 2 **Onderwijsproces: krijgen leerlingen goed les?**  
Onze school voert jaarlijks tevredenheidsonderzoeken uit, via de vragenlijsten van Kwaliteitscholen. De resultaten worden gepubliceerd via Scholen op de Kaart. Zowel ouders als leerlingen waarderen het ds. Pierson College met scores boven het landelijk gemiddelde. Zo lagen in schooljaar 2022-2023 de tevredenheidsscores van de leerlingen in de brugklassen, het vmbo-t, de havo en het vwo allemaal minimaal 0,4 punt hoger dan de gemiddelde scores van vergelijkbare scholen, en lagen daarmee allemaal boven de 6,5. De tevredenheidsscore van de ouders in 2022-2023 lag net 0,1 punt lager dan het gemiddelde score van 7,8 van de vergelijkingsgroep.
- 3 **Schoolklimaat: voelen leerlingen zich veilig?**  
Een positief en veilig leef- en werkklimaat vinden wij heel belangrijk. Daarom zijn we trots op het cijfer dat leerlingen onze school geven voor veiligheid: gemiddeld een 9,2. Docenten en onderwijsondersteunend personeel dragen hier elke dag als team een belangrijk steentje aan bij.

### Ontwikkelingen

De komende jaren blijven wij structureel aandacht geven aan het meten en analyseren van de voortgang van leerlingen en de kwaliteit van ons onderwijs. Dat doen we op verschillende niveaus: binnen klassen, secties, cohorten, afdelingen en de school als geheel.



## Hoofdstuk 4

# Dit zijn onze medewerkers

### Bevoegdheid en bekwaamheid

Op het ds. Pierson College leeft de overtuiging dat de medewerker cruciaal is bij het realiseren van de ambities en het naleven van de visie en uitgangspunten. Een cultuur waarin de juiste mensen in verbinding staan met leerlingen en collega's en die bereid zijn de eigen deskundigheid en kwaliteiten optimaal in te zetten. Docenten zijn bevoegd of studeren om hun bevoegdheid op korte termijn te behalen. Onze medewerkers willen leren, nemen een onderzoekende houding aan en reflecteren op zichzelf. Er zijn allerlei voorbeelden van professionalisering binnen en buiten school, waar medewerkers gemotiveerd en enthousiast gebruik van maken – individueel, als sectie of schoolbreed – die bijdragen aan meer kennis en vaardigheden en dus de school verrijken en versterken. Leren is voorwaardelijk voor duurzame kwaliteit. De investeringen voor scholing en ontwikkeling, inclusief visitaties, omvatten ruim 10% van onze personele exploitatie.

### Pedagogisch-didactisch handelen

We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en medewerkers. De wijze waarop door medewerkers invulling wordt gegeven aan opvoeden en leren, gebeurt vanuit verwachtingen die we van elkaar hebben. Het ds. Pierson College verwacht van haar medewerkers in het algemeen, en docenten in het bijzonder dat zij:

- bijdragen aan de ontwikkeling van eigentijds onderwijs
- verantwoordelijkheid dragen
- oplossingsgericht werken
- handelingsgericht werken
- de eigen deskundigheid en professionaliteit blijven ontwikkelen
- zorgen voor een goede relatie met de leerling en ouders
- zich een totaalbeeld van de leerling kunnen vormen en daarop inspelen
- zich kunnen vinden in de levensbeschouwelijke identiteit van de school en bereid zijn hier een actieve bijdrage aan te leveren



## Hoofdstuk 5

# Dit is onze organisatie

### Management en medewerkers

Wij werken vanuit de overtuiging dat ons handelen op alle gebieden binnen de school moet bijdragen aan goed onderwijs. Daarom hebben we onze organisatie ingericht met een focus op het primaire proces en gedeelde verantwoordelijkheden op verschillende niveaus.

De directie van het ds. Pierson College bestaat uit rector/bestuurder Lucien Schoonwater en directeur Onderwijs & Ontwikkeling Tabitha van Zinnen. Zij geven leiding aan het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, bijgestaan door zes afdelingsleiders en het hoofd facilitaire dienst. De afdelingsleiders sturen elk ongeveer twintig docenten aan en de organisatie wordt ondersteund door professionele stafdiensten: de facilitaire dienst, ICT, financiën, het secretariaat, P&O en communicatie. Volgens de Wet op het Voortgezet Onderwijs, artikel 24 Schoolplan, vermelden wij specifiek op de vraag 'heeft de school een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?', het volgende. Zowel onze directie als het managementteam bestaat voor 50% uit vrouwen.

### Werkgeverschap

We streven ernaar om een aantrekkelijke werkgever te zijn: onze medewerkers maken de school en zijn cruciaal om goed onderwijs te bieden. Het team bestaat uit pedagogisch-didactisch bekwame docenten en pedagogisch competente onderwijsondersteunende medewerkers. De functiemix LB, LC en LD biedt een aantrekkelijk carrièreperspectief, er is veel ruimte

voor professionalisering en de schoolcultuur wordt door medewerkers ervaren als laagdrempelig, open en warm. Het in 2023 uitgevoerde medewerkers-tevredenheidsonderzoek had een respons van 88%. De medewerkerstevredenheid werd beoordeeld met een 8,7.

### Financiën

Ook de inzet van middelen moet dienstbaar zijn aan ons onderwijs. Het ds. Pierson College voert al jaren een gezond financieel beleid, met een goede balans tussen inkomsten en uitgaven. Er zijn voldoende reserves en om de twee jaar voeren we een risico-inventarisatie uit, waarop het toekomstige financiële beleid zorgvuldig wordt afgestemd. De financiële buffer voor het opvangen van risico's is door de Raad van Beheer vastgesteld op 12%: 2% boven de wettelijke minimumnorm. Een volledige financiële verantwoording is te vinden in het bestuursverslag in combinatie met de jaarrekening.

### Huisvesting

Het ds. Pierson College is gehuisvest in een goed uitgerust, verzorgd, veilig en aantrekkelijk gebouw. Het huisvestingsbeleid is gericht op duurzaamheid en kwaliteit. De school beschikt over moderne onderwijsvoorzieningen en ICT-faciliteiten en is zo ingericht dat ook aan toekomstige onderwijsontwikkelingen vorm gegeven kan worden. De gemeente 's-Hertogenbosch is economisch eigenaar van het schoolgebouw en de school zelf kent juridisch eigenaarschap.

Voor aanvullende informatie verwijzen wij naar onze website [www.pierson.nl](http://www.pierson.nl), waar het bestuursverslag, ondersteuningsplan en de Piersongids te vinden zijn. Via [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl) zijn de kwaliteits-rapportages en leerling- en oudertevredenheids-onderzoeken in te zien.





Dit is een uitgave van het ds. Pierson College  
Illustraties: Hans-Jan Rijbering, Businesscartooning  
Grafisch ontwerp: Marie Christine Meijer, Bureau Gurk

Postbus 701, 5201 AS 's-Hertogenbosch  
Geraert ter Borchstraat 1, 's-Hertogenbosch  
073 644 29 29 | [info@pierson.nl](mailto:info@pierson.nl) | [www.pierson.nl](http://www.pierson.nl)

