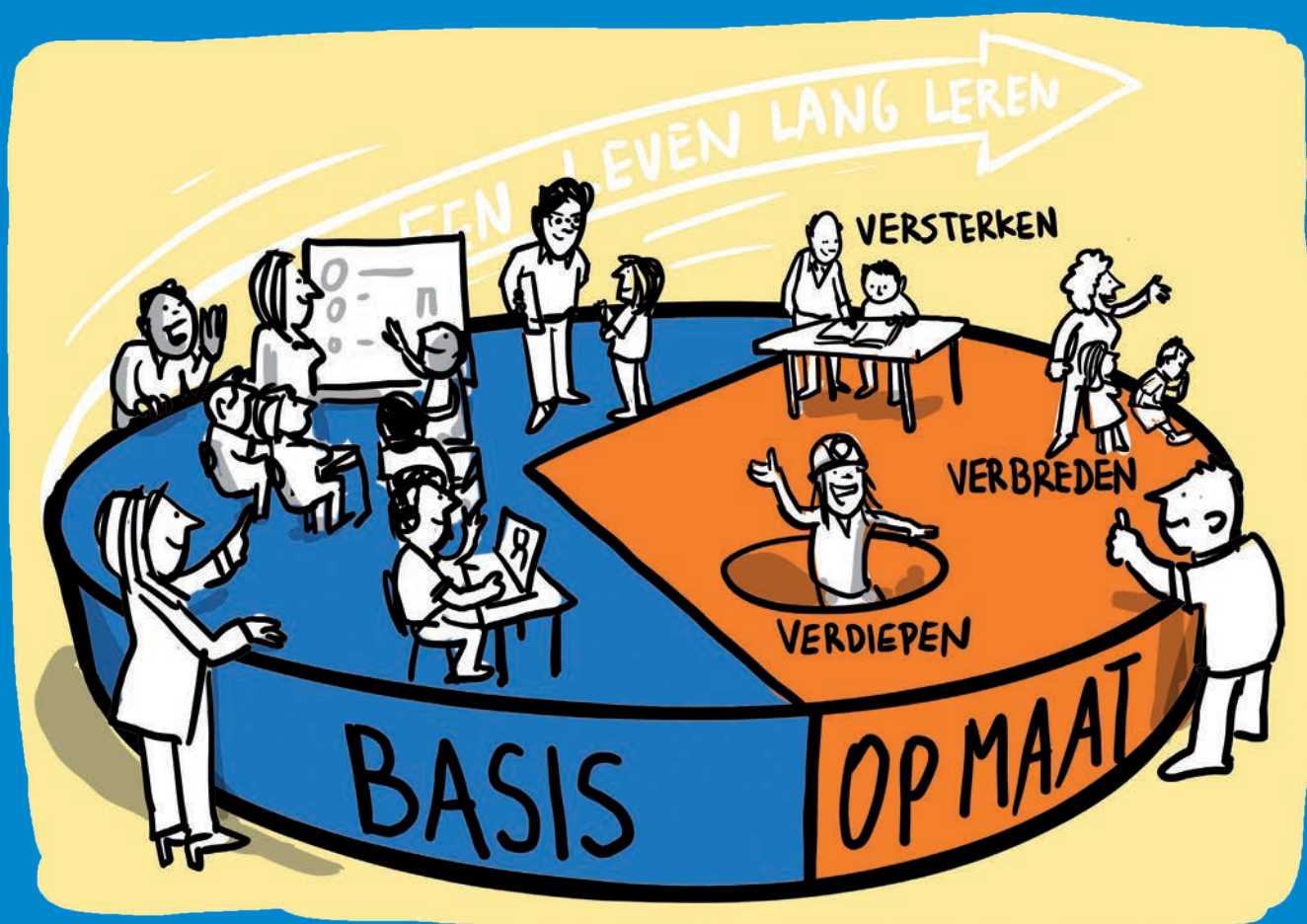




'Een leven lang leren'

VOORWOORD



Totstandkoming

Met veel genoegen presenteren wij het schoolplan 2019-2023 'Een leven lang leren!'. Hoewel een nieuw en uitdagend onderwijsconcept aan de basis ligt van dit schoolplan, bouwt het toch logisch voort op ons vorige schoolplan 'Focus op Groei' en herkent u ons in onze missie, kernwaarden en uitgangspunten. Het plan is tot stand gekomen op basis van inspiratie en input van vele medewerkers, ouders en leerlingen, de medezeggenschapsraad en aanbevelingen vanuit de inspectie n.a.v. het schoolbezoek (inspectieverslag voorjaar 2018). Met elkaar is nagedacht over de vraag welke onderwerpen ertoe doen de komende jaren en welke doelen gesteld moeten worden om tot een verantwoord resultaat te komen. Het schoolplan beschrijft de strategische en inhoudelijke koers voor de komende periode. Daarbij geeft het schoolplan richting aan en ruimte voor groei van talenten, kwaliteiten en ontwikkelingen die binnen de Pierson aanwezig zijn.

Hoewel het schoolplan van, voor en door de Pierson is ontwikkeld, heeft het een sterke verbinding met wat er binnen de maatschappij en in het onderwijs in ons land gebeurt. Op sectorniveau is er een sectorakkoord 2018-2020 met 7 ambities, met een vervolg in het Strategisch Kader 2020-2025 dat heel concreet richting geeft aan de onderwijsontwikkelingen en thema's voor komende periode. Dit Strategisch Kader vormt de paraplu boven alle VO-scholen in Nederland. Daarnaast wordt er op landelijk niveau gewerkt aan een versterking van Passend Onderwijs, de nieuwe Code Goed Bestuur en aan een nieuw curriculum, dat binnen afzienbare tijd zal leiden tot nieuwe leerdomeinen en doorgaande leerlijnen voor 4- tot 18-jarigen. Het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs werken aan een pact om te komen tot funderend onderwijs, zonder onderbrekingen. Landelijk is er een groeiend aanbod van 10-14 Onderwijs. Ook in 's-Hertogenbosch wordt met inzet van de Pierson met ingang van schooljaar januari 2021 gestart met dit nieuwe onderwijsaanbod, waarmee ook een vliegwiel voor onderwijsontwikkelingen gecreëerd wordt. Kortom, er gebeurt veel in het onderwijs dat ook in de Pierson merkbaar zal worden. Dit alles maakt dat het schoolplan richtinggevend is maar niet op detailniveau kan aangeven waar de school over 4 jaar staat. Een leven lang leren geldt niet alleen voor leerlingen, maar geldt ook voor organisaties. Dit alles maakt dat we voor een uitdagende en spannende schoolplanperiode staan, waarbij de bewaking van kwaliteit en resultaten voor ons hoog in het vaandel staan.

Inhoud en leeswijzer

De inhoudsopgave vermeldt de indeling en onderwerpen, zoals deze wettelijk deel uit dienen te maken van het schoolplan. De missie, visie en kernwaarden komt u in de uitwerking van ons onderwijs en de organisatie in alles tegen. Zij vormen voor ons de basis voor ons handelen. De ontwikkelthema’s bouwen voort op het vorig schoolplan:

- ‘De leerling aan het stuur’
- ‘Ontwikkelen vraagt lef’
- ‘Recht doen aan verschillen’
- ‘Samen naar het beste resultaat’

Deze ontwikkelthema’s vormen voor ieder die op de Pierson werkt een opdracht; naar onszelf, naar onze leerlingen, naar ouders en naar onze omgeving.

De ontwikkelingen die de school de komende jaren door wil maken zijn te relateren aan deze thema’s en sluiten aan bij het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK) zoals in 2013 vastge- steld door de Raad van Beheer. De overkoepelende beleidsdomeinen zoals verwoord in het Bestuurlijk Toetsingskader zijn:

- Identiteit
- Onderwijs en leerlingbegeleiding
- Personeel en organisatie
- Financiën en beheer
- Huisvesting en materieel
- Kwaliteit en communicatie
- Maatschappelijk draagvlak

Vanuit een integrale benadering leggen we in het schoolplan de verbinding tussen de beleidsdomeinen en de ontwikkelthema’s.

Uitwerking

In de afdelingsplannen en de sectieplannen worden de ontwikkelthema’s verder uitgewerkt en geconcretiseerd. Bestaande plannen en activiteiten worden verbonden aan de verschillende ontwikkelthema’s. In de kwaliteitszorgcyclus evalueren we telkens of we op koers zijn. Zo nodig worden doelen bijgesteld, of geven we wat extra gas. Daarnaast kunnen veranderingen in de samenleving en de directe omgeving van de school en nieuwe wet- en regelgeving zorgen voor nieuwe doelen.

We hopen van harte dat het schoolplan iedereen in de Pierson inspireert en uitdaagt en dat het zowel een kapstok als een kompas is voor de schoolontwikkeling de komende jaren.

Directie ds. Pierson College,

Alma van Bommel,
rector/bestuurder

Tabitha van Zinnen,
directeur Onderwijs & Ontwikkeling

INHOUD

DE LEERLING AAN HET STUUR



Hoofdstuk 1	‘De PIERSON’	1
	Profiel van de school	1
	Missie, visie, kernwaarden	2
Hoofdstuk 2	ONS ONDERWIJS	3
A	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	3
	Doelstellingen en pedagogisch-didactisch klimaat.....	3
	Onderwijstijd	4
	Vakken, methodes en materialen.....	4
	Kerdoelen en referentieniveaus.....	4
	Leerdoelen en doorlopende leerlijn	4
	Leerlingenzorg en extra ondersteuning	4
	Een veilige en gezonde school.....	5
	Burgerschapsonderwijs	5
	Taalachterstanden en anderstaligen	5
B	EEN NIEUW EN EIGENTIJDS ONDERWIJSCONCEPT	6
	Vier ontwikkelthema’s.....	6
	Op weg naar een nieuw onderwijsconcept	9
	Onze visie: Een leven lang leren!.....	9
	Hoe ziet dat er in de praktijk uit?.....	9
Hoofdstuk 3	ONZE PROFESSIONALS	12
	Bevoegdheid en bekwaamheid	12
	Pedagogisch-didactisch handelen.....	12
	Inbreng leerlingen op personeelsbeleid.....	12
Hoofdstuk 4	STUREN OP KWALITEIT	13
	Stelsel kwaliteitszorg.....	13
	Resultaten en ontwikkeling	14
Hoofdstuk 5	DE ORGANISATIE.....	15
	Management, personeel en organisatie.....	15
	Financiën en beheer	15
	Huisvesting en materieel	15
	Communicatie	16

DS. PIERSON COLLEGE – Dit zijn wij

Het ds. Pierson College is een protestants-christelijke school voor vmbo-t, havo en atheneum. Wij verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs voor ruim 1650 leerlingen in de leeftijd van ongeveer twaalf tot achttien jaar. Onze school heeft een open karakter en biedt jongeren een leeromgeving waarin ze zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige, verantwoordelijke wereldburgers met een eigen mening en een positief kritische blik op de samenleving. Er is een veilig leer- en werkklimaat en goede ondersteuning voor leerlingen die iets extra's nodig hebben. Leerlingen en medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor en betrokken bij elkaar en de school als geheel. Onze school heeft 175 medewerkers.



Christelijke identiteit

Vanuit onze protestants-christelijke identiteit vinden wij respect voor elkaar, hulpvaardigheid, rechtvaardigheid en persoonlijke aandacht heel belangrijk. We willen dat onze leerlingen, medewerkers en ouders zich gezien, gehoord en geborgen voelen. De christelijke, didactische en de pedagogische invalshoek zijn met elkaar verbonden en geven richting aan ons handelen. We zoeken naar balans in kennis, vaardigheden en persoonlijke vorming. Tijdens de lessen, binnen- en buitenschoolse activiteiten is er aandacht voor bezinning, gezondheid en leefstijl, duurzaamheid, kansengelijkheid en je belangeloos inzetten voor een ander.

Midden in de maatschappij

Het ds. Pierson College is een maatschappelijk actieve school met een naar buiten gericht karakter. Wij hechten veel waarde aan een goede samenwerking en contacten met alle betrokkenen; allereerst met de leerlingen en ouders, maar ook met de gemeente, maatschappelijke organisaties, andere scholen, het bedrijfsleven, (regionale) samenwerkingsverbanden en andere belanghebbenden. We participeren in netwerken en dragen verantwoordelijkheid in en naar de maatschappij. De school is transparant en rapporteert periodiek over samenwerking en resultaten.

Onze leerlingen komen uit de hele regio. We hebben een gemêleerde leerling- en ouderpopulatie. Alle leerlingen, van wie ook de ouders zich herkennen in onze uitgangspunten, zijn welkom. Het leerlingenaantal is stabiel; jaarlijks ontvangen we veel aanmeldingen, maar we hebben niet de ambitie om de school in leerlingenaantal te laten groeien.

MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN

Missie

Waarom bestaan wij, wat is de essentie van onze organisatie?

Het ds. Pierson College ziet het, vanuit zijn christelijke traditie, als zijn opdracht een bijdrage te leveren aan zowel de persoonlijke als de cognitieve ontwikkeling van zijn leerlingen.

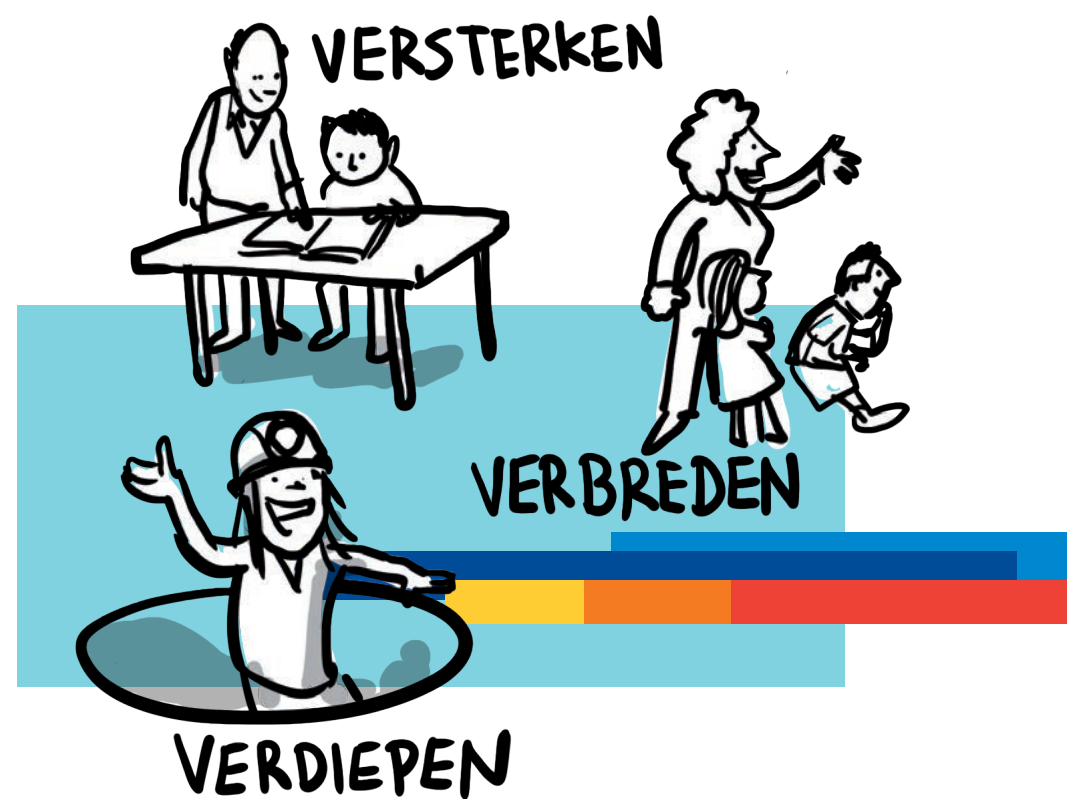
Medewerkers en leerlingen voelen zich, samen met ouders, verantwoordelijk voor en betrokken bij elkaar en de school als geheel.

Visie

Laat zien waar onze organisatie voor staat, waar die naartoe gaat en waar die in uitblinkt.

Het ds. Pierson College biedt ambitieus onderwijs dat eisen stelt aan alle betrokkenen.

We zijn gericht op het herkennen van verschillen en het zien, benutten en ontwikkelen van talenten. Medewerkers en leerlingen zijn proactief en hebben een onderzoekende, oplossingsgerichte en lerende houding. Er is een kwalitatief sterke begeleidingsstructuur.



Kernwaarden

Onze kernwaarden vloeien logisch voort uit onze missie en visie. Dit is wie wij zijn en hoe we ons willen profileren. Het onderwijs op de Pierson kenmerkt zich in het bijzonder door:

- Aandacht
- Ontwikkeling
- Verantwoordelijkheid
- Kwaliteit
- Inspiratie

Hoofdstuk 2

ONS ONDERWIJS

A. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Deze onderwijskundige doelstellingen vormen ons referentiekader:

- De school staat voor kwalitatief hoogstaand onderwijs.
- Het onderwijs doet recht aan verschillen tussen leerlingen.
- De school maakt mogelijk dat leerlingen hun dagelijkse schooltijd optimaal benutten.
- Lessen zijn activerend en afwisselend.
- De school draagt bij aan een beter functioneren van leerlingen in een sociale context.
- De school maakt structureel werk van onderwijs in vakoverstijgende vaardigheden.
- De begeleidende rol van docenten bewerkstelligt dat leerlingen meer zicht krijgen op hun persoonlijke kwaliteiten en functioneren.

Pedagogisch-didactisch klimaat

Onze school werkt in de basis met een klassikaal systeem, waarbij de docent zoveel mogelijk afwisseling in werkvormen aanbrengt. We gaan uit van activerende didactiek: leerlingen hebben zelf een actieve rol in het onderwijs- en leerproces. Zo zien we dat leerlingen elkaar de leerstof uitleggen, een rollenspel houden, zelfstandig werken aan opdrachten, werkstukken maken en presenteren, van studiewijzers gebruik maken en ict-vaardig zijn.

Onze leerlingen hebben in toenemende mate invloed op hun eigen leerproces. In de afgelopen jaren werkten we al tot tevredenheid met keuzewerktijd, en vanaf het schooljaar 2019-2020 gaan we over op een vernieuwend onderwijsconcept met volop ruimte voor maatwerk en individuele talentontwikkeling. Er wordt gewerkt vanuit leerdoelen en doorlopende leer- en ontwikkelijnen. Meer keuzevrijheid leidt niet alleen tot meer motivatie om te leren, maar is bovendien een goede voorbereiding op de zelfstandigheid die van leerlingen gevraagd wordt in het vervolgonderwijs. Onze leerlingen zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor het creëren van een positief leerklimaat voor zichzelf en de ander.



Op het ds. Pierson College groeien leerlingen op drie manieren: hun kennis neemt toe, zij ontwikkelen hun talenten én ze groeien als mens. Wij zijn van mening dat leren niet alleen op school plaatsvindt; kinderen en jongeren leren ook thuis, bij een sportvereniging, in stages in vervolgscholen en bedrijven, in contact met vrienden en familie. We vinden het belangrijk om steeds meer buitenschoolse leerervaringen te integreren in ons aanbod, en deze te erkennen als bronnen van kennis en ontwikkeling.

Onderwijstijd

Sinds 1 augustus 2015 kunnen vo-scholen zelf kiezen hoe zij hun onderwijsprogramma inrichten, mits het vastgestelde gemiddeld aantal uur per opleiding wordt gehaald. Dit stelt ons in staat om een flexibeler onderwijsprogramma te maken en meer maatwerk te bieden. Ook is er meer ruimte om diverse activiteiten in en buiten de school op te nemen in het onderwijsprogramma en mee te laten tellen als onderwijstijd. De onderwijstijd is berekend op basis van (minimaal) 189 dagen, dat wil zeggen 37,8 weken. We realiseren minimaal 3700, 4700 of 5700 uren onderwijstijd per opleiding.

Vakken, methodes en materialen

Waar we een aantal jaren geleden nog een eenduidige lijst konden overleggen met vakken en bijbehorende methodes en materialen, is dat vandaag de dag veel minder statisch. Een mooie ontwikkeling omdat daaruit de differentiatie en vele nieuwe mogelijkheden spreken. Aan de hand van leerdoelen en eindtermen worden methodes en materialen aangeschaft, ontwikkeld of passend gemaakt. Wij werken vanuit een richtinggevend en toekomstgericht leermiddelenbeleid. De vaksecties garanderen dat het niveau aansluit bij de eindtermen en referentieniveaus, en werken aan doorlopende leerlijnen. Vanaf de brugklas werken alle leerlingen met een eigen Chromebook, zo bieden we ook digitaal uitdagend, gedifferentieerd en interactief onderwijs.

Kerdoelen en eindtermen

De kerndoelen en het eindtermen zijn door de sectie geborgd in een doorlopende lijn van de brugklas naar het eindexamen. Tevens worden achterstanden in taal en rekenen herkend en wordt er gewerkt aan het reduceren en zo mogelijk wegwerken van die achterstanden.

Leerdoelen en doorlopende leerlijn

Op het ds. Pierson College werken we vanuit vak- en vaardigheidsgerichte leerdoelen. Op basis van deze leerdoelen ontdekken leerlingen waar ze goed in zijn, hoe ze hun vermogen nog verder kunnen uitbouwen, maar ook wat (nog) lastig is en hoe ze daarmee aan de slag kunnen. Docenten ontwikkelen gezamenlijk binnen hun vaksectie doorlopende leerlijnen met daarbij behorend (digitaal) materiaal en activiteiten. Deze leerlijnen ondersteunen leerlingen in het werken naar zelfstandigheid en helpen hen verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.

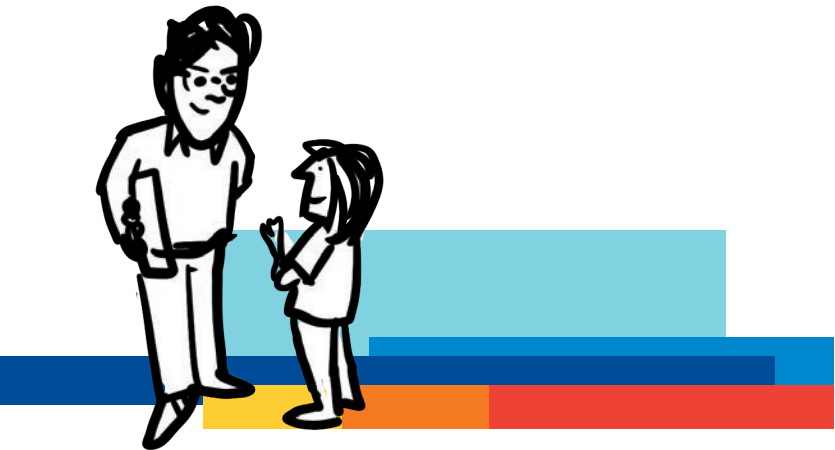
Leerlingenzorg en extra ondersteuning

Onze school biedt onderwijs dat leerlingen uitdaagt tot verdere ontwikkeling van kennis, vaardigheden en persoonlijke vorming. Er is aandacht voor individuele behoeften; de ondersteuning is erop gericht om iedere leerling op zijn of haar niveau een diploma te laten halen en aan te sluiten bij de volgende stap in hun persoonlijke loopbaan. Zijn er problemen die het maatwerk binnen school overstijgen, dan zijn er extra mogelijkheden voor ondersteuning van specialisten en een zorgadviesteam. U vindt het Ondersteuningsplan (onder de paraplu van Samenwerkingsverband VO De Meierij) op onze website.

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-1
muziek
drama
filosofie
bewegingsonderwijs
verzorging
Betatec
informatiekunde
wetenschapsoriëntatie



Aanvullend kunnen leerlingen op een aantal vakken verdiepen via Cambridge, Cisco, Goethe en Delf scolaire en kunnen zij deelnemen aan verschillende keuzemodules.



Een veilige en gezonde school

Het ds. Pierson College werkt continu aan een veilig schoolklimaat en een gezonde leef- en werkomgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders. Een belangrijke basis voor een veilige school is dat de mentor en vakdocent positief sturing geven aan het groepsproces van de klas. Daar waar zich problemen voordoen, werkt het docententeam samen met de mentor en de klas aan een positieve ontwikkeling van de groepssfeer. Een veilig schoolklimaat heeft voortdurend aandacht nodig, bijvoorbeeld door het bespreken en stellen van adequate school- en leefregels voor de leerlingen (vermeld op onze website), duidelijke maatregelen rondom pesten en de bescherming van eigendommen, zorgvuldige registratie en controle van absenten, de inzet van vertrouwenspersonen, en door elkaar regelmatig te herinneren aan de gemaakte afspraken.

We hebben een zorgcoördinator die verantwoordelijk is voor het anti-pestbeleid. De coördinatie van de Sociale Veiligheid in het schoolgebouw is in handen van het hoofd facilitaire dienst. Incidenten worden door leerlingbegeleiders bijgehouden in Magister. In 's-Hertogenbosch wordt gewerkt met een Convenant School en Veiligheid, dit is een samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente, politie, scholen voor voortgezet onderwijs, GGD en Buro Halt.

In de jaarlijkse tevredenheidsanalyse (2019) onder ouders en leerlingen van het ds. Pierson College krijgt veiligheid het cijfer 9,1 – hier zijn we erg trots op!

Onder meer via het programma de Gezonde School worden leerlingen gestimuleerd om voldoende te bewegen en gezond te eten. De kantine heeft een gezond aanbod en in schoolverband wordt er niet gerookt of alcohol gedronken. In de lesprogramma's en andere activiteiten is er aandacht voor leefstijl, gezondheid en vitaliteit. Ook voor en door medewerkers wordt aan deze onderwerpen aandacht besteed.

Burgerschapsonderwijs

Persoonlijke vorming gaat niet alleen om studievaardigheden, maar ook om flexibel kunnen zijn, reflecteren, communiceren, samenwerken etc. Bij maatschappelijke vorming ligt het accent op het leren om eigen keuzes te maken op basis van normen en waarden. Onze school besteedt mede vanuit de christelijke identiteit bewust aandacht aan actief burgerschap en sociale integratie. Onder meer in de lessen levensbeschouwing, maatschappijleer, de maatschappelijke stage, diverse projecten en bijvoorbeeld acties voor goede doelen acties.

Taalachterstanden en anderstaligen

Bij nieuwe leerlingen vindt een warme overdracht plaats vanuit het primair onderwijs, of bij zij-instroom vanuit de toeleverende school. Bij taalproblemen bekijken we, net als bij andere ondersteuningsvragen, hoe we de leerling zo goed mogelijk kunnen begeleiden. Voor instromers vanuit de Internationale Schakel Klassen hebben wij verschillende ondersteuningsmogelijkheden die ontwikkeld zijn in samenwerking met de NT2 specialist van het Samenwerkingsverband VO De Meierij.

B. EEN NIEUW EN EIGENTIJD'S ONDERWIJSCONCEPT

Vier ontwikkelthema's

Het ds. Pierson College kent een actieve en ambitieuze ontwikkelcultuur. Innovatie start altijd vanuit de vraag: 'wat is goed voor onze leerlingen?' In 2013 formuleerden wij met elkaar een nieuwe visie op onderwijs vanuit vier ontwikkelthema's, die vervolgens het hart vormden van het schoolplan 2013-2017. De thema's liggen dicht bij het primaire proces: het onderwijs dat we op het ds. Pierson College geven en de richting die we ambiëren.

In de afgelopen jaren is dit gedachtegoed binnen onze school omarmd. De thema's zijn tot leven gekomen en herkenbaar als opdracht voor ieder die op onze school werkt: naar elkaar, naar de leerlingen, de ouders en de omgeving.

- De leerling aan het stuur
- Ontwikkelen vraagt lef
- Recht doen aan verschillen
- Samen naar het beste resultaat

DE LEERLING AAN HET STUUR



DE LEERLING AAN HET STUUR betekent dat we proactieve en ondernemende leerlingen hebben die in toenemende mate zelfstandig leren en verantwoordelijk zijn voor hun eigen onderwijsleerproces en resultaten. Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren, in hoge mate zelfsturend en kunnen hun ambities benoemen. Leerlingen hebben een actieve, participerende rol in de school. Hun talenten worden gezien, benut en ontwikkeld. Ook stellen we leerlingen in staat om buiten de school leerervaringen op te doen.



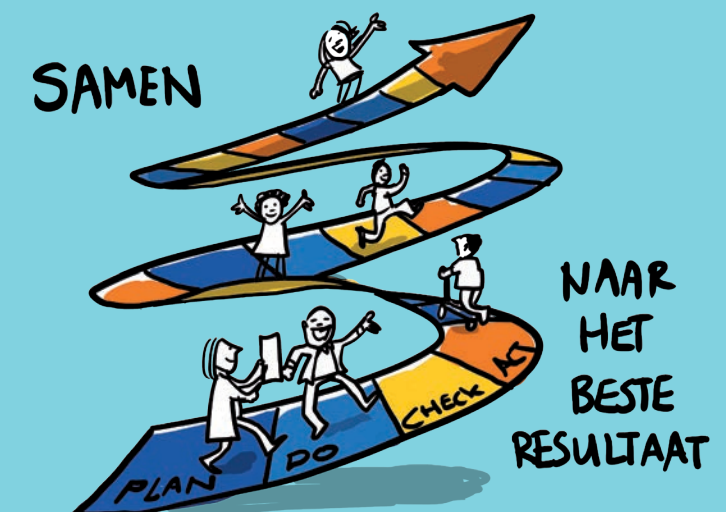
ONTWIKKELEN VRAAGT LEF

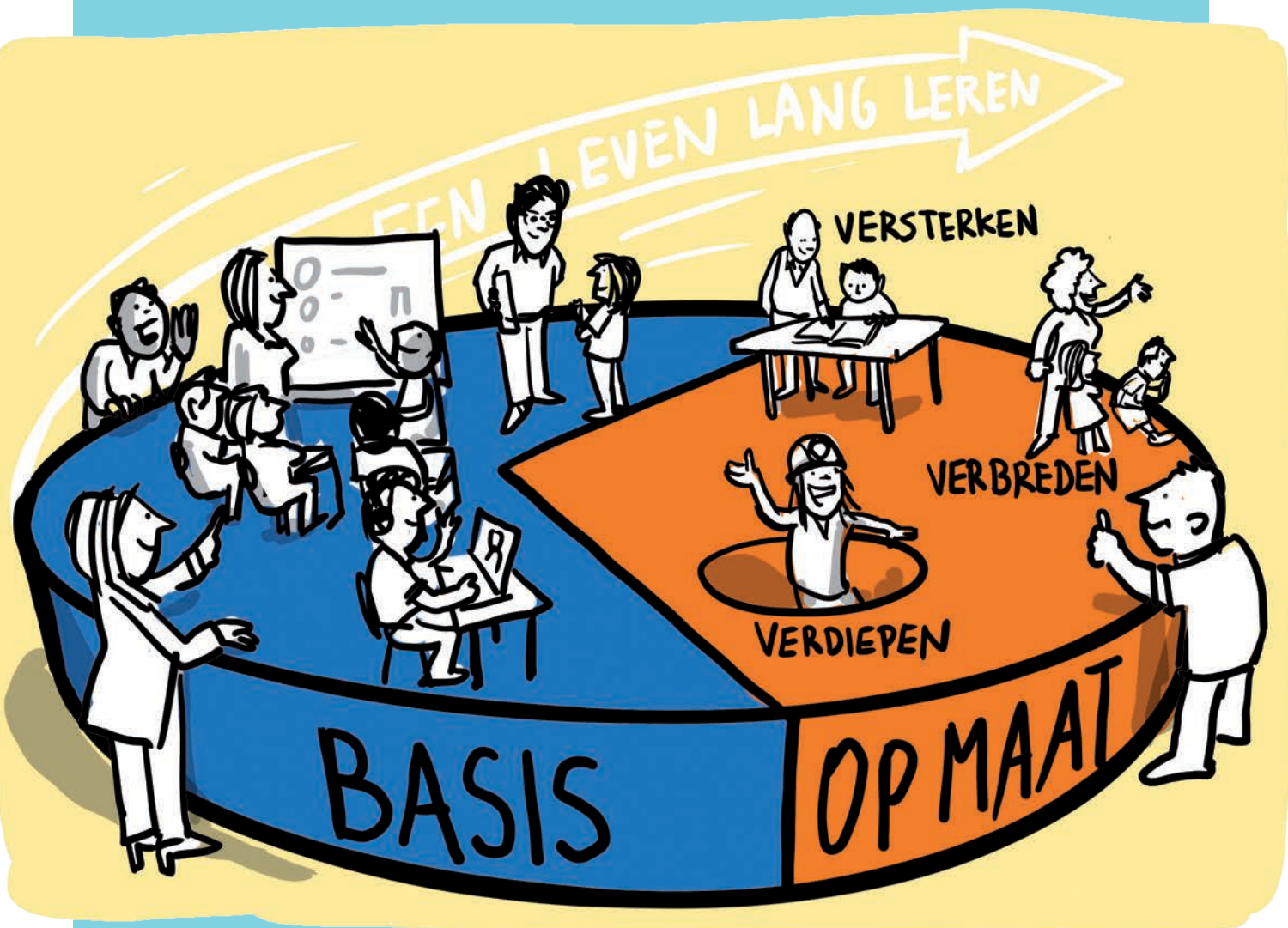
ONTWIKKELEN VRAAGT LEF betekent dat medewerkers en leerlingen een onderzoekende houding hebben. Zij zijn nieuwsgierig, stellen vragen en durven zich zowel krachtig als kwetsbaar op te stellen. Het eigenaarschap wordt gestimuleerd door ruimte te geven en hen mee te laten denken. De dialoog over het onderwijs is een instrument voor ontwikkeling. Medewerkers durven te experimenteren en uit hun comfortzone te komen. Ze zoeken samenwerking, zowel binnen als buiten de school. De schoolleiding, afdelingsleiders, docenten en OOP hanteren diverse strategieën, die per situatie ingezet kunnen worden, passend bij de ontwikkeling van het individu en de organisatie.

RECHT DOEN AAN VERSCHILLEN betekent dat we de verschillen in cognitie, attitude, gedrag en leerstijlen onderkennen. Docenten zijn in staat om leerlingen passend onderwijs te geven (zonder dat er sprake is van individueel onderwijs). Door een adequaat klassenmanagement, het inzetten van verschillende werkvormen en door zich op te stellen als coach kunnen docenten inspelen op de verschillen tussen leerlingen en kunnen zij hun talenten maximaal ontwikkelen. In deze ontwikkeling werken medewerkers – vanuit eigen diversiteit – samen, leren van elkaar en passen interventie toe.



SAMEN NAAR HET BESTE RESULTAAT betekent dat we onze ambities op onderwijskundig en personeelsgebied vertalen in concrete doelen en dat we daarbij planmatig en cyclisch werken. We evalueren de uitgevoerde plannen en nemen de uitkomsten mee in het verbeterproces. We analyseren informatie uit prestatiegegevens en gebruiken die voor verbeteracties. Er is een cultuur van doorlopend verbeteren. Het ontwikkelen vindt op alle niveaus plaats (bij medewerkers en leerlingen) waarbij reflectie en het geven en ontvangen van feedback een belangrijke rol spelen.





Op weg naar een nieuw onderwijsconcept

De vier ontwikkelthema's hebben ons denken en handelen in de afgelopen jaren sterk in beweging gezet en liggen aan de basis van het nieuwe onderwijsconcept. We hebben bijna drie jaar met elkaar gewerkt aan het voorbereiden van het best passende concept. Dat is niet iets wat je binnen je eigen muren of aan de tekentafel bedenkt. Er volgde een intensieve periode van onderzoeken en ontwikkelen samen met vele in- en externe betrokkenen. Tegelijkertijd wilden we in de praktijk ervaren wat gewenst en mogelijk is en zijn we gestart met zes proeftuintjes. Binnen korte tijd waren dat er ruim veertig, zoals Talentlessen, Versnellers, Anders Leren, Fier, Wetenschapsoriëntatie, Betatec, U-talent, Ondernemend Leren, Van Pierson Actief naar Plusleren, en nog veel meer. Een aantal hiervan is inmiddels opgenomen in ons onderwijsprogramma. Toen de visie en focus op de transitie helder was, is volop tijd en ruimte gecreëerd om met het team plannen te concretiseren om goed voorbereid van start te kunnen gaan.

Een leven lang leren!

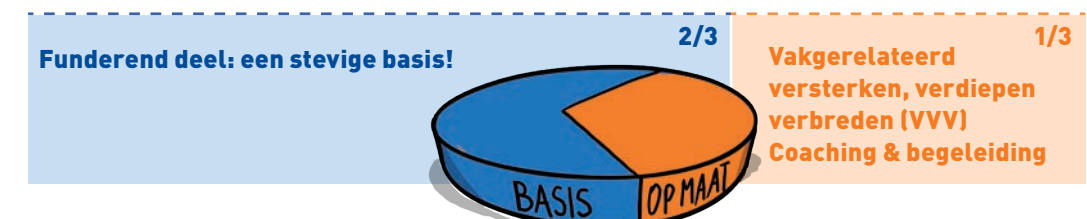
Leren wordt steeds meer gepersonaliseerd, flexibel en doorgaand. Dat is waar onze snel veranderende maatschappij om vraagt. Hoe kun je anders inspelen op een toekomst die we nog niet kennen? Op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen die zich in een razend tempo voltrekken? Op banen waarvan we ons nog geen voorstelling kunnen maken? Dat alles betekent in ieder geval dat jongeren niet 'klaar' zijn na hun studie. Een leven lang leren is de nieuwe norm. Iedereen moet zich blijvend ontwikkelen om zich steeds opnieuw te verhouden tot zijn of haar omgeving, en om een actieve en zinvolle bijdrage te blijven leveren aan de samenleving.

Toekomstbestendig onderwijs erkent en ontwikkelt de talenten van leerlingen. Dat vraagt om een onderwijsaanbod met een stevig fundament van basiskennis en -vaardigheden, maar met net zoveel aandacht en ruimte voor individuele talentontwikkeling, kritisch en creatief denken, samenwerken, communiceren, zelfregulering, reflectie, probleem oplossen, mediawijsheid, informatie- en ict-kennis en sociale en culturele vaardigheden – oftewel de zogeheten 21st century skills.

Hoe ziet dat er in de praktijk uit?

Met behoud van wat goed werkt en waar we trots op zijn, willen we nog beter aansluiten bij individuele behoeften van leerlingen en optimaal recht doen aan verschillen. Enerzijds op het gebied van de cognitieve ontwikkeling door vakgerelateerd te versterken, verdiepen en verbreden, en anderzijds door beter in te spelen op verschillen in motivatie en interesse. Met meer ruimte om de leerling te betrekken bij zijn eigen leerproces, voor de ontwikkeling van talenten en voor (individuele) coaching en begeleiding.

Basis voor ons onderwijsaanbod is een structuur die bestaat uit een stevig funderend deel (2/3 deel), met daarnaast ruimte voor maatwerk, persoonlijke keuzes, coaching en begeleiding (1/3 deel):



Binnen het funderend deel is de doorlopende leer- en ontwikkellijn, geformuleerd vanuit leerdoelen, geborgd.

Het onderwijs is leerdoelgericht. Leerlingen werken aan het behalen van leerdoelen op verschillende vakgebieden en voegen in samenspraak met de vakdocent of mentor eigen leerdoelen toe.

Het buitenschoolse leren wordt in toenemende mate erkend en geïntegreerd in het onderwijsaanbod.

Wat betekent dat voor...

- de leerlingen

Jongeren van nu zullen een leven lang blijven leren om aansluiting te houden bij een snel veranderende wereld. We willen onze leerlingen helpen een duurzame houding ten opzichte van leren te ontwikkelen. Met het nieuwe onderwijsconcept krijgen zij meer eigenaarschap over hun eigen leerproces. Leerdoelen geven de leerling meer duidelijkheid waar hij of zij mee bezig is, geven zicht op wat er al goed gaat en waarmee nog geoefend moet worden. Dit maakt het leren niet alleen relevanter en leuker, het helpt ook bij het maken van passende keuzes. Hoe beter het onderwijs aansluit op de eigen interesses en talenten, hoe groter de motivatie van de leerling zal zijn.



Hoe maken we dit meetbaar/evalueerbaar?

- Leerlingen zijn in staat te reflecteren op hun leerdoelen en van daaruit nieuwe leerdoelen te formuleren.
- De te behalen leerdoelen zijn voor leerlingen en hun ouders inzichtelijk.
- De voortgang van het behalen van leerdoelen is voor leerlingen en hun ouders inzichtelijk.
- De groei van vaardigheden is voor leerlingen en hun ouders inzichtelijk.
- Leerlingen maken in toenemende mate bewuste passende keuzes voor versterken, verdiepen en verbreden.
- Schakelweken worden met name in de onderbouw gekenmerkt door projectmatig, vakoverstijgend en buitenschools leren.
- Het programma loopbaanoriëntatie en -begeleiding is ingericht om leerlingen voor te bereiden op het maken van een juiste keuze voor vervolgonderwijs en een leven lang leren.
- Het slagingspercentage is op alle niveaus hoger dan het landelijk gemiddelde.
- Leerlingen en ouders zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs.
- De resultaten van de leerling- en oudertevredenheid blijven minimaal gelijk.
- Motivatie, welbevinden en zelfregulatie worden gemeten door middel van een gestandaardiseerde enquête. Jaarlijks wordt deze afgenomen aan het begin en einde van de brugklas. Voor de overige jaren, uitgezonderd het examenjaar, wordt deze afgenomen aan het einde van het schooljaar. Resultaten vergelijken we waardoor we trends op termijn kunnen zien en doelstellingen aan kunnen scherpen.

- de docenten

Onderwijs dat leerlingen duurzaam wil voorbereiden op een steeds veranderende toekomst, zal toekomstbestendig, ontwikkelingsgericht en vernieuwend moeten zijn. Dat vraagt om een continue ontwikkeling van docenten. In de afgelopen periode, en met name tijdens de onderwijsontwikkeldagen, is volop gesproken over de nieuwe rollen en taken. Als aandachtspunten werden benoemd: tijd, ruimte en focus. Zoals eerder gezegd gaan we uit van een gefaseerde invoering van ons onderwijsconcept. Docenten moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor het ontwikkelen van onderwijs in hun eigen vak, maar ook vakoverstijgend. Daarnaast is van belang dat zij voldoende ruimte krijgen voor professionalisering op het gebied van coaching en begeleiding van leerlingen bij hun leerdoelen en vaardigheden.



Hoe maken we dit meetbaar/evalueerbaar?

- De rol van de docent als begeleider van het leerproces wordt steeds belangrijker.
- Professionalisering van docenten is een terugkerend onderwerp tijdens voortgangs- en -beoordelingsgesprekken.
- Docenten formuleren eigen leerdoelen met betrekking tot de onderwijsontwikkeling en maken een stappenplan om deze leerdoelen te behalen.
- Docenten nemen deel aan collegiale consultatie.
- Er zijn gezamenlijke onderwijsontwikkeldagen waarin ruimte is voor de ontwikkeling van docenten en het onderwijs.
- Docenten werken samen met het managementteam blijvend aan de ontwikkeling van het onderwijs.
- Secties stellen jaarlijks een ontwikkelgericht vakwerkplan op waarin aandacht is voor de onderwijsontwikkeling en de concrete acties waarin zij deze borgen.

- het rooster en de lessentabel waarmee in 2019-2020 gestart wordt

- > Er zijn zes lesblokken, verdeeld over drie trimesters.
- > Dagelijks is er van 8.20 tot 8.45 uur ruimte voor coaching en begeleiding van leerlingen.
- > Elke dinsdag van 8.20 tot 8.45 uur is er schoolbreed mentortijd met de hele groep.
- > Het lesrooster begint schoolbreed om 8.45 uur.
- > De lessen duren 50 minuten.
- > Het onderwijsprogramma wordt voor 2/3 deel verzorgd middels klassikale contacturen.
- > Het onderwijsprogramma wordt voor 1/3 deel ingevuld met maatwerkuren: V-uren waarin leerlingen kunnen versterken, verdiepen of verbreden.
- > De V-uren in de onderbouw worden als 'banduren' in het rooster in blokken van zes weken geroosterd.
- > De V-uren in de bovenbouw zijn in KWT-uren, en worden als 'vlekkensysteem' geroosterd.
- > Het lesrooster gaat op termijn van 31/32 lesuren per week naar 30 lesuren.
- > Er zijn drie schakelweken.
- > Er zijn per schooljaar vijf schoolbrede ontwikkeldagen.

Een flinke aanpassing dus, waar we met elkaar in zullen moeten groeien. Met name het werken met V-uren gaan we daarom gefaseerd invoeren. De V-uren zijn in eerste instantie vakgerelateerd en ook in aantal verbonden aan specifieke vakken. In de eerste periode volgen de leerlingen de V-uren nog met hun klas; vanaf de tweede periode ontstaat er in fasen meer mogelijkheid voor maatwerk en keuzes van leerlingen. Bevindingen uit de praktijk kunnen in de schoolplanperiode leiden tot aanpassingen van het bovenstaande.



Hoe maken we dit meetbaar/evalueerbaar?

- Het rooster en de lessentabel volgen de onderwijsontwikkeling.
- We streven naar een vermindering van het aantal lesuren op de lessentabel.
- De lessen zijn gelijkmatig verdeeld over de week.
- In de onderbouw zijn tussenuren een uitzondering.
- De leerling in de onderbouw is in staat om in samenspraak met zijn mentor en vakdocent een beargumenteerde keuze voor de V-uren te maken.
- De leerling in de bovenbouw is in staat om al dan niet met behulp van zijn mentor een beargumenteerde keuze voor KWT te maken.
- De praktijkgerichte component van het VMBO is geborgd in de organisatie.

ONZE PROFESSIONALS

Bevoegdheid en bekwaamheid

Het ds. Pierson College heeft een cultuur die elke medewerker uitdaagt om de eigen deskundigheid en kwaliteiten optimaal in te zetten. Docenten zijn bevoegd of studeren aan het behalen van hun bevoegdheid binnen de kortst mogelijke tijd. Onze medewerkers zijn kwaliteitsbewust, hebben een lerende en onderzoekende houding en reflecteren positief kritisch. Ontwikkeling en professionalisering wordt niet alleen van ‘bovenaf’ opgelegd, we zien ook legio voorbeelden waarin onze docenten zelf en samen verdieping zoeken. Denk aan vakgroepen die in hun eigen tijd bijeenkomsten organiseren, sprekers uitnodigen, en zelf een spel ontwikkelen om zich te verdiepen in bepaalde onderwerpen.

Daarnaast zijn er allerhande voorbeelden van professionalisering binnen en buiten de school, waar medewerkers gemotiveerd en enthousiast gebruik van maken en waardoor kennis de school verrijkt. Professionalisering vinden we zeer belangrijk. De investeringen voor de diverse trajecten, inclusief de visitaties, omvatten ruim 10% van onze personele exploitatie.

Voorbeelden van professionalisering:

- Scholingsactiviteiten Pierson Academy
- Teacher Leader trajecten
- ORION masterclasses
- LerarenOntwikkelFonds (LOF)
- Pierson-beurs
- Lerarenbeurs
- Intervisie
- Visitaties
- Uitwisselingen en studiereizen zoals scholenbezoek Canada en Israël
- Detacheringen zoals bij Cito of een pedagogisch centrum
- Deskundigheidsbevordering via Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO)

Pedagogisch-didactisch handelen

Hoewel de hoge kwaliteit van ons onderwijs voorop staat, wordt van docenten inmiddels veel meer gevraagd dan het lesaanbod verzorgen en toetsen of de output voldoet aan de gestelde eisen. Het ds. Pierson College verwacht van zijn docenten dat zij:

- bijdragen aan de ontwikkeling van eigentijds onderwijs
- verantwoordelijkheid dragen
- oplossingsgericht 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

Inbreng leerlingen op het beleid

Op het ds. Pierson College hebben leerlingen inbreng op het beleid. Dat leerlingen via de leerlinggeleding van de medezeggenschapsraad of via denktanks mee kunnen praten en betrokken worden bij beleids- en besluitvorming, is bij uitstek een voorbeeld van de leerling aan het stuur. Zo worden zij ook betrokken bij sollicitatieprocedures van docenten en directieleden en hebben zij een rol in de beoordelingscyclus van docenten via de 360-graden-feedback. Het mooie is dat leerlingen door hun andere invalshoek en door hun leeftijd vaak heel andere vragen stellen en andere inzichten kunnen hebben.

STUREN OP KWALITEIT

Stelsel kwaliteitszorg

Het ds. Pierson College werkt systematisch en voortdurend aan het verbeteren van de kwaliteit van eigentijds onderwijs, de leerlingbegeleiding, medewerkers en organisatie. In het kader van de kwaliteitszorg worden de in het schoolplan opgenomen onderwerpen periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

In 2018 heeft de school een medewerker kwaliteitszorg aangesteld. Dit met het doel de kwaliteitsaspecten binnen de school meer structureel te bewaken en borgen. Het takenpakket omvat onder meer systeemmonitoring, evaluatie van de kwaliteit van onderwijs, van resultaten en van het proces van onderwijsontwikkeling.

Om nog efficiënter en eenvoudiger analyses uit te kunnen voeren, werken we sinds het schooljaar 2018-2019 met een nieuw managementinformatiesysteem dat ons helpt met het genereren van allerlei data die bijvoorbeeld gebruikt kunnen worden voor gedegen analyses van de resultaten, effectieve leerlingbesprekingen en een betere leerlingbegeleiding analyses. Het systeem helpt ons bovendien te monitoren of we voldoen aan de indicatoren van de Onderwijsinspectie en in beeld te brengen waar mogelijk bijsturing nodig is.

Andere vormen van meten en monitoren zijn:

Lesbezoeken: Afdelingsleiders leggen geregeld lesbezoeken af, dit gebeurt gedurende het hele schooljaar en is onderdeel van ons personeelsbeleid. De lesbezoeken worden gebruikt als onderlegger voor onder meer het voortgangs- en beoordelingsgesprek.

Visitaties in ORION verband: Het ds. Pierson College maakt deel uit van ORION (Onafhankelijk Regionaal Interscholair Onderwijs Netwerk). In dit verband visiteren de scholen elkaar jaarlijks. De opbrengsten bestaan uit scholing en een verslag met bevindingen en ontwikkelpunten.

Cyclisch werken aan de hand van de Kwaliteitskalender: De Kwaliteitskalender is een overzicht van alle kwaliteitsonderwerpen die gedurende het schooljaar gepland staan. De kalender is een instrument om vooruit te kijken en in control te zijn. Een instrument om alle activiteiten te borgen en te zorgen voor de juiste focus. Op deze manier verzamelen we systematisch informatie en is voor iedereen binnen de organisatie duidelijk wat op welk moment verwacht wordt.



Data-analyse: Het nieuwe managementinformatiesysteem stelt ons in staat om uitgebreide analyses te maken en waar nodig tijdig bij te sturen. De school zal de komende jaren structureel meer aandacht gaan geven aan het meten en analyseren van prestaties van leerlingen, klassen, secties, cohorten en de school als geheel.

Resultaten en ontwikkeling

De Onderwijsinspectie kijkt op verschillende manieren naar de kwaliteit van het onderwijs op middelbare scholen. Zo beoordeelt zij de onderwijsresultaten via het Onderwijsresultatenmodel. Als school moeten we voldoen aan bepaalde normen, bijvoorbeeld op het gebied van doorstroom in de onderbouw en bovenbouw.

We beschrijven de resultaten op drie niveaus

- Onderwijsresultaten: leren de leerlingen genoeg?
- Onderwijsproces: krijgen de leerlingen goed les?
- Schoolklimaat: zijn de leerlingen veilig?



Onderwijskwaliteit: leren de leerlingen genoeg?

Het ds. Pierson College heeft al jaren onderwijsresultaten die boven de norm van de Inspectie liggen. Met behulp van het nieuwe managementinformatiesysteem worden sinds 2018-2019 de analyses en prognoses verder verbeterd. Dit stelt de school in staat om daar waar de indicatoren risico's vertonen, tijdig een plan van aanpak te maken.

Onderwijsproces: krijgen de leerlingen goed les?

De school voert jaarlijks een tevredenheidsanalyse uit onder ouders en leerlingen. Hiervoor maken we gebruik van de vragenlijsten van 'Kwaliteitscholen'. De resultaten worden gepubliceerd via Scholen op de Kaart. De leerlingen zijn tevreden over de school. De scores liggen de afgelopen jaren boven het landelijk gemiddelde. Dit geldt ook voor de oudertevredenheid. Naast de standaard tevredenheidsonderzoeken geven de leerlingen jaarlijks feedback op het onderwijs dat zij krijgen via hun evaluatie van hun docenten. Op deze manier evalueren de leerlingen van het ds. Pierson College jaarlijks alle docenten. De uitkomsten van de evaluaties zijn input voor de gesprekscyclus.

Schoolklimaat: zijn de leerlingen veilig?

Het ds. Pierson College draagt zorg voor een positief en veilig werkklimaat. We zijn trots op het feit dat de leerlingen zich veilig voelen op school, zij gaven hiervoor het cijfer 9,1. Hiervoor wordt dagelijks veel inspanning geleverd door de docenten en een zeer betrokken team van facilitair medewerkers. De structuur is erop gericht om de veiligheid op school te waarborgen.

Hoofdstuk 5

ONZE ORGANISATIE

Management, personeel en organisatie

In 2017 is het ds. Pierson College van een driehoofdige directie naar een tweehoofdige directie gegaan, bestaande uit de rector/bestuurder en een directeur Onderwijs & Ontwikkeling. Deze ontwikkeling past bij onze toekomstplannen en gaat uit van de focus op het primaire proces en een bewuste keuze van verantwoordelijkheden lager in de organisatie. De directie geeft leiding aan het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel en wordt hierin bijgestaan door zes afdelingsleiders en het hoofd facilitaire dienst. De afdelingsleiders geven elk leiding aan een onderwijsafdeling van circa twintig docenten. Ondersteuning gebeurt door professionele stafdiensten: de facilitaire dienst, ICT, financiën, het secretariaat, P&O en communicatie.

De school zorgt voor een aantrekkelijk werkgeverschap, met veel oog voor professionalisering. De school heeft didactisch en pedagogisch bekwame docenten en competente onderwijsondersteunende medewerkers. We hebben een functiemix LB-LC-LD die aan docenten carrièreperspectief biedt, we kennen een hoog voorzieningenniveau en bieden een aantrekkelijke leer- en werkomgeving.

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. Onze directie wordt gevormd door twee vrouwen en het managementteam bestaat voor 70% uit vrouwen. Bij managementvacatures wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan de benoeming van een mannelijke kandidaat. In de schoolplanperiode zullen er in verband met pensionering wisselingen in het managementteam komen, waarbij er een maatschappelijk meer representatieve verhouding nagestreefd wordt.

Financiën en beheer

De inzet van middelen moet dienstbaar zijn aan goed en eigentijds onderwijs. De school voert een gezond financieel beleid, waarbij het uitgangspunt is het nastreven van een evenwicht tussen inkomsten en uitgaven. Er zijn voldoende reserves die op goede wijze beheerd worden. De school voert tweejaarlijks een risico-inventarisatie uit op grond waarvan beleidsmaatregelen op diverse themagebieden kunnen volgen en het financiële beleid daarop wordt afgestemd. De financiële buffer voor het opvangen van risico's is door de Raad van Beheer op 12% gesteld. De wettelijke minimumnorm ligt op 10%. Voor een financiële verantwoording verwijzen wij u graag naar onze bestuursverslag en jaarrekening.

Volgens de Wet op het Voortgezet Onderwijs, artikel 24 Schoolplan, melden wij specifiek dat het ds. Pierson College alleen sponsorgelden aanneemt als dit geen invloed of verplichtingen met zich meebrengt op de inhoud of het proces van ons onderwijs.

Huisvesting en materieel

Het ds. Pierson College is gehuisvest in een goed geoutilleerd, verzorgd, veilig en aantrekkelijk gebouw. De school beschikt in ruim voldoende mate over moderne onderwijsvoorzieningen (practica, smartboards, meubilair) en over goede ict-faciliteiten. Het gebouw is dusdanig ingericht dat ook aan toekomstige onderwijsontwikkelingen vorm gegeven kan worden. Het huisvestingsbeleid is gericht op duurzaamheid en kwaliteit. Het schoolgebouw kent een juridisch en economisch gedeeld eigenaarschap met de gemeente 's-Hertogenbosch. Er is dus geen sprake van doordecentralisatie.

Communicatie

Onze school heeft een open en naar buiten gericht karakter en kiest voor structurele betrokkenheid en dialoog met alle belanghebbenden. Uitgangspunt voor communicatie is dat die tweezijdig, transparant en constructief is. We hebben goede contacten en samenwerking met externe partners waaronder onderwijsinstellingen, externe bedrijven, de Protestantse Kerk in Nederland en stakeholders. Tevens participeren we in diverse netwerken waaronder ORION, DOVO en het Samenwerkingsverband De Meierij. Wij hechten vooral veel waarde aan de relatie met de leerlingen en hun ouders; we staan open voor feedback, zijn goed bereikbaar voor de ouders, en voor leerlingen is er altijd een luisterend oor. Medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen heeft een duidelijke plaats in onze organisatie, bijvoorbeeld in de vorm van de Medezeggenschapsraad, klankbordgroepen, de ouder- en leerlingenparticipatie.

Voor aanvullende informatie verwijzen wij naar onze website www.pierson.nl waar het bestuursverslag, ondersteuningsplan en de Piersongids te vinden zijn.

Via www.scholenopdekaart.nl zijn de kwaliteitsrapportages en tevredenheidsonderzoeken in te zien.



ds
Pierson college
vmbo-t • havo • atheneum

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 | www.pierson.nl

