



Schoolplan 2019-2023

Drs J.Ch. van Wettum





Inhoudsopgave

Inleiding	pg 3
Centraal: GROEI !	pg 4
1. Ons hart	pg 6
2. Ons onderwijs	pg 14
3. Onze organisatie	pg 19
Bijlagen	pg 23
1. Toelichting bij de missie	
2. De onderwijsvisie van het JTC	
3. Doelstellingen voor de looptijd van het Schoolplan	
4. Het proces naar het Schoolplan	
5. Wettelijke vereisten	
6. Het Schoolplan in de Plancyclus	

Inleiding

In dit schoolplan vertelt het JTC in grote lijnen welke ontwikkeling de school in de komende jaren wil door maken. Het gaat over ons hart, onze idealen en onze voornemens – we beschrijven de manier waarop we onze idealen willen gaan vormgeven.

Centraal thema van dit schoolplan is 'Groeil':

- de groei van onze leerlingen is onze reden van bestaan,
- de groei van medewerkers, zowel individueel als in teamverbanden, is noodzakelijk om die bestaansredenen te kunnen realiseren,
- na jaren van groei van onze organisatie in omvang is nu groei in diepgang nodig om onze goede resultaten uit het verleden te consolideren.

Het schoolplan is onderdeel van onze beleidscyclus. Dat proces wordt beschreven in bijlage 6.

De verantwoordelijkheid voor het schoolplan ligt bij het College van Bestuur. Zoals dat past bij het JTC zijn in elke fase interne en externe stakeholders intensief betrokken geweest. In bijlage 4 is het proces beschreven.

De MR van SOVOR heeft ingestemd met het Schoolplan, de Raad van Toezicht heeft het geaccordeerd. Ons schoolplan is openbaar, het wordt gepubliceerd op onze website. Reacties zijn altijd welkom op ons emailadres info@jtc-roosendaal.nl.



Het schoolplan is vastgesteld door het College van Bestuur.

Datum: 17 april 2019
Drs J.Ch. van Wettum
College van Bestuur SOVOR



Centraal : GROEI !

Centraal thema van dit schoolplan is 'Groeil!':

- de groei van onze leerlingen is onze reden van bestaan,
- de groei van medewerkers, zowel individueel als in teamverbanden, is noodzakelijk om die bestaansredenen te kunnen realiseren,
- na jaren van groei van onze organisatie in omvang is nu groei in diepgang nodig om onze goede resultaten uit het verleden te consolideren.

Uit de inhoudelijke voorbereiding van dit schoolplan met interne en externe stakeholders bleken drie thema's voor het JTC cruciaal voor de komende jaren. Samen vormen die drie thema's de dimensies van groei:

- a. Ontwikkelen: groeien als persoon, betekenisvol en met de mogelijkheid zelf regie te voeren over je eigen ontwikkeling – om in de snel veranderende wereld jezelf te positioneren, zelf je keuzes te maken, zelf je eigen toekomst vorm te geven.
- b. Veranderen: verandering is de enige constante, de wereld om ons heen verandert voortdurend zowel sociaal als technisch en in die veranderingen moet de mens de competenties hebben daarmee om te gaan.
- c. Samen: mensen zijn en blijven sociale wezens, de intermenselijke contacten worden alleen maar belangrijker naarmate technische ontwikkelingen meer greep krijgen op de communicatie.

De dimensies van Groei! gelden zowel voor leerlingen als voor medewerkers als voor de organisatie als geheel.

Dat geeft de grote lijn van dit schoolplan:

GROEI !			
	Ontwikkelen	Veranderen	Samen
Leerlingen	Betekenisvol leren Gericht op héél de mens Pedagogiek + didactiek	Individuele trajecten Volgend->initiatiefrijk Verantwoordelijk	School=sociaal Inhoud: projecten Rol in organisatie
Medewerkers	Betekenisvol werk Zelfsturing & regie ihkv doelstelling school	Buiten->binnen (info, deskundigheid) ICT-bekwaam Erkende ongelijkheid	Leerlinggericht Servicegericht Rol in organisatie Collectief lerend
Organisatie	Servicegericht&dienend Teamgericht, zelfregie in teams	Flexibel aanbod Flexibele inrichting ICT als instrument	Op kwaliteit gerichte ondersteuning van anderen Betrokkenheid & communicatie: leerlingen, ouders, medewerkers

Hoofdstuk 1 Ons hart

Ons karakter – het JTC als mens

Wij zien onze school als een vriendelijk en betrokken mens. We zijn altijd bereid om in gesprek te gaan, we weten dat we best wat kunnen maar we zijn ook altijd bereid om bij te leren.

We zijn jong, soms zijn we een tikkeltje eigenwijs. Soms zijn we zoekend, maar we vinden zoeken belangrijk, leuk en boeiend. We weten wie we zijn, wat we kunnen, wat we willen – we zijn op weg naar ons ideaal. We zijn op de weg daarheen niet bang voor problemen en improvisatie, we lossen onze problemen pragmatisch op.

Uit gesprekken met leerlingen, ouders en stakeholders blijkt dat het beeld van de school door hen wordt gedeeld: de identiteit en het imago van het JTC vallen samen.

Aspect	Karakter van JTC	Trefwoorden
Omgaan met mensen	JTC is respectvol, open, toegankelijk, gastvrij, een mensenmens. JTC heeft zelf grenzen voor wat hij wel wil en wat niet, die worden consequent en vriendelijk bewaakt. Luisterend, behulpzaam, betrokken. JTC krijgt, geeft en neemt ruimte om te leren. Het leert ook zelf van ervaringen, nodigt uit tot leren. Het JTC is een echte 'kansenschool'	Vriendelijk Betrokken Heldere grenzen Lerend
Omgaan met organisatie	JTC is ambitieus, maar wel van het type 'doe maar gewoon'. Niet voorloper in innovatie, maar wel early adopter. Pragmatisch, meer een doener dan een denker.	Pragmatisch Oplossingsgericht Improviserend
Omgaan met zichzelf	JTC kent zichzelf en de eigen (on)mogelijkheden, het is daarin inmiddels wel volwassen. JTC blijft bescheiden en is tegelijk eerlijk in de dingen waarin de school goed is.	Groeiend zelfbewust Eerlijk en bescheiden
Omgaan met de omgeving	JTC staat open voor ideeën en is gericht op samenwerking. JTC is constructief en neemt ook verantwoordelijkheid als dat ook voor de school zelf nuttig is. Als JTC iets zegt, dan doet hij het ook.	Coöperatief Gezond eigenbelang Betrouwbaar

Wij hechten sterk aan ons karakter van een school zijn met respect, veiligheid, geborgenheid, een open cultuur en een vriendelijke, menselijke sfeer. Dat geldt voor onze leerlingen én voor onze medewerkers.



Onze idealen – de missie

Waar toe is het JTC op aarde?

De basis voor onze omgang met elkaar en de wereld is respect – respect voor mensen en hun verschillen, respect voor de leer- en werkomgeving, respect voor de wereld waarin we samenleven en de manier waarop we dat doen.

Wij zijn een open en transparante school die voor leerlingen en medewerkers een veilige omgeving biedt en waarin mensen vriendelijk en respectvol met elkaar omgaan.

Wij zijn een school waarin alle leerlingen én medewerkers meedoen – zij nemen hun verantwoordelijkheid en werken (professioneel) binnen heldere rollen.

Wij verzorgen openbaar onderwijs: toegankelijk, gericht op respect, gelijkwaardigheid en acceptatie.

Het is onderwijs dat zich voortdurend ontwikkelt – het is ‘gewoon goed’ onderwijs.

Wij bereiden leerlingen voor op hun toekomst: als persoon, als sociaal mens, als lerend mens, als werkend mens.

Voor een uitgebreide toelichting, zie bijlage 1

Onze idealen – de onderwijsvisie

Wij gaan ervan uit dat de leerling zichzelf wil ontwikkelen. De relatie tussen docent en leerling beïnvloedt de motivatie en het leren in belangrijke mate. In die relatie gaat het vooral om respectvolle omgang, vertrouwen geven en verantwoording vragen, geborgenheid en structuur bieden, het uitdagen tot het realiseren van het best haalbare.

De docent maakt professioneel gebruik van de relatie om de onderwijsdoelstellingen bij de leerling te bereiken.

Wij zien de school als een periode waarin jonge mensen

1) kennis en vaardigheden opdoen en

2) zich trainen in het functioneren in een complexe samenleving, en

3) waarden en normen ontwikkelen waarmee zij zich de toekomst kunnen blijven ontwikkelen.

Voor de volledige onderwijsvisie, zie bijlage 2



Onze wereld – de uitdaging

Natuurlijk zijn maatschappelijk ontwikkelingen voor de school van belang. De maatschappelijke ontwikkelingen zijn niet strijdig met de JTC-onderwijsvisie, ze geven wel richting aan de invulling. Het JTC signaleert:

Toenemende aandacht voor zingeving en zelfverwerkelijking in een wereld die steeds meer onzeker wordt: waar doe ik dit voor, hoe geef vorm aan mijn eigen toekomst, wat is mijn rol in de toekomst van de wereld en welke keuzes wil ik daarin maken.

Toenemende personalisering: (h)erkennen van individuele belangen en behoeften, gerichte ondersteuning, passende uitdaging. Individuele belangen krijgen steeds meer de vorm van (mensen)recht, wat leidt tot o.a. toenemende jurisdisering.

Het belang van (parate) kennis en vaardigheden blijft onverminderd groot: Nederlandse taal, rekenen / wiskunde, Engels en andere vakken zorgen voor de context die een zich ontwikkelend individu nodig heeft - er zijn groeiende competenties nodig voor het zélf kunnen zoeken en beoordelen en verwerken van informatie, voor verantwoordelijkheid nemen, voor regie voeren.

Toenemend belang van ICT in leren en monitoren, organiseren, administreren, functioneren. De school zorgt voor de passende infrastructuur en de kennis om die te gebruiken, maar heeft inhoudelijk niet de rol van deskundige.

Toenemende nadruk op 'eigenheid' en eigen cultuur – jezelf zijn, je identiteit zoeken. Tegelijk vindt dit plaats in een wereld van voortschrijdende globalisering waarin de afstand tussen (sub)culturen steeds verder afneemt.

Onze positie – hoe staan wij er voor?

Als we reflecteren, met onze stakeholders praten en peilen bij onze maatschappelijke omgeving krijgen wij het onderstaande beeld van onze positie.

De volgende kansen en bedreigingen zijn voor ons belangrijk:

Kansen	Bedreigingen
<u>a. Onderwijs</u> - Het JTC heeft een goed imago - JTC is aantrekkelijke samenwerkingspartner voor PO en vervolgopleidingen - Trend 'Individueel onderwijs' / sectorakkoord VO (zie bijlage 3) - Toenemende mogelijkheden en tools op vlak van ICT (personalisering)	<u>a. Onderwijs</u> - Demografische ontwikkeling in Roosendaal - Zorgplicht / Passend Onderwijs vraagt veel van de organisatie en de medewerkers - Nadruk op 'opbrengsten' sluit niet altijd aan bij kernwaarden van het JTC als kansenschool - Concurrentie in Roosendaal neemt de komende jaren toe op onze onderwijsvisie en –waarden
<u>b. Personeel</u> - Toenemende aandacht voor status leraar en onderwijs - Mogelijke rol JTC in opleiden van docenten - JTC wordt beschouwd als aantrekkelijk werkgever	<u>b. Personeel</u> - Landelijke tekorten op het gebied van OP bereiken ook het JTC, nieuwe collega's zijn steeds vaker onbevoegd en/of studerende voor hun vak. - Werkdrukproblematiek ligt op bordje scholen - Passend Onderwijs leidt tot groeiende vraag naar pedagogische competenties
<u>c. Organisatie</u> - Netwerken voor organisatie (BOVO, ZeeBra) - Samenwerking met bedrijven en instellingen (Tickets, tto, JTech) - Communicatie naar ouders over mogelijkheden JTC	<u>c. Organisatie</u> - Concurrentie in Roosendaal neemt de komende jaren toe op kwaliteit huisvesting en onderwijs - Passend Onderwijs / praktisch onderwijs leidt tot behoefte aan faciliteiten die het JTC (nog) niet aanbiedt.
<u>d. Facilitair</u> - Schaal van het JTC faciliteert snel schakelen - Huisvesting in eigen hand	<u>d. Facilitair</u> - Groei => consequenties voor huisvesting - Groeiende ondersteunende organisatie a.g.v. o.a. flexibilisering onderwijs.

Binnen Roosendaal is de marktpositie van het JTC de afgelopen jaren versterkt. Het marktaandeel is gestegen, de school is in omvang in tien jaar gegroeid van ongeveer 1000 naar 1600 leerlingen. De groei vond plaats tegen de demografische ontwikkeling van ca -10% in. Voor de lange termijn verwacht het JTC een stabilisatie van het leerlingenaantal tussen 1500 en 1700 leerlingen. De school baseert hierop huisvestingsplannen, personeelsplanning en organisatieontwikkeling.

Niet alleen onze omgeving verandert, wijzelf ook. Wij kennen onze sterkten en zwakten. Wij zien die onder ogen, allereerst om verbeteringen aan te brengen, maar ook om te weten welke kansen wij kunnen grijpen en met welke bedreigingen wij extra rekening moeten houden.

Wanneer wij naar onszelf kijken, dan zien wij:

Sterkten	Zwakten
<u>a. Onderwijs</u> • Er is een heldere en gedragen visie op sfeer, schoolcultuur, omgang en betrokkenheid met leerlingen. • Groeiende ervaring met instrumenten voor zelfstandig leren (LeerLab, Tickets, studiewijzers) • Pilots met individuele trajecten buiten lessen om • Tickets (oa Jtech/MavoToDo en twwo) passen in maatschappelijke trend <u>b. Personeel</u> • Gekwalificeerd OP / vervulling vacatures is (nog?) geen groot probleem • Grote betrokkenheid op leerlingen • Pilot 'groeigesprekken' / groeiende aandacht voor noodzaak feedback • Positieve tevredenheid / laag ziekteverzuim <u>c. Organisatie</u> • Veilige schoolomgeving • Herkenbare cultuur en bijpassende sfeer • Slagvaardige en heldere structuur voor besturen en aansturen • Goed werkende structuur voor leerlingenzorg • Gerealiseerde professionalisering in een aantal OOP-rollen (decaanaat, ondersteuning) <u>d. Facilitair</u> • Over het algemeen goed functionerend team OOP • Financieel gezond • Adequate huisvesting in de nieuwbouw en voor sport • Goede infrastructuur ICT • Daadkrachtige beleidsontwikkeling & uitvoering huisvesting	<u>a. Onderwijs</u> • Tempoverschillen tussen teams in concept • Beperkte innovatiekracht / weinig differentiatie binnen lessen • 'Academisch' karakter is niet sterk aanwezig • JTC heeft in eigen huis weinig fysieke mogelijkheden voor praktische onderwijs-varianten • Overwegend klassikaal gerichte houding <u>b. Personeel</u> • Kwaliteitsverschillen tussen secties, docenten • Wisselende betrokkenheid bij beleid & organisatie - taken worden veelal als werkverzwarend ervaren. • Beperkte (interne) carrièrekansen. <u>c. Organisatie</u> • Weinig structurele relaties HV met HBO/WO • Organiseerbaarheid van keuzes / individualisering • Opbrengstgerichtheid en gevoel voor kwaliteitszorg stijgt, nog onvoldoende integraal ervaren • Verdere professionalisering is nog nodig (o.a. ICT, kwaliteitszorg) • Span of control is erg groot, vooral bij OOP <u>d. Facilitair</u> • Dislocatie kwalitatief onvoldoende, noodbouw functioneel maar niet optimaal • Door hoge bezettingsgraad druk op centrale functies hoofdgebouw • Geen fysieke faciliteiten voor praktisch onderwijs (techniek, ICT, zorg e.d.)



Onze toekomst – wat wij kiezen

Ons hart gaat over leerlingen: jonge mensen vol beloften en mogelijkheden. Dat is de reden van ons bestaan: leerlingen helpen om hun mogelijkheden te realiseren.

Er is ruime aandacht voor de waarde van het individu en voor de ondersteuning en uitdagingen die dat individu nodig heeft.

Het JTC is kansenschool: leerlingen mogen proberen zich te bewijzen en wij beschouwen het niet als falen als dat niet lukt.

Tegelijk voldoet de school op alle criteria voor goed onderwijs en goede organisatie aan de daarvoor geldende normen (w.o. de inspectienormen), waar relevant zijn de prestaties minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde (bijvoorbeeld in tevredenheidsonderzoek).

Veiligheid is essentieel – het is een voorwaarde voor de individuele ontwikkeling.

De school biedt een structuur aan waarin:

- *Elke leerling kan leren in een leerstijl die zo dicht mogelijk bij hem/haar past. Vorderingen worden individueel gemonitord, de leerling ontvangt individuele feedback en gerichte advisering;*
- *Elke leerling ondersteuning ontvangt die helpt resultaten te behalen die voor de haalbare opleiding nodig zijn – dit impliceert gerichte advisering en begeleiding voor een leerling die beter tot zijn/haar recht komt op een andere opleiding;*
- *Elke leerling extra uitdaging ontvangt als die helpt beter uit de verf komen.*

Het JTC biedt leerlingen een oefenomgeving voor de ontwikkeling van persoonlijke en sociale competenties die nodig zijn in de snel veranderende wereld die van deelnemers vraagt om aanpassingsvermogen en verantwoordelijkheid.

Bij onze oefenomgeving hanteert het JTC de didactische en pedagogische aanpak waarin

- *Leerlingen onder begeleiding sámen vorm geven aan hun sociale omgeving en daarin verantwoordelijkheid dragen;*
- *Leerlingen onder begeleiding groeiende verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen leerroute;*
- *Leerlingen onder begeleiding groeiende verantwoordelijkheid krijgen voor hun resultaten en het proces daarnaartoe;*
- *Initiatief en inzet worden gewaardeerd en gestimuleerd.*



Het JTC werkt in alle aspecten van onderwijs en aan onderwijs gerelateerde beleidsterreinen samen met anderen. Het JTC is deskundig op het gebied van onderwijs en begeleiding van leerlingen in onderwijssituaties, het JTC brengt waar nodig de eigen deskundigheid en ondersteuning in op andere voor onze leerlingen relevante terreinen.

Samen met leerlingen – wij vragen van hen verantwoordelijkheid te nemen, wij geven hen daarom ook de kans dat binnen de school te doen;

Samen met ouders – hun kinderen zijn ons gezamenlijk project. De school legt eindverantwoordelijkheid voor keuzes bij de ouders met hun ouderlijk gezag. De school heeft de eigen deskundigheid, baseert daarop de eigen mening, de eigen adviezen en de eigen beslissingen.

Samen met toeleverende en afnemende scholen – het JTC is onderdeel van de keten die mensen helpt om hun plaats te vinden in hun eigen toekomst.

Samen met maatschappelijke organisaties (gemeenten, jeugdzorg, samenwerkingsverband, organisaties voor sport en cultuur, en anderen) – het JTC heeft respect voor de verschillende verantwoordelijkheden en competenties in de begeleiding van onze leerlingen naar hun toekomst;

Voor het Schoolplan 2019-2023 zijn de kernthema's voor de school (leerlingen, organisatie en medewerkers) daarom:

Groeien = ontwikkelen

om het beste uit jezelf te kunnen halen, moet

- wat je doet betekenis hebben,
- in een omgeving waarin respect heerst
- en waar je zelf verantwoordelijkheid neemt.

Groeien = veranderen

Groeien is veranderen, aanpassen, meedoen, en vraagt dus

- voortdurende flexibiliteit,
- feedback en waardering geven en ontvangen,
- alertheid voor mogelijkheden.



Groeien = samen

Je groeit in de omgeving waarin je leeft, dus

- **leren en leven doe je samen met anderen,**
- **je bent open en eerlijk,**
- **je neemt verantwoording voor je eigen deel.**

Groei is het uitgangspunt, voor zowel leerlingen als medewerkers als de organisatie als geheel. Het uitgangspunt is uitgewerkt in de tabel die op pagina 5 als 'Centraal' in dit Schoolplan is opgenomen.



Hoofdstuk 2. Ons onderwijs

Ons onderwijs – betekenis en respect

Wij werken vanuit de basishouding 'respect', in het onderwijs, in de manier waarop we met elkaar omgaan, in de organisatie, in ons beleid, in de inhoud van ons onderwijs. Respect is de basis voor de veiligheid op school.

Respect voor jezelf: eerlijk erkennen wat je kunt en wat niet, je inspannen om het beste uit jezelf te halen, je eigen doelstelling bepalen en zelf verantwoordelijkheid nemen.

Respect voor anderen: verschillen erkennen zonder oordeel, eigenschappen en standpunten en (on)mogelijkheden van anderen accepteren en daarmee omgaan, cultuurverschillen herkennen en waarderen.

Respect voor de leer- en werkomgeving: verantwoordelijk omgaan met de schoolcultuur en eigendommen van anderen, je eigen bijdrage leveren aan een positieve en stimulerende omgeving.

Respect voor de leefwereld: de waarde zien van natuur, duurzaamheid, en je verantwoordelijkheid nemen om daaraan positief bij te dragen.

Elke leerling krijgt de kans het beste uit zichzelf te halen, om te groeien als mens.

Soms betekent dit dat de leerling en de school samen iets proberen dat hoog gegrepen blijkt. Als dat niet lukt, is dat geen falen: je hebt het geprobeerd en dat is alleen maar te prijzen.

'Kansen geven' is natuurlijk iets anders dan leerlingen op onderwijstrajecten zetten waar zij kansloos zijn. De school heeft de eigen verantwoordelijkheid de mogelijkheid van leerlingen te bepalen en aan leerlingen en ouders uit te leggen.

Elke leerling krijgt de ondersteuning en uitdaging die nodig is om de eigen mogelijkheden te ontplooien. Het aanbod is voor leerlingen betekenisvol:

Uitdagingen worden in een variëteit aangeboden, elke leerling krijgt de mogelijkheid mee te doen aan binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten die aansluiten bij talenten en interesse.

Het JTC beschrijft de mogelijkheden die er zijn om individuele leerlingen ondersteuning te bieden in het Schoolondersteuningsprofiel en de daarop gebaseerde interne regeling faciliteiten. De regelingen worden gepubliceerd op de website. Het JTC creëert uitdagingen voor leerlingen die dat nodig hebben – leerlingen worden gestimuleerd om die uitdagingen te gebruiken, maar ze worden daartoe niet gedwongen.



Benodigde taal- en rekenvaardigheden van leerlingen worden beschreven in taalbeleid en rekenbeleid. Het JTC gebruikt methodeonafhankelijke toetsen om individuele voortgang en lacunes bij leerlingen te meten op het gebied van taal- en rekenvaardigheden. Lacunes worden opgevuld met individuele trajecten. ICT wordt als instrument ingezet om de verschillen in leerroutes, inhoud en aanbod te ondersteunen.

De toegankelijkheid van het basisaanbod van het JTC is onafhankelijk van de maatschappelijke startpositie van leerlingen. Leerlingen met achterstanden in de startpositie krijgen ondersteuning – dit hoort bij het basisaanbod van het JTC, evenals een basispakket aan extra uitdagingen voor leerlingen.

Kansen durven gebruiken vraagt om een omgeving die veilig is, waar mensen respectvol met elkaar omgaan, waar vrijelijk en professioneel feedback kan worden gegeven en ontvangen.

Elke leerling heeft jaarlijks minimaal enkele onderdelen in het lesprogramma waarin expliciet eigen keuzes, eigen verantwoordelijkheid en eigen regie een belangrijke rol spelen. Leerlingen krijgen de kans daarin te leren door te falen. Elke leerling krijgt persoonlijke feedback op het niveau van het eigen functioneren, op de eigen keuzes, op de eigen invloed op de uitkomst.

Veiligheid wordt gemeten in tevredenheidsonderzoek. Het JTC verlangt van zichzelf structureel hoge scores van zowel leerlingen als medewerkers. Het JTC investeert in sociale veiligheid, begeleiding van leerlingen en klassen in situaties die als onveilig worden ervaren – het JTC heeft hiervoor deskundigheid bij coördinatoren Sociale Veiligheid.

Feedback en intervisie zijn de ruggengraat van professioneel functionerende docenten. Elke JTC-docent organiseert zijn eigen reflectie zowel bij leerlingen als bij collega's.

Het JTC gebruikt voor medewerkers een groeimodel voor ontwikkeling en valt alleen in uitzonderingsgevallen terug op formele beoordeling door leidinggevend.

De doelstelling van het onderwijs aan het JTC is om een diploma te behalen - wanneer een diplomaperspectief ontbreekt heeft het JTC voor een leerling geen aanbod.

Het JTC kan niet alles. Er zijn slechts mogelijkheden voor leerlingen waarvoor met eigen personeel of met beperkte ondersteuning van externe deskundigen onderwijs kan worden aangeboden. De (on)mogelijkheden worden beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel en uitgewerkt in het Beleidsplan Ondersteuning Leerlingen.

Het is noodzakelijk om volledig open te zijn over wat het JTC wel en niet kan bieden. Als wij te hoge verwachtingen wekken, zorgen wij voor toekomstige teleurstellingen. In de communicatie, voorlichting en regelingen van het JTC zal daarom steeds



volkomen helder zijn waar het JTC handelingsverleggen wordt en dus een leerling niet kan helpen.

Wij realiseren een onderwijsomgeving die uitdagend is en steeds uitdagender wordt, voor al onze leerlingen én voor onze medewerkers. Bij 'uitdagend' horen didactiek, pedagogische en sociale omgeving en infrastructuur.

Didactisch wil zeggen dat er aanbod is dat aansluit bij interesses en talenten en dat stimuleert anders te leren en te werken dan reguliere. Voor leerlingen horen hierbij tickets, PopUpClubs en nog veel andere mogelijkheden.

Pedagogisch wil zeggen dat we ondersteunen in het nemen van initiatief, het dragen van verantwoordelijkheid, het groeien in zelfstandigheid. Voor leerlingen horen hierbij lentoren, stewards en nog heel veel andere mogelijkheden.

Uitdagend wil zeggen: we spreken de leerling en medewerker aan op zijn mogelijkheden, bieden mogelijkheden en geven kans om te leren. We vertrouwen erop dat de kans gegrepen worden.

'Steeds uitdagender' impliceert voortdurend alert zijn op mogelijkheden die zich voordoen. Het JTC blijft zich ontwikkelen in de richting van het ideaal: didactisch, pedagogisch, in organisatie, in faciliteiten (waaronder leermiddelen en ICT).

Het JTC kiest ervoor om géén innovator of voorloperschool te zijn, maar early-adopter: wij doen ons voordeel met de ervaringen van anderen. Niet door te kopiëren, wel door ervaringen zinvol te vertalen naar ons eigen onderwijs.

ICT faciliteert onderwijs, het is geen doel op zichzelf. Het gaat over structurering van leerstof en leerproces (oa studiewijzers), aanbod van leerstof voor gepersonaliseerd leren (op leerstijl, ondersteuning, uitdaging, monitoring), communicatie (leerlingen onderling, docent met leerlingen, school met leerlingen en ouders).

De ontwikkeling van de ICT-infrastructuur wordt in een ICT-beleidsplan beschreven.

Het JTC bewaakt kwaliteit op resultaten door van de opbrengsten te vragen dat de norm voor doorstroom en eindexamencijfers in alle niveaus, op alle opleidingen en voor alle vakken wordt behaald.

Structureel lagere opbrengst betekent het dat de school te veel leerlingen op voor hen onhaalbare trajecten heeft geplaatst. Structureel hogere opbrengst betekent dat de school te weinig leerlingen de kans heeft geboden.

De resultaten voor eindexamens (gemiddeld CE-cijfer en slagingspercentage) zijn per afdeling boven het landelijk gemiddelde.



Ons onderwijs – flexibel

Het JTC bereidt leerlingen voor op een flexibel leven in een voortdurende veranderende wereld.

Van de meeste leerlingen bestaat tijdens hun leertijd de baan waar zij uiteindelijk zullen terechtkomen nog niet. De kans op een baan voor het leven is zéér klein, de meeste leerlingen zullen vele malen van baan en werkinhoud veranderen.

Voor het groeiend aantal leerlingen die zelfstandig ondernemer of zzp-er zullen worden zijn eigenschappen als ondernemerschap, zelfstandigheid, flexibiliteit, innoverend vermogen en initiatief essentieel. De school heeft de taak die eigenschappen te vormen en te stimuleren.

Parate kennis en vakinhoudelijke vaardigheden zijn belangrijk en worden in vakken gehonoreerd. Daarnaast creëert de school oefenplaatsen voor de vaardigheden die niet vakgebonden zijn maar bij de veranderingen in de maatschappij horen.

Om leerlingen de ruimte te geven de benodigde eigenschappen te trainen, zorgt de school voor ruimte om initiatief te toen, vertrouwen te ontwikkelen, fouten te maken, voor training in zelfreflectie en het geven en ontvangen van feedback.

Op de lessentabel is groeiende ruimte voor keuzes van leerlingen voor vak en/of inhoud. De school begeleidt die keuzes, geeft leerlingen instrumentarium om te leren keuzes te maken en verantwoording daarover af te leggen.

Ons onderwijs – (steeds meer) ‘samen’

Samenwerking, netwerken en omgaan met verschillen in deskundigheid zijn essentieel in vervolgstudie en beroep. Wij sluiten met onderwijs en andere activiteiten aan bij de steeds veranderende leefwereld van onze leerlingen én bij de maatschappelijke ontwikkelingen. Tegelijk is samenwerking voor de schoolorganisatie noodzakelijk om goed te kunnen functioneren in de lokale maatschappij, in de lokale onderwijsmarkt en in de keten van opleiders.

De school werkt samen met de stakeholders die zich in en buiten het schoolgebouw bevinden. In dat proces zijn leerlingen betrokken – zij oefenen de competenties die voor hen belangrijk zijn en worden.

Samenwerken wil zeggen: we intensiveren de betrokkenheid van leerlingen en ouders en medewerkers bij elkaar en bij de organisatie; we versterken het openen van de organisatie naar de buitenwereld en de samenwerking met maatschappelijke partners.

Het JTC stimuleert betrokkenheid :



- *Betrokkenheid van leerlingen, via formele kanalen als klassenvertegenwoordigersoverleg en leerlingenraad, maar ook via informele kanalen als feedback over lessen en activiteiten.*
- *Betrokkenheid van ouders, individueel via communicatie over keuzes en resultaten van hun eigen kinderen, collectief via formele kanalen als klankbordgroepen en/of medezeggenschapsraad, maar ook via informele kanalen als feedback over de school en vakken en medewerkers.*
- *Betrokkenheid van stakeholders bij de school: toeleverend onderwijs, afnemend onderwijs, samenwerkende VO-scholen met betrekking tot thema's als toelating, huisvesting en Passend Onderwijs.*

'Samen' gaat ook over gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onze leefomgeving – in de eerste plaats de school, maar ook de opvoeding tot mondige burgers die verantwoordelijkheid nemen voor milieu en klimaat hoort daarbij. De school geeft als organisatie zelf het goede voorbeeld en communiceert daarover in onderwijs en externe communicatie in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Communicatie wordt steeds digitaler, steeds sneller en voortdurend belangrijker. Snelheid is essentieel maar mag niet ten koste gaan van inhoudelijke accuraatheid en de JTC-vriendelijke toon.

Bij communicatie blijft het JTC dicht bij zichzelf: vriendelijkheid, eerlijkheid, transparantie, pro-activiteit en toegankelijkheid zijn de kernthema's.

Bij ontmoetingen met stakeholders buiten de school zijn laagdrempeligheid, wederzijds respect en leerbaarheid van de organisatie de succesfactoren om samenwerking te realiseren. Alle medewerkers van het JTC stralen dit uit bij alle contacten: met ouders, collega-scholen en anderen.

Het JTC zorgt in alle eigen communicatie en informatiebeheer voor veiligheid en privacy. De school leert ook leerlingen met wijsheid en respect te communiceren.

3. Onze organisatie

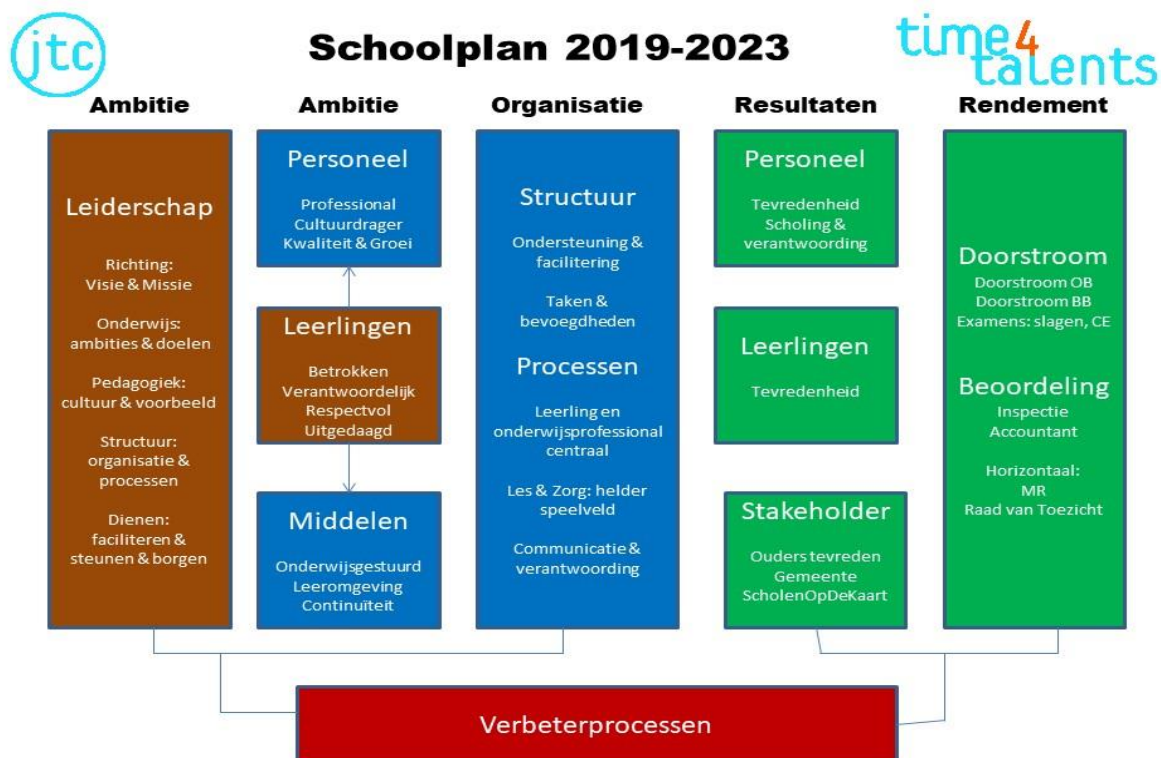
Onze kwaliteit

Centraal in het meten van kwaliteit is de tevredenheid van de actoren in ons onderwijs: leerlingen, ouders en medewerkers. 'Respect' betekent hier: transparantie. Het JTC legt structureel en openbaar verantwoording af over de inzet van maatschappelijke middelen en de daarmee behaalde resultaten.

Het JTC houdt jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder alle stakeholdergroep en wil op alle aspecten gelijk of beter te scoren dan de benchmark van vergelijkbare middelbare scholen in Nederland.

Het JTC werkt met maximale transparantie: uitkomsten van onderzoek worden intern altijd gedeeld en besproken, de school werkt maximaal mee aan publicatie van resultaten op www.scholenopdekaart.nl en aan openbare publicatie van stukken via de website www.jtc-roosendaal.nl, waaronder de jaarrekening en het bestuursverslag.

Opbrengsten zijn voor alle medewerkers toegankelijk: cijfermatige opbrengsten, examenresultaten, uitkomsten van gericht onderzoek, doorstroomcijfers. Het JTC brengt opbrengsten en resultaten in bij overlegorganen met ouders en leerlingen.





De kwaliteitszorg op het JTC is op basis van het INK-model en wordt beschreven in de Nota Kwaliteitszorg.

Cyclisch worden zowel de organisatie van kwaliteitszorg als de inhoudsvelden geëvalueerd en verbeterd. De kwaliteitszorg wordt georganiseerd door de werkgroep 'Meten en Verbeteren'.

Doelstellingen worden beschreven in de bijlage bij dit schoolplan. Operationalisering van de doelstellingen van het schoolplan vindt plaats in een jaaractiviteitenplan op schoolniveau, verder geconcretiseerd in jaaractiviteitenplannen op teamniveau.

Voor de doelstellingen, zie bijlage 3

Onze medewerkers

Deskundige en gemotiveerde medewerkers zijn de basis van onze school. Daarom investeert de school in de cultuur binnen de school en de professionalisering.

Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering en leggen daarover verantwoording af; zij ontwikkelen zich in het geven en ontvangen van feedback en in zelfreflectie.

Medewerkers gebruiken een variëteit aan instrumenten voor dit proces. Ze geven aantoonbaar ruimte aan feedback door leerlingen en collega's.

De school hanteert ontwikkelgesprekken waarin de persoonlijke verantwoordelijkheid herkenbaar vorm krijgt.

De school biedt een schoolbreed programma voor scholing met in ieder geval aandacht voor de JTC-cultuur (leerlingvriendelijkheid, mentoraat & begeleiding, pedagogiek, veiligheid), individualisering van onderwijs (didactiek, differentiatie, passend onderwijs, excellentie) en communicatie.

De school gebruikt zoveel als mogelijk is een teach-the-teacher-model: binnen de school opgebouwde deskundigheid en ervaring wordt gedeeld en wordt zo ons gezamenlijk bezit.

De randvoorwaarden

De schoolcultuur op het JTC beschouwen wij als kroonjuweel. De omgang, structuur en reglementen worden consequent daarop gebaseerd.



Het JTC is een school waarin met zo min mogelijk expliciete regels veiligheid en goede sociale omgang geborgd zijn. (Sociale) veiligheid is kernwaarde, respect is het uitgangspunt: respect voor mensen, voor onze leefomgeving, voor bezittingen. Onze medewerkers zijn actieve dragers van de waarden en normen van de school, zij zijn aanspreekbaar en spreken aan.

Onderdeel van de veiligheid van leerlingen en medewerkers zijn heldere rollen en verantwoordelijkheden.

Processen en verantwoordelijkheden in het JTC zijn helder beschreven. Er is in het bijzonder aandacht voor beslissingen en processen die gevolgen hebben voor rechten en plichten van leerlingen en medewerkers. Daarnaast is de administratieve organisatie van financiële processen vastgelegd en deze wordt nauwkeurig gevolgd.

Onderwijs is het primaire proces. Alle andere processen zijn dienend en faciliterend.
Huisvesting is faciliterend voor het primaire proces, aanpassingen aan huisvesting staan in dienst van de behoefte van onderwijs.

Het JTC investeert in ICT, niet als innovator maar als early adopter. Centraal in het leerproces staan papieren leermiddelen, waar mogelijk worden digitale leermiddelen ingezet voor ondersteuning, variëteit in de vorm van aanbod van informatie, extra oefening, extra uitdaging, monitoring van voortgang, communicatie.

Ondersteunende diensten in het JTC zijn faciliterend voor het primaire proces. Uitgangspunt is dienstverlening, op deze manier draagt het faciliterend bedrijf bij aan de schoolcultuur.

Het JTC voert zoveel mogelijk ondersteunende diensten uit met mensen in eigen dienst. Het JTC heeft daarbij specifiek oog voor mogelijkheden voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Groei en maatschappelijke ontwikkelingen (w.o. huisvesting, goed onderwijsbestuur en de bijbehorende kwaliteitszorg, groeiende vraag naar verantwoording) vragen doorgaande professionalisering binnen de ondersteunende organisatie. Het JTC daarop de organisatie aan en zoekt strategische partners om de kwaliteit van ondersteunende processen te borgen.

Financiën zijn een hard kader voor beslissingen, maar géén leidraad.

Het JTC voldoet aan de eisen voor financieel gezond beleid en conformeert zich naar letter en geest aan voorschriften en kengetallen van OC&W en de VO-Raad. Binnen de kaders voert de school gezond en op lange termijn gericht financieel beleid.



Het JTC werkt mee aan plannen van de gemeente voor Jeugdzorg en andere plannen (inclusief acceptabele financiële gevolgen binnen de eigen kaders) wanneer die voor de leerlingen en medewerkers van het JTC leiden tot verbetering van onderwijs en werkomgeving.

Bestuur en het toezicht

Het JTC werkt met het Raad van Toezicht-model. Het bestuur is faciliterend voor het primaire proces. De bestuurder is gehuisvest in één van de schoolgebouwen.

De school zoekt samenwerkingspartners om de ondersteunende processen te borgen, zodat de school als zelfstandige organisatie kan blijven functioneren. Bestuur en raad van toezicht blijven professionaliseren.

Het JTC onderschrijft de code Goed Onderwijsbestuur van de VO-Raad van harte. De school verantwoordt zich openbaar voor het beleid en de resultaten. Het JTC rapporteert daartoe openbaar en transparant over beleid, onderwijsresultaten en de doelmatigheid waarmee is omgegaan met de middelen die aan de school ter beschikking zijn gesteld.



Bijlage 1 – toelichting bij de missie

Mooie volzinnen, maar wat betekenen zij? Met de gebruikte termen bedoelen wij:

Kwalitatief sterk onderwijs =

het onderwijs heeft als doelstelling leerlingen de kans te geven het beste uit zichzelf te halen. Dit gaat over :

- a. het cognitief-intellectuele en het vaardigheden-leerproces: leren op een niveau dat bij de capaciteiten past met gepaste ondersteuning en uitdagingen, onderwijsaanbod dat bij leerstijlen past, goede studieresultaten, een goede doorstroming naar vervolgopleidingen.
- b. het sociale leerproces: goed functioneren in een school die een afspiegeling is van de regionale maatschappij, opleidend voor de nationale en internationale samenleving.
- c. de individuele ontwikkeling: ontwikkelen van zelfreflectie, een helder zelfbeeld.

Voortdurend ontwikkelt =

wij staan permanent open voor ontwikkelingen in het onderwijs. We willen participeren in ontwikkelingen die bijdragen aan onze missie. We zijn géén ‘uitvinder’ van nieuwe onderwijsontwikkelingen, wél willen wij steeds gebruik maken van de ervaringen van anderen om in onze regio modern onderwijs vorm te geven. Het hart van ons onderwijs is dat het steeds past bij leerlingen, hun leefwereld, hun leerstijlen. Uitgangspunten van onze onderwijsvisie zijn vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en samenwerking. De ontwikkeling van onderwijs vindt plaats in een groeimodel, niet in een revolutiemodel: we zijn op weg.

Een veilige omgeving =

leerlingen en personeel ervaren de school als een plaats waar je jezelf kunt zijn, in veiligheid en geborgenheid je kunt ontplooiën, waar respect is voor de persoon, en waar – ook bij vervelende boodschappen – vriendelijk met mensen wordt omgegaan. Er is ruimte voor eigen keuzes en eigen verantwoordelijkheid, er zijn heldere grenzen, bij overschrijding van de grenzen is het proces primair gericht op leren en vorming van de verantwoordelijkheid.

Open en transparante school =

het JTC communiceert open met alle belanghebbenden in de omgeving: leerlingen, ouders, toeleverende en afnemende onderwijsorganisaties, politiek en onderwijsveld in de regio, omwonenden. Het JTC doet dat op basis van vertrouwen in eigen kracht, het verlangen verantwoording af te leggen van het eigen handelen, openheid voor bijdragen van anderen.

Open betekent: eerlijk, helder, bereidheid om zich kwetsbaar op te stellen, belangstellend naar de leerlingen, collega's en omgeving, met inlevingsvermogen.

Open betekent ook bereidheid om reflectie te geven én te ontvangen, zowel positieve reflectie als negatieve. Reflectie is in een professionele organisatie altijd



opbouwend, openheid impliceert de wens en het vermogen de reflectie te gebruiken om het eigen functioneren te verbeteren.

Openbaar onderwijs =

de school is een afspiegeling van de maatschappij, een ontmoetingsplaats voor mensen van verschillende godsdiensten, wereldbeschouwingen en politieke overtuigingen. Mensen hanteren respectvolle manieren van omgang. Het respect is daarbij niet gebaseerd op het verdoezelen van verschillen, maar op het kennen en erkennen ervan. Leerlingen leren verschillen kennen en waarderen. In het kader van het ontplooiën van talenten heeft de school oog voor de uniciteit van elk individu.

Nemen verantwoordelijkheid =

de school is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van medewerkers én de leerlingen en de ouders. Betrokkenheid van partijen vindt institutioneel en gestructureerd plaats.

Verantwoordelijkheid =

elke deelnemer (leerling én medewerker) die is betrokken bij de onderwijsorganisatie draagt verantwoordelijkheid vanuit de eigen rol. Het afleggen van verantwoording over de bijdrage is een normaal onderdeel van de functie. Verantwoording dragen betekent ook: open staan voor reflectie. Toetssteen daarbij is de visie van het JTC op onderwijs en organisatie. Het leren van feedback is onderdeel van het verantwoordelijk functioneren.

De school als geheel legt open verantwoording af aan de maatschappij.

Professionaliteit =

verschillen in kennis, ervaring en competentie van medewerkers zijn een kracht, niet een zwakte. De organisatie kent de verschillen in competenties, en maakt daar actief gebruik van. De inzet van specifieke deskundigheid wordt door de organisatie geaccepteerd.

Het realiseren van de professionele cultuur is een groeimodel.

Heldere rollen =

het is duidelijk wat we van elkaar mogen verwachten. Verantwoordelijkheden, taken en opdrachten zijn helder omschreven en gefaciliteerd.

Bijlage 2 – de onderwijsvisie van het JTC

“Wij gaan er van uit dat de leerling zichzelf wil ontwikkelen, zelf wil leren. Deze autonome drive is onderdeel van het begeleidingsconcept. De relatie tussen docent en leerling beïnvloedt de motivatie en het leren in belangrijke mate. Respectvolle omgang, vertrouwen geven en verantwoording vragen, geborgenheid en structuur bieden en het uitdagen tot het realiseren van de best haalbare prestaties zijn onscheidbare elementen van deze relatie. De docent maakt professioneel gebruik van de relatie om de onderwijsdoelstellingen bij de leerling te bereiken. De docent ondersteunt de aanwezige capaciteiten en competenties van de leerling door het bieden van uitdagingen, ondersteuning, (positieve) feedback, en versterkt daarmee het zelfvertrouwen van de leerling en de zin in leren - en daarmee de opbrengsten van het onderwijs.

Wij zien de school als een periode waarin jonge mensen

- 1) kennis en vaardigheden opdoen, en
- 2) zich trainen in het functioneren in een complexe samenleving, en
- 3) waarden, normen, competenties en gedragspatronen ontwikkelen waarmee zij zich de toekomst kunnen blijven ontwikkelen.

Wij leiden onze leerlingen op voor een wereld die razendsnel verandert. De basis van kennis en vaardigheden uit de schoolperiode zijn in die wereld belangrijk om te functioneren, maar net zo belangrijk is het in die wereld voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden op te kunnen doen en te integreren. Daarom vinden wij het ontwikkelen van de vaardigheid ‘leren leren’ van groot belang: leren plannen en organiseren, leren zien welke informatie en vaardigheden nuttig en nodig zijn, zulke informatie en vaardigheden opdoen met verschillende leerstijlen, met veel leeractiviteiten bezig zijn en daar zelf de regie over kunnen voeren.

Wij werken met de drie uitgangspunten uit het gedachtegoed van Helen Parkhurst:

Vrijheid in gebondenheid

Binnen het onderwijsprogramma van de school kan een leerling eigen keuzes maken over de inrichting van de studie.

Zelfstandigheid

De leerling leert om zelf verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling te dragen.

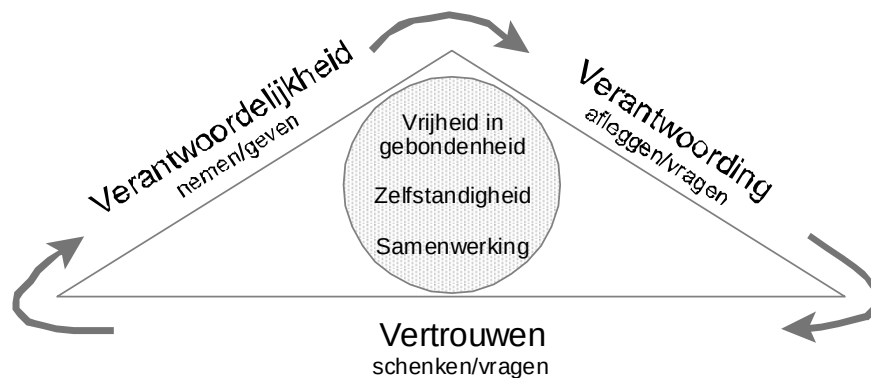
Leraren zijn naast vakinhoudelijk deskundigen ook begeleiders in dit proces, zij bieden de leerling ruimte en vertrouwen om te groeien tot een zelfverantwoordelijke student.

Samenwerking

De leerlingen helpen elkaar in het leerproces, zodat zij ook hun sociale vaardigheden ontwikkelen. Tijdens het samenwerken trainen leerlingen zich in het opbouwen en onderhouden van goede en functionele persoonlijke verhoudingen.

De uitgangspunten leiden tot de basisvereisten voor ons onderwijs:

- Alle omgang met elkaar is op basis van respect. In het curriculum is er aandacht voor respect, de dagelijkse praktijk van de school in en buiten de lessen is het oefenterrein.
- Samenwerken is de grondslag van de sociale vorming op school. Wij zorgen daarbij voor veiligheid en geborgenheid
- In al onze activiteiten streven wij naar groei in zelfstandigheid. Wij (leerlingen en medewerkers) handelen vanuit de basis met vertrouwen in een ander:
- Iedere leerling en medewerker neemt verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn/haar omgeving. Wij spreken met elkaar over de inzet en bijdrage, over zaken die goed gaan en zaken die beter kunnen. Zo realiseren wij kwaliteit.
- Respect, veiligheid, vertrouwen en kwaliteit vragen om een goede structuur van lessen, onderwijs en organisatie. Hoe wordt duidelijk wat wij van elkaar verwachten, wat de



afspraken zijn, hoe wij met moeilijke situaties omgaan.

Het JTC heeft een sfeer en werkklimaat waarin iedereen zich thuis kan voelen en een goede ontwikkeling kan realiseren. Elke leerling behaalt de voor hem/haar hoogst haalbare (studie-) resultaten en kan zich daarbij als individu ontwikkelen en ontplooien. Voor leerlingen denken we daarbij in de breedte aan ontplooiing op sociaal-emotioneel, cultureel, internationaal, creatief en sportief gebied.”

Bijlage 3 – doelstellingen voor de looptijd

Wanneer zijn wij tevreden?

a. Onderwijskundige resultaten

- In 2023 besteedt elke mavo-leerling in elk leerjaar minimaal 10% van zijn lestijd aan praktijkvakken en/of praktische vorming, mede in het kader van loopbaanoriëntatie.
- In 2023 krijgen worden alle leerlingen structureel gemonitord op de behoefte aan ondersteuning in vakken of onderwerpen voor de opleiding die voor hen haalbaar is en waarin zij niet voldoende presteren. Zij ontvangen individueel aanbod voor die ondersteuning. Het aanbod is structureel, is vastgelegd in een beleidsdocument; resultaten worden individueel vastgelegd.
- In 2023 krijgen alle leerlingen die daarvoor mogelijkheden hebben één of meer activiteiten aangeboden uit die hen uitdagen boven het reguliere onderwijs van de opleiding die zij volgen. Het aanbod is structureel, is vastgelegd in een beleidsdocument; resultaten worden individueel vastgelegd.
- In 2023 wordt van alle (voor-)examenkandidaten gemonitord gekeken of zij één of meerdere vakken extra dan wel op een hoger niveau kunnen afleggen. Als dat het geval is, wordt hen een aanbod gedaan, inclusief een vorm van begeleiding (hetzij lessen, hetzij individuele begeleiding, hetzij digitale begeleiding).
- In 2023 heeft elke leerling een persoonlijk digitaal portfolio, waarin individuele aspecten van de studie en individuele prestaties worden gedocumenteerd, op zo'n wijze dat de leerling het portfolio kan gebruiken om zijn mogelijkheden naar derden te presenteren. Het portfolio wordt in het regulier onderwijs van het JTC door de leerling gebruikt voor het aantonen van vorderingen in minimaal één vak.
- In 2023 heeft het JTC beleid rondom devices van leerlingen geformuleerd én ingevoerd, al dan niet via een centrale faciliteit die door de school wordt verzorgd. Hiermee worden voor elk vak individuele leerroutes en extra uitdagingen mogelijk gemaakt.
- In 2023 wordt elke leerling gestimuleerd om bewust te kiezen voor eventuele doorstroom naar een hogere afdeling; hij/zij krijgt daar een persoonlijk advies voor. Elke leerling wordt bij keuze voor doorstroom begeleid met een persoonlijk studieplan.



- Elke leerling die doorstroomt of van opleiding verandert (hetzij door opstroom, hetzij door afstroom) heeft op tijd procesbegeleiding en eventuele vakinhoudelijke ondersteuning gekregen in de vakken die voor de overstap van belang zijn.

b. Opbrengsten

Het JTC scoort bij inspectie en vergelijkingssites ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de volgende kengetallen:

- Rendement onderbouw;
- Rendement bovenbouw vwo, havo en mavo;
- Gemiddeld cijfer CE;
- Percentage geslaagde leerlingen.

Het aspect 'kansenschool' wordt als volgt geoperationaliseerd:

- In klas 3 zijn meer leerlingen geplaatst boven het advies basisschool dan landelijk;
- In de bovenbouw van de afdelingen is de doorstroom niet lager dan landelijk.

c. Tevredenheid van stakeholders

Het JTC scoort in het tevredenheidsonderzoek ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de volgende kengetallen:

- Algemene tevredenheid van leerlingen en ouders in alle leerjaren;
- Veiligheidsgevoel van leerlingen en ouders in alle leerjaren;
- Activiteiten voor leerlingen, door leerlingen en ouders in alle leerjaren;
- Activerend / differentiërend onderwijs, door leerlingen in alle leerjaren;
- Goede communicatie, door leerlingen en ouders in alle leerjaren.

d. Personele resultaten

- Het JTC heeft een ziekteverzuim en een ziekmeldingsfrequentie die binnen een marge van 5% gelijk is aan het gemiddelde in de sector;
- Het JTC scoort op tevredenheidsonderzoek onder medewerkers ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de kengetallen algemene tevredenheid, veiligheid en werkdruk;
- Met ingang van kalenderjaar 2020 heeft elke medewerker minimaal éénmaal per jaar een ontwikkelgesprek op basis van een eigen reflectieverslag, zelf vergaarde feedback en een zelf opgesteld toekomstplan met scholingsvraag. Scholing en ontwikkeling worden door de medewerker gedocumenteerd in het eigen professionaliseringsdossier;



- Met ingang van 2019 wordt jaarlijks minimaal 30% van de interne scholing op het JTC verzorgd door medewerkers uit deskundigheid die zichzelf door externe scholing en/of ervaring hebben opgebouwd;
- Alle vacatures worden vervuld met gekwalificeerd en in voldoende mate gediplomeerd personeel, alle aan te trekken medewerkers onderschrijven de visie van de school;
- In 2023 is van de schoolleiding (teamleiders + directie + hoofden) tussen de 25% en 75% vrouw.

e. Financiële resultaten

Het JTC behaalt financiële resultaten die vallen binnen de marges zoals vastgesteld door de VO-Raad voor scholen van onze omvang en ons risicoprofiel.

BIJLAGE 4 : het proces naar ons Schoolplan 2019-2023

Stappen	bijeenkomst	Wie	Data in 2018	Tijd	Waar
2. beschrijven startsituatie	1. Startsituatie met internen, adhy driehoek Moore 2. Startsituatie met externen, adhy driehoek Moore	Staf aangevuld met internen, TL, MW, ext II (+/- 16 personen) Externe stakeholders, selectie staf, (+/- 16 personen)	1 februari 20 februari	13-17 13-17	Extern JTC
3. Inventariseren trends	1. Inventariseren trends, vorming gezamenlijk beeld en prioriteren 3 trends	Staf, sleutelpersonen, mw met visie, wellicht stakeholders (+/-16 personen)	15 maart	13-17	JTC
4. Uitwerken en concretiseren trends	1. Trend 1 2. Trend 2 3. Trend 3	Selectie staf+mw+il afh (trend) Selectie staf+mw+il afh (trend) Selectie staf+mw+il afh (trend)	17 mei 7 juni 13 september	13-17 13-17 13-17	JTC JTC JTC
5. Scenarioplanning	1. Beschrijven en karakteriseren scenario's. 2. Uitwerken drie meest waarschijnlijke scenario's in driehoek van Moore	Dezelfde als bij stap 3	25 oktober	13-17	JTC of extern
6. Verslaglegging	1. Van het gehele proces wordt een rapportage opgeleverd waarin het proces en de uitkomsten zijn vastgelegd	VOS/ABB			1 december
7. Bespreking	1. Toelichting rapport	Staf	OVb	NB	

De route naar het Schoolplan 2019-2023 is begeleid door VOASABB. Het proces is opgezet in samenspraak tussen de directie en de Medezeggenschapsraad en begeleid door twee vertegenwoordigers van de Personeelsgeleding.

Het proces omvatte twee bijeenkomsten over evaluatie van het vorige schoolplan, één sessie met inventarisatie van de huidige maatschappelijk trends, drie bijeenkomsten rond gekozen trends met inhoudelijk deskundige inleiders, een scenariobijeenkomst waarin de geanalyseerde trends en andere relevante ontwikkelingen zijn geprioriteerd.

Op de bijeenkomst onder 2.2 waren vertegenwoordigers aanwezig van Primair Onderwijs uit Roosendaal, collega-scholen voor Vorgezet Onderwijs uit Roosendaal en de regio, en de Gemeente Roosendaal.

Bij elke bijeenkomst waren vertegenwoordigers van directie, staf, personeelsgeleding van de MR, oudergeleding van de MR, bij de meeste bijeenkomsten waren leerlingen aanwezig. Bij alle sessies zijn medewerkers uitgenodigd via een open uitnodiging in het personeelsbulletin. Bij aanwezig medewerkers was gemiddeld 50% OP, 50% OOP.

Alle bijeenkomsten zijn uiteindelijk extern belegd in een hotel tegenover Station Roosendaal. Bij de bijeenkomsten waren gemiddeld 15 personen aanwezig. In totaal is bijgedragen door ruim 60 personen, waarvan ca 40 medewerker van de school.

Van alle gesprekken en bijeenkomsten zijn verslagen gemaakt die met de participanten zijn teruggekoppeld.

De conceptversies van dit schoolplan zijn besproken met alle geledingen, waaronder ook tweemaal in een bijeenkomst waarvoor alle medewerkers waren uitgenodigd. De reacties zijn in dankbaarheid ontvangen en in het Schoolplan verwerkt.



BIJLAGE 5 Wettelijke vereisten aan een Schoolplan

Artikel 24. Schoolplan:

1 Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze de identiteitscommissie, bedoeld in artikel 53d, invulling geeft aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingsschool.

2 De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs,
 - b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma,
 - c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat, en
 - d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 3b.
- Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

3 De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

- a. het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden,
- b. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid,
- c. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel,
- d. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d, en
- e. de wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid.

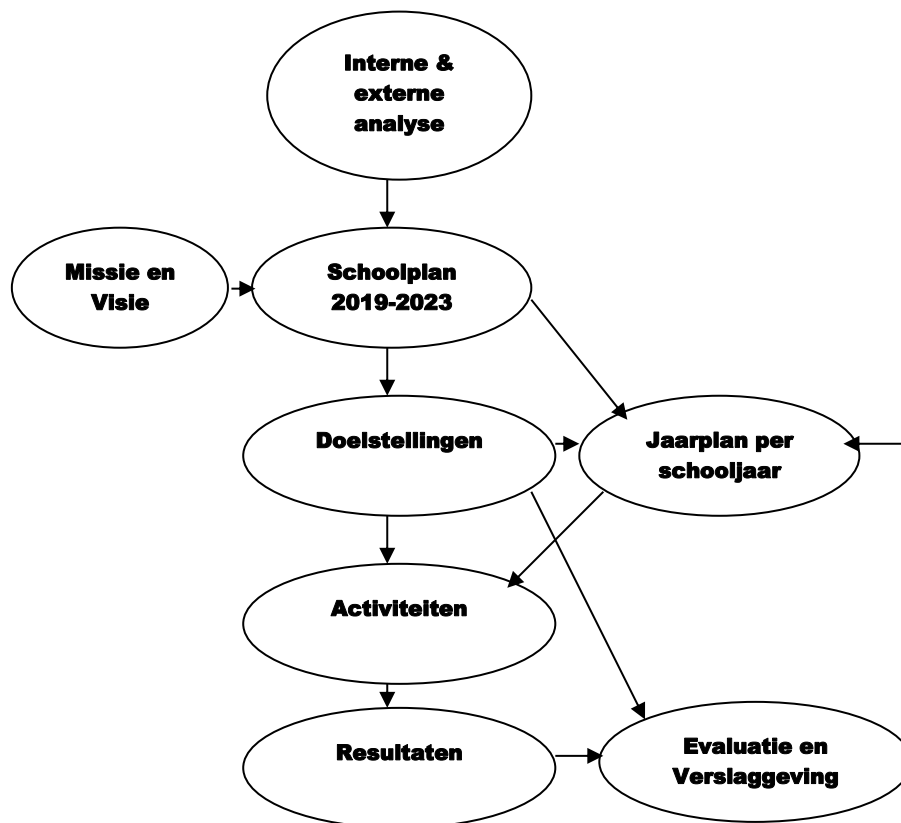
4 De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 2, tweede lid, en
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

BIJLAGE 6 : Ons Schoolplan in onze Plancyclus

Ons schoolplan is onderdeel van onze beleidscyclus.

In een doorlopend proces van beleid formuleren, uitvoering, evaluatie en verbetertraject wordt ons onderwijs gekoppeld aan de uitgangspunten van de school en aan de reflectie op het eigen functioneren van de organisatie. Het onderstaande model geeft aan op welke wijze dit proces de komende jaren vormgegeven zal worden. In dit schoolplan worden de componenten klaargezet die nodig zijn om de cyclus te implementeren.



Sinds 2011 functioneert het schoolplan in deze cyclus. Gebaseerd op het Schoolplan worden jaarlijks activiteitenplannen opgesteld. Allereerst een schoolactiviteitenplan met schoolbrede doelstellingen en thema's waarmee voor dat jaar wordt gewerkt. Dit is de basis voor teamactiviteitenplannen, geschreven door de afdelingsleiding in samenspraak met het team zelf.

Activiteitenplannen worden halverwege het schooljaar gemonitord en aan het eind van het schooljaar door de betrokkenen en de directie geëvalueerd. Evaluaties worden gebruikt voor de volgende cyclus.



Onderwijs

Betekenisvol onderwijs

De inhoud van het lesaanbod sluit aan bij de belevingswereld van de leerlingen en het ontwikkelt de basisvaardigheden die de leerlingen (waaronder taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) nodig hebben in de huidige maatschappij.

Wanneer zijn we tevreden?

- Secties hebben beschreven in hun sectiejaarplan hoe ze hier invulling aan geven en kunnen dat in de praktijk aantonen.

Praktijkgerichte leerweg mavo/havo

Het beoogde tijdpad voor de invoering van de nieuwe leerweg voor de mavo is het schooljaar 2024-2025. Daarna zal die van de havo volgen. De periode daarvoor gebruiken we om deze nieuwe leerwegen voor te bereiden.

Wanneer zijn we tevreden?

- In 2024-2025 besteedt elke mavo-leerling gedurende de schoolloopbaan minimaal 10% van de lestijd aan praktijkvakken en/of praktische vorming, mede in het kader van loopbaanoriëntatie. In 2026-2027 geldt dit ook voor elke havo-leerling.

Ondersteuning individuele leerlingen

Alle leerlingen worden structureel gemonitord op de behoefte aan ondersteuning in vakken of onderwerpen voor de opleiding die voor hen haalbaar is en waarin zij niet voldoende presteren. Zij ontvangen individueel aanbod voor die ondersteuning. We onderzoeken hoe vanuit de nu lopende coaching van de mavo, coaching kan worden toegepast bij de andere afdelingen. In schooljaar 22-23 besluiten we over de inzet van coaches binnen het JTC.

Wanneer zijn we tevreden?

- De ondersteuning wordt vastgelegd in Magister, daar is dus van iedere leerling een gevuld dossier te vinden. Iedere leerling wordt gezien en krijgt passende ondersteuning;
- De ondersteuning is gericht op het halen van een helder doel, een passend schooldiploma.

Toetsing

We verminderen de werkdruk bij leerlingen door het reduceren van het aantal toetsen. We sluiten aan bij de kennis en behoeften van de leerling en bieden hen individuele hulp bij het maken van plannings en overzichten van wat zij moeten doen en leren.

Wanneer zijn we tevreden?

- Leerlingen ervaren minder werkdruk;

- Er is een geïmplementeerd toetsbeleid. Voor de SE in ieder geval eind schooljaar 22-23;
- Leerlingen weten hoe ze hun leren kunnen plannen ;
- Alle leerjaren werken met een PTB;

Uitdagende activiteiten bovenop regulier onderwijs ('Rijke schooldag')

Alle leerlingen die daarvoor mogelijkheden hebben krijgen één of meer activiteiten aangeboden die hen uitdagen bovenop het reguliere onderwijs van de opleiding die zij volgen.

Wanneer zijn we tevreden?

- Er is een breed aanbod met uitdagende keuzemogelijkheden buiten de reguliere lessen voor alle leerjaren en leerlagen;
- Er is een inhoudelijke beschrijving voor al ons binnenschools aanbod en de pop-up clubs;
- Er is een jaarprogramma waarin dit aanbod vastligt en dit programma is bekend bij onze leerlingen;
- Er is een coördinator 'Rijke schooldag' (binnenschools aanbod) en betrokkenheid van leerlingen bij het aanbod.

Flexibiliteit

Leerlingen hebben op het JTC ruimte om zelf keuzes te maken, gebaseerd op hun behoefte aan ondersteuning, uitdaging en/of interesse.

Wanneer zijn we tevreden?

- In het rooster zien we een zogenaamde "JTC-band" waar de ruimte is geprogrammeerd voor coach-gesprekken en andere vormen van ondersteuning, uitdaging en/of interesse. Het is helder voor iedereen wat we in die band verwachten.

Vakken op een hoger niveau en versnellen/vertragen

Bij alle leerlingen wordt gekeken of zij één of meerdere vakken extra dan wel op een hoger niveau kunnen afleggen of versneld kunnen examineren. Als dat het geval is, wordt hen een aanbod gedaan, inclusief een vorm van begeleiding (hetzij lessen, hetzij individuele begeleiding, hetzij digitale begeleiding).

Wanneer zijn we tevreden?

- Tijdens leerlingbesprekingen is dit een vast punt op de agenda;
- Deze mogelijkheid proberen we roosterteknisch in te passen;
- Teams en secties bespreken twee keer per jaar dit onderwerp;
- Het is per sectie duidelijk wat het programma is om te versnellen, verhogen;
- Elke leerling wordt gestimuleerd om bewust te kiezen voor eventuele doorstroom naar een hogere afdeling; hij/zij krijgt daar een persoonlijk advies voor;
- Elke leerling wordt bij keuze voor doorstroom begeleid met een persoonlijk studieplan;
- Elke leerling die doorstroomt of van opleiding verandert (hetzij door opstroom, hetzij door afstroom) heeft op tijd procesbegeleiding van een maatwerkcoach en eventuele vakinhoudelijke en persoonlijke ondersteuning gekregen in de vakken die voor de overstap van belang zijn. Hiervoor zijn ook studiewijzers ontwikkeld;

- Leerlingen die dit aankunnen kunnen ook een “vak”/vaardigheid” verwerven die we niet regulier aanbieden, zoals bijvoorbeeld Spaans, programmeren, elektrotechniek etc.;

Digitaal portfolio

De mensgerichte ontwikkeling van elke leerling wordt in een persoonlijk digitaal portfolio (Simulise) vastgelegd.

Wanneer zijn we tevreden?

- Iedere leerling heeft een digitaal portfolio waarin de eigen mensgerichte ontwikkeling is vastgelegd;
- Voor de VWO-leerling wordt daarin ook de academische ontwikkeling opgenomen.

ICT

Het JTC zet devices in bij het reguliere onderwijs om zo individuele leerroutes en extra uitdagingen mogelijk te maken.

Wanneer zijn we tevreden?

- Er is JTC beleid rondom de inzet van devices van leerlingen beschreven én ingevoerd;
- Er is een goed programma voor digitale geletterdheid, ICT-vaardigheid en mediawijsheid, zowel voor leerlingen als docenten.

Uitdagende schooltrajecten

- Streven is om in 2023 een CultuurProfielschool te zijn;
- In 2023 is het JTC een EPAS school;
- We onderzoeken of we weer een Technasiumschool willen worden;
- Burgerschap is een herkenbaar onderdeel van het curriculum benoembaar door iedere docent en leerling.

Kwaliteit

Systematische kwaliteitszorg

Er is een heldere cyclische aanpak van kwaliteitszorg de (onderwijskundige) doelstellingen worden geëvalueerd en, indien nodig, worden bijgesteld. Deze doelstelling zijn beschreven op school-, team- en op sectie-niveau in jaarplannen.

Wanneer zijn we tevreden?

- Iedere sectie en ieder team heeft een eigen jaarplan die in lijn is met het schoolplan;
- Minimaal twee keer per jaar worden de doelstellingen uit deze plannen geëvalueerd en getoetst op realisatie en eventueel bijgesteld;
- Dit proces borgen we middels een kwaliteitskalender waaraan uitvoering wordt gegeven.

Opbrengsten

Iedere docent, sectie en team kijkt jaarlijks kritisch naar de opbrengsten en leerrendementen, evalueert deze en stuurt, daar waar nodig, op micro- en meso-niveau bij.

Wanneer zijn we tevreden?

- Het JTC scoort bij inspectie en vergelijkingssites ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de volgende kengetallen:
 - Rendement onderbouw;
 - Rendement bovenbouw vwo, havo en mavo;
 - Gemiddeld cijfer CE;
 - Percentage geslaagde leerlingen.
- Het aspect 'kansenschool' wordt daarnaast als volgt geoperationaliseerd:
 - In klas 3 zijn meer leerlingen geplaatst boven het advies basisschool dan landelijk;
 - In de bovenbouw van de afdelingen is de doorstroom niet lager dan landelijk.
- Opbrengsten worden jaarlijks breeduit binnen de school gedeeld en besproken;
- Het is gemeengoed dat, indien opbrengsten en resultaten achterblijven, hier direct acties op worden gezet en de directie hierover wordt geïnformeerd. Het initiatief hiervoor ligt bij de docent.

Tevredenheid van stakeholders

- Het JTC scoort in het tevredenheidsonderzoek ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de volgende kengetallen:
 - Algemene tevredenheid van leerlingen en ouders in alle leerjaren;
 - Veiligheidsgevoel van leerlingen en ouders in alle leerjaren;
 - Activiteiten voor leerlingen, door leerlingen en ouders in alle leerjaren;
 - Activerend/differentiërend onderwijs, door leerlingen in alle leerjaren;
 - Goede communicatie, door leerlingen en ouders in alle leerjaren.
- Deze resultaten worden breeduit in de school gedeeld en besproken. Waar nodig worden vervolgacties geformuleerd en uitgevoerd.

Personeel

Vorming team-identiteit

Teams ontwikkelen een gedragen en uitgevoerde pedagogische en didactische visie passend bij de doelgroep binnen de JTC-kaders en visie.

Wanneer zijn we tevreden?

- De docent kan zijn aanpak aanpassen aan de doelgroep.

Professionalisering

Er is onderling interactie over elkaars lespraktijk.

Er is duidelijk sprake van een feedbackcultuur.

Wanneer zijn we tevreden?

- Elke collega is jaarlijks minimaal bij twee collega's op lesbezoek geweest ;
- Elk team en elke sectie werkt aan de eigen ontwikkeling en heeft hiertoe een scholingsplan;

- Met ingang van kalenderjaar 2020 heeft elke medewerker minimaal éénmaal per jaar een ontwikkelgesprek op basis van een eigen reflectieverslag, zelf vergaarde feedback en een zelf opgesteld toekomstplan met scholingsvraag. Scholing en ontwikkeling worden door de medewerker gedocumenteerd in het eigen professionaliseringsdossier. Feedback van collega's wordt meegenomen in het ontwikkelgesprek;
- Met ingang van 2019 wordt jaarlijks minimaal 30% van de interne scholing op het JTC verzorgd door medewerkers uit deskundigheid die zichzelf door externe scholing en/of ervaring hebben opgebouwd.

Inspireren

Er heerst op het JTC een cultuur waarbij collega's elkaar inspireren met good practice.

Wanneer zijn we tevreden?

- Twee keer per jaar laten collega's tijdens een teambijeenkomst goede voorbeelden uit hun eigen lespraktijk zien;
- Tijdens studiedagen delen we met elkaar good practices;
- In het personeelsbulletin verschijnen hierover regelmatig inspirerende artikelen van collega's.

Welbevinden collega's

Vanuit de teamleiding is er bewust aandacht voor het individueel welbevinden van onze medewerkers. Als JTC proberen we een aantrekkelijke werkgever te blijven voor onze medewerkers.

Wanneer zijn we tevreden?

- Elke collega heeft jaarlijks zowel een startgesprek als een ontwikkelgesprek met de teamleider;
- We vieren met elkaar onze successen;
- Complimentwaardige acties door collega's worden bewust gedeeld in het JOO en benoemd naar de bewuste collega door zijn leidinggevende;
- Het JTC heeft een ziekteverzuim en een ziekmeldingsfrequentie die binnen een marge van 5% gelijk is aan het gemiddelde in de sector;
- Het JTC scoort op tevredenheidsonderzoek onder medewerkers ten opzichte van de benchmark gelijk of beter voor de kengetallen algemene tevredenheid, veiligheid en werkdruk.

Aannamebeleid

- Alle vacatures worden vervuld met gekwalificeerd en in voldoende mate gediplomeerd personeel, passend bij het team;
- Alle aan te trekken medewerkers onderschrijven de visie van de school;
- In 2023 is van de schoolleiding (teamleiders + directie + hoofden) tussen de 25% en 75% vrouw.

Financiën

Financiële resultaten

- Het JTC behaalt financiële resultaten die vallen binnen de marges zoals vastgesteld door de VO-Raad voor scholen van onze omvang en ons risicoprofiel.