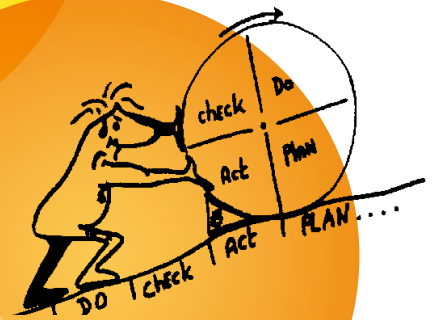


# Schoolplan 2013 - 2017

## Focus en groei

**LEVEN  
IS MEERVOUD VAN  
LEF**

*Loesje*



> september 2013

*ds.*  
**Pierson college**  
vmbo-t • havo • atheneum

# INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b> .....	1
Hoofdstuk 1	
<b>Missie, visie en kernwaarden</b> .....	3
Missie.....	3
Kerwaarden .....	3
Visie.....	3
Visie op identiteit .....	3
Visie op onderwijs en begeleiding.....	4
Visie op personeelsbeleid en professionel ontwikkeling .....	4
Hoofdstuk 2	
<b>Ontwikkelthema's</b> .....	5
2.1 De leerling aan het stuur.....	5
2.2 Ontwikkelen vraagt lef .....	7
2.3 Recht doen aan verschillen .....	8
2.4 Samen naar het beste resultaat.....	10
Hoofdstuk 3	
<b>Beleidsdomeinen</b> .....	12
3.1 Identiteit.....	12
3.2 Onderwijs en leerlingbegeleiding .....	13
3.3 Personeel en organisatie .....	14
3.4 Financiën en beheer .....	14
3.5 Huisvesting en materieel .....	15
3.6 Kwaliteit en communicatie .....	17
3.7 Maatschappelijk draagvlak .....	18
<b>Waar staat het ds. Pierson College in 2017?</b> .....	19
<b>Bijlage 1</b> .....	20
<b>Bijlage 2</b> .....	21

# VOORWOORD

## Totstandkoming

Met veel genoegen presenteren wij het schoolplan 'Focus en groei'. Het plan is tot stand gekomen op basis van input van diverse medewerkers, de Raad van Beheer, de medezeggenschapsraad en een inspirerende klankbordgroep van leerlingen, ouders en docenten. Er is met grote betrokkenheid aan dit schoolplan gewerkt. 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.

## Inhoud en leeswijzer

Als eerste geven wij in dit schoolplan onze uitgangspunten weer: de missie en visie. De visietekst is vernieuwd op basis van de vier gekozen ontwikkelthema's.

Daarna volgt de uitwerking van de vier ontwikkelthema's waar dit schoolplan op focust. Er is bewust gekozen voor ontwikkelthema's die dicht bij het primaire proces liggen; het onderwijs dat we (willen) geven op het ds. Pierson College. De ontwikkelthema's zijn:



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



Deze ontwikkelthema's zijn het hart van het schoolplan 2013-2017 en 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 vastgesteld door de Raad van Beheer. Na de beschrijving van de vier ontwikkelthema's staat per beleidsdomein beschreven wat we zien als onze lopende opdracht; een weergave van wat er gebeurt in de school.

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. Het schoolplan geeft richting aan de schoolontwikkeling en aan de beleidskeuzes voor de periode 2013 - 2017, voldoet aan wettelijke eisen (*zie ook bijlage 1*) en sluit aan op de doelen uit het Bestuursakkoord VO en Passend Onderwijs (*zie bijlage 2*).

### **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.

Namens de directie,  
Alma van Bommel, *rector ds. Pierson College*

## Hoofdstuk 1

# MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN



*Als je een schip wil bouwen, roep dan geen mannen bij elkaar om hout te verzamelen, het werk te verdelen en orders te geven. In plaats daarvan, leer ze verlangen naar de enorme eindeloze zee.*

*Antoine de Saint-Exupéry*

### 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 persoonlijkheidsvorming als de cognitieve ontwikkeling van zijn leerlingen in een sfeer waarin medewerkers en leerlingen zich, samen met de ouders/verzorgers, verantwoordelijk voelen voor en betrokken voelen bij elkaar en bij de school als geheel.

### Kernwaarden

De kernwaarden zijn de grondbeginselen van hoe we onze organisatie willen profileren en waar wij voor staan. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie.

Het onderwijs op de Pierson kenmerkt zich in het bijzonder in de volgende waarden:

- Aandacht
- Inspiratie
- Verantwoordelijkheid
- Ontwikkeling
- Kwaliteit

### 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. De focus is gericht op het herkennen van verschillen en het zien, benutten en ontwikkelen van talenten. Medewerkers<sup>1</sup> en leerlingen zijn proactief en hebben een onderzoekende, oplossingsgerichte en lerende houding. Daarnaast is er een kwalitatief sterke begeleidingsstructuur. Deze visie werken we uit in drie domeinen:

<sup>1</sup> Met medewerkers bedoelen wij ieder die in de school werkt, dus het onderwijsondersteunend personeel, docenten, MT-leden en directie.

### VISIE OP IDENTITEIT

Op basis van de christelijke inspiratie levert het ds. Pierson College een bijdrage aan:

- Het vormen van leerlingen in een wederzijdse sfeer van onderling respect, naastenliefde en zorgvuldigheid en hen een eigen verantwoordelijkheid bij te brengen ten opzichte van anderen, individueel zowel als collectief;
- Het begeleiden van leerlingen bij het vormen van hun levensbeschouwelijke identiteit en bij het zich ontwikkelen tot verantwoordelijke mensen die hun eigen positie kunnen bepalen ten opzichte van de complexe wereld waarmee zij worden geconfronteerd;
- Het leerlingen kritisch te leren denken en kijken met betrekking tot onze cultuur, cultuurverschillen, de wereld om ons heen, ons leefpatroon.

## **VISIE OP ONDERWIJS EN BEGELEIDING**

Het ds. Pierson College:

- Biedt zijn leerlingen de gelegenheid zich zelfstandig en in samenwerking met anderen, te ontwikkelen tot verantwoordelijke, flexibele jonge wereldburgers met een kritisch en gefundeerd onderscheidingsvermogen;
- Daagt zijn leerlingen uit proactief, creatief en ondernemend te zijn en in toenemende mate zelf verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces en resultaten;
- Doet in het onderwijs recht aan de verschillen tussen leerlingen (in achtergrond, aanleg, ontwikkeling en leerstijlen). Docenten zijn in staat om elke leerling passend onderwijs te geven (zonder dat er sprake is van individueel onderwijs);
- Heeft een veilig leer- en werkklimaat waarin aandacht is voor elkaar en de omgeving en waar leerlingen en medewerkers elkaar kennen en gekend weten;
- Biedt kwalitatief hoogwaardig onderwijs; onze ambities vertalen we in concrete doelen waarbij planmatig gewerkt wordt. Dit is mede zichtbaar in de resultaten;
- Geeft nieuwe onderwijsontwikkelingen vorm via weloverwogen implementatietrajecten;
- Inspireert leerlingen tot leren en excelleren en benut talenten van leerlingen zowel binnen als buiten de school.



## **VISIE OP PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING**

Het ds. Pierson College:

- Stimuleert een voortdurende professionele ontwikkeling van de school als geheel en van een ieder afzonderlijk, gericht op de kwaliteitsdoelen en de daarvoor benodigde (kern)competenties;
- Heeft een cultuur waarin een ieder wordt geïnspireerd en uitgedaagd de eigen deskundigheid en kwaliteiten optimaal in te zetten en waarin eenieder kritisch reflecteert en een onderzoekende houding heeft;
- Heeft een cultuur waarin, onder erkenning van elkaars deskundigheid, overeenstemming bestaat over de wijze waarop de gemeenschappelijke doelen het beste kunnen worden gerealiseerd;
- Draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in relatie tot het functioneren en welzijn van alle betrokkenen.



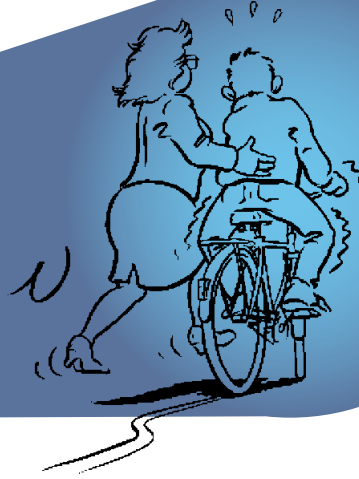
## Hoofdstuk 2

# ONTWIKKELTHEMA'S

Om de visie waar te kunnen maken, kijken we naar de essentie van het onderwijs: het primaire proces. Binnen dit proces hebben we ons gefocust op de onderstaande ontwikkelthema's:

### 2.1 De leerling aan het stuur

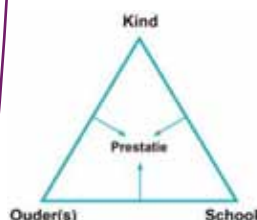
Leerlingen worden niet achterop genomen maar leren zelf te fietsen.



'De leerling aan het stuur' betekent voor het ds. Pierson College dat we proactieve en ondernemende leerlingen hebben die in toenemende mate zelfstandig leren en verantwoordelijk zijn voor hun eigen onderwijsleerproces en voor hun 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. De talenten van leerlingen worden benut in de school. Ook stellen we leerlingen in staat om buiten de school leerervaringen op te doen.

#### Wat zie je over vier jaar?

- Er is een diversiteit aan werkvormen zichtbaar in de school; leren vindt op een gedifferentieerde manier plaats;
- Leerlingen hebben inzicht in de manier waarop ze leren, kunnen reflecteren en streven naar maximale resultaten. Ook leerlingen hanteren de plan-do-check-act (PDCA)-cyclus;
- Leerlingen stellen zich proactief op, nemen initiatieven én durven zich kwetsbaar op te stellen;
- Docenten zijn vanuit een coachende houding in staat zijn om leerlingen in de les en daarbuiten onderwijs op maat te bieden;
- Docenten motiveren en inspireren hun leerlingen;
- Bedrijfjes, projecten en sociale activiteiten in de school, waar leerlingen hun talenten in kunnen zetten;
- Een onderwijsprogramma dat ruimte biedt aan andere en bredere vormen van onderwijs dan de klassikale en binnenschoolse, waarbij ook wereldburgerschap aandacht heeft.
- De leerlingen kennen zichzelf en hebben zicht op hun talenten en kwaliteiten. Leerlingen zijn in staat daar creatief en probleemoplossend mee om te gaan.
- De leerlingen zijn zich bewust van hun leefstijl en kunnen daar verantwoorde keuzes in maken;
- Betrokken ouders die met de school samenwerken om de ontwikkelthema's uit dit schoolplan optimaal te realiseren



### Hoe realiseren we dat?

- Docenten ontwikkelen hun vaardigheden in gedifferentieerd werken, om meer de mogelijkheid te hebben om leerlingen onderwijs op maat te bieden en aan te sluiten bij hun belevingswereld. Docenten stellen zich op als coach, tijdens de les en in (coachings)gesprekken en weten leerlingen actief te betrekken en op het juiste moment "los" te laten.



- Leerlingen reflecteren op hun handelen, worden uitgedaagd en krijgen vertrouwen, hun motivatie wordt gestimuleerd. Leerlingen worden in een doorlopende lijn vanaf leerjaar 1 begeleid naar zelfstandigheid en leren zelf verantwoordelijk te zijn voor hun leerproces, hun resultaten en hun leefomgeving.
- Afdelingsleiders geven leiding aan dit ontwikkelproces en dragen verantwoordelijkheid hiervoor. Zij coachen op hun beurt docenten en geven in het afdelingsplan aan welke ontwikkeling de afdeling het komende jaar door gaat maken en welke resultaten beoogd worden.
- De secties geven vanuit hun verantwoordelijkheid invulling aan de doorlopende leerlijn, de optimale ontwikkeling van (vak)kennis en vaardigheden. Secties streven naar bovengemiddelde resultaten ten aanzien van kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.
- Docenten die affiniteit hebben met en kwaliteiten hebben in ondernemend leren of met het opzetten en aansturen van (creatieve) projecten krijgen de mogelijkheid om hier binnen de school initiatieven voor te nemen.
- Er wordt in het onderwijsprogramma vormgegeven aan het leren buiten de klas en/ of de school. Medewerkers stimuleren leerlingen om actief te zijn binnen (en buiten) de school.
- Er wordt met een gezonde school- en leefstijlprogramma gewerkt. Leerlingen worden gestimuleerd om voldoende te bewegen en krijgen een gezond aanbod in de kantine. In schoolverband roken zij niet en drinken geen alcohol. In lesprogramma's is aandacht voor leefstijl, gezondheid en vitaliteit. Ook voor en door medewerkers wordt aan deze onderwerpen aandacht besteed.
- Ouders zijn actief betrokken bij het leren van hun kind(eren) en participeren in de school o.a. als vrijwilliger, in klankbordgroepen en andere vormen van dialoog met betrekking tot het realiseren van de ontwikkelthema's.



## 2.2 Ontwikkelen vraagt lef

**LEVEN  
IS MEERVOUD VAN  
LEF**

*Loesje*

*Ontwikkelen is doen,  
durven, ambitie, passie!*

'Ontwikkelen vraagt lef' betekent voor het ds. Pierson College dat er sprake is van een onderzoekende houding bij medewerkers en leerlingen. Men is nieuwsgierig, stelt vragen en durft zich zowel krachtig als kwetsbaar op te stellen. Het eigenaarschap wordt gestimuleerd door ruimte te geven en mee te laten denken. De dialoog over het onderwijs is een instrument voor ontwikkeling. Medewerkers durven te experimenteren en uit de comfortzone te komen. Ze zoeken samenwerking, zowel binnen als buiten de school. De schoolleiding, afdelingsleiders, docenten en OOP hanteren diverse strategieën, die situationeel ingezet kunnen worden, passend bij de ontwikkeling van het individu en de organisatie.

### Wat zie je over vier jaar?

- Talenten worden optimaal ontwikkeld en ingezet, passend bij de ontwikkeling en de doelstellingen van de organisatie;
- Er wordt planmatig en doelgericht aan de professionele ontwikkeling en ambities gewerkt;
- Er is eigenaarschap van medewerkers in het ontwikkelen van het onderwijs, in lijn met het schoolplan;
- Randvoorwaardelijk denken heeft plaats gemaakt voor zelfverantwoordelijk denken;
- Er wordt creatief gedacht en vanuit een professionele houding gewerkt aan onderzoek, innovatie en kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

### Hoe realiseren we dat?

- Werkoverleg waarin kennis delen, het stellen van vragen en het geven en ontvangen van feedback centraal staat;
- Inzetten van supervisie / intervisie / coaching. Werken aan de professionele dialoog over het onderwijs en over het (professioneel) functioneren;
- Kwaliteiten van medewerkers zien en optimaal inzetten (vanuit een goed HRM-beleid);
- Het inzetten van situationeel leiderschap waarbij aangesloten wordt bij de ontwikkeling en professionaliteit van het individu: soms instrueren, soms coachen, soms overleggen, soms delegeren;
- De richting en de kansen die de Prestatiebox en School aan Zet bieden benutten;
- Werken vanuit de houding dat fouten maken mag, mits ervan geleerd wordt;
- Het motto hanteren: Zeggen wat je doet en doen wat je zegt!

**Wij hebben LEF:**

om te leren

om te leiden **LEF<sup>2</sup>** om te laten

om te leven

<sup>2</sup> Gebaseerd op: Verschuren, G.M.A., 'Het geheim van de innovatieve school-leider'. Tilburg University, Juni 2013

## 2.3 Recht doen aan verschillen



*We verschillen van  
elkaar in hoe we leren*

Recht doen aan verschillen betekent voor het ds. Pierson College 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 het zich opstellen als coach kunnen docenten inspelen op de verschillen tussen leerlingen en hun talenten maximaal ontwikkelen. In deze ontwikkeling werken medewerkers –vanuit eigen diversiteit- samen, leren van elkaar en passen interventie toe. Voor de lerende organisatie als geheel betekent het ontwikkelen via verschillende routes.

### **Wat zie je over vier jaar?**

- Dat er in de lessen didactisch en pedagogisch rekening gehouden wordt met verschillen tussen leerlingen en hun leerstijlen. Er wordt passend onderwijs geboden, waarbinnen keuzes mogelijk zijn;
- Dat talentontwikkeling op alle niveaus aandacht heeft en gericht is op persoonlijk excelleren;
- Dat LOB een op-maat-traject is waarbij leerlingen naar hun eigen ontwikkeling kijken, eigen talenten herkennen en ontwikkelen en bewuste keuzes leren maken om de eigen (school)loopbaan te kunnen sturen
- Dat er in de lessen verschillende werkvormen ingezet worden;
- Dat docenten zich individueel en als team zichtbaar en duurzaam ontwikkelen in het toepassen van differentiatie;



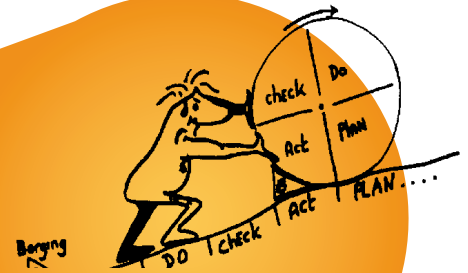


### Hoe realiseren we dat?

- Inzetten van (team)scholing op het gebied van klassenmanagement, differentiatie en (loopbaan)begeleiding, passend bij de ontwikkeling van leerlingen. Aandachtspunt bij differentiatie is ook oog hebben voor de excellente leerling en persoonlijke excellentie;
- Het verder vormgeven aan passend onderwijs door onder andere het werken met het klassenwerkplan door docenten en leerlingbegeleiders.
- Secties en afdelingen geven vorm aan het uitgaan van verschillen door didactische en organisatorische maatregelen en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn;
- Het leren wordt waar mogelijk digitaal ondersteund om differentiatie te bevorderen;
- Inzetten van instrumenten en methodieken in om de onderwijsbehoefte van leerlingen in beeld te krijgen en om een passend onderwijsprogramma te formuleren;
- Delen van interne en externe kennis, ook in Orion-verband. Borgen en uitbouwen van de Pierson Academy en het inductieprogramma nieuwe docenten;
- Goede samenwerking binnen de onderwijsketen, met zorgpartners en met de arbeidsmarkt;
- Verder gebruik maken van het traject effectief onderwijs;
- Verbeteren van het determinatie- en bevorderingsbeleid.



## 2.4 Samen naar het beste resultaat



Systematisch  
werken aan  
kwaliteitsverbetering

'Samen naar het beste resultaat' betekent voor het ds. Pierson College 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 / ontvangen van feedback een belangrijke rol spelen.

### Wat zie je over vier jaar?

- Er is sprake van een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de opbrengsten bij secties en bij afdelingen;
- Docenten hebben kennis over en vaardigheden in het analyseren van leerlingresultaten. Zij hebben een onderzoekende houding en kunnen feedback geven en ontvangen;
- Vanuit een professionele houding werken medewerkers planmatig en systematisch aan kwaliteit en spreken elkaar in een veilige sfeer aan op het proces en de resultaten;
- Docenten passen schoolbreed differentiatie toe om de leerstof optimaal af te stemmen op de ontwikkeling van de leerling;
- Voor alle afzonderlijke vakken is een duidelijke doorlopende leerlijn op kennisniveau en op vaardigheidsniveau;
- De opbrengsten van het ds. Pierson College zijn op of bovengemiddeld. Er is een gezamenlijk beeld over opbrengsten. Hieronder vallen naast toetsresultaten en examenresultaten, ook persoonlijke groei en vorming, tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers, PSA-onderzoeken, evaluaties, visitaties, enz. Het nieuwe en brede toetsingskader van de Inspectie is hierbij richtinggevend.



### Hoe realiseren we dat?

- Resultaatafspraken maken op alle niveaus: Wat ga je bereiken? Hoe ga je dat meten? Wat heb je hier voor nodig? Hier wordt stap voor stap aan gewerkt met aandacht voor successen;
- De schoolleiding stuurt aan op strategisch en resultaatgericht denken en inspireert medewerkers daartoe;
- Docenten evalueren opbrengsten met elkaar en werken gericht aan verbeteringen. Zij formuleren hun leervragen om tot betere resultaten te kunnen komen. Zij kijken kritisch naar hun eigen werk en organiseren feedback en intervisie/coaching;
- Leerlingen hebben inzicht in de manier waarop ze leren, kunnen reflecteren en streven naar maximale resultaten. Ook leerlingen hanteren de plan-do-check-act (PDCA)-cyclus;



- Schoolbreed is de aandacht niet alleen op activiteiten maar ook op de effecten ervan (toepassen PDCA-cyclus op alle niveaus);
- Betrekken van ouders bij het behalen van resultaten door leerlingen.
- Focus aanbrengen in de activiteiten: activiteiten zijn gericht op een beperkt aantal bekende en herkenbare doelen. Gemaakte keuzes zijn verbonden met de missie en visie;
- Secties en afdelingen faciliteren om samen te onderzoeken, te analyseren en te verbeteren;
- De secties krijgen meer verantwoordelijkheid ten aanzien van de toetsen, de normering, het analyseren van resultaten en het opstellen van sectieplannen;
- Er wordt gewerkt met een goed functionerend proactief systeem van kwaliteitszorg en kwaliteitsborging en toegankelijke informatiesystemen als Vensters, Kwaliteitsscholen en Magnaview Cum Laude





## Hoofdstuk 3

# BELEIDSDOMEINEN

De ontwikkelthema's uit hoofdstuk 2 van het schoolplan focussen op het primaire proces en zijn richtinggevend voor de plannen en de ontwikkeling van medewerkers, secties en afdelingen voor de komende vier jaar. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het totaalbeleid en komen alle domeinen van de school aan de orde. Deze zeven domeinen vormen daarmee ook het vertrekpunt en de basis voor het schoolplan. De onderstaande domeinen zijn nauw verbonden met de beleidsdomeinen zoals geformuleerd in het Bestuurlijk Toetsingskader (in 2013 vastgesteld door de Raad van Beheer).



### 3.1 Identiteit

De christelijke identiteit van de school komt onder andere tot uiting in de pedagogische opdracht van de school. De christelijke en de pedagogische invalshoek zijn sterk met elkaar verbonden en geven richting aan de keuzes en het handelen in de school. Medewerkers geven vanuit de christelijke signatuur van de school op herkenbare wijze invulling aan het onderwijs en aan de vorming van leerlingen.

#### Doel

De school is herkenbaar als open christelijke school:

- > Op de Pierson worden leerlingen begeleid in de ontwikkeling van een eigen levensbeschouwelijke identiteit. Hierin hebben medewerkers een rol via hun handelen en door het invulling geven aan activiteiten: dagopeningen, bezinningsdagen, de viering van christelijke feestdagen, openingen van ouderavonden en vergaderingen;
- > De school organiseert (begeleidings)activiteiten om medewerkers te inspireren en te ondersteunen bij het invulling geven aan de christelijke identiteit. Er wordt jaarlijks een klankbordgesprek gearrangeerd met een aantal leerlingen, ouders en MT-leden om van gedachten te wisselen over de invulling van de christelijke identiteit van het ds. Pierson College;
- > Periodiek wordt het invulling geven aan de christelijke identiteit in het onderwijs en de school besproken in de stuurgroep identiteit, het managementteam en in de afdelingen. De individuele bijdrage van docenten m.b.t. identiteit komt in de gesprekscyclus aan de orde;
- > De christelijke identiteit is zichtbaar in een veilig leer- en werkklimaat en een sociale cohesie.



## 3.2 Onderwijs en leerlingbegeleiding

In de vier ontwikkelthema's die centraal staan in dit schoolplan is de visie op onderwijs weergegeven, met name in de thema's 'De leerling aan het stuur' en 'Uitgaan van verschillen'.

Het onderwijs op het ds. Pierson College is vormend met aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling, waarbij een goede balans wordt nagestreefd tussen kennis, vaardigheden en vorming. Leerlingparticipatie, burgerschapsvorming, internationalisering en maatschappelijke thema's als o.a. duurzaamheid zijn onderdeel van het onderwijs.



### Doelen

- Het onderwijsaanbod is breed, veelzijdig, uitdagend, activerend en onderscheidend, met een goede verdeling van het aanbod over de gebieden: taal, cultuur, maatschappij en Bèta.
  - > Vergroten van samenhang in onderwijsaanbod, activiteiten met het oog op versterking van doorlopende leerlijnen zowel binnen een vak, als over de vakken en afdelingen heen. De school biedt passend onderwijs dat leerlingen uitdaagt tot verdere ontwikkeling van kennis, vaardigheden en persoonlijke vorming.
  - > De school heeft een richtinggevend en toekomstgericht leermiddelenbeleid.
- De school biedt passend onderwijs dat leerlingen uitdaagt tot verdere ontwikkeling van kennis, vaardigheden en persoonlijke vorming. De school kenmerkt zich door een veilige leeromgeving en een sterk pedagogisch klimaat, gericht op passend onderwijs.
  - > Er is een goede begeleiding voor leerlingen, maar de school is géén zorgschool. De ondersteuning is erop gericht binnen de grenzen van het reguliere onderwijs optimale kansen aan leerlingen te bieden. Via maatwerk is er aandacht voor individuele leerlingen en worden zij uitgedaagd tot leren. Er wordt aangesloten bij bijzondere belangstelling of individuele mogelijkheden van leerlingen.
  - > De school heeft een ondersteuningsplan (onder de paraplu van het samenwerkingsverband) en een bovengemiddeld ondersteuningsprofiel. Zorg en begeleiding staan ten dienste van het onderwijs. De begeleiding en zorg die nodig zijn om het leren door leerlingen, al dan niet met specifieke leerproblemen, mogelijk te maken, worden waar mogelijk ook geboden, waarbij ondersteuning van specialisten en een Zorgadviesteam op school beschikbaar zijn.



### 3.3 Personeel en organisatie

In het ontwikkelthema 'Ontwikkelen vraagt lef' komt de visie op personeelsbeleid en professionele ontwikkeling al aan de orde.

#### Doel

De school draagt zorg voor een voor personeel aantrekkelijk werkgeverschap, waarbij het onderwijsaanbod, het werkklimaat en de arbeidsvoorwaarden bijdragen aan een goede positie voor de school in de regio, mede door de aandacht voor professionalisering. De school heeft didactisch en pedagogisch bekwame docenten en competente onderwijsondersteunende medewerkers.

- > Er is sprake van een lerende cultuur. De professionele ontwikkeling en het kwaliteitsdenken van alle medewerkers worden gestimuleerd, gefaciliteerd en gevolgd, waarbij de gesprekscyclus en het digitale bekwaamheidsdossier een belangrijke rol spelen.
- > Medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen heeft een duidelijke plaats, o.a. in de vorm van de MR. Congruent aan de wijze van onderwijs worden medewerkers gestimuleerd tot een actieve inbreng en een grote mate van professionele zelfsturing. De gewenste professionele ontwikkeling wordt o.a. zichtbaar in de functiemix, het professionaliseringsplan en de organisatiestructuur.
- > De school heeft een actueel Sociaal Plan, IPB, Taakbeleid, aanvullende regelingen op de cao-vo en een hoog voorzieningenniveau.

### 3.4 Financiën en beheer

De inzet van middelen moet dienstbaar zijn aan goed onderwijs.

#### Doel

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.

- > Een risico-inventarisatie en een risicoprofiel liggen ten grondslag aan het beleid m.b.t. reserves en de ruimte voor (extra) investeringen in onderwijs en gebouw.
- > In het Bestuurlijk Toetsingskader zijn kengetallen vastgelegd waaraan de liquiditeit, solvabiliteit en de kapitalisatiefactor moeten voldoen.
- > Er is een sluitende meerjarenbegroting en een meerjarig overzicht van investeringen, herinvesteringen en afschrijvingen gerelateerd aan de mate waarin het eigen vermogen en reserves van de stichting uitgeput worden.
- > Bijzondere projecten, zoals nieuwbouw, zijn geen onderdeel van de reguliere exploitatiebegroting en worden apart begroot, onderbouwd en vastgesteld.
- > Er is een handboek Administratieve Organisatie en een treasurystatuut.
- > Jaarlijks vindt er een accountantscontrole plaats en wordt er door de accountant verslag gedaan van de bevindingen in de vorm van een managementletter, een verslag en/of een presentatie m.b.t. de hoofdlijnen van de jaarrekening en het daaraan gekoppelde jaarverslag.

### 3.5 Huisvesting en materieel



*Er is een diversiteit aan mogelijkheden in hoe, waar, wanneer en met wie je leert.*



Het huisvestingsbeleid is gericht op duurzaamheid en kwaliteit. Hierin past ook de vervanging van de noodbouw voor permanente huisvesting in de periode van het schoolplan. Onder voorbehoud van co-financiering van de gemeente, zal de school in de looptijd van het schoolplan (2013-2017) een uitbreiding van het gebouw realiseren in de vorm van een derde verdieping op het LUX gebouw en een uitbreiding van de oostelijke vleugel van het hoofdgebouw. Zo mogelijk zal daarbij ook een tweede gymzaal gebouwd worden. De nieuwbouw biedt naast de vervanging van noodlokalen de mogelijkheid voor eigentijds onderwijs en voor uitbreiding van werkplekken en overlegruimtes. De vormgeving ervan zal vanuit een onderwijskundige visie en in nauwe samenspraak met de onderwijsbetrokkenen plaats gaan vinden.

De nieuwbouw is uitdrukkelijk niet bedoeld om het leerlingenaantal te laten groeien boven het streefgetal van ca. 1550 leerlingen (in 2012-2013 bedroeg het aantal leerlingen 1645). De komende jaren zal er dus sprake blijven van een begrenzing van de opnamecapaciteit, waarbij loting aan de orde kan zijn.

### Doelen

De school 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 (gaan) worden.

- > Onderwijsvoorzieningen en ICT-faciliteiten ondersteunen in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs. Kwaliteitsonderzoeken, visitaties en inspectierapporten zijn hierbij relevant, (overheidsbeleid is kaderstellend).
- > Er is een onderwijskundig verantwoord evenwicht tussen het aantal leerlingen, de grootte van het gebouw en specifieke voorzieningen. Met loting om het aanmeldingen te kunnen beheersen wordt tevens dislocatie vermeden. Tijdelijke huisvesting wordt zodra mogelijk omgezet in permanente voorzieningen.
- > Er is een actueel meerjarenonderhoudsplan dat voorziet in goede gebouwelijke voorzieningen, de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) en de incidentenregistratie zijn eveneens belangrijke indicatoren.
- > De school besteedt expliciet aandacht aan duurzaamheid als het gaat om gebouwen, materiaalverbruik en onderwijs.
- > Tevredenheid over het gebouw, de voorzieningen en het gevoel van veiligheid onder personeel en leerlingen wordt d.m.v. periodieke vragenlijsten (voor leerlingen en ouders in het kader van Vensters voor Verantwoording, voor medewerkers in de vorm van het welzijnsonderzoek als onderdeel van de RIE) in beeld gebracht, daarnaast wordt het onderwerp ook jaarlijks aan de orde gesteld in o.a. klankbordgroepen, afdelingsvergaderingen en het overleg met de MR.



### 3.6 Kwaliteit en communicatie

Het ontwikkelthema 'Samen naar het beste resultaat' laat zien, dat er systematisch en doelgericht gewerkt wordt aan verbeteringen en aan het behalen van goede en verantwoorde resultaten. Resultaten worden geanalyseerd en gebruikt om vooruit te kijken. De school heeft hoge verwachtingen, communiceert daarover en gaat de dialoog aan.



#### Doelen

- De school 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.
  - > De school werkt vanuit een PDCA-cyclus en doet periodiek onderzoek naar tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. De tevredenheidmetingen in Vensters voor Verantwoording (Schoolkompas) onder leerlingen en ouders scoren gemiddeld minimaal 7.0.
  - > Gebaseerd o.a. op het toezichtskader van de onderwijsinspectie werkt de school met lesbezoeken, visitaties, benchmarking en thema-onderzoeken en organiseert reflectie op specifieke onderwijskundige thema's. Deze thema's passen binnen de onderwijskundige doelstellingen van de school en het landelijke beleid, waaronder het bestuursakkoord VO.
- De school scoort op de opbrengstenkaart minimaal gemiddeld en bij voorkeur goed. De school voldoet aan de wettelijke eisen t.a.v. opbrengsten, onderwijstijd en voortijdig schoolverlaten.
  - > Resultaten van schoolexamens gerelateerd aan resultaten van landelijke examens per vak worden jaarlijks door de secties geanalyseerd en voorzien van plannen van aanpak leidend tot een minimaal voldoende beoordeling op de opbrengstenkaart.
  - > Determinatie, afstroom en doorstroom naar vervolgonderwijs (o.a. hinkelpad inspectie, VSV-gegevens DUO en terugrapportage opleidingen en alumni laten een voldoende beeld zien en leiden indien nodig tot aanpak van onvoldoende scores).
  - > De school heeft een (actueel) schoolplan en afdelingsplannen met daarin concrete voornemens voorzien van tijdspad en beoogde resultaten m.b.t. onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling.
  - > De wettelijke onderwijstijd wordt gerealiseerd en zichtbaar door de lessentabel en leertijd minus de niet gerealiseerde lessen.

- Eigentijdse leeromgeving met o.a. onderwijskundige aanpassingen in het gebouw, ICT ingepast in het onderwijs en toepassingsgericht leren.
  - > Het gebouw, de voorzieningen en de ICT-faciliteiten zijn toekomstgericht en ondersteunen en faciliteren het onderwijs. De docenten geven inhoud aan eigentijds onderwijs, zijn ICT-vaardig en passen ICT breed toe.



- De school werkt als onderwijsorganisatie opbrengstgericht vanuit een professionele houding en bewaakt daarbij een evenwicht tussen hart, hoofd en handen.
  - > Er is sprake van een ambitieuze leercultuur. De docenten werken opbrengstgericht en streven naar bovengemiddelde resultaten. Uitstroom en afstroom is lager dan gemiddeld. De school biedt kansen en maatwerk aan leerlingen, ongeacht hun mogelijkheden. De opbrengstgerichtheid doet geen afbreuk aan de leerlingbegeleiding en afstemming op individuele mogelijkheden van leerlingen.
  - > Er wordt gewerkt vanuit de cirkel van vertrouwen:
    - ▶ vrijheid, ▶ verantwoordelijkheid, ▶ verantwoording, ▶ vertrouwen.
  - > Uitgangspunt voor de communicatie op het ds. Pierson College is dat deze tweezijdig, transparant en constructief is. De school ontwikkelt daartoe een communicatie-beleidsplan.

### 3.7 Maatschappelijk draagvlak

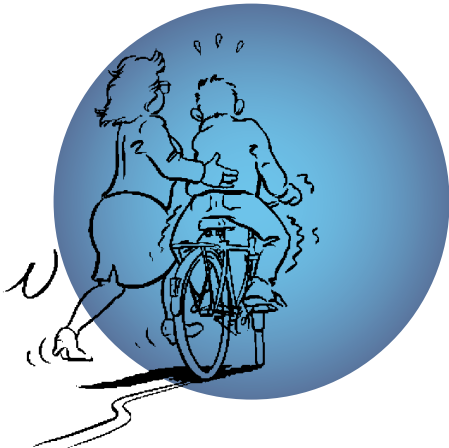
De school heeft bewust gekozen voor een structurele betrokkenheid en de dialoog met interne en externe belanghebbenden.

#### Doelen

- > De school werkt aan een goede samenwerking en contacten met maatschappelijke organisaties, opleidingen, bedrijfsleven, (regionale) samenwerkingsverbanden, ouders, leerlingen en andere belanghebbenden.
- > De school is transparant en rapporteert periodiek over samenwerking en resultaten.
- > De school participeert in netwerken en draagt verantwoordelijkheid in en naar de maatschappij.
- > Het Pierson College is een maatschappelijk actieve school met een naar buiten gericht, open karakter.



## Waar staat het ds. Pierson College in 2017?



### Thema 1 'De leerling aan het stuur'

De leerling van het ds. Pierson College zit aan het stuur, kan zijn weg vinden en neemt verantwoordelijkheid.

**LEVEN  
IS MEERVOUD VAN  
LEF**

*Loesje*

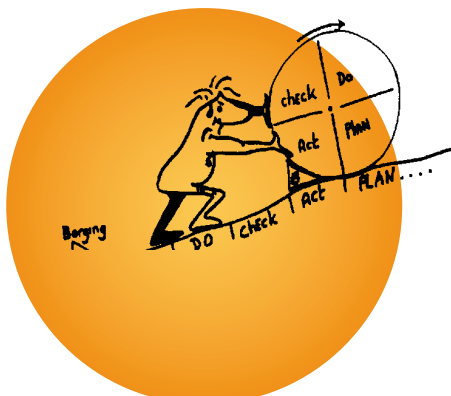
### Thema 2 'Ontwikkeling vraagt lef'

We zien lef in de ontwikkeling van medewerkers en leerlingen. Leren is op alle niveaus zichtbaar.



### Thema 3 'Recht doen aan verschillen'

Het leren vindt op een gedifferentieerde manier plaats.



### Thema 4 'Samen naar het beste resultaat'

Er wordt gewerkt met een vaste, systematische aanpak voor doelen.

## Bijlage 1

De volgende notities zijn wettelijk onderdeel van het schoolplan en zijn beschreven in de Piersongids, tenzij hieronder anders vermeld. De actuele Piersongids is te raadplegen op onze website: [www.piercion.nl](http://www.piercion.nl)

### Onderwijskundig beleid

- Toelatings-, bevorderings en verwijderingsbeleid / Verwijderingsbeleid: leerlingenstatuut (regelingen website)
- Doorstroom van leerlingen
- Decanaat en relatie met vervolgonderwijs (VWO)
- Decanaat en relatie met vervolgonderwijs (HAVO)
- Decanaat en relatie met vervolgonderwijs (VMBO-tl)
- Decanaat en relatie met vervolgonderwijs (VMBO-gl)
- Decanaat en relatie met vervolgonderwijs (VMBO-bl)
- Sectoren
- Aansluiting op het MBO
- Aansluiting op het HAVO
- Profielen
- Aansluiting op het HBO
- Profielen
- Aansluiting op het WO
- Voorzieningen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en voor leerlingen voor wie een leerlinggebonden budget beschikbaar is: Ondersteuningsplan, zie website

### Personeelsbeleid

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding; N.v.t. aangezien de directie voor 100% uit vrouwen bestaat en het managementteam voor 70 %. Bij managementvacatures wordt derhalve bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan de benoeming van een mannelijke kandidaat.

- Deskundigheidsbevordering: Scholingsbeleid, personeelsgids en Brochure Pierson Academy (zie website)

### Overige eisen

- Kwaliteitsbeleid: Schoolplan
- Sponsoring: Sponsorbeleid en -contracten, te plaatsen op website
- Rapportages van vorderingen: Magister en rapporten (zie Piersongids)

## Bijlage 2

### Uitleg en verwijzingen naar websites

#### Bestuursakkoord VO

Drie doelen uit het Bestuursakkoord VO, het convenant dat afgesloten is tussen het ministerie OCW en de VO-Raad namens het gehele VO:

- 1 Hogere prestaties van leerlingen
- 2 Verbetering van de onderwijskwaliteit
- 3 Vergroting van de kwaliteit van leraren en schoolleiders.

Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2011/12/15/bestuursakkoord-vo-raad-ocw-2012-2015.html>

of zie: [www.schoolaanzet.nl/over-school-aan-zet/actieplannen-en-bestuursakkoorden/](http://www.schoolaanzet.nl/over-school-aan-zet/actieplannen-en-bestuursakkoorden/)

#### Regeling Prestatiebox

De regeling stelt geld voor scholen beschikbaar om aan de slag te gaan met de prestatiedoelen vermeld in het Bestuursakkoord VO.

Zie: [www.cfi.nl/Public/Duo/Regelgeving/Alle/Regelingen?Sector=Alle&Actie=Tonen&Path=/public/cfi-online/ocwregelingen/2011/12/vobzo321682\\_regeling\\_prestatiebox\\_vo.aspx](http://www.cfi.nl/Public/Duo/Regelgeving/Alle/Regelingen?Sector=Alle&Actie=Tonen&Path=/public/cfi-online/ocwregelingen/2011/12/vobzo321682_regeling_prestatiebox_vo.aspx)

#### School aan Zet

Ondersteunt scholen bij de realisatie van de ambities die genoemd worden in het Bestuursakkoord VO.

Zie: [www.schoolaanzet.nl](http://www.schoolaanzet.nl) (tabblad: Voortgezet Onderwijs)

#### Passend Onderwijs

Centrale uitgangspunt van Passend Onderwijs is maatwerk voor ieder kind vanuit een dekkend netwerk van zorgvoorzieningen in de regio. De school maakt deel uit van het samenwerkingsverband de Meierij. Het ondersteuningsplan van de Meierij is daarmee ook van toepassing op het ds. Pierson College.

Zie: <http://www.de-meierij.nl>

#### Vensters voor Verantwoording

Brengt in beeld hoe de school presteert op 20 indicatoren (zoals examenresultaten, doorstroom, lesuitval, tevredenheid, personeel, veiligheid). Waar mogelijk worden resultaten vergeleken met het landelijk gemiddelde. Vensters voor Verantwoording werkt met de gegevens vanuit DUO. Afgeleid van vensters voor Verantwoording is het Schoolkompas, dat leerlingen van groep 8 en hun ouders helpt bij het vinden van een passende school in de eigen regio.

Zie: [www.venstersvoorverantwoording.nl](http://www.venstersvoorverantwoording.nl)

Zie: [www.schoolkompas.nl](http://www.schoolkompas.nl)



Dit is een uitgave van het ds. Pierson College

Postbus 701 • 5201 AS 's-Hertogenbosch  
Geraert ter Borchstraat 1 • 5212 CZ 's-Hertogenbosch  
telefoon (073) 644 29 29 • [info@piersonmail.nl](mailto:info@piersonmail.nl)  
[www.pierson.nl](http://www.pierson.nl)