



KOERSPLAN 2023-2021



02

Voorwoord

03

1. Missie & Visie

- 1.1. Wie zijn wij?
- 1.2. Onze identiteit
- 1.3. Onze onderwijsvisie
- 1.4. Waar wij voor staan
- 1.5. Onze maatschappelijke opdracht

06

2. De ontwikkelingen die wij zien

- 2.1. Externe ontwikkelingen
- 2.3. Interne ontwikkelingen

08

3. Ons personeelsbeleid

- 3.1. Anticiperen op het docententekort

09

4. Onze kwaliteitscultuur

- 4.1. Graadmeters voor kwaliteit
- 4.2. OnderwijsOntwikkelGroep (OOG)
- 4.3. Nieuwe beleidscyclus

10

5. Onze toekomst en ambities

- 5.1. Ontmoeten, groeien en kiezen
- 5.2. Door op de ingeslagen weg



VOORWOORD

Dit is het koersplan 2023-2027 van Christelijke Scholen Gemeenschap Jan Arentsz. Het plan beschrijft de koers van de school voor de komende vier schooljaren. Aan de orde komen onze missie, onze visie op onderwijs en de manier waarop we die willen verwezenlijken.

Het klinkt als een open deur, maar alles wat wij binnen het Jan Arentsz doen, wordt gestuurd vanuit één centrale gedachte: het belang van de leerling staat voorop. We zien de school als een veilige vrijplaats, waar een klimaat heerst waarin leerlingen en medewerkers zich vrij voelen én uitgedaagd worden om te leren.

Leren betekent fouten kunnen en mogen maken. Onze school is de plek waar leerlingen fouten mogen maken zonder dat ze meteen gedisciplineerd worden. Want ze zijn meer dan de cijfers die zij halen. Ze zijn mens. In sociaal, emotioneel, relationeel en cognitief opzicht. En daar hebben we aandacht voor.

In de vorige beleidsperiode hebben we ondervonden hoe ontwikkelingen van buitenaf, zoals het covid-virus, onze toekomstplannen kunnen doorkruisen. Om flexibel te kunnen inspelen op de uitdagingen die ons te wachten staan, geven we ons meerjaren strategisch beleidsplan nu bewust de vorm van een koersplan. Daaronder verstaan we een helder geformuleerde richting, waaraan alle betrokkenen bij onze school hun handelen en hun besluitvorming bij voortdurende toetsen.

Dit koersplan is de basis voor onze jaarlijkse vestigings- team- en medewerkersplannen. Het is tot stand gekomen op basis van een reeks gesprekken in de periode september 2022 t/m januari 2023 met directieleden, teamleiders, leerlingen, ouders, docenten, ondersteunend personeel en leden van de raad van toezicht. Het is verzonden naar de Inspectie van het Onderwijs en is te vinden op de websites ja.nl en scholenopdekaart.nl.

15 mei 2023
Kees Hoogvorst
Voorzitter cvb



MISSIE & VISIE

1. WIE ZIJN WIJ?

Christelijke Scholen Gemeenschap Jan Arentsz (JA) is een brede scholengemeenschap met vestigingen in Alkmaar en Langedijk. Daar bieden we de volgende onderwijssoorten:

In Alkmaar

- vmbo-basis/kader (onderbouw)
- vmbo-basis/kader (bovenbouw), op de locatie van en in samenwerking met het Van der Meij College (VMC). Het JA is verantwoordelijk voor de sector Zorg en Welzijn. Je leest hier meer over in het [schoolplan van het VMC](#).
- vmbo kader/tl en tl/havo
- havo (technasium), atheneum (technasium) en gymnasium

In Langedijk

- vmbo gl/tl
- havo en atheneum (onderbouw). Na het derde leerjaar kunnen deze leerlingen hun opleiding voltooien in Alkmaar.

Leerlingen van het vmbo-basis/kader hebben een brugperiode van twee jaar, alle andere leerlingen van één jaar. Aan het einde van hun brugperiode krijgen alle leerlingen een definitief advies over de onderwijssoort waarmee zij hun opleiding aan het JA voortzetten.

1.2. ONZE IDENTITEIT

Uit gesprekken met medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen blijkt dat het schoolklimaat van het JA wordt ervaren als:

Warm, fijn en veilig

Leerlingen en ouders/verzorgers voelen zich welkom, gezien en gehoord. Betrokkenen bij de school gaan respectvol met elkaar om.

Inspirerend en stimulerend

Leerlingen en medewerkers voelen zich uitgenodigd om initiatieven te ontplooiën en stappen te zetten in hun ontwikkeling. Fouten maken wordt gezien als onderdeel van het leerproces.

Duidelijk

Voor betrokkenen bij de school is over het algemeen helder wat de verwachtingen, de verantwoordelijkheden en de keuzemogelijkheden zijn.

Het JA heeft vanaf de oprichting een christelijke signatuur. De christelijke normen en waarden maken nog altijd onderdeel uit van ons schoolprofiel, maar sinds 2016 zijn ze op een meer eigentijdse manier ingebed. We zijn toen overgestapt van 'grondslag-denken' op 'perspectief-denken'. Dat houdt in, dat in het denken over onze identiteit niet langer de vraag waar we vandaan komen voorop staat, maar de vraag waartoe ons onderwijs dient. Zo kunnen we ruimte bieden aan iedereen die onze waarden deelt, zowel christenen als anders- en niet-gelovigen.

1.3. ONZE ONDERWIJSVISIE

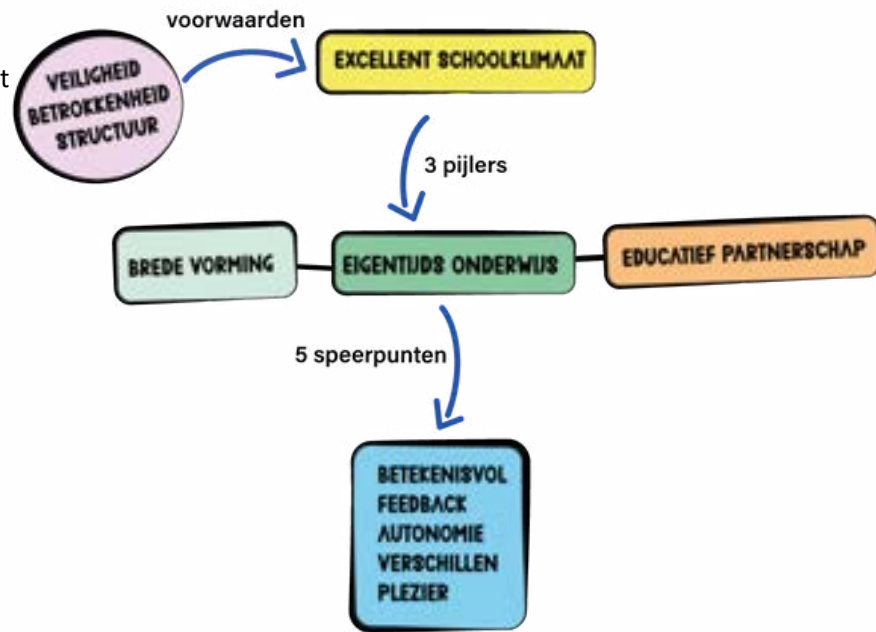
Om een bijdrage te kunnen leveren aan de kwaliteit van leven van alle betrokkenen bij de school, streven we op het JA naar een excellent schoolklimaat. In een excellent schoolklimaat is sprake van brede persoonsvorming, eigentijds onderwijs en educatief partnerschap.

Brede persoonsvorming

Wij bieden onze leerlingen de mogelijkheid en dagen hen uit om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste en zelfstandige wereldburgers. Dit doen we door in elke onderwijsactiviteit te werken aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Het verwerven van kennis, het vergroten van het probleemoplossend vermogen en het kritisch en creatief leren denken zijn in ons onderwijs minstens zo belangrijk als het verkrijgen van meer zelfinzicht, het ontwikkelen van talenten en het leren samenleven.

Eigentijds onderwijs

Ons eigentijds onderwijs gaat uit van een hoge mate van autonomie, een rijke feedbackcultuur en een betekenisvol en actueel curriculum. Wij houden rekening met de verschillen tussen de leerlingen en vinden het belangrijk dat zij met plezier naar school gaan.



Bij de inrichting van ons onderwijs baseren we ons op wetenschappelijke inzichten. We zoeken naar onderwijsvormen die aansluiten bij de komende generaties leerlingen en gebruiken digitale leermiddelen als die van toegevoegde waarde zijn. Wij moedigen onze leerlingen aan om de samenhang tussen de verschillende vakken te zien en een integrale blik op de wereld te ontwikkelen.

Educatief partnerschap

Wij streven naar een stevige driehoek leerling-ouder/verzorger-school. We trekken gezamenlijk op met ouders/verzorgers bij het geven van tijdige en adequate feedback aan de leerling, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid. We nodigen leerlingen en hun ouders/verzorgers uit om mee te denken over de invulling van het onderwijs en gebruiken hun feedback voor het doorvoeren van verbeteringen. Waar mogelijk en van toegevoegde waarde betrekken we ook het primair en vervolgonderwijs, bedrijfsleven, instellingen en lokale overheden bij de invulling en uitvoering van ons onderwijs.

Het excellent schoolklimaat geeft onze school een eigen karakter. Het verder uitwerken en invoeren van bovenstaande drie pijlers vraagt elke dag om aandacht





1.4. WAAR Wij VOOR STAAN

Op het JA zijn leerlingen meer dan de cijfers die zij halen. Schoolprestaties en het diploma tellen, maar minstens zo belangrijk is dat leerlingen op het JA gelukkig zijn en er vaardigheden ontwikkelen om succesvol te zijn in het vervolgonderwijs en in de toekomst.

Wij stimuleren onze leerlingen om een positief zelfbeeld te ontwikkelen en inzicht te verkrijgen in hun kwaliteiten, hun aandachtspunten en hun toekomstdromen. Zodat zij op basis daarvan steeds meer zelf de regie kunnen gaan voeren over hun ontwikkeling.

Wij hebben aandacht voor de diversiteit tussen leerlingen en hun specifieke behoeften. Ons onderwijs bevat keuze- verdieping- en ondersteuningsmogelijkheden waarmee het kan worden toegesneden op hun verschillende behoeften. (Zie ons Schoolondersteuningsprofiel, onze Ondersteuningskaarten en ons Beleid toetsing en examinering op aangepaste wijze op [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).)

Vertrouwen is de basis voor alle relaties binnen onze school. Onze docenten hebben professionele ruimte en handelingsvermogen. Zij werken samen in teams en maken zelfstandig keuzes in de uitvoering van het onderwijs.

Wij kennen een professionele samenwerkingscultuur. Onze medewerkers creëren ook voor elkaar een veilige omgeving. We zijn nieuwsgierig naar elkaars ideeën en meningen. We informeren ons goed voor we onze mening geven en onze feedback is opbouwend.

We zoeken elkaar op om kennis te delen en van elkaar te leren en zo onszelf en ons onderwijs vooruit te helpen. Samen voelen we ons verantwoordelijk voor het onderwijs en voor ons schoolklimaat.

1.5. ONZE MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

Wij dromen van een wereld waarin alle mensen leven met respect, aandacht, inzet en verantwoordelijkheid voor elkaar en de aarde en willen onze leerlingen uitdagen om daaraan een bijdrage te leveren. Dat brengt met zich mee dat we de leerlingen van het JA kwalitatief goed onderwijs willen bieden en willen voorbereiden op een eigen plek in de samenleving met alle competenties die daarvoor nodig zijn. Zoals zelfstandig keuzes kunnen maken, rekening houdend met zichzelf, anderen en de omgeving/aarde.

DE ONTWIKKELINGEN DIE WIJ ZIEN

In de periode waarop dit koersplan betrekking heeft, zien we een aantal externe en interne ontwikkelingen waar we in elk geval rekening mee houden. We beschrijven ze hier in breed perspectief en werken ze uit in onze vestigings- en teamplannen.

2.1. EXTERNE ONTWIKKELINGEN

Basisvaardigheden

Leerlingen beheersen de basisvaardigheden rekenen/wiskunde, taal, burgerschap en digitale geletterdheid steeds minder. Het onderwijs is voor de opgave gesteld om de basisvaardigheden te versterken.

Inclusiever onderwijs

Sinds 2014 kennen we in Nederland passend onderwijs. Dit houdt in dat iedere leerling de kans moet krijgen om zijn of haar talent te ontwikkelen. Ook als het kind extra ondersteuning nodig heeft vanwege een leerprobleem, een beperking of hoogbegaafdheid.

Het kabinet werkt nu aan inclusiever onderwijs, waarbij leerlingen in een regio meer dan nu samen naar een thuisnabije, reguliere school kunnen gaan en daar onderwijs op maat krijgen. De gevolgen voor het onderwijs kunnen ingrijpend zijn.

Uitstel keuzemoment

Leerlingen worden (te) vroeg geselecteerd op onderwijsniveau. Het gevolg is dat leerlingen met dezelfde capaciteiten niet op hetzelfde niveau in het voortgezet onderwijs terechtkomen. Om het selectiemoment uit te stellen, worden allerlei initiatieven opgezet. Ook door het JA, dat actief de samenwerking heeft opgezocht met besturen van het primair en voortgezet onderwijs in Alkmaar om het onderwijs anders in te richten, onder andere via het programma De Nieuwe Alkmaarse (DNA).

School en omgeving

Leerlingen met dezelfde kennis en vaardigheden, maar met een andere achtergrond, kunnen toch heel verschillende schoolloopbanen hebben. Om de kansengelijkheid te vergroten, dringt het kabinet aan op een aanvulling van het curriculum in het primair en voortgezet onderwijs met activiteiten op het gebied van sport, cultuur, cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling.

Krappe arbeidsmarkt

Het tekort aan docenten is en blijft groot in Nederland. In de regio Noord-Holland wordt in het voortgezet onderwijs een tekort verwacht van in totaal 512 fte in 2026. De grootste tekorten worden verwacht in de vakken wiskunde, Nederlands en Frans. Maar ook schoolleiders, roostermakers en ICT'ers zijn steeds moeilijker te vinden op de krappe arbeidsmarkt.

Daling aantal leerlingen

Er worden in Nederland gemiddeld steeds minder kinderen geboren, waardoor het aantal leerlingen de komende jaren afneemt. Binnen het voortgezet onderwijs zien we de laatste jaren een aanhoudende daling, die naar verwachting tot 2030 doorzet. In dat jaar zullen er volgens het prognosemodel van DUO minder dan 35.000 leerlingen staan ingeschreven bij middelbare scholen in Noord Holland Noord, zo'n 4.000 minder dan nu.

Mentaal welbevinden

Nederlandse leerlingen en studenten zijn minder gemotiveerd dan voorgaande generaties. Een groot aantal jongeren ervaart prestatiedruk, met psychische klachten zoals stress, burn-out of depressie tot gevolg.

2.2. INTERNE ONTWIKKELINGEN

‘Verplatten’ van de organisatie

Het JA wil een platte organisatie zijn met korte lijnen. Dat is een van de redenen waarom het werk van de vestigingsdirecteuren in de komende jaren wordt overgenomen door de teamleiders van alle vestigingen.

Hernieuwde kwaliteitscultuur

We werken op dit moment aan een hernieuwing van onze kwaliteitscultuur. Dat houdt onder andere in dat we onze graadmeters voor kwaliteit en onze beleidscyclus tegen het licht houden en opnieuw inhoud geven. De introductie van een nieuwe beleidscyclus (zie paragraaf 4.3) met een vierjaarlijks koersplan als basis voor jaarlijkse vestigings- en teamplannen, vloeit hieruit voort.

Meer verbinding tussen de vestigingen

We werken aan meer verbinding tussen de verschillende vestigingen van het JA. Onze OnderwijsOntwikkelGroep (OOG) en ons wervingsteam voor brugklasleerlingen werken al over de breedte van alle vestigingen. De studiedagen voor docenten worden inmiddels overkoepelend georganiseerd en ook het schoolleidersoverleg, dat in de plaats is gekomen voor het vestigingsdirecteurenoverleg, zorgt voor meer verbinding. De uitdaging is om nog meer verbinding en afstemming te creëren én de eigenheid van de vestigingen te bewaren.

Vereenvoudigen ICT-landschap

We werken met vijf verschillende ICT-systemen, die niet goed op elkaar aansluiten. Door de ICT-afdeling zijn verschillende toekomstscenario's voorbereid, om met alle medewerkers een keuze te kunnen maken uit de verschillende mogelijkheden om het ICT-landschap opnieuw in te richten en te vereenvoudigen.



ONS PERSONEELSBELEID

In lijn met onze ambities, onze onderwijsvisie en onze visie op leiderschap, is ons personeelsbeleid gericht op het stimuleren van de handelingsbekwaamheid van onze medewerkers. Wij verwachten van hen dat ze in staat zijn om afwegingen te maken, om meerdere perspectieven met elkaar te kunnen vergelijken om zo op elk moment de best mogelijke keuze te maken, passend bij onze koers. Dat vraagt om professionaliteit, die zij verkrijgen door het leren van collega's, regelmatige bijscholing en werk- en levenservaring

3.1. ANTICIPEREN OP HET LERARENTEKORT

Het JA is al lang als opleidingsschool aangesloten bij de AONHW (Academische Opleidingsschool Noord-Holland West). Veel studenten volgen hun stage bij ons via dit samenwerkingsverband. Helaas neemt het aantal studenten van de AONHW en andere opleidingsinstituten af. De aanwas van nieuwe collega's wordt dus kleiner, terwijl de vraag groeit. Wij anticiperen op het docententekort door:

- Een aanstelling als docent aan het JA aantrekkelijker te maken. In het schooljaar 2022-2023 hebben we ons functielandschap aangepast. Daarin zijn meer mogelijkheden aangebracht voor horizontale en verticale mobiliteit en individuele (salaris)carrières.
- Docenten ruime mogelijkheden tot (bij)scholing te bieden en hiervoor de nodige ruimte te organiseren.
- Breder te kijken bij het werven van docenten en ons team uit te breiden met zij-instromers, opstroomers en herintreders.
- Om nieuwe docenten goed in te werken en uitval te voorkomen is een stevig inductie-programma belangrijk. In deze planperiode verlengen we ons inductie-programma daarom van 1 naar 3 jaar en worden nieuwe docenten begeleid door docent-coaches.



ONZE KWALITEITSCULTUUR

Onze visie, ambities en samenwerkingsprincipes vormen niet alleen de richtlijnen voor ons handelen. Ze zijn ook een kwaliteitskader, dat collectief door onze medewerkers wordt gedragen. Samen bewaken en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs met de 'professionele dialoog'. Dat houdt in, dat we onszelf en elkaar bij voortduring afvragen hoe onze acties en besluiten zich tot dit kwaliteitskader verhouden.

4.1. GRAADMETERS VOOR KWALITEIT

Onze resultaten laten zich niet altijd in cijfers uitdrukken. Daarom baseren we ons bij het meten en evalueren van onze onderwijskwaliteit op resultaten die merkbaar, zichtbaar en meetbaar zijn, zoals de volgende graadmeters:

- Informatie uit de 'warme' overdracht leerlingen van het primair naar het voortgezet onderwijs.
- Tevredenheidsenquêtes onder leerlingen en ouders (zie [scholienopdekaart.nl](https://www.scholienopdekaart.nl)).
- Klankborden met leerlingen en ouders in de leerlingenraad, leerlingenvereniging, contactoudergroepen en de medezeggenschapsraad.
- Onderzoeken binnen de school zoals aansluiting tussen de vestigingen, examenresultaten.
- Rapportages van het vervolgonderwijs waarin we bekijken hoe onze leerlingen het in het vervolgonderwijs doen.
- Een tweejaarlijkse teammonitor en medewerkerstevredenheid onderzoek. De resultaten bespreken we in de teams. Thema's die aandacht nodig blijken te hebben, behandelen we op studiedagen.

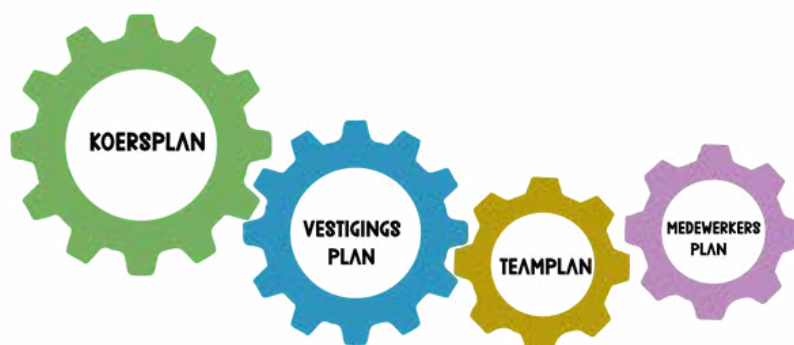
Over de resultaten van deze metingen gaan we in gesprek met elkaar op school-, vestigings-, team- en medewerkersniveau en evalueren of de activiteiten en doelen die we voor ogen hebben het gewenste resultaat opleveren.

4.2. ONDERWIJSONTWIKKELGROEP (OOG)

Om binnen het JA overkoepelend het hoofd te kunnen bieden aan onderwijs- en maatschappelijke ontwikkelingen, is in het schooljaar 2022-2023 de OnderwijsOntwikkelGroep (OOG) opgericht. Vanuit elke vestiging nemen twee docenten deel die één dag per week de ruimte hebben om over de vestigingen heen te werken aan het ontwikkelen, borgen en het (in- en extern) onder de aandacht brengen van ons excellente schoolklimaat. Dit doen zij door de speerpunten van eigentijds onderwijs te evalueren en hiervoor vervolgstappen te formuleren, de brede vorming binnen de school te onderzoeken en het educatief partnerschap te versterken.

4.3. NIEUWE BELEIDSCYCLUS

Elk half jaar vinden er gesprekken plaats tussen het bestuur en de schoolleiding van elke vestiging. Met ingang van dit schooljaar zullen de vestigingen elk jaar vestigingsplannen maken die aansluiten op het koersplan, met activiteiten om de ambities te realiseren. Daarvoor gaan de teams binnen de vestigingen met elkaar in gesprek over waarom en hoe ze deze activiteiten willen vormgeven. Het doel is om na de vestigingsplannen ook teamplannen te maken die richting geven aan de ontwikkeling van de medewerkers.



ONZE TOEKOMST EN AMBITIES

5.1. ONTMOETEN, GROEIEN EN KIEZEN

Op basis van de gesprekken met onze medewerkers, leerlingen en ouders voorafgaand aan dit koersplan, hebben we drie ambities geformuleerd, waar we in de komende periode aandacht aan willen besteden:

Ontmoeten

Medewerkers, leerlingen en ouders geven aan dat door de manier waarop ons onderwijs over de verschillende vestigingen is vormgegeven, er voor leerlingen en medewerkers kansen blijven liggen om elkaar te ontmoeten, elkaar te inspireren en van elkaar te leren. Het doel is dan ook om het contact tussen leerlingen en medewerkers van de verschillende onderwijssoorten en vestigingen te stimuleren en te faciliteren.

Groeien

Onze organisatie is gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen én onze medewerkers. Wij willen onze leerlingen meegeven dat een leven lang ontwikkelen waardevol en nodig is, en dat ook voorleven. Daarom ambiëren we een levendige leercultuur in onze school, die aansluit bij onze onderwijsvisie.

Kiezen

Deze ambitie is tweeledig. Onze leerlingen geven duidelijk aan meer eigen regie te willen voeren over hun agenda, leer- en ontwikkelproces. De ambitie is om hen in de komende beleidsperiode meer keuzemogelijkheden aan te bieden dan ze nu al hebben.

De ambitie 'kiezen' heeft ook betrekking op de medewerkers. Zij hebben behoefte aan heldere keuzes waar het gaat om nieuwe initiatieven of veranderingen. Die moeten weloverwogen worden ingevoerd, altijd worden geëvalueerd en er moet mee worden gestopt als een duidelijke meerwaarde ontbreekt. Zo ontstaat ruimte voor innovatie én voor reflectie en rust.

5.2. DOOR OP DE INGESLAGEN WEG

Onze gedeelde ambities, onderwijsvisie en samenwerkingsprincipes vormen het fundament van onze koers, die we in 2011 hebben ingezet. In de komende jaren zetten we deze door en maken we hem nog meer concreet in onze school, ons handelen en ons onderwijs.

De koers en ambities uit dit plan werken we jaarlijks uit in vestigings-, team- en medewerkersplannen met merkbare en meetbare doelen. We maken gebruik van het verandermodel van de trektocht. Dat houdt in dat we verbeteringen niet opleggen van bovenaf, maar binnen de teams met elkaar in gesprek gaan over waarom en hoe we deze willen vormgeven. Daarbij sturen we liever op het proces dan op de inhoud.

In onze kwaliteitscyclus reflecteren we elk jaar op het geheel van de deelplannen en op het koersplan. Op die manier kunnen we meebewegen met de ontwikkelingen die op ons afkomen en de fijne en inspirerende school blijven die we zijn.



‘Zie ons als een boom.

Met 72 jaarringen volgroeid en stevig geworteld.

Door onze brede stam en stevige takken stromen onze collectieve ambitie om een bijdrage te leveren aan het welbevinden van alle betrokkenen bij onze school, onze onderwijsvisie en onze principes voor een professionele samenwerkingscultuur.

Steeds opnieuw bieden ze de ruimte voor de groei en bloei van bloesems in alle denkbare soorten en kleuren.’

