



Johan de Witt-gymnasium Dordrecht
Kijk voor meer informatie op: www.jdw.nl

*Thuis in
uitdagend
onderwijs!*



Schoolplan 2022 - 2026 | www.jdw.nl

De bedoeling en totstandkoming van dit schoolplan

Het schoolplan is voor de bestuurder en schoolleiding een beslissingskader voor de komende vier jaar en dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs.

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school. Het volgt uit een brede dialoog van ruim een jaar met het team en de Raad van Toezicht. Het plan is opgesteld door de schoolleiding in samenwerking met de onderwijscommissie.

In het schooljaar 2020-2021 is door het bureau Take a Step op een drietal belangrijke thema's een onderzoek uitgevoerd onder de medewerkers, leerlingen en ouders. Uit dit onderzoek zijn zes ontwikkelthema's afgeleid als basis voor dit schoolplan. Voorts is er op een aantal belangrijke signaalwaarden kwantitatief onderzoek gedaan naar trends van de afgelopen jaren. Ter voorbereiding van de onderwijskundige koers hebben 6 werkgroepen op een met het team vastgestelde thema aanbevelingen gedaan. Het concept schoolplan is tenslotte besproken met het voltallige team, leerlingen en ouders.

Het concept schoolbeleidsplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van de school en vervolgens ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht.

De 5 kernstrategieën voor formatieve assessmet

	Waar gaat de leerling naartoe?	Waar staat de leerling nu?	De weg naar het doel
Leraar	1 Leerdoelen en succescriteria duidelijk maken, delen en begrijpen	2 Bewijs verzamelen van de leerresultaten	3 Feedback geven die het leerproces stimuleert
Klasgenoot		4 Leerlingen activeren als leerbron voor elkaar	
Leerling		5 Leerlingen stimuleren om eigenaar van hun leerproces te zijn	

Voorwoord

In de Griekse “Oikos” leefden en werkten oude Grieken samen. Het was een thuis en een gemeenschappelijke goed voor hen die er deel van uitmaakten. Iedereen droeg iets bij en die bijdragen bepaalden hoe sterk, vitaal en waardevol een oikos was. De oikos: een plek waar je je geborgen voelde, een plek waar je geleerd werd wat zorgzaamheid, betrokkenheid en waarschijnlijk ook wel wat liefde was.

Er zijn veel parallellen tussen een oikos en onze eigen school. Wij willen een fijne plek, een thuis zijn, om veel te leren. Dat leren voor het leven betekent een omzwerving van tenminste zes jaar. Toch al snel vier jaar minder dan Homerus Odysseus liet zwerven na zijn overwinning in de Trojaanse oorlog, voor hij terugkeerde op Ithaka en zijn geliefde Penelope in de armen kon nemen.

Volgens filosofen staat de reis van Odysseus symbool voor de zoektocht van de mens naar zichzelf. Als school begeleiden wij onze leerlingen in een cruciale fase van het leven waarin zij op zoek gaan naar zichzelf. Voorwaar de moeite waard om dat met verstand en met een doordacht plan aan te pakken.

Het schoolplan geeft antwoord op de vraag hoe ons thuis er, als een blauwdruk, de komende vieren jaren uit gaat zien. We laten de zes bouwstenen zien en we beloven een tiental merkbare ontwikkelingen.

XAIPE KAI YTIANE!

Gegroet en blijf gezond!

Marco Oehlenschläger
Rector



Hier ben je thuis!

Het Johan de Witt-gymnasium (het JdW) is een zelfstandig, categoriaal gymnasium. Dat wil zeggen we bieden maar één onderwijssoort aan: een VWO-opleiding met Latijn en Grieks. Het JdW is gesticht in 1253 en is daarmee het oudste gymnasium van Nederland. De beroemdste oud-leerling van de school is de staatsman Johan de Witt. In 1953 werd, bij de viering van het 700-jarig bestaan van de school, het toenmalige Stedelijk Gymnasium vernoemd naar de voormalige raadpensionaris.

Het JdW is een relatief kleine school met 768 leerlingen, 106 medewerkers van wie 64 docenten, en met een overzichtelijke organisatie en structuur waarbinnen iedereen veilig kan leren, zich ontwikkelen en werken. De opleidingsduur is zes jaar. Na het behalen van het diploma zetten de leerlingen in de meeste gevallen hun studie voort aan een universiteit of hogeschool.

Ons motto is: *Thuis in uitdagend onderwijs!*

INHOUD

HOOFDSTUK 1 - ONZE MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

1.1	Onze maatschappelijke context, identiteit en imago	7
1.2	Onze missie	7
1.3	De bedoeling volgend uit missie en motto	8
1.4	Hoe werken we aan ontwikkeling en groei?	9
1.5	De zes bouwstenen bij onze ambities	9
1.6	Tien beloftes: wat zien we over vier jaar concreet in de school?	10

HOOFDSTUK 2 - HET JDW ALS WERKPLAATS

2.1	De bedoeling vanuit het perspectief van de medewerker	15
2.2	Het principe van gespreid leiderschap	15
2.3	Een JdW-docent is een professional	15
2.4	Een JdW-onderwijsondersteuner (OOP'er) is een professional	16
2.5	De bestuurder en schoolleiding zijn professionals	17
2.6	Organisatievorm en evenredige vertegenwoordiging	17
2.7	Communicatie	18
2.8	Bevoegdheden, functiebouwwerk, beloning en leeftijdsbewuste regelingen	18
2.9	Deskundigheidsbevordering	19

HOOFDSTUK 3 - KWALITEITSZORG

3.1	Kwaliteitsbewustzijn	21
3.2	Kwaliteitsbeleid	21
3.3	Kwaliteitsonderzoek	23
3.4	Participatie en medezeggenschap	24

HOOFDSTUK 4 - FINANCIEN

4.1	Financieel beleid	27
4.2	Sponsorbeleid	28

TOT SLOT

De bedoeling en totstandkoming van dit schoolplan	2
De koers samengevat	32



HOOFDSTUK 1 - ONZE MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

1.1 Onze maatschappelijke context, identiteit en imago

Het Johan de Witt-gymnasium (hierna JdW) is een openbare school. Eén van onze belangrijkste maatschappelijke opdrachten is vorm en inhoud te geven aan het openbare karakter van de school. Op onze school is ieder kind en iedere medewerker welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De leerlingen op onze school leren respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Wij besteden actief aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen individuen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. We onderscheiden ons van andere VWO-scholen door ons kleinschalige categorale karakter. Leerlingen die zich bij ons inschrijven, willen graag blijven omdat ze zich bij ons thuis voelen, ook als dat van hen extra inspanningen vraagt. Dat maakt dat onze sterk betrokken medewerkers ook hun uiterste best doen om leerlingen niet te laten afstromen. Omdat onze leerlingen meer dan gemiddeld gemotiveerd en getalenteerd zijn, kan het aanbod van de vakken, dat vanwege de roosterruimte voor de klassieke talen in minder contacttijd geprogrammeerd is, van zichzelf rijker en verdieper zijn. We verwachten van onze leerlingen dat zij, naast een hoeveelheid nieuws- en leergierigheid, ook doorzettingsvermogen en veerkracht hebben of ontwikkelen. Daarnaast heeft onze school een meer dan gemiddelde internationale oriëntatie; de overgrote meerderheid van de leerlingen doet versterkt Engels, en vanaf klas 3 organiseren wij leerdoelengerelateerde reizen binnen Europa, met als klapstuk de reis naar Italië of Griekenland.

Wij realiseren ons dat een eventueel elitair imago een tegenwicht verdient door inclusief te willen zijn voor sociale klimmers en leerlingen met een migratie-achtergrond. Daarnaast bieden we in bepaalde gevallen ook kansen aan leerlingen met een Havo/VWO-advies.

Tenslotte willen we binnen de Dordtse regio een rol te spelen in het toegankelijk maken van wetenschappelijke kennis en het duiden van maatschappelijke ontwikkelingen. Daar waar het kan, proberen we ook aansluiting te vinden met Dordtse instellingen en het bedrijfsleven.

1.2 Onze missie

Uit ons motto: het Johan de Witt-gymnasium “Thuis in uitdagend onderwijs” volgt onze missie en de bedoeling.

Het Johan de Witt-gymnasium stelt zich tot doel dat haar leerlingen zich in zes jaar tijd op een eigentijdse wijze ontwikkelen tot zelfstandige en zelfbewuste studenten.

1.3 De bedoeling volgend uit missie én motto

1. Het JdW-thuisgevoel:

Er heerst op het JdW een sfeer van openheid, vertrouwen en je verantwoordelijk voelen voor je eigen (leer) werk. Het is de bedoeling om langs deze lijn zowel het welbevinden van leerlingen als van docenten te versterken. Wanneer leerlingen en medewerkers goed in hun vel zitten, presteren ze beter. Het thuisgevoel staat voor positief waarderend onderwijs en het gevoel gezien te worden.

2. Gymnasiale ontwikkeling:

Het JdW biedt een stimulerend en ambitieus leerklimaat en wil zich kenmerken door een op ontwikkeling en op groei gerichte houding. Binnen ons onderwijs is er zowel aandacht voor het aanleren van vakkennis en -bekwaamheden op VWO+-niveau als voor het ontwikkelen van vaardigheden die belangrijk zijn voor het welbevinden en een evenwichtig leven. Het gymnasiale leren is merkbaar in de toename van de capaciteit van een leerling om zelf na te denken en kennis en vaardigheden flexibel toe te passen. Dat geldt ook zeker voor de vakken die ons onderscheiden van het atheneum: Grieks en Latijn. Ons onderwijs heeft de bedoeling om leerlingen wijzen van (wetenschappelijk en kritisch) denken aan te leren, een dialoog te leren voeren en begrip voor andere perspectieven te ontwikkelen.

Binnen en buiten de vakken wordt er gestreefd naar verdieping en verbreding van het onderwijsaanbod. De persoonlijke ontwikkeling van een leerling kan niet optimaal zijn zonder dat een leerling zichzelf leert verhouden tot andere mensen en de maatschappij c.q. wereld. Bij deze burgerschapsvorming is de context van de klassieke taal en de brede aandacht voor cultuur een extra decor van verwondering, zelfregulering en nieuwsgierigheid.

3. Eigentijds leren:

We willen een vooruitstrevend categoriaal gymnasium zijn, dat zonder de tradities uit het oog te verliezen, met gebruikmaking van moderne én beproefde middelen, goed en actueel onderwijs verzorgt. Daarmee dragen we op een positieve manier bij aan een duurzame en toekomstgerichte maatschappij.

4. Verblijfsduur:

De leerlingen ronden de gymnasiumopleiding onder normale omstandigheden binnen zes jaar af. We streven naar een doorstroom van 95% van de leerlingen per jaarlaag.

5. Zelfstandig en zelfbewust:

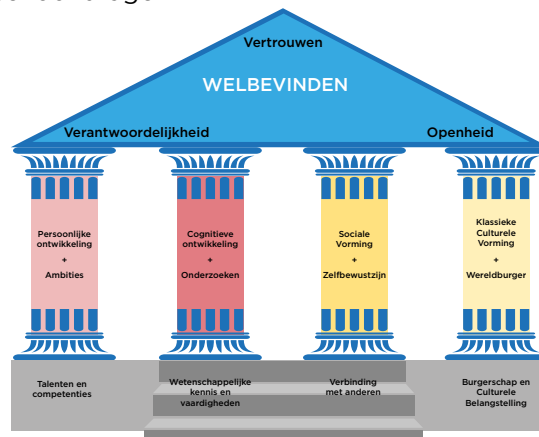
Over 4 jaar zien we een duidelijke toename van actieve, betrokken, zichzelf regulerende leerlingen die hun verantwoordelijkheid nemen en zichzelf kunnen sturen richting een gymnasiumdiploma dat voor hen een adequate basis is voor succes in het vervolgonderwijs.

1.4 Hoe werken we aan ontwikkeling en groei?

We werken aan de vier pijlers van ontwikkeling en groei die de school dragen.

Dan doen we:

- rolbewust en rolvast vanuit het principe van gespreid leiderschap met duidelijk afgesproken verantwoordelijkheden;
- vanuit een positief waarderend perspectief;
- binnen een open, op ontwikkeling en vertrouwen gerichte schoolcultuur;
- met een inrichting van de school en een schoolorganisatie die passend is bij onze ambities.



1.5 De zes bouwstenen bij onze ambities

Vanuit zes werkgroepen zijn zes bouwstenen beschreven die onze ambities op een aantal belangrijke ontwikkelingen verder vormgeven voor de korte, middellange en lange termijn. De aanbevelingen van de werkgroepen worden als bijlagen bij dit schoolplan gepubliceerd.

1. Verantwoordelijkheid voor het leerproces

Vergroten van het eigenaarschap bij leerlingen en mate van zelfstandigheid, omdat dat effect heeft op de motivatie van leerlingen en ons werkplezier.

2. Toetsbeleid / zicht krijgen op het leren

Samenwerken aan een schoolbreed toetsbeleid, met een doordachte balans tussen formatief handelen (tijdens de lessen in de kwintalen) en summatief toetsen (in de vijf toetsweken van maximaal vijf toetsdagen).

3. Studielast

Vergroten van leermotivatie, werklust en focus onder leerlingen. Van veel huiswerk naar meer werk op school; van herkansen naar meer behapbare formatieve kansen, van slecht gemotiveerde keuze van veel vakken naar een weloverwogen keuze van vakken, en in die keuze volharden.

4. Persoonlijke ontwikkeling

Meer aandacht voor talentontwikkeling, executieve vaardigheden, en oriëntatie op studie en beroep, zowel structureel ondergebracht in de mentoraatsprogramma's als in leerdoelen bij de vakken.

5. Blended Learning

Benutten en doorontwikkelen van ICT-vaardigheden en digitale toepassingsmogelijkheden en -didactiek. Het ontwikkelen van digitale vormen van formatieve evaluatie is ook van belang.

6. Inrichting school / rooster / jaarplan

Rust en regelmaat in de school. Activering en differentiatie beter mogelijk maken in en buiten de lessen. Binnen de termijn van dit schoolplan zoeken we naar een inrichting (jaarplan, roostervorm, lestijd, taakbeleid) die passend is om onze ambities te ondersteunen.

1.6 Tien beloftes: wat zien we over vier jaar concreet in de school?

1. We hebben zicht op het leren

Voor de vakken en persoonlijke ontwikkeling zijn leerlijnen en leerdoelen gemaakt en met leerlingen gedeeld in studiewijzers. Binnen de leerdoelen wordt onderscheid gemaakt tussen basisstof (moet voor een onvoorwaardelijke doorstroom worden beheerst en dus herhaald) en extra stof (verdiepend, verrijkend, etc.). Ook de samenhang tussen leerdoelen en de (stapel)verhouding tussen leerdoelen is voor leerlingen duidelijk.

We leren de leerlingen metacognitieve vaardigheden aan. Feedback geven en krijgen is daarbij één van de invloedrijkste interventies. Daarom werken we bewust met formatieve evaluatie, naast summatieve toetsing. Ook met behulp van laptops in de klas worden formatieve mogelijkheden van bijvoorbeeld Office365 en Learnbeat ingezet om het leren te volgen.

2. We belonen ontwikkeling naast prestatie

In onze schoolcultuur is er plaats voor het belonen van excellentie met het predicaat (summa) cum laude. Een leerling die zichzelf sterk ontwikkelt, wordt óók beloond, gewaardeerd en gezien. We hebben over vier jaar een systeem met bijpassende middelen gevonden om alle leerlingen in hun ontwikkeling te zien en waarderen.

3. We activeren het denken

Door activerende didactiek toe te passen, stimuleren docenten de (denk)activiteit van de leerlingen. Voor een leerling die actief bezig is, vliegt een schooldag voorbij en beklijven de leeractiviteiten. Een docent is de leerling in de regel een stap voor en kijkt steeds naar de volgende stap die voor de leerling nog een uitdaging is. Een docent is de leerling in de regel een stap voor en kijkt steeds naar de volgende stap die voor de leerling nog een uitdaging is. Omdat eigen gemaakte leermiddelen vaak stimulerender en motiverender zijn, wordt hieraan flink ontwikkeld. Dat wordt onder andere mogelijk gemaakt middels het teruggeven van besparingen (op kopieerkosten of zelfs op standaardmethoden als dat verantwoord is) in ontwikkeltijd voor de secties. Uit bestaande methodieken wordt een verantwoorde en activerende selectie gemaakt, passend bij de leerdoelen.

4. We bieden maatwerk waar het kan

Voor alle leerlingen is er een structureel onderwijsaanbod en een flexibel onderwijsaanbod en begeleiding. We zoeken naar een juiste organisatievorm om het totale aanbod een plaats te geven. Daarbij kan gedacht worden aan JdW-(project)dagen of flexibiliseren van het rooster. De lengte van de lessen is in de loop van deze planperiode passend gemaakt bij onze ambities en financiële kaders. De bedoeling en de kaders van het (te ontwikkelen) maatwerk wordt beschreven in een Richtingwijzer Maatwerk. Dit is een levend document omdat het benodigde maatwerk in de loop van dit plan kan evolueren.

5. We spreken met leerlingen over hun ontwikkeling

Leerlingbesprekingen zijn zoveel mogelijk samen met leerlingen, niet alleen over leerlingen. We hebben een goed systeem van (ontwikkelings)rapportage en ritme om dat te doen. Bij de leerlingbesprekingen overleggen de leerlingen met hun docenten, zodat er gezamenlijk een haalbaar plan kan worden gemaakt om achterstanden weg te werken, vast te houden wat ze al goed doen, of te excelleren op bepaalde gebieden. Op de ouderavonden wordt het plan in het bijzijn van mentoren en ouders door de leerling besproken.

6. Leerlingen oriënteren zich op wetenschap en cultuur

We hebben een leerlijn wetenschapsoriëntatie in de onder- en bovenbouw. Hiermee sluit ons onderwijs aan op de vaardigheden die centraal staan in het vervolgonderwijs. Concreet betekent dit dat vaardigheden zoals onderzoek doen, verslagleggen en gegevens verwerken merkbaar zijn ondergebracht in het curriculum van alle vakken. Ook bredere vaardigheden zoals samenwerken, probleemoplossend vermogen, plannen, creatief en kritisch denken, en ethiek hebben een plek gekregen in de leerlijn persoonlijke ontwikkeling. Leerlingen hebben een kritische en onderzoekende houding ontwikkeld en behouden.

Ze zijn niet verleerd nieuwsgierig te zijn en zijn door middel van onderzoekend leren meer expliciet in aanraking gekomen met het pre-wetenschappelijke karakter van het gymnasium.

Leerlingen worden op een brede en steeds meer vakoverstijgende manier in aanraking gebracht met diverse vormen van kunst en cultuur. Zij leren uitingen van kunst en cultuur duiden in hun context en leren hun smaak hierin te bepalen.

7. We bevorderen creativiteit en beweging

Leerlingen krijgen veel ruimte om zich creatief en sportief te ontwikkelen. Maakonderwijs, beeldende vakken, toneel, muziek, debat, en sportactiviteiten hebben een vanzelfsprekende positie. Dat is zichtbaar in het lesrooster en het aantal privatissima dat op dit gebied aangeboden wordt.

8. We werken bewust aan een veilige school en burgerschap

Onze school investeert merkbaar in de goede vertrouwensband met onze leerlingen en elkaar. We hebben duidelijk regels over hoe we met elkaar omgaan. We hebben een pestprotocol, antipestcoördinator en vertrouwenspersonen. Voorkomen is echter beter dan genezen dus: er wordt adequaat geïntervenieerd om ongepast gedrag, intimidatie, agressie, pesten en diefstal te voorkomen.

Onze leerdoelen bij burgerschapsvorming richten zich enerzijds op beschaafd gedrag in en om de school, maar anderzijds ook op het adequaat functioneren in maatschappelijke verbanden. Op een wat hoger abstractieniveau gaat het om het bijbrengen van kennis over de maatschappij, opdat een leerling kan functioneren als staats- en wereldburger. In deze planperiode hebben we de leerdoelen die aan burgerschap raken, geïnventariseerd en verantwoord. Het belang en kwaliteit van de maatschappelijke stage wordt in het kader van burgerschap vergroot.

9. We organiseren betekenisvolle reizen en excursies

Reizen en excursies worden onderbouwd vanuit de leerlijnen en leerdoelen van vakken, persoonlijke ontwikkelings- en burgerschapsdoelen. Vanuit een breedgedragen bedoeling wordt er gezocht naar voldoende gefaciliteerde begeleiders en de juiste plaats in de jaarplanner. Omdat reizen en excursies meestal niet uit de overheidsbekostiging kunnen worden betaald, wordt er afgestemd met de ouders c.q. de oudervereniging. Onder een vrijwillige bekostiging van 90% worden activiteiten geschrapt. Vanwege de betaalbaarheid in relatie tot de vrijwillige bijdragen, de lesuitval en belastbaarheid van het docenten-team, duren reizen niet langer dan 8 dagen.

10. Leerlingen worden begeleid in hun ontwikkeling

We hebben doorlopende leerlijnen voor allerlei vormen van begeleiding. Omdat niet iedere leerling op dezelfde manier leert, en ook persoonlijke omstandigheden kunnen verschillen, bieden we waar nodig begeleiding aan. De begeleiding van mentoren, leerlingbegeleiders en decanen, richt zich op het helpen bij het verkrijgen van zelfinzicht, bij het maken van keuzes of bij het nemen van verantwoordelijkheid en initiatief (zelfregulering). Ook interpersoonlijke vaardigheden in de echte en virtuele wereld worden getraind. We richten ons in deze planperiode ook op het verschil in begeleiden tussen leerlingen; we herkennen en erkennen de verschillen.

Per leerjaar zijn de begeleidingsambities uitgewerkt.

Een eerste aanzet wordt beschreven in de bijlage Visie op Leerlingbegeleiding en Decanaat.

Leerlingen doen een belangrijk en betekenisvol deel van hun schoolwerk op school onder deskundige begeleiding van docenten en studietoelichters; de school is daartoe uitnodigend ingericht.

A photograph showing a male teacher with a beard, wearing a blue polo shirt, standing in a climbing gym. He is looking towards two female students. One student is smiling and looking at the teacher, while the other is looking down. The background features a climbing wall with various colored holds (blue, green, red) and ropes.

"Het JdW is voor mij een fijne plek waar iedereen kan zijn wie hij of zij wil zijn. Het gebouw, de leerlingen en de collega's maken het samen gezellig. We noemen onszelf nog altijd kleinschalig, en dat is met bijna 800 leerlingen terecht. We kennen elkaar en we zien elkaar! Als docent LO is dat natuurlijk extra fijn! De lat steeds een beetje hoger leggen maar wel zo dat iedereen mee kan blijven doen." Nick Gemser - coördinator klas 1 en 2



HOOFDSTUK 2 - HET JDW ALS WERKPLAATS

2.1 De bedoeling vanuit het perspectief van de medewerker

Ook voor de medewerkers is het JdW een plek om te leren. De medewerkers van het JdW hebben een professionele, op ontwikkeling gerichte, houding en een groot kwaliteitsbewustzijn. De schoolleiding en stafleden zijn duidelijk met hun bedoeling en in hun doelen, besluitvorming en feedback. Een transparante en professionele cultuur draagt bij aan een schoolcultuur van openheid, durven experimenteren, samenwerken, eigen verantwoordelijkheid nemen en zeggenschap krijgen.

Het kennis- en opleidingsniveau van docenten is hoog en er heerst een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Dat uit zich in weloverwogen lesinhoud en -vormen, bereidheid om elkaar te helpen en van elkaar te leren, bij het samen ontwikkelen van lesmateriaal, het afwisselen van didactische werkvormen, en incidenteel elkaars lessen waarnemen bij afwezigheid of intervisie-activiteiten. De niet lesgevende medewerkers zijn maximaal bereid om zich in te zetten voor zowel facilitaire, administratieve als docent-gevraagde ondersteuning.

2.2 Het principe van gespreid leiderschap

Binnen onze school ligt leiderschap in toenemende mate niet alleen bij schoolleiders, de formeel leidinggevendenden. Ook staf- en teamleden kunnen op een bepaald organisatieonderdeel of onderwijskundig thema leiderschap hebben. Op deze wijze is leiderschap een dynamisch proces waarbij de teamleden zich uitgedaagd voelen om hun professionele ruimte te nemen. Zo kan er steeds afwisselend invloed toegekend of verworven worden. Wie leiderschap verwerft en toegekend krijgt, doet dat niet op basis van hiërarchische positie, maar op basis van individuele expertise, ervaring of talenten. Wanneer dit idee werkt en meer ingang heeft gevonden, kan ook het formele leiderschap anders worden georganiseerd (zie 2.6).

2.3 Een JdW-docent is een professional

Een professionele JdW-docent is een vakbekwame professional die leidinggeeft aan het leerproces, waarbij hij enerzijds zijn professionele ruimte voluit weet te benutten en anderzijds leerlingen en collega's hun ruimte kan laten.

De kern van het vakmanschap omvat enerzijds kennis en vaardigheden met betrekking tot het vak en de didactiek ervan, anderzijds kennis en vaardigheden ten aanzien van pedagogisch handelen. Een JdW-docent is erop uit om zich te ontwikkelen, is benieuwd naar de leeropbrengsten van het onderwijs, doet daar ook onderzoek naar, en werkt en leert graag samen met zijn collega's.

Ondernemerschap toont een docent die aan de slag is met zijn eigen bedoelingen ten aanzien van de leerlijnen en leerdoelen. Van daaruit verbindt een docent zich met anderen (zoals leerlingen en collega's) en met de ambities van de school en de sectie.

Een JdW-docent is zich ook bewust van zijn professionele ruimte en het vertrouwen dat de schoolleiding in hem stelt; durf en lef zijn eigenschappen die worden gewaardeerd.

De JdW-docent neemt en voelt verantwoordelijkheid. Een JdW-docent is zich bewust van zijn ambassadeursrol in de wereld buiten de school (ouders en externen). Ook is hij in staat om de bedoeling van zijn keuzes en handelen uit te leggen aan eenieder die daarnaar vraagt.

Een JdW-docent kijkt verder dan zijn eigen vakgebied en stelt het belang van de leerling voorop. Hij heeft zijn benodigde administratie op orde in de daarvoor aangewezen systemen, zodat de ontwikkeling van de leerling daardoor niet wordt beperkt.

De verdere uitwerking van deze beschrijving wordt na vaststelling van het schoolplan vastgelegd in de Richtingwijzer professionaliteit, Beschrijving gesprekkencyclus, en een congruent Competentiemodel.

2.4 Een JdW-onderwijsondersteuner (OOP'er) is een professional

Een lid van het OOP heeft kennis en vaardigheden met betrekking tot zijn ondersteunende specialiteit. Zij/ hij is erop uit om zich verder te ontwikkelen en leert graag samen met zijn collega's. Leden van het OOP zijn en voelen zich betrokken bij de schoolontwikkeling en bij hun lesgevende collega's. Zij worden adequaat gefaciliteerd in tijd en middelen om hun primaire taak goed uit te kunnen voeren. Ook de leden van het OOP kennen hun rol en verantwoordelijkheid.

Daartoe ontwikkelen we in deze planperiode een gesprekkencyclus voor het OOP en het bijbehorende professioneel gedrag waarbinnen:

- leden van het OOP ontwikkelgesprekken voeren met hun leidinggevende;
- leden van het OOP de kans krijgen om zich te ontwikkelen;
- leden van het OOP zich gehoord en gezien voelen; zij krijgen de ruimte om zélf de regie te nemen;
- leden van het OOP aangespoord worden feedback over hun functioneren op te halen binnen de school; zij krijgen ook functionele feedback.

2.5 De bestuurder en schoolleiding zijn professionals

Het JdW wil het onderwijs aansturen vanuit het principe van gespreid leiderschap; dat wil zeggen met een relatief kleine schoolleiding, waarbij de ontwikkeling van het onderwijs en de verantwoording voor de opbrengsten daarvan zo veel mogelijk door de docenten zelf aangestuurd worden.

Het gespreid leiderschap vereist specifieke vaardigheden van de rector-bestuurder, schoolleiding en sectieleiders, namelijk:

- in staat zijn om samen met het team / sectie een gezamenlijke koers en ambitie te ontwikkelen;
- collega's inspireren en op basis van hun talenten betrekken bij de strategie;
- functionele feedback geven en krijgen en die verwerken in effectiever gedrag;
- een gezaghebbende, dienende en een effectieve doch bescheiden sturende houding hebben;
- overzicht kunnen houden, maar ook prioriteiten kunnen stellen, vanwege de balans tussen werk druk en werkplezier;
- op tijd en eerlijk communiceren; er zijn, luisteren en positief waarderen zijn, maar ook duidelijk communiceren van verwachtingen en functionele feedback geven;
- collega's tot intervisie stimuleren; ontwikkelingen in verschillende delen van de school aan elkaar verbinden;
- aansprekend en effectief optreden naar collega's die niet aan de verwachtingen voldoen;
- functioneren als hitteschild voor de ruis van 'buiten en boven'.

We organiseren voldoende professionaliseringsmogelijkheden om bovengenoemde vaardigheden te kunnen ontwikkelen, ook als een medewerker (nog) geen onderdeel uitmaakt van de schoolleiding of staf of nog geen sectieleider is.

2.6 Organisatievorm en evenredige vertegenwoordiging

Om het principe van gespreid leiderschap passend te maken bij de onderwijskundige doelen, zoeken we in dialoog met het team in het eerste jaar van dit schoolplan naar een passende organisatievorm.

Met behulp van een verduidelijkend organigram en functiebeschrijvingen wordt dat na vaststelling in de MR en Raad van Toezicht als bijlage toegevoegd.

Binnen de schoolleiding en staf wordt middels het aannamebeleid, uitgaande van de beste kwaliteit, gezorgd voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

2.7 Communicatie

Een goede communicatie is van positieve waarde op het gevoel van gezamenlijkheid en welbevinden. Dit heeft een positief effect op de kwaliteit van ons werk, sfeer, motivatie en betrokkenheid. Communicatie kan gezien worden als informatievoorziening, maar ook als interactie met anderen.

We willen in deze planperiode de formele interne en externe communicatie sterk verbeteren en versimpelen door:

- eenduidige communicatiemediën aan te wijzen, gericht op terugvindbaarheid van de informatie,
- de wederkerigheid van de communicatie te stimuleren;
- de communicatie maximaal te richten op het verduidelijken van de bedoeling en het managen van verwachtingen.

Om een snelle verbetering te bereiken richten we een communicatiewerkgroep op met als taak de middelen en de mores te beschrijven in een Richtingwijzer communicatie.

Anderzijds willen we meer inhoud geven aan het samenwerken en uitwisselen. Het is van grote toegevoegde waarde dat er binnen een zich ontwikkelende school veel met elkaar op informele wijze wordt gepraat over de bedoeling van ons onderwijs. Ook elkaar feedback geven en daarna verder ontwikkelen is waardevol. Binnen de organisatie en jaarplanner zal hiervoor voldoende ruimte worden gemaakt.

Contact maken met het netwerk rond de school is ook belangrijk voor inspiratie en motivatie: we zetten de ramen en deuren open!

2.8 Bevoegdheden, functiebouwwerk, beloning en leeftijdsbewuste regelingen

Het JdW streeft naar een hoog percentage bevoegde docenten. Bij (de werving van nieuwe) nog niet bevoegde docenten worden duidelijke afspraken gemaakt over het tempo waarin de bevoegdheid moet worden behaald. Docenten die naast een bevoegdheid in hun vak een extra bevoegdheid willen behalen voor een tekortvak en tweedegraadsdocenten die een eerstegraadsbevoegdheid willen behalen, worden daartoe gefaciliteerd.

We streven naar een evenwichtige en betaalbare verdeling van de docentenfuncties die elk jaar met de MR zal worden besproken in het schoolformatieplan. Binnen de looptijd van dit schoolplan wordt het functiebouwwerk geactualiseerd.

Functies in het OOP worden geijkt met behulp van FUWA-sys.

De beloningssystematiek is gebaseerd op het principe dat medewerkers beloond moeten worden op hun verantwoordelijkheid en het functioneren. Goed functioneren kan ook worden beloond door middel van flexibele beloning: bijzondere prestaties kunnen open en transparant (tijdelijk) worden erkend en beloond. In deze planperiode worden de beloningssystematiek en criteria daarvoor vastgelegd en als bijlage toegevoegd.

Ons leeftijdsbewust personeelsbeleid is maatwerk. Voor wat betreft arbeidsvoorwaarden volgen wij de kaders van de CAO. Binnen de toegewezen taken streven we naar een mix van taken die tot in de laatste fase van de carrière activerend is.

2.9 Deskundigheidsbevordering

Docenten moeten voldoen aan eisen voor bekwaamheid. De school moet kunnen laten zien dat haar leraren aan deze zogenoemde bekwaamheidseisen voldoen. Om die reden houdt elk personeelslid een eenvoudig portfolio bij. Dit dient ter verantwoording van de eigen deskundigheidsbevorderingsuren in het taakbeleid (7% van de jaartaak). Nascholing combineert persoonlijk belang en belang van de school.

In de gesprekkencyclus wordt op basis van bevindingen van de medewerker zelf, en vanuit feedback van de leidinggevende, de collega's, leerlingen en incidenteel) ouders gesproken over persoonlijke ontwikkeling. Een ontwikkelingsplan wordt vastgelegd en de voortgang wordt besproken in een ontwikkelgesprek. We werken hierbij met vaste gespreksleidraden. Van elk gesprek in dit kader wordt een kort verslag gemaakt. Dit verslag wordt toegevoegd aan het digitale personeelsdossier.

Docenten krijgen de gelegenheid om voldoende bevoegd en bekwaam te raken. Nieuwe docenten krijgen pedagogische, vakinhoudelijke en vakdidactische begeleiding.

Het onderwijsondersteunend personeel, bestuurder, schoolleiding en staf, vergroten hun deskundigheid en vaardigheden op grond van persoonlijke ontwikkelingsplannen.

De schoolleiding kent ruimhartig en voorwaardelijk ontwikkeltijd toe aan secties en individuele docenten. Voor de ontwikkeltijd worden prestatieafspraken gemaakt en geëvalueerd.



HOOFDSTUK 3 - KWALITEITSZORG

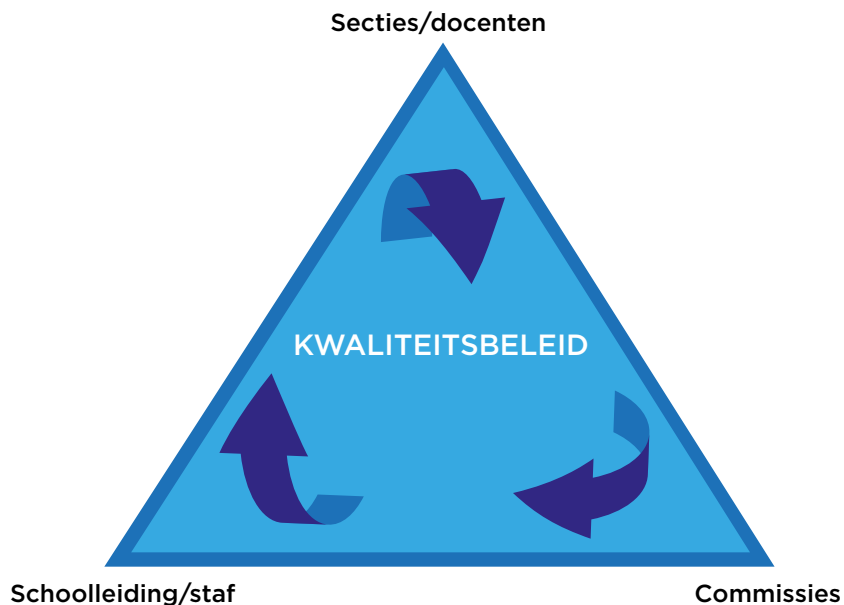
3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Het JdW werkt doelgericht aan een schoolcultuur waarin het docententeam en de schoolleiding intensief samenwerken om het onderwijs zo goed mogelijk te maken. Bewust naar kwaliteit streven, is dus niet alleen de goede dingen doen (de kwantitatieve, meetbare kwaliteit), maar vooral ook de dingen doen die de bedoeling zijn (de kwalitatieve, alledaagse kwaliteit).

Het realiseren van kwaliteitsverbeteringen vraagt om het adequaat reageren op ontwikkelingen binnen de school. Daarbij zijn objectieve en recente gegevens van essentieel belang. We doen daarom stelselmatig onderzoek naar de effectiviteit van ons werk. Dat betreft zowel processen als instrumenten. Het onderzoek wordt door de schoolleiding gedaan in samenwerking met een jaarlijks samen te stellen onderzoeksgroep.

3.2 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid krijgt vorm en inhoud binnen de driehoek schoolleiding /staf, commissies – secties en docenten.



1. De schoolleiding/staf:

- bepaalt in dialoog met iedereen in en rond de school de onderwijskundige koers en ambitie;
- werkt samen met commissies en werkgroepen aan het opstellen en uitvoeren van schoolbeleid: schoolplan / jaarplannen- ziet toe op de uitvoering en bijstelling ervan na evaluatie;
- formuleert haalbare doelen in de jaarplannen om de schoolplanontwikkeling te bereiken;
- betreft alle secties bij onderwijsontwikkelingen door gesprekken met sectieleiders;
- zorgt voor periodieke kwaliteitsmetingen en bespreekt de uitkomsten binnen de staf en met de sectieleiders;
- geeft middels de gesprekkencyclus vorm en inhoud aan de ontwikkeling en deskundigheidsbevordering van de medewerkers;
- organiseert uitwisseling over voortgang van de schoolontwikkeling;
- interenieert tijdig wanneer trends en ontwikkelingen, bijvoorbeeld in klassen of clustergruppen, niet in de gewenste richting bewegen.

2. De secties en docenten:

- evalueren hun leerdoelen, leerlijnen en instrumenten (leermiddelen, toetsen, studiewijzers);
- stellen die bij na evaluatie;
- praten samen over vakdidactiek en klassenmanagement, spreken af wat nodig is en handelen daarnaar;
- reflecteren op meetbare en merkbare leeropbrengsten;
- zijn resultaatgericht en interenieeren, samen met leden van de schoolleiding en staf, tijdig bij ongewenste ontwikkelingen en trends.

3. De onderwijscommissie en onderzoeksgroep:

- stimuleren kwaliteitsgericht denken en werken;
- kennen hun eigen deskundigheid en die van anderen;
- hebben een goed beeld van de voortgang van de schoolontwikkeling;
- maken collegiaal (les)bezoek en intervisie mogelijk;
- zoeken naar gezamenlijke en individuele scholing;
- stimuleren inhoudelijke samenwerking tussen collega's binnen de werkgroepen en secties. N.B.

De onderwijscommissie richt zich vooral op het ontwikkelproces en de onderzoeksgroep doet onderzoek naar de effectiviteit van de interventies.

3.3 Kwaliteitsonderzoek

In het kader van kwaliteitszorg worden tenminste de volgende criteria bekeken:

- het oordeel van de inspectie; ten minste voldoende op alle criteria;
- het slagingspercentage; ten minste 95%;
- de doorstroom van leerlingen; de norm is 95% per leerjaar;
- succesvol doorstromen van leerlingen met een onderbouwd havo/vwo-advies en leerlingen met een migratie-achtergrond;
- de jaarlijkse instroom; minstens 135 leerlingen in de eerste klas;
- het percentage docenten met bevoegdheid; zo mogelijk 100%;
- het opleidingsbudget en wat daarvan uitgegeven wordt; gemiddeld minstens 600 euro per persoon;
- de tevredenheid van de medewerkers;
- de tevredenheid van ouders en leerlingen (óók op het vlak van sfeer, leercultuur, persoonlijke ontwikkeling en begeleiding);
- de voortgang van het schoolplan (mate van de realisatie voorgenomen doelstellingen van de jaarplannen).



“Lesgeven op het JdW is voor mij een groot feest! Ook buiten de lessen om is er veel te doen met muziek, zoals een popkoor, een orkest en een theateravond. Het JdW is een fijne school waar veel gelachen én hard gewerkt wordt. Er is een open sfeer, waarbij leerlingen en ik de ruimte krijgen onze eigen uitdagingen te kiezen. Het JdW past bij mij!”
Stefanie Meijer - docent muziek

Instrumenten en bronnen voor het kwaliteitsbeleid zijn:

- het kwaliteitssysteem van Kwaliteitsscholen.nl;
 - leerlingtevredenheidsenquêtes;
 - leerling-docenten enquêtes / zelfevaluaties;
 - medewerkerstevredenheidsenquête;
 - oudertevredenheidsenquêtes;
- enquête van de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium;
- de door de overheid verzamelde informatie van scholenopdekaart.nl;
- opbrengsten van onderzoek door de Onderzoeksgroep;
- verslagen van resonansgroepen in samenwerking met de oudervereniging;
- gesprekken met de leerlingenraad en leerlingenpanels;
- kwantitatieve informatie uit CumLaude (SOMtoday) en Zermelo;
- studentvolgsystemen van de diverse universiteiten.

Binnen de staf en commissies worden enquêtes, evaluaties en onderzoeken besproken en worden acties ter verbetering in gang gezet.

3.3 Participatie en medezeggenschap

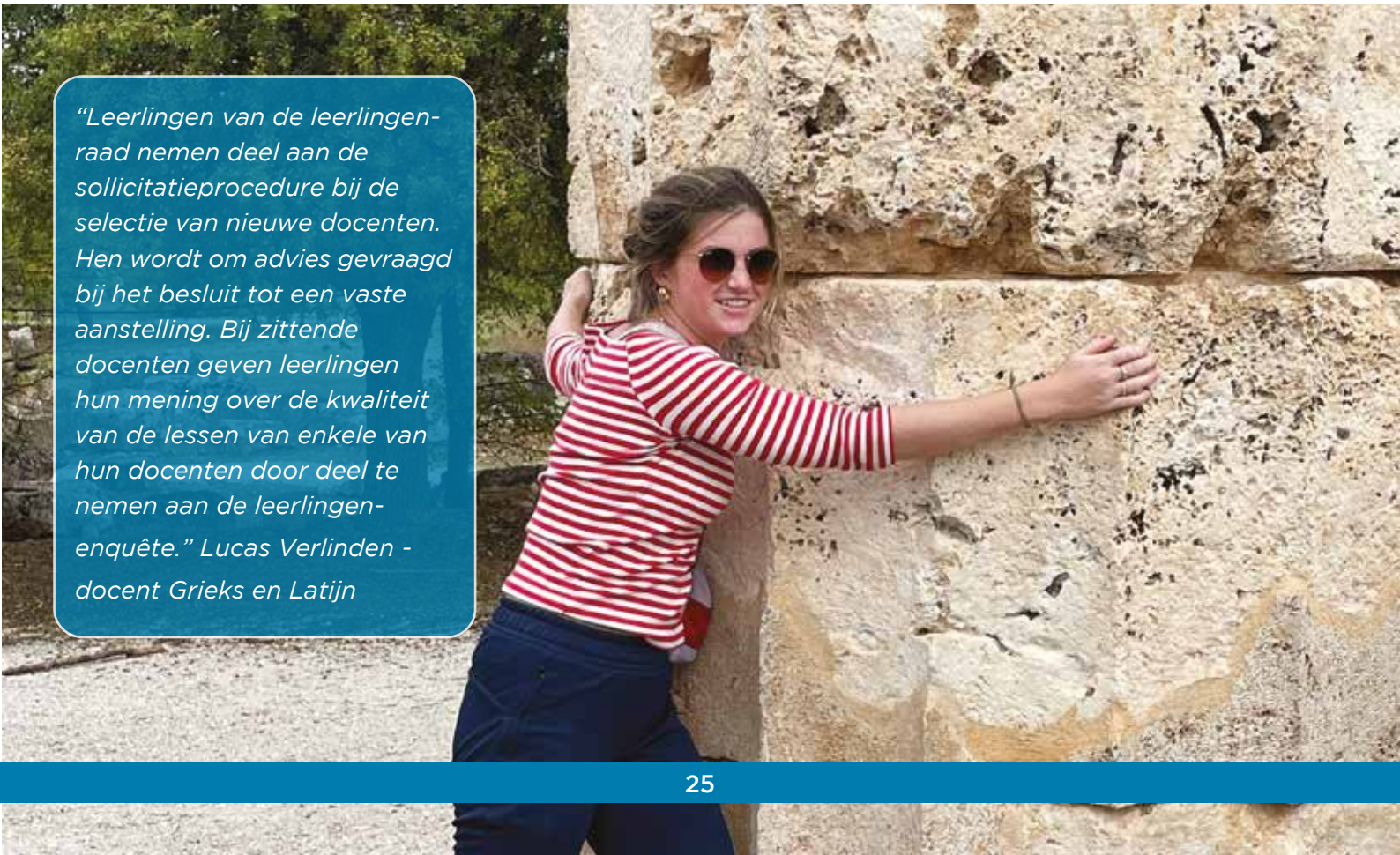
We streven naar een zo hoog mogelijke participatiegraad van leerlingen, personeel en ouders. Leerlingen kunnen eigen initiatieven ontplooien. Zij worden actief betrokken bij de schoolontwikkeling. In de medezeggenschapsraad praten en beslissen medewerkers, leerlingen en ouders mee over onderwerpen die hen aangaan. Bij het vormgeven aan een effectieve en ambitieuze leercultuur is de medewerking van en voorlichting aan de ouders cruciaal.

Het JdW heeft een actieve oudervereniging. Het bestuur van de vereniging vergadert regelmatig met de schoolleiding over de lopende zaken en onderwijsontwikkeling. Aan het begin van elk schooljaar wordt het onderwijskundig jaarplan aan het bestuur van de oudervereniging toegelicht.

De vereniging wordt actief betrokken bij evaluaties en thema-panels. Gezamenlijk worden er voor ouders interessante lezingen georganiseerd. De vereniging geeft een eigen blad uit: “De Johan”, waarmee de ouders op de hoogte worden gebracht van het reilen en zeilen in de school.

Op een school die leerlingen wil begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling en wil voorbereiden op een rol als verantwoordelijk lid van de maatschappij past een duidelijke plek voor leerlingenparticipatie. Een actieve leerlingenraad vinden we belangrijk. De schoolleiding spreekt één keer per kwintal met het bestuur van de leerlingenraad. Stafleden gaan in thema-gesprekken met leerlingen na wat er leeft binnen hun jaarlagen.

Leerlingen van de leerlingenraad nemen deel aan de sollicitatieprocedure bij de selectie van nieuwe docenten. Hen wordt om advies gevraagd bij het besluit tot een vaste aanstelling. Bij zittende docenten geven leerlingen hun mening over de kwaliteit van de lessen van enkele van hun docenten door deel te nemen aan de leerlingenenquête.



“Leerlingen van de leerlingenraad nemen deel aan de sollicitatieprocedure bij de selectie van nieuwe docenten. Hen wordt om advies gevraagd bij het besluit tot een vaste aanstelling. Bij zittende docenten geven leerlingen hun mening over de kwaliteit van de lessen van enkele van hun docenten door deel te nemen aan de leerlingenenquête.” Lucas Verlinden - docent Grieks en Latijn



HOOFDSTUK 4 - FINANCIEN

4.1 Financieel beleid

Het JdW voert een financieel beleid dat erop is gericht om de ambities van de school waar te maken. We investeren in ons onderwijs, kwaliteit, personeel en huisvesting met behoud van een verantwoorde vermogenspositie. Ons leidend principe is dat er financieel maximaal wordt ingezet op het primaire proces; lessen, activiteiten en begeleiding. De onderwijskundige beleidskeuzes en de keuzes op het gebied van personeelsbeleid en kwaliteitszorg vertalen we naar een beleidsrijke meerjarenbegroting. Het kader hierbij is dat de personele uitgaven structureel in principe niet hoger mogen zijn dan de 85% van de lumpsum (inclusief alle overige rijksbijdragen).

Om onverwachte uitgaven tegen te gaan, werken we met een adequaat en actueel meerjarenonderhoudsplan. Met behulp van een investeringsbegroting worden de toekomstige grote uitgaven aan vaste activa voorzien.

Drie keer per jaar worden de MR en de Raad van Toezicht tussentijds van de financiële ontwikkelingen op de hoogte gesteld. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het resultaat van het boekjaar. Secties worden jaarlijks betrokken bij hun uitgaven en budget. We dagen secties uit om zoveel mogelijk uitgaven aan kopieerwerk en dure methoden om te zetten naar persoonlijke ontwikkeltijd om zelf duurzaam (extra) lesmateriaal te ontwikkelen.

Onze school heeft voor een éénpitter een sterke financiële basis en een goede balanspositie. Deze positie willen we ook in de toekomst behouden. We hebben voldoende eigen vermogen om tijdelijke tekorten vanwege bijvoorbeeld daling van het aantal leerlingen te kunnen opvangen.

De komende jaren zullen we flink moeten blijven investeren in eigentijdse ontwikkelingen en werving om een gemiddelde instroom van 135 leerlingen te halen en (gemiddelde) doorstroom van 95% te laten zien. Alleen dan is de continuïteit van onze school gegarandeerd.

Bijdragen van ouders zijn altijd vrijwillig. Dat communiceren wij ook als zodanig. Het continueren van activiteiten zoals buitenlandse reizen en extra programma's wordt in deze planperiode onderzocht op haalbaarheid. Bereidheid tot het vrijwillig bijdragen van ouders is van cruciaal belang.

4.2 Sponsorbeleid

In samenwerking met de Studium Generale, de oudervereniging en oud-leerlingen wordt gewerkt aan de oprichting van een 'algemeen nut beogende' (ANBI-) stichting: Stichting Vrienden van het Johan de Witt-gymnasium. Het belangrijkste doel: activiteiten en voorzieningen mogelijk maken die buiten de normale organisatie en overheidssubsidies vallen. In het bestuur nemen ouders, alumni en een minderheid van vertegenwoordigers van de school plaats.



Tot slot

We hebben dit schoolplan geschreven vanuit een waarderend perspectief. De doelen zijn duidelijk geformuleerd en direct terug te leiden naar onze missie en visie. Hoe we de komende vier jaar deze doelen gaan halen, ligt voor de meeste onderdelen nog niet precies vast. Ze gelden ook niet voor iedereen allemaal tegelijk en even sterk.

Nadrukkelijk dagen we ons team uit om zich met focus op een beperkt aantal persoonlijke ontwikkeldoelen te richten. We realiseren ons terdege dat niet iedereen even snel en makkelijk het hele plan kan omarmen. De schoolleiding is blij met iedere stap die gemaakt wordt. De beweging, het samen praten over ons onderwijs, het stappen zetten en durven te proberen, is allemaal minstens zo belangrijk.

Elk schooljaar zullen we evalueren welke doelen bereikt zijn en welke nog niet. Op basis hiervan zullen er nieuwe stappen worden geformuleerd in het volgende onderwijskundig jaarplan. Het schoolplan is dus feitelijk een groeidocument: voor de schoolleiding en staf een kader om besluiten te nemen en richting te bepalen, voor het team een duidelijk kader om ons en elkaar aan te houden.

De schoolleiding





Dit schoolplan kent een zevental richtingwijzers die de bedoeling samenvatten:

1. huiswerk wordt meer thuiswerk én thuis is bij ons. De zelfstandige verwerking van de lesstof gebeurt zo veel mogelijk op school, onder deskundige begeleiding. Leerlingen worden zo begeleid dat ze steeds zelfstandiger leren en zich ontwikkelen;
2. we streven naar een ambitieus en open leerklimaat; het leren blijft gaande in een balans tussen cijfers geven en formatief handelen;
3. de bedoeling van ons onderwijs verandert van leraren behandelen de leerstof naar leerlingen beheersen de leerstof;
4. het basisgedrag van docenten verandert van gedreven door de wens veel te controleren naar de wens veel te (laten) ontwikkelen;
5. samenwerking en intervisie wordt overal in de school gestimuleerd en voorgeleefd;
6. iedereen in de school kent zijn rol en verantwoordelijkheid en krijgt het vertrouwen om rolvast effectief te handelen;
7. De schoolleiding leidt de school positief waardierend, vanuit duidelijk en goed gecommuniceerd beleid.



Schoolplan 2022 - 2026 | www.jdw.nl

Oranjepark 11 3311 LP Dordrecht 078-6482626 info@jdwnl