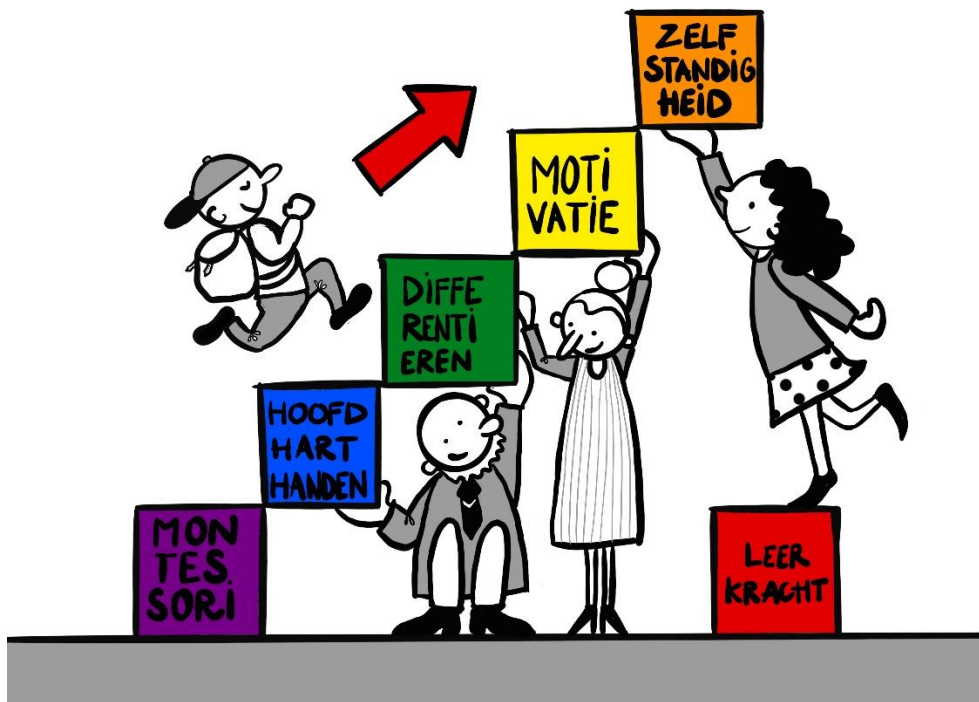


Schoolplan Jordan MLU

2024-2027



Inhoudsopgave

Inleiding	p. 3
1. Terugblik	p. 5
2. Missie en visie	p. 7
3. Thema's	p. 9
3.1 Professionele cultuur	p. 9
3.2 Hoofd, hart en handen	p. 10
3.3 Differentiëren	p. 12
3.4 Montessori 2.0	p. 13
3.5 Diversiteit	p. 14
4. Werkwijze	p. 16
Bijlage: Organogram	p. 18

Inleiding

Ten minste eenmaal per vier jaar maakt iedere school een school- of koersplan. Het schoolplan over de jaren 2024-2027 van het Jordan-Montessori Lyceum Utrecht is met name bedoeld als planmatig sturingsinstrument voor de school zelf. Het laat zien waar de school op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitscultuur wil vormgeven.

Het Jordan MLU heeft gekozen voor een eenvoudig, handzaam schoolplan dat sturing geeft aan het onderwijs en waarin visie, onderwijsaanpak en ambities van de school samenkomen. In dit strategische schoolplan komen met name de missie en ambities voor de komende vier jaar aan bod. Het personeelsbeleid en de kwaliteitszorg van het Jordan MLU zijn in andere documenten beschreven. Het schoolplan van het Jordan MLU moet als een werkdocument worden beschouwd dat naar eventueel veranderde omstandigheden en afhankelijk van de voortgang van de uitwerking van de ambities kan worden aangepast. Er is bewust voor slechts een beperkt aantal thema's gekozen om focus te kunnen houden. Enkele thema's uit het schoolplan zijn – vooruitlopend op het vastleggen van de ambities - al in schooljaar 2022-2023 en de eerste helft van het schooljaar 2023-2024 opgepakt.

Het schoolplan 2024-2027 is tot stand gekomen na een intensief proces waarbij alle geledingen binnen school en ook externen zijn betrokken. Onder leiding van een externe adviseur konden alle medewerkers van het Jordan MLU in het voorjaar van 2023 tijdens verschillende studiedagen meepraten over de thema's voor het schoolplan. Tijdens een avondlijke brainstormsessie werden ook leerlingen, ouders, MR-leden, schoolarts en medewerkers en adviseurs van de gemeente Zeist, de wijk Vollenhove, GGD Utrecht en CJG Zeist gevraagd thema's aan te dragen waarop het Jordan MLU zich de komende jaren zou moeten richten. Daarnaast organiseerden we enkele leerlingenarena's om van leerlingen te horen hoe zij aankijken tegen door ons ingebrachte vraagstukken en om te horen welke adviezen zij geven. Vóór en na de zomer van 2023 hebben de docenten in de verschillende teams de thema's verder uitgewerkt in ambities. Ieder jaarlaagteam pakt de komende tijd – naar het belang en de urgentie voor de leerlingen in die jaarlaag – de thema's en ambities voor hun team op en gaat aan de hand van concrete doelen en acties aan de slag. De ambities, doelen en acties worden jaarlijks aan het eind van een schooljaar geëvalueerd en volgens het principe van de PDCA-cyclus wordt er vervolgens voor het nieuwe schooljaar een nieuw jaarplan opgesteld.

De medezeggenschapsraad en de raad van toezicht van het Jordan MLU hebben in december 2023 ingestemd met het schoolplan, het schoolbestuur draagt daarvoor de eindverantwoordelijkheid. Na vaststelling van het schoolplan – en ook na eventuele wijziging gedurende de planperiode – stuurt het schoolbestuur het schoolplan (digitaal) naar de Inspectie van het Onderwijs.

De beschreven ambities in het schoolplan kunnen niet los worden gezien van allerlei andere ontwikkelingen binnen het Jordan MLU: niet alleen voor onderwijs maar ook voor organisatie, personeel, kwaliteit en financiën zijn er de afgelopen jaren veel ontwikkelingen geweest en die blijven de komende jaren doorgaan. Ze staan niet los van elkaar. Onze onderwijskundige opdracht dient voor alle onderdelen congruent te zijn vanuit de visie en missie van het Jordan, waarbij de kernwaarden van het montessorionderwijs het uitgangspunt zijn. Als professionele, lerende gemeenschap werken we vanuit eigenaarschap, gedeelde verantwoordelijkheid en betrokkenheid aan onze opdracht. Binnen de structuur van onze verbetercultuur, door met én van elkaar te leren, pakken medewerkers de verschillende thema's uit het schoolplan op; daarbij is het doel ons onderwijs zo te verbeteren dat we al onze leerlingen - nog meer dan we al doen - een leer- en leefomgeving bieden waarin ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Want bij alle ambities, alle thema's die we de komende jaren binnen het Jordan oppakken is het belangrijk dat we ons realiseren dat we met ons onderwijs niet alleen bezig zijn met prestaties, maar dat we bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen, zodat een ieder zich kan ontwikkelen naar een empathische jongvolwassene die persoonlijk leiderschap toont, gemotiveerd is, creatief en probleemoplossend is en ook nog eens gewoon aardig voor een ander en zichzelf kan zijn.

De ambities uit het schoolplan zijn erop gericht ons montessorionderwijs zo te vernieuwen en in te richten dat het nog beter bij onze huidige generatie leerlingen past. Het goede behouden en daar waar nodig op weg naar Montessori 2.0.

*Geert Loyschelder,
rector-bestuurder Jordan-Montessori Lyceum Utrecht
november 2023*



1. Terugblik

Voordat we vooruitkijken naar de plannen voor de jaren 2024-2027 is het goed om terug te kijken op de voorafgaande schoolplanperiode over de jaren 2019-2023.

Inspectie

In de periode 2019-2023 is het Jordan Montessori Lyceum Utrecht eenmaal bezocht door de Inspectie van het Onderwijs. Dit laatste inspectiebezoek dateert van februari 2021, toen de Inspectie van het Onderwijs de compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek op het Jordan MLU uitvoerde. Het Jordan MLU zou eigenlijk vóór 1 augustus 2021 in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek 'Bestuur en scholen'; vanwege COVID-19 heeft de inspectie echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt.

Op basis van een analyse van de beschikbare informatie beperkte de inspectie het onderzoek bij het Jordan MLU tot een prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur. Tijdens het onderzoek in 2021 heeft de Inspectie van het Onderwijs samen met het bestuur geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de school die direct een regulier vierjaarlijks onderzoek noodzakelijk maakte.

In maart 2017 vond het laatste reguliere kwaliteitsonderzoek door de Inspectie plaats. De inspectie was toen van mening dat de onderwijsresultaten en de -kwaliteit van voldoende kwaliteit waren, maar noemde ook enkele aandachtspunten. Zo concludeerde de inspectie dat het mooi is dat de docenten veel van de leerlingen verwachten, maar dat dit werkdruk bij leerlingen én leraren in de hand kan werken. Wellicht, zo concludeert de inspectie, zou de leesstof compacter aangeboden kunnen worden of zou er lesstof overgeslagen kunnen worden door bepaalde groepen leerlingen. Daarnaast was de inspectie toentertijd van mening dat leraren op het Jordan MLU veel autonomie genieten, sterk hechten aan de uitgangspunten van het montessorionderwijs en daardoor enigszins behouden zijn als het gaat om onderwijsvernieuwing.

Visitatiecommissie

In het kader van een goede kwaliteitszorg doet het Jordan MLU ook iedere drie jaar mee aan een visitatie door collega's van andere VO-montessorischolen uit het land; de ene keer gaat het daarbij om een erkenningstraject, de andere keer betreft het een ontwikkeltraject. Bij een erkenningstraject wordt bekeken of de montessorikwaliteit op een school voldoende is.

In december 2022 werd het Jordan MLU door een visitatiecommissie van de Nederlandse Montessori Vereniging bezocht in het kader van een zgn. ontwikkeltraject. De ontwikkelvraag vanuit het Jordan had betrekking op de stappen die de school maakt op het gebied van formatief handelen en zelfstandigheid. Wat ziet de commissie binnen de lessen aan zelfstandigheid van leerlingen, wordt er al meer vanuit leerdoelen gewerkt, hoe staat het met de reflectievaardigheden van de leerlingen? En vanzelfsprekend keek de commissie ook naar de andere kernwaarden van het montessorionderwijs.

De commissie van ervaren montessorideskundigen prees het pedagogische klimaat op school, met veel individuele aandacht, een positieve grondhouding en het vertrouwen in elkaar. Leerlingen mogen fouten maken. Door die onderdelen te herkansen die nog niet goed gaan, leren leerlingen echt van hun fouten. De commissie zag onder andere dat leerlingen op het Jordan veel houvast hadden aan de pensumboekjes met plannings, taken en studiewijzers. De leerlingen waarderen de flexibiliteit en de ruimte die ze krijgen om in eigen tempo te werken en zelf prioriteiten te mogen stellen, bijvoorbeeld door zo nu en dan wat extra aandacht aan een bepaald vak of onderdeel te geven.

De commissie stelde vast dat er een begin is gemaakt met het werken met leerdoelen – sommige leerlingen gaven aan dat prettig te vinden – maar dat daar nog wel stappen in te maken zijn. Leerlingen hebben zicht op wat ze moeten doen, maar minder in wat ze moeten leren of moeten kunnen; daarin kunnen nog stappen worden gemaakt. Feedback van docenten is veelal gericht op het halen van de toets en de planning en nog te weinig op leerdoelen.

De commissie gaf als tip om het didactisch coachen meer aan de leerdoelen te koppelen. Ook wees ze op de mogelijkheid tot het voeren van driehoeksgesprekken tussen leerling-ouder-mentor/docent, waarbij de leerling zelf het voortouw neemt om inzicht te geven in zijn vorderingen.

De visitatiecommissie van de montessorivereniging constateerde in december 2022 dat de culturomslag

met het werken volgens de methodiek van stichting LeerKracht net was gestart, dat de teams aan het oefenen waren met die methodiek, maar dat de winst toen al was dat er veel over onderwijs werd gesproken en over hoe een docent vanuit zijn eigen rol en handelen daaraan kon bijdragen. En dat alles met in het achterhoofd het doel om het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren, waardoor hun eigenaarschap en motivatie alleen maar kunnen toenemen.

Schoolplan

In het ambitieuze schoolplan "Samen werken = samenwerken" voor de jaren 2019-2023 was het belangrijkste doel het montessori-karakter van het onderwijs op het Jordan MLU te versterken, de werkdruk onder leerlingen en medewerkers te verminderen en het onderwijs daar waar mogelijk te verbeteren. Verder was het de bedoeling om door de invoering van themagroepen, waarin docenten rond een bepaald onderwerp samenwerkten, de eilandencultuur van de vaksecties terug te dringen. Voor de uitvoering van dit vorige schoolplan is de organisatiestructuur van het Jordan in 2018 zodanig aangepast dat personeel het onderwijsbeleid zo veel mogelijk zelf kan bepalen én ingezet kan worden waar motivatie en rendement het hoogst zijn. Tegen deze achtergrond werd er de afgelopen jaren in kleine thema- en jaarlaagteams gewerkt. Uit de evaluatie van de themateams in 2021 bleek echter dat themateams tot nu toe minder concrete plannen en veranderingen hebben opgeleverd dan vooraf was gehoopt. De tijd tussen de overleggen van de themateams was te groot, er was te weinig continuïteit, doelen werden te weinig bereikt of geborgd. Het feit dat er vooral doelen voor de lange termijn werden gesteld, zorgde ervoor dat ideeën niet altijd van de grond kwamen en een plek kregen in de schoolorganisatie of het curriculum.

Om die reden heeft een viertal docenten, die taakuren hadden als onderwijsontwikkelaars, in het eerste deel van 2022 samen met de schoolleiding het voorstel gedaan te gaan werken vanuit de systematiek van Stichting LeerKracht. Kleine teams van ca. 8 tot 10 docenten uit één jaarlaag, minder vergaderen maar meer samenwerken, iedere dinsdag bij elkaar komen voor bord- en werksessies, samen korte- en langetermijndoelen stellen bij een planbord, keuzes durven maken, samen lessen voorbereiden, bij elkaar in de klas kijken, zorgen voor borging en evaluatie etc.

Een aantal onderwerpen uit het vorige schoolplan zijn weer opgenomen in het nieuwe schoolplan, omdat de verwezenlijking ervan nog niet de gewenste resultaten heeft opgeleverd. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan thema's als "via leerroutes naar leerdoelen" en "formatief toetsen". De invoering van het schoolvak 'Drama', de kunsttweedaagse en het portfolio Montessoridossier zijn enkele mooie, concrete doelen die zijn bereikt.

2. Missie en visie

Het Jordan-Montessori Lyceum Utrecht kent een tweeledige opdracht: naast het bieden van goed onderwijs is dat het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Het Jordan streeft naar goede doorstroom-, opstroom- en slagingscijfers, maar tegelijkertijd willen we leerlingen helpen zich te ontwikkelen tot betere burgers. Het Jordan stelt zichzelf daarbij de maatschappelijke opdracht bij te dragen aan de optimale ontwikkeling van de leerlingen tot zelfbewuste, zelfredzame, ondernemende en maatschappelijk betrokken jongeren die een duurzame bijdrage leveren aan de samenleving. Nu en in de toekomst. Het Jordan maakt zich dus hard voor de brede vorming van onze leerlingen. Daarbij zoeken we een goede balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Onder het motto “Leer mij het zelf te doen” biedt het Jordan MLU montessorionderwijs in alle vakken en jaarlagen. De opdracht is dat ons vakonderwijs van goede kwaliteit is, passend bij de leerlingenpopulatie. Het Jordan heeft echter niet alleen een didactische, maar zoals gezegd ook een uitgesproken pedagogische taak. Onderwijs is in onze optiek een essentieel onderdeel van de opvoeding. Vandaar dat het Jordan de persoonlijke en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen waar mogelijk stimuleert.

Dat valt terug te zien in de vier kernwaarden van het Jordan: zelfstandigheid, maatschappelijke verantwoordelijkheid, creativiteit en gelijkwaardige wijze van omgang. De eerste drie kernwaarden zijn de zogeheten ‘brede montessoridoelen’, beschreven door de Vereniging Montessori Onderwijs. Zij vormen het richtsnoer voor alle montessorischolen. De vierde kernwaarde, gelijkwaardige wijze van omgang, is een eigen toevoeging van het Jordan MLU.

Zelfstandigheid

In onze optiek zorgt zelfstandigheid ervoor dat de talenten van leerlingen ten volle ontplooid kunnen worden. Daarom leren Jordanleerlingen zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun leerproces en is het onderwijs zoveel mogelijk afgestemd op de individuele leerling, met zijn eigen mogelijkheden, interesses en werktempo. Om zelfstandigheid te verwerven, moet de leerling die verantwoordelijkheid krijgen én nemen en ruimte krijgen om te leren van zijn eigen fouten. Dat betekent dat ons onderwijs niet alleen uit klassikale instructie bestaat. Er ligt veel nadruk op zelfwerkzaamheid, zodat leerlingen de vrijheid hebben eigen keuzes te maken. Tegelijkertijd zijn docenten en mentoren erop gericht om de leerling te helpen studievaardigheden aan te leren, keuzes te maken en te reflecteren. Leerlingen die daar baat bij hebben, determineren we zo laat mogelijk.

Belangrijk daarbij is dat de leerlingen zich nog meer eigenaar gaan voelen van hun leerproces, onder meer door hen bewuster met leerdoelen bezig te laten zijn in plaats van met het alleen (in eigen tempo) uitvoeren van voorgeschreven leeractiviteiten. Op die manier hopen we dat leerlingen de stap van zelfwerkzaamheid naar echte zelfstandigheid en eigenaarschap gaan maken.

In het algemeen kan worden gesteld dat het gesprek over ons (montessori)onderwijs de komende jaren veelvuldig gevoerd moet worden, onder andere om te bezien of onze wijze van werken nog beter aan kan sluiten bij de capaciteiten en behoeften van de leerlingen. Daarbij valt bijvoorbeeld ook te denken aan een grotere variatie in werkvormen, meer keuzemogelijkheden, meer ruimte voor incidentele projecten en nog meer vakoverstijgend onderwijs.

Creativiteit

De tweede kernwaarde van het Jordan MLU, ‘creativiteit’, is meer dan kunstzinnigheid. Het is verbeeldingskracht en het vermogen dingen op een andere manier aan te pakken. Om talenten van leerlingen te ontwikkelen, stimuleren we creativiteit, out of the box-denken, verbeeldingskracht en creërend handelen. Leerlingen ontwikkelen het vermogen om kritisch en zelfstandig na te denken en het vermogen om creatief te zijn in doen en denken.

We proberen deze vermogens te ontwikkelen, onder andere door op het Jordan werkvormen af te wisselen, door leerlingen problemen op eigen wijze te laten oplossen en door leerlingen van elkaar te laten leren. Ook voor de ontwikkeling van creatieve vermogens is samenwerken van groot belang.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het Jordan MLU wil leerlingen een respectvolle omgang met anderen en hun omgeving bijbrengen, enerzijds omdat dat bijdraagt aan een veelzijdige ontwikkeling van leerlingen, anderzijds omdat dat bijdraagt aan een betere maatschappij. Om dat te bereiken, leggen we waar mogelijk een link tussen de lesstof en maatschappelijke ontwikkelingen en leren we leerlingen goed samen te werken, door ze te tonen hoe te communiceren, hoe elkaar te helpen en hoe elkaar, rekening houdend met verschillen, te versterken. Daarom halen we de buitenwereld vaak de school in of omgekeerd.

De kernwaarde 'maatschappelijke verantwoordelijkheid' sluit goed aan bij de thema's rond burgerschap. Eenvoudig gezegd willen we dat elke leerling een feit van een mening kan onderscheiden, weet hoe je maatschappelijke onderwerpen kunt analyseren en hoe je verandering teweeg kunt brengen, in de klas, in de school en in het land. En dat iedere leerling de waarde en kwetsbaarheid van onze democratie en rechtsstaat kent. Daarnaast zijn leerlingen maatschappelijk betrokken doordat ze zich inzetten voor allerlei maatschappelijke projecten en vrijwilligerswerk, hetgeen wordt bijgehouden in hun Montessori- en Burgerschapsdossier.

Gelijkwaardige wijze van omgang

Ook de laatste kernwaarde en een montessori-doel van het Jordan is dat medewerkers en leerlingen op het Jordan op voet van gelijkwaardigheid met elkaar omgaan. Op het Jordan hechten we grote waarde aan een laagdrempelige en informele, maar respectvolle relatie tussen leerlingen en medewerkers. Leerlingen kunnen zich namelijk alleen goed ontplooiën in een ontspannen leef- en werkklimaat waarin wederzijds respect en tolerantie de onderlinge verstandhouding bepalen. Leerlingen moeten zich welkom, veilig en gewaardeerd voelen. De school biedt leerlingen een leef- en leeromgeving waarin ieder het beste uit zichzelf kan halen. Een omgeving waarin weleens wat mis kan gaan, want fouten maken mag; van fouten maken leren leerlingen én medewerkers.

De kernwaarde 'gelijkwaardigheid' houdt verder in dat alle mensen waardevol in zichzelf zijn. Hoeveel mensen ook van elkaar verschillen, of wat ze ook van elkaar vinden, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling. Dat betekent dat ieders stem telt en we voor de wet allemaal gelijk zijn. Dat wil niet zeggen dat alle mensen hetzelfde zijn. Juist omdat mensen zo verschillen, is het belangrijk niet te vergeten dat iedereen evenveel waard is. Belangrijk is dat leerlingen een goed empathisch vermogen ontwikkelen, leren om zichzelf in te leven een ander, of dat nu een volwassene of een leeftijdgenoot is.

Gelijkwaardigheid betekent op het Jordan dat iedereen zichzelf kan zijn: leerlingen, docenten, ouders en alle andere betrokkenen bij de school. Iedereen moet op school kunnen ervaren dat zij of hij van waarde is. Iedereen heeft haar of zijn eigen achtergrond, talenten, valkuilen, interesses en overtuigingen. Al die verschillen zijn een verrijking voor de ontwikkeling van leerlingen en een meerwaarde voor de school. Op het Jordan ben je welkom, ongeacht je afkomst, geloof, levensovertuiging, geaardheid, gender, sociale klasse, talent etc. Onderlinge verschillen worden positief gewaardeerd. Ook mag iedereen rekenen op gelijke behandeling en een gelijke stem.

Gelijkwaardigheid houdt ook in dat er op het Jordan aandacht is voor gelijke kansen in het onderwijs. Om elke leerling de kans te geven zich te ontwikkelen, moet de school voor sommige leerlingen meer doen, om bestaande ongelijkheden te compenseren. Leerlingen moeten geholpen worden kansen te benutten.

De leerlingenpopulatie op het Jordan MLU is divers te noemen, maar de diversiteit op het Jordan zit hem op dit moment vooral in interesses, achtergrond, levensovertuiging en gender en minder in afkomst en sociale klasse. De school kent weinig leerlingen die van oorsprong een niet-westerse achtergrond hebben; zo'n 6% van onze leerlingen heeft een niet-westerse migratieachtergrond.

Vroeg selecteren voor een bepaalde onderwijssoort kan ook leiden tot meer kansenongelijkheid. Het Jordan kent in principe een driejarige brugperiode, maar leerlingen kunnen vanaf de 1e klas in beperkte mate ook instromen in een vwo-topklas. Binnen de school gaan stemmen op deze vwo-topklassen goed te evalueren en te bekijken of deze groepen wel passen binnen onze montessori-idealen.

Kansengelijkheid heeft ook te maken met hoge verwachtingen voor elke leerling. Docenten realiseren zich dat wat je van een leerling verwacht, grote impact heeft op de prestaties van die leerling. Docenten tonen begrip voor de thuissituatie en eigenheid van leerlingen en ondergraven hun goede bedoelingen niet met lage verwachtingen.

3. Thema's

3.1 Professionele cultuur

Goed onderwijs vraagt professionele, excellente, nieuwsgierige én gepassioneerde docenten/medewerkers. De kwaliteit van ons onderwijs wordt in hoge mate bepaald door hun kwaliteit. Daarom investeert het Jordan MLU in scholing en professionalisering van beginnende en ervaren medewerkers.

Belangrijke ingrediënten voor een professionele houding om onze ambities waar te maken zijn: goed samenwerken, eigenaarschap voelen, verantwoordelijkheid nemen, verantwoording afleggen, aandacht voor zelfontwikkeling en persoonlijk leiderschap. Docenten werken vanuit zo'n professionele houding gericht om doelen en resultaten te behalen, zodat ze het beste uit zichzelf én de leerling kunnen halen. Ze kijken daarbij verder dan hun eigen leslokaal en vak.

Medewerkers van het Jordan werken vanuit een gezamenlijke doelstelling (van de school of hun team), vanuit heldere rollen en verantwoordelijkheden. Initiatieven ontwikkelen, nascholing en verdieping van het vak zijn vanzelfsprekend. Daarnaast zijn medewerkers van het Jordan MLU bereid met enthousiasme en energie te vernieuwen en te denken in oplossingen.

Het Jordan is een lerende organisatie waar vanuit professionele collegialiteit wordt gewerkt. Collega's kunnen en willen van én met elkaar leren. Daarbij moeten ze elkaar ook feedback durven geven, moeten zich naar elkaar kwetsbaar durven opstellen.

Een lerende organisatie kenmerkt zich door doelgerichte aandacht voor de structuur, cultuur en strategie. Daarnaast omarmt een lerende organisatie verandering en ontwikkeling, in plaats van deze te vermijden. De continue transformatie vereist naast het aanleren van nieuwe vaardigheden ook het afleren van oude gewoontes.

Daarnaast moet er sprake zijn van een gemeenschappelijke visie. Dit zorgt ervoor dat medewerkers niet op een eilandje werken, maar allemaal deel zijn van een vooruitstrevend netwerk. Als een gelijkgericht team in dezelfde richting opereert, zal de opbrengst veel groter zijn dan van de afzonderlijke individuen opgeteld.

In het schooljaar 2022-2023 heeft het Jordan een belangrijk stap gemaakt in de ontwikkeling naar een lerende organisatie, door de invoering van een nieuwe teamstructuur met concrete doelen voor de korte en langere termijn, volgens de methodiek van Stichting LeerKracht. Met die methodiek werken docenten aan het vergroten van het vakmanschap en de professionaliteit. Iedere jaarlaagteam bestaat uit ca. 8 tot 10 docenten. Ieder team is wekelijks met elkaar in gesprek om het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren. Er worden samen lessen voorbereid en collega's van verschillende vakken bezoeken elkaars lessen om te bekijken of de afspraken die zijn gemaakt in de praktijk werken en geven elkaar feedback.

Vanuit deze methodiek ervaren het docententeam en de schoolleiding van het Jordan een gedeelde verantwoordelijkheid om het onderwijs continu te verbeteren en ontstaat er een cultuur waarin nieuwe plannen worden geëvalueerd en geborgd (conform een PDCA-cyclus). Teams en afzonderlijke medewerkers krijgen veel eigenaarschap en verantwoordelijkheid; daarbij past een cultuur waarin medewerkers zich verantwoorden.

Onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat scholen met de verbetercultuur via de methodiek van LeerKracht daarnaast meer met hun leerlingen bereiken en de werkdruk beter onder controle hebben.

Om de andere ambities uit het schoolplan waar te kunnen maken, is het een voorwaarde dat medewerkers van het Jordan MLU o.a.

- vanuit dezelfde missie en doelen werken;
- vertrouwen en veiligheid ervaren;
- goed samenwerken;
- elkaar feedback durven geven;
- keuzes durven/kunnen maken;
- ruimte krijgen voor initiatieven;
- duidelijke kaders krijgen;
- zich verantwoorden aan elkaar én aan de leidinggevende (conform het organogram van de school).

Ambitie 'Professionele cultuur'

De ambitie voor de komende jaren is de professionele cultuur van het Jordan verder uit te bouwen, zodat alle medewerkers de ruimte en de passende ondersteuning krijgen zich verder te ontwikkelen. We streven naar een veilige werkomgeving en groeicultuur, waarbij feedback, efficiënte communicatie, gezamenlijke lesontwerp, lesbezoek en begeleiding centraal staan. Daartoe willen we in een document vastleggen wat er van een professionele docent, medewerker en mentor van het Jordan wordt verwacht. Deze profielen spelen een centrale rol in de cyclus van ontwikkelgesprekken. Het gesprek in de teams gaat over onderwijs, over het impact van ons handelen op de leerlingen.

Acties 'Professionele cultuur'

In de verschillende teams is de ambitie rond dit thema omgezet in acties en doelen. Concreet betekent de hierboven beschreven ambitie dat we in de komende schoolplanperiode voornamelijk streven naar:

- een helder strategisch personeelsbeleid (incl. levensfasebewust personeelsbeleid)
- het scholingsbeleid herschrijven naar aanleiding van thema's uit dit schoolplan;
- evaluatie/borging werkwijze LeerKracht;
- evaluatie/borging (horizontale) feedbackcultuur;
- een duidelijk profiel van de Jordan-medewerker en duidelijkheid wat voor gedrag we van medewerkers en van elkaar verwachten;
- afspraken binnen school helder beschrijven, vastleggen en evalueren;
- perfectionering van de cyclus en vorm van ontwikkelgesprekken;
- alle taken/rollen binnen school helder beschrijven, zodat verwachtingen duidelijker worden;
- duidelijke beschrijving rol/taak van de secties en sectievoorzitters; jaarplan en -evaluatie per sectie, in aansluiting op het schoolplan; onderzoeken of secties ook via methodiek van Stichting LeerKracht kunnen werken;
- werkdruk (beleving) voor leerlingen én medewerkers verminderen;
- iedere coördinator van een bepaald beleidsterrein (zoals taal, rekenen, Gezonde School, pluskeuze, onderzoeksvaardigheden, talentontwikkeling, burgerschap etc.) schrijft een jaarplan en evalueert dit met zijn/haar verantwoordelijke teamleider;
- docenten meer opleiden in praktische vaardigheden en in groepsdynamische processen;
- meer efficiënte/doelmatige leerlingbesprekingen;
- goede (stille)werkplekken voor leerlingen én medewerkers.

3.2 Hoofd, hart en handen

Het onderwijs op het Jordan MLU draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen, zodat een ieder zich kan ontwikkelen naar een jongvolwassene die onder andere persoonlijk leiderschap toont, gemotiveerd is, creatief en probleemoplossend is en zich kan inleven in een ander. In ons onderwijs kijken we verder dan alleen de cognitieve vaardigheden; het gaat – naast de eerder genoemde eigenschappen - om zaken als doorzettingsvermogen, het uiten van gevoelens en nieuwsgierigheid. Dit zijn, niet toevallig, ook allemaal eigenschappen die een leerling helpen bij het vergaren van kennis en kunde op cognitief gebied. We zien het als onze opdracht onze leerlingen maximaal voor te bereiden op hun toekomstige plek in de samenleving. Hoewel we ons ook realiseren dat we onze leerlingen voorbereiden op een toekomst die we nog niet kennen. Welke kennis, vaardigheden én persoonlijke kenmerken hebben zij nodig in onze snel veranderende maatschappij? Het gaat dan om 'heel de mens': hoofd, hart en handen. Om een brede persoonlijke ontwikkeling van elke leerling, om socialisatie en om kwalificatie.

Ambitie 'Hoofd, hart en handen'

Het onderwijs op het Jordan MLU streeft ernaar leerlingen een brede vorming te bieden, waarbij we hen voorbereiden op de maatschappij door het aanleren van vaardigheden op het gebied van hoofd (denken), hart (empathie) en handen (praktische vaardigheden). Met betrekking tot het hoofd leggen we de nadruk op cognitieve activiteiten, terwijl we bij hart vooral streven naar sociaal-maatschappelijk bewustzijn. Bij handen krijgen de leerlingen vaardigheden aangereikt die hen helpen in het dagelijks leven na de middelbare school.

We besteden voldoende tijd en aandacht aan opdrachten die het denken stimuleren en willen de komende jaren in ons onderwijsaanbod meer opdrachten toevoegen die zich richten op hart en handen. Binnen het

mentorprogramma is er tijd gereserveerd voor persoonlijke ontwikkeling. Om deze brede ontwikkeling te waarborgen binnen ons montessorionderwijs, streven we ernaar om alle docenten tijdens studiedagen op dit gebied bij te scholen.

Bovendien is het onze ambitie om de integratie van hart, hoofd en handen zichtbaar te maken in de studiewijzers voor de leerlingen. Hierdoor ziet de leerling binnen de lesomgeving dat deze drie aspecten worden toegepast. We beschouwen onze ambitie als succesvol wanneer de leerling uitgedaagd worden alle aspecten (hart, hoofd en handen) te leren herkennen en te gebruiken; daarna is het streven dat leerlingen inzien welk aspect het beste bij hen past waardoor leerlingen mogelijk bewustere keuzes kunnen maken met betrekking tot studie- en profielkeuze en verdere leven. Dit wordt bereikt door het waarnemen, ervaren en toepassen van deze aspecten.

Acties 'Hoofd, hart en handen'

In de verschillende teams is de ambitie rond dit thema omgezet in meerdere acties en doelen voor de komende jaren:

- Een grote groep leerlingen op het Jordan ervaart stress. Wat kunnen we als docenten aan het lesprogramma doen om die stress of werkdruk te verminderen? Mogelijk kan vermindering van het aantal proeven (toetsen) en aftekenactiviteiten per pensum tot minder stress en werkdruk leiden. Hoe kunnen we leerlingen leren om te gaan met stress? Kunnen we hier meer aandacht aan besteden in studielessen en ons mentorprogramma? Vragen die de komende schoolplanperiode beantwoord moeten worden om eventueel aanpassingen te doen aan ons onderwijs;
- Het streven is om voor ieder vak in ieder pensum minimaal één verwerkingsopdracht aan te bieden die een beroep doet op hart en op handen. In de studiewijzer duidelijk aangeven welke opdrachten bij hoofd, hart en/of handen passen. Daarbij is het belangrijk oog te hebben voor de individuele interesses en leerbehoeften van de leerlingen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een vakoverstijgende, doorlopende leerlijn op het gebied van 'hart en handen';
- Docenten worden meer geschoold in groepsdynamische processen, zodat we leerlingen bijvoorbeeld nog beter kunnen leren samenwerken en we beter zicht hebben op de sociale structuren in een klas;
- In de komende jaren gaan we opdrachten toevoegen aan het Montessori-portfolio. Enkele voorbeelden van opdrachten gericht op hart zijn onder andere modules over zelfreflectie, identiteit, persoonlijke overtuigingen, leren bezinnen, begrip tonen voor anderen, wie ben ik, wat vind ik, wat vindt/gelooft/hoe denkt een ander en hoe kan ik daarmee respectvol omgaan (zelfs wanneer we het oneens zijn). Deze vakoverstijgende lessen/projecten rond zingeving, levensbeschouwing en betekenis geven aan de wereld om je heen, kunnen aangeboden worden in studielessen en/of pluskeuzes. Dit kan leiden tot onderzoek naar invoering van het vak filosofie op het Jordan MLU;
- Verder is het de wens om een module over de duurzame samenleving te ontwikkelen en aan te bieden, bijvoorbeeld in een pluskeuze of bij onderzoeksvaardigheden;
- Op het gebied van handen modules aanbieden als digitale vaardigheden, mediawijsheid, koken, fietsband plakken, techniek, naaien, budgetteren (omgaan met geld) en waar aan te denken bij gaan studeren.
- Om leerlingen meer letterlijk met hun handen te laten werken, is het streven om op het schoolterrein van het Jordan MLU een moestuin (incl. fruitbomen) en/of voedselbos samen met leerlingen op te zetten en te onderhouden, in nauwe samenwerking met de gemeente en wijkbewoners;
- Binnen dit thema past ook het inrichten van een ruimte voor de makerspace voor de exacte vakken, een ruimte waar we creativiteit kunnen stimuleren door leerlingen praktisch hun ideeën uit te laten werken;
- In het kader van 'hart' wordt de komende schoolplanperiode paardentherapie ingezet door onze orthopedagoog die daarvoor een training als paardencoach heeft gevolgd; een van de doelen is om de reacties van paarden te kunnen vertalen naar het gedrag van de mens, zodat leerlingen zich bewust worden van hun eigen gedrag. De paardencoach kan bijvoorbeeld adolescenten helpen bij een gebrek aan zelfvertrouwen en spanningen ervaren. Maar het kan ook helpend zijn voor drukke adolescenten en adolescenten die zich niet bewust zijn van hun negatieve gedrag in de klas;
- Een groep oud-leerlingen van het Jordan (met name van de havo) haakt na het eerste jaar hbo of universiteit af; daarnaast wisselen leerlingen regelmatig van vakkenpakket. Belangrijk is te onderzoeken hoe dit komt en vanuit welke motieven leerlingen (hoofd, hart of handen?) een studie- of beroepskeuze maken. Naar aanleiding van de bevindingen kan het noodzakelijk zijn het traject van de profiel- en/of studiekeuze op het Jordan te herzien.

3.3 Differentiëren

De Onderwijsraad is van mening dat het Nederlandse onderwijssysteem op een belangrijk punt faalt: leerlingen krijgen onvoldoende kans op onderwijs dat recht doet aan hun capaciteiten en ontwikkeling. Hiermee zou het onderwijs leerlingen tekort doen en lopen de economie en de samenleving talent mis. Daarom adviseert de Onderwijsraad: selecteer later en differentieer beter.

In het Nederlandse onderwijsstelsel worden leerlingen al op jonge leeftijd geselecteerd voor een schoolsoort van het voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld vmbo, havo of vwo. Dit zou tot sociale ongelijkheid kunnen leiden: kinderen van hoogopgeleide ouders stromen bijvoorbeeld hoger in en krijgen meer kansen dan kinderen van laagopgeleide ouders, volgens de Onderwijsraad.

Daarom adviseert de Onderwijsraad in haar rapport 'Later selecteren, beter differentiëren' (2021) om het moment van selectie uit te stellen. Tijdens een driejarige brugperiode krijgen alle leerlingen de kans, tijd en gelegenheid om zich te ontwikkelen en te ontdekken welk soort onderwijs zij het beste kunnen volgen. Een uitgestelde keuze voor havo of vwo in de eerste drie jaar vraagt flexibel onderwijs op maat, dat recht doet aan de verschillen tussen leerlingen.

De thema's 'differentiëren' en 'heterogeniteit' zijn onderwerpen die in de voorbereiding van het schoolplan door zowel medewerkers als ouders en externen van het Jordan MLU werden genoemd. Daarbij komt met name de vraag naar boven of het Jordan MLU in de onderbouw de vwo-topklassen moet behouden (naast de havo-vwo-klassen) of voor een echt heterogene driejarige brugperiode moet gaan. Dit thema kent overlap met de andere thema's uit het schoolplan.

Ambitie 'Differentiëren'

Het Jordan MLU wil een school zijn waar leerlingen onderwijs op maat krijgen en binnen de kaders op eigen niveau bediend kunnen worden. Alle leerlingen halen het beste uit zichzelf naar gelang hun capaciteiten en interesses. Leerlingen krijgen inzicht in hun leerstijlen en maken bewust keuzes in hun leerproces. Docenten hebben oog voor de individuele verschillen, zoals die naar voren komen in diverse leerstijlen, leerbehoeften en interesses. Dit kan resulteren in individuele leerroutes en keuzeprojecten.

Acties 'Differentiëren'

In de verschillende teams is de ambitie rond dit thema omgezet in een divers aantal acties en doelen. Bij het bereiken van de ambities en de uitvoering van de acties is ook de werkgroep 'Heterogeniteit' betrokken; deze wordt bekostigd uit een subsidie van het Ministerie van Onderwijs.

- Het Jordan MLU onderzoekt wat de meerwaarde van een vwo-topklas is of dat deze klassen (op termijn) moeten verdwijnen en de school voor alle leerlingen een heterogene havo/vwo-onderbouw kent van drie leerjaren;
- Bij ieder vak wordt in ieder pensum in de studiewijzers keuzes aangeboden naar bijvoorbeeld niveau, interesse, tempo, leerstijl, leerbehoefte en hoofd, hart en handen. Daarbij is het – ook vanuit het oogpunt van werkdrukvermindering voor leerlingen en docenten – goed om de afteken- en cijferdruk te verminderen;
- Docenten dagen havisten in de bovenbouw meer uit met praktische opdrachten/projecten. Onderzocht kan worden of de havo op termijn meer een eigen gezicht kan krijgen, met een meer praktische invulling en een betere aansluiting op het mbo of hbo. Leerlingen maken een bewuste keuze voor de havo-bovenbouw in plaats van dat dit een negatieve keuze is omdat ze vwo niet halen. In dat kader is het ook interessant om te onderzoeken of drama speciaal als examenvak op de havo ingevoerd kan worden;
- Bepaalde onderwerpen of thema's kunnen op projectbasis of als keuzevak worden aangeboden (bv. in 4 havo) om een diverser aanbod te krijgen;
- Het vak onderzoeksvaardigheden wordt niet alleen in de vwo-topklassen maar mogelijk ook in alle havo/vwo-klassen aangeboden of wordt vervangen door een wekelijks, vakoverstijgende projectles(sen);
- Het Jordan MLU zou meer kunnen stimuleren – binnen de huidige regelgeving - dat leerlingen op verschillende niveaus vakken afsluiten. Daarbij is het interessant te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor een 6-jarige havo-afdeling, een havo-kansklas of een praktische havo (ook met het oog op het vergroten van kansengelijkheid); verder zou het goed zijn als leerlingen meer in staat worden gesteld vakken zowel op havo- of op vwo-niveau af te sluiten;

- Om de motivatie van doubleurs te verhogen krijgen deze leerlingen een aangepaste leerroute, waarbij de mentor (in overleg met de vakdocenten) een belangrijke rol krijgt.
- Bij de werkbeprekingen wordt (nog meer) aandacht besteed aan interesses en zelfreflectie;
- Docenten volgen scholing op het gebied van differentiatie en didactisch coachen om dit in hun onderwijs meer/beter toe te kunnen passen.

3.4 Montessori 2.0

In oktober 1945 opende het Jordan – toen nog ‘Utrechts Lyceum gevestigd op de methode-Montessori’ geheten – haar deuren aan de Maliebaan in Utrecht. Bij de start van de school waren er 46 leerlingen ingeschreven. In mei 1946 verhuisde de school naar Villa Berkenhoven op de grens van Zeist en De Bilt, het terrein waar de school ook anno nu nog immer is gehuisvest. Inmiddels schommelt het leerlingenaantal van het Jordan ieder jaar tussen 925 en 950 en heeft het montessorionderwijs zich vanzelfsprekend in al die jaren ook verder ontwikkeld.

In de brainstormsessies bij de totstandkoming van het schoolplan klonk de roep om het montessori-onderwijs op het Jordan MLU anno 2023 op sommige onderdelen eens tegen het licht te houden en te bezien of de invulling ervan goed aansluit bij de capaciteiten en behoeften van de huidige generatie leerlingen en bij de vraag vanuit de maatschappij. Welke uitgangspunten van ons montessorionderwijs zijn waardevol? Wat moeten we koesteren en vasthouden, al dan niet in een nieuw jasje? En op welke punten moeten we het onderwijs op het Jordan actualiseren?

De wens binnen school leeft om leerlingen zich nog meer eigenaar te laten voelen van hun leerproces, onder meer door hen bewuster met leerdoelen bezig te laten zijn in plaats van met het (in eigen tempo) uitvoeren van voorgeschreven leeractiviteiten. Leerlingen hebben zicht op wat ze moeten doen, maar minder in wat ze moeten leren of moeten kunnen. Feedback van docenten is veelal gericht op het halen van de leeractiviteit en de planning en nog te weinig op de leerdoelen. Van zelfwerkzaamheid via zelfstandigheid naar eigenaarschap. Door leerlingen meer eigenaarschap te geven en meer vanuit leerdoelen te werken én minder vanuit cijfers te werken, is de verwachting dat de motivatie van leerlingen zal toenemen.

Ambitie ‘Montessori 2.0’

Op het Jordan MLU probeert een leerling zelfstandig zijn leerdoelen te behalen en leert hij naar het leerproces te kijken, onder andere door zijn eigen leerstijl te ontdekken. Een leerling mag fouten maken, daar leert hij van. Een leerling reflecteert op het leerproces en op het (eind)product en weet wat hij moet veranderen om het een volgende keer beter te doen; daarbij kan de methodiek van didactisch coachen worden ingezet.

Een andere ambitie is om voor docenten en andere medewerkers de kaders en verwachtingen met betrekking tot ons montessorionderwijs zo helder mogelijk te formuleren.

Acties ‘Montessori 2.0’

In de verschillende teams zijn de ambities rond het montessorionderwijs zo veel mogelijk omgezet in meerdere acties en doelen voor de komende jaren; daarbij moet in ogenschouw worden genomen dat ook bij de thema’s rond differentiatie, heterogeniteit en hoofd, hart en handen de uitgangspunten en de invulling van het montessorionderwijs aan bod komen en deze thema’s zijn eerder in het schoolplan al uitvoerig ter sprake gekomen:

- het boekje ‘De 13 aspecten van het Jordan eigene’ herschrijven met de ambitie en doelen voor Montessori 2.0 in het achterhoofd;
- meer vanuit leerdoelen dan vanuit (leer)activiteiten de pensa inrichten (minder aftekenen van activiteiten in pensumboekjes, maar punten vooral geven voor het bereiken van leerdoelen);
- formatief handelen implementeren in de lessen (met als doel het vergroten van zelfstandigheid en reflectievaardigheden van leerlingen);
- motivatie van leerlingen vergroten en (werk)druk bij leerlingen verminderen door pedagogische en didactische aanpassingen in het onderwijsaanbod op het Jordan;

- didactisch coachen implementeren en daarmee hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen;
- met leerlingen en ouders onderzoeken of ouders in Magister nog wel toegang moeten hebben tot resultaten en onderzoeken wanneer de cijfers in Magister worden toegevoegd, om op die manier de cijferdruk te verminderen;
- beschrijven wat een goede Jordan-docent en -mentor is;
- beschrijven hoe een goede montessori-les er op het Jordan uitziet;
- bij de nieuwbouw en renovatie van het schoolgebouw van het Jordan MLU rekening houden met de (nieuwe) aspecten van het montessorionderwijs op het Jordan. De “voorbereide omgeving” moet de leerlingen prikkelen tot activiteit.

3.5 Diversiteit

De leerlingenpopulatie op het Jordan MLU is divers te noemen, maar de diversiteit op het Jordan zit hem op dit moment vooral in interesses, achtergrond, levensovertuiging en gender en minder in afkomst. De school kent weinig leerlingen die van oorsprong een niet-westerse achtergrond hebben; volgens het Nationaal Cohort Onderzoek van 2022 heeft ongeveer 6% van de leerlingen een niet-westers migratieachtergrond (landelijk ligt dit percentage voor havo rond de 17% en voor vwo rond de 14%).

De eerder genoemde kernwaarde ‘Gelijkwaardigheid’ betekent ook dat het Jordan de toegankelijkheid in brede zin waarborgt. Het gaat niet alleen om verschillende achtergronden, maar ook om verschillen in fysieke, mentale en financiële mogelijkheden. Deze mogen nooit een belemmering vormen om volwaardig deel te nemen aan het onderwijs en schoolleven op het Jordan MLU. Om die reden is bijvoorbeeld de vrijwillige ouderbijdrage regelmatig onderwerp van gesprek; de vrijwillige ouderbijdrage mag nooit een belemmering zijn om als ouders voor het Jordan te kiezen. Overigens blijkt uit onderzoek van de GGD regio Utrecht dat ca. 3% van de gezinnen op het Jordan moeite heeft financieel rond te komen; zo’n 20% van de gezinnen heeft geen moeite, maar moet wel opletten bij de besteding van het geld.

Ambitie ‘Diversiteit’

Medewerkers van het Jordan MLU hebben voor de komende periode de ambitie de nieuwsgierigheid en tolerantie bij leerlingen te bevorderen, zodat ze verschillen omarmen. Leerlingen staan open voor verschillen en zijn zich bewust van de meerwaarde van verschillen. Het Jordan probeert de kansengelijkheid binnen school te bevorderen en de segregatie tegen te gaan. Vanzelfsprekend heeft dit thema ook raakvlakken met de kerndoelen op het gebied van burgerschapsonderwijs.

De ambitie is het percentage leerlingen met een niet-westerse achtergrond in de komende vier jaar van 6% te verdubbelen naar minimaal 12%, waarmee het percentage in de buurt komt van het landelijk gemiddelde. De ambitie is de diversiteit binnen school, maar ook in de contacten naar buiten de aandacht voor diversiteit meer te laten zien.

Acties ‘Diversiteit’

In de verschillende teams zijn de ambitie rond de thema’s diversiteit en kansengelijkheid omgezet in meerdere acties en doelen voor de komende jaren:

- Docenten gebruiken in hun lessen ieder pensum bewust contextuele voorbeelden van inclusiviteit en diversiteit. We zorgen in ons onderwijs voor aanbod op het gebied van diversiteit;
- De broertjes/zusjes-regeling bij aanmelding wordt verder geëvalueerd (ook naar aanleiding van de resultaten van de nieuwe aanmeldprocedure) en evt. aangepast;
- Het effect van vrijwillige ouderbijdrage op het feit of ouders hun kind al dan niet aanmelden voor het Jordan onderzoeken;
- Onderzoeken of leerlingen uit de wijk Vollenhove bij loting in aparte pot kunnen na aanmelding, zodat de kans voor aanneming iets groter wordt;
- Onderzoek naar en evaluatie van heterogeniteit, vwo+klassen en 3-jarige brugperiode op het Jordan MLU (zie eerder in dit schoolplan);
- Onderzoek naar starten havo-kansklas (zie eerder);
- Informatieavonden op de basisscholen in Vollenhove organiseren om ouders met niet-westerse achtergrond beter te informeren over het montessorionderwijs op het Jordan MLU;

- Band met de wijk Vollenhove aantrekken, ook met de basisscholen (bv. eersteklassers begeleiden sportkamp voor groepen 7/8 van basisscholen Vollenhove of groep 8 musical in onze staula);
- Leerlingen met bijzondere interesses of kwaliteiten uit groep 7/8 van basisscholen Vollenhove mee laten doen aan onderbouwprojecten op het Jordan;
- Het huiswerkinstituut voor leerlingen uit groep 7/8 van de basisscholen uit Vollenhove in samenwerking met 'Leren voor de toekomst' verder uitbouwen en de inzet van leerlingen van het Jordan vergroten;
- In samenwerking met de gemeente en bibliotheek in Zeist de VoorleesExpress introduceren: bovenbouwleerlingen (18+) lezen voor aan peuters/kleuters uit Vollenhove met niet-Nederlandstalige ouders;
- Projecten burgerschap (in samenwerking met externe partijen) rond dit thema introduceren;
- Thema-avonden over kansengelijkheid en diversiteit voor ouders in de Jordan Academie organiseren (bv. met Joris Luyendijk als spreker over de 7 vinkjes);
- Jaarlijks, naast bijvoorbeeld een kerstontbijt, ook een Iftar-maaltijd organiseren;
- De samenstelling van het team een betere afspiegeling laten zijn van de samenleving en het aantal collega's en stagiaires met een niet-westerse achtergrond bijvoorbeeld vergroten;
- Buitenlandse reizen van het Jordan herijken en uitbouwen aan de hand van de geformuleerde ambities rond diversiteit en kansengelijkheid;
- Maatschappelijke stages zo vormgeven dat leerlingen meer in aanraking komen met mensen met een andere achtergrond of andere cultureel-sociale status.



4. Werkwijze

De vraag is natuurlijk hoe we er op het Jordan MLU met elkaar voor zorgen dat de ambities en plannen ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en de beschreven doelen worden bereikt.

Uitgangspunt bij de uitvoering van de plannen is dat binnen de professionele cultuur van het Jordan het beleid van onderop wordt uitgewerkt en vormgegeven. Medewerkers, teams en secties krijgen daarbij een hoge mate van eigenaarschap en verantwoordelijkheid, waarbij ze wel verantwoording aan elkaar en aan een leidinggevende afleggen.

LeerKracht

Elke docent heeft zitting in een jaarlaagteam, waarin volgens de methodiek en ritmiek van Stichting LeerKracht wekelijks beleid wordt ontwikkeld en waarvan "met én van elkaar leren" een wezenlijk uitgangspunt is. Teamleden zijn afkomstig uit verschillende vaksecties, geven een deel van hun lessen in een bepaalde jaarlaag les of zijn mentor van een klas in die bepaalde jaarlaag.

Ieder jaarlaagteam kiest iedere periode (van ca. 8 weken) een thema of actie uit het schoolplan dat aansluit bij vragen of problemen die leven in de jaarlaag waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Door een vraag of probleem uit een jaarlaag als uitgangspunt te nemen – passend binnen de thema's van het schoolplan – verwachten we dat de urgentie om eraan te werken meer wordt gevoeld en de motivatie van de teamleden toeneemt.

Met elkaar ontwikkelen de teamleden binnen de thema's van het schoolplan beleid waarmee ze in hun lessen gaan experimenteren. Teamleden bereiden samen lessen voor en bezoeken die lessen. De teamleden evalueren hun plannen in hun team en stellen deze - indien noodzakelijk- bij.

Tijdens studiedagen presenteren de verschillende teams tijdens zgn. verbindingssessies hun ideeën ter inspiratie aan elkaar en wordt bekeken op welke wijze deze plannen ook in de rest van de school kunnen worden toegepast en een plaats kunnen krijgen. Verder presenteren teams de beste lesideeën – gekoppeld aan doelen uit het schoolplan - aan elkaar in het medewerkersnieuws en komt er een databank voor deze lesideeën en plannen.

Naar aanleiding van de verbindingssessies gaan ook de vaksecties met de resultaten van de onderzoeken en plannen uit de jaarlaagteams aan het werk en spreken zij met elkaar af hoe zij deze in hun vaklessen verder implementeren.

Iedere teamleider bespreekt minimaal twee keer per jaar met de vaksecties die - conform het organogram - onder zijn verantwoordelijkheid vallen, de voortgang van de doelen uit het schoolplan. Dit gebeurt aan de hand van het jaarplan en de evaluatie die iedere vaksectie opstelt.

Iedere teamleider en jaarlaagcoördinator heeft zitting in een van de acht teams. In het maandelijkse MT bespreken zij de voortgang van het schoolplan in hun overleg en monitoren zij of de verschillende thema's en daaraan gekoppelde acties aan bod komen. Als blijkt dat bepaalde thema's in de teams of de secties onderbelicht blijven, zullen zij in overleg met elkaar de teams of secties bijsturen.

Op basis van jaarplannen van en evaluaties in de jaarlaagteams en de vaksecties stelt de schoolleiding een jaarplan en een jaarlijkse evaluatie op, die met de medezeggenschapsraad en raad van toezicht worden besproken.

Leerlingen kunnen aan het begin van een periode in een zgn. leerlingarena gevraagd worden naar hun ervaringen en ideeën rond een bepaald thema. Dit kan als input voor een team gebruikt worden.

Het Jordan MLU kent ook twee docentonderzoekers die van de Academische Opleidingsschool onderzoek doen naar de (voortgang van de) thema's uit het schoolplan. Zij onderzoeken schoolbreed wat de impact van bepaalde acties is op het onderwijs en de leerlingen. Stagiaires wordt gevraagd om hun onderzoeken vanuit hun opleiding ook aan een van de thema's uit het schoolplan te koppelen.

De professionele cultuur binnen het Jordan MLU wordt twee keer per jaar gemonitord via een Cultuur Survey die door Stichting LeerKracht wordt uitgevoerd. Indien noodzakelijk maakt het MT op basis van de resultaten van dit onderzoek een plan om onderdelen van die cultuur bij te sturen. Het MT monitort of de ambities rond de professionele cultuur gedurende de schoolplanperiode worden behaald.

Daarnaast zal de werkwijze van de teams en de wijze van uitvoering van het schoolplan door de schoolleiding worden gemonitord en worden aangepast indien dat de ambities uit het schoolplan niet voldoende worden gehaald.

Wij verwachten dat door de methodiek en ritmiek van waaruit de jaarlaagteams en de vaksecties werken én door de wijze waarop de monitoring en borging gebeurt, de ambities en doelen uit het schoolplan 2024-2027 kunnen worden gehaald.

Naast de ambities uit dit schoolplan werkt het Jordan MLU ook op andere vlakken aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, zowel intern als extern.

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het Jordan MLU richt zich ten aanzien van de onderwijsopbrengsten op het minimaal voldoen aan het normenkader van de Inspectie van Onderwijs. Het streven is leerlingen niet onnodig te laten doubleren én bovengemiddeld te scoren op eindexamenresultaten.

De school kent sinds 2023 een vernieuwde en uitgebreide kwaliteitskalender. De kern van kwaliteitsontwikkeling is dat we continu en cyclisch werken aan het borgen en het verbeteren van de kwaliteit. Het is belangrijk om te zorgen dat kwaliteitsontwikkeling structureel aandacht krijgt op school. Het werken met een jaarplanning, met daarin alle activiteiten voor het versterken van de kwaliteit, helpt hierbij. Op de kwaliteitskalender staat welk proces, op welk moment, in welke vorm en door wie wordt uitgevoerd en geëvalueerd. In deze kwaliteitskalender is ook de cyclische terugkoppeling aan de raad van toezicht en de medezeggenschapsraad van het Jordan MLU opgenomen.

Externe contacten

Het Jordan MLU participeert in verschillende bestuurlijke samenwerkingsverbanden met als doel de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te ontwikkelen. Ook daarbij geldt dat het principe van 'met en van elkaar leren' leidend is.

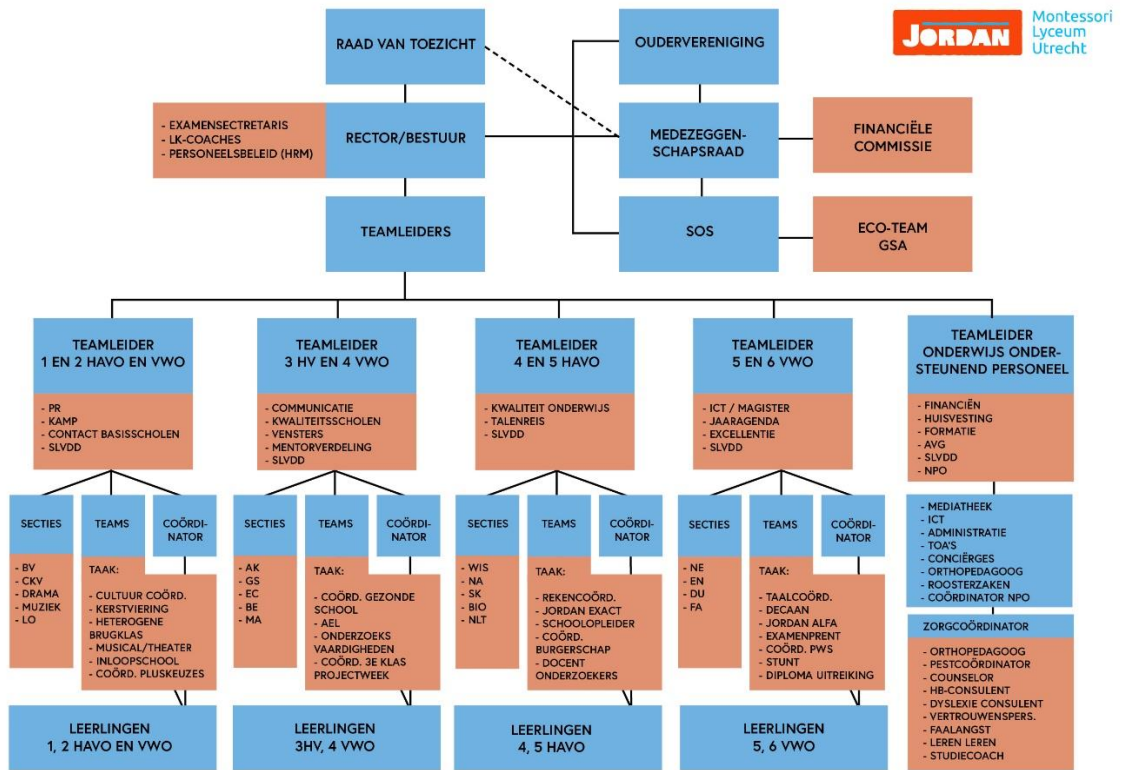
Het Jordan Montessori Lyceum maakt deel uit van het Samenwerkingsverband VO Zuidoost, waarbij het doel is voor iedere jongere in de regio een doorlopende schoolloopbaan te garanderen, met ondersteuning waar nodig. Daarbij werkt de school ook nauw samen met medewerkers en adviseurs van de gemeente Zeist, de wijk Vollenhove, GGD Utrecht en CJG Zeist; ook bij de uitwerking van verschillende thema's en ambities uit dit schoolplan wordt met deze partijen nadrukkelijk de samenwerking gezocht.

De rector-bestuurder van het Jordan heeft ook zitting in het Regionaal Bestuurlijk Overleg, waarin scholen uit Utrecht-Zuidoost met elkaar tot afstemming komen over o.a. aanmeldprocedures, vakantie-regelingen, open dagen etc., maar waarbij ook good practices rond onderwijs(kwaliteit) worden uitgewisseld.

De school heeft ook zitting in de stuurgroep van de Academische Opleidingsscholen van de Hogeschool Utrecht; de schoolopleider en de docentonderzoekers maken deel uit van netwerken van de AOS. Met name de begeleiding van stagiaires en nieuwe docenten en de ervaringen vanuit de verschillende VO-scholen worden daar besproken.

Een mogelijk lerarentekort kan op de langere termijn consequenties hebben voor de kwaliteit van het onderwijs. Om die reden maakt de school onderdeel uit van de eind 2023 gestarte Onderwijsregio VO-MBO Midden-Nederland. Deze onderwijsregio wil met elkaar onder andere voor een aantrekkelijk werkveld creëren en personeelstekorten in het onderwijs tegengaan en terugdringen. Daarbij valt onder meer te denken aan experimenten rond onderwijstijd, dubbele bevoegdheden en het opzetten van een centrale vervangingspool.

Bijlage : Organogram Jordan MLU



@ Karlijn Mulder (2023)