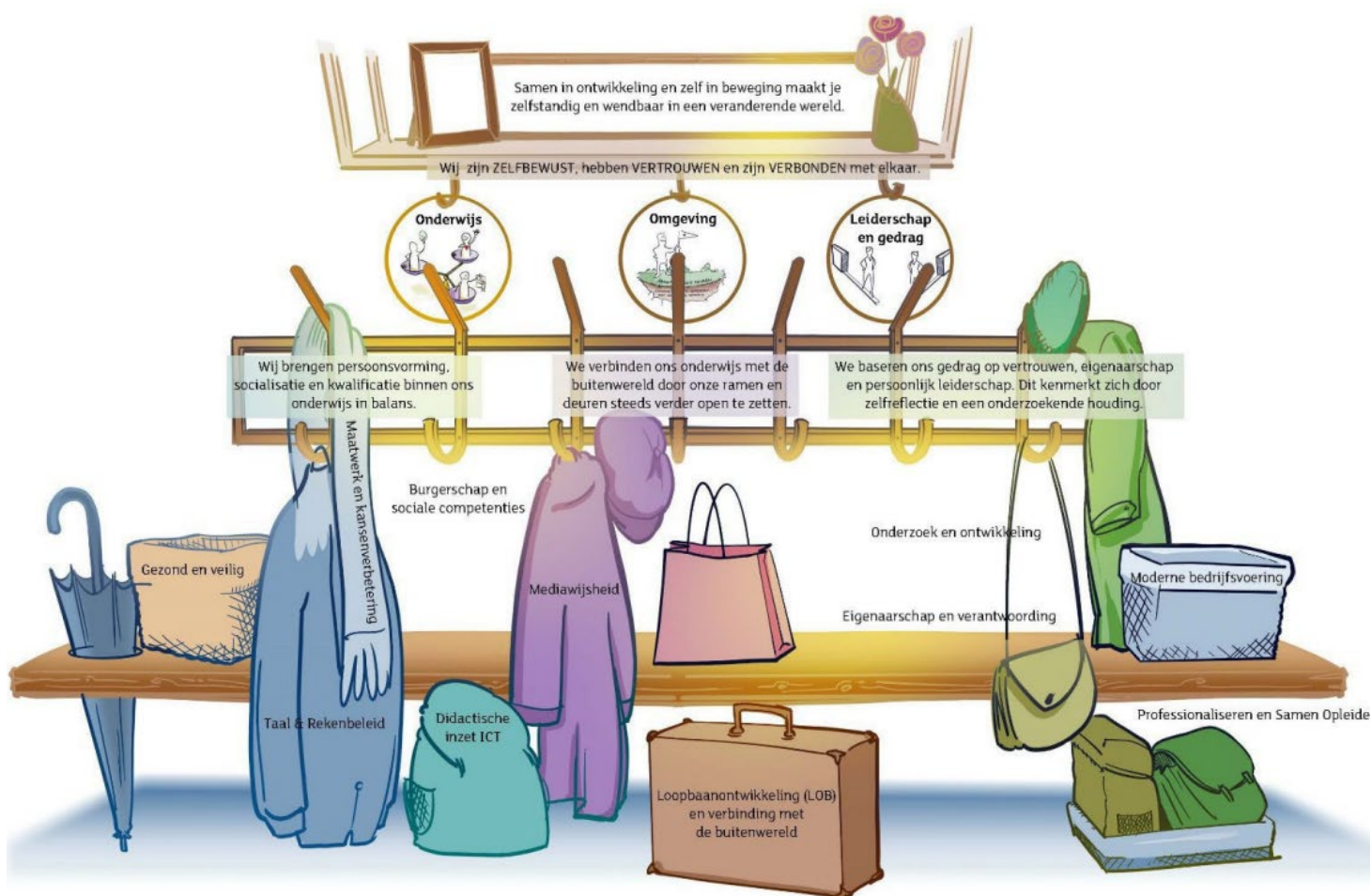


Schoolplan(nen) 2023-2026



OMO Scholengroep De Langstraat

Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.



afbeelding 1: De thema's als kapstok

Inleiding

Anders dan bij eerdere schoolplannen namens onze scholengroep, is dit keer niet één schoolplan voor de hele scholengroep geschreven, maar zijn het vier schoolplannen geschreven vanuit één gedragen scholengroep visie. Dit schoolplan is in verschillende fasen tot stand gekomen en is geen statisch document. Het heeft een dynamisch karakter d.w.z. dat zowel de uitwerking en de visie aan verandering onderhevig (kunnen) zijn. Ook dit is voor de scholengroep een nieuw element bij het schoolplan. Als er wijzingen in het schoolplan optreden, is het wel aan de scholen om hierin te zorgen voor draagvlak en een goede communicatie met een ieder die dit betreft.

Hierna volgt de leeswijzer met een procesbeschrijving aangevuld met de vier afzonderlijke schoolplannen, waarin de scholen hun integrale onderwijsvisie hebben beschreven in relatie tot de bedoeling, de richtinggevende principes en de vier kernwaarden. Er is bewust gekozen om geen samenvatting van deze vier afzonderlijke plannen te maken. Dit zou de onderwerpen (thema's) op schoolniveau in het algemeen kunnen afzwakken of kunnen accentueren, terwijl een specifiek accent voor een school ergens anders zou kunnen liggen.

In hoofdstuk 1 wordt het proces rondom de totstandkoming van de schoolplannen uitvoerig beschreven van het voorjaar 2021 tot en met december 2022. Vervolgens wordt in de vier schoolplannen, volgens een vaste volgorde aan thema's, door de scholen op hun eigen manier invulling gegeven aan deze thema's.

Als lezer is het mogelijk om de scholen met elkaar te vergelijken door de schoolplannen per hoofdstuk los van elkaar te lezen. De indeling in thema's is bij de scholen hetzelfde, maar de scholen waren vrij in de wijze van invulling van de thema's bij het schrijven van de schoolplannen. De ene school kan hierdoor anders/uitgebreider invulling hebben gegeven aan een bepaald thema, dan de andere school. Daarnaast kan het ook opvallen dat sommige thema's eenzelfde tekst bevatten. Dit is ontstaan vanuit het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak of omdat een tekst over bijvoorbeeld passend onderwijs in de basis voor alle scholen gelijk is.

Na de procesbeschrijving volgt in hoofdstuk 2 een korte uitleg over de PDCA-cyclus die een rol speelt in de werkwijze van de Scholengroep op het gebied van de kwaliteitsontwikkeling.

Hoofdstuk 3 sluit vervolgens af met een korte vooruitblik op de schoolplanperiode 2023-2026.

Hoofdstuk 1 Procesbeschrijving

Het jaar 2021 heeft in het teken gestaan van het proces om te komen tot herijking en herbronning van het meerjaren schoolplan van de scholengroep. Het bestaande schoolplan 2020-2024 was te weinig koersgevend voor de scholen. In overleg met de Raad van Bestuur is daarom besloten om een intensief proces op te starten en daarbij te komen tot een set van gedeelde waardes voor Scholengroep De Langstraat, die uiteindelijk leiden tot een veel meer richtinggevend schoolplan waaraan de jaarplannen van de scholen met hun eigen, unieke invulling, verbonden zijn.

Tijdens dit proces werd de betekenis van de scholengroep opnieuw gedefinieerd: **Waarom** zijn wij Scholengroep De Langstraat, hoe luidt de bedoeling en op welke *richtinggevende principes* is die gebouwd? **Wat** willen we dan bereiken, wat zijn onze doelen en ambities. We gebruikten hierbij als kapstok de zeven pijlers van Koers 23 van OMO. En tenslotte hebben we invulling gegeven aan vragen als: **Hoe** gaan we met elkaar om? Welk gedrag, leiderschap, sturing en cultuur passen bij onze scholengroep?

Hiertoe hebben we de waardes van OMO uit Koers 23 'geladen' met nadere betekenis voor de scholengroep. De scholen kleuren de richtinggevende principes, gedeelde kernwaardes, doelen en ambities ieder op geheel eigen wijze in. Tevens omarmt iedere school een unieke kernwaarde voor de betreffende school. Zodoende ontstaat uniciteit vanuit verbondenheid en krijgt de scholengroep nog meer toegevoegde waarde op de som der delen. Bij dit ontwikkelingstraject, met als naam Expeditie De Langstraat, zijn en worden zoveel mogelijk medewerkers, leerlingen, oud-leerlingen, ouders en externe stakeholders (bedrijven, instellingen, gemeentes) betrokken. Omdat wij ons op sommige punten zullen moeten trainen en bekwamen is ook de Langstraat Academie aangesloten.

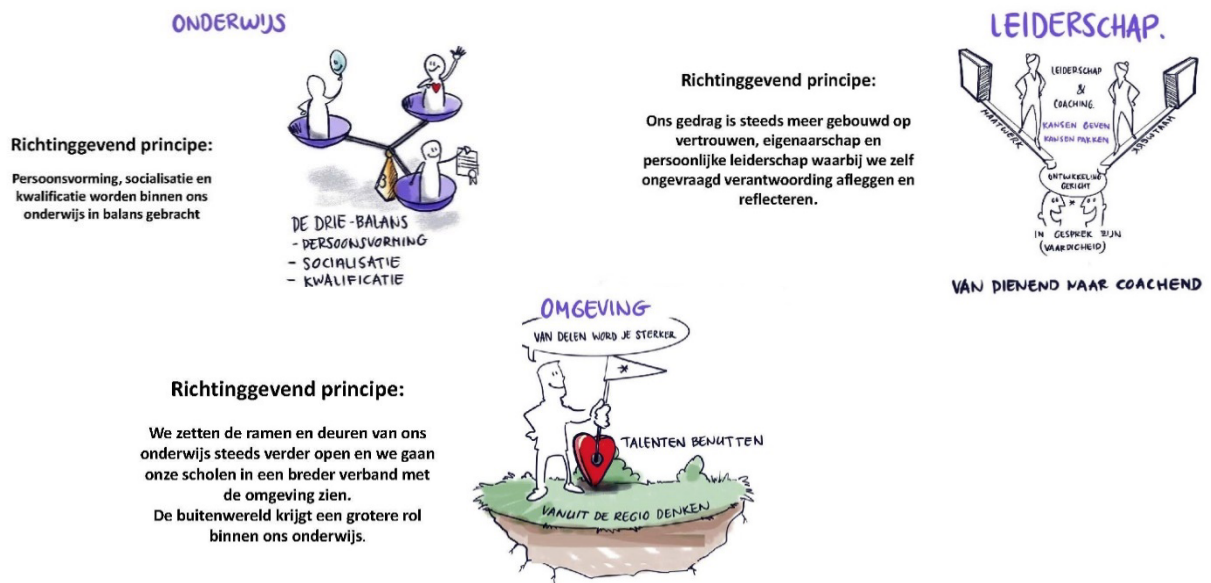
In het voorjaar van 2021 is het kernteam, gevormd door de rector met de kerndirectie XL (alle schoolleidingen) en aangevuld met beleidsmedewerkers Kwaliteit, Onderwijs en HRM, gestart met een drietal workshops. Deze workshops waren een voorbereiding op de start tweedaagse, die vanwege COVID-19 pas in juni 2021 kon plaatsvinden. Voor de inhoud van de workshops is gebruikgemaakt van de theorie van Public Value van Mark Moore. Onze publieke waarde is onderwijs, onze legitimiteit ligt in de omgeving en ons organisatiepotentieel zit in ons gedrag en leiderschap.

De workshops werden voor en door de leden van het kernteam georganiseerd. Centrale vragen waren:

- Hoe ontwikkelt onze omgeving zich en hoe staan we daar in open verbinding mee
- Welk onderwijs past daarbij?
- Welk gedrag en leiderschap past daarbij?

De tweedaagse van juni werd per dag geopend door een externe inleider. Op dag 1 was dat Wouter Hart, bekend van Verdraaide Organisaties: werken vanuit de bedoeling. Op dag 2 zette Jef Staes (B) van de Red Monkey Company de aanwezigen op scherp met zijn presentatie over de noodzakelijke overgang van 2D naar 3D-leiderschap in de tijd waarin wij leven.

Na twee intensieve dagen was er een stevige opbrengst. Er zijn na uitvoerige discussies en debatten een drietal richtinggevende principes (afbeelding 2) geformuleerd waarop de bedoeling van de scholengroep gaat rusten:



Afbeelding 2: richtinggevende principes

Onze bedoeling: *Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.*

Tevens is via een iteratief proces een drietal kernwaarden vastgesteld: **Zelfbewust**, **vertrouwen** en **verbinding**. Deze kernwaardes geven invulling voor de scholengroep met betrekking tot de waardes *goed handelen, goed mens en goed leven* van onze vereniging OMO.

Iedere school en het stafbureau hebben nog een eigen unieke vierde kernwaarde hieraan toegevoegd:

- Van Haestrecht College: Ondernemend
- Walewyc Mavo: Veiligheid
- D'Oultremont College: Groei
- Dr. Mollercollege: Trots
- Stafbureau: Innovatie

Tijdens de inspiratiedag van 12 oktober 2021 zijn alle medewerkers van de scholengroep in 30 dialoogtafels van ca. 10 personen met elkaar in gesprek gegaan over de richtinggevende principes. Dit leidde tot een rijke opbrengst die nauwgezet is opgetekend.

In december 2021 zijn de eerste arena-gesprekken gehouden met ouders en oud-leerlingen. Andere stakeholders volgden in de eerste maanden van 2022. Allen werden bevraagd over sterktes en lacunes van het huidige onderwijs van de scholengroep en de toekomstige ontwikkelingen die de stakeholders noodzakelijk achten.

De Koersgroep, bestaande uit medewerkers die niet in het management zitten, volgen de voortgang van de Expeditie en geven adviezen over het vervolg. Zij zijn tevens eindredacteuren van de uiteindelijke formulering van de bedoeling en de invulling die de scholen daaraan geven in hun plannen en de dagelijkse praktijk.

Op 15 maart 2022 heeft de volgende inspiratiemiddag plaatsgevonden. De uiteindelijke formulering van de bedoeling, de richtinggevende principes en de drie kernwaardes werden gepresenteerd aan de medewerkers. Op iedere school is daarna plenair met het personeel een aftrap gemaakt om te komen tot een school/team jaarplan 2023-2026.

Het jaarplan van de school geeft dus aan wat de school dat jaar gaat bereiken. Scholen stellen zelf werkafspraken op bij de kernwaardes van de scholengroep en de unieke kernwaarde voor de betreffende school. Door deze specifieke inkleuringen zullen de scholen nog meer dan voorheen hun eigen tint hebben waarbij ze onderling wel verbonden zijn in hoofdrichting en gedeelde waardes. Teams binnen de scholen (jaarteams, secties, ondersteunende teams) maken ook een jaarplan, afgeleid van het jaarplan van de school. Wat gaan wij als team dit jaar bereiken? Iedere medewerker tenslotte maakt een persoonlijke ambitieplan per jaar, dat zich verhoudt tot het teamplan, schoolplan en scholengroepplan.

Begin mei 2022 hebben de scholen de ambitiebrief ontvangen. Hierin stond de officiële uitnodiging tot het schrijven van een jaarplan. "De drie richtinggevende principes kunnen worden gezien als een kapstok (*afbeelding 1*) met drie haken waar de scholen hun inhoudelijke en conceptuele 'kledingstukken' aan gaan hangen, passend bij de kracht en het DNA van de school". In de ambitiebrief waren ook een aantal thema's meegegeven waar de scholen in hun planvorming iets mee 'moesten': must haves. De thema's omvatten de wettelijk vereiste onderwerpen, maar ook onderwerpen die specifiek zijn voor de scholengroep van nu en in de toekomst. De thema's zijn:

Onderwijs:

- maatwerk en kansenverbetering;
- gezonde en veilige school;
- toetsing & examinering;
- didactische inzet ICT, digitale geletterdheid;
- taalbeleid, rekenbeleid;
- vergroting motivatie, uitdagende didactiek

Omgeving:

- burgerschap;
- LOB;
- sociale competenties;
- verbinding met bedrijven en instellingen, onderwijs buiten de schoolpoorten;
- digitale geletterdheid.

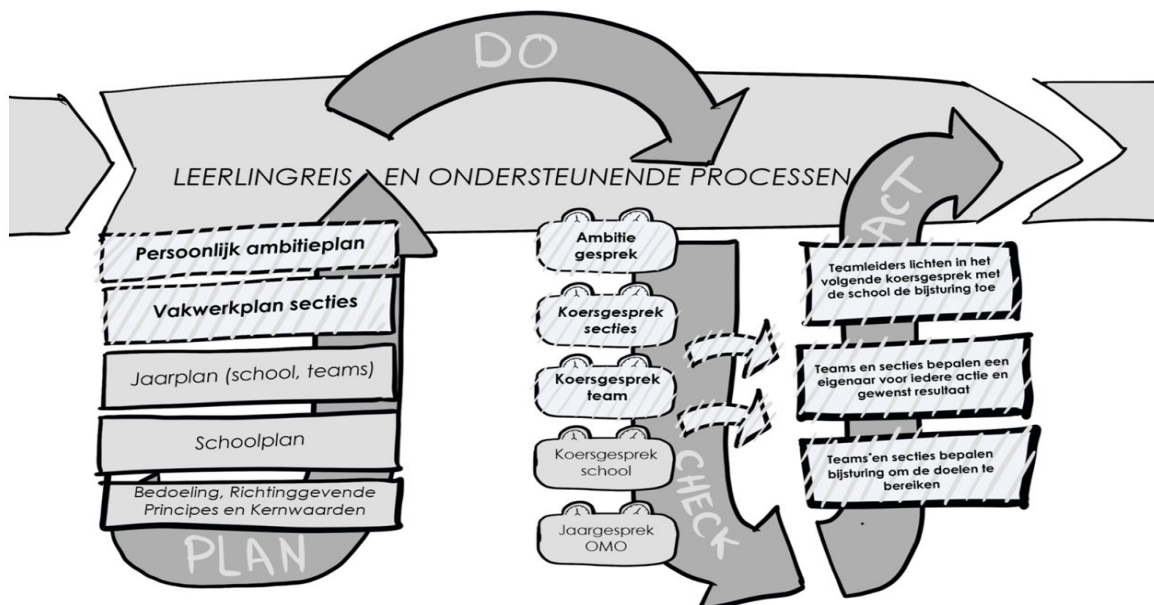
Leiderschap en gedrag:

- transitieplan van 2D naar 3D, ontwikkeling en coaching;
- onderzoek & innovatie;
- vakinhoudelijke professionalisering en Samen Opleiden in de klas;
- moderne bedrijfsvoering.

Hoofdstuk 2 De PDCA-cyclus

De voortgang van het schoolplan en het jaarplan wordt gevolgd in de Koersgesprekken die driemaal per jaar plaatsvinden. Hierbij wordt de rector met beleidsadviseurs en directielid bedrijfsvoering uitgenodigd door het managementteam van de betreffende school. De agenda wordt in gezamenlijkheid tot stand gebracht. Beleidsadviseur Kwaliteitsontwikkeling zorgt in co-creatie met de school voor onderliggende data. Het Kwaliteitsplan van de scholengroep, afgestemd met de standaarden van de Inspectie en het kwaliteitssysteem van OMO, is een belangrijke input voor de agenda.

Het is de bedoeling dat de periodieke reviewsystematiek, zoals in het Koersgesprek van schoolmanagement met rector, wordt doorgetrokken naar andere lagen in de scholen. Zoals in afbeelding 3 schematisch is weergegeven in de PDCA-slang.



Afbeelding 3: PDCA-cyclus

Tijdens de **PLAN** fase is vanuit de bedoeling per school het schoolplan geschreven. Deze schoolplannen kunnen niet binnen één jaar gerealiseerd worden en hiervoor zijn de vervolgacties en de daarbij horende doelen beschreven in de jaarplannen per school en per team. De vaksecties binnen de school beschrijven in een vakwerkplan hoe zij als sectie invulling geven aan het jaarplan/schoolplan en iedere werknemer schrijft een persoonlijk ambitieplan dat zich verhoudt tot het teamplan, schoolplan en scholengroepplan.

Tijdens de **CHECK** gaat iedere werknemer in gesprek met de leidinggevende om de voortgang van de persoonlijke doelen uit het persoonlijke ambitieplan te bespreken. Daar waar nodig worden doelen bijgesteld en nieuwe doelen besproken en vastgelegd. Iedere werknemer draagt, los van de eigen persoonlijke doelen, ook bij aan de realisatie van de doelen die door de vakgroep zijn opgesteld. De voortgang van de sectie wordt besproken met de verantwoordelijk teamleider. De teamleider neemt de output van deze gesprekken mee naar het management team (MT) overleg. Het MT kan op die manier de voortgang van het jaarplan monitoren en tijdens het Koersgesprek met de rector hierover een terugkoppeling geven. Een MT kan zelf en in overleg met de rector vervolgens het schoolplan en/of de jaarplannen bijstellen en verrijken om vervolgens een nieuwe cyclus te doorlopen. De rector op zijn buurt, zal de voortgang tijdens het jaargesprek bespreken met de Raad van Bestuur en doet dit op basis van de input vanuit de Koersgesprekken die de rector heeft gevoerd op de scholen.

Hoofdstuk 3 Wat zijn de belangrijkste stappen met betrekking tot de schoolplannen in 2023?

- **Implementeren van een bewuste nieuwe cultuur per school** door de 4 kernwaarden te vertalen naar concreet gedrag in de vorm van werkafspraken.
 - Gaat over gedrag wat wij zien als wij werken volgens de kernwaarde.
 - Ook aandacht in HOE en WAAR we elkaar aanspreken en FEEDBACK geven.
- **Kantelen van de organisatie door bottum up plan proces:**
 - **Opstellen jaarplan team/sectie:** mei/juni '23 klaar
 - **Bijstellen meerjarenplan per school 23-26:** Analyse van wat er niet gerealiseerd is in 22-23 en door moet schuiven naar 23-24: juli '23 klaar
 - **Analyse check meerjarenplan scholengroep breed 23-26:** wat is niet gerealiseerd en schuift dus door naar een volgend jaar?
- **Implementeren van de PDCA-cyclus per school:**
 - **Het stuur vastmaken aan de wielen van de organisatie** door de voortgang in de teams daadwerkelijk te bespreken en bijsturingsacties te ondernemen.
- **Langstraat Academie**
 - Gedurende het hele schooljaar wordt in samenspraak met de scholen de brede lijn van scholing en ontwikkeling tegen het licht gehouden en wordt hierin een professionaliseringsslag gemaakt.
 - Hierbij komen naast individuele scholing en de Langstraat Academie ook onderzoek, coaching, intervisie en supervisie onder de 'ontwikkelingsparaplu'.
- **Inductiebeleid Scholengroep De Langstraat**
 - We hebben juni 2023 een scholengroep visie op het gebied van inductie van starters, waarbij we bewuster kijken naar zowel het tekortkomingsperspectief als het waarderingsperspectief. Om een betere werkgever te zijn, maar ook om vacatures te vervullen in tijden van de schaarste op de arbeidsmarkt. Hierbij staat de ontwikkeling en integratie in het SHRM centraal.
 - Bij de directeuren en betrokken beleidsadviseurs staat het onderwerp inductie hoog op de agenda en worden verschillende conferenties en scholingen bezocht.
 - Voor de invulling van de visie op voornoemde perspectieven maken we voor schooljaar 23-24 een verbeterslag in het kader van professionalisering met onze Langstraat Academie.
 - Bovendien onderzoeken we hoe we de Langstraat Academie beter kunnen inzetten in het kader van het inductiebeleid (voorjaar 2023)

Schoolplan
2023-2026



WALEWYC MAVO

OMO Scholengroep De Langstraat

*Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en
wendbaar in een veranderende wereld.*

Hoofdstuk 1 Inleiding

De Walewyc Mavo is onderdeel van Scholengroep De Langstraat, die op zijn beurt deel uitmaakt van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Vanuit de organisatie van alle scholen is een koerswijzer ontwikkeld "Koers 2023". Gedreven vanuit de kernwaarden: goed onderwijs, goed leven en goed handelen geeft elke school vorm aan de 7 pijlers¹ waarmee de koers is opgebouwd. De ambities en doelen van de Walewyc mavo zijn passend binnen het grotere geheel van de Scholengroep en de vereniging OMO.

Vanuit het traject "Expeditie Scholengroep De Langstraat" waarbij alle medewerkers van de scholen met elkaar de richting hebben aangegeven voor de komende jaren, heeft de Walewyc Mavo dit traject vervolgd op de eigen school. Er zijn gesprekken gevoerd met het volledige team, de ouderraad en de leerlingenpanels.

Gedurende verschillende sessies is er bekeken welke zaken de school wil behouden voor de toekomst en welke zaken verder ontwikkeld gaan worden. De richtinggevende principes: onderwijs in balans, betrekken van de omgeving en leiderschap van 2d naar 3d staan hierbij centraal. Onderwijs op de Walewyc is waardengedreven onderwijs: voor iedereen binnen de school geldt dat we zelfbewust willen zijn, dat we vertrouwen hebben in elkaar, verbonden zijn met elkaar en dat iedereen zich veilig kan ontwikkelen in een kansrijke omgeving.

Het ontwikkelen van zowel medewerkers als de leerlingen stond centraal in ons vorige schoolplan. Kansen bieden en maatwerk ontwikkelen hebben ervoor gezorgd dat de school de afgelopen jaren het Inspectie-oordeel "GOED" heeft kunnen dragen. Dit inspectie-oordeel willen we behouden en vanuit de nieuwe richtinggevende principes kan de school zich verder ontwikkelen, wellicht naar "Excellent" in de toekomst.

Het leveren van kwaliteit op de diverse indicatoren van de inspectie is vastgelegd in een kwaliteitsplan van de Walewyc. Om het kwaliteitssysteem cyclisch te laten verlopen hanteert de school een kwaliteitskalender.

De Walewyc heeft met het team een aantal eigen ambities en doelen opgesteld op het gebied van onderwijsopbrengsten, tevredenheid en personeelsbeleid.

Hoofdstuk 2 Bedoeling

Samen in ontwikkeling én zelf in beweging, maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.

De Walewyc mavo wil goed en passend onderwijs bieden aan elke leerling met een vmbo-GT advies of een gemengd advies waarin in elk geval vmbo-GT is genoemd. Door een goede samenwerking met ouders, leerling en de basisscholen proberen we de leerling een onbezorgde, veilige leeromgeving te bieden en met succes te begeleiden naar een diploma. Het diploma is slechts één onderdeel voor verder succes in de schoolloopbaan. Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden, persoonsvorming en socialisatie zijn kenmerkend voor ons onderwijs. De school bevindt zich midden in de maatschappij en het team van de Walewyc Mavo wil een steentje bijdragen aan de ontwikkeling van elke leerling als persoon en als goede wereldburger.

Meegaan met de maatschappij betekent dat we niet stil kunnen staan, maar zelfbewust moeten werken aan onze ontwikkeling. Als leerling hoef je dat niet alleen te doen. De Walewyc Mavo wil ondersteuning op maat bieden bij het proces naar zelfstandigheid.

¹ Koers 2023 OMO: 7 pijlers: gedeelde visie, effectief leiderschap, goed onderwijs, dragend HRM-beleid, verbeteringsgerichtheid, betrokkenheid van stakeholders, bedrijfsvoering op orde.

Hoofdstuk 3 Richtinggevende principes

3.1 Onderwijs

Wij brengen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie binnen ons onderwijs in balans.

Het hele team van de Walewyc Mavo is betrokken bij de ontwikkeling van de leerling. Onderwijs op onze school is niet alleen het vergaren van kennis en vaardigheden, maar persoonsvorming en socialisatie maken onderdeel uit van de ontwikkeling van de totale leerling: hoofd, hart en lijf.

Het hoofd staat voor kennis vergaren, hard werken, goede resultaten behalen en je talenten ontwikkelen. Naast de vertrouwde klassikale lessen worden leerlingen uitgedaagd door activerende werkvormen, vakoverstijgende projecten en gebruik van ICT. Een groot aanbod van vakken en extra naschoolse programma's biedt de leerlingen een aantrekkelijk onderwijsprogramma. Het aanbod van de Olympiaklas, het project "Sprinten en Springen" en het project "Tutorleren" bieden leerlingen mogelijkheden om vanuit hun talenten te werken. Heeft een leerling extra hulp nodig, dan biedt de school vakondersteuning, huiswerkklas en extra begeleiding aan zoals, voor- en naschoolse begeleiding, lenteschool en examentrainingen.

Het hart staat voor het omgaan met elkaar. Waarden als "verbondenheid, vertrouwen en veiligheid" zijn geworteld in onze binnen-en buitenschoolse activiteiten. Vaardigheden die leerlingen nodig hebben om in de 21 ste eeuw goed te functioneren als burger, worden in een veilige leeromgeving geoefend.

De gedragscode "De vier V's" (vriendelijk, verantwoordelijk, verstandig en veilig) geeft aan hoe we op school omgaan met elkaar. Door peergroup-coaching, zoals Tutorleren en Leerling-mentoraat, maar ook door deelname aan leerlingenpanels, lokaal Medezeggenschapsorgaan (LMO) en MR, worden leerlingen gestimuleerd om zich op persoonlijk vlak te ontwikkelen.

Het lijf vertegenwoordigt het actief bezig zijn in en buiten de lessen. Sportiviteit, creativiteit, gezond leven zijn thema's die belangrijk zijn de komende jaren. De leerling kan op de Walewyc kiezen voor een groot aantal praktijkvakken en kan daarnaast ook buiten schooltijd nog kiezen voor sport-en kunstklassen. De Walewyc Mavo wil de komende jaren het predicaat "Gezonde School" behouden op het thema "bewegen en sport". Daarnaast willen we nieuwe thema's van de Gezonde School gaan aanpakken, zoals: voeding, mediawijsheid en relaties en seksualiteit.

De Walewyc Mavo wil het goede en passende onderwijs de komende jaren vasthouden.

In een veranderende maatschappij vraagt dit telkens een herijking van de vraag "Wat verstaan we onder Goed en Passend onderwijs?"

De basis van goed onderwijs ligt bij de "goede les" van de Walewyc. Op basis van teambesprekingen worden afspraken met elkaar gemaakt over thema's als: doelen van de les, structuur, klassikaal versus samenwerking, afwisseling van werkvormen, zelfstandig werken, (t)huiswerk en omgaan met leerproblematiek. Ons doel is om alle leerlingen van onze school minimaal naar het vmbo-GTdiploma te leiden.

3.2 Omgeving

We verbinden ons onderwijs met de buitenwereld door onze ramen en deuren steeds verder open te zetten.

Leren doe je niet alleen op school, maar ook erbuiten. De Walewyc Mavo wil zich verbinden met de buitenwereld, met name in de regio. Projecten, stages, excursies, maar ook maatschappelijk georiënteerde activiteiten maken deel uit van het curriculum. Ons doel is dat alle leerlingen deelnemen aan projecten, stages en excursies om te ervaren dat je ook buiten de school veel kunt leren.

De Walewyc Mavo wil samenwerken in de keten van onderwijs en heeft diverse samenwerkingsvormen met het basisonderwijs, scholen voor voortgezet onderwijs en MBO-scholen. Door kennis te delen, afstemming van onderwijs en/of werkvormen, probeert de school de doorlopende leerlijnen van PO-VO-MBO beter vorm te geven. Voor een leerling biedt dit meer kansen op succes, zowel bij de komst naar de Walewyc als in de tijd die volgt na de Walewyc. Ons doel is om vanuit de examenprofielen samen te gaan werken met de MBO's in de regio en door afstemming te zorgen voor een doorlopende leerlijn.

3.3 Leiderschap

We baseren ons gedrag op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Dit kenmerkt zich door zelfreflectie en een onderzoekende houding.

De Walewyc Mavo wil een lerende organisatie zijn. Voor zowel leerlingen als de medewerkers willen we maatwerk aanbieden. Door zaken als zelfreflectie, een onderzoekende houding, de inzet van je kwaliteiten, proberen we het eigenaarschap te vergroten van alle mensen in de organisatie. Zelfbewust kiezen voor de stappen in je eigen ontwikkeling staat centraal. De betrokkenheid naar elkaar, naar de leerlingen én de medewerkers is een belangrijke pijler van de kwaliteit van de school. Door op verschillende momenten in het jaar je doelen en ambities te bespreken met een ander, worden talenten, wensen en mogelijkheden van een ieder gezien en gehoord. Onderzoekswerkgroepen zorgen ervoor dat medewerkers met elkaar leren. DE komende jaren willen het onderzoek ook centraal gaan stellen voor leerlingen. Vanaf de brugklas willen we een doorlopende leerlijn aanbieden waarin leerlingen steeds meer zelfstandig onderzoek gaan doen door o.a. opdrachten vanuit thema's door interne én externe opdrachtgevers.

Hoofdstuk 4 Waarden

Wij zijn ZELFBEWUST, hebben VERTROUWEN en zijn VERBONDEN met elkaar

Het hele team van de Walewyc Mavo wil “GOED” onderwijs bieden in een sociaal veilig leerklimaat. In een veilige leeromgeving komen de gekozen waarden van de Scholengroep “Zelfbewust, Vertrouwen en Verbonden” bij elkaar samen. De Walewyc Mavo voegt daaraan de schooleigen waarde “Veilig” aan toe.

Vanuit de kernwaarden zijn afspraken gemaakt over het gewenste gedrag dat we willen ervaren door iedereen in de school, leerlingen en medewerkers.

Zelfbewust

In gesprekken is er ruimte voor zowel leerlingen als medewerkers, om je talenten, wensen en mogelijkheden te bespreken. Het eigen handelen, maar ook de hulpvraag voor mogelijke ondersteuning wordt besproken. Er wordt ruimte geboden om te kunnen experimenteren, te leren, te ontwikkelen.

Vertrouwen

Door het bespreken van talenten en wensen, wordt het vertrouwen uitgesproken dat iedereen, ongeachte leeftijd, kan ontwikkelen. Er is ruimte voor maatwerk waar mogelijk binnen de organisatie van de school, zodat dat iedereen op eigen wijze en in eigen tempo kan ontwikkelen.

Verbonden

Elke medewerker is betrokken bij de totale leerling: hoofd, hart en lijf. Ook onderling zijn collega's met elkaar verbonden in de secties, vakclusters, onderbouw- en bovenbouwteam en het totale team. We willen de korte communicatielijnen behouden en ons doel is om een eenduidig beleid na te streven op het gebied van organisatie zodat er rust is binnen de organisatie en iedereen op de hoogte is van ontwikkelingen.

Veilig

We hanteren de gedragscode “de vier V's” (verstandig, verantwoordelijk, vriendelijk en veilig) in ons dagelijks handelen. We mogen fouten maken en willen fouten herstellen. We stellen ook grenzen, omdat we willen dat iedereen in een veilige omgeving kan werken.

Ons doel is om de grenzen duidelijk aan te geven in een formeel sociaal veiligheidsbeleidsplan dat jaarlijks zal worden geactualiseerd.

Hoofdstuk 5 Onderwijsresultaten

Eigen opgestelde doelen als gezamenlijk uitgangspunt

De Walewyc mavo behaalt al jarenlang goede resultaten met zijn leerlingen.

De school stelt eigen doelen op ten aanzien van de onderwijsresultaten. Elke rapportperiode worden resultaten besproken in de secties en worden afspraken gemaakt om de gestelde doelen te behalen.

De afspraken die de secties maken worden vastgelegd in het vakwerkplan. Naast vakinhoudelijke doelen staan hierin ook doelen in op thema's, zoals burgerschap en digitale geletterdheid.

De directie voert gesprekken met secties en met elke vakdocent over de doelen en ambities van het onderwijs aan de leerlingen.

Docenten en mentoren bespreken regelmatig de leerlingen over hun onderwijsresultaten. De leerling en zijn ouder(s)/verzorger(s) halen de rapporten op bij de mentor, waarbij de leerling zijn resultaten presenteert.

Het team van de Walewyc mavo heeft de volgende ambities geformuleerd:

- De scores op de indicatoren van de opbrengstenkaart, gesteld door inspectie, moeten beter zijn dan de gestelde norm.
- De leerlingtevredenheid en de oudertevredenheid moet gelijk of hoger zijn dan de benchmark van scholen voor GT.
- De mate van tevredenheid van de medewerkers is gelijk of hoger dan de benchmark van vergelijkbare (OMO)-scholen.
- Het aantal doublures in klas 1,2 en 3 is lager dan 5% en het aantal leerlingen dat afstroomt naar een lager niveau is lager dan 3%.
- Het aantal leerlingen uit mavo-4 dat doorstroomt naar het hoogste niveau van het MBO is 85% en naar havo 15%
- Het aantal leerlingen dat doorstroomt naar havo vanuit de Olympiaklas 1,2 en 3 is minimaal 65%

Jaarlijks worden deze ambities getoetst aan de resultaten en besproken in de secties en teams.

Bij het behalen van de doelen zal het resultaat geborgd worden. Bij tegenvallende resultaten zal door de betreffende geleding (sectie, team) een aanpassing gevraagd worden in het plan van aanpak.

Hoofdstuk 6 Identiteit als school

We werken en denken vanuit "Goed mens, goed leven en goed handelen"

De school is een katholieke school, verbonden met de traditie en met een open houding naar de wereld. De school gaat daarom uit van het goede bij iedere mens. Dat wil onder andere zeggen dat andere levensvisies op de school welkom zijn en dat iedereen elkaar met respect behandelt. Samen met elkaar nadenken over de eigen rol in de wereld van vandaag én die van morgen hoort bij de open houding en daar is de katholieke levensvisie één van de voorbeelden van.

Het vak levensbeschouwing staat op het rooster van de leerlingen. Rond christelijke feestdagen organiseren we op school activiteiten. Wij kiezen ervoor om geen vieringen te houden binnen onze school, zodat leerlingen het geloof in hun eigen vertrouwde omgeving kunnen belijden. We tonen respect voor leerlingen en medewerkers met andere overtuigingen. Respectvol met elkaar omgaan staat in onze gedragscode onder de noemer "vriendelijk". We laten het niet bij mooie woorden. Leerlingen en docenten handelen zelfbewust, vanuit onderling vertrouwen. Zij voelen zich verbonden met elkaar en zorgen samen voor een veilig schoolklimaat. Gedurende hun schooltijd groeien de leerlingen naar volwassenheid en worden ze zich bewust van hun plek in de samenleving. Door met elkaar te praten en te leren over onderwerpen, zoals geloof, relaties, seksualiteit willen we de leerlingen ontwikkelen in hun levensbeschouwing.

Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid

Wij streven naar bevoegde, bekwame medewerkers en houden rekening met diversiteit en inclusie

De school wil een actieve, lerende organisatie zijn. Van leerlingen, maar ook de medewerkers verwachten we een actieve werkhouding om de school een uitdagende werkplek te laten zijn nu en in de toekomst. De school moet voor iedereen een plaats zijn om in een veilige omgeving te kunnen leren op diverse terreinen. Bekwaamheid en bevoegdheid gaan hand in hand. We streven naar bekwame en bevoegde medewerkers in de school. Ook is er aandacht voor mensen die vanuit het bedrijfsleven zouden willen overstappen naar het onderwijs. De Walewyc Mavo wil actief deelnemen aan de Academische Opleidingsschool, de Langstraat Academie en de OMO-broedplaatsen.

Kennisdelen en samenwerken met externe partners, zoals PO, MBO, havo, bedrijfsleven, culturele en maatschappelijke instanties, is een vanzelfsprekendheid.

We gaan levensfasegericht personeelsbeleid ontwikkelen waarin aandacht is voor diversiteit en inclusie in alle geledingen van de school. Jaarlijks vinden er met medewerkers gesprekken plaats waarin gesproken wordt over ambities en doelen zowel op persoonlijk niveau, als het niveau van de sectie en het team.

Hoofdstuk 8 Pedagogisch en didactisch handelen

We werken aan maatwerk, kansenverbetering, het vergroten van motivatie door uitdagende didactiek en didactische inzet ICT.

Structuur en duidelijkheid is belangrijk voor onze leerlingen. In een klassikale setting wordt gewerkt met diverse activerende werkvormen die leerlingen kansen bieden om te kunnen ontwikkelen. Echter, leerlingen zijn geen van allen gelijk: iedere leerling heeft zijn ontwikkelpunten en zijn talenten. We streven daarom naar maatwerk voor leerlingen. Extra ondersteuning bij leerlingen die dat nodig hebben én extra mogelijkheden voor versnelling en verdieping voor leerlingen die dat aankunnen. De Walewyc Mavo biedt daarom als maatwerkprogramma's:

Extra ondersteuning

- Het begeleidingsuur: voor en na schooltijd individuele ondersteuning op inschrijving
- De vakondersteuning: na schooltijd ondersteuning in kleine groepjes
- De huiswerkklas: na schooltijd onder begeleiding huiswerk maken en leren
- De time-out voorziening: onder schooltijd tijdelijke opvang van leerlingen met ernstige leer- of ontwikkelingsproblemen

Extra uitdaging

- Olympiaklas: driejarige kansklas op havo-niveau, uitvoering samen met het Dr. Mollercollege
- Sprinten en Springen: een of meerdere vakken versnellen door in klas 3 examen te doen, of een vak op hoger niveau volgen in klas 4
- Sport-en kunstklassen: vrijwillig elke vrijdagmiddag na schooltijd
- Tutorleren: voor klas 3 en 4: vrijwillig leerlingen begeleiden uit klas 1 en 2
- Lentoraat klas 1: voor klas 3: vrijwillig de mentor en brugklas begeleiden.

Door maatwerk te bieden in het onderwijsprogramma, maar ook in de lessen zelf, willen we leerlingen motiveren tijdens hun schooltijd. Het gebruik van een laptop in de lessen is een hulpmiddel om het

maatwerk te verzorgen. Ook in bijzondere situaties biedt het gebruik van de laptop mogelijkheden om onderwijs te volgen.

De Walewyc Mavo gebruikt een elektronische leeromgeving (ELO) voor alle leerlingen. Daarin staan lesplanners, opdrachten en extra instructies of filmpjes. Daarnaast heeft de leerling via de ELO toegang tot digitale leermiddelen of digitale toetsen. Alle leerlingen werken over vier jaren in de ELO aan een portfolio waarin zaken als LOB en/of extra curriculaire activiteiten worden geregistreerd. Met dit portfolio kan de leerling bij zijn overstap naar een vervolgopleiding gebruik maken. Ook docenten ontwikkelen de komende digitale vaardigheden om het onderwijs passend bij de tijd te kunnen verzorgen. De Walewyc Mavo gaat hiervoor een beleidsplan digitale geletterdheid ontwikkelen.

Hoofdstuk 9 Gezonde en veilige school

Goed mens, goed leven en goed handelen

Vanuit de kernwaarde “Veilig” wil de Walewyc een veilige en gezonde leefomgeving creëren voor alle mensen in de school: leerlingen en medewerkers. Vanaf 2016 heeft de Walewyc een beleidsplan “gezonde school” waarin twee onderdelen centraal staan: sport en bewegen én welbevinden. Naast het vertrouwde curriculum worden extra activiteiten en projecten georganiseerd, waarin deze thema’s aan bod komen.

Ook heeft de school een lange traditie als het gaat om projecten met betrekking tot verkeersveiligheid. Als één van de eerste scholen in Nederland deed de Walewyc mee aan het landelijke traject “Totally Traffic”. De komende jaren zullen projecten vanuit Totally Traffic in het curriculum van leerjaar 1 een vaste plaats krijgen.

De Walewyc Mavo draagt sinds 2016 het predicaat “gezonde school” ontvangen voor het onderdeel Sport en bewegen. Naast de reguliere gymlessen worden extra sportieve activiteiten georganiseerd,. Zo zijn er op vrijdagmiddag sportklassen waaraan de leerling kan deelnemen én staat het vak LO2 als examenvak in klas 3 en 4 op het rooster. De komende jaren worden andere thema’s binnen De Gezonde School ontwikkeld, zoals mediawijsheid, voeding, relaties en seksualiteit.

De jeugdgezondheidszorg (GGD) komt jaarlijks op school om leerlingen uit het tweede schooljaar te onderzoeken; deze check is de laatste van de serie controles die ooit op het consultatiebureau begon. De komende jaren zullen extra projecten in samenwerking met de GGD worden ontwikkeld op het gebied van gezond leven.

In het leerlingvolgsysteem van de school wordt geregistreerd welke leerlingen aanwezig of afwezig zijn. De leerlingenadministratie neemt contact op met de ouders indien een kind zonder reden afwezig is. Indien een leerling langer ziek is, neemt de mentor contact op met de ouders. Als er sprake is van een langdurige of frequente afwezigheid vanwege ziekte, schakelt de school de schoolarts in om te onderzoeken op welke gebieden de leerling en/of ouders kunnen worden ondersteund.

Vanuit de uitgangspunten van het Samenwerkingsverband De Langstraat zal een schooleigen ondersteuningsbeleidsplan worden ontwikkeld dat indien nodig jaarlijks wordt bijgesteld afhankelijk van de behoeften van de school, de leerlingen en hun ouders. We werken aan het verzorgen van passend en inclusief onderwijs voor onze leerlingen.

In samenwerking met de Stichting Veilig Onderwijs wordt een schooleigen sociaal veiligheidsplan ontwikkeld. De Walewyc Mavo heeft de ambitie om het predicaat “veilige” school van de Stichting te kunnen ontvangen.

Passend onderwijs

Met de Wet Passend onderwijs is met ingang van 1 augustus 2014 de zorgplicht ingevoerd. De zorgplicht houdt in dat de scholen binnen het Samenwerkingsverband (SWV) de verantwoordelijkheid hebben en nemen om elk kind een zo goed mogelijke onderwijsplek te bieden.

Onze scholen zijn onderdeel van het Samenwerkingsverband VO De Langstraat in een regio met de gemeenten Altena, Heusden, Loon op Zand en Waalwijk. In de regio is er ook een Samenwerkingsverband Primair Onderwijs (PO), dat de belangen behartigt van 60 basisscholen en speciale basisscholen. Het Samenwerkingsverband PO en het Samenwerkingsverband VO De Langstraat voeren regelmatig overleg. Bij Samenwerkingsverband VO De Langstraat zijn aangesloten: het Dr. Mollercollege, het d'Oultremont College, de Walewyc Mavo, het Van Haestrecht College, SG de Overlaat, MET Praktijkonderwijs, Curio Prinsentuin Andel en het Willem van Oranjecollege. Een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) maakt geen deel uit van het samenwerkingsverband, maar we hebben bestuurlijke afspraken met VSO-voorzieningen in Tilburg en 's-Hertogenbosch. De aangesloten schoolbesturen vormen tezamen het toezichthoudend bestuur dat de stichting bestuurt en er is een directeur-bestuurder aangesteld die belast is met door het bestuur gemandateerde bevoegdheden. De dagelijkse leiding ligt in handen van de directeur-bestuurder, die voorzitter is van het schoolondersteuningsoverleg (SOO) en zorgcoördinatorenoverleg (ZOO) van de scholen. De rector van de scholengroep heeft een plaats in het (toezichthoudend) bestuur en de zorgverantwoordelijke van de vier locaties hebben een plek in het SOO en de vier zorgcoördinatoren in het ZOO. Onze medezeggenschapsraad is door een ouder en een personeelslid vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraad (OPR) van het SWV.

Passend onderwijs voor elke leerling

Het samenwerkingsverband zorgt er samen met de schoolbesturen en -directeuren voor dat elke leerling passend onderwijs kan volgen. Ook leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Leerlingen met visuele problemen (cluster 1), gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornis (cluster 2) vormen een uitzondering. Dit is wettelijk anders geregeld.

Visuele, gehoor- of taalontwikkelingsproblemen

Een leerling met visuele problemen kan voor ondersteuning bij Visio terecht. Voor een leerling met gehoorproblemen of een taalontwikkelingsstoornis is Auris de ondersteunende partij. Deze organisaties vallen niet onder passend onderwijs of onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Wel werken we samen waar mogelijk.

Het samenwerkingsverband helpt scholen bij het invulling geven aan passend onderwijs. Enerzijds door middelen over te hevelen naar schoolbesturen, waarmee bestuur en scholen zelf extra ondersteuning geven en scholing betalen. Anderzijds door het organiseren van overleggen, zodat meer samenwerking ontstaat. Zo ook met externe partners, zoals: gemeenten, leerplichtambtenaren, het samenwerkingsverband Langstraat Heusden Altena (basisonderwijs). Tevens kan de school advies aanvragen bij de Adviescommissie Toelaatbaarheid (ACT), een aanvraag doen voor een trajectbegeleider, een aanvraag doen voor het OPDC en kan een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd voor het voortgezet speciaal onderwijs (TLV VSO) en praktijkonderwijs (TLV PrO). Elke school heeft bovendien een eigen schoolondersteuningsplan (SOP), waarin de school aangeeft hoe de ondersteuning georganiseerd is en in welke specifieke ondersteuningsbehoeften zij kan voorzien.

Hoofdstuk 10 Toetsing & examinering

Summatief en formatief handelen in evenwicht

Voor de leerlingen van de Walewyc Mavo, hun ouders én de vakdocenten is het van belang om te weten of het gevolgde leerproces naar wens verloopt. Ontwikkelen leerlingen zich? Beklijft de kennis van de diverse vakken?

Zijn leerlingen taalvaardig, rekenvaardig, digitaal vaardig?

Regelmatig zullen leerlingen getoetst worden. Dat kan zowel formatief als summatief plaatsvinden. In een nieuw toetsbeleidsplan van de Walewyc Mavo gaat omschreven worden wat onze visie is op toetsing en examinering. De Walewyc Mavo wil toetsdeskundigen aanstellen voor alle vakclusters: alfa (de talen), bèta (de exacte vakken), gamma (de mens en maatschappij vakken) en delta (de praktijk en beroepsgerichte vakken). Zij gaan zich samen met de examencommissie bezighouden met de kwaliteit van toetsing van alle vaksecties.

Het hele jaar door behalen leerlingen cijfers die meetellen voor de overgang naar het schooljaar erna. De Walewyc hanteert het systeem dat alle cijfers meetellen in een voortschrijdend gemiddelde. In elk schooljaar zijn drie moment waarop leerlingen met hun ouders bij de mentor een cijferrapport in ontvangst nemen.

Daarnaast is er een aparte ouderavond waarin ouders met de vakdocenten kunnen spreken over de voortgang van hun zoon of dochter voor een of meerdere vakken.

In de onderbouw (klas 1 en 2) staat het onderwijsprogramma met het aantal toetsen in de ELO vermeld en in een PTO (programma van toetsing onderbouw).

In de bovenbouw (klas 3 en 4) wordt naast de ELO gewerkt met een examenreglement en een PTA (programma van toetsing en afsluiting).

De Walewyc Mavo heeft een onafhankelijke examensecretaris en een examencommissie die zich bezighouden met een goed verloop van alle (school)examens.

Vanuit de CITO-audit voor toetsing en examinering is een plan van aanpak opgesteld om binnen enkele jaren een kwalitatief geformaliseerd toetsbeleid te realiseren, waarin het proces en de inhoud geborgd wordt.

Hoofdstuk 11 Taalbeleid en rekenbeleid

De basis in orde voor verdere ontwikkeling

Er zal blijvend beleid gevoerd moeten worden om taal- en rekenachterstanden te bestrijden. De Walewyc Mavo heeft een taalbeleidsplan ontwikkeld waarin het beleid m.b.t. leesbevordering, studerend lezen en extra zijn vastgelegd. Daarbij worden in klas 1, 2 en 3 voor de vakken Nederlands en Engels gestandaardiseerde toetsen afgenomen die de taalvaardigheid van leerlingen in beeld brengen. Op basis van deze metingen zal gericht ondersteuning worden aangeboden. Voor leerlingen met een anderstalige achtergrond wordt extra NT2-begeleiding geboden, indien er sprake is van taalachterstand.

Ons doel is dat alle leerlingen in klas 4 voor het vak Nederlands minimaal niveau 2F behalen.

Het taalbeleidsplan zal zich de komende vier jaren gaan focussen op bevorderen van leesplezier en het verbeteren van de vier kernvaardigheden (lezen, schrijven, spreken, luisteren). Het uitgangspunt is dat elke vakdocent óók een taaldocent is.

Het rekenbeleidsplan op de Walewyc Mavo beschrijft ons beleid ten aanzien van de bevordering van rekenvaardigheid en gecijferdheid van de leerlingen. Door rekenen op de lessentabel te plaatsen in klas 1 en in klas 2 en 3 als module aan te bieden, willen we het niveau dat alle leerlingen minimaal niveau 2F te behalen. In alle leerjaren zal er vakondersteuning geboden voor het vak wiskunde.

Hoofdstuk 12 Burgerschap en sociale competenties

Goed mens, goed leven en goed handelen

Onder burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Burgerschapsvorming brengt jongeren de kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving.

Gezien onze identiteit vinden we burgerschap een belangrijke pijler binnen ons onderwijs.

De Walewyc Mavo heeft een burgerschapcoördinator die de kar trekt van de werkgroep burgerschap van onze school. De school werkt de komende schooljaren mee aan de zelfevaluatie van de Academische werkplaats, neemt deel aan de OMO-burgerschapsestafette en verricht onderzoek naar burgerschap in samenwerking met Fontys in het project "Learning bij Design". Elk schooljaar zal de werkgroep een burgerschapsmeting houden onder de leerlingen van klas 1, 2 en 3. De resultaten zullen worden gebruikt in de evaluatie van ons beleid.

Het ontwikkelen van sociale competenties is een belangrijk onderdeel van ons beleidsplan. Immers onze leerlingen zijn de (wereld)burgers in wording. Jaarlijks worden in mentorlessen, projecten en activiteiten aandacht besteed aan het omgaan met elkaar, het ontwikkelen van vaardigheden en houding naar anderen.

Naast het beleidsplan Burgerschap wil de school ook jaarlijks een actueel sociaal veiligheidsplan, aansluitend op de landelijke regelgeving. Dit plan zal worden ontwikkeld in samenwerking met de Stichting Veilig Onderwijs. Deze stichting zal jaarlijks de kwaliteit van het plan toetsen en feedback geven op mogelijke verbeteringen, zodat de school het predicaat "sociaal veilige school" kan voeren.

Hoofdstuk 13 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

LOB als onderdeel van het leren

Een belangrijke pijler van het onderwijs in het vmbo én dus ook op onze school, is de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). In alle leerjaren werken alle leerlingen in de mentorlessen aan hun loopbaandossier. Stapsgewijs werken ze via diverse opdrachten, activiteiten, stages aan de antwoorden op hun vragen "Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?.. In klas 2 staat de module PPO (Praktische Profiel Oriëntatie) op het lesrooster van de leerlingen. Daarin maken de leerlingen kennis met de beroepsgerichte vakken van de school. In klas 3 kiezen alle leerlingen een beroepsgericht vak. De Walewyc Mavo biedt LO2 en de profielen Zorg en Welzijn, Dienstverlening & Producten, en Economie & Ondernemen aan. Naast de stages vinden in klas 3 verschillende activiteiten plaats in het kader van LOB, zoals: MBO-workshops, een beroepenmarkt, stages en MBO-bezoeken. De Walewyc Mavo werkt samen met de havo (in het bijzonder het Dr. Mollercollege), diverse MBO-opleidingen, en zorginstellingen. In leerjaar 4 ronden leerlingen het loopbaandossier af, zodat ze dit kunnen meenemen naar hun vervolgopleiding.

Na het beëindigen van hun schooltijd, komen leerlingen een avond naar school op de zogenaamde "Terugkomdag". Op deze bijeenkomst wordt het totale LOB-traject en de ervaringen van het eerste half jaar op de vervolgopleiding besproken.

In de toekomstige "Nieuwe Leerweg" van het vmbo-GT zal de Walewyc Mavo, in een regionale samenwerking vorm gaan geven aan de praktijkgerichte component van het onderwijs. In de Nieuwe leerweg zal elke leerling in leerjaar 3 en 4 verplicht een praktijkgericht programma volgen.

Het doel is om samen tot een hechtere, duurzame samenwerking te komen, waardoor leerlingen optimaal kennis kunnen maken met het bedrijfsleven, maatschappelijke instanties en MBO-opleidingen.

Hoofdstuk 14 Verbinding met bedrijven en instellingen

Leren binnen en buiten de schoolpoorten

De school is zich bewust van zijn plaats in de schoolloopbaan van de leerling. Als ketenpartner met het Primair Onderwijs, het Middelbaar Beroepsonderwijs en de havo zijn we continue in gesprek met onze onderwijspartners om te kijken op welke manier we kunnen zorgen voor doorlopende leerlijnen. We hebben diverse activiteiten, projecten en samenwerkingsvormen met het PO, MBO en havo. De Walewyc Mavo is ook lid van enkele bedrievennetwerken. Immers onze leerlingen zijn de toekomstige werknemers in de regio. Samen met het bedrijfsleven organiseren wij stages, werkopdrachten en een beroepen voorlichtingsmarkt. Ook vragen we mensen uit het beroepenveld om te fungeren als gastdocent bij thema's in ons onderwijs.

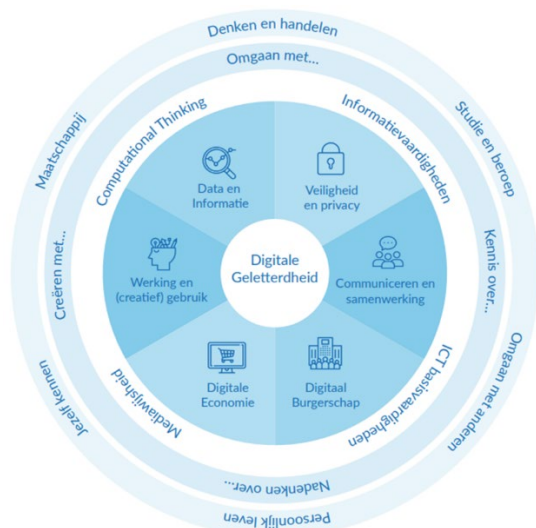
In de Nieuwe Leerweg, die start in 2024, zal elke leerling in leerjaar 3 en 4 gaan werken met opdrachten vanuit externe partners. De samenwerking met VO-scholen, MBO-scholen en het bedrijfsleven en maatschappelijke instanties zal daardoor versterkt gaan worden. Ons doel is om met meer externe partners een duurzame samenwerking aan te gaan.

Hoofdstuk 15 Digitale geletterdheid

Een basisvaardigheid voor de toekomst

Digitale geletterdheid gaat over alle vaardigheden en kennis die je nodig hebt om je in de huidige samenleving te kunnen redden. Want als je begrijpt hoe digitale technologieën werken, ben je beter voorbereid op de toekomst. Op de Walewyc Mavo gaan we de komende jaren extra investeren in het ontwikkelen van deze vaardigheden bij leerlingen en bij onze medewerkers.

Vanuit de aangegeven domeinen van Curriculum.nu gaan we leerlijnen ontwikkelen op de volgende gebieden.



Data en informatie

Hierbij leren leerlingen hoe ze effectief en verantwoord kunnen omgaan met online data en informatie. Hoe kun je effectief informatie zoeken en vinden? Hoe beoordeel je en gebruik je bronnen? De Walewyc Mavo wil een doorlopende leerlijn ontwikkelen voor alle leerlingen en medewerkers en die vastleggen in een plan van aanpak voor de komende vier jaren.

Veiligheid en privacy

Hierbij leren leerlingen omgaan met hun online identiteit en leren zij een bewust en verantwoord omgaan met hun online privacy en die van een ander. Thema's als datalekken, online pesten, grensoverschrijdend gedrag en digitale criminaliteit worden behandeld. De Walewyc Mavo wil deze thema's inbedden in het bestaande curriculum van de leerlingen.

Voor medewerkers zal dit item maandelijks onder de aandacht worden genomen.

Werking en (creatief) gebruik

Het is voor leerlingen makkelijker om grip te krijgen op digitale ontwikkelingen en problemen als ze weten hoe die technologie werkt. Want pas als ze goed begrijpen hoe een computer werkt, kunnen ze het probleem effectief tackelen. De leerlingen kunnen de digitale technologie op een creatieve manier inzetten. Ditzelfde geldt natuurlijk ook voor de medewerkers. Samen met de andere scholen van de Scholengroep zullen we scholing aanbieden op dit gebied.

Communicatie en samenwerking

Hierbij leren leerlingen hun digitale vaardigheden in te zetten bij het samenwerken. Zaken zoals omgaan met de ELO, tekstverwerken, tekstpresentaties en digitaal samenwerken aan opdrachten worden in de vakken aangeleerd. We willen deze vaardigheden aanleren binnen de huidige vakken. De komende jaren zullen deze vaardigheden een vaste plaats krijgen in het curriculum.

Digitaal burgerschap

Hierbij leren leerlingen dat ze ook digitaal deel uitmaken van de samenleving. Leerlingen leren beseffen wat hun aandeel is in digitaal gedrag naar anderen. Ze leren over de manier hoe media de samenleving kleuren en leren daar kritisch mee om te gaan. Dit thema gaat de komende vier jaren worden ontwikkeld. De werkgroep ICT zal het team ondersteunen en met hen samen een beleid ontwikkelen.

Digitale economie

Bedrijven en instanties maken steeds meer gebruik van digitale technologieën om hun producten te verkopen. Leerlingen leren over de diverse mogelijkheden van inzet van digitale verkoop en ondernemerschap. Thema's zoals: betaalmiddelen, webshops en influencers worden behandeld in de lessen. Deze thema's zullen binnen de reguliere lessen economie en het beroepsgerichte vak economie & ondernemen behandeld worden. Ook zullen hiervoor mogelijke gastdocenten (experts) vragen om onderwijs op dit gebied te verzorgen, zodat leerlingen leren van externe partners van de school.

Hoofdstuk 16 Van 2D naar 3D

Van sturing naar zelfsturing

In de visie en missie van de Walewyc Mavo staat vermeld dat we mensen kansen willen bieden en waar mogelijk keuzes willen bieden. Dit geldt voor onze leerlingen en onze medewerkers. Door het nauwe contact van personeelsleden met de schoolleiding, directie én de gesprekkencyclus, willen we jaarlijks vaststellen welke doelen en ambities een medewerker van onze school heeft. In het zogenaamde “goed gesprek” bespreekt een medewerker zijn talenten, wensen en ambities binnen het onderwijs en de schoolorganisatie. Door de komende jaren levensfasebewust personeelsbeleid in te voeren, bespreekt een medewerker in elke fase van zijn leven welke bepaalde rol van inzet en handelen hij heeft binnen de schoolorganisatie.

We willen de komende vier jaren ervoor zorgen dat leerlingen stapsgewijs meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. De ambitiegesprekken met de mentor, het presenteren van het cijferrapport aan de ouders en de mentor, maar ook het leren reflecteren op eigen handelen in het portfolio, horen daarbij. De mentor en docent coachen de leerlingen en geven waar nodig sturing aan het leerproces. Dit alles in samenspraak met de ouders. Daarom willen we de komende jaren vasthouden aan het verplicht rapport ophalen van leerling met ouder(s) van leerjaar 1 tot en met 4.

Hoofdstuk 17 Vakinhoudelijke professionalisering en Samen opleiden in de klas

Omgaan met bekwaamheid en bevoegdheid

De Walewyc Mavo wil kwalitatief goed onderwijs bieden. Dat betekent dat we van elke medewerker in de school verlangen dat hij of zij bekwaam is om hier uitvoering aan te geven. Bekwaamheid in het onderwijs is iets wat je moet leren en moet onderhouden. Collectieve scholing en individuele scholing maken onderdeel van het continue proces van leren. In het jaarplan leggen we de collectieve scholing vast op basis van de analyse van het onderwijsproces en de onderwijsontwikkelingen waarvoor de behoefte ontstaat voor scholing van het totale team. Voor de komende jaren staan de volgende thema's op het programma: de goede les, kwaliteit van toetsing en examinering, digitale geletterdheid en Taal-en rekenbeleid 23-26

De Walewyc Mavo wil een lerende organisatie blijven. We hechten waarde aan het leren van elkaar, kennis delen in onze onderzoekswerkgroepen of professionele leergemeenschappen. Behalve het behalen van bevoegdheden stimuleren we iedereen in de organisatie om zich blijvend te ontwikkelen. We stimuleren medewerkers om deel te nemen aan de Langstraat Academie van de Scholengroep, de broedplaatsen vanuit OMO, maar ook samen te ontwikkelen door samenwerking met regionale instellingen. In het “goede gesprek”, maar ook in gesprekken met secties en onderzoekswerkgroepen worden afspraken gemaakt over professionalisering en scholing.

Ook willen we ruimte maken voor mensen die interesse hebben om in het onderwijs te komen werken. Door de deelname aan de AOS, maar ook door het verlenen van stages aan zij-instromers, hybride docenten of geïnteresseerden vanuit het bedrijfsleven. Onze school gaat deelnemen aan de broedplaats vanuit het OMO-bureau over dit thema. Ons doel is om over vier jaren meer diversiteit in ons onderwijsteam te hebben.

Hoofdstuk 18 Bedrijfsvoering

De Walewyc Mavo maakt onderdeel uit van Scholengroep De Langstraat, ook financieel gezien. We streven ernaar de toegewezen middelen goed en verantwoord in te zetten en daardoor een financiële gezonde organisatie te blijven. Tot nu toe is de Walewyc Mavo financieel gezond geweest. Door een stabiel aantal leerlingen lukt het ons jaarlijks een sluitende begroting voor onze locatie te realiseren. De laatste jaren merken we dat de inzet van extra gelden, verkregen door subsidies, een extra impuls is geweest voor de ontwikkeling van ons onderwijs en de begeleiding van leerlingen.

Vanuit het Nationaal Programma onderwijs hebben we extra aandacht kunnen besteden aan de cognitieve en sociale-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Voor de komende jaren willen we deze activiteiten in onze school borgen door ze mee te nemen in de reguliere formatie.

Een risico voor de bedrijfsvoering is op dit moment de enorme stijging van de energiekosten en daarnaast de tekorten van arbeidskrachten in het onderwijs. Door deelname aan de broedplaats en onderzoek naar de mogelijke inzet en begeleiding van een ruimere groep van onderwijsverzorgers wil de school over vier jaren een nieuw personeelsbeleid ontwikkeld hebben dat past bij de tijd.

Schoolplan
2023-2026



VAN HAESTRECHT
COLLEGE

OMO Scholengroep De Langstraat

*Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en
wendbaar in een veranderende wereld.*



- Het schoolplan van het Van Haestrecht College is minimaal opgemaakt en nog niet voorzien van een inhoudsopgave.
- 'Onderwijsaanbod' is als apart onderdeel toegevoegd.
- Er wordt in de tekst verwezen naar bronnen. Een opgave van bronnen als bijlage moet nog gemaakt worden.
- De tekst is verrijkt met voorbeelden en quotes om een beter beeld te krijgen van de schoolpraktijk en van de schrijvers aan dit schoolplan.
- De wij-vorm is vermeden. In plaats daarvan is gekozen voor 'de school' of 'Van Haestrecht College' zoals dat ook gedaan wordt in de MARAP.



Inleiding

De scholengroep De Langstraat heeft in 2021 de keuze gemaakt om te gaan werken vanuit de bedoeling en dat in een nieuw meerjarenplan 2023-2026 uit te werken en zichtbaar te maken. Dit proces is de expeditie van scholengroep De Langstraat gaan heten. Het meerjarenplan van het Van Haestrecht College geeft aan wat de school in die periode gaat bereiken. De ruggengraat is de integrale onderwijsvisie van de school, samenhangend met drie richtinggevende principes en vier kernwaarden.

De scholengroep is onderdeel van Ons Middelbaar Onderwijs en vanzelfsprekend is 'Koers 2023' meegenomen in de gemaakte afwegingen. De rode draad van Koers 2023, *om jezelf te ontwikkelen heb je elkaar nodig. Je komt verder als je van en met elkaar leert en als je elkaar ruimte geeft om goed samen te leven*, gaat hand in hand met de bedoeling en het werken vanuit de bedoeling.

Voor het meerjarenplan heeft de school onder meer gebruik gemaakt van:

- Schoolplan 2020-2023
- Ouder-, leerling- en medewerkersonderzoeken
- Zelfevaluatie en verbeterplan (2020)
- Arena gesprekken in de scholengroep met (oud)-leerlingen, ouders, gemeente en bedrijven
- Input uit studiedagen en de ambitiegesprekken

Met experts in de school en de scholengroep, bijvoorbeeld op het gebied van toetsing, coaching, LOB en burgerschap, zijn bestaande plannen en doelstellingen geëvalueerd en waar nodig in overeenstemming gebracht met de bedoeling, richtinggevende principes en kernwaarden.

Het schoolplan is niet geschreven omdat het hoort maar omdat het helpt bij het uitzetten van de koers van de school. Het is ook een document dat met voortschrijdend inzicht aangepast kan worden om wendbaar te blijven in een veranderende wereld.

Toelichting kwaliteitscyclus in de school (verwijzing naar Kwaliteitsbeleidsplan)

Kwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarom wordt hierover gesproken op individueel, vaksectie- en schoolniveau. Data gebruiken we om te reflecteren en bij te sturen. Bij kwantitatieve data zijn we ons altijd bewust van het verhaal achter de cijfers.

Ten aanzien van de kwantitatieve indicatoren van de onderwijsresultaten binnen het waarderingskader ligt de focus op het bovenbouwsucces en de examenresultaten. Met het consequent doorvoeren van de PDCA-cyclus gaat de school voor deze kengetallen bij alle leerwegen boven de inspectienorm krijgen



De bedoeling

Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.

Het Van Haestrecht College is een kleinschalige, brede vmbo-school in het centrum van Kaatsheuvel, gemeente Loon op Zand. Met beide benen in de regionale samenleving creëren wij een leef- en leergemeenschap waar iedereen uniek is en mag zijn. We gedragen ons op een wijze die de school, met alle leerlingen en medewerkers, maakt tot een plaats waarin iedereen zich kan ontplooiën.

Richtinggevende principes

Onze bedoeling, de kern van onze ambities, is gebouwd op drie richtinggevende principes, *onderwijs*, *omgeving* en *persoonlijk leiderschap*.

Onderwijs: Wij brengen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie binnen ons onderwijs in balans.

Als school willen wij een leef- en leergemeenschap zijn waar iedereen zich kan ontplooiën. Dat begint bij het erkennen dat elke persoon in de school uniek is en er mag zijn. Het resultaat is een veilig en positief schoolklimaat. Als dat er is begint het leren.

Het onderwijsconcept met leerpleinen biedt ruimte voor differentiatie. Doordat de verwerking onder begeleiding op het leerplein kan plaatsvinden, hebben docenten de mogelijkheid leerlingen op niveau instructie te geven.

Bij voorkeur wordt geleerd door te doen, in alle vakken. Het maakt leren contextrijk, zorgt voor variatie, betreft alle zintuigen, zorgt naast kennis ook voor vaardigheden en laat leerlingen ontdekken. Daar hoort fouten maken bij, fouten durven maken en daarvan leren. De docent is hierbij de onmisbare schakel en doet op de juiste momenten een stapje... terug.

De balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming ziet de school dynamisch. Zo zal er bijvoorbeeld aan het begin van het schooljaar meer aandacht zijn voor socialisatie en rond de examens meer voor kwalificatie. Door daar bewust van te zijn is het mogelijk om alle aspecten aan bod te laten komen en die goed te organiseren.



Omgeving: We verbinden ons onderwijs met de buitenwereld door onze ramen en deuren steeds verder open te zetten.

De leerlingen van onze school zullen in de meeste gevallen ook de toekomstige inwoners van de regio zijn en dus deel uitmaken van de regionale samenleving. Samen met de gemeente Loon op Zand, het bedrijfsleven, (zorg)instellingen, het primair en vervolgonderwijs en andere netwerkpartners zijn we daarom actief in de regionale samenleving. De school laat zo haar leerlingen ervaren wat de regionale samenleving nu en in de toekomst heeft te bieden. Daarvoor zet de school stages, opdrachten, projecten en andere activiteiten in.

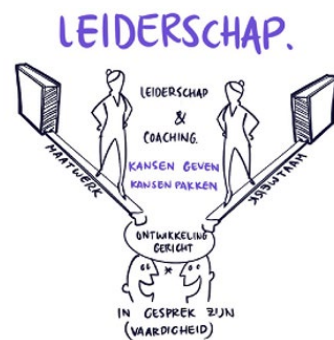


De ambitie van de school is om de regionale samenwerking te intensiveren en 'leren is doen' meer buiten de school te laten plaatsvinden.

Dat doen we bijvoorbeeld met excursies die vakgebonden of op leerjaarniveau zijn. Ook werken we samen met bedrijven en instellingen. Naast de samenwerking met DMG, Hoppenbrouwers en de Eekhof, zien we ook kansen bij de Efteling.

Leiderschap: We baseren ons gedrag op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Dit kenmerkt zich door zelfreflectie en een onderzoekende houding.

De veranderende wereld vraagt van onze leerlingen meer dan kennis uit boeken kan leveren. Met welke vragen en uitdagingen worden ze geconfronteerd? Waar liggen oplossingen? De school ziet het als taak om bij de leerlingen een ondernemende en verantwoordelijke houding te ontwikkelen, met oog voor wat er speelt in onze veranderende wereld. Toekomstige burgers die zich snel kunnen aanpassen aan een steeds veranderende omgeving en verantwoorde keuzes kunnen maken.



VAN DIENEND NAAR COACHEND

Ondernemendheid en de verantwoordelijke houding behorend bij leiderschap als richtinggevend principe is merkbaar in alle lessen en krijgt ook vorm bij loopbaanoriëntatie en burgerschapsvorming. Dat vraagt ook het nodige van het team. Practice what you preach. Wat het team afspreekt over het gedrag dat hoort bij leiderschap moet merkbaar zijn in alle haarvaten van de organisatie.

Kernwaarden

Wij zijn ZELFBEWUST, hebben VERTROUWEN en zijn VERBONDEN met elkaar

Het team Van Haestrecht College heeft als vierde, schooleigen, kernwaarde gekozen voor ondernemend. Inhoud geven aan de kernwaarden gaat het team doen door werkafspraken te maken en daar, vanuit het richtinggevend principe 'leiderschap', aanspreekbaar op te zijn.



Onderwijsaanbod

Het Van Haestrecht College is een school die alle leerwegen van het vmbo aanbiedt. In de tweejarige brugperiode werken we met brede brugklassen (vmbo-bk, vmbo-kgt, vmbo-t/havo). Binnen de klas wordt gedifferentieerd door instructie op niveau.

We bieden in de bovenbouw het profielvak Dienstverlening en Producten aan: een breed beroepsgericht programma waarbij de leerlingen binnen en buiten de school kennis maken met diverse beroepsvelden (techniek, zorg en economie). Tijdens schooljaar 2022-2023 wordt onderzocht in hoeverre de leerlingen in klas 1 en 2 meer praktijkgerichte vakken in het lesrooster aangeboden krijgen.

Met de inzet van de SMART-uren op vier momenten in de week maakt de school de eerste stappen richting een flexibel(er) rooster. De toegevoegde waarde van deze SMART-uren ligt vooral in het bieden van extra ondersteuning en verrijking van het aanbod.

Ambities

- De leerlingen in de onderbouw hebben in de lessentabel, een gevarieerd aanbod van algemeen vormende ook praktische/praktijkgerichte vakken.
- Er is een breed aanbod voor alle leerjaren binnen de SMART-uren waarbij naast vakondersteuning en ontwikkelen van schoolse en executieve vaardigheden aandacht is voor het ontdekken van talenten.



Onderwijsresultaten

De school brengt de resultaten in kaart met een gezonde dosis zelfreflectie en verbetert het onderwijs door ook gebruik te maken van expertise van externe partijen zoals de CITO-audit en Leren Verbeteren. Het doel is om leerlingen te laten groeien waarbij de school op een verantwoorde manier keuzes maakt en kansen biedt. Kansen geven zit in het DNA van de school maar wel nadat de risico's in beeld zijn gebracht en worden meegewogen.

Sinds 2017 maakt de school gebruik van RTTI (reproductie, training, transfer en inzicht) als basis voor toetsanalyse. Docenten geven met behulp van de verschillende cognitieve niveaus heel duidelijk aan hoe het *leerproces* van de leerling eruitziet. Door daarnaast ook OMZA (organisatie, meedoen, zelfvertrouwen en autonomie) te gebruiken, waarbij stimulerende gedragsindicatoren worden onderscheiden, brengen de docenten ook het *leergedrag* goed in kaart. Door op deze manier te werken zijn de risico's beter in beeld en heeft de school ook een taal waarin met docenten, leerlingen en ouders over de resultaten het gesprek gevoerd kan worden.

Taal en rekenen vormen de ruggengraat van onderwijs. Daarom wordt de taal- en rekenvaardigheid van leerlingen in de onderbouw gevolgd door middel van de methode-onafhankelijke toetsen. Leerlingen met achterstand in taal en/of rekenen krijgen wekelijks extra ondersteuning. Voor leerlingen die korter in Nederland zijn wordt NT2 aangeboden.

Vanaf schooljaar 2021-2022 krijgen leerlingen tijdens SMART-uren, naast vakinhoudelijke ondersteuning ook hulp op het gebied van schoolse en executieve vaardigheden. De komende jaren wordt het aanbod van dit maatwerkprogramma verder uitgebreid.

Ambities:

De scores op de indicatoren van de opbrengstenkaart, gesteld door inspectie, moeten minimaal gelijk zijn aan de gestelde norm.

De leerlingtevredenheid en de oudertevredenheid moeten gelijk of hoger zijn dan de benchmark van scholen.

Identiteit als school (inclusie)

De school is een katholieke school, verbonden met de traditie en met een open houding naar de wereld. De school gaat daarom uit van het goede bij iedere mens. Dat wil onder andere zeggen dat andere levensvisies op de school welkom zijn en dat iedereen elkaar met respect behandelt. Samen met elkaar nadenken over de eigen rol in de wereld van vandaag én die van morgen hoort bij de open houding en daar is de katholieke levensvisie één van de voorbeelden van.

De verscheidenheid aan levensbeschouwelijke overtuigingen vraagt om een eigen plaatsbepaling en het vermogen om met elkaar daarover in gesprek te gaan. Mensen kunnen alleen met elkaar helderheid krijgen over de zin van hun eigen en andermans leven in een globaliserende wereld. De katholieke school biedt leerlingen de veilige ruimte om zich levensbeschouwelijk te ontwikkelen. Naast aanwezigheid van het vak levensbeschouwing hebben ook andere vakken de taak om aan waardeoriëntatie en dialoog te doen – al dan niet via vakoverstijgende projecten.



Personeelsbeleid

De leerlingen van het Van Haestrecht College vragen van het team sterke pedagogische en didactische competenties.

Het team dat betreft alle collega's. Het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunende personeel. Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt hier nadrukkelijk op geselecteerd. Door de positieve benadering van leerlingen en de omvang van de school zijn we preventief sterk, daar draagt iedere collega een steentje aan bij.

"Het is altijd ja tegen de persoon en als het moet nee tegen ongewenst gedrag."

De opbouw van het team is een gezonde mix van leeftijd, ervaring en gender (zie bijlage 1) en mist nog diversiteit. De school wil daar graag op inzetten maar

merkt ook dat de arbeidsmarkt krap is. De inzet van personeel via derden wordt alleen als allerlaatste optie ingezet. De

school investeert liever in talent met of zonder bevoegdheid door coaching, stages, (bij)scholing en studieverlof. Dat kunnen bijvoorbeeld ook carrière switchers zijn. Er wordt niet getornd aan de eisen van bevoegdheid. Voor het behoud van personeel wordt ook levensfasegericht personeelsbeleid ontwikkeld.

"we hire people, not skills"

Het is de ambitie van de school om leerlingen aan te laten sluiten bij sollicitatiegesprekken. Daarbij moet eerst duidelijk zijn welke voorbereiding of scholing nodig is zodat de leerlingen ook actief betrokken zijn bij het gesprek.

De komende jaren zetten we verder in op samenwerking in de les tussen docenten, onderwijsassistenten en -instructeurs. Wij zijn ervan overtuigd dat samenwerken in de les het werkplezier verhoogt en de ervaren werkdruk verlaagt. Dit uitgangspunt nemen we als ambitie mee in het doorontwikkelen van het onderwijsconcept.

De ambitie van de school is om de tevredenheid van de medewerkers structureel boven het niveau van de benchmark van vergelijkbare (OMO)-scholen te hebben.

Pedagogisch didactisch handelen (Maatwerk en Kansverbetering, Vergroting motivatie, uitdagende didactiek, Didactische inzet ICT) (PNN)

"Ik heb geleerd dat je niet overal het beste in moet willen zijn. Maar gewoon je best moet doen."
Quincy, leerling klas 2

Een positief schoolklimaat is voorwaarde om tot leren te komen. Te vaak hebben onze leerlingen de waardering voor hun prestaties gemist omdat ze meer praktisch dan theoretisch ingesteld zijn. Op het Van Haestrecht College houden we daar rekening mee.

De school heeft oog voor positief gedrag. Onze leerlingen merken dat door de inzet van het waarderingssysteem VHCoins. Maandelijks kunnen leerlingen sparen voor beloningen als zij zich aan de schoolafspraken houden. Denk hierbij aan het in orde hebben van huiswerk en spullen.

Het pedagogisch handelen doet de school volgens het uitgangspunt 'ja tegen de persoon, nee tegen ongewenst gedrag'. Fouten maken mag zolang je maar leert van de gevolgen van je keuzes.



'Op het Van Haestrecht College passen leraren zich aan jou aan, zodat jij het snapt.' Amélie Peeters (leerling, geslaagd in 2022)

Bij het didactisch handelen is "leren is doen" het uitgangspunt. De school is ervan overtuigd dat, zeker bij theorievakken, leerlingen hierdoor meer gemotiveerd worden en daardoor tot betere resultaten komen. Docenten hebben bij de voorbereiding en uitvoering van deze lessen veel autonomie. Zo ontstaan er samenwerkingen tussen praktijk- en theorievakken en wordt er bij het vak Science gewerkt volgens de methode van EduScrum, een samenwerkingsmethodiek voor projecten.

In schooljaar 2022-2023 is gestart met 'High Five', de bouwstenen voor De Goede Les op het Van Haestrecht College. Het gesprek binnen vakgroepen, met de docentcoach en leidinggevende over De Goede Les krijgt op deze manier meer richting. Er wordt onder meer gefocust op het actieve leerklimaat en formatief handelen binnen de les.

De brede dakpanklassen en tweejarige brugperiode bieden leerlingen de mogelijkheid om te groeien op hun eigen tempo. Het pleinonderwijs dat sinds schooljaar 2012-2013 aangeboden wordt geeft docenten de ruimte om de instructie en verwerking op maat aan te bieden. Helpend hierbij is dat elke leerling over zijn eigen laptop, waarbij we binnen de ELO verwerkingsopdrachten op maat aanbieden en digitaal lesmateriaal van de uitgevers beschikbaar maken.

Ambities:

- De bouwstenen van De Goede Les zijn voor leerlingen en docenten merkbaar waarbij de autonomie van de docent zo veel mogelijk blijft behouden.
- Binnen de tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen scoort het Van Haestrecht College een beoordeling voor sfeer en veiligheid die boven de benchmark ligt.

Gezonde en veilige school

De Gezonde School helpt om doelgericht en efficiënt te werken aan de gezondheid van leerlingen met een samenhangend beleid. Het gaat dan om de fysieke maar zeker ook de psychische gezondheid van leerlingen. De school richt zich op signaleren, educatie en de schoolomgeving. De coördinator van de gezonde school werkt samen met de GGD die met het jaarlijks onderzoek onder tweedeaars leerlingen een duidelijke signalerende functie heeft. Daarnaast maakt de school ook gebruik van de schoolscan die wordt afgenomen onder alle leerlingen en een schat aan informatie biedt over het welzijn van onze leerlingen. De belangrijkste signalerende functie heeft echter het contact tussen ouders, leerlingen en de school met de mentor als eerste aanspreekpunt. Hier zet de school dan ook op in met bijvoorbeeld startgesprekken aan het begin van het schooljaar en (algemene) ouderavonden.

Op het gebied van welbevinden heeft de school door het jaar heen meerdere activiteiten. Een groot deel van de activiteiten richt zich op de eerste weken van het schooljaar, de zogenaamde gouden weken. In samenhang worden dan tal van activiteiten georganiseerd op het gebied van persoonsvorming en met name socialisatie (groepsvorming).

De school is een omgeving waar gezond eten gemakkelijk moet zijn, omdat dit bijdraagt aan de ontwikkeling en leefstijl van de leerlingen. We kiezen voor een positieve aanpak, waarbij we de keuzevrijheid van onze leerlingen respecteren. Gezond eten gaat over goed voor jezelf zorgen en daar dragen we als school graag aan bij. We werken op de school volgens de Richtlijnen Gezondere Kantines die zijn opgesteld door het Voedingscentrum. Onze kantine heeft de volgende basis:



De kantine biedt in elke productgroep minstens één betere keuze Binnen de verschillende aangeboden productgroepen (zoals dranken, brood, zuivel, etc.) biedt de kantine minstens één betere keuze aan. Betere keuzes zijn gedefinieerd door het Voedingscentrum.
In de aula is water altijd beschikbaar door een watertappunt.



Passend onderwijs

“Gezien worden, begrepen worden. Het is misschien niet een basisbehoefte om te overleven maar wel een basisbehoefte om gelukkig te zijn. En als je gelukkig bent, lekker in je vel zit, kom je tot leren en tot succes in je leven.” Ingrid van IJzendoorn - zorgcoördinator

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Dit heet passend onderwijs. Deze vorm van onderwijs moet ervoor zorgen dat elke leerling het beste uit zichzelf haalt. De school biedt daarom extra ondersteuning aan leerlingen die dit nodig hebben, zoals kinderen met leer- of gedragsproblemen. We werken waar mogelijk met een oplossingsgerichte aanpak: niet indiceren (wat heeft een leerling) maar arrangeren (wat heeft deze leerling nodig). Hoe kunnen wij de leerling voorzien in zijn ondersteuningsbehoefte? Tijdens de eerste, gouden weken van het schooljaar zijn er voor alle klassen activiteiten die de groepsvorming versterken. Eerst relatie dan prestatie.

Met de Wet Passend onderwijs is met ingang van 1 augustus 2014 de zorgplicht ingevoerd. De zorgplicht houdt in dat de scholen binnen het Samenwerkingsverband (SWV) de verantwoordelijkheid hebben en nemen om elk kind een zo goed mogelijke onderwijsplek te bieden.

Onze school is onderdeel van het Samenwerkingsverband VO De Langstraat in een regio met de gemeenten Altena, Heusden, Loon op Zand en Waalwijk. In de regio is er ook een Samenwerkingsverband Primair Onderwijs (PO), dat de belangen behartigt van 60 basisscholen en speciale basisscholen. Het Samenwerkingsverband PO en het Samenwerkingsverband VO De Langstraat voeren regelmatig overleg. Bij Samenwerkingsverband VO De Langstraat zijn aangesloten: het Dr. Mollercollege, het d'Oultremont College, de Walewyc Mavo, het Van Haestrecht College, SG de Overlaat, MET Praktijkonderwijs, Curio Prinsentuin Andel en het Willem van Oranjecollege. Een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) maakt geen deel uit van het samenwerkingsverband, maar we hebben bestuurlijke afspraken met VSO-voorzieningen in Tilburg en 's-Hertogenbosch.

De aangesloten schoolbesturen vormen tezamen het toezichthoudend bestuur dat de stichting bestuurt en er is een directeur-bestuurder aangesteld die belast is met door het bestuur gemandateerde bevoegdheden. De dagelijkse leiding ligt in handen van de directeur-bestuurder, die voorzitter is van het schoolondersteuningsoverleg (SOO) en zorgcoördinatorenoverleg (ZOO) van de scholen. De rector van de scholengroep heeft een plaats in het (toezichthoudend) bestuur en de zorgverantwoordelijke van de vier locaties hebben een plek in het SOO en de vier zorgcoördinatoren in het ZOO. Onze medezeggenschapsraad is door een ouder en een personeelslid vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraad (OPR) van het SWV.

Passend onderwijs voor elke leerling

Het samenwerkingsverband zorgt er samen met de schoolbesturen en -directeuren voor dat elke leerling passend onderwijs kan volgen. Ook leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Leerlingen met visuele problemen (cluster 1), gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornis (cluster 2) vormen een uitzondering. Dit is wettelijk anders geregeld.

Visuele, gehoor- of taalontwikkelingsproblemen

Een leerling met visuele problemen kan voor ondersteuning bij Visio terecht. Voor een leerling met gehoorproblemen of een taalontwikkelingsstoornis is Auris de ondersteunende partij. Deze organisaties vallen niet onder passend onderwijs of onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Wel werken we samen waar mogelijk.



Het samenwerkingsverband helpt scholen bij het invulling geven aan passend onderwijs. Enerzijds door middelen over te hevelen naar schoolbesturen, waarmee bestuur en scholen zelf extra ondersteuning geven en scholing betalen. Anderzijds door het organiseren van overleggen, zodat meer samenwerking ontstaat. Zo ook met externe partners, zoals: gemeenten, leerplichtambtenaren, het samenwerkingsverband Langstraat Heusden Altena (basisonderwijs). Tevens kan de school advies aanvragen bij de Adviescommissie Toelaatbaarheid (ACT), een aanvraag doen voor een trajectbegeleider, een aanvraag doen voor het OPDC en kan een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd voor het voortgezet speciaal onderwijs (TLV VSO) en praktijkonderwijs (TLV PrO). Elke school heeft bovendien een eigen schoolondersteuningsplan (SOP), waarin de school aangeeft hoe de ondersteuning georganiseerd is en in welke specifieke ondersteuningsbehoeften zij kan voorzien.

De reguliere ondersteuning is in handen van de mentor. Voor de extra ondersteuning zet de school externen of eigen coaches in. Een belangrijke rol in de ondersteuning van leerlingen is weggelegd voor de zorgcoördinator die samen met de leerlingcoördinatoren het intern zorgteam vormt. Het intern zorgteam heeft een spilfunctie in de interne zorgstructuur van de school. Zij zijn gespecialiseerd in het signaleren van extra ondersteuningsbehoeften van de leerling en voor het inzetten van de juiste hulp en ondersteuning voor deze leerling.

De ondersteuning moet zoveel mogelijk gerealiseerd worden in het primaire proces, de klas. Voorkomen is daarbij beter dan genezen. De school zet dan ook stevig in op preventie met periodieke programma's in samenwerking met netwerkpartners, scholing van alle medewerkers en een schoolklimaat waarin leerlingen worden gezien. Dat laatste, gezien worden, begint al bij het aannameproces. Leerlingen worden goed in beeld gebracht zodat docenten en mentoren goed voorbereid kunnen starten.

Is er extra ondersteuning nodig? Dan willen we er op tijd bij zijn en wordt de ondersteuning zodanig ingezet dat in het traject sprake is van afbouw in plaats van opbouw. De school werkt daarin samen met netwerkpartners en heeft niet de intentie alle expertise zelf in huis te hebben.

Wat de school wel in huis heeft is een Time-In lokaal. Een veilige plek waar leerlingen naar toe kunnen om even tot rust te komen, zich te herpakken en terug te keren naar de klas. Het doel is dat dit, zo snel als mogelijk, gebeurt.

De middelen uit opting out hebben het mogelijk gemaakt om in de afgelopen jaren de ambities op het gebied van passend onderwijs te realiseren. Kleinere klassen in met name de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, verdere professionalisering van de organisatie rondom (extra) ondersteuning en de versterking van de expertise van het team met als kers op de taart het Time In lokaal. De ambitie voor de komende periode is een verdere professionalisering van het team met speciale aandacht voor de nieuwe collega's.

Toetsing en examinering

“Iemand met een groeigerichte leermentaliteit richt zich meer op ontwikkeling dan op resultaat.”
Sandra van Aalderen, Naar een groeigerichte leermentaliteit

Ontwikkeling vindt plaats op het moment dat leerlingen en docenten met elkaar verbonden zijn. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van docenten en leerlingen. Met behulp van kwalitatief goede toetsen wil de school de ontwikkeling van het leren van de leerling bewuster meten, volgen en sturen. Om leerlingen actief bij het leren te betrekken speelt het leerdoelgericht werken een belangrijke rol, waarbij zowel leerlingen als docenten verantwoordelijk zijn voor het geven en ontvangen van feedback en feedforward.

In het vakwerkplan beschrijft ieder vak de gemaakte keuzes op het gebied van socialisatie en persoonsvorming en de manier waarop dit in de lespraktijk vorm wordt gegeven. Daarnaast speelt leren is doen en de verbinding met de buitenwereld een belangrijke rol in het onderwijs van de school en dus ook in de toetsing. Het beschrijven van de verticale en horizontale samenhang tussen toetsen zorgt ervoor dat er sprake is van een doorlopende leerlijn. Daarnaast is het voor de kwalificatie belangrijk dat passend bij de gestelde leerdoelen toetsvormen worden gebruikt waarbij leerlingen optimaal kunnen laten zien wat zij kunnen of waar zij staan.

Ambitie is het ontwikkelen van een nieuw toetsplan waarbij gekeken wordt naar de drie richtinggevendende principes. Het toetsplan wordt ontwikkeld vanuit een afvaardiging van de toetsorganisatie.

Als er specifiek gekeken wordt naar de ontwikkeling van de kinderen, dan blijkt het zo te zijn dat leerlingen hun talenten op de ene school beter kunnen ontwikkelen dan op de andere school. Op scholen waar leerlingen zich beter kunnen ontwikkelen blijken de teams hechter te zijn. Samen met de directeur wordt gewerkt vanuit een gedeelde visie en ambitie. Verder wordt professionalisering aangemoedigd en ondersteund en hebben docenten goed zicht op de ontwikkeling van leerlingen (Inspectie van het Onderwijs, 2017).

Taalbeleid

De vmbo-leerlingen blijven nog verder achter in de PISA-resultaten dan leerlingen van andere schooltypen (PISA 2018). Daarnaast levert taalvaardigheid ook een belangrijke bijdrage aan het creëren van meer kansengelijkheid. Reden genoeg om daar als Van Haestrecht College in samenwerking met de bibliotheek ruime aandacht voor te hebben door bijvoorbeeld met leerlingen veel te lezen, in de lessen rekening te houden met de verschillen in woordenschat en NT2-leerlingen in kleine groepjes extra te ondersteunen.

Met methode onafhankelijke toetsen wordt in de onderbouw de taalontwikkeling gemonitord. De resultaten zijn van belang voor alle docenten en onderwijsondersteuners. Taal is dus ook van iedereen, niet alleen de docenten Nederlands.

Het is de ambitie van de school dat alle secties afspraken opnemen in het vakwerkplan over de manier waarop zij aandacht hebben voor taal en taalontwikkeling in de lessen.



Burgerschap (waaronder Sociale competenties)

“De leerlingen van het Van Haestrecht College hebben vaardigheden nodig om goed te kunnen functioneren in de Nederlandse samenleving, maar ook om hier een bijdrage aan te kunnen leveren.”
Renée Schell, coördinator burgerschap

In de veranderende wereld is burgerschapsvorming een belangrijk onderdeel in het onderwijs geworden. Het Van Haestrecht College ervaart de noodzaak en levert graag een merkbare bijdrage. De ambitie is om de leerlingen te vormen tot kritisch-democratische burgers die duidelijk voor ogen hebben wat de eigen rol is binnen de samenleving. Burgers met empathie en een open houding naar diversiteit. Burgers met sociale betrokkenheid en communicatieve vaardigheden die de dialoog in uiteenlopende situaties kunnen aangaan en zich zo nodig kunnen organiseren.

De school kiest voor een vakoverstijgende leerlijn. Daarnaast behoren ook projecten, binnen en buiten de school, tot het geplande aanbod in alle leerjaren. Het aanbod dekt de kerndoelen volledig en voldoet aan de wettelijke opdracht aan scholen met betrekking tot burgerschap en sociale integratie.

LOB

“Het ontdekken van nieuwe dingen en het opdoen van ervaringen, door bijvoorbeeld stages en opdrachten waarop gereflecteerd wordt, zorgt ervoor dat leerlingen ontdekken wie ze zijn, wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn en hoe ze zichzelf het beste kunnen ontwikkelen.” – Ilse Kuipers, decaan.

De vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers ("Breng beweging in je loopbaan" (2005)) staan centraal in de doorlopende LOB-leerlijn. Het doel is om leerlingen te leren om (loopbaan)keuzes te maken, nu en in de toekomst.

Zo leveren we een belangrijke bijdrage aan de persoonsontwikkeling en zorgen we ervoor dat leerlingen zelfbewust worden en vertrouwen krijgen in zichzelf.

Voor elk leerjaar is er een programma. Dit doet de school in een duurzame samenwerking met(vervolg)opleidingen en de regionale arbeidsmarkt. De leerlingen zien LOB bij alle vakken en in alle leerjaren terug. Daardoor weten ze wat er in de wereld buiten school te halen is en aangeboden wordt.

Verbinding met bedrijven en instellingen, onderwijs buiten de schoolpoorten

Het Van Haestrecht College is een scharnierpunt in het leven van de leerling. Op weg van thuis naar de toekomst wil de school een uitvalsbasis zijn voor het kennismaken met bedrijven en instellingen in de regio.

Wij erkennen het belang van dit onderdeel van persoonsvorming en zoeken daarom actief de samenwerking met onze omgeving op. De verbinding en het contact tussen deze organisaties en school onderhouden de verantwoordelijke collega's actief. Samenwerking vindt plaats in de vorm van bijvoorbeeld stages, projecten, voorlichtingen en lesbezoeken.

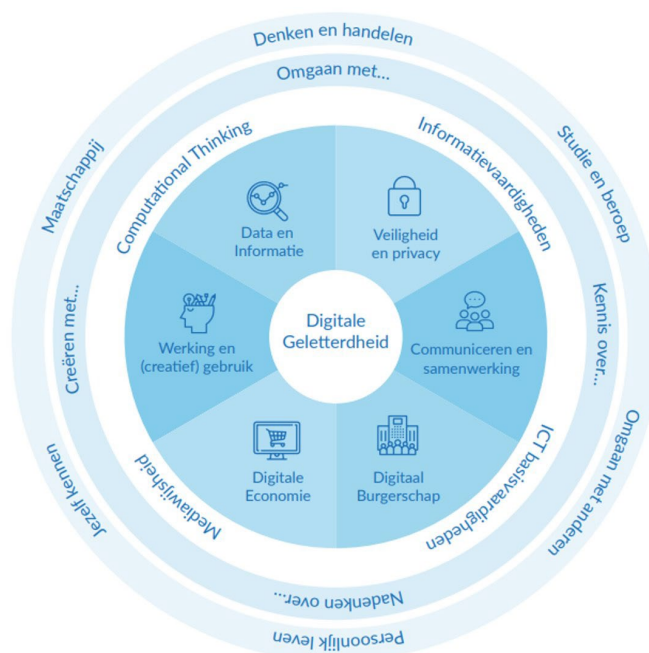
Digitale geletterdheid

Naast de fysieke wereld 'leven' leerlingen in de virtuele wereld. Leren om op een veilige en kritische wijze gebruik maken van de digitale toepassingen is een van de opdrachten die we als school hebben voor de zes domeinen zoals gedefinieerd door curriculum.nu.

De expertise binnen de werkgroep ICT van de scholengroep wordt ingezet om op school-, vakgroep- en docentniveau deze domeinen te ontwikkelen.

Ambitie:

Leerlingen zijn in staat om een bewuste keuze te maken uit beschikbare digitale middelen om informatie te zoeken, te selecteren en te presenteren. Leerlingen leren hoe digitale technologie kan helpen bij het omgaan met grote hoeveelheden data en over de waarde van data voor henzelf, de samenleving en de economie.



Coaching

'Have no fear of perfection, you'll never reach it...' -Salvador Dalí-

Onderwijs, elke dag anders! Een vaak geroepen quote maar daardoor niet minder waar. In het onderwijs zijn leerlingen en docenten aan elkaar verbonden, hebben elkaar nodig om in ontwikkeling te zijn. Ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar soms snel op en zijn er veranderingen ofwel nieuwe uitdagingen nodig. Verandering kan weerstand met zich meebrengen omdat men uit zijn vertrouwde werk gehaald wordt. Weerstand is oké, mits er op de goede manier mee omgegaan wordt, zie praktijkonderzoek *Van samen werken naar samenwerken* (Van de Laar-Trimbach, 2019). Voor het vinden van balans, zie de driebalans vanuit de richtinggevende principes, kan coaching van collega's nodig zijn. Samen op zoek naar wat er nodig is om weer in balans te komen en de (nieuwe) uitdaging aan te gaan. Uitdagingen aan gaan is een voorwaarde voor groei en ontwikkeling, zorgen dat je de juiste mindset, ofwel de groeigerichte mindset, hebt (Raeijmaekers, 2018). Zodra de docent in staat is om mee te bewegen in (nieuwe) ontwikkelingen of veranderingen en daarnaast persoonlijk leiderschap laat zien, dan kan hij zich (weer) verbinden met de leerling en de school en daarmee is de cirkel van betrokkenheid rond.

Daarnaast willen we er voor zorgen dat er een cultuur ontstaat waar het heel normaal is dat we van elkaar leren, ook op professioneel gebied. Elkaar stimuleren en eventueel helpen bij het formuleren van een hulpvraag. Zodra er een hulpvraag is kan er coaching plaats vinden.

Binnen coaching willen we met behulp van onze kernwaarden: vertrouwen, verbinding, zelfbewust en ondernemend, invulling geven aan de richtinggevende principes. Met name onderwijs en leiderschap & gedrag hebben een prominente plaats in het coachplan, zo ook het (leren) reflecteren op eigen handelen. Het uiteindelijke doel is om te komen van samen werken naar samenwerken!



Vakinhoudelijke professionalisering en Samen Opleiden in de klas (waaronder onderzoek)

Naast leefgemeenschap is de school vooral ook een leergemeenschap in een veranderende wereld. Dat vraagt ook van het team de bereidheid om een leven lang te leren. De kennis van genoten opleidingen heeft een houdbaarheidsdatum en vraagt om onderhoud. Dat kan individueel maar het samen leren wordt aangemoedigd. Van delen word je sterker.

De school maakt daarbij gebruik van het aanbod van de Langstraat Academie en andere aanbieders binnen OMO en daarbuiten. Ook met het doen van onderzoek door docenten heeft de school positieve ervaringen. De resultaten zijn zeer nuttig voor de ontwikkeling van de school en het geeft ook veel voldoening aan de docentonderzoekers. De afgelopen jaren heeft het onderzoek niet plaatsgevonden. De ambitie van de school is om dat weer op te pakken. Dat kan ook in de vorm van deelname aan een broedplaats van OMO.

Bedrijfsvoering

De school heeft naast de reguliere financiering vanuit het Rijk de beschikking over opting out-gelden van het samenwerkingsverband. Hiermee is de school ook bij de huidige leerlingaantallen (350 in 2022-2023) in staat financieel en operationeel gezond te opereren. Incidentele subsidies zoals die vanuit het NPO en het STO (Sterk Techniek Onderwijs) helpen de school bij belangrijke vernieuwingen zoals de invoering van het profiel Dienstverlening en Producten.

Huisvesting

De school zit in een gebouw dat niet meer voldoet aan de eisen van deze tijd en waarin het gewenste onderwijsconcept niet volledig gerealiseerd kan worden. Reden voor het bestuur van OMO om in gesprek te gaan met de gemeente voor nieuwbouw in de komende jaren. In gesprekken met het college en de gemeenteraad wordt uitgesproken dat het voortgezet onderwijs in de gemeente Loon op Zand behouden moet blijven. Dit staat ook in het meest recente coalitieakkoord van juni 2022.

In afwachting van de nieuwbouw is de school terughoudend met investeringen in het gebouw om desinvesteringen te voorkomen. Een financieel positief resultaat van de locatie aan het einde van een kalenderjaar krijgt, na akkoord van het kernmanagementteam, als bestemming de inrichting van het nieuwe gebouw.

Duurzaamheid

De school wil graag duurzaam opereren maar de staat van het gebouw en de verwachte nieuwe huisvesting maakt dat de school terughoudend is met uitgaven op het gebied van duurzaamheid om desinvesteringen te voorkomen. Door de inzet van CO2-meters in alle lokalen kan er wel meer maatwerk worden geleverd naast de standaard ventilatie richtlijnen.

Ouderbijdrage

De school biedt leerlingen graag de mogelijkheid om ook buiten het reguliere lesprogramma ervaringen op te doen die bijdragen aan de ontwikkeling. Denk daarbij aan buitenlandse reizen en activiteiten zoals de sportklas, artclass, Van Haestech en de dansklas. Voor deze activiteiten ontvangt de school geen volledige financiering en wordt een bijdrage gevraagd aan ouders/verzorgers.

Op 1 augustus 2021 is de wet vrijwillige ouderbijdrage gewijzigd, waarbij de eisen vanuit het ministerie zijn aangescherpt. Deelname van leerlingen aan activiteiten is niet meer afhankelijk van de bijdrage van ouders/verzorgers. Op deze manier wil de overheid kansenongelijkheid in het onderwijs tegengaan en de school heeft daar begrip voor. Wel behoudt de school zich het recht voor om een activiteit niet door te laten gaan als er onvoldoende financiële dekking voor is.



Met het organiseren van activiteiten zet de school de gewenste ervaring centraal en dat kan vaak ook tegen lage kosten en in de regio zelf.

Sponsoring

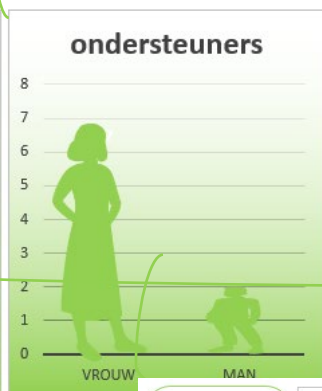
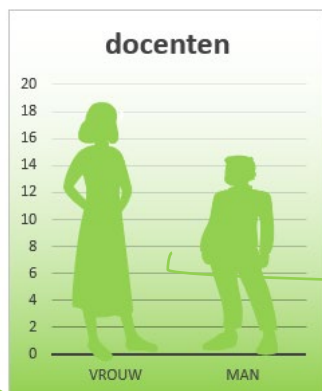
In het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' liggen afspraken vast, waarbij de medezeggenschapsraad instemmingbevoegdheid heeft over het aanvaarden van materiële of geldelijke bijdragen indien daarbij verplichtingen worden aangegaan waarmee leerlingen geconfronteerd worden.

Vooralsnog is er op het Van Haestrecht College geen sprake van structurele sponsoring.

Verwijzingen opnemen naar: Schoolondersteuningsprofiel, schoolgids, toetsbeleid, beleid veiligheid in de school

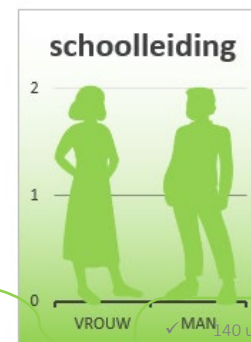
Bijlage 1: opbouw team Van Haestrecht College

✓ Peildatum gegevens is 11-2020



GENDER

Hier zie je hoeveel docenten en ondersteuners er op het Van Haestrecht werken.



SCHOOLLEIDING

De schoolleiding bestaat uit een directeur, een adjunct en twee leerling-coördinatoren.

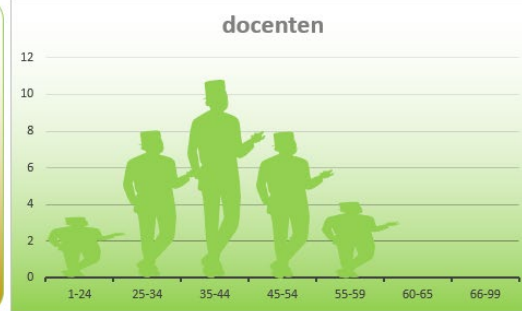
Binnen de schoolleiding is de verhouding vrouw/man 50%-50%.

- ✓ 140 uur doorlichtingsbevoegdiging
- ✓ € 600,- professionaliseringsbudget
- ✓ Studietoelaf
- ✓ Vergoeding studiekosten
- ✓ Langstraat Academie
- ✓ Interne coaching

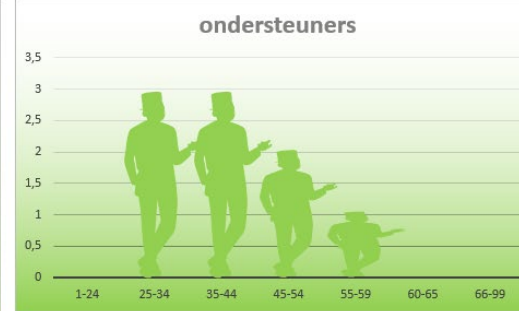
De verhouding man/vrouw is bij onze docenten redelijk in balans. In ons ondersteuningsteam zijn ruim 3x zoveel vrouwen als mannen.

LEEFTIJD

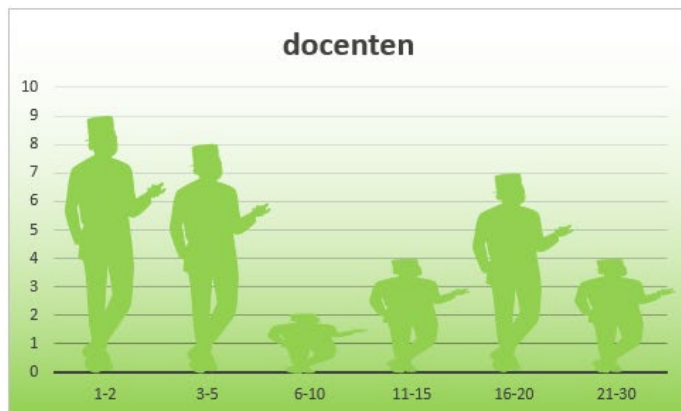
Hiernaast zie je de leeftijdsopbouw van ons team. Het is weergegeven in absolute aantallen.



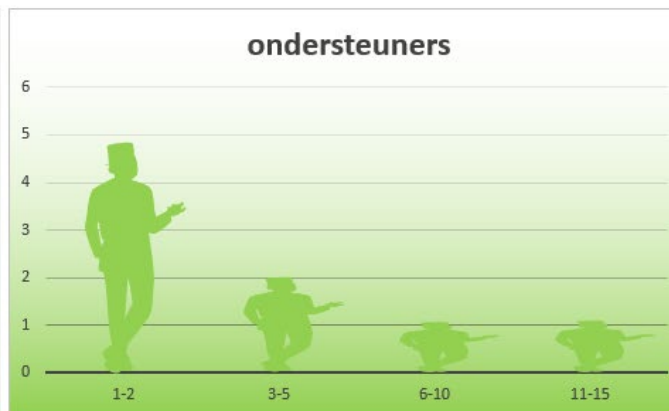
Hierboven zie je de leeftijdsopbouw van ons docententeam. Onze school heeft een relatief jong team. Van onze docenten zijn er 22 jonger dan 45 jaar. Twaalf docenten zijn 45 jaar of ouder. 60Plusers hebben we niet.



Hierboven zie je de leeftijdsopbouw van ons ondersteuningsteam. Ook hier veel jonge mensen. Zes zijn jonger 45 jaar en 3 zijn 45 of ouder.



Veel van onze docenten zijn nog maar kort in dienst. 17 van hen zelfs korter dan 5 jaar. Gelukkig staat daar ook veel ervaring tegenover. Van onze docenten staan er 11 langer dan 16 jaar op het Van Haestrecht College voor de klas. We zien onszelf dan ook als een kweekvijver voor jong talent.



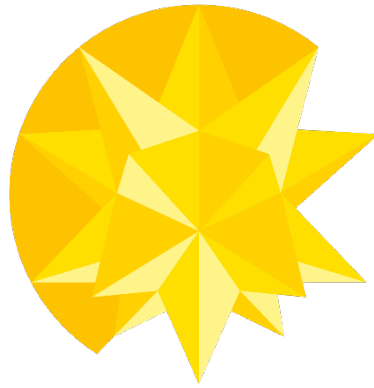
Ook onze onderwijsondersteuners zijn grotendeels relatief kort werkzaam op het Van Haestrechtcollege. Zeven korter dan 6 jaar. Dat neemt niet weg dat de professionaliteit en het enthousiasme om zich voor onze leerlingen en docenten in te zetten hoog is.

JAREN IN DIENST

Hieronder de verdeling van ons team naar dienstjaren bij het Van Haestrecht College.

- ✓ Kweekvijver jong talent, ondersteund door ervaren collega's
- ✓ Coaching
- ✓ Stimuleren om te scholen
- ✓ Scholingsbudget is beschikbaar
- ✓ Laagdrempelige ambitiegesprekken

Schoolplan
2023-2026



Dr. Mollercollege

OMO Scholengroep De Langstraat

*Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in
een veranderende wereld.*

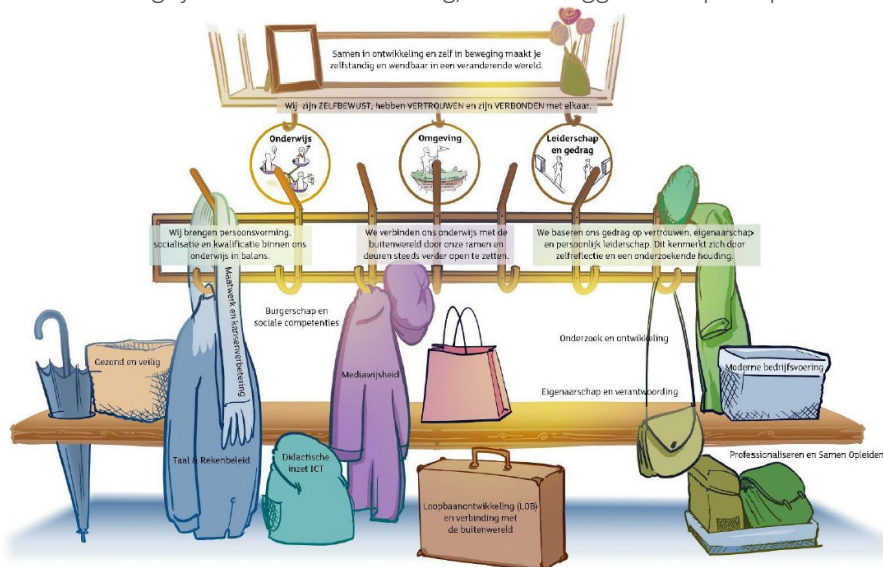
1. Inleiding

Totstandkoming schoolplan

De uitkomsten van de Expeditie De Langstraat en Koers 2023 OMO leggen een stevige basis onder het schoolplan. Door de versnelde invoering van de verandering van organisatie en aansturing is er een aangepast traject gevolgd om tot het schoolplan te komen. Na een eerste ontwerp is er met het voltallige MT gewerkt om dit eerste ontwerp tot een MT-plan te maken. In november 2022 en verder worden de teams betrokken bij het kiezen van twee ontwikkelpunten voor het lopende schooljaar (2022-2023) en bij het maken van een teamjaarplan voor het schooljaar 2023-2024. In de daaropvolgende jaren komen er bijgestelde, nieuwe teamjaarplannen. Iedereen heeft bijgedragen aan De Expeditie, voor de nieuwe medewerkers beperkt is dit beperkt tot de keuze van een eigen Dr. Moller waarde. De belangrijke thema's zijn benoemd en op tal van momenten in steeds wisselende samenstellingen met alle betrokkenen besproken. Daarmee is voor het schoolplan een stevige basis gelegd in de school.

De kapstok

Alle onderdelen van het schoolplan vormen samen een rijke hoeveelheid attributen aan een kapstok (Bijlage 1). De kapstok heeft drie belangrijke delen: de bedoeling, de richtinggevende principes en de kernwaarden.



Opbouw schoolplan

De kern van het werk in de school is goed onderwijs verzorgen voor onze leerlingen. Dat heeft de wijze waarop het schoolplan van de school vorm heeft gekregen bepaald. In een web (bijlage 2) met in de kern het onderwijsconcept en de goede les is alles daarmee verbonden.

Aansluitend worden bepalende thema's verbeeld en/of nader toegelicht. Het betreft het onderwijsconcept, de goede les, de vertaling van het concept voor de brugklas (het Brugklasplan), de havo-poster met de belangrijke thema's voor de profilering van onze havo en de vwo-poster met daarin de thema's om het vwo en daarin het gymnasium te profileren.

Het tweede deel van het schoolplan beschrijft de ondersteunende thema's met de daarbij horende ontwikkelingen voor de schoolplanperiode.

Het schoolplan is een dynamisch document. Jaarlijks maakt elk team een jaarplan gebaseerd op het schoolplan. Daar waar nodig wordt het schoolplan bijgesteld in een jaarplan. De teamjaarplannen worden samengebracht een schooljaarplan waarin is opgenomen welke doelen er zijn en welke stappen er in het betreffende schooljaar gezet worden. Door het samenwerken in een team aan het jaarplan en de mogelijkheid van bijstellen van het schoolplan groeit het draagvlak voor jaarplan en schoolplan vanaf de basis. Het is deze werkwijze die we de komende jaren

stevig willen verankeren in de school. Daarmee verlaten we de gewoonte dat het schoolplan hoofdzakelijk door directie/MT werd geschreven. Door jaarlijks teamjaarplannen te maken is het resultaat dat er voor de jaren 2024-2026 een jaarlijks bijgesteld schoolplan ontstaat dat gedragen wordt door de teams.

Samenvatting evaluatie schoolplan 2019-2023

Misschien wel de belangrijkste zin in het schoolplan was: “We zetten de komende vier jaar een toekomstbestendige ontwikkeling in gang naar onderwijs dat onze leerlingen in staat stelt hun leven lang te blijven leren en zo goed voorbereid te zijn op de telkens veranderende maatschappij.” In de loop van het eerste schooljaar van dit schoolplan werden we getroffen door de coronapandemie. Dat leidde tot heel grote aanpassingen in de organisatie. Er werd veel flexibiliteit gevraagd en het leidde tot kleinere en grotere veranderingen die soms tijdelijk waren, maar vaak ook een meer permanent karakter lijken te gaan hebben. De uitwerking van het schoolplan kwam daarmee onder druk te staan. Er is inmiddels een duidelijke urgentie voor verandering. In het nieuwe schoolplan zijn er vijf belangrijke onderdelen die de urgentie aangeven:

1. Leerlingtevredenheid onvoldoende
2. Medewerkertevredenheid onvoldoende
3. Kwaliteit onderwijsaanbod onvoldoende
4. Resultaten zijn onvoldoende en onder norm
5. De aansturing van de school en het daarbij horend gedrag van alle medewerkers moet consistent zijn met gedrag dat we van leerlingen verwachten

Terugblikkend op de vijf speerpunten uit het plan kan het volgende gezegd worden.

Ambities Onderwijs en onderwijskwaliteit

Juist in de jaren 2019-2022 is de wijze waarop kwalitatief goed onderwijs vorm kreeg ernstig op de proef gesteld. Door alle aanpassingen in het onderwijs was er geen sprake van een stabiel aanbod noch van een doorlopende aanpak om te verbeteren en te borgen. Wel is er veel ervaring opgedaan met afstandsonderwijs, hybride onderwijs en het werken met Teams als de nieuwe ELO. Zoveel als mogelijk was, is de kwaliteit behouden en is er extra inzet geweest (NPO) om zowel het sociaal welbevinden als de resultaten weer op het gewenste niveau te brengen. Zowel de tevredenheidsonderzoeken als de examenresultaten en doorstroom onderbouw laten zien dat de kwaliteit van het onderwijs met name op de havo onder druk staat. In het schooljaar 2021-2022 kreeg de havo-afdeling een attendering van het bestuur van OMO. Er is een verbeterplan voor de havo gemaakt met actiepunten voor de korte en lange termijn.

Een krachtig signaal over beleefde sociale onveiligheid onder (een deel van de) medewerkers heeft de noodzaak van Expeditie De Langstraat onderstreept. De eerste concrete stappen om de cultuur aan te passen zijn gezet. In het volgend hoofdstuk wordt de richting voor de nieuwe planperiode uitgewerkt. De belangrijkste thema's worden steeds uitgewerkt in drie stappen: nu, doel en hoe.

Ambities ICT

ICT is de redding van het onderwijs geweest de afgelopen jaren. Zowel leerlingen als medewerkers hebben grote stappen in kennis gezet en ontwikkelen van vaardigheden, maar nog niet iedereen is op het gewenste niveau. Het is duidelijk dat de toepassing van ICT in het leerproces meer vraagt dan het hebben van de middelen.

Ambities Medewerkers en professionalisering

In de afgelopen periode zijn er stappen gezet in het vaardig worden in formatief werken. Er is schoolbreed, vanuit de scholengroep en op individuele niveau scholing aangeboden. Het aantrekken van deskundig personeel wordt steeds moeilijker. Het NPO heeft op veel vlakken ondersteuning geboden. Er is een team ondersteuners samengesteld met een heel diverse achtergrond, anders dan docenten of onderwijsassistenten, geselecteerd op specifieke vaardigheden of heel gerichte kennis. Dat heeft positief bijgedragen aan het welzijn en leren van de leerlingen.

Ambities Samenwerking (intern en extern) en meerwaarde scholengroep

In de afgelopen periode zijn de vier scholen van de scholengroep meer en beter gaan samenwerken. De pandemie heeft juist ook aangetoond hoe belangrijk samenwerking met de omgeving is. Aan de ene kant vielen de uitwisselingen met bedrijfsleven en organisaties stil, aan de andere kant vonden we elkaar in het oplossen van vragen van de school. Met name het vinden van externe onderwijslocaties en het realiseren van onderwijs aldaar kon alleen maar gebeuren dankzij de bijdragen van externen.

Ambities bedrijfsvoering

In de afgelopen jaren had de school een positief begrotingsresultaat. Het stafbureau heeft met name in crisisperiodes rond de pandemie veel bijgedragen aan het ontzorgen van de school, bijvoorbeeld bij het aanvragen van subsidies en de verantwoording ervan

2. Waar we naartoe werken

Onze doelen

In 2026 is het Dr. Mollercollege een school waar leerlingen tevreden zijn over het hen geboden onderwijs en over het samenleven in de school. Medewerkers werken er graag en komen op de goede naam van de school als werkgever af. Ouders zijn tevreden, voor hen is het geen vraag voor welke school hun groep 8 kind kiest en ouders die kinderen op de school hebben, worden bevestigd in de eerder gemaakte keuze. De resultaten zijn goed, liggen ruim boven het landelijk gemiddelde. Op de indicator gemiddeld ce en het slagingspercentage behoort de school bij de 25% beste scorende scholen. De overige indicatoren zijn tenminste op het niveau van de referentiewaarden. Om daar uit te komen maakt de school dankbaar gebruik van de opbrengsten van Expeditie de Langstraat. Hieronder wordt in hoofdlijnen beschreven vanuit welk gedachtengoed gewerkt wordt aan de toekomst.

De bedoeling

Expeditie De Langstraat van de scholengroep heeft belangrijke input voor het schoolplan opgeleverd. De geformuleerde bedoeling helpt de school met het beste onderwijs voor de leerlingen te verzorgen en om een goede werkgever te zijn: Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.

Richtinggevende principes

De drie richtinggevende principes 'onderwijs', 'omgeving' en 'leiderschap' (en gedrag) passen naadloos bij de ontwikkeling van de school.

Onderwijs

In het onderwijsconcept van de school komen de in de Expeditie genoemde bouwstenen voor het onderwijs onverkort terug: *persoonsvorming*, *socialisatie* en *kwalificatie* worden in het onderwijs in balans gebracht. Het onderwijsconcept (bijlage 3) is in een poster verwoord en verbeeld.

Verbijzonderingen voor de havo (bijlage 4) en het vwo (bijlage 5) zijn op aparte posters weergegeven.

Kernbegrip voor het onderwijs op het Moller is 'motivatie'. Om te bereiken dat leerlingen meer gemotiveerd zijn om te leren, om het beste uit zichzelf te halen, wordt zoveel mogelijk aandacht gegeven aan eigenaarschap (keuzemogelijkheden in het leerproces), vertrouwen, verantwoordelijkheid en formatief handelen. Het doel is om op de verschillende Inspectie indicatoren resultaten te behalen die boven gemiddeld zijn.

Omgeving

In de Expeditie is de ambitie voor de scholengroep verwoord: we verbinden ons onderwijs met de buitenwereld door onze ramen en deuren steeds verder open te zetten.

Het Dr. Mollercollege staat bekend om de contacten in de wijde wereld, te beginnen in Waalwijk e.o. Doel is dat alle leerlingen gedurende hun schoolloopbaan in aanraking komen met verschillende elementen van internationalisering.

Leiderschap en gedrag

Het onderwijsconcept voorziet in het nemen van leiding door de leerlingen over hun eigen leren. Om dat goed te faciliteren moet leiding nemen over het eigen functioneren ook onverkort gelden voor de medewerkers. Zij geven het goede voorbeeld. Dat vraagt om een wijze van sturing in de school die coachend en motiverend is. Er zijn kleinere teams geformeerd. Met ingang van het schooljaar 2022-2023 is de organisatiestructuur van de school gewijzigd. Van drie leidinggevende lagen gaat de school terug naar één laag:

De organisatiestructuur		
Havo 4 en 5 (teamleider)	Vwo 4, 5 en 6 (teamleider)	OPP, OOP en MT (directeur)
Havo 2 en 3 (teamleider)	Vwo 2 en 3 (teamleider)	
Brugklas (teamleider)		

Naast het gegeven dat iedere medewerker lid van een team is, is een docent aan een sectie verbonden en zijn ondersteuners vaak gegroepeerd rond een taak.

Het verdwijnen van organisatielagen bevordert het onderling contact tussen teamleden en teamleider. De teamleiders geven coachend leiding en de medewerkers nemen actief de rol op zich die hoort bij de functie/taak en tonen daarmee leiderschap voor het eigen functioneren. Dat maakt je zelfstandig en wendbaar en dat is nodig in een wereld die snel verandert.

3. Waarden

De waarden die uit de Expeditie voortkomen en gedeeld worden door de vier scholen borgen het goed samen kunnen werken: we zijn ZELFBEWUST, hebben VERTROUWEN en zijn VERBONDEN met elkaar. Het Moller voegt een schoolspecifieke waarde toe die vanuit de teams is aangedragen: Trots

Als medewerker van het Dr. Mollercollege ben je trots op je werk, de leerlingen, de organisatie en medewerkers. In gedrag draag je bij aan het zelf trots kunnen zijn en ook aan het trots kunnen zijn van je collega's en leerlingen.

4. Onderwijsresultaten

Nu: Het Onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie heeft vier indicatoren: onderwijspositie ten opzichte van advies primair onderwijs, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers. De afgelopen jaren zijn de examenresultaten onvoldoende geweest. De normen van de overige indicatoren worden juist ruimschoots gehaald. De tegenvallende examenresultaten op de havo leveren het Moller dit jaar een attendering op, het vwo zit voor wat betreft het meerjarig gemiddelde nog net boven de norm.

	Laatste schooljaar	3 jarig gemiddelde	Norm onderwijsinspectie	
Onderwijspositie	12,99%	11,01%	4,75%	
Onderbouwsnelheid	95,71%	97,55%	95,48%	
Bovenbouwsucces havo	85,59%	88,55%	81,85%	
Bovenbouwsucces vwo	86,85%	90,85%	81,93%	

Examenresultaten	2020/2021	2021/2022	2 jarig gemiddelde	Norm onderwijsinspectie
havo	6,13	6,10	6,11	6,27
vwo	6,34	6,23	6,28	6,27

Slagingspercentage	2021 - 2022
havo	91,9%
vwo	89,9%

Doel: De Onderwijsinspectie onderscheidt in het waarderingskader op schoolniveau vier kwaliteitsgebieden: Onderwijsproces, Veiligheid en schoolklimaat, Onderwijsresultaten en Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie. De inspectie wil zo antwoord krijgen op de drie elementaire vragen over het onderwijs voor leerlingen: krijgen ze goed onderwijs (Onderwijsproces), voelen ze zich veilig (Veiligheid en schoolklimaat) en leren ze genoeg (Onderwijsresultaten)? Het Moller wil voldoen aan alle normen van de Onderwijsinspectie en dat betekent dat de focus nu moet liggen op het verbeteren van de examenresultaten. Op de lange termijn blijven deze vier indicatoren een duidelijke ondergrens, waar we altijd ruim boven willen blijven. Naast de hogere gemiddelde scores voor de eindexamens, streven we naar slagingspercentages die boven de benchmark uitkomen en behoren tot de 25% best scorende scholen.

Hoe: Als de resultaten van de eindexamens iets zeggen over de kwaliteit van het onderwijs dat in de jaren daarvoor is gevolgd, dan laten de resultaten zich niet zo eenvoudig verbeteren. Er is niet één knopje waaraan moet worden gedraaid in het laatste jaar, om de examenresultaten te verbeteren.

Een goed verbetertraject begint met een goede analyse: wat gaat er mis en hoe komt dat? De afgelopen jaren is er divers extern advies ingewonnen, wat heeft geleid tot een duidelijk advies om de kwaliteit van de lessen te verbeteren. Samen met leerlingen en medewerkers is 'De Goede Les' ontwikkeld, een concept dat in het schooljaar 2022/2023 echt moet landen in de school. In hetzelfde schooljaar wordt gestart met de implementatie van het onderwijsconcept in de brugklas dat zich richt op het formatieve leerproces met de bijbehorende feedbackcultuur. Dit concept wordt in de komende jaren verder uitgerold richting bovenbouw. Uiteraard wordt dit concept voortdurend geëvalueerd en waar nodig bijgesteld/aangepast. Op deze manier wordt de kwaliteit van de lessen verbeterd.

De hierboven genoemde cijfermatige analyse leert dat er mogelijk nog andere oorzaken zijn voor de onvoldoende examenresultaten. Wellicht worden leerlingen te makkelijk bevorderd, de doorstromingsnelheid is immers boven de norm. En er zitten ook bovengemiddeld veel leerlingen op een niveau dat boven het advies van de basisschool is. Dat zou eveneens van invloed kunnen zijn op de snelheid waarmee leerlingen doorstromen in de onderbouw. Ook de manier waarop de vakkenpakketten worden gekozen moet nader worden onderzocht. Is voor iedere leerling in klas 3 écht goed duidelijk wat het gekozen vak inhoudt? Kiezen er op het Moller meer leerlingen zo breed mogelijk, ook al past die brede keuze wellicht niet bij de capaciteiten van een leerling? Dan zou een versterking van het LOB-programma in de onderbouw een mogelijke oplossing zijn. In het schooljaar 2022-2023 moet een nadere analyse duidelijkheid geven, in een verbeterplan worden de te nemen stappen opgenomen. De teams zijn bij het maken van het verbeterplan actief betrokken, zo ook bij de uitvoering.

5. Identiteit als school

Het Dr. Mollercollege heeft een open katholieke identiteit en is verbonden met de traditie en heeft een open christelijke houding naar de wereld. De school gaat daarom uit van het goede bij iedere mens. Dat wil onder andere zeggen dat andere levensvisies op de school welkom zijn en dat elkaar met respect behandelen centraal staat. De school denkt met elkaar na over de eigen rol in de wereld van vandaag én die van morgen, daarbij is de katholieke levensvisie een van de voorbeelden. Het is vanzelfsprekend dat er aandacht is voor inclusie. Op het Dr. Mollercollege mag je zijn wie je bent (zonder de ander daarmee te schaden). 'Katholiek' betekent letterlijk 'universeel'. Dat houdt voor het Moller in dat de profilering in 'Internationalisering' bijna een vanzelfsprekendheid is. Leerlingen worden voorbereid om wereldburger te kunnen zijn. In de komende jaren verbreden en verdiept de school het aanbod internationalisering (zie H. 14).

6. Personeelsbeleid

Uitgangspunt is het personeelsbeleid af te stemmen op de onderwijskundige doelen met daaraan gekoppeld de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Professionele ontwikkeling komt vanuit de autonomiegedachte en de professionele ruimte. Werken vanuit autonomie betekent voor alle medewerkers dat de leidinggevende vertrouwen geeft en durft los te laten. Medewerkers krijgen autonomie en krijgen meer ruimte om samen met sectie en/of team afspraken te maken over het werk. Dat betekent dat er verantwoordelijkheid genomen wordt. De echte verandering vindt plaats als het MT durft los te laten en een meer ondersteunende, coachende rol aanneemt. Een volgende stap is dat er toegewerkt wordt naar gedeelde verantwoordelijkheid.

Gesprekscyclus (Bijlage 6)

Vanaf het schooljaar 2022-2023 maakt iedere medewerker elk jaar een persoonlijk ambitieplan, dat zich verhoudt tot het schoolplan, het jaarplan van het team en het scholengroepplan. Door het jaar heen is er veelvuldig contact tussen medewerker en teamleider om naast het dagelijks werk, het ambitieplan te bespreken, verrijken of indien nodig bij te stellen. In de jaren van het schoolplan gaat de school oefenen met deze wijze van werken, een doorleefde wijze van gesprekken voeren en afspraken maken.

Taakbeleid op

Met ingang van het schooljaar 2023-2024 is het taakbeleid herijkt. Taken worden aangenomen binnen de voor een medewerker beschikbare tijd. Dat maakt dat de medewerker meer verantwoordelijk wordt voor wat wel en niet kan in het geheel van taken binnen de totaal beschikbare tijd van de normjaartaak. Begin van het schooljaar wordt de invulling van de formatiekaarten met iedere docent besproken. Er worden afspraken gemaakt die passen binnen de baanomvang. Zo is er meer oog voor de belastbaarheid van iedere docent. Behalve dat het werk zo evenredig verdeeld wordt, kunnen docenten bij voorkeur die taken uitvoeren waarin zij goed zijn en energie van krijgen.

Professionalisering

Dr. Mollercollege wordt steeds meer een leergemeenschap waarin leerlingen, docenten, ondersteunend personeel, bedrijven, instellingen en gemeentes elkaar ontmoeten. De leergemeenschap in het Dr. Mollercollege bevat de volgende kenmerken:

Een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden.

De focus ligt op het leren van de leerlingen en op de professionele ontwikkeling van de medewerker.

Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren.

In de teams en secties wordt samen leren mogelijk.

Er is zicht op het leren van leerlingen en het verbeteren van de resultaten.

Kernwoorden hierbij zijn: motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.

Het werken in leergemeenschappen bevordert het hebben van de focus op het behalen van een constante hoge kwaliteit van resultaten en plezier in werken.

De school promoot het inzetten van het scholingsbudget en organiseert via de Langstraat Academie en AOS diverse trainingen.

Gekwalificeerde medewerkers

Door het formatieproces al in februari op te starten is het de school vooralsnog gelukt om de vacatures in te vullen. Daarnaast is de samenwerking met hogescholen en universiteiten opgezocht. Ook gaat het Dr. Mollercollege meer samenwerken met het Onderwijsloket Midden-Brabant. Door de goede personeelszorg te leveren willen we medewerkers langdurig aan ons verbinden.

Omgaan met krapte op de arbeidsmarkt

Naast het aantrekken van bevoegde docenten gaat de school de komende jaren in overleg met secties inzetten op het ondersteunen van het onderwijs door ondersteuners. In het licht van de toenemende krapte op de onderwijsarbeidsmarkt denken we door de multidisciplinaire (medewerkers met verschillende functies in de oop en opp sfeer) samenstelling van secties en teams de kwaliteit van het onderwijs te borgen en zelfs te versterken.

7. Pedagogisch didactisch handelen met betrekking tot meer specifieke thema's

'De goede les' en 'Spoorboekje implementatie De Goede Les' (bijlagen 7 en 8)

Nu: De docenten genieten een grote mate van vrijheid en zelfstandigheid binnen de klas. De zes rollen van de docent zijn bekend. Ook De Goede Les is bekend. Met formatief werken wordt volop geëxperimenteerd, sommige docenten en vakken zijn hierin al heel ver, andere nog niet.

Doel: Vanuit de noodzaak om het onderwijsaanbod, de resultaten en de tevredenheid van de leerlingen te verbeteren, is het een noodzaak dat alle lessen op het Dr. Mollercollege passen binnen het kader van De Goede Les. Dankzij de nieuwe organisatiestructuur kunnen docenten door hun teamleiders intensief worden begeleid om te groeien in hun rol. Formatief werken als onderdeel van de goede les verovert een vaste, centrale plek binnen ons onderwijs en is een vanzelfsprekendheid voor alle docenten.

Hoe: In het komend jaren wordt De Goede Les stap voor stap (High Five) geïmplementeerd. Het 'Ontwikkelboek Formatief' is leidraad voor het formatief werken. De Goede Les bestaat uit vijf delen (High Five):

1. Doelgerichte actieve start
2. Interactieve instructie
3. Afwisselende lesopbouw
4. Doelgerichte reflectieve afsluiting
5. Pedagogisch leerklimaat

8. Passend onderwijs

Met de Wet Passend onderwijs is met ingang van 1 augustus 2014 de zorgplicht ingevoerd. De zorgplicht houdt in dat de scholen binnen het Samenwerkingsverband (SWV) de verantwoordelijkheid hebben en nemen om elk kind een zo goed mogelijke onderwijsplek te bieden.

Onze scholen zijn onderdeel van het Samenwerkingsverband VO De Langstraat in een regio met de gemeenten Altena, Heusden, Loon op Zand en Waalwijk. In de regio is er ook een Samenwerkingsverband Primair Onderwijs (PO), dat de belangen behartigt van 60 basisscholen en speciale basisscholen. Het Samenwerkingsverband PO en het Samenwerkingsverband VO De Langstraat voeren regelmatig overleg. Bij Samenwerkingsverband VO De Langstraat zijn aangesloten: het Dr. Mollercollege, het d'Oultremont College, de Walewyc Mavo, het Van Haestrecht College, SG de Overlaat, MET Praktijkonderwijs, Curio Prinsentuin Andel en het Willem van Oranjecollege. Een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) maakt geen deel uit van het samenwerkingsverband, maar we hebben bestuurlijke afspraken met VSO-voorzieningen in Tilburg en 's-Hertogenbosch.

De aangesloten schoolbesturen vormen tezamen het toezichthoudend bestuur dat de stichting bestuurt en er is een directeur-bestuurder aangesteld die belast is met door het bestuur gemandateerde bevoegdheden. De dagelijkse leiding ligt in handen van de directeur-bestuurder, die voorzitter is van het schoolondersteuningsoverleg (SOO) en zorgcoördinatorenoverleg (ZOO) van de scholen. De rector van de scholengroep heeft een plaats in het (toezichthoudend) bestuur en de zorgverantwoordelijke van de vier locaties hebben een plek in het SOO en de vier zorgcoördinatoren in het ZOO. Onze medezeggenschapsraad is door een ouder en een personeelslid vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraad (OPR) van het SWV.

Passend onderwijs voor elke leerling

Het samenwerkingsverband zorgt er samen met de schoolbesturen en -directeuren voor dat elke leerling passend onderwijs kan volgen. Ook leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Leerlingen met visuele problemen (cluster 1), gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornis (cluster 2) vormen een uitzondering. Dit is wettelijk anders geregeld.

Visuele, gehoor- of taalontwikkelingsproblemen

Een leerling met visuele problemen kan voor ondersteuning bij Visio terecht. Voor een leerling met gehoorproblemen of een taalontwikkelingsstoornis is Auris de ondersteunende partij. Deze organisaties vallen niet onder passend onderwijs of onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Wel werken we samen waar mogelijk.

Het samenwerkingsverband helpt scholen bij het invulling geven aan passend onderwijs. Enerzijds door middelen over te hevelen naar schoolbesturen, waarmee bestuur en scholen zelf extra ondersteuning geven en scholing betalen. Anderzijds door het organiseren van overleggen, zodat meer samenwerking ontstaat. Zo ook met externe partners, zoals: gemeenten, leerplichtambtenaren, het samenwerkingsverband Langstraat Heusden Altena (basisonderwijs). Tevens kan de school advies aanvragen bij de Adviescommissie Toelaatbaarheid (ACT), een aanvraag doen voor een trajectbegeleider, een aanvraag doen voor het OPDC en kan een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd voor het voortgezet speciaal onderwijs (TLV VSO) en praktijkonderwijs (TLV PrO). Elke school heeft bovendien een eigen schoolondersteuningsplan (SOP), waarin de school aangeeft hoe de ondersteuning georganiseerd is en in welke specifieke ondersteuningsbehoeften zij kan voorzien.

Nu: In de afgelopen jaren is de school gegroeid in het omgaan met leerlingen met een meer complex gedrag. Stap voor stap is met name bij het zorgteam de kennis toegenomen om docenten te begeleiden in het om kunnen gaan met leerlingen die gedragsmatig en/of leerinhoudelijke een aangepaste en vaak ingewikkelder aanpak vragen. De komende jaren wil de school daarin verder groeien.

Doel: in de schoolplanperiode wil de school zich met name nog meer bekwamen in het omgaan met leerlingen die een aandoening hebben in het autistisch spectrum en leerlingen met meervoudige problematieken. Daarmee wil de school zoveel mogelijk leerlingen die eerder met regelmaat de school moesten verlaten in huis houden. Daarnaast wil de school leerlingen die de overstap van VSO naar regulier onderwijs willen maken meer dan voorheen een leerplek aanbieden.

Hoe: In de komende jaren wordt ingezet op scholing van medewerkers om leerlingen met autisme of meervoudige problematieken op een goede manier in de school te begeleiden en onderwijs aan te bieden. Dat vraagt van alle medewerkers een meer specifieke deskundigheid naar de aard van de functie. De orthopedagoog van de school kan gerichte specifieke scholing verzorgen. Daarnaast kan er in samenwerking met de Langstraatacademie een meer generiek aanbod verzorgd worden.

9. Gezonde en veilige school

Nu: De school werkt op diverse manieren aan een steeds gezondere omgeving voor de leerlingen en medewerkers. In de afgelopen periode is informatie opgehaald onder medewerkers, leerlingen en vertegenwoordigers van de gemeente om de komende periode de school en omgeving gezonder en veiliger te maken.

Doel: In de jaren van het schoolplan willen we een stapsgewijze toename in tevredenheid over de sociale veiligheid bij medewerkers zien.

In de komende periode verwachten we het predicaat gezonde school te hebben op het deelthema welbevinden.

Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben, willen samenwerken en elkaar aanspreken op (ongewenst) gedrag. Wij zijn ervan overtuigd dat het ieders rol is om positieve relaties te ontwikkelen in alle lagen van de school. Wij spreken af hoe we met elkaar omgaan, dat doen we vanuit onze bedoeling. Voor leerlingen staat dit beschreven in een vernieuwd leerlingenstatuut.

Hoe: Veel aandacht zal uitgaan naar het bevorderen van bewegen, zowel op het schoolplein als in de omgeving van de school. In de planperiode wordt in kleine stappen gewerkt aan aanpassingen van de eigen ruimtes. Of dat ook gaat lukken voor de omgeving heeft de school niet in eigen hand. Daar speelt de gemeente een belangrijke rol. Ook werken we aan een veilig klimaat in de school, voor zowel leerling als medewerker. Leerlingen ervaren de school en omgeving als veilig. Medewerkers hebben de afgelopen periode daar een veel wisselender ervaring mee. Een belangrijk onderdeel van de gezonde school is om prikkelarme momenten van rust, te creëren. Het helemaal niets doen geeft ruimte aan denken. Een eerste stap zetten we met Mollertime waarin thematisch een verbredings- en verdiepingsaanbod in leren en leven wordt gedaan.

10. Toetsing en examinering

Nu: Met ingang van het schooljaar 2022-2023 wordt het toetsbeleid geïmplementeerd (link toevoegen). Op dit moment wordt er in alle jaren (met uitzondering van de brugklas) vooral summatief getoetst, al wordt er wel steeds meer formatief gewerkt. Voor de examens volgt het Dr. Mollercollege de landelijke richtlijnen. In uitzonderlijke gevallen is er de mogelijkheid om versneld examen te doen of een vak op een hoger niveau af te sluiten. Dit alles gebeurt in samenspraak met de examencommissie.

Doel: De komende jaren verschuift het paradigma van leren voor toetsen naar hoe er geleerd wordt en wat daarbij verbeterd kan worden (formatief handelen).

Hoe: Onder toetsing verstaan wij al die processen waarin de ontwikkeling van de leerling gemeten wordt, waarbij het leren zichtbaar gemaakt wordt. Deze omvat dan ook veel meer dan schriftelijke toetsen zoals proefwerken en schoolexamens. De secties hebben elk een vakwerkplan waarin stapsgewijs vanaf de brugklas doorlopende leerlijnen komen voor zowel onderbouw als bovenbouw met de eindtermen en doelen beschreven. De plannen groeien mee met de onderwijsontwikkeling. Hierin worden ook vakoverstijgende opdrachten en projecten opgenomen. In ieder vakwerkplan wordt beschreven op welke manier er formatief wordt gewerkt en getoetst wordt.

De school voert consequent de regelgeving met betrekking tot examinering uit. De examencommissie en examensecretaris werken conform de regelgeving. Jaarlijks wordt dat geëvalueerd. Secties evalueren doorlopend hun resultaten. Daartoe worden frequent overzichten van resultaten verstrekt.

11. Taalbeleid en rekenbeleid

Nu: Het Dr. Mollercollege heeft een taalbeleidsplan, maar het leeft nog niet voldoende in de school. Een actueel rekenbeleidsplan is er niet. In het taalbeleidsplan staat het volgende: 'Taal is een van de belangrijkste instrumenten waarmee we communiceren. Op school wordt uitgegaan van basiskennis op taalgebied horende bij het niveau van ons onderwijs. Met onvoldoende kennis kunnen geen optimale resultaten behaald worden. (...) De schoolvisie, de door de overheid vastgestelde referentieniveaus en het motto dat 'iedere docent taaldocent is', zijn leidend bij het taalonderwijs.'

Doel: Het Dr. Mollercollege heeft een duidelijk beleid op het gebied van taal- en rekenvaardigheid, dat is verwoord in twee heldere, levende en breed gedragen beleidsplannen. De plannen zijn bekend bij alle personeelsleden en zij handelen ook in de geest van deze plannen. Ons doel is verwoord in het taalbeleidsplan: Ons taalonderwijs moet de leerlingen ruimte bieden tot het kunnen uitwisselen en aanscherpen van (leer)ervaringen waardoor ze zich bij het verlaten van de school goed schriftelijk en mondeling kunnen uitdrukken in de complexe maatschappij en waardoor ze taalbouwstenen hebben voor hun toekomst. In de jaren van het schoolplan werken we in nog nader te bepalen stappen naar dit doel toe.

Hoe: De Onderwijsinspectie noemt het taal- en rekenbeleid in de standaard 'SKA1 – Visie, ambities en doelen' die deel uitmaakt van het kwaliteitsgebied sturen, kwaliteitszorg en ambitie. 'De schoolleiding beschrijft op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit en hoe ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap.' De bovengenoemde passages uit ons taalbeleidsplan bieden tal van aanknopingspunten voor nader onderzoek, beleid en uiteindelijk ook verdere ontwikkeling. In de schoolplanperiode zullen realisatie, borging en verbetering van zowel taal- als rekenbeleid jaarlijks onderzocht en waar nodig bijgesteld worden. Er wordt in het Mollerplan uitgegaan van een basiskennis. Om vast te stellen of dat ook daadwerkelijk zo is, wordt er gewerkt met de toetsen van Diataal en Got-it. Voor leerlingen die niet het gewenste niveau halen, worden herstelprogramma's opgesteld. Op het gebied van rekenen moet er een soortgelijk beleidsplan komen. Het laatste plan dateert van 2015-2016 en is dus toe aan een grondige revisie.

12. Burgerschap

Nu: In de school wordt burgerschap in alle vakken aangeboden, ieder vak doet dat op een bij het vak passende manier. Het belang van burgerschapsvorming wordt algemeen onderkend op de school. De school hanteert de volgende beschrijving van burgerschapsvorming: bij burgerschapsvorming gaat het om de ontwikkeling van de democratische kennis, overtuigingen en vaardigheden. Hoe manifesteert de leerling (burger) zich in sociale, maatschappelijke en politieke context. De taak van de school is om de leerlingen hierop toe te rusten door middel van het aanleren van maatschappelijke en sociale competenties. Deze zogenaamde burgerschapscompetenties zijn in te delen in vier kerncompetenties:

1. democratisch handelen;
2. maatschappelijk verantwoord handelen;
3. omgaan met verschillen;
4. omgaan met conflicten.

Doel: Een belangrijk doel voor de komende jaren is om onderdelen van burgerschap meer herkenbaar aan te bieden en de samenhang tussen vakken en competenties verder te versterken.

Hoe: Op basis van een reeds uitgevoerd onderzoek naar het aanbod van de verschillende competenties door secties wordt er in het schooljaar 2022-2023 een integraal plan burgerschapsvorming gemaakt, waarbij samenhang geborgd wordt. Tijdens het ontwerpen van het plan wordt feedback vanuit de teams/secties gevraagd en wordt het conceptplan gedeeld met de teams. Het plan vormt na vaststelling door het MT de basis voor de verdere ontwikkelingen. Drie belangrijke aandachtspunten om dit te bereiken zijn:

1. breed gedragen visie op burgerschapsvorming;
2. inventarisatie van het aanbod per sectie;
3. een vakoverstijgende component.

Een werkdocument om hiermee aan de slag te gaan is reeds gemaakt en beschikbaar.

13. LOB

Het Dr. Mollercollege wil de leerling voorbereiden op een leven lang keuzes maken in een steeds veranderende studie- en beroepswereld.

Nu: Op dit moment wordt hier vooral sturing aan gegeven vanuit het decanaat. Er is in grote lijnen een doorlopende leerlijn, maar deze wordt nog niet als één geheel ervaren. Dit is mede omdat er geen harde afspraken zijn over minimale activiteiten die leerlingen moeten afronden. Leerlingen zijn sterk afhankelijk van hun mentor in de eerstelijnsbegeleiding, waardoor er grote verschillen zijn in deze begeleiding.

Doel: De komende jaren wordt de doorlopende leerlijn LOB verder ontwikkeld en meer geïntegreerd in het onderwijsprogramma, waarbij leerlingen zelf meer sturing geven aan hun persoonlijk proces en hierop reflecteren samen met hun mentor. Hierbij zal gewerkt gaan worden vanuit vijf loopbaancompetenties:

1. kwaliteitenreflectie (wie ben ik, wat kan ik?);
2. motievenreflectie (wat wil ik, wat drijft mij?);
3. opleiding- en werkexploratie (welk soort opleiding en werk past bij mij?);
4. loopbaansturing (wat wil ik worden, hoe maak ik de juiste keuzes?);
5. netwerken (wie kan mij daarbij helpen?).

In de tevredenheidsmetingen scoren de leerlingen in 2026 boven de benchmark op LOB en zullen er minder verschillen zijn tussen de mentoren in de begeleiding. De decaan vormt de tweedelijnsbegeleiding.

Hoe: Met ingang van het schooljaar 2022-2023 starten de leerlingen met een digitaal portfolio waar LOB ook in verwerkt zal zijn en waar de mentor makkelijk toegang toe heeft. In de jaren hierna groeit het portfolio uit tot een belangrijk instrument waarmee aanwezige kennis en vaardigheden van leerlingen zichtbaar zijn. We zetten gedifferentieerd in op bijscholing van mentoren, zodat iedere mentor of vakdocent vaardig is om een goed LOB-gesprek te voeren. De samenwerking en uitwisseling met externe partijen (bedrijven binnen de Langstraat, instellingen voor hoger onderwijs) zal uitgebreid en meer geïntegreerd worden in de doorlopende LOB-leerlijn.

14. Verbinding met bedrijven en instellingen, onderwijs buiten de schoolpoorten

Nu: Verbinding buiten school met bedrijven en instellingen wordt incidenteel toegepast tijdens Flexweken. Daarnaast is het jaarlijks project 'Stop the braindrain' een voorbeeld van samenwerken met bedrijven. De school biedt voor alle leerlingen een culturele en/of talenreis aan in klas 4. Internationalisering groeit stap voor stap de komende jaren en krijgt een plek in alle leerjaren. Dat betekent dat uiterlijk in 2026 alle leerlingen de kans krijgen tenminste eenmaal in hun schoolloopbaan een uitwisseling te hebben met het buitenland. Vanaf schooljaar 2023-2024 bieden alle secties in hun curriculum bij het vak passende inhoud aan met betrekking tot internationalisering.

In 2026 is er voor een nog nader te bepalen jaarlaag van het regulier onderwijs een digitale uitwisseling in de vorm van een project met leeftijdgenoten in het buitenland.

Doel: De school wil leerlingen kennis laten maken met leefwijzen, denken en leeftijdgenoten uit andere culturen.

Hoe: Samen met GLOBI (onze partner voor internationalisering in het onderwijs) hebben we alle losse elementen verzameld tot één geheel en is internationalisering een onderdeel van verschillende vakken. Secties zijn meer met elkaar verbonden, werken meer samen waarbij ze delen van projecten voor hun rekening nemen. Over vier jaar kunnen we een organogram tekenen waarbij het Dr. Mollercollege zich als een spin in een web van verbonden bedrijven, instellingen en buitenlandse partners bevindt. Onderwijs vindt voor alle leerlingen aantoonbaar in en buiten de muren van de school plaats.

15. Digitale geletterdheid

Nu: In de afgelopen jaren hebben we een stevige transitie meegemaakt op het gebied van ICT en de digitale geletterdheid van leerlingen en medewerkers. Er bestaan diverse definities van digitale geletterdheid, wij hanteren de uitgangspunten van curriculum.nu die voortborduren op de uitgaves van SLO. Digitale geletterdheid omvat daarmee alle vaardigheden die je nodig hebt om je in de digitale samenleving staande te houden en jezelf te ontwikkelen. Van informatievaardigheden tot je veilig kunnen bewegen op internet, van *computational thinking* en programmeren tot mediawijsheid en ict-basisvaardigheden. Op het gebied van digitaal burgerschap is nog veel te winnen.

Doel: Vanaf de brugklas wordt er gewerkt aan en met een curriculum digitale vaardigheden. Vanaf 2023 werken we in stappen tot aan 2027 naar het aanbieden van de vaardigheden van digitale geletterdheid die samen een compleet pakket digitale geletterdheid opleveren in diverse vakken, zodat we goed voorbereid zijn op de nieuwe kerndoelen en examenprogramma's.

Medewerkers zijn passend bij hun functie voldoende digitaal geletterd

Wat is digitale geletterdheid (afb. digitale geletterdheid)?

Volgens SLO en Curriculum.nu is digitale geletterdheid een combinatie van 4 domeinen, die met elkaar verweven zijn op diverse gebieden en met de maatschappij als geheel.

Ict-basisvaardigheden

De werking van computers en netwerken begrijpen, kunnen omgaan met verschillende soorten technologieën en de bediening ervan en de mogelijkheden en beperkingen van technologie begrijpen.

Informatievaardigheden

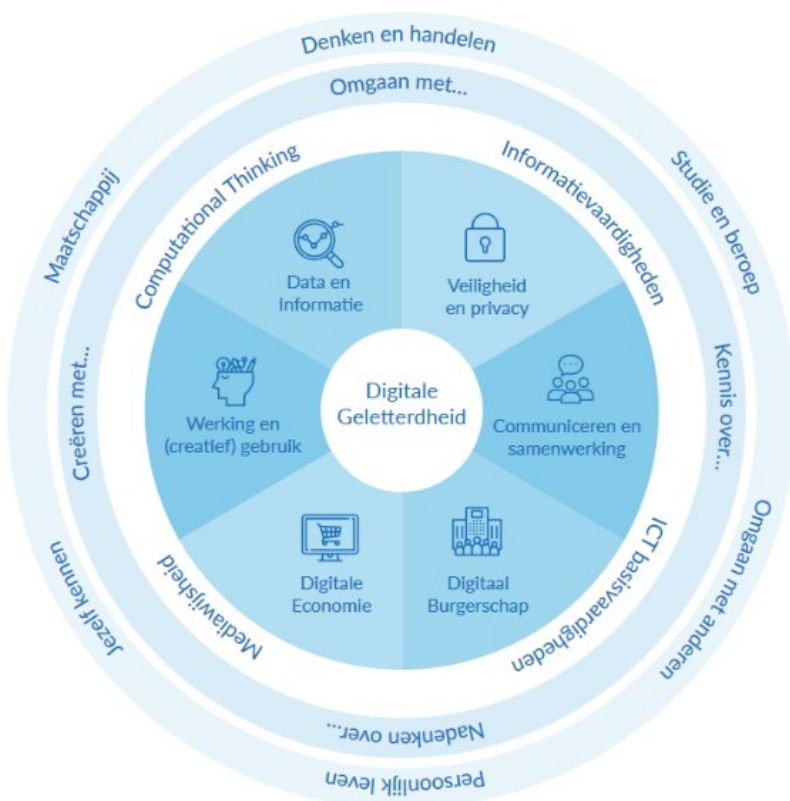
Een informatiebehoefte kunnen signaleren en analyseren en op basis hiervan relevante informatie zoeken, selecteren, verwerken en gebruiken.

Computational thinking

Problemen op een zodanige manier formuleren dat het mogelijk wordt een computer of ander digitaal gereedschap te gebruiken om het probleem op te lossen.

Mediawijsheid

Kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met (social) media.



Afb. digitale geletterdheid

Hoe: In de komende schoolplanperiode zullen de leergebieden in de basis in het curriculum digitale geletterdheid in de diverse vakken geïntegreerd worden. We kiezen ervoor om specifiek te focussen op het thema burgerschap, dit vanuit onze bedoeling.

Voor medewerkers zal er jaarlijks een scholingsaanbod zijn om hun digitale geletterdheid op niveau te brengen en/of te houden.

16. Van 2D naar 3D, lerende organisatie

Nu: Het dr. Mollercollege is lang een traditionele school geweest met een hiërarchische aansturing. In de afgelopen jaren knelde dat steeds meer. Met ingang van schooljaar 2022-2023 is gestart met een nieuwe organisatiestructuur. Er is gekozen voor een structuur die gebaseerd is op 3D denken. Verantwoordelijkheid en autonomie waar hij hoort, korte lijntjes en persoonlijke aandacht voor de medewerker zijn speerpunten. Daarmee verbinden we ons aan de waarden zelfbewust, vertrouwen, verbonden en trots zijn. (zie ook 6 Personeelsbeleid)

Doel: Aan het einde van deze periode zijn medewerkers taakvolwassen, hebben een lerende houding en durven zich kwetsbaar op te stellen en spreken elkaar aan in het werk. Het Dr. Mollercollege is steeds meer een lerende organisatie. De organisatie biedt aantoonbaar ruimte om te innoveren en om de kwaliteiten van medewerkers optimaal te ontwikkelen. Een lerende organisatie brengt de organisatie vooruit, bindt talent, voorkomt dat medewerkers werk doen dat niet meer past bij de ontwikkelingen en maakt dat ze trots op eigen werk en dat van anderen kunnen zijn.

Hoe: Vanaf het schooljaar 2022-2023 wordt er met de hulp van externe adviseurs gewerkt aan een nieuwe organisatiestructuur en wijze van (samen)werken door alle medewerkers. Dit wordt een proces dat zich uitstrekt over tenminste de jaren 2023-2025. Door de nieuwe structuur hebben medewerkers meer kansen om elkaar te ontmoeten o.a. in de wekelijkse overleggen en om van elkaar te leren. In een hecht team is dat veel makkelijker. We werken aan de cultuur van bij elkaar binnenlopen en elkaar bevragen. Het MT geeft daarin het goede voorbeeld, door de wijze van samenwerking in het MT en met de tams en in het volgen van scholing. Scholing en begeleiding zijn hierbij onmisbare instrumenten.

17. Vakinhoudelijke professionalisering en Samen Opleiden in de klas

Nu: Het Dr. Mollercollege is een AOS, een niet weg te denken onderdeel van de organisatie op het gebied van opleiden en onderzoek. Zij draagt zorg voor het opleidingsprogramma en faciliteert de samenwerking met Fontys Hogescholen en andere hogescholen en universiteiten. Samen met de opleiders draagt de schoolopleider zorg voor de invulling van een contextrijke leeromgeving waarin theorieën in de praktijk vorm krijgen en waar niet alleen studenten leren maar ook de medewerkers nieuwe inspiratie opdoen door de frisse blik van de studenten. In de academische opleidingsschool wordt 40% van het curriculum van de lerarenopleiding uitgevoerd. Ook doen docenten van de school onderzoek naar de (eigen) lespraktijk. Op het Moller werken docenten, de opleidingsdirecteur, de schoolopleider, een of meerdere instituutsopleiders en vele werkplekbegeleiders samen om de studenten van de hbo- en wo-instellingen op te leiden tot leraar 1e of 2e graads. Voor de docenten van de school is er coaching en wordt iedereen in de gelegenheid gesteld zich individueel en/of collectief te scholen.

Doel: Vanaf 2023 wordt jaarlijks tenminste het aantal studenten begeleid dat gerelateerd is aan het aantal leerlingen (rekenformule AOS). In de school wordt er onderzoek gedaan. Onderzoek kan variëren van heel specifiek en kleinschalig actie-onderzoek tot aan een promotie-onderzoek toe. In 2026 vindt er jaarlijks in elk onderwijsteam tenminste onderzoek in enigerlei vorm plaats.

Eerder is al genoemd dat er voor de schoolbrede scholing met een jaarthema gewerkt wordt. Voor de ondersteuners wordt jaarlijks een eigen programma ontwikkeld.

Hoe: De realisatie van kleinere teams maakt het mogelijk om meer met elkaar in gesprek te zijn en meer samen te ontwikkelen. Intervisie wordt een belangrijk instrument evenals het samen maken van goede lessen. Secties maken als afgeleide van het jaarplan en de teamplannen een eigen jaarplan. Daarin beschrijven ze de ambities voor een volgend jaar en geven aan hoe die bereikt gaan worden. Scholing en coaching zijn daarbij vaste onderdelen.

18. Bedrijfsvoering

Nu: Dr. Mollercollege is een financieel gezonde school die binnen de begroting blijft. Ons weerstandsvermogen komt en blijft binnen de bandbreedte van 8 tot 10%.

Doel: Een belangrijke doelstelling is het verlagen van de gemiddelde loonsom tot het niveau van vergelijkbare scholen in de Vereniging. Er is meer aandacht voor de balans tussen de verschillende docentschalen, waarbij het aantal LB-schalen toe moet nemen om in 2026, of zoveel eerder als mogelijk met de gemiddelde loonsom op de benchmark met vergelijkbare scholen te komen. In het licht van het niet op te lossen lerarentekort wordt ook ingezet op het toevoegen van een ander type medewerker, dat ondersteunend werkt in een sectie. Op termijn kan dat betekenen dat er meer medewerkers (extra formatie) aangetrokken kan worden. Met extra handen in de klas bereiken we een verlichting van de taak van de docenten.

Het schoolgebouw is duurzaam en geeft invulling aan de visie van ons onderwijs. Denk aan de inrichting van de OLC's en het schoolplein.

Hoe: De school wordt nauwelijks gesponsord. Er wordt daarentegen wel veelvuldig gebruik gemaakt van subsidies. De komende jaren gaan we naast het aanvragen van subsidies actiever werken aan sponsoring.

Een punt van zorg is de vrijwillige ouderbijdrage die door de veranderde wetgeving onder druk staat. Met name het TTO vraagt om een plan van aanpak om aan de ene kant de noodzakelijke ouderbijdragen te borgen zodat er een goede balans is met de noodzakelijke kwaliteit van het onderwijsaanbod. In 2023 is er een concreet plan voor het borgen van een goed TTO.

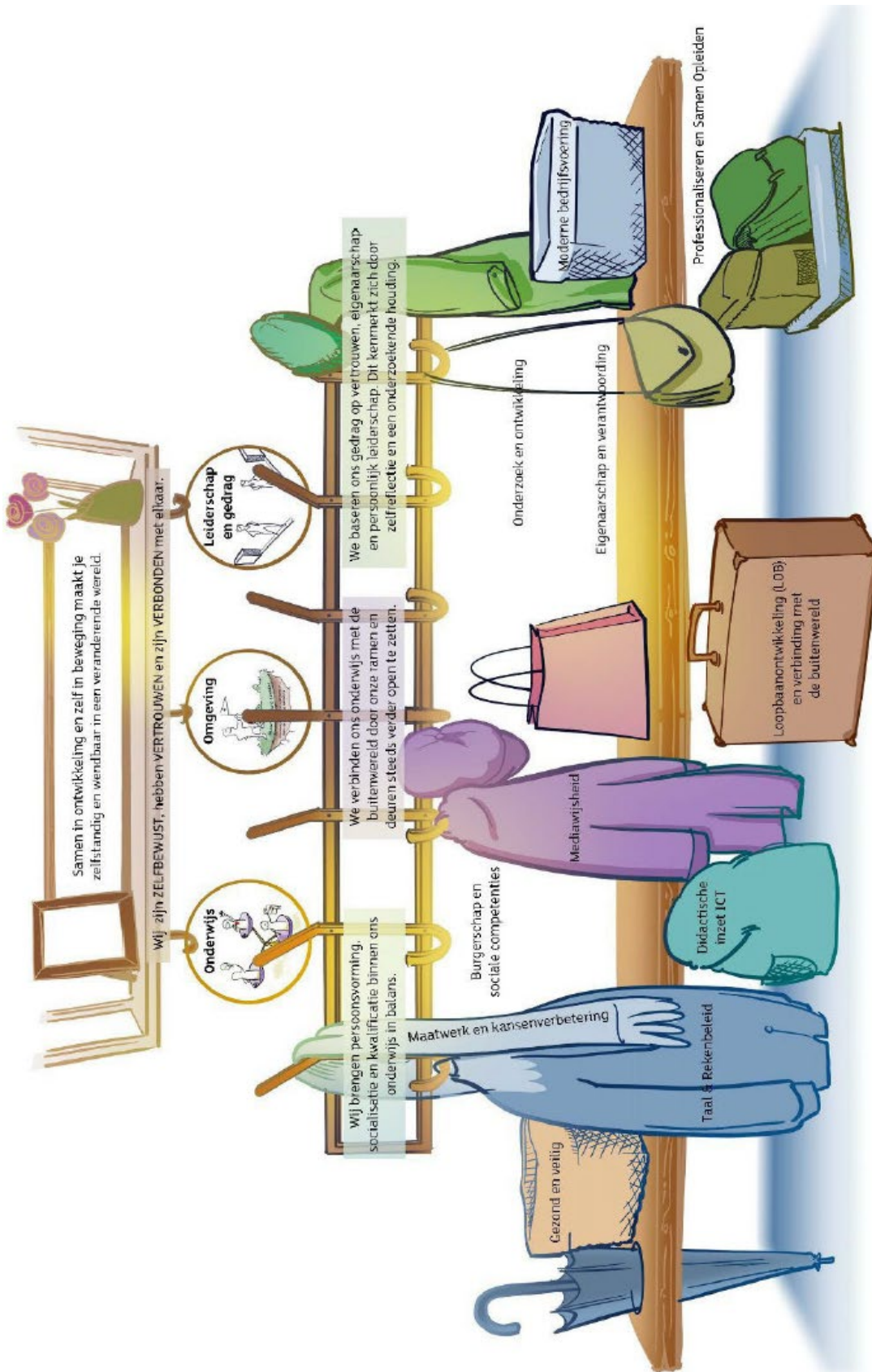
19. Het schoolplan ondersteunende documenten

Het schoolplan wordt geschraagd door veel onderliggende documenten. Een aantal daarvan is al genoemd of als bijlage opgenomen. Niet genoemde, maar wel aanvullende documenten noemen we hier en kunnen geraadpleegd worden middels een link.

Schoolgids

Schoolondersteuningsprofiel

TTO-beleid







Elke ochtend start met ruimte (en rust) in het rooster voor mentories / begeleiding, zowel individueel als in groepsverband. Leerlingen kunnen zich hiervoor aanmelden of door hun mentor uitgenodigd worden. Leerlingen kunnen ook kiezen om zelfstandig aan het werk te gaan. Tijdens deze inlooptijd heerst er een werk sfeer.

Er is een rooster met beschikbaarheid van de docenten/coaches. Elke leerling heeft minimaal één keer in de week contact met de mentor over zijn voortgang. De leerling heeft een weekprogramma, met meer of minder vrijheden. De begeleiding is erop gericht dat de leerling beweekt naar meer autonomie en leert leren, zodat de keuzevrijheid werkelijk bijdraagt aan ontwikkeling.

Iedereen haalt zijn examen, de begeleiding is erop gericht dat de eindlijn een weerspiegeling is van ambities en talenten van de leerling. Dat kan dus betekenen dat HAVO leerlingen ook vakken op VWO niveau halen.

Voor de leerlingen is er ook een 'open uitloop' tussen 15:00 en 16:00 uur, waarin er facultatief aanbod is en er begeleiding mogelijk is. Na 16:00 is er voor medewerkers het dagelijkse onderwijscafé voor collegiaal overleg, om lessen voor te bereiden, over leerlingen te praten, ervaringen, successen en fantastische fouten te delen en vooral 'voortuit' te kijken.

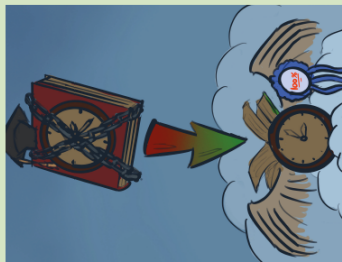
DE LEERLING HEEFT KEUZE

Open de app

De tijd die leerlingen en docenten op school zijn, kan en moet beter besteed worden. We streven naar een dogindeling, die ruimte en structuur biedt aan leerlingen en medewerkers om samen te leren. Daarom moeten we uit het huidige systeem breken en flexibeler worden.

Doordat de tijd overdag efficiënter besteed wordt, hebben leerlingen en docenten (vrijwel) geen huiswerk.

De vaste dag, en weekindeling geeft ruimte voor meer flexibiliteit en persoonlijke leertrajecten door het jaar heen. Schooldagen kennen vaste begin en eindtijden. De inloop voor leerlingen start om 8:20. Eindtijd voor leerlingen is 16:00, voor medewerkers...



- Leerlingen en medewerkers plannen hun dag / week via een rooster app. Docenten en leerlingen kiezen hun pauzetijden (binnen redelijke grenzen).
- De dag bestaat niet meer uit 9 uniforme lessen, maar uit onderdelen:
- open inloop
 - instructielessen / interactielessen
 - zelfstandige werktijd
 - pauze met sport / cultuur / ... aanbod
 - begeleidinglessen / moentlessen
 - uitlooptijd leerlingen
 - collegiale tijd medewerkers

LEERLINGEN STAAN IN HET BIZZAR EN LEERBEWIS IS ANDERS

Problemen, moeten nog de een oplossing, dan proberen, wat succes is...

Samen maken we onze ambities waar

Dr. Mollercollege is een school met een rijke traditie die een herkenbare cultuur had. De Mollerian was een begrip. Maar nu Dr. Moller is ook een school met een nieuw gebouw, nieuwe collega's, in een samenleving die sterk in beweging is, met veranderende leerlingen. We moeten op zoek naar het nieuwe samen en een nieuwe signatuur die voor ons en de buitenwereld herkenbaar is. Om als school de goede dingen te doen moeten we, juist nu, mee blijven ontwikkelen met de wereld om ons heen en nieuwe wegen zoeken met medeneming van het goede dat er al is, zoals TIO, HACO, LOB, gymnasium...

Het beeld van de toekomstige wereld waarop wij jongeren voorbereiden is voorduidend in beweging en op dit moment misschien wel in een harder tempo dan ooit. Tegelijkertijd kampt de school met uitdagingen rond resultaat, leerling- en docentbetrektheid. We zien nog te veel leerlingen die op school niet met leren bezig zijn en die aan het eind van de rit nog niet goed weten wat ze willen. Docenten ervaren nog te veel stress en komen te weinig toe aan (samen) ontwikkelen van onderwijs.

Dr. Mollercollege wordt

een school die leerlingen meer meegreift dan een diploma, omdat wij het belangrijk vinden jongeren te begeleiden naar een zelfstandige, verantwoordelijke en ook kritische deelname aan de maatschappij. Leerlingen ontwikkelen binnen Dr. Mollercollege een goed zelfbeeld, weten zich te verhouden tot politiek, cultuur, sport en religie. Zij weten waar hun ambities en talenten liggen en ons onderwijs is erop gericht deze maximaal te ontploffen. Wij begeleiden leerlingen naar zelfstandigheid, naar autonomie. Zij hebben voldoende vaardigheden en zijn voorbereid op leren en werken in de wereld van hun toekomst.

Om al deze ambities waar te maken, zullen we met elkaar nieuwe manieren van onderwijs gaan uitproberen, afsproeken, verder uitwerken en misschien ook weer laten vervaren. Daarom is het belangrijk dat iedereen de ruimte krijgt en voelt om deze experimenten vorm te geven en daarin te ontdekken wat wel... en zeker ook wat niet werkt. Zoals wij met leerlingen meer formatief en ontwikkelingsgericht gaan werken, geven wij dit proces ook voor onszelf vorm... gericht op ontwikkeling.

De richting blijkt uit de in deze poster uitgesproken ambities. De route gaan we vanaf nu met elkaar stapsgewijs vormgeven in de echte praktijk.

Direkte Geef MEER Ruimte

Leerlingen die nu Examenlessen bereiden, mag nu directe begeleiding krijgen, zodat ze beter voorbereid zijn op de examen.

Deze poster komt uit het OOG... uit het hart. We zaren regelmatig in een flow, waarin we samen met collega's en leerlingen aan onderwijs, ambities en de school werken. We hopen dit gevoel volgend jaar samen met redereen in de school steeds vaker te ervaren.

Voor de ontwikkeling van de leerlingen gaan we werken met persoonlijke doelen en leerlijnen. Daarom zal hoofzakelijk formatief gewerkt worden, onder meer door andere toetsvormen, inzet van feedback, tussen leerlingen en docenten, leerlingen onderling en ook docenten onderling. Onder andere met behulp van devices en software.

De ELO geeft overzicht waar een leerling staat ten opzichte van de leerlijnen. De leerling bespreekt met de mentor de voortgang en reflecteert op het leerproces.

De leerling krijgt voor elk vak per jaar maximaal vier leer en cijfer, dat we zien als een bevestiging van het bereikte niveau.

Waar leerlijnen van verschillende vakken overlap vertonen, kan de leerling kiezen waar deze onderdelen gehaald worden.

Leerlijnen kunnen kiezen of ze op een HAVO of VWO leerlijn zitten.

Vanaf jaar 1 maakt elke leerling een PWS (Persoonlijk Werk Stuk) op basis van eigen interesse en/of ambitie. Zo kunnen verschillende vakinhouden geïntegreerd worden en weten zij aan vaardigheden voor hun toekomstige leven en werk. Leerlijnen kunnen gecoacht worden door medewerkers, elkaar, bedrijven, universiteit, ouders...

Niet iedereen kan en wil hetzelfde, dus is er ruimte voor specialisatie en differentiatie. Medewerkers en leerlingen zoeken samen naar hoe er optimaal geleerd wordt.

LEERLINGEN EN LEERBEWIS IS ANDERS

Ik heb mijn eigen leerlijn

Een aantal docenten gaan samenwerken met leerlingen om effectieve lessen te geven. Het is belangrijk dat de leerling de juiste aanpak heeft en dat de leerling de juiste aanpak heeft en dat de leerling de juiste aanpak heeft...

We werken toe naar autonome leerlingen die weten waarom ze iets willen leren. De leerling staat aan het roer van zijn eigen leerproces. Er komt meer lezruimte op vakinhoud, tempo, toetsvorm en niveau.

Een leerling weet wat hij wil en werkt aan een persoonlijk leertraject, dat hij zelf (mee) opstelt in overleg met zijn mentor en docenten. Een leerling mag besluiten lessen wel of niet te volgen om meer tijd besteden aan vakken waarbij dat nodig is. Begeleiding mag ook komen van medeleerlingen, ouders en/of ex-leerlingen. Ook leerlingen kunnen sommige lessen of onderdelen verzorgen. De leerling beslist mee over zijn eigen tempo en route met de docent als coachende supervisor.

De leerling krijgt vrije ruimte om zich buiten het bestaande curriculum te ontwikkelen, door les in Chinese, burgererschap of programmeren, vertaling in reguliere vakken, stage buiten de school, eigen bedrijfje, pharos, onderzoek leren, ontwerpen...

Succes Bij uitwande

Succes Bij uitwande

Ik studeer wel!

ERKE VERKRIJVEN, NIET DE LEERLIJN

ERKE VERKRIJVEN, NIET DE LEERLIJN

Ik heb mijn eigen leerlijn

Vanaf jaar 1 maakt elke leerling een PWS (Persoonlijk Werk Stuk) op basis van eigen interesse en/of ambitie. Zo kunnen verschillende vakinhouden geïntegreerd worden en weten zij aan vaardigheden voor hun toekomstige leven en werk. Leerlijnen kunnen gecoacht worden door medewerkers, elkaar, bedrijven, universiteit, ouders...

Niet iedereen kan en wil hetzelfde, dus is er ruimte voor specialisatie en differentiatie. Medewerkers en leerlingen zoeken samen naar hoe er optimaal geleerd wordt.

LEERLINGEN EN LEERBEWIS IS ANDERS

Ik heb mijn eigen leerlijn

We werken toe naar autonome leerlingen die weten waarom ze iets willen leren. De leerling staat aan het roer van zijn eigen leerproces. Er komt meer lezruimte op vakinhoud, tempo, toetsvorm en niveau.

Een leerling weet wat hij wil en werkt aan een persoonlijk leertraject, dat hij zelf (mee) opstelt in overleg met zijn mentor en docenten. Een leerling mag besluiten lessen wel of niet te volgen om meer tijd besteden aan vakken waarbij dat nodig is. Begeleiding mag ook komen van medeleerlingen, ouders en/of ex-leerlingen. Ook leerlingen kunnen sommige lessen of onderdelen verzorgen. De leerling beslist mee over zijn eigen tempo en route met de docent als coachende supervisor.

De leerling krijgt vrije ruimte om zich buiten het bestaande curriculum te ontwikkelen, door les in Chinese, burgererschap of programmeren, vertaling in reguliere vakken, stage buiten de school, eigen bedrijfje, pharos, onderzoek leren, ontwerpen...

Succes Bij uitwande

Succes Bij uitwande

Ik studeer wel!

Dr. Mollercollege Havo

Samen op weg naar jouw toekomst!

Onze havo is praktisch en toekomstgericht. In brede opdrachten, expedities of uitdagingen werk je vanuit eigen interesses, aan maatschappelijke vragen bij bedrijven in de omgeving. Je leert theorie in de praktijk toe te passen en werkt zo ook aan brede vaardigheden waar je in de toekomst wat aan hebt, bijvoorbeeld samenwerken, presenteren, ondernemen. Zo bereid je jezelf voor op het vervolgonderwijs.

Wij hebben aandacht voor jouw persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling. We bieden je de mogelijkheid om je talenten te ontwikkelen, bijvoorbeeld op het gebied van mediavaardigheden, extra talen, sport of creativiteit. Op het Moller maken we ruimte voor jouw eigen ideeën. Ook organiseren we excursies en buitenlandse reizen, en in verschillende leerjaren loop je stage.

Dr. Moller havo heeft oog voor wie je bent, wat je nu wilt zijn, in de toekomst wilt worden en hoe je daar kunt komen.

Je groeit van veel structuur naar zelf aan het stuur. Binnen duidelijke kaders krijg je leu-ruimte over hoe en wat je wilt leren, maar ook over hoe je bewijst dat je je doel bereikt hebt, bijvoorbeeld door een presentatie, werkstuk of gewoon een toets. Leren doe je vooral op school, in de les of online.

Onze havo is een plek waar je wilt zijn. Vanaf de check-in om 8:15u tot na de check-out om 15:45u ben je bezig met school op school. De hoeveelheid huiswerk is dan ook minimaal. De meeste lessen duren 90 minuten, maar doordat er korte instructie is (maximaal 30 minuten per les) is er veel tijd om zelfstandig of in groepjes aan de slag te gaan of bij een ander vak om extra uitleg te gaan vragen.

Je mentor wil jou echt leren kennen, staat naast je en jullie hebben regelmatig contact. Samen werk je aan je ontwikkeling en je stelt cijfers, maar naar wat en hoe je geleerd hebt en wat je nodig hebt om je doelen te halen.

Vier belangrijke pijlers voor leren zijn allereerst jijzelf, daarnaast de school, je ouders/ verzorgers en de wereld om ons heen. Leren doe je niet alleen op school, maar ook in je privéleven. Op deze manier werken we samen aan onderwijs dat voor jou betekenis heeft.

Bezoekadres: Ziekenhuisweg 100, 3720 XG, Dr. Mollercollege Havo

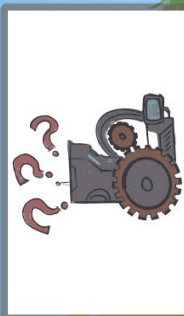
LES

Bijzondere

Bezoekadres

Dr. Mollerschool VWO

Geef(t) vorm aan jouw plek in de wereld



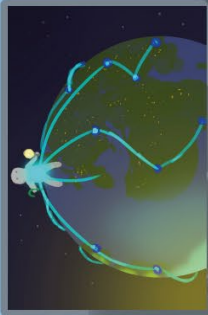
Academische Vaardigheden
Het vwo legt de basis voor academische vaardigheden zoals een onderzoekende en kritische houding, creativiteit en reflectief vermogen. Zo bereid je je vanaf de brugklas al voor op een vervolgstap naar wetenschappelijk onderwijs en een leven lang leren en ontwikkelen.



Persoonlijke ontwikkeling
Wie ben jij, waar sta je nu en waar wil je naartoe? Je leert samen met anderen deze reis vorm te geven. Onderweg word je uitgedaagd om kritisch op jezelf en de wereld te reflecteren. Je ontdekt je talenten, stelt doelen en maakt bewuste keuzes. Je wordt betrokken om jezelf echt te leren kennen, uit te daagen en je identiteit vorm te geven.



Zelfbewust Atheneum
Als atheneumleerling denk je vanuit een kritische en onderzoekende houding, gedreven door nut en functionaliteit. Doelgericht en objectief reflecteer je over jouw plek in de maatschappij. Samen met anderen zoek je naar wat nodig is om je daaraan te ontwikkelen. Zo groei je naar autonomie vanuit zelfinzicht, maatschappelijk bewustzijn en wetenschappelijke kennis.



Wereldburgerschap
Je groeit op in een samenleving met veel mogelijkheden én uitdagingen in een wereld die steeds complexer, digitaler en diverser wordt. Samen werken we aan jouw sociale, maatschappelijke en culturele ontplooiing. Je leert vanuit verschillende perspectieven te onderzoeken hoe je zelfdenkend én sociaal kunt bijdragen aan een toekomstbestendige wereld. Democratische waarden en respect voor onderlinge verschillen liggen aan de basis van betekenisvol contact met je omgeving. Samen verkennen we hoe je daar in kunt groeien.

Dr. Moller vwo biedt meer dan alleen vakkennis en voorbereiding op de eind-examens. Het is ook een reflectieve en vormende omgeving waar jullie je als wereldburgers kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal-maatschappelijk en cultureel gebied.



Verdiepend Gymnasium
Als gymnasiast leer je vanuit de Griekse, Latijnse én (Midden-)Oosterse tradities kijken naar de huidige maatschappij. Vanuit het goede en schone reflecteer en onderzoek je welke plaats je inneemt in de wereld en welke bijdrage je wil leveren. Met behulp van onder meer debat en retorica ontwikkel je het vermogen kritisch naar jezelf, anderen en de wereld te kijken.

Bijlage 6 Het Goede Gesprek

Ambitiegesprekken in het kader van de gesprekkencyclus

Als scholengroep en (ook wij als Dr. Mollercollege) willen we de gesprekkencyclus anders inrichten. Dit past helemaal in de lijn zoals die in de Expeditie van De Langstraat wordt geschetst: meer eigenaarschap en ontwikkelingsgericht werken. Benut de talenten en geef mensen de ruimte, natuurlijk wel binnen bepaalde kaders. Immers de bedoeling van onze school is en blijft om te zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. Hieraan zijn ons gedrag en handelingen debet.

Jaren hebben we gebruik gemaakt van het formele kader van 2x functioneringsgesprekken en 1x beoordelingsgesprek. Deze cyclus gold voor drie schooljaren en was voorzien van een aantal standaard documenten (formats, LED's) die aangereikt dienden te worden. Gelukkig is er nu meer ruimte om hier zelf invulling aan te geven. We gaan dat doen op basis van het zogenaamde "ambitiegesprek". Dit is een nieuwe aanpak waarbij we een ander en veel beperkter format hanteren. Het gesprek is gebaseerd op school-, afdelings- en sectieplan en richt zich vanuit die basis op vragen waar je staat als werknemer (evaluatief) gekoppeld aan hetgeen je wil bereiken (toekomst). In de bijlage kun je het format vinden.

Door middel van deze nieuwe aanpak willen we het ontwikkelingsgerichte denken (noem het formatief) inhoud geven. Van belang is hierbij dat we samen het "goede en (constructieve) gesprek" hierover voeren. Het verplicht iedereen wel actief op zoek te gaan naar feedback die jouw leren en ontwikkeling zichtbaar maakt. Dat is immers het vertrekpunt voor het maken van de volgende stap. Wat doe ik goed? En waarin kan ik me verbeteren? Die vragen gelden voor iedereen. We zijn een "lerende organisatie" die zich telkens verder ontwikkelt. Als je meer over dit denken en het geven en ontvangen van feedback wilt weten, is het "ontwikkelboek formatief" dat Hanneke Nugteren heeft gemaakt een aanrader.

Twee uitzonderingen maken we nog wel voor het ambitiegesprek. In het kader van beoordelen van nieuwe medewerkers maken we nog steeds gebruik van de "oude instrumenten van de gesprekkencyclus" Dus de FG en BG gesprekken. Verder kan er in het kader van "beoordelen" van zittend personeel ook nog steeds gebruik gemaakt worden van de verbeterplannen gekoppeld aan functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Hierover wordt altijd door en met je leidinggevende overleg gepleegd als hiertoe besloten wordt.

We verwachten dat we samen door middel van dit nieuwe instrument een goede stap kunnen zetten in het ontwikkelingsgerichte denken. Dit denken helpt ons om op een andere manier te ontwikkelen en hierin ook zelf de regie te pakken. Ons uiteindelijke doel is dat we een goede school zijn voor onze leerlingen en medewerkers die er met plezier hun werkzaamheden verrichten.

High five! Vijf bouwstenen voor De Goede Les



De High five zorgt voor een pedagogisch leerklimaat door een goede balans tussen een positieve sfeer (empathisch, vertrouwen, verbinding, enthousiasme), een duidelijke structuur (leerdoel, planning, evaluatie en rust), een actief leerklimaat (actualiteit, interactie, samen werken en leren, afwisseling), formatieve toetsing (bij voorkennis, instructie en evaluatie) en ruimte voor maatwerk (in tempo, opdrachten, ondersteuning of verdieping).

<p>1</p> <p>Doelgerichte en actieve start</p>	<p>Leerlingen worden ontvangen en er is persoonlijk contact.</p> <p>Telefoons zijn weg, spullen liggen op tafel en eventuele laptops zijn dicht.</p> <p>Duidelijke start van de les door korte startopdracht (relatie met lesdoel) waarbij alle leerlingen actief zijn. Ondertussen registratie van absentes, huiswerk, etc.</p> <p>De lesplanning en leerdoel staan op het bord.</p> <p>Het leerdoel en de planning worden toegelicht en gecheckt bij leerlingen.</p>
<p>2</p> <p>Interactieve instructie¹</p>	<p>Herhaling inhoud vorige les, eventueel door het bespreken van een aantal huiswerkvragen</p> <p>Activering van de voorkennis samen met leerlingen met aandacht voor actualiteit.</p> <p>Korte begrijpelijk instructie met:</p> <ul style="list-style-type: none"> voorbeelden die aansluiten op de (beroeps)praktijk/context van de leerlingen; interactie door gerichte vragen aan leerlingen/stimuleren vragen van leerlingen. <p>Check of leerlingen de instructie begrijpen en aan de slag kunnen.</p> <p>Waar nodig verlengde instructie.</p>
<p>3</p> <p>Afwisselende lesopbouw²</p>	<p>Afwisseling tussen zelf/samen/klassikaal luisteren, leren, werken en doen.</p> <p>Keuzemoment voor leerlingen in tempo, volgorde, werkvormen en/of opdrachten.</p> <p>Tempo en uitdaging past bij de verschillende niveaus van de leerlingen.</p> <p>Inzet van een werkvorm waarbij leerlingen worden geactiveerd om te leren.</p> <p>Rondlopen door de klas met individuele aandacht, activerende en toetsende vragen op inhoud en leerproces en waar nodig extra ondersteuning en feedback.</p>
<p>4</p> <p>Doelgerichte en reflectieve afsluiting</p>	<p>Duidelijk signaal wanneer deel 3 van de les is afgelopen.</p> <p>Reflectie van leerlingen (individueel of samen) op de les/leerdoel/leeropbrengst.</p> <p>Formatieve toetsing/leerdoelcheck, bijvoorbeeld via korte vragen of quiz.</p> <p>Feedback op het verloop van de les, klas, gedrag of opbrengsten.</p> <p>Feedforward naar de volgende les/huiswerk.</p>

5 Pedagogisch leerklmaat	Complimenten en positieve verwachtingen. Veiligheid en wederzijds respect. Duidelijke eisen in tempo en kwaliteit. Sturing op motivatie, betrokkenheid en samen werken/leren. Duidelijkheid ten aanzien van schoolregels en consequente correctie op ongewenst gedra
---	--

¹ Bouwstenen 1, 4 en 5 zijn universeel; de invulling van bouwstenen 2 en 3 zijn afhankelijk van het soort les.

² Bij een blokuur: halverwege het blokuur na bouwsteen 3 terug naar bouwsteen 2.

Bijlage 8

High Five! Vijf bouwstenen voor De Goede les (Spoorboekje implementatie)



De High five (de vijf bouwstenen) zorgt voor een goed pedagogisch leerklimaat door:

- een positieve sfeer (empathisch, vertrouwen, verbinding, enthousiasme);
- een duidelijke structuur (leerdoel, planning, evaluatie en rust);
- een actief leerklimaat (actualiteit, interactie, samenwerken en leren, afwisseling),
- formatief handelen (feedback en feedforward);
- ruimte voor maatwerk (in tempo, opdrachten, ondersteuning of verdieping, tijdstip van toetsing...)

	Onderhandelbaar onderdeel	Wat willen we zien?	Wat moet het opleveren?
	Telefoons in de klas	Geen telefoons aanwezig zou zeggen: telefoons in telefoontas, tenzij educatief ingezet	Omgeving waarin leren centraal staat. Doe je het niet voor jezelf dan doe je het voor een ander!
1	Leerdoel (actualiteit) en planning op het bord, gevolgd door een actieve start	Leerling ziet wat het doel/doelen is/zijn Leerling kan uitleggen wat hij aan het eind van de les bereikt moet hebben en is actief bij de les betrokken	Leerling heeft een positieve leerhouding en kan vaststellen of doel/doelen bereikt is/zijn en kan dat in evaluatiemoment aangeven.
2	Interactieve instructie met duidelijke eisen	Docent coachend in de les aanwezig en coachend tijdens een instructie. Alle leerlingen worden uitgedaagd en betrokken.	Iedere leerling doet actief mee met de les en behaalt de lesdoelen en/of weet aan te geven wat nodig is om ze te bereiken.
3	Afwisselende lesopbouw met keuzemoment en bewaak het tempo	Didactisch bekwaam handelen Hoe ziet dat eruit? Verschillende werkvormen; differentiatie	Leerlingen zijn gedurende de hele les actief aan het werken/leren.
4	Afsluiting van de les met interactieve reflectie op leerdoel	Feedback ophalen Didactisch bekwaam handelen Hoe ziet dat eruit?	Leerlingen kunnen benoemen wat ze gedaan hebben en wat ze geleerd hebben. Docent en leerling hebben opgehaald wat hun volgende stap in leren / lesopbouw is.
5	Pedagogisch klimaat	Goede interactie docent-leerlingen en tussen leerlingen. Alle leerlingen worden gezien. Er heerst een werkklimaat waarbij iedereen kan leren. Leerlingen worden positief en stimulerend benaderd.	Leerlingen zijn betrokken bij de les, willen leren. Er is zichtbaar plezier in de interactie leerling – docent.

Speerpunten ontwikkeltraject schooljaar 2022-2023

De wijze van omgaan met de telefoon en bouwsteen 1 zijn onderhandelbaar

Bouwstenen 2 en 5 worden in elk team samen uitgewerkt

Bouwstenen 3 en 4 worden op de studiedagen ontwikkeld

Aan het eind van het schooljaar zijn in elke les tenminste drie bouwstenen (1, 2 en 5) terug te zien. Beschikt iedere docent over voldoende kennis en vaardigheden om de bouwstenen 1 t/m 5 in de lessen toe te passen.

Aan de hand van de rubrics uit 'Ontwikkelboek Formatief' pag. 12 zijn in elke les elementen van formatief werken te zien.

Twee lijnen waarlangs iedereen zich ontwikkelt

In de teams wordt samengewerkt aan de bouwstenen 2 en 5, worden ervaringen uitgewisseld en worden observaties gedaan bij elkaar. Bij het uitwisselen en observeren wordt vanaf het begin bouwsteen 1 betrokken. In de teambijeenkomsten wordt er ook gezamenlijk studie gemaakt van het zich eigen maken en toepassen van de rubrics uit 'Ontwikkelboek Formatief', pag. 12.

Het samen werken aan en ontwikkelen van bouwstenen, het uitwisselen van ervaringen, het observeren en daaropvolgend geven van feedback leiden tot een lerende organisatie.

Op de studiedagen worden de bouwstenen 3 en 4 ontwikkeld. Elk team ontwikkelt voor het onderwijs in het team en voor de secties is er gelegenheid om sectie-specifiek te ontwikkelen.

Planning

Teams doorlopend gedurende het hele jaar.

Studiedagen: a. 6 oktober ontwikkelochtend: aftrap met Juliette Vermaas

b. 13 oktober ontwikkeldag: ontwikkelen thema's 3 en 4

c. 18 november ontwikkelmiddag: ontwikkelen thema's 3 en 4

d. 15 maart ontwikkeldag: ontwikkelen thema's 3 en 4

e. 16 mei ontwikkelmiddag: ontwikkelen thema's 3 en 4

Naar aanleiding het eerste scholingsplan dat eind vorig schooljaar is verstuurd naar OOR zijn er nog vragen:

Hoe communiceren we naar onze medewerkers? Hoe betrekken we hen hierbij?

Zijn de dagdelen voor de goede les doorlopend of losse dagdelen?

s 'de goede les' een doorlopend traject of kan men 1 dagdeel kiezen? Als dat laatste het geval is, dan zou ik aanraden om de andere onderwerpen ook minimaal 2 keer aan te bieden.

Wordt er gedifferentieerd binnen de onderwerpen? Voor collega's die al meer ervaring/scholing hebben dan anderen? En zo ja: hoe?


Top dat er ook een volledig programma komt voor OOP. Is hier contact geweest met de personeelscoaches en CHK om het programma samen te stellen? Er zijn dit schooljaar al mooie stappen gezet met het OOP-team.

Is het een idee om ook met Peter af te stemmen wat een wenselijke invulling van de studiedagen zou zijn? Nu redeneren we vanuit onze positie als docent, maar wellicht zijn er ook studie-onderwerpen te bedenken, of onderdelen, die vanuit het OOP aangedragen kunnen worden.

Hoe verhoudt zich dit programma tot de Expeditie de Langstraat en de Langstraat Academie? In neem aan dat ook vanuit deze hoek(en) scholing wordt aangeboden. Wellicht in dezelfde lijn als de scholing die nu op de planning staat voor het Mollercollege? Of maken we een bewuste keuze omdat dit programma nodig is voor onze school.

Wat moet er aan opbrengst gegenereerd worden. Liggen er echt taken voor de verschillende onderdelen?

Bijlage 8 Brugklasplan

Begeleidend schrijven PTO		
<p>Teksten kun je toevoegen in de tekstvakken. De titels geven aan wat je waar moet invullen. Bij de keuzelijst bovenin selecteer je het vak, de periode en het niveau. Links begin je met de titel/nummer van het hoofdstuk voor deze periode, daarnaast (onder Onderwerpen) vul je in wat voor jouw vak de 3 of 4 hoofddoelen zijn. Daarnaast vind je de rijtjes onder D-C-B-A, hieronder vul je de verschillende gradaties van dat leerdoel/onderwerp in. Bij D vul je de basis in, ofwel wat de beginner voor dat leerdoel moet kennen en bij A vul je de meest uitgebreide variant in, ofwel wat je als expert voor dat leerdoel moet kennen en kunnen. Heb je meerdere subdoelen bij een bepaald onderwerp, dan kun je werken met "enters" en "witregels" in hetzelfde vakje! Voor wat betreft het lijstje vaardigheden aan de rechterkant kun je (o.a.) onderstaande lijst gebruiken om uit te kiezen. Probeer het passend te houden op maximaal 1 pagina.</p> <p>Rapportages:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halverwege de periode: woordrapport in magister invullen (opmerkingskolom) met daarin korte feedback en feedforward op basis van de rubric. - Er wordt gedurende de gehele periode 1 cijfer gegeven (niet meer en niet minder). Cijfer mag pas worden afgenomen na eerdere formatieve evaluaties. - Einde van de periode: advies (keuzekolom). Dit advies wordt onderbouwd door het eerder behaalde woordrapport, het werken met de rubrics algemeen en het behaalde cijfer. Adviezen zijn dan bijvoorbeeld: D, 2M, 2H, 2A, 2G, D en voor TTO D, 2M, 2HT, 2AT, 2GT. Eventueel het woordrapport updaten. <p>Overgangsnormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevordert → Maximaal 2 negatieve adviezen, waarvan hoogstens 1 in de kernvakken (En, Ne, Wi). - Bespreekzone → Meer dan 2 negatieve adviezen, of 2 negatieve adviezen in de kernvakken. - Opstroom 1HV(T) naar 2A(T) mogelijk op basis van de adviezen van de docent. - Opstroom 1HV(T) naar 2G(T) mogelijk op basis van de adviezen én na het volgen van de cursus Latijn. - TTO → Commitmentregel: Meer dan 1 O op je eindrapport is stoppen met TTO. 		
Vaardigheden keuzelijst PTO		<i>Kies hier vaardigheden die je als docent toe wilt voegen aan de leerdoelen van de geselecteerde periode. De vaardigheden kun je kopiëren/plakken in de rechterkolom op de volgende bladzijde.</i>
Wereldburgerschapsvorming	Basisvaardigheden	ICT-vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> - Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling - Algemene kennis van communicatiestijlen - Algemene kennis van de eigen en andere culturen - Durven communiceren in vreemde talen - Luisteren, observeren en interpreteren - Verschillende perspectieven innemen - Omgaan met onzekerheid, verschillen en conflicten - Samenwerken in (Internationale) teams - Interculturele relaties opbouwen - Betekenisvolle vragen stellen over maatschappelijke kwesties - Overwogen standpunten innemen - Respectvol omgaan met elkaar - Plaats Nederland, EU, Wereld - ... 	<p>HACO-vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probleemoplossend samenwerken - Eigen leerproces sturen - Informatievaardigheden ontwikkelen - Routines opbouwen en automatiseren - Beroepshouding ontwikkelen <p>Overige basisvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflecteren - Plannen - Samenvatten - Presenteren - Teksten schrijven - Presentatie maken - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Microsoft 365 (Teams, Word, PowerPoint, Excel, OneNote, OneDrive, etc.) - Betrouwbare informatiebronnen zoeken - Werken met verschillende informatiebronnen - Werken met de online omgeving van de lesmethode - ICT-toepassingen gebruiken om opdrachten creatief vorm te geven (Canva, Prezi, Microsoft 365, Stripverhaal maken, krant maken etc.) - ...

AARDRIJKSKUNDE			Naam:
VAARDIGHEDEN LEERJAAR 1			Klas:
Hoofdstuk 1 – Iran			Burgerschapsvorming (1)
Kaartvaardigheden (3, 10) Je kan kaarten maken, vergelijken en gebruiken. Je kan de bevolkings spreiding beschrijven en verklaren met behulp van reliëf en klimaat	Schaalniveaus (10) Je kan gebieden en verschijnselen op verschillende schaalniveaus bekijken.	Atlasvaardigheden (10) Je kan omgaan met (digitale) atlassen.	
Hoofdstuk 2 – Natuurlandschappen op aarde			Basisvaardigheden (B)
Landschapszones / Bevolking & ruimte (2, 3, 8) Je herkent landschapszones op wereldschaal. Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde m.b.v. reliëf en klimaat.	Schaalniveaus (10) Je kan gebieden en verschijnselen op verschillende schaalniveaus vergelijken.	Klimaatgebieden (3, 7, 9) Je beschrijft en verklaart de spreiding van klimaatgebieden op aarde in hoofdlijnen.	
Hoofdstuk 4 – Natuurrampen in Japan			ICT-vaardigheden (C)
Systeem aarde (7) Je beschrijft en verklaart de relaties tussen endogene processen, plaattektoniek, vulkanisme, tsunami's en aardbevingen.	Hazard management (8) Je benoemt risico's en oorzaken van natuurrampen in verschillende gebieden en de gevolgen voor bewoners en je bedenkt oplossingen om deze risico's te verkleinen.	Tropische stormen (5, 7) Je kunt tropische stormen en orkanen verklaren. Je kunt het verband tussen ontwikkelingspeil en gevolgen van natuurrampen verklaren.	
Hoofdstuk 6 – Klimaat en natuurlandschappen in Europa			ICT-vaardigheden (C)
Klimaatgebieden (3, 7) Je beschrijft en verklaart de spreiding van klimaatgebieden in Europa in hoofdlijnen. Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking met behulp van het klimaat.	Natuurlandschappen (3, 8) Je beschrijft en verklaart de spreiding van natuurlandschappen in Europa.		
Hoofdstuk 8 – Brazilië			ICT-vaardigheden (C)
Bevolkingsontwikkeling (3, 5) Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde.	Globalisering (4, 6) Je noemt economisch belangrijke gebieden op wereldschaal. Je beschrijft de globale arbeidsverdeling in de wereld.	Regionale/Sociale ongelijkheid (3, 5, 6) Je beschrijft en verklaart verschillen tussen ontwikkelingsgebieden.	
Hoofdstuk 5 – Indonesië			ICT-vaardigheden (C)
Landschapszones / Bevolking & ruimte (2, 3, 8) Je herkent landschapszones op wereldschaal. Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde m.b.v. reliëf en klimaat.	Grenzen en identiteit (6) Je beschrijft en verklaart de spreiding van de grote cultuurgebieden op de wereld. Je kunt voorbeelden van cultuurkenmerken geven. Je hebt een mening over de cultuurgebieden op de wereld.	Globalisering (4, 6) Je beschrijft en verklaart het verband tussen de globale arbeidsverdeling in de wereld.	

Onderwerpen	Evaluatie 1				Evaluatie 2				Evaluatie 3				Evaluatie 4				Evaluatie 5				Eind oordeel
	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	
[Klik of tik om tekst in te voeren]	[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				
	[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				
	[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				
	[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				[Klik of tik om tekst in te voeren]				

Ambitiegesprek

Naam:

Datum gesprek:

Ter voorbereiding op het ambitiegesprek ontvang je dit formulier. Hierop staan gespreksonderwerpen die je kunt aanvullen met jouw punten. Jij bent verantwoordelijk voor de verslaglegging van het gesprek.

Jouw ontwikkeling staat centraal in het ambitiegesprek. Denk hierbij aan jouw ambities en hoe je die kan verwezenlijken. Wat levert dit jouzelf, het team en de school op? Maar ook welke resultaten hebt je tot nu toe al behaald hoe gaat het met jouw professionele ontwikkeling en wat is van belang voor jouw inzetbaarheid in de toekomst.

In het ambitiegesprek wordt teruggekeken op wat je het afgelopen jaar hebt gedaan., we kijken we naar onze samenwerking, wat gaat goed en wat behoeft aandacht en er is tijd om vooruit te kijken. Wat wordt de ambitie voor het komend jaar?

Onderdeel 1: Het schoolplan heeft drie kernwaarden als basis: omgeving, onderwijs en leiderschap.

Wat was jouw bijdrage en wat wordt de komende tijd jouw bijdrage bij iedere kernwaard?

Omgeving	Onderwijs (persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie)	Leiderschap
Bijgedragen:	Bijgedragen:	Bijgedragen:
Ga bijdragen:	Ga bijdragen:	Ga bijdragen:

Onderdeel 2: Bijdrage aan de kernwaarde van de school

wat wij uitdragen

Trots

Als medewerker van het Dr. Mollercollege ben je trots op je werk, de leerlingen, de organisatie en medewerkers. In jouw gedrag draag je bij aan het zelf trots kunnen zijn en ook aan het trots kunnen zijn van jouw collega's en leerlingen.

Hoe is dit bij jou zichtbaar?
Op welke manier?

Wat ga je de komende tijd oppakken?	
Wat mis je?	

Onderdeel 3: Bekwaamheidseisen

Hieronder vind je een overzicht van de diverse rollen van een docent. In de bijlage ontvang je meer informatie over deze rollen.
 Waarin blink je uit? Waar je wil je nog groeien? En welke hulp heb je hierbij nodig?

Rol van de docent (Zie ook bijlage 1)	Waar blink je in uit? Waar merk je dat aan? Waar wil je nog in groeien en wat heb je daarvoor nodig?
Docent als gastheer	
Docent als (vakinhoudelijke) presentator	
Docent als didacticus (o.a. 90-min les)	
Docent als pedagoog	
Docent als afsluiter	
Docent als coach	
Specifieke bij de functie behorende competentie(s)	

Daarnaast kan de stand van zaken rondom het behalen van je lopende scholing/opleiding besproken worden.

--

Zijn er nog andere zaken die je wil bespreken?

--

Onderdeel 4: Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling

Waar krijg jij energie van? En wat kost je energie? Waarin zou je je verder willen ontwikkelen?

Wat heb je van je ambitie van afgelopen jaar gerealiseerd?

Onderdeel 4: nieuwe ambitie

Welke ambitie en waarom juist deze?

Bijlage 1: Matrix competenties en competentieniveaus docentfuncties

	Competentie	Definitie	Niveau 1 (LB) Startbekwame / Inductie fase	Niveau 2 (LC) Professionele fase	Niveau 3 (LD) Voortgezette Professionele fase	Niveau 4 (LE) Excellente en onderzoeksfase
1	Inter-persoonlijke Competent	De docent is zich bewust van zijn eigen houding en gedrag en van de invloed daarvan op de kinderen. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid op het gebied van groepsprocessen en communicatie om een goede samenwerking met en van de kinderen tot stand te brengen.	Draagt zorg voor samengaan en samenwerken van en met leerlingen. Heeft goed zicht op wat leerlingen bezighoudt en weet dat af en toe te benutten. Houdt zich staande bij lastige leerlingen en situaties. In voorkomende gevallen leidt hij, begeleidt hij, stimuleert hij, bemiddelt hij en confronteert hij.	Draagt zorg voor samengaan en samenwerken van en met leerlingen. Heeft goed zicht op wat leerlingen bezighoudt en weet geregeld moeilijke leerlingen voor zich winnen. Leidt, begeleidt, stimuleert, bemiddelt en confronteert. Verbeterd door eigen handelen lastige situaties en de relatie met lastige leerlingen.	Draagt zorg voor samengaan en samenwerken van en met leerlingen. Weet leerlingen te motiveren, stimuleren en te begeleiden op basis van de individuele behoeften van de desbetreffende leerling. Leidt, begeleidt, stimuleert, bemiddelt en confronteert op een vanzelfsprekende en geaccepteerde manier. Coacht anderen bij lastige leerlingen en situaties.	Onderzoekt samengaan en samenwerken van en met leerlingen en creëert draagvlak hiervoor. Motiveert en stimuleert leerlingen en begeleidt op basis van de individuele complexe behoeften van leerlingen. Geeft leiding aan begeleiding, bemiddelt en confronteert op diepgaande, wetenschappelijke wijze. Coacht anderen bij leerlingen en complexe situaties.
2	Pedagogisch Competent	De docent heeft voldoende pedagogische kennis en vaardigheid om op professionele en planmatige wijze voor het individuele kind en de klas of groep een veilige leeromgeving tot stand te brengen waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.	Draagt zorg voor een veilige leeromgeving voor leerlingen. Heeft een duidelijk beeld van de sociale verhoudingen en het sociale klimaat binnen een groep (lastige) leerlingen, analyseert deze en handelt zelfstandig op basis van de bevindingen. Hij heeft een goed beeld van individuele leerlingen, signaleert evt. ontwikkelings- en/of gedragsproblemen en diagnosticeert deze met hulp. Verplaatst zich in en onderwijst leerlingen in ontwikkelingsstadium.	Draagt zorg voor een veilige leeromgeving voor leerlingen, niet alleen in de eigen lessituatie, maar ook in de groepen van de afdeling waarover hij de coördinatie heeft. Verplaatst zich in en onderwijst leerlingen in meer dan een ontwikkelingsstadium. Treedt op als mentor voor leerlingen met een gangbare ontwikkeling.	Initieert een veilige leeromgeving voor leerlingen, niet alleen in de eigen lessituatie, maar ook in de groepen / secties van de afdeling / locatie waarover hij de coördinatie heeft. Zo ook bij buiten lessituaties of andere schoolgerelateerde omstandigheden. Verplaatst zich in en onderwijst leerlingen in meer dan een ontwikkelingsstadium. Treedt op als mentor voor leerlingen met speciale begeleidingsbehoeften.	Beïnvloedt een veilige leeromgeving voor leerlingen, niet alleen in de eigen lessituatie, maar ook in de groepen/secties/afdelingen/locaties waarover hij de inhoudelijke leiding geeft aan professionals. Verricht diepgaand onderzoek over onderwijs aan leerlingen in alle ontwikkelingsstadia. Is coach voor professionals en leerlingen met speciale begeleidings- en ontwikkelingsbehoeften.

	Competentie	Definitie	Niveau 1 (LB) Startbekwame / Inductie fase	Niveau 2 (LC) Professionele fase	Niveau 3 (LD) Voortgezette Professionele fase	onderwijs met overtuiging Excellente en onderzoekstase
3	Vakinhoudelijk en Didactisch Competent	De docent heeft voldoende kennis en vaardigheid op het gebied van de onderwijsinhouden en de didactiek om op eigentijdse, professionele en planmatige wijze een krachtige leeromgeving tot stand te brengen waarin de kinderen zich de culturele bagage eigen kunnen maken die de maatschappij vereist.	Draagt zorg voor een krachtige leeromgeving voor leerlingen. Beheerst vakinhoudelijke en -didactische kennis en vaardigheden op basis niveau en is actief in de verdieping / verbreding daarvan. Houdt de leerfuncties overwegend zelf in de hand en laat de leerlingen weinig tot geen sturing geven aan hun eigen leerproces.	Draagt zorg voor een krachtige leeromgeving voor leerlingen door vanuit constructivistische leeropvattingen in te spelen op de leefwereld van de leerlingen en om te gaan met verschillen tussen leerlingen. Beheerst vakinhoudelijke en -didactische kennis en vaardigheden op ervaren niveau en is actief in het verdiepen / verbreden daarvan. Benut de leerfuncties zodanig dat leerlingen ook zelf sturing kunnen geven aan hun leerproces, maar beperkt dit tot datgene wat vooraf gepland is.	Stimuleert en motiveert t.b.v. een krachtige leeromgeving voor leerlingen door vanuit constructivistische leeropvattingen in te spelen op de leefwereld van de leerlingen en om te gaan met verschillen tussen leerlingen. Beheerst vakinhoudelijke en - (activerende) didactische kennis en vaardigheden op een ruim ervaren (gedifferentieerd) niveau en fungeert als vraagbaak en voorbeeld voor anderen. Benut de leerfuncties zodanig dat er flexibel en met oog voor individuele verschillen tussen leerlingen zowel door de leraar als door de leerling sturing wordt gegeven aan het leerproces.	Creëert een krachtige leeromgeving voor leerlingen door onderzoek over leeropvattingen en diepgaande inzichten in de leefwereld van en verschillen tussen leerlingen. Beïnvloed vakinhoudelijke en -didactische brede kennis en vaardigheden op een excellent niveau, zelfs buiten de eigen werkomgeving en fungeert als expert / vraagbaak voor anderen. Beïnvloed de leerfuncties zodanig dat er flexibel en met oog voor individuele verschillen tussen leerlingen zowel door de leraar als door de leerling sturing wordt gegeven aan en draagvlak wordt gecreëerd voor het leerproces.

On	Competentie	Definitie	Niveau 1 (LB) Startbekwame / Inductie fase	Niveau 2 (LC) Professionele fase	Niveau 3 (LD) Voortgezette Professionele fase	Niveau 4 (LE) Excellente en onderzoeksfase
4	Organisatorisch Competent	De docent heeft voldoende organisatorische kennis en vaardigheid om in zijn klas en zijn lessen op professionele en planmatige wijze een goed leef- en werkklimaat tot stand te brengen dat overzichtelijk, ordelijk en taakgericht is en in alle opzichten helder voor hemzelf, zijn collega's en in het bijzonder de kinderen.	Draagt zorg voor een structuur in de leeromgeving voor leerlingen zodat leerlingen gestimuleerd worden in hun leerproces. Hanteert zelfstandig een efficiënte vorm van time- en taakmanagement m.b.t. activiteiten binnen en buiten de les. Hij richt de werkruimtes op een veilige en doelmatige manier in en stemt de activiteiten van uiteenlopende leeromgevingen op elkaar af. Richt zich voornamelijk op ordehandhaving en is veelal reactief in de eigen interventies.	Draagt zorg voor een structuur in de leeromgeving voor leerlingen zodat leerlingen gestimuleerd en gesteund worden in hun leerproces. Hij levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het curriculum en de afstemming van de diverse onderwijsactiviteiten binnen de eigen sectie. Gebruikt reactieve maar ook proactieve interventies voor groepsvorming en ter bevordering van de samenwerking tussen leerlingen.	Creëert een structuur in de leeromgeving voor leerlingen zodat leerlingen gestimuleerd en gesteund worden in hun leerproces. Ontwikkelt het curriculum en de afstemming van de diverse onderwijsactiviteiten binnen de eigen sectie/afdeling/locatie. Anticipeert op wat kan gebeuren binnen een groep en intervenueert zodanig dat er ook bij lastige groepen een constructieve sfeer ontstaat.	Beïnvloedt structuren in de leeromgeving voor leerlingen zodat leerlingen gestimuleerd en gesteund worden in hun leerproces en zet deze uit binnen de organisatie. Ontwikkelt het curriculum en de afstemming van de diverse onderwijsactiviteiten binnen de secties/afdelingen/locaties en creëert draagvlak hiervoor. Anticipeert op wat kan gebeuren binnen een groep en beïnvloedt zodanig dat er ook bij lastige groepen een constructieve sfeer ontstaat.
5	Samenwerken met collega's	De docent heeft voldoende kennis en vaardigheden om een professionele bijdrage te leveren aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op zijn school, aan goede werkverhoudingen en een goede schoolorganisatie.	Op constructieve wijze participeren in bestaande overlegvormen binnen de onderwijsinstelling en kan pedagogisch en onderwijskundig klimaat van de school mede verwezenlijken in de wijze van omgang met collega's. Hij geeft en ontvangt collegiale consultatie en intervisie. Denkt en werkt met anderen mee als daar aanleiding voor is, ook als het niet direct het eigen belang betreft.	Hij weet collega's te inspireren en motiveren en komt op basis van ervaringen en ontwikkelingen tot voorstellen voor vernieuwingen / verbeteringen op inhoudelijk en/of organisatorisch terrein. Initieert zelf samenwerking met anderen, geeft sturing aan kleinschalig overleg, coacht minder ervaren collega's, vraagt collega's om input, deelt op eigen initiatief kennis, informatie en ideeën en vraagt waar hij van nut kan zijn.	Hij weet collega's te inspireren en motiveren en komt op basis van ervaringen en ontwikkelingen tot voorstellen voor vernieuwingen / verbeteringen op inhoudelijk en/of organisatorisch terrein van de afdeling / sector. Stimuleert anderen om in de samenwerking tot resultaten te komen door het delen van ideeën en het doen van concessies aan eigen wensen of belangen en heeft daarin binnen het team een voorbeeldrol.	Coacht op motivatie door inspireren, middels supervisie van docenten bij het aansturen van sectoren / afdelingen / projectactiviteiten, onderzoek, etc.; Bevordert in de eigen organisatie de voorwaarden die samenwerking stimuleren, waardeert openlijk concrete samenwerking en initieert organisatiebreed samenwerkingsinitiatieven.

	Competentie	Definitie	Niveau 1 (LB) Startbekwame / Inductie fase	Niveau 2 (LC) Professionele fase	Niveau 3 (LD) Voortgezette Professionele fase	Niveau 4 (LE) Excellente en onderzoeksfase
6	Samenwerken met omgeving	De docent heeft voldoende kennis en vaardigheid om goed samen te werken met mensen en instellingen die betrokken zijn bij de zorg voor de kinderen en bij zijn school.	Kan in uiteenlopende contacten zelfstandig deelnemen aan bespreking van en afstemming over de onderwijs- en leerprocessen van leerlingen.	Initieert, in overleg met de leiding, incidentele contacten die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en komt in die contacten tot een effectieve informatie-uitwisseling en afstemming.	Initieert, in overleg met de leiding, structurele contacten die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en komt in die contacten tot een effectieve informatie-uitwisseling en afstemming. Onderhoudt contacten, in overleg met de leiding, met instellingen / personen buiten de school die betrokken zijn bij de begeleiding / stages / vervolgopleiding van leerlingen.	Werkt samen met (inter)nationale vakgenoten over initiatieven en ontwikkeling van het vakgebied, met vertegenwoordigers van bedrijven en instellingen over projectactiviteiten. Onderhandelt en verwerft draagvlak.
7	Reflectie en ontwikkeling	De docent onderzoekt, expliciteert en ontwikkelt zijn opvattingen over het leraarschap en zijn bekwaamheid als leraar.	Onderzoekt zelfstandig en systematisch zijn werk en betreft daarbij de feedback van collega's. Hij benoemt sterke en zwakke punten en leervragen, beschrijft kenmerkende situaties waarin hij daaraan heeft gewerkt. Hij legt verbanden tussen praktijk en theorie. De leraar denkt mee over schoolrelevante thema's en is op de hoogte van actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs. Informeert naar mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en kijkt hoe ervaren anderen hun werk doen.	Werkt planmatig aan de eigen ontwikkeling, benoemt de eigen sterke en zwakke punten en gaat actief op zoek naar relevante ontwikkelingsactiviteiten. Denkt na over eigen ervaringen en over onderwijsbehoeften en legt vragen die daaruit voortvloeien voor aan anderen. Staat open voor aanwijzingen van collega's en neemt initiatieven om van hen te kunnen leren. Weet collega's te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.	Denkt na over eigen ervaringen en ontwikkelingen in onderwijsbehoeften en komt op basis daarvan tot (voorstellen voor) verbetering. Ondersteunt minder ervaren collega's bij hun onderwijs en onderwijsinstellingstaken door het geven van adviezen. Geeft anderen feedback op de sterke en zwakke punten in hun prestaties en bespreekt mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, gebruikt daarbij het bespreken van zijn eigen activiteiten voor persoonlijke ontwikkeling als voorbeeld.	Denkt na over eigen ervaringen en ontwikkelingen in onderwijsbehoeften en komt op basis van diepgaand onderzoek daarvan tot (voorstellen voor) vernieuwing. Ondersteunt ervaren en minder ervaren collega's in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling door op te treden als coach. Draagt binnen de organisatie bij, middels onderzoek, aan middelen en een cultuur die stimuleren dat individuen op alleniveaus zich persoonlijk ontwikkelen, maakt de eigen persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten als voorbeeld zichtbaar.



d'Oultremont
COLLEGE

Schoolplan 2023-2026

d'Oultremont College
Dillenburgstraat 46
5151 GG Drunen

Datum: 18 januari 2023



Schoolplan 2023-2026

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Totstandkoming, proces en samenhang met Expeditie SGDL	3
1.2	Samenvatting evaluatie voorgaand schoolplan	3
1.3	Toelichting kwaliteitscyclus in de school	4
1.4	Aansluiting OMO-strategie	4
2.	Bedoeling	5
3.	Richtinggevende principes	5
4.	Waarden	7
5.	Onderwijsresultaten	9
6.	Identiteit als school	9
7.	Personeelsbeleid	9
8.	Pedagogisch didactisch handelen.....	10
9.	Gezonde en veilige school	11
10.	Toetsing en examinering.....	13
11.	Taalbeleid en rekenbeleid.....	13
12.	Burgerschap en sociale competenties	14
13.	LOB	15
14.	Verbinding met bedrijven en instellingen, onderwijs buiten de schoolpoorten	15
15.	Digitale geletterdheid.....	15
16.	Lerende organisatie (Van 2D naar 3D)	16
17.	Vakinhoudelijke professionalisering en Samen Opleiden in de klas.....	16
18.	Bedrijfsvoering.....	18
19.	Overzicht relevante documenten.....	20
20.	Concrete ambities 22-26.....	21

1. Inleiding

1.1 Totstandkoming, proces en samenhang met Expeditie SGDL

Sinds 2021 is Scholengroep De Langstraat op weg met de Expeditie. Tijdens de Expeditie wordt de betekenis van de scholengroep opnieuw geduid: Waarom zijn wij Scholengroep De Langstraat, hoe luidt de bedoeling en op welke richtinggevendende principes is die gebouwd? Wat willen we dan bereiken, wat zijn onze doelen en ambities? Bij dit ontwikkelingstraject zijn zoveel mogelijk medewerkers, leerlingen, oud-leerlingen, ouders en externe stakeholders (bedrijven, instellingen, gemeentes) betrokken.

De scholen kleuren de richtinggevendende principes, gedeelde kernwaardes, doelen en ambities ieder op geheel eigen wijze in hun schoolplan. Tevens omarmt iedere school een unieke kernwaarde voor de betreffende school. Zodoende ontstaat uniciteit vanuit verbondenheid en krijgt de scholengroep nog meer toegevoegde waarde op de som der delen.

Het d'Oultremont College heeft in de periode 2020-2021 een gezamenlijke onderwijsvisie geformuleerd. Er is uitgebreid gesproken over de onderwijsvisie en de zaken die we als school belangrijk vinden. Daarnaast zijn in de schoolwerkplannen van de afgelopen jaren ambities geformuleerd. Belangrijk uitgangspunt is de motivatie van onze leerlingen. Hoe kunnen we die bevorderen? Onze leerlingen zijn het waaraan we immers ons bestaansrecht ontleen.

In dit schoolplan beschrijven we hoe we onze 'bedoeling' in de komende jaren willen realiseren. Daarnaast zijn gegevens verzameld die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen.

Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De geformuleerde onderwijsvisie van de school;
- Het vorige schoolplan van de school;
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers;
- De jaarlijkse evaluaties van het schoolwerkplan;
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen;
- De opbrengsten uit de arena gesprekken, die aangeven hoe de externe stakeholders kijken naar onze scholengroep.

De analyse van deze gegevens, samen met de invulling van de richtinggevendende principes, gedeelde kernwaardes, doelen en ambities geresulteerd in een aantal strategieën, die voor onze school leidend en richtinggevend voor de toekomst. Dit nieuwe schoolplan, gebaseerd op de bedoeling en de drie richtinggevendende principes, is het inhoudelijke 'spoorboekje' voor de school, de teams, de secties en uiteindelijk ook voor de individuele medewerker.

1.2 Samenvatting evaluatie voorgaand schoolplan

Dit is het eerste eigen schoolplan van het d'Oultremont College. Voorheen werd een schoolplan voor alle scholen van OMO Scholengroep de Langstraat geformuleerd met daarin de speerpunten.

Terugblikkend op de vijf speerpunten uit het schoolplan kan het volgende gezegd worden.

Ambities Onderwijs en onderwijskwaliteit

Juist in de jaren 2019-2022 is de wijze waarop kwalitatief goed onderwijs vorm kreeg ernstig op de proef gesteld. Door alle aanpassingen in het onderwijs was er geen sprake van een stabiel aanbod noch van een doorlopende aanpak om te verbeteren en te borgen. Wel is er veel ervaring opgedaan met afstandsonderwijs, hybride onderwijs en het werken met Teams als de nieuwe ELO. Zoveel als mogelijk was, is de kwaliteit behouden en is er extra inzet geweest (NPO) om zowel het sociaal welbevinden als de resultaten weer op het gewenst niveau te brengen. Zowel de tevredenheidsonderzoeken als de examenresultaten en doorstroom onderbouw laten zien dat de kwaliteit van het onderwijs met goed zijn. In het schooljaar 2021-2022 kreeg de mavo-afdeling een attendering van het bestuur van OMO. Er is een verbeterplan voor de mavo gemaakt met actiepunten voor de korte en lange termijn. Met inzet van het team zijn de examenresultaten van de mavo van afgelopen schooljaar uitstekend en is de doorstroom ook weer goed te noemen.

Ambities ICT

ICT is de redding van het onderwijs geweest de afgelopen jaren. Zowel leerlingen als medewerkers hebben grote stappen in kennis gezet en ontwikkelen van vaardigheden, maar nog niet iedereen is op het gewenste niveau. Het is duidelijk dat de toepassing van ICT in het leerproces meer vraagt dan het hebben van de middelen.

Ambities Medewerkers en professionalisering

In de afgelopen jaren hebben we een groot aantal stagiaires opgeleid binnen onze school en leveren een belangrijke bijdrage aan de Academische opleidingsschool. Voor alle vacatures die de school had is bevoegd of bijna bevoegd personeel geworven.

Ambities Samenwerking (intern en extern) en meerwaarde scholengroep

In de afgelopen periode zijn de vier scholen van de scholengroep meer en beter gaan samenwerken. De pandemie heeft juist ook aangetoond hoe belangrijk samenwerking met de omgeving is. Aan de ene kant vielen de uitwisselingen met bedrijfsleven en organisaties stil, aan de andere kant vonden we elkaar in het oplossen van vragen van de school. Met name de samenwerking met de gemeente Heusden en de Voorste Venne om het fysieke onderwijs ook in coronatijd te kunnen blijven geven is iets waar de school trots op is.

Ambities bedrijfsvoering

In de afgelopen jaren had de school eindelijk een positief begrotingsresultaat en is de school weer in control. Op het gebied van huisvesting zijn er stappen gezet door in het integraal huisvestingsplan van de Gemeente Heusden de ambitie uit te spreken om samen te gaan voor nieuwbouw voor het d'Oultremont College.

1.3 Toelichting kwaliteitscyclus in de school

Het d'Oultremont College hecht aan een kwaliteitscultuur en betrouwbare en op de behoefte toegesneden managementinformatie. Op organisatie- en schoolniveau is er een continue cyclus van feedback en verbetering én van een instrumentarium dat dit ondersteunt. Het d'Oultremont College is trots op de kwaliteitszorg. Aan de grondslag ligt de PDCA-cyclus, eigen prognoses, het onderwijsresultatenmodel van de Inspectie van het Onderwijs, zelfevaluaties en tevredenheidsenquêtes voor leerlingen, ouders én personeel. Daarnaast biedt Vensters voor Verantwoording informatie en inzicht in de kwaliteit van een school.

1.4 Aansluiting OMO-strategie

De centrale missie van Vereniging OMO is om alle leerlingen van 12 tot en met 18 jaar, ongeacht hun talenten en sociale achtergrond, via goed onderwijs en begeleiding een gedegen voorbereiding te geven op vervolgonderwijs en - in het verlengde daarvan - voor het functioneren in de maatschappij. De rode draad in het document *Koers 2023* van de Vereniging OMO is: *'Om jezelf te ontwikkelen heb je elkaar nodig. Je komt verder als je van en met elkaar leert en als je elkaar ruimte geeft om goed samen te leven.'*

Vorming van een jong mens, gericht op een positieve ontplooiing van zijn talenten, dat is de ambitie van de school en ouders. Goed onderwijs, passend bij de school, geeft daar een antwoord op. De maatschappij verandert. Dit vraagt om kennis en vaardigheden van de docent om een leerling door goed onderwijs in staat te stellen zich te kwalificeren op een niveau dat past bij zijn talenten. Het gaat om leren met hoofd, hart en handen over de grenzen van traditionele kennisgebieden heen. Ieder talent verdient het om tot bloei te komen in een sociale context.

Samenwerken, kritisch denken en problemen oplossen zijn voorbeelden van vaardigheden die nodig zijn. Goed onderwijs bevordert zelfontplooiing in een omgeving met zorg voor elkaar. Belangrijk is om andere opvattingen en culturen te leren begrijpen en te benutten. Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs geeft hier invulling aan door vorming van de leerling vanuit haar kernwaarden: *goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen.*

2. Bedoeling

Op het d'Oultremont College vinden we dat de leerling centraal staat. Toch is dit in de praktijk soms lastig waar te maken. Soms verliezen we uit het oog waar we als organisatie voor zijn. We werken dan niet vanuit de bedoeling maar volgen systemen, regels en protocollen. De systeemwereld is de afgelopen decennia steeds belangrijker geworden in het onderwijs: doelen die je moet realiseren, procedures waar je aan moet houden, toetsen die een goede score moeten opleveren, audits die goed moeten verlopen, schoolplannen die op tijd klaar moeten zijn, formats en vragenlijsten die meermalen per jaar moeten worden ingevuld, allerlei protocollen die moeten worden nageleefd, administratie die moet worden bijgehouden, enzovoort.

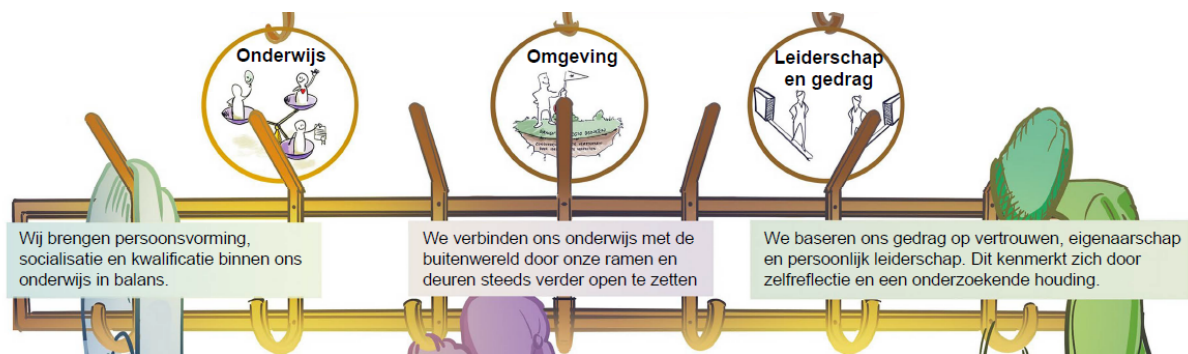
Hierdoor worden, zo zegt Wouter Hart in zijn boek *Verdraaide Organisaties*, de aandacht en de denkrichting van de organisatie verschoven van de leefwereld (dat wat er in de klas gebeurt) naar de systeemwereld. Uiteindelijk wordt ook de docent verleid om diens interesse beetje bij beetje te verleggen van de leerling naar het interne systeem en alle afspraken die daaromtrent gemaakt zijn omdat hij op die systeemwereld wordt afgerekend. Pas als de systeemwereld af is, wordt weer aandacht gegeven aan de leefwereld. Wouter Hart spreekt daarom over 'verdraaide organisaties'.

De bedoeling van ons onderwijs ligt in de ontwikkeling van leerlingen en is niet in afspraken, regels, cijfers en formats te vangen. Alle onderzoeken wijzen in dezelfde richting: om duurzame innovaties in het onderwijs te bewerkstelligen moeten docenten meer zeggenschap krijgen over het beleid van de school. Binnen OMO Scholengroep de Langstraat is daarom de bedoeling als volgt geformuleerd:

Samen in ontwikkeling en zelf in beweging
maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.

3. Richtinggevende principes

Binnen Expeditie de Langstraat hebben we richtinggevende principes omarmt die uitgewerkt gaan worden binnen de scholengroep in de komende periode. Iedere school geeft op eigen wijze vorm aan deze richtinggevende principes.



Onderwijs: Wij brengen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie binnen ons onderwijs in balans.

Omgeving: We verbinden ons onderwijs met de buitenwereld door onze ramen en deuren steeds verder open te zetten.

Leiderschap en gedrag: We baseren ons gedrag op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Dit kenmerkt zich door zelfreflectie en een onderzoekende houding.

Op het d'Oultremont College geven we daar op de volgende manier vorm aan:

Onderwijs:

Wij brengen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie binnen ons onderwijs in balans.

Het d'Oultremont College ziet het als haar taak om leerlingen op te leiden voor de toekomst. Dit vindt plaats door het behalen van een *kwalificatie* (diploma op mavo-, havo-, atheneum- of gymnasiumniveau). We geloven dat deze kwalificatie volgt vanuit de persoonlijke ontwikkeling die onze leerlingen doormaken (*persoonsvorming*) en de verantwoordelijkheid die ze nemen voor anderen en de maatschappij (*socialisatie*) tijdens de schoolcarrière.

Een leerling op het d'Oultremont College krijgt de ruimte om:

- kennis te vergroten en vaardigheden te ontwikkelen;
- verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces;
- keuzes te maken;
- talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

Tijdens de studiedag met de schoolleiding in 2021 zijn de volgende zaken genoemd om een beeld te vormen hoe dit er op onze school uit zou kunnen zien.

(meer) Eigen verantwoordelijkheid op het d'Oultremont College houdt in:

- Dat je binnen de kaders de ruimte krijgt, maar op het moment dat het nodig is grijpen we in.
- Als je kunt aantonen dat je je eigen verantwoordelijkheid kan pakken krijgt de leerling meer vrijheid.
- Dus huiswerk maken doen we wel, docent controleert het wel en leerlingen waar het goed mee gaat die krijgen meer ruimte.
- De "breedte van het pad" wordt op diverse niveaus anders ingevuld.
- In de bovenbouw moeten leerlingen hun eigen breedte van het pad kunnen bepalen, ouders spelen daarbij een minder grote rol dan in de onderbouw.
- Meer ruimte om zijn/haar eigen leerroute te bepalen (Vrijheid in gebondenheid).
- Motivatie wordt bevorderd wanneer leerlingen meer autonomie ervaren.

(meer) Keuzevrijheid op het d'Oultremont College houdt in dat:

- Leerlingen meer keuzevrijheid krijgen binnen hun eigen leerproces. Dat bieden we aan binnen de les, waarbij de docent diverse mogelijkheden aanbiedt voor de leerlingen (hier is ook een rol voor onze vakdocenten).
- Leerlingen meer keuzevrijheid krijgen buiten de les om aan school te werken (bv door snipperkaart).
- Al eerder examen kunnen doen. Vak op hoger niveau/sprokkelen.
- Mogen aan verschillende onderwerpen werken binnen het vak
- Vak sprokkelen

(meer) Talentontwikkeling op het d'Oultremont College houdt in dat (zowel in als buiten de les):

- Breed oriënteren om te ontdekken waar je goed in bent en wat je leuk vindt (ontdekken van jezelf)
- Leerlingen uitdagen om meer uit zichzelf te halen (keuzes laten maken); beloning (tbv motivatie)?
- Talenten van leerlingen gezien worden (d'Oultre dance en Music Experience)
- Gericht op (betere) LOB / contextrijk leren
- Stages buiten de school / samenwerking met de omgeving
- Aandacht voor vaardigheden
- Leren is leuk (motivatie verhogend) / samen school zijn

Omgeving:

We verbinden ons onderwijs met de buitenwereld door onze ramen en deuren steeds verder open te zetten.

Het d'Oultremont College ziet zichzelf als onderdeel van de gemeenschap en we moeten onze leerlingen stimuleren hieraan deel te nemen. Met ons onderwijs spelen we in op (toekomstige) ontwikkelingen in de gemeente Heusden en in de regio. We erkennen hierin zowel een onderwijskundige als een maatschappelijke plicht. We vinden het belangrijk om onze leerlingen als toekomstige werknemers te behouden voor de regio en daarmee een bijdrage te leveren aan het vestigingsklimaat en de arbeidsmarkt van de gemeente Heusden. We laten leerlingen kennis maken met bedrijven en instellingen in de gemeente en betrekken hen bij onze school.

Leiderschap:

We baseren ons gedrag op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. Dit kenmerkt zich door zelfreflectie en een onderzoekende houding.

De besturing zoals die op het d'Oultremont College bestond is per 1 augustus 2022 gewijzigd. Vanaf schooljaar 2022-2023 wordt gewerkt met een directeur en vier teamleiders. Samen vormen ze het managementteam. De teamleiders zijn individueel aan het werk met hun team en trekken samen op in het managementteam. De lijnen van de teams via de teamleider naar het managementteam zijn kort.

De teamleiders, die voor de volle omvang van hun taak dicht bij teams staan, zullen de teams en het individu coachen, inspireren en stimuleren om zelf in actie te komen maar daarnaast ook kaders, overeenkomstig onze richtinggevende principes en onze kernwaarden, aangeven.

Deze andere wijze van sturing is een logische vervolgstap op waar de school al een aantal jaar mee bezig is, waarbij de medewerkers van de teams steeds meer eigenaarschap en initiatief nemen in nauwe samenwerking met hun teamleider in plaats van een hiërarchisch sturende directie.

Het bevorderen van het eigenaarschap, ontwikkelen van het persoonlijk leiderschap en een onderzoekende houding zijn zaken die de school ook bij de leerlingen wil zien. Dit wordt gestimuleerd in de lessen, in de organisatie van lessen (o.a. DOU-uur) en de manier waarop we onze leerlingen benaderen (coachend). In alle 'lagen' van onze school gelden daarmee dezelfde richtinggevende principes en kernwaarden.

4. Waarden

Op basis van onze bedoeling geven onderstaande kernwaarden ons concrete handvatten voor ons dagelijks handelen. Kernwaarden zijn eigenlijk een richtlijn voor ons toekomstige gedrag. Vanuit de scholengroep zijn drie kernwaarden gekozen. De school kiest zelf een vierde kernwaarde.

Wij zijn ZELFBEWUST, hebben VERTROUWEN en zijn VERBONDEN met elkaar.

Als schooleigen kernwaarde kiest de school voor **GROEI**. De school vindt het belangrijk om het eigenaarschap en de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten en wenst dit ook toe aan alle medewerkers. We kiezen voor de kernwaarde **GROEI** omdat hierbij ontwikkeling van leerling, medewerker en organisatie centraal staat. Iedereen krijgt en neemt de ruimte om te groeien.

ZELFBEWUST

Zelfbewust zijn en naar je eigen gedrag kunnen kijken is essentieel wanneer je wilt leren, groeien en jezelf verder wilt blijven ontwikkelen. Er is bij ons een groot bewustzijn van onze betekenis voor elkaar, voor degenen met wie we samenwerken en voor onze eigen mensen. We zijn trots op wat we doen en hoe we dat doen. Daar staan we voor. Stevig, eerlijk en met een open blik.

VERBONDEN

Omdat wij trots zijn op het d'Oultremont College waarderen we expliciet eenieder binnen de organisatie die bijdraagt aan succes van de school. Om samen tot grotere successen te komen, is het noodzakelijk om empathisch te luisteren, respect te tonen en zorgvuldig te communiceren. Onze school inspireert, motiveert en sluit aan bij, naast de wettelijke eisen, de behoeften van zich ontwikkelende individuen.

Wij zijn een organisatie die meerwaarde vindt in ons verbindende karakter. Dan gaat het om verbonden zijn van mensen aan mensen, mensen aan de scholen en de scholen onderling. Ook willen we verbonden zijn met onze omgeving. Maar bovenal om het verbinden van vernieuwing aan idealen met als doel om iedereen op z'n eigen manier te laten participeren in de samenleving.

VERTROUWEN

Vertrouwen gaat over betrouwbaar en integer zijn. Naar jezelf en naar anderen. Door te werken vanuit de juiste intenties. En vanuit het geloof in je eigen goedheid en die van anderen.

Vertrouwen is belangrijk in relatie met anderen. Zowel het krijgen van vertrouwen en het geven van vertrouwen. In vertrouwen ontwikkelen, leren, ontdekken en werken is wat iedereen graag doet. We bouwen daarmee aan zelfvertrouwen.

Vertrouwen krijgen heeft ook nog een uitdagende kant. Ruimte krijgen om te experimenteren, te onderzoeken, met lef nieuwe dingen te ondernemen.

GROEI

Wij werken aan de groei van alle medewerkers en leerlingen. Er is aandacht voor relatie en sociale verbondenheid, er is vertrouwen in elkaars competenties en men durft elkaar aan te spreken als het nodig is. Iedereen weet wat van hen verwacht wordt, ervaren regelruimte en hebben het vertrouwen dat er fouten gemaakt mogen worden. Als er voldaan wordt aan de drie basisbehoeften relatie, competentie en autonomie is er sprake van een cultuur waarin we kunnen groeien. Er is ruimte om nieuwe dingen uit te proberen. Soms gaat dat goed, en soms niet. Helemaal niet erg, want daar leren we van.

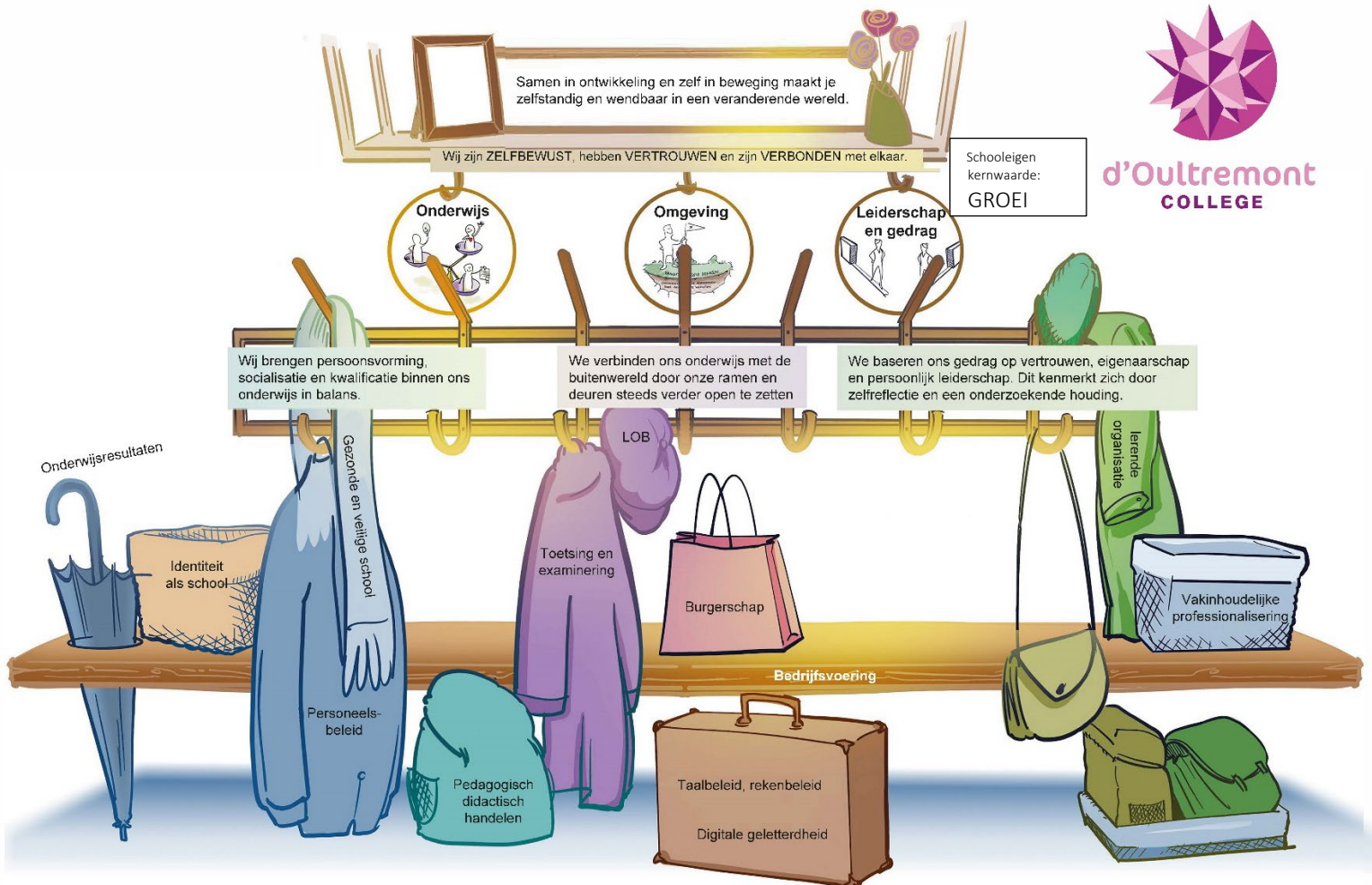
In de komende jaren worden de kernwaarden verder vormgegeven door deze te vertalen in werkafspraken en gedrag wat we binnen de school willen zien.

De kapstok

De bedoeling, kernwaarden en richtinggevende principes zijn de basis voor een kapstok waaraan verschillende items opgehangen worden.



d'Oultremont
COLLEGE



Op de volgende pagina's worden de onderdelen die aan de kapstok hangen of eronder staan verder toegelicht.

5. Onderwijsresultaten

De ambitie is resultaten te behalen die boven het landelijk gemiddelde liggen door het bieden van goed en effectief onderwijs. Het bieden van structuur en heldere doelen is daarbij van belang.

In de komende jaren wordt verder gewerkt vanuit vertrouwen en samen verantwoordelijk zijn.

Onderwijskwaliteit wordt hét thema, vanuit voorbeeldgedrag. We stoppen met uitgaan van vanzelfsprekendheden: Meten is weten! Echter wel beredeneerd en functioneel. Geen meting om de meting.

We verdiepen ons verder in onze opvattingen over onderwijskwaliteit en onze visie op goed onderwijs en het waarborgen van basiskwaliteit. Zo ontwikkelen we onze kennis, onze vaardigheden en onze attitudes verder om onderwijskwaliteit, vanuit een brede opvatting, inzichtelijk te kunnen maken mét eigenaarschap en betrokkenheid in de school.



6. Identiteit als school

De school is een katholieke school, verbonden met de traditie en met een open houding naar de wereld. De school gaat daarom uit van het goede bij iedere mens. Dat wil onder andere zeggen dat andere levensvisies op de school welkom zijn en dat iedereen elkaar met respect behandelt. Samen met elkaar nadenken over de eigen rol in de wereld van vandaag én die van morgen hoort bij de open houding en daar is de katholieke levensvisie één van de voorbeelden van. Die overtuiging blijkt onder meer uit een aantal vieringen en activiteiten. Maar de katholieke levensovertuiging blijkt vooral uit de dagelijkse omgang: respect voor elkaar, elkaars opvattingen en aandacht voor andersdenkenden, aangevuld met waarden als naastenliefde, vergevingsgezindheid en rechtvaardigheid.

Op het d'Oultremont College nemen levensbeschouwing en wereldburgerschap een belangrijke plaats in. Naast kennis verwerven en het aanleren van praktische vaardigheden bereidt de school leerlingen voor op de toekomst.

Op het d'Oultremont College mag je zijn wie je wilt zijn. Het klinkt zo eenvoudig. Toch worden mensen vaak geconfronteerd met onbegrip en discriminatie. Iedereen verdient een gelijke behandeling en bescherming tegen uitsluiting. Binnen de school is een Gender and Sexuality Alliance actief die aandacht besteedt aan diversiteit om zo bewustwording te creëren.

7. Personeelsbeleid

Op het d'Oultremont College werken we vanuit de bedoeling. De leerling staat centraal in ons handelen. In ons personeelsbeleid gaan we uit van het talent van onze medewerkers. We inspireren elkaar en leren van elkaar. We zijn bevlogen en betrokken.

Bevoegdheden

Het d'Oultremont College streeft naar 100% 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 en tweedegraads docenten die een eerstegraadsbevoegdheid willen behalen, worden daartoe gestimuleerd en gefaciliteerd.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid kijkt naar de behoeften en mogelijkheden van alle medewerkers in samenhang met de fase in hun leven waarin de medewerkers zich op dat moment bevinden. De steeds veranderende omgeving vraagt om maatregelen op individueel niveau. Rekening houden met de fase waarin de medewerker zich bevindt, kan grote voordelen opleveren voor zowel het d'Oultremont College als de medewerker en is ondersteunend in gedeeld leiderschap. Zo kan de individuele belasting beter worden bepaald en kunnen werknemers optimaal functioneren.

Evenredige vertegenwoordiging in het managementteam

Op dit moment is er nog geen beleid geformuleerd inzake een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het managementteam. In de huidige situatie is er sprake van een vijfhoekig managementteam, bestaande uit twee vrouwen en drie mannen.

8. Pedagogisch didactisch handelen

Onze ambitie is dat leerlingen goede resultaten behalen. Resultaten zijn belangrijk: ze vormen de sleutel tot succes in een vervolgopleiding en op de arbeidsmarkt. De samenleving is continu in ontwikkeling en daarom is het moeilijk te voorspellen, hoe de toekomst voor onze leerlingen eruit zal zien. Het is steeds belangrijker om de vraag te stellen wat voor deze leerlingen belangrijk is om te leren. Het gaat om leren dat écht betekenis heeft; het reikt verder dan cijfers, PISA-scores en inspectierapporten.

In de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci wordt pedagogisch handelen beschreven als het tegemoetkomen aan drie psychologische basisbehoeften: de behoefte aan een relatie waarin de leerling zich gekend en gerespecteerd voelt; de behoefte aan een gevoel van competentie (geloof in eigen kunnen) van de leerling, en de behoefte aan autonomie (eigen keuzes en inbreng). Tegemoetkomen aan deze behoeften draagt bij aan de intrinsieke motivatie, sociale ontwikkeling en het welzijn van leerlingen.

Motivatie vergroten

Uit internationaal onderzoek blijkt dat de motivatie van Nederlandse leerlingen om te leren internationaal gezien achterblijft (OECD, 2016). De Inspectie van het Onderwijs heeft onderzocht in hoeverre het voortgezet onderwijs in Nederland aan motiverende kenmerken voldoet.

Op basis van literatuuronderzoek door de onderwijsinspectie zijn tien kenmerken die bijdragen aan motiverend onderwijs geformuleerd:

1. De school zorgt voor een veilige en ordelijke omgeving voor leerlingen.
2. Het onderwijs is doelgericht.
3. De school biedt een uitdagend leerstofaanbod.
4. De leerlingen worden gestimuleerd 'hogere denkvaardigheden' te gebruiken.
5. De leerlingen krijgen effectieve/constructieve feedback.
6. De school laat zien dat ze hoge verwachtingen heeft van leerlingen.
7. De leerlingen doen succeservaringen op.
8. Er is sprake van een positieve relatie tussen de school en de leerlingen.
9. De leerlingen hebben regie over hun leerproces.
10. Leerlingen hebben een perspectief op de toekomst.

Het zou goed zijn deze tien kenmerken te verwerken in onze dagelijkse gang van zaken. Omdat we niet alle tien de kenmerken tegelijk kunnen realiseren kiezen we de komende jaren voor de volgende kenmerken:

- In de lessen geven we effectieve en constructieve feedback. Niet alleen op de inhoud maar ook op het gewenste gedrag om goed te kunnen functioneren.
- Ook streven we naar het betrekken van actualiteiten in de les.
- We bieden zowel in de les als daarbuiten de leerlingen de ruimte om de eigen verantwoordelijkheid te ontwikkelen.

Maatwerk en kansenverbetering

Met maatwerk kan de school meer ruimte aan talentontwikkeling en persoonlijke kwaliteiten van leerlingen geven. Binnen de school wordt komende jaren gewerkt aan meer mogelijkheden voor het bieden van maatwerk. Door de invoering van de DOU-uren

Op het d'Oultremont College bieden we onze leerlingen de ruimte om hun eigen leerproces vorm te geven, dit gaan we mede mogelijk maken met het DOU-uur (d'Oultremont-uur) waarin de leerlingen ruimte hebben om

naar eigen behoefte invulling aan te geven. Zo bied de school de mogelijkheid om hun eigen persoonlijke ontwikkeling vorm te geven door extra verdieping en/of verbreding op vakinhoudelijk en/of pedagogisch vlak aan te bieden.

Voor leerlingen met een ondergemiddeld resultaat zijn er verscheidene ondersteuningsmogelijkheden, zoals huiswerkbegeleiding, verlengde instructie tijdens de keuzewerktijd (kwt,) examentrainingen en individuele en klassikale begeleiding bij plannen en organiseren. De leerlingbegeleiding is solide opgezet met mentoren/coaches, leerlingbegeleiders en het ondersteuningsteam.

Ook voor de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben is er een rijk aanbod zoals Cambridge English, Delf Scolaire, Goethe, First Tech Challenge, Young Solar Challenge-bootteam, First lego league, Schoolbands, extra sport en Technasium.

In de onderbouw wordt tijdens de tweejarige brugperiode in heterogene brugklassen nog beter gedifferentieerd om leerlingen op het juiste niveau te laten uitstromen.

In de bovenbouw maakt de school het mogelijk om vakken te volgen op een ander niveau en onderzoekt de mogelijkheden om meer vakken eerder af te kunnen sluiten.

Didactische inzet ICT

Om als school op het gebied van digitale geletterdheid te ontwikkelen is het ook nodig dat het personeel zich ontwikkelt. Kennis hebben van digitale toepassingen, verantwoordelijkheid kunnen nemen met behulp van digitale toepassingen. Maar vooral ook dat zij de kennis en vaardigheden kunnen overdragen.

We benutten talenten van onze collega's en erkennen dat niet iedereen even ver is in de ontwikkeling. Toch stellen we wel minimum eisen met betrekking tot de didactische inzet van ICT. Zo gebruiken we Microsoft Teams als ELO.

In de toekomst wordt er steeds meer digitaal en blended geleerd. In de toekomst zullen er minder vaste methode meer maar zijn maar meer mogelijkheden tot het zelf samenstellen van het lesprogramma met betrekking tot de diverse onderwerpen.

9. Gezonde en veilige school

Een gezonde school draagt structureel aan bij de gezondheid in het algemeen en een gezonde leefstijl in het bijzonder van leerlingen te bevorderen. Een gezonde omgeving is van invloed op een positief onderwijsleerproces. Dit wordt gerealiseerd door onze gezonde-school-aanpak. Deze aanpak sluit aan bij wensen en behoeften van school, de directe omgeving en versterkt wat wij als school al doen. De aanpak legt in overleg met de GGD de focus op een aantal gezondheidsthema's.

Centraal staan de vier Gezonde School-pijlers:

1. Signaleren en doorverwijzen: vroegtijdige signalering van bekende risicofactoren bij individuele leerlingen (zoals gescheiden ouders, pesten of overgewicht) en de geïndiceerde preventieve zorg die daarop volgt (individuele leerlingenzorg).
2. Gezondheidseducatie: het klassikaal aanbieden van informatie en voorlichting over de gezondheid van leerlingen. Het doel is primair collectieve preventie. Het betekent gebruik maken van Gezonde School-activiteiten richting leerlingen, medewerkers, ouders en andere betrokkenen.
3. Schoolomgeving: deze is gezond als de fysieke en sociale omgeving optimaal is voor leerlingen (om te leren) en voor medewerkers (om te werken). Het wordt daardoor gemakkelijker om te komen tot gezond gedrag.
4. Beleid: alle maatregelen voor de gezondheid van leerlingen en leraren zijn vastgelegd in het schoolbeleid.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich verbonden voelen met de school. Dit willen we bereiken door leerlingparticipatie en eigenaarschap te vergroten. We willen dat onze leerlingen betrokken zijn bij het vormgeven van hun onderwijsproces. Dit blijkt onder meer uit:

- Een actieve leerlingenraad die meer zichtbaar is;
- Leerlingen zijn zowel in de LMO (lokaal medezeggenschapsorgaan) als MR (medezeggenschapsraad) actief vertegenwoordigd;
- Leerlingen worden betrokken bij het formuleren van de eigen hulpvraag;
- Minimaal 80% van onze leerlingen laten via de kwaliteitsmetingen weten wat ze van de school vinden.

Betrokken ouders

We hebben een actieve ouderraad en daar zijn we trots op! We willen ouders nog meer laten meedenken in de verbetering van ons onderwijs en als expert in de ontwikkeling van hun kind, zodat ze zich betrokken voelen bij het vormgeven van het onderwijs van hun zoon of dochter. Dit blijkt onder meer uit:

- Mentoren benaderen de ouders actief en frequent voor oudergesprekken en ontwikkelingsvragen over hun kind;
- Ouders worden periodiek geïnformeerd over de voortgang van hun zoon of dochter;
- De respons op oudertevredenheidsonderzoeken is minimaal 50%;
- Ouderparticipatie in de school vergroten door lezingen en gastlessen met en door hen te organiseren;
- We ontwikkelen de ouderraad door tot een klankbordgroep voor de school;
- Vertegenwoordiging in de MR en GMR.

Leerlingondersteuning

We blijven door ontwikkelen en daarmee de kwaliteit van ondersteuning borgen. Passend onderwijs en maatwerk zijn belangrijke thema's in onze ondersteuning. Dit blijkt onder meer uit:

- Ontwikkeling en implementatie van de leerlingbespreking nieuwe stijl;
- Voor elke leerling die gebruik maakt van extra ondersteuning, is een ontwikkelingsperspectief (OPP) met handelingsdoelen opgesteld;
- Optimale inzet van het leerlingvolgsysteem (Magister), verbetering van de kwaliteit van registratie en het volgen van resultaten;
- De begeleiding van leerlingen met dyslexie en dyscalculie wordt verder ontwikkeld;
- Extra aandacht voor achterstandbestrijding op het gebied van taal en rekenen;

Passend onderwijs

Met de Wet Passend onderwijs is met ingang van 1 augustus 2014 de zorgplicht ingevoerd. De zorgplicht houdt in dat de scholen binnen het Samenwerkingsverband (SWV) de verantwoordelijkheid hebben en nemen om elk kind een zo goed mogelijke onderwijsplek te bieden.

Onze scholen zijn onderdeel van het Samenwerkingsverband VO De Langstraat in een regio met de gemeenten Altena, Heusden, Loon op Zand en Waalwijk. In de regio is er ook een Samenwerkingsverband Primair Onderwijs (PO), dat de belangen behartigt van 60 basisscholen en speciale basisscholen. Het Samenwerkingsverband PO en het Samenwerkingsverband VO De Langstraat voeren regelmatig overleg. Bij Samenwerkingsverband VO De Langstraat zijn aangesloten: het Dr. Mollercollege, het d'Oultremont College, de Walewyc Mavo, het Van Haestrecht College, SG de Overlaat, MET Praktijkonderwijs, Curio Prinsentuin Andel en het Willem van Oranjecollege. Een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) maakt geen deel uit van het samenwerkingsverband, maar we hebben bestuurlijke afspraken met VSO-voorzieningen in Tilburg en 's-Hertogenbosch.

De aangesloten schoolbesturen vormen tezamen het toezichthoudend bestuur dat de stichting bestuurt en er is een directeur-bestuurder aangesteld die belast is met door het bestuur gemandateerde bevoegdheden. De dagelijkse leiding ligt in handen van de directeur-bestuurder, die voorzitter is van het schoolondersteuningsoverleg (SOO) en zorgcoördinatorenoverleg (ZOO) van de scholen. De rector van de scholengroep heeft een plaats in het (toezichthoudend) bestuur en de zorgverantwoordelijke van de vier locaties hebben een plek in het SOO en de vier zorgcoördinatoren in het ZOO. Onze medezeggenschapsraad is door een ouder en een personeelslid vertegenwoordigd in de ondersteuningsplanraad (OPR) van het SWV.

Passend onderwijs voor elke leerling

Het samenwerkingsverband zorgt er samen met de schoolbesturen en -directeuren voor dat elke leerling passend onderwijs kan volgen. Ook leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Leerlingen met visuele problemen (cluster 1), gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornis (cluster 2) vormen een uitzondering. Dit is wettelijk anders geregeld.

Visuele, gehoor- of taalontwikkelingsproblemen

Een leerling met visuele problemen kan voor ondersteuning bij Visio terecht. Voor een leerling met gehoorproblemen of een taalontwikkelingsstoornis is Auris de ondersteunende partij. Deze organisaties vallen niet onder passend onderwijs of onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Wel werken we samen waar mogelijk.

Het samenwerkingsverband helpt scholen bij het invulling geven aan passend onderwijs. Enerzijds door middelen over te hevelen naar schoolbesturen, waarmee bestuur en scholen zelf extra ondersteuning geven en

scholing betalen. Anderzijds door het organiseren van overleggen, zodat meer samenwerking ontstaat. Zo ook met externe partners, zoals: gemeenten, leerplichtambtenaren, het samenwerkingsverband Langstraat Heusden Altena (basisonderwijs). Tevens kan de school advies aanvragen bij de Adviescommissie Toelaatbaarheid (ACT), een aanvraag doen voor een trajectbegeleider, een aanvraag doen voor het OPDC en kan een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd voor het voortgezet speciaal onderwijs (TLV VSO) en praktijkonderwijs (TLV PrO). Elke school heeft bovendien een eigen schoolondersteuningsplan (SOP), waarin de school aangeeft hoe de ondersteuning georganiseerd is en in welke specifieke ondersteuningsbehoeften zij kan voorzien.

10. Toetsing en examinering

Door middel van kwalitatief goede toetsing dragen we bij aan goed en kwalitatief hoogstaand onderwijs. Door kundig gebruik van de verschillende functies van toetsing, zowel formatief als summatief wil de school de komende jaren de kansen op een geslaagde schoolcarrière voor de leerlingen verder optimaliseren. Tevens bieden we als 'school van kansen' mogelijkheden voor leerlingen om op te stromen naar een hoger niveau. Hierbij geven lesopdrachten, keuzewerkijd (kw) en toetsen de leerling inzicht in de eigen ontwikkeling en kan de docent inspelen op mogelijke hiaten. Door als docent te differentiëren met de toepassing van verschillende toetsvormen hebben we oog voor de ontplooiing van de talenten van onze leerlingen.

In lijn met onze visie op onderwijs en toetsing, en de daarbij geformuleerde uitgangspunten, worden de toetsen op het d'Oultremont College geconstrueerd. Bij de kernvakken en specialistische vakken is bij toetsing voornamelijk aandacht voor kerndoelen (onderbouw) en eindtermen (bovenbouw). Bij de competentievakken en talentvakken is, naast de toetsing van de hieraan gelieerde kerndoelen, veel aandacht voor het schooleigen karakter. Een meer specifiek inhoudelijke invulling vindt echter ook plaats bij de kernvakken en specialistische vakken wanneer het vaardigheden betreft. Bij de talen en maatschappijleer valt bijvoorbeeld te denken aan diverse schooleigen onderwerpen bij onder andere (beargumenteerd) spreken, luisteren, schrijven en lezen. In de lessen wereldburgerschap en levensbeschouwing komt de katholieke grondslag van het d'Oultremont College terug in de toetsing. Bij de natuur- & techniekvakken is toetsdiversiteit onder andere terug te zien in practica. Docenten worden gestimuleerd om helder te beargumenteren op welke basis keuzes worden gemaakt en op welke wijze deze zijn vertaald naar het Programma voor Toetsing en Overgang (PTO) en het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). PTO's en PTA's worden concreet en specifiek op gedetailleerde wijze beschreven om duidelijkheid te creëren voor zowel de leerlingen als de docenten.

De komende jaren werkt de school aan een moderne toetscultuur waarbij de leerling voortdurend feedback krijgt en leert formuleren op het eigen leerproces. Door aandacht voor maatwerk en kwaliteit wordt de leerling in staat gesteld om gerichte keuzes te maken. Door een verdere professionalisering van docenten, van de examencommissie en de ontwikkeling van toetsdeskundigen, zowel binnen de examencommissie als binnen de secties, werkt het d'Oultremont College actief aan deze doelstellingen.

11. Taalbeleid en rekenbeleid

Om goed mee te kunnen doen in de maatschappij is het belangrijk dat leerlingen bepaalde vaardigheden ontwikkelen. Het gaat daarbij onder meer om basisvaardigheden op de gebieden taal (lezen, schrijven en mondelinge taalvaardigheid), rekenen-wiskunde en burgerschap (sociale & maatschappelijke vaardigheden) en digitale vaardigheden.

Taalbeleid

Taal is een belangrijk onderdeel binnen ons onderwijs. Zonder een goede taalbeheersing dalen leerresultaten en kunnen leerlingen minder goed hun plek innemen in relaties en in de maatschappij.

Taalversterking gebeurt niet in voldoende mate bij alle leerlingen spontaan en daarom is gestructureerd taalbeleid nodig. Taalbeleid is taalstimulering in de hele school. Het is de structurele en strategische aanpak van een schoolteam met als doel het bevorderen van de algemene ontwikkeling en het verbeteren van de onderwijsresultaten van de leerlingen. Een breed taalbeleid richt zich op de taalontwikkeling van alle leerlingen. Een effectief taalbeleid richt zich niet alleen op het wegwerken van achterstanden, maar richt zich daarnaast ook op het vergroten van de taalvaardigheid van de leerlingen bij alle vakken. Om dat te realiseren is het nodig dat vakdocenten zich bewust zijn van de rol van taal bij hun vak en dat zij handvatten hebben om expliciet aandacht te besteden aan de taalvaardigheid die nodig is voor een goed begrip van hun vak. Daarvoor wordt in de komende planperiode een schoolgedragen taalbeleid ontwikkeld.

Rekenbeleid

Alle leerlingen werken op school aan hun rekenvaardigheid. Ook verwerven ze kennis over hoe je deze vaardigheden gebruikt in verschillende leergebieden en in het dagelijks leven. Daarmee kunnen ze succesvol meedoen op school en deelnemen aan de samenleving. Zo bevordert rekenen gelijke kansen voor alle leerlingen.

12. Burgerschap en sociale competenties

Op het d'Oultremont College bevorderen we actief burgerschap, zodat onze leerlingen zich ontwikkelen tot burgers die zich thuis voelen in de wereld en daar een positieve bijdrage aan kunnen leveren. In het onderwijs besteden we aandacht aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Onze leerlingen krijgen oog voor de verhoudingen tussen landen en culturen in de wereld.

Met ingang van 2022 nemen de scholen van de scholengroep deel aan Burgerschap Meten, om systematisch zicht te krijgen op de burgerschapscompetenties en het burgerschapsgedrag van de leerlingen. Centraal staan vier sociale taken die leerlingen als burger moeten kunnen vervullen:

- democratisch handelen;
- maatschappelijk verantwoord handelen;
- omgaan met conflicten;
- omgaan met verschillen.

Het zelfevaluatie-instrument sociale kwaliteit en de uitkomsten van Burgerschap Meten maken deel uit van de PDCA-cyclus van de scholen en zijn daarmee onderdeel van de kwaliteitszorg.

De school heeft een ambassadeur burgerschap die zowel aanspreekpunt is voor zaken die zijn gerelateerd aan de sociale kwaliteit van het onderwijs als deskundige op het gebied van burgerschapsonderwijs. Een belangrijke taak van de ambassadeur is dat de collega's geïnformeerd raken en blijven over alles wat met persoons- en burgerschapsvorming te maken heeft en in het bijzonder het stimuleren van het gebruik van morele dilemma's die aansluiten bij het curriculum van de vakken. Hiertoe kan gebruik worden gemaakt van de door de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs ontwikkelde databank met dilemma's, de burgerschapsestafette.

Binnen het d'Oultremont College gaan we met ingang van schooljaar 2022-2023 de doorlopende leerlijnen door ontwikkelen. We denken hierbij aan een plusdocument in combinatie met LOB

Competenties

Het is belangrijk om bij alle vakken, naast het overdragen van kennis, aandacht te besteden aan onderstaande competenties. Het is belangrijk dat leerlingen leren nadenken over vragen en problemen uit het gewone leven, vanuit levensechte opdrachten. Ze leren reflecteren op hun eigen rol in deze.

Binnen het d'Oultremont College staan een vijftal competenties centraal, te weten:

- Leervaardigheden
- Creëren
- Kritisch denken
- Probleemoplossend vermogen
- Samenwerken

13. LOB

Voor de motivatie is het belangrijk dat een leerling op zijn plek zit en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft (schoolsucces, vervolgstudie en/of werk). Het d'Oultremont College werkt hiervoor met een Loopbaanoriëntatie en Begeleidingsprogramma (LOB). De leerling denkt zelf na over wie hij is en wat hij wil, oriënteert zich op een loopbaan. We ontwikkelen een digitaal portfolio om de persoonlijke- en loopbaanontwikkeling vast te leggen en te reflecteren.

14. Verbinding met bedrijven en instellingen, onderwijs buiten de schoolpoorten

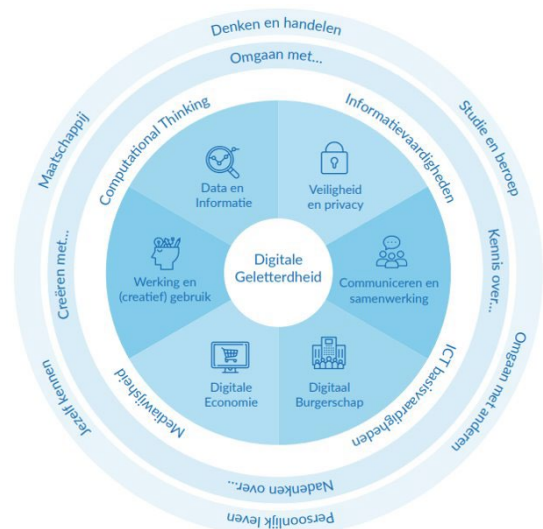
Als enige school in de gemeente Heusden wil de school meer inhoud geven aan het samenwerken met de omgeving. Het is van grote toegevoegde waarde dat er binnen een zich ontwikkelende school veel met elkaar op informele wijze wordt gepraat over de bedoeling van ons onderwijs. Ook elkaar feedback geven en daarna verder ontwikkelen is waardevol. Binnen de organisatie en jaarplanning 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! Komende jaren maken we steeds meer contact met de buitenwereld.

Komende jaren zal veel vergen van onze creativiteit om de Nieuwe Leerweg en de vak-havo vorm te geven. Doel is om de leerlingen nog beter voor te bereiden op de vervolgopleiding door alvast praktijkervaring op te doen.

15. Digitale geletterdheid

De digitale wereld is niet meer weg te denken uit de samenleving. Als school moeten we leerlingen voorbereiden op hun deelname aan de samenleving ook online. Aansluitend bij de onderwijsvisie van de school is er ook een visie op digitale geletterdheid geformuleerd.

Het ontwikkelteam digitale geletterdheid van Curriculum.nu heeft een voorstel voor digitale geletterdheid neergelegd. In zes thema's komen de vier vaardigheden van digitale geletterdheid aan bod: Informatievaardigheden, Mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden en Computational thinking.



Figuur 1 Digitale geletterdheid volgens Curriculum.nu

Een eerste stap is dat de leerling kennis maakt met diverse digitale toepassingen. Wij vinden dit belangrijk voor een leerling omdat dit onderdelen zijn van de digitale gereedschapskist. Na het vergroten van kennis is het mogelijk voor de leerling om de verantwoordelijkheid te kunnen nemen met behulp van digitale technologie. Ook is door kennis het makkelijker voor de leerlingen om keuzes te maken. Om ons onderwijsaanbod verder te verrijken ontwikkelen we komende jaren nog meer de talenten van leerlingen.

Hieronder een tabel waarbij de we eerdergenoemde slogan hebben ingevuld vanuit onze visie op digitale geletterdheid.

Een leerling op het d'Oultremont College krijgt de ruimte om:

kennis te vergroten en vaardigheden te ontwikkelen;	<p>Digitale kennis te vergroten en vaardigheden te ontwikkelen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis digitale toepassingen • Vaardig zijn met digitale toepassingen • Onderdeel zijn de digitale samenleving • Waarde van technologie • (regels en afspraken)
verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces;	<p>verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces met behulp van digitale technologie;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording veiligheid en privacy in de digitale wereld
keuzes te maken;	keuzes te maken ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Welke toepassingen gebruik je • Digitaal gedrag • Samenwerking • Informatie zoeken en verwerken • Verantwoord delen
talenten te ontdekken en te ontwikkelen.	talenten te ontdekken en te ontwikkelen op het gebied van digitale technologie. <ul style="list-style-type: none"> • Creatief gebruik van digitale middelen • Programmeren • Digitale marketing

Op het gebied van digitale geletterdheid ontwikkelen we een beleid aansluitend bij de bedoeling van ons onderwijs. Binnen de diverse vakken brengen we de diverse componenten van digitale geletterdheid in beeld en zorgen dat alle componenten gedurende de schoolloopbaan aan de orde komen.

16. Lerende organisatie (Van 2D naar 3D)

Leerklimaat: vertrouwen, verantwoordelijkheid en discipline

Organisaties die een cultuur van vertrouwen kennen, doen het bewezen beter. Werken vanuit vertrouwen betekent dat je minder energie hoeft te stoppen in controle. Het geeft ruimte om makkelijker samen te werken, te innoveren en mensen langdurig te binden. Fouten maken mag zolang er van geleerd wordt. We geven medewerkers vertrouwen door met elkaar te spreken over resultaten en minder over procedures en methoden. Dit betekent dat we ernaar streven dat alle personeelsleden verantwoordelijkheid nemen en bereid zijn tot het afleggen van verantwoording. Het betekent eveneens dat leidinggevenden in vertrouwen deze verantwoordelijkheid beleggen. Discipline is hierbij een voorwaarde voor het leveren van kwaliteit.

Leren met elkaar

We willen met elkaar leren en ontwikkelen. In onze ambitie is het doel níet, zoveel mogelijk het onderwijs te vernieuwen, wèl het te verbeteren. We gaan ervan uit dat we met elkaar steeds beter onderwijs willen verzorgen en dat we alle leerlingen tot hun recht laten komen. Dat vraagt een lerende houding waarin we ons (eigen) handelen stelselmatig onderzoeken en laten onderzoeken. De onderwijsinnovaties dienen zich vanuit de school aan omdat we zien dat iets beter of slimmer kan worden georganiseerd, of omdat gegevens ons laten zien dat we over een bereikt resultaat niet tevreden kunnen zijn. Dit alles op grond van eigen analyses van de werkelijkheid. Het is vanzelfsprekend dat we tegelijkertijd ons voordeel willen doen met kennis en ervaringen van buitenaf.

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.

De school wil de formele interne en externe communicatie sterk verbeteren en versimpelen door:

1. Eenduidige communicatiemediën aan te wijzen, gericht op terugvindbaarheid van de informatie,
2. De wederkerigheid van de communicatie te stimuleren;
3. 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 gebruiken te beschrijven.

17. Vakinhoudelijke professionalisering en Samen Opleiden in de klas

Vakinhoudelijk professionaliseren

Om het eigenaarschap te ontwikkelen is de medewerker zelf verantwoordelijk voor de professionalisering. Deelname aan professionalisering heeft tal van positieve effecten, zo blijkt uit onderzoek (onderzoek naar de professionalisering van leraren en docenten, OCW 2022). Het zorgt voor een grotere (vak)bekwaamheid van leraren/docenten en een betere lespraktijk. Van onze medewerkers verwachten we dat zij zich blijven vakinhoudelijk blijven ontwikkelen.

Experimenteren in broedplaatsen

Door te experimenteren in broedplaatsen binnen OMO benutten we onze samenkracht en ontwikkelen we innovatiekracht. Broedplaatsen zijn geïnspireerd op ecosystemen die zich voortdurend herordenen en nieuwe evenwichten zoeken. De broedplaats is bovenal een samenwerkingsvorm en werkwijze. Iedereen die zich comfortabel voelt om in een omgeving zijn/haar expertise in te zetten en kennis te delen nodigen we uit om het experiment aan te gaan.

Deelnemers nemen de ideeën, experimenten en kennis vanuit de broedplaats mee de eigen school in.

Deelnemers worden goed gefaciliteerd en krijgen letterlijk en figuurlijk de ruimte voor deelname in broedplaats en implementatie in de eigen school. In 2023 zijn minimaal 2 broedplaatsen operationeel binnen de school.

Samen Opleiden in de klas

De scholengroep maakt deel uit van de Academische opleidingsschool (AOS) West-Brabant. Dit is een samenwerkingsverband van OMO-scholen in West-Brabant met onder meer de lerarenopleidingen van Fontys, de Hogeschool Rotterdam en de Universiteit van Tilburg. De AOS richt zich niet alleen op het opleiden van studenten, maar ook op de professionalisering van startende en zittende docenten en het doen van onderzoek.

Onze school participeert actief in de AOS en de Langstraat Academie en bieden studenten en medewerkers een breed programma van opleiden en onderzoek. We intensiveren de werving voor stageplaatsen.

De scholengroep maakt deel uit van de Academische Opleidingsschool. De AOS kan een belangrijke pijler onder onze professionalisering en academisering en het doen van onderzoek zijn. Ook de aanwezigheid van veel studenten in een groot aantal secties is een positieve zaak.

We moeten ons meer bewust zijn dat het opleiden van toekomstige docenten een taak is van alle medewerkers.



18. Bedrijfsvoering

Financieel gezond

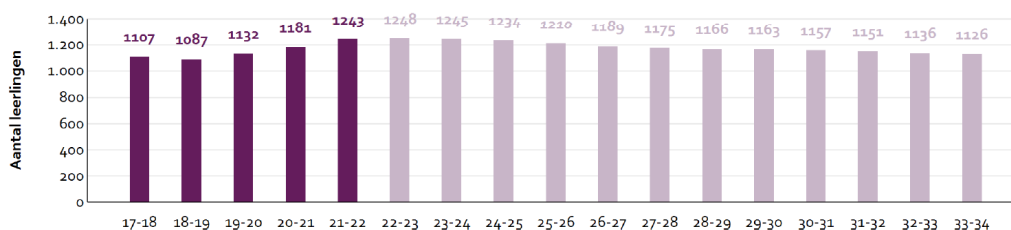
Het d'Oultremont College is grotendeels afhankelijk van de rijksbijdrage. Door de wet Vereenvoudiging bekostiging VO is de bekostigingssystematiek veranderd. De gevolgen voor het d'Oultremont College zijn klein.

Uitdaging de komende jaren is om financieel gezond te blijven. Door de groei van het aantal leerlingen is het mogelijk om weer een sluitende begroting te hebben waarin we ook de ruimte krijgen om te investeren.

Leerlingenprognose

Voor de leerlingenprognoses wordt gebruik gemaakt van data van DUO. De leerlingenprognoses blijven achter bij de werkelijkheid. In schooljaar 2022-2023 heeft de school 1299 leerlingen en zal de komende jaren nog oplopen tot rond de 1350 (bij een gelijkblijvende instroom). Dit is anders dan de leerlingenprognoses hieronder.

Hoeveel leerlingen* had de school de afgelopen jaren en wat is de verwachting voor de komende jaren?



*vavo-leerlingen worden niet meegenomen in de berekeningen van de leerlingenaantallen

Ouderbijdrage

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen tijdens de schoolperiode ook ervaringen buiten de school opdoen met medeleerlingen. Leren en ontwikkelen doe je niet alleen in de school. We willen deze activiteiten in stand houden en vragen ouders een bijdrage te leveren aan een deel van deze kosten. Natuurlijk moeten we als school deze inkomsten en uitgaven verantwoorden. We doen dit vooraf in de MR waarin ook ouders zijn vertegenwoordigd.

Per 1 augustus 2021 is de wetgeving over de vrijwillige ouderbijdrage(n) aangepast. De reden hiervoor is dat de overheid wil dat alle leerlingen aan alle, door de schoolgeorganiseerde, activiteiten deel moeten kunnen nemen. Ook wij vinden dat deelname aan een activiteit niet afhankelijk zou mogen zijn van de financiële situatie van de ouders/verzorgers. Voortaan zal een leerling, ook als door de financiële situatie van de ouders/verzorgers betaling niet (geheel) mogelijk is, deel kunnen nemen aan de reizen/activiteiten. Dit kan gevolgen hebben voor de organisatie van de reizen/activiteiten als deze niet financieel verantwoord georganiseerd kunnen worden. Wij denken dat de ouders/verzorgers het organiseren van deze activiteiten net zo belangrijk vinden als onze school en rekenen en vertrouwen erop dat iedere ouder/verzorgers zich inspant om de vrijwillige bijdrage te betalen zodat de betreffende reis/excursie doorgang kan vinden. We willen tenslotte allemaal dat elke leerling de mogelijkheid krijgt een (vaak onvergetelijke) reis/excursie met klasgenoten en docenten mee te maken. Bij onvoldoende betaalde vrijwillige bijdragen kan de school besluiten om de activiteit te annuleren of aan te passen (bij annulering zullen de reeds betaalde bijdragen geretourneerd worden).

Huisvesting

Een veilige schoolomgeving is een belangrijke voorwaarde voor welbevinden van de medewerkers en leerlingen. Het d'Oultremont College streeft naar een werkomgeving met de nodige waarborgen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van medewerkers en leerlingen. In het Arbobeleidsplan geven we aan welke omstandigheden binnen de planperiode verbetering behoeven en op welke wijze een en ander we dit kunnen realiseren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een risico-inventarisatie. Jaarlijks stellen we het plan van aanpak op en evalueren we dit.

In 2022 heeft de gemeente Heusden in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgenomen dat de school nieuwbouw nodig heeft. In de planperiode komt er duidelijkheid over mogelijke nieuwbouwplannen. Met het vooruitzicht van een nieuw gebouw is er alle ruimte om na te denken over de eisen die gesteld worden aan een nieuw gebouw om goed aan te kunnen sluiten bij het onderwijsconcept. In de komende jaren zal een plan van eisen worden geformuleerd en wordt de nieuwbouw gerealiseerd.

Duurzaamheid

Komende jaren worden geen investeringen op het gebied van duurzaamheid meer gedaan aan het gebouw. Wel is er de wens om op het gebied van energie nog niet al te kostbare aanpassingen te doen om energie te besparen, bijvoorbeeld door het plaatsen van sensoren. De noodzakelijke inzet van natuurlijke ventilatie en het terugdringen van het gasverbruik zijn moeilijk verenigbaar in de winterperiode. Door de inzet van CO2-meters in alle lokalen kan er wel meer maatwerk worden geleverd naast de standaard ventilatie richtlijnen.

Sponsoring

In het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' liggen afspraken vast, waarbij de medezeggenschapsraad instemmingbevoegdheid heeft over het aanvaarden van materiële of geldelijke bijdragen indien daarbij verplichtingen worden aangegaan waarmee leerlingen geconfronteerd worden. Vooral nog is er op het d'Oultremont College geen sprake van structurele sponsoring.



19. Overzicht relevante documenten

Titel	Inhoud	Status	Evaluatie	Vernieuwen
Schoolplan	Onderwijs en kwaliteit Personeel Financiën Huisvesting	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	4-jaarlijks
Schoolgids	Informatie voor leerlingen en ouders doelen onderwijsprogramma- en tijd schoolorganisatie begeleiding en zorg - financiën - rechten en plichten	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Vensters voor verantwoording	Onderwijsrendementsgegevens en tevredenheid	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Schoolondersteuningsplan	Informatie over zorgstructuur en begeleiding	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Examenreglement en Programma van toetsing en afsluiting	Informatie over de regeling en de invulling van het (school) examen	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Begroting	Financieel beleid per kalenderjaar	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Jaarrekening	Financiële realisatie per kalenderjaar	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Meerjaren onderhoudsplan	Planning van groot onderhoud	intern	Jaarlijks	4-Jaarlijks
ARBOplan	Arbobeleid en risico inventarisatie	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Leerlingenstatuut	Rechten en plichten van leerlingen	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	2-Jaarlijks
Schoolveiligheidsplan	Beschrijving van alle protocollen en procedures omtrent veiligheid en welbevinden van leerlingen en	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel
Klachtenregeling	Beschrijft de wijze waarop belanghebbenden klachten kunnen indienen m.b.t. gedragingen/beslissingen van het bevoegd gezag	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel
Privacyreglement	Beschrijft de wijze waarop de privacy m.b.t. gegevens van leerlingen en medewerkers georganiseerd en nageleefd wordt	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel

20. Concrete ambities 22-26

Onze ambitie stelt eisen aan de wijze waarop we onze kwaliteit monitoren en bewaken. Naast dat we invulling geven aan de richtinggevende principes en de kernwaarden beschrijft deze paragraaf op hoofdlijnen wat we willen bereiken de komende jaren.

Onderwijsresultaten

- We hebben de ambitie om resultaten te behalen die boven het landelijk gemiddelde liggen door het bieden van goed en efficiënt onderwijs (komend schooljaar: gesprekken door en met secties, analyse gegevens).
- We verdiepen ons verder in onze opvattingen over onderwijskwaliteit en onze visie op goed onderwijs en het waarborgen van basiskwaliteit. Zo ontwikkelen we onze kennis, onze vaardigheden en onze attitudes verder om onderwijskwaliteit, vanuit een brede opvatting, inzichtelijk te kunnen maken mét eigenaarschap en betrokkenheid in de school. Het kwaliteitsbewustzijn van eigen handelen wordt versterkt!
- Komend schooljaar: iedereen heeft een pop aansluitend bij de bedoeling van de school. De school biedt een uitdagend leerstofaanbod (vanuit de motivatiekapstok): IN de les willen we het volgende terugzien:
 - We creëren een gedifferentieerd lesaanbod (keuzevrijheid): verlengen-verdiepen-verbreden
 - We geven in de lessen effectieve en constructieve feedback. Op de inhoud, proces en gewenste gedrag.

Personeelsbeleid

- We streven naar 100% bevoegde docenten.
- We streven naar hogere tevredenheid van ons personeel wat wordt gemeten in het medewerkersonderzoek.
- We houden rekening met de fase waarin de medewerker zich bevindt. Dit kan grote voordelen opleveren voor zowel de school als de medewerker.
- We stimuleren de medewerker om zich verder te scholen.

Pedagogisch didactisch handelen

- We bieden onze leerlingen de ruimte om hun eigen leerproces vorm te geven, dit gaan we mede mogelijk maken met de invoering van het DOU-uur.
- We realiseren een ruim aanbod voor de leerlingen met een ondergemiddeld resultaat.
- De leerlingbegeleiding is solide opgezet met mentoren/coaches, leerlingbegeleiders en het ondersteuningsteam.
- We realiseren voor de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben een rijk aanbod.
- In de onderbouw wordt in heterogene brugklassen nog beter gedifferentieerd om leerlingen op het juiste niveau te laten uitstromen.
- In de bovenbouw maakt de school het mogelijk om vakken te volgen op een ander niveau en onderzoeken we de mogelijkheden om meer vakken eerder af te kunnen sluiten.
- We kijken naar de d'Oultremontles en beschrijven samen met de collega's wat we hierin belangrijk vinden.

Gezonde en veilige school

Leerlingparticipatie

- Er is een actieve leerlingenraad die zichtbaar is en een bijdrage levert aan de ontwikkelingen van de school.
- Leerlingen zijn zowel in de LMO als MR actief vertegenwoordigd.
- Minimaal 80% van onze leerlingen laten via de kwaliteitsmetingen weten wat ze van de school vinden.

Betrokken ouders

- Mentoren benaderen de ouders actief en frequent voor oudergesprekken en ontwikkelingsvragen over hun kind.
- Ouders worden periodiek geïnformeerd over de voortgang van hun zoon of dochter.
- De respons op oudertevredenheidsonderzoeken is minimaal 50%.
- Ouderparticipatie in de school vergroten door lezingen en gastlessen met en door hen te organiseren.
- We ontwikkelen de ouderraad door tot een klankbordgroep voor de school.
- Ouders zijn vertegenwoordigd in het LMO, de MR en GMR.

Leerlingondersteuning;

- We blijven door ontwikkelen en daarmee de kwaliteit van ondersteuning borgen. Passend onderwijs en maatwerk zijn belangrijke thema's in onze ondersteuning.
- Ontwikkeling en implementatie van de leerlingbespreking nieuwe stijl (waarbij de leerling meer centraal staat).
- Voor elke leerling die gebruik maakt van extra ondersteuning, is een OPP met handelingsdoelen opgesteld.
- Optimale inzet van het leerlingvolgsysteem (Magister), verbetering van de kwaliteit van registratie en het volgen van resultaten.
- De begeleiding van leerlingen met dyslexie en dyscalculie wordt verder ontwikkeld.
- Extra aandacht voor achterstandbestrijding op het gebied van taal en rekenen.

Toetsing en examinering

- We evalueren de wijze van toetsen en afsluiten, van summatief naar formatief.
- We werken aan een moderne toetscultuur waarbij de leerling continu feedback krijgt op het eigen leerproces, waardoor de leerling gericht keuzes kan maken en is aandacht voor maatwerk en kwaliteit.
- We maken gebruik van een PTO. We delen de PTO's met andere secties zodat we van elkaar weten wanneer wat getoetst wordt.
- Evenwichtigere verdeling van de toetsen door het jaar heen.

Taal en rekenbeleid:

- We implementeren een taal- en rekenbeleid die bijdragen aan de schoolresultaten.

Burgerschap en sociale competenties

- De school heeft een duidelijk omschreven aanbod gericht op actief burgerschap.
- Burgerschap is zichtbaar en benoembaar en verweven in het onderwijsaanbod.
- We besteden bij alle vakken aandacht aan de competenties: Leervaardigheden, creëren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen en samenwerken.
- Implementatie van de Nieuwe Leerweg.
- We breiden de stage uit. Beschrijven de eisen voor de stage

LOB

- Van 'laten kiezen' naar 'leren kiezen'. LOB in alle vakken zorgt ervoor dat leerlingen steeds in aanraking komen met: keuzemogelijkheden, ervaringen en dialoog daarover.
- Er is nu onvoldoende sprake van een doorlopende leerlijn LOB. Nu is LOB te veel gericht op het kiezen van een vervolgopleiding (oriëntatie), wanneer je zou spreken over ontwikkeling is het logisch ook in de onderbouw al te starten met LOB.

Digitale geletterdheid

- Op het gebied van digitale geletterdheid ontwikkelen we een beleid aansluitend bij de bedoeling van ons onderwijs.
- Binnen de diverse vakken brengen we de diverse componenten van digitale geletterdheid in beeld en zorgen dat alle componenten gedurende de schoolloopbaan aan de orde komen.

Lerende organisatie

- Door vertrouwen aan elkaar te geven, geven we ruimte om makkelijker samen te werken, te innoveren en mensen langdurig te binden
- Om de communicatie te verbeteren richten we een communicatiewerkgroep op met als taak de middelen en de gebruiken te beschrijven.

Vakinhoudelijke professionalisering

- In 2023 zijn minimaal 2 broedplaatsen operationeel binnen de school.
- Onze school participeert actief in de Academische opleidingsschool (AOS) en de Langstraat Academie en bieden studenten en medewerkers een breed programma van opleiden en onderzoek. We intensiveren de werving voor stageplaatsen.

Bedrijfsvoering

- We blijven financieel gezond door de formatie in lijn te houden met het aantal leerlingen.

- Stabiel leerlingenaantal rond de 1350
- De betalingsbereidheid voor de vrijwillige ouderbijdrage blijft hoog omdat ouders betrokken bij de school zijn.
- Er komt een duurzame nieuwbouw in 2026 zoals in het IHP van de gemeente Heusden beschreven staat.

2023-
2026



Schoolplan 2023-2026

WAAR DENKEN EN DOEN SAMENKOMEN
DE OVERLAAT

Inhoud

Inleiding	3
Onze identiteit	3
Onze waarden	3
Onze bedoeling	4
Ons motto	4
Onze missie	5
Onze visie	5
Uitgangspunten	5
Onderwijs	5
De basis op orde	5
Onderwijsresultaten en kwaliteit	6
Toetsing en examinering	7
Onderwijsontwikkeling	8
Basisvaardigheden	8
Loopbaan oriëntatie en begeleiding	10
De praktijkgerichte MAVO+ (en HAVO)	11
Duurzame samenwerkingen	11
Onderwijstransitie	11
Omgeving	12
Leiderschap	13
Bedrijfsvoering	14
Incidentele middelen	14
Gebouwen/ Facilitair	15

Inleiding

Vanaf 1 augustus 2023 maakt de Overlaat deel uit van Scholengroep de Langstraat, die op zijn beurt deel uitmaakt van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Vanuit de vereniging is een koerswijzer ontwikkeld 'Koers 2023'. Binnen de Scholengroep heeft er een traject plaatsgevonden 'Expeditie Scholengroep de Langstraat'. Hoewel de Overlaat op dat moment nog geen deel uitmaakte van de Scholengroep onderschrijven wij dezelfde bedoeling en richtinggevende principes:

- **Onderwijs** in balans
- Betrekken van de **omgeving**
- Van 2D naar 3D **leiderschap**

In dit schoolplan 2023-2026 zoomen we in op hoe deze drie richtinggevende principes op de Overlaat vorm krijgen. Dit doen we aan de hand van onze missie, visie, uitgangspunten en thema's. De thema's zijn op hun beurt uitgeschreven naar doelen, ambities en actiepunten voor de komende jaren. Een verdere uitwerking en tijdsplanning is te vinden in het document Jaarplannen/ Actiepuntenlijst 2023-2026.

Daarnaast kunt u lezen dat wij onverminderd ambitieus zijn voor wat betreft het beste onderwijs ontwikkelen en verzorgen voor onze leerlingen. Daarbij hebben wij hoge verwachtingen van de organisatie, het personeel, de leerlingen en de samenwerkingen met onze externe partners.

In dit schoolplan zullen we ook ingaan op de transitie-opdracht die het bestuur van vereniging OMO in 2023 bij de scholen heeft neergelegd.

Dit schoolplan is mede tot stand gekomen door de feedback uit verschillende sessies met het personeel, gesprekken met de Leerlingenraad, de Ouderraad en de Medezeggenschapsraad.

Het schoolplan is leidend voor en in nauwe samenhang met de (meerjaren-)begroting, het strategisch HRM-plan, het (meerjaren-)formatieplan en het (meerjaren-)onderhouds- en investeringsplan opgesteld.

Onze identiteit

De Overlaat is een school voor MAVO+ en Voorbereidend MBO (VMBO) met een brede denominatie, algemeen toegankelijk voor iedereen en staat voor ruimte en aandacht voor leerlingen van alle gezindten. De school onderschrijft de waarden van OMO: **Goed handelen, goed mens, goed leven, goed onderwijs** en heeft een open houding naar de wereld. Dat wil onder andere zeggen dat verschillende levensvisies op de school welkom zijn en dat iedereen elkaar met respect behandelt. Samen met elkaar nadenken over de eigen rol in de wereld van vandaag én die van morgen hoort bij de open houding.

Onze waarden

Leerlingen en docenten handelen **zelfbewust**, vanuit onderling **vertrouwen** en voelen zich **verbonden** met elkaar en met de school. Samen zorgen zij voor een veilig schoolklimaat.

Deze waarden geven ons concrete handvatten voor ons dagelijks handelen en zijn een richtlijn voor ons gedrag. Vanuit de scholengroep zijn deze drie kernwaarden gekozen. De Overlaat kiest zelf een vierde kernwaarde:

Wij zijn **zelfbewust**, hebben **vertrouwen** en zijn **verbonden** met elkaar en geven op een **eigenzinnige** manier het onderwijs vorm.

Om dit te bereiken is samenwerking tussen alle partijen cruciaal. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de medezeggenschapsraad, de ouderraad en de leerlingenraad.

Zelfbewust

Zelfbewustzijn is essentieel voor persoonlijke groei en ontwikkeling, omdat het je in staat stelt om jezelf te verbeteren, je eigen sterke punten en minder sterke punten te benoemen en bewuste keuzes te maken in het leven. Daarnaast kan het helpen bij het begrijpen van de impact van je acties op anderen en het bevorderen van empathie en zelfreflectie. Op de Overlaat zijn we ons bewust van wie we zijn, wat we doen en hoe we in relatie staan tot anderen en de wereld om ons heen. Dit helpt ons om gezamenlijk leiderschap uit te oefenen en een positieve invloed te hebben op de organisatie en onze leerlingen.

Vertrouwen

Vertrouwen vormt de basis van al onze relaties en interacties. Daarbij geloven we in het opbouwen van vertrouwen tussen personeel, leerlingen en ouders door open en eerlijke communicatie. Ons streven naar vertrouwen omvat het respecteren van elkaars ideeën, perspectieven en culturele diversiteit. Leerlingen kunnen op ons vertrouwen voor een veilige, respectvolle en inclusieve leeromgeving waarin zij kunnen groeien. Ouders kunnen vertrouwen op duidelijke communicatie en betrokkenheid bij het leerproces van hun kinderen. Vertrouwen is geen statische waarde, het groeit en bloeit als we blijven investeren in onze relaties en ons gemeenschappelijke doel van kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Verbonden

Op de Overlaat streven wij naar een actieve betrokkenheid van leerlingen, ouders, collega's en externe partijen om het onderwijs optimaal vorm te geven. Onze collega's worden actief betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen, het onderwijs en de organisatie. Door verbondenheid en betrokkenheid op alle niveaus creëren wij een onderwijsomgeving waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en gemotiveerd voelt om bij te dragen aan het succes van onze leerlingen en de school.

Eigenzinnig

Als schooleigen waarde kiest de Overlaat voor eigenzinnig. Op de Overlaat zijn we creatief en vastberaden om vanuit onze ideeën en overtuigingen het onderwijs aan te bieden dat het beste past bij onze leerlingen. We verkennen hierbij nieuwe ideeën, laten ons inspireren en onderzoeken innovatieve oplossingen. Kortom, we doen zinnige dingen op een eigen manier. Wij hopen hierdoor ook een frisse kijk, en unieke bijdrage aan het onderwijs binnen Scholengroep de Langstraat te leveren.

Onze bedoeling

Binnen de organisatie is uitgebreid gesproken over de onderwijsvisie en de eerder ingezette koers met de conclusie dat deze nog steeds passen bij de ambities van de school. Onder het motto 'Waar denken en doen samenkomen' bouwen we in schoolplan 2023-2026 daarom voort op de ingezette koers die ons in het verleden tot tweemaal toe het predicaat Excellente school heeft opgeleverd. Het predicaat komt met de fusie te vervallen, maar wij blijven ook in ons nieuwe schoolplan 2023-2026 streven naar uitstekend onderwijs.

Ons motto

Waar denken en doen samenkomen.

Onze missie

Elke leerling gaat van school met een diploma dat optimaal aansluit bij zijn/haar talenten en op het vervolgonderwijs.

Onze visie

Op De Overlaat bereiden we leerlingen voor op hun eigen toekomst in de maatschappij. Dit is het fundament van de school. Het is onze taak om samen met de leerlingen te ontdekken wat zij kunnen en ze daarbij hun wensen en capaciteiten te laten overtreffen.

Uit deze missie en visie zijn de volgende uitgangspunten gekomen.

Uitgangspunten

1. In een veilige leeromgeving leert iedereen beter.
2. Ieder kind wil en kan leren.
3. Leren gaat over meer dan het verwerven van kennis en cognitieve vaardigheden.
4. Het advies van de basisschool is het beginpunt, niet het eindpunt.
5. We zijn een professionele schoolorganisatie met een focus op continue verbetering van de leercultuur voor zowel medewerkers als leerlingen.

Onderwijs

Ons onderwijs wordt gegeven in een veilige en respectvolle leeromgeving, is uitdagend, motiverend en optimaal afgestemd op de behoefte van de leerlingen waarbij volledig gebruik wordt gemaakt van de 7 profielen van onze school. In schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met een nieuw onderwijsmodel waarbij meer ruimte is voor onderwijs op maat en contextrijk leren binnen en buiten het schoolgebouw. Hiervoor zoeken wij de samenwerking met primair onderwijs (Let's Play), het bedrijfsleven (Let's Work) en het vervolgonderwijs (Let's Go). De komende 3 jaar bouwen we dit verder uit waarbij we ook vormgeven aan de praktijkgerichte mavo en, in samenwerking binnen de scholengroep, de praktijkgerichte havo. Het nieuwe onderwijsmodel leent zich ook voor een andere balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming en geeft ruimte om sterker in te zetten op (studie-)vaardigheden zoals planning, zelfstandig werken, organiseren en eigenaarschap. Daarbij geeft het ook ruimte voor een geïntegreerde aanpak van de basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

De basis op orde

Wij zijn ervan overtuigd **dat ieder kind wil en kan leren** en dat **in een veilige leeromgeving iedereen beter leert**. Daarvoor is het belangrijk om de basis op orde te hebben.

- We bieden een breed en evenwichtig VMBO-onderwijsprogramma aan dat past bij onze leerlingen, aansluit bij het vervolgonderwijs en de regionale ontwikkelingen én ondersteund wordt door moderne methodes in een contextrijke leeromgeving binnen en buiten het schoolgebouw.
- Ons onderwijs is data-gestuurd waarbij de kwaliteitscyclus gericht is op opbrengstgericht werken. Hiermee scheppen we de voorwaarden om systematisch en doelgericht te werken aan het maximaliseren van het onderwijsproces.
- We handelen vanuit de basis van het Overlaat-lesmodel.
- We werken in de lessen leerdoelgericht.
- We werken er naar toe dat iedere docent rekening houdt met de verschillen van de leerlingen en dat er wordt gedifferentieerd op instructie, tijd en lesstof. Hiervoor is eerst

een goede basis nodig. Daarom starten we in 2024 met een schoolbreed professionaliseringstraject 'De 6 rollen van de docent' in samenwerking met de Martie Slooter Academie.

- Keuzewerktijd wordt ingezet om het onderwijsprogramma te versterken en de ondersteuning nog beter af te stemmen op de individuele leerling.
- De (geïntegreerde) ondersteuning wordt op maat aangeboden voor alle leerlingen die een ondersteuningsbehoefte hebben.
- De mentor is hierin de spil en heeft een coachende rol naar de leerling toe.
- We evalueren het nieuwe onderwijsmodel cyclisch en passen het aan waar nodig om een zo optimaal mogelijk onderwijssysteem te creëren.
- We optimaliseren het handelingsgericht werken door de implementatie van Catwise, waarbij we inzetten op feedback aan de leerling en het eigenaarschap van de leerling om zelf doelen te stellen.
- We blijven een Gezonde School, omdat leerlingen beter presteren als de gezondheid optimaal is. Dit willen we bereiken door handhaving van:
 - De Gezonde Schoolkantine (al sinds 2013);
 - De Rookvrije school (sinds 2016);
 - Een uitgebreid sportief keuzewerktijd-aanbod
- We scoren boven het landelijke gemiddelde bij de jaarlijkse ouder- en leerling-enquête.

Onderwijsresultaten en kwaliteit

De Overlaat staat voor uitstekend onderwijs met goede onderwijsresultaten en kent een sterke kwaliteitsgerichte cultuur. Alle onderwijsresultaten van schooljaar 2022-2023 zitten ruim boven de norm. Zo ligt de onderwijspositie (3-jaarsgemiddelde) op 32,29% terwijl de norm -10,05% is. De onderbouwsnelheid (3-jaarsgemiddelde) ligt op 98,91% (Norm 95,43%). Ook het bovenbouwsucces (-3-jaarsgemiddelde) ligt bij alle leerwegen boven de norm:

- Leerweg Basis – 96,11% (Norm 87,89%)
- Leerweg Kader – 95,64% (Norm 86,77%)
- Leerweg GT – 92,25% (Norm 86,91%)

De CE cijfers van 2022-2023 tellen niet mee in de opbouw naar het nieuwe driejaarsgemiddelde van 2026 omdat we i.v.m. de fusie onder een nieuw BRIN-nummer vallen. Toch houden we ook deze gegevens goed in de gaten om de voortgang te bewaken.

CE jaarcijfers 2022-2023:

- Leerweg Basis – 6,64 (Norm 6,50)
- Leerweg Kader – 6,25 (Norm 6,23)
- Leerweg GT – 6,57 (Norm, 6,19)

Het advies van de basisschool is het beginpunt, niet het eindpunt. 35% van de leerlingen lukte het afgelopen jaar om een diploma te halen op een hoger niveau dan het advies van de basisschool. 36% van de geslaagden heeft een vak op een hoger niveau afgesloten. Bij 5 van de 7 profielen wordt in de praktijk aan de leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg lesgegeven op het kader niveau.

Deze prachtige resultaten laten ons zien dat we op de goede weg zijn, maar we blijven scherp. De komende jaren hebben we de volgende ambities:

- De onderwijspositie boven de norm houden.

- De onderbouwsnelheid boven de norm houden.
- Het percentage leerlingen dat een diploma haalt, ligt de komende 3 jaar op of boven de 95%.
- Het CE cijfer boven de norm houden.

Dit willen we bereiken door de volgende acties:

- We blijven kritisch op toetsing.
- We passen het toetsbeleid aan de hand van de checklists van de VO-raad aan en gaan werken met een toetsdeskundige en toetsexperts.
- We passen het examenreglement aan op het format van OMO, scholengroep de Langstraat.
- We implementeren eventuele aanpassingen/ acties ten gevolge van het aangepaste toetsbeleid en/of het examenreglement.
- We versterken onze lessen, onze ondersteuning en het keuzewerkijd-aanbod door het inzetten van:
 - Scholing (o.a. gebaseerd op de 6 rollen van de docent, Martie Slooter)
 - Lesobservaties met feedbackgesprekken (met de DOT-app)
 - Het evalueren van resultaten

om nog beter in te kunnen zetten op onderwijs op maat.

- We scherpen de kwaliteitskalender aan door het inbouwen van een jaarlijkse onderwijscheck, het doorlopen van de PDCA-cyclus en een stevige kwaliteitsbewaking door de cyclische gesprekken met de vakgroepvoorzitters.
- We automatiseren de kwaliteitskalender met het programma OnSpect of een vergelijkbare werkwijze binnen Teams.
- Onderwijskwaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid binnen het managementteam en heeft structureel de aandacht door de kwaliteitsgesprekken met de vakgroepvoorzitters te verdelen.

Toetsing en examinering

Elk kind gaat met een diploma van school dat optimaal aansluit bij zijn/haar talenten en het vervolgonderwijs. De Overlaat zet via toetsing bewust in op het sturen van het leren van de leerlingen. De toetsing op de Overlaat is doelgericht, samenhangend en sluit aan bij de leerbehoefte van onze leerlingen. Wij streven naar een doorlopende leerlijn waarbij de borging van kwaliteit voorop staat.

Het schoolexamen doet op passende wijze recht aan het schooleigen karakter van het schoolplan waarin levensecht leren in een contextrijke leeromgeving centraal staat.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- Toetsing op de Overlaat wordt doelgericht ingezet. De docent is zich altijd bewust van het doel van een toets. De kerndoelen en de doelen die tijdens de lessen met de leerlingen zijn besproken en behandeld komen terug in de toetsing.
- De komende jaren zetten we in op kwalitatief hoogwaardige toetsen. Toetsen geven docenten en leerlingen een duidelijk beeld van het niveau van de leerling, de beheersing van de leerstof en vaardigheden en de ontwikkeling hiervan van de individuele leerling. Dit beeld leidt tot gerichte feedback van de docent aan de leerling, de juiste determinatie van de leerling en verbetert bovendien de effectiviteit van de lessen.

- Een doorlopend programma wordt per vakgroep gevormd waarbij bewust is nagedacht over wat wordt aangeboden, waarom het wordt aangeboden, wanneer het wordt aangeboden en hoe het wordt aangeboden. Het toetsbeleid wordt uitgewerkt op vakgroepniveau in de PTO's/PTA's, vakwerkplannen en lesplannen.
- We beperken de toetsdruk voor leerlingen. Wij toetsen alleen functioneel in relatie tot de leerdoelen, niet als 'stok achter de deur'. De Overlaat werkt met summatieve toetsing waarbij zorgvuldige beslissingen genomen kunnen worden of een leerling door kan naar het volgende niveau/ leerjaar. Dit is in het belang van leerlingen, school, docenten, vervolgonderwijs en arbeidsmarkt. Ook wordt het sturen van het leren door o.a. formatieve toetsing gestimuleerd. In het toetsbeleid wordt hier verder op ingegaan.

Onderwijsontwikkeling

Op de Overlaat ligt de focus op een continue verbetering van de leercultuur waardoor medewerkers en leerlingen zich blijven ontwikkelen. Dit maakt dat we de aangekondigde 'transitie van het onderwijs' vanuit het bestuur van OMO met vertrouwen tegemoet zien. Met de fusie hopen we het onderwijs, niet alleen op de Overlaat, maar ook binnen de Langstraat mooier te maken. Dat doen we door de basis op orde te houden en ons onderwijsmodel te vervolmaken. Medewerkers worden uitgedaagd gebruik te maken van de ruimte om te experimenteren en projecten te starten om het onderwijs te verbeteren.

Basisvaardigheden

Op dit moment wordt er hard gewerkt aan het actualiseren van de plannen, inclusief een doorlopende leerlijn, voor wat betreft de basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Wij zijn ervan overtuigd dat de ontwikkeling van de basisvaardigheden een gedeelde verantwoordelijkheid is. Plannen worden geactualiseerd in samenwerking met taal-/reken-coördinatoren en de werkgroepen burgerschap en digitale geletterdheid. Medewerkers kunnen op verschillende momenten in het proces input leveren. In april 2024 is er een schoolbrede herontwerp-2-daagse waarin we inzetten op integreren en vakoverstijgend aanbieden van de basisvaardigheden in de bestaande lessentabel en het bestaande curriculum. We kiezen daarbij voor het leren gebruiken van basisvaardigheden in een contextrijke leeromgeving.

Taal

Op dit moment richt De Overlaat zich op smal taalbeleid. De focus ligt op het wegwerken van deficiënties, de verbetering van taalfouten of het behalen van een bepaalde taaltoets. Taalbeleid is nu een vorm van achterstandsbeleid, waarbij taalvaardigheid 'smal' wordt opgevat: schoolse taalkennis (spelling, grammaticale regels) die eenmalig aangeboden, geoefend en getoetst worden. Het krijgt vorm in de opvang van taalzwakke leerlingen, bijspijkertrajecten en steunlessen.

SPV (stichting Platvorm VMBO) pleit, net als de Onderwijsraad voor koppeling van taal aan beroepsgericht/praktijkgericht onderwijs, zodat voor leerlingen de contexten waarin ze taal oefenen relevant en herkenbaar zijn. Daarbij zegt de Onderwijsraad: 'als docenten van beroepsgerichte vakken de taalontwikkeling van leerlingen belangrijk vinden en eisen stellen aan hun taalgebruik, leerlingen uitgedaagd worden tot betere taalprestaties'. Niet alleen de bijdrage van beroepsgerichte docenten is belangrijk, ook schoolbrede afspraken in alle vakken over 'zo doen wij dat' (deze uitleg geven we, deze eisen stellen wij), helpen om het taal- en rekenniveau van leerlingen te verbeteren.

Daarom kiezen wij ervoor om de komende jaren te investeren in breed taalbeleid dat zich richt op de taalontwikkeling van alle leerlingen. Op De Overlaat heeft elke leerling aan het eind van de opleiding een taalniveau bereikt waarmee de taal geen belemmering is voor het leren en functioneren in de samenleving. De inhoud van de taalondersteuning sluit aan bij de rest van het curriculum.

Taaldocenten en docenten van andere vakken werken hiertoe samen, door afspraken te maken over het gewenste taalniveau. Taal ontwikkelend lesgeven of taalgericht vakonderwijs is in deze brede opvatting een eis aan alle docenten, die hierin worden begeleid en geschoold. De ontwikkeling van (vak)taal krijgt aandacht in elke les van elk schoolvak.

Rekenen

Veel leerlingen binnen het vmbo leren het best door toe te passen. Hoe vreemd is het dan ook dat we wiskunde en rekenen nog steeds veelal als los vak zien. Dat terwijl er bij veel andere vakken en zeker binnen de profielen allerlei reken- en wiskundevaardigheden nodig zijn. Ook bij rekenen kiezen we voor een breed rekenbeleid, naast het al bestaande smalle rekenbeleid, waarbij rekenbewust vakonderwijs en geïntegreerd aanbieden van rekenen/ wiskunde in o.a. de profielvakken centraal zullen staan. Daarbij moet er aandacht zijn voor het bevorderen van weten 'waarom'. Het gaat dus niet alleen maar om inoefenen van de vaardigheden, maar ook om betekenisgeving en toepassing (Bruin-Muurling, 2010; Drijvers et al., 2013). Voor het verder uitwerken van het rekenbeleid laten wij ons begeleiden door Wismon. Zij zullen ook helpen bij de implementatie van vakoverstijgend rekenen door het begeleiden van de rekencoördinator en andere docenten. In de basis zullen we een drietal lijnen uitzetten:

1. Rekenprogramma opzetten binnen de keuzewerktijd in leerjaar 1 en 2 zodat je de benodigde kennis en vaardigheden kunt oefenen. Dit zou hen helpen bij het uitvoeren van complexere reken/wiskunde taken (Kirschner, 2002). Onderzoek (Van Streun, 2008) geeft hierin steun. In de onderbouw richten we ons op het aspect: paraat hebben door oefening ofwel het automatiseren van de rekenvaardigheden.
2. Leerlingen hebben begrip nodig om in de juiste situaties de geoefende vaardigheden te leren toepassen. We richten ons hierbij op het aspect: Functioneel gebruiken (Van Streun, 2008). Het leren gebruiken van basisvaardigheden in diverse situaties.
3. Bevorderen van het weten waarom. Het gaat niet om het alleen maar inoefenen van vaardigheden, maar ook om betekenisgeving en toepassing (Bruin-Muurling, 2010; Drijvers et al., 2013).

Burgerschap

Leren gaat over meer dan het verwerven van kennis en cognitieve vaardigheden. Daarom zoeken we naar een balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming die past bij het type leerling. Op de Overlaat zien we het als onze taak om de leerlingen vanuit hun eigen identiteit en eigenwaarde te helpen ontwikkelen tot verantwoordelijke, participerende, respectvolle burgers die goed functioneren in de maatschappij/ de democratische/ veranderende samenleving. Het gaat hierbij verder dan alleen kennis over democratische principes. We vinden het belangrijk om:

- Het goede voorbeeld te geven.
- Het vermogen om kritisch na te denken te stimuleren.
- De leerlingen te ondersteunen bij het laten werken aan hun meningsvorming en het op een respectvolle manier delen van hun mening vanuit de overtuiging dat kennis van andersdenkenden leidt tot begrip van de ander.
- Deel te nemen aan maatschappelijke discussies en dialogen over de verschillen.
- Niet alleen kennis te hebben van, maar ook betrokken te zijn bij de samenleving.
- Verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en onze leefomgeving en voor het bevorderen van democratische waarden zoals vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit.

Samengevat willen wij de leerlingen een basis meegeven die past bij de waarden: **zelfbewust, vertrouwen, verbonden en eigenzinnig** en kiezen we voor het type kritisch-democratisch burgerschap van Leenders en Veugelers.

Digitale geletterdheid

ICT zal in toenemende mate een belangrijke rol innemen in de maatschappij en in het alledaagse leven van de leerlingen. We leven in een steeds meer technologische en door media gedreven omgeving, waarin een overvloed aan informatie beschikbaar is en waarin snelle veranderingen in de beschikbare technologische hulpmiddelen plaatsvinden. Het vermogen om door het ingewikkelde informatielandschap te navigeren, zowel in een persoonlijk als in een professioneel verband, vraagt van mensen een scala aan elementaire ICT-, en media-vaardigheden. Daarom is het noodzakelijk dat ICT een duidelijke plek krijgt in het onderwijs en dat we onderzoeken hoe ICT als middel kan dienen om het leren te verrijken en de onderwijspraktijk efficiënter en effectiever in te richten.

Leerlingen die een diploma halen op de Overlaat hebben tijdens de schoolloopbaan kennisgemaakt met ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatie-vaardigheden en computational thinking. Dit is van belang om deel te kunnen nemen aan de digitale maatschappij, zowel op persoonlijk als op professioneel vlak.

De intentie is om bovenstaande vier domeinen geïntegreerd in de lessen aan te bieden in een veilige en toekomstbestendige omgeving, waarbij we belang hechten aan levensecht leren. Ook digitale geletterdheid wordt dus geen losstaand onderdeel maar zit in de lessen en vakken verweven. De inhoud wordt aangeboden door een team docenten dat zelf het goede voorbeeld geeft en de juiste technologieën kent en weet toe te passen (in de eigen lessen).

Zowel docenten als leerlingen hebben in dit proces ruimte om zich naar eigen interesses te verdiepen. Daarbij heeft iedere leerling op de Overlaat gelijke toegang tot leermiddelen die betrekking hebben op digitale geletterdheid. Concreet betekent dat dat vanaf schooljaar 2024-2025 elke leerling werkt met een laptop in de klas.

Loopbaan oriëntatie en begeleiding

Loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB) is de rode draad door de beroepsgerichte programma's van het vmbo. Daarbij vinden wij het belangrijk dat de leerling in staat is zijn eigen loopbaanontwikkeling vorm te geven door middel van oriëntatie op de toekomst en reflectie op ervaringen. Daarbij kijken we terug en vooruit aan de hand van de 5 loopbaancompetenties van Marinka Kuipers waarbij de volgende 5 vragen centraal staan:

- Wat kan ik?
- Waar sta ik voor?
- Waar ben ik op mijn plek?
- Hoe bereik ik mijn doel?
- Wie kan me helpen?

Hierbij is een grote rol weggelegd voor de mentor als coach die samen met de leerling en ouders/verzorgers dit proces vormgeeft. Daarnaast zullen we de komende jaren de contextrijke leeromgeving en 'Let's work/ go' d.m.v. de buitenschoolse dag in de leerweg Basis en Kader in samenwerking met MBO en Stichting Vrienden van de Overlaat verder uitbreiden en wordt er voor de MAVO+ gewerkt aan de praktijkgerichte MAVO+.

De praktijkgerichte MAVO+ (en HAVO)

Voor de leerlingen van de MAVO+ zetten we de praktijkgerichte MAVO+ op vanuit 7 profielen door het uitwerken van het concept Young Innovators, in samenwerking met het KWIC (MBO) waarin leerlingen (multidisciplinair) aan de slag gaan met het oplossen van problemen aangedragen door bedrijven/ instellingen. Hiervoor zetten we een innovatielokaal genaamd 'The Box' op als inspirerende innovatieve onderwijsomgeving voor leerlingen en docenten wat ons in de toekomst de mogelijkheid biedt om in samenwerking met scholen binnen Scholengroep De Langstraat o.a. ook een praktijkgerichte HAVO op te zetten.

Duurzame samenwerkingen

De afgelopen jaren heeft de Overlaet ook flink geïnvesteerd in duurzame samenwerkingen die het onderwijs, met name op het gebied van de profielen, verder ontwikkelen.

In 2021-2022 zijn wij gestart met de pilot 'Duurzame samenwerking PIE/BWI', die ons de mogelijkheid geeft om PIE en BWI te combineren, waardoor er naast de al bestaande leerlijnen voor leerlingen nog meer mogelijkheden zijn om profielvakken en keuzevakken met elkaar te combineren.

Daarnaast zijn we een doorlopende leerlijn PO-VMBO-MBO Logistiek aan het ontwikkelen door het introduceren van Let's Play Outside: Logistiek en een duurzame samenwerking E&O/M&T en werken we mee aan de ontwikkeling van de doorlopende leerlijn VMBO-MBO Zorg in samenwerking met ROC Tilburg en Gemeente Waalwijk in het kader van het behouden van de jeugd voor de arbeidsmarkt in de Langstraat.

In het bijzonder benoemen we het versterken van het beroepsonderwijs, met Het Techniek Loket Noordoost Brabant (Sterk Techniek Onderwijs), door in te zetten op ontwikkeling van zowel de harde technische profielen als techniek en technologie in de andere profielen.

Onderwijs transitie

Vanuit het bestuur van OMO is er een strategische denklijn aangegeven voor koers 2030 met de volgende kernvraag: Hoe realiseren we goed onderwijs bij schaarste (o.a. krimp en personeelstekort), overvloed (o.a. technologie en informatie) en turbulentie (o.a. kansenongelijkheid en politieke context)? Deze vraag vraagt tijd om na te denken, te ontwikkelen, te experimenteren, te onderzoeken, te implementeren en te borgen. Hoe kunnen wij onderwijs anders organiseren zodat het nog beter aansluit bij de leerlingen en de context? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat we ondanks personeelstekorten dat onderwijs zo goed mogelijk kunnen verzorgen? Deze vragen vragen om een onderwijs transitie.

De Overlaet is deze transitie een aantal jaren geleden gestart en zal deze gedurende dit schoolplan verder ontwikkelen door:

- Het optimaliseren van het nieuwe onderwijsmodel
- Basisvaardigheden vakoverstijgend en geïntegreerd aanbieden
- Het opzetten van een tweetal ontwikkellijnen:
 - Young Innovators (Leerlingen)
 - Praktijkgericht programma MAVO+
 - Projectvorm van bovenstaand programma voor Praktijkgerichte MAVO en HAVO leerlingen voor de andere scholen in Scholengroep De Langstraat
 - Een aanbod voor leerlingen in de Basis-/ en Kaderberoepsgerichte leerweg waarbij ze 2 extra keuzevakken kunnen afronden: Idee-ontwikkeling en Prototyping.
 - Innovators (Medewerkers)

- Inloopmomenten waarin men zelf aan de slag kan met moderne technieken en technologieën.
 - Kennismakingsworkshops met moderne technieken en technologieën t.b.v. het verbeteren van het onderwijs
 - Themabijeenkomsten en korte trainingen waarin het herontwerpen van het onderwijs d.m.v. Design Thinking centraal staat
 - Samenwerking met partners zoals UCD Innovation Academy, Dublin in het trainen van medewerkers in onderwijsontwikkeling.
- Het inrichten van een innovatielokaal t.b.v. bovenstaande.
 - Het ruimte maken voor ontwikkeltijd, met name d.m.v. de inzet van subsidies.
 - Het inhuren van externe partijen die de ontwikkeling van de school als organisatie en specifiek het onderwijs kunnen versterken.

Omgeving

‘Waarom moeilijk doen als het samen kan.’ (Loesje)

Wij geloven dat ons onderwijs sterker wordt door samenwerking en delen. De fusie met de Scholengroep zal ervoor zorgen dat we het onderwijs binnen de gehele Langstraat mooier kunnen maken. Daarnaast zetten we middels Stichting Vrienden van de Overlaat inmiddels al een aantal jaren succesvol in op de verbinding met bedrijven en instellingen en hebben we de buitenschoolse dag voor leerjaar 3 en 4 Basis en Kader aan ons lesprogramma toegevoegd. Deze manier van werken geeft ons ruimte om met deze bedrijven en instellingen, maar ook met het MBO het onderwijs verder vorm te geven. Een verdere ontwikkeling voor leerjaar 3 en 4 MAVO+ is met de uitwerking van de praktijkgerichte MAVO+ in de maak.

Wij zijn actief onderdeel van Het Techniek Loket Noord-Oost Brabant (Sterk Techniek Onderwijs) wat maakt dat wij een sterke samenwerking hebben met andere vmbo-scholen en het MBO binnen deze grote regio. Wij hebben daarin een regionale, soms landelijke, voorbeeldfunctie en openen de deuren voor anderen om te leren van elkaar.

In ons Let's Play lokaal maken leerlingen van het PO spelonderwijs kennis met techniek en technologie en al het moois wat wij als brede VMBO-school te bieden hebben. Onderzocht wordt om naast de structurele groepen vanuit de samenwerking met de 3 PO-schoolbesturen in het kader van de subsidie warme overdracht PO-VO en de incidentele groepen en projecten (o.a. de Techchallenge) met het PO ook ruimte te bieden voor een groep Hoogbegaafde leerlingen door een samenwerking met Linus Onderwijs, Drunen. Om zo ook deze doelgroep op jonge leeftijd te enthousiasmeren voor een carrière in een technisch/ technologisch beroep.

Verskillende initiatieven zijn onder het kopje ‘Onderwijsontwikkeling’ al genoemd. Specifiek benoemen we nog de samenwerking met gemeente Waalwijk en ROC Tilburg om te onderzoeken hoe we het MBO terug kunnen halen naar Waalwijk.

Kortom, we vergroten onze externe gerichtheid om de leerlingen een contextrijke, waardevolle leeromgeving te kunnen blijven bieden. Om de samenwerking tussen al deze externe partijen en de school, specifiek de leerlingen te versterken, werken we toe naar een Overlaat/ De Langstraat Expo waarin leerlingen zichzelf en hun projecten kunnen presenteren. Dit ten behoeve van het op jonge leeftijd al contact leggen met o.a. de bedrijven/Instellingen, de vervolgopleidingen en de wereld om ons heen.

Leiderschap

We zijn een professionele schoolorganisatie met een focus op continue verbetering van de leercultuur voor zowel medewerkers als leerlingen.

Leiderschap in een professionele, lerende schoolorganisatie omvat voor ons:

- het samen verantwoordelijkheid nemen in de klas, in de school, voor de leerling, voor en met elkaar en voor de organisatie
- het begeleiden van docenten in hun professionele ontwikkeling
- het faciliteren van effectieve samenwerking
- het bevorderen van open communicatie
- het aanmoedigen van medewerkers om kennis te delen
- het bieden van een stimulerende en ondersteunende omgeving
- het nemen van weloverwogen beslissingen die gericht zijn op het verbeteren van het onderwijsproces en het bevorderen van een positieve leeromgeving
- het samen onderwijs ontwikkelen

Om dit alles goed uit te voeren is het nodig om het SHRM-beleid aan te passen op de doelen die we met elkaar in dit schoolplan stellen.

‘Het beroep van leraar staat onder druk. De samenleving wordt complexer en daarmee groeien ook de verwachtingen over de bijdrage van leraren aan de ontwikkeling van jongeren. Om tegemoet te komen aan die verwachtingen is het van belang dat leraren meer ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen.

Dat vraagt om een beroepsstructuur waarin zij hun passie en energie voor hun beroep kunnen behouden. Leraren geven niet alleen les, maar ontwikkelen en onderzoeken onderwijs, denken mee over beleid en organisatie en begeleiden collega’s in hun professionele ontwikkeling. Het is nodig om een rijker beroepsbeeld te creëren, zodat het leraarschap aantrekkelijker wordt en leraren hun passie voor het leraarschap gedurende langere tijd vast kunnen houden.’ (Leraar: Een professie met perspectief, M. Snoek, B. De Wit, J. Dengerink, 2020)

De komende 3 jaar betekent dat een focus op goed loopbaanbeleid binnen de school waarbij schooldoelstellingen worden gekoppeld aan de ontwikkeling van medewerkers met inzet van passende instrumenten voor personeelsbeleid. Oftewel, een passend SHRM-beleid.

In schooljaar 2022-2023 zijn er met het personeel afspraken gemaakt over de inzet van werkdrukmiddelen. Deze zullen gedurende dit schoolplan tot uitvoering komen. Daarnaast is het nodig dat we:

- De dialoog voeren over hoe we met elkaar vorm en inhoud kunnen geven aan ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van de leraar en aan loopbaanbeleid voor alle medewerkers.
- De strategische personeelsplanning op orde hebben en houden.
- Sterker inzetten op werving en selectie om bekwaam en bevoegd personeel aan te trekken.
- Het inductiebeleid versterken in samenwerking binnen de scholengroep.
- Ons profileren als AOS-school en het samen opleiden in de klas verder ontwikkelen.
- De individuele gesprekken voortzetten middels ‘Het goede gesprek’, inclusief taakafspraken en persoonlijke ontwikkelplannen.

- Scholing en coaching versterken middels het aanbod in de Langstraat Academie, gecombineerd met de mogelijkheid tot de aanvraag van Erasmus+ subsidie voor studiereizen voor het personeel.
- Het werkverdelingsbeleid optimaliseren.
- Op basis van onderzoek ons waarderings- en beloningsbeleid aanpassen.
- Dit alles beschrijven in het SHRM-beleidsplan.
- Het ziekteverzuim percentage onder het landelijke gemiddelde van 4,8% krijgen. (In 2023 was het percentage bij de Overlaat 5,32%.)
- De meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde van 1,7 houden. (In 2023 was de meldingsfrequentie bij de Overlaat 1,65.)
- Tweejaarlijks het medewerkers onderzoek laten uitvoeren met een score voor algemene tevredenheid boven het landelijke gemiddelde van 5,9 houden. (De Overlaat scoort een 7,0 in het onderzoek van 2024.)

Op deze manier kan de Overlaat de komende jaren de professionele schoolorganisatie zijn die nodig is voor uitstekend onderwijs en het 3D leiderschap wat we nastreven verder ontwikkelen.

Bedrijfsvoering

De Overlaat maakt onderdeel uit van Scholengroep de Langstraat, ook financieel gezien. We zetten de toegewezen middelen goed en verantwoord in middels een beleidsrijke begroting en streven ernaar om op deze manier een financieel gezonde organisatie te blijven. Door een stabiel aantal leerlingen lukt het ons jaarlijks een sluitende begroting voor onze locatie te realiseren.

Incidentele middelen

De laatste jaren zijn we actief op zoek gegaan naar extra gelden verkregen door subsidies. Wij merken dat de inzet van deze extra gelden een extra impuls zijn geweest voor de ontwikkeling van onze medewerkers, ons onderwijs en de begeleiding van de leerlingen en zullen de komende jaren doorgaan met het actief zoeken naar deze middelen. Een aantal grote lopende subsidies:

- NPO (aflopend...nog benoemen?)
- Heterogene brugklassen (aflopend...nog benoemen?)
- Basisvaardigheden
- Sterk Techniek Onderwijs
- School en Omgeving
- Erasmus+ KA1
- Brugfunctionaris (?)

Het is belangrijk om ons te realiseren dat met het aanvragen van deze subsidies extra werkdruk gepaard kan gaan. Er moet immers een plan geschreven worden, toegezien worden op de uitvoering, uitgevoerd worden en geëvalueerd en verantwoord worden. Daarom wordt elke subsidie kritisch bekeken en besproken binnen het managementteam en met betrokkenen alvorens overgegaan wordt tot aanvraag.

Daarnaast is er aandacht voor het feit dat het gaat om incidentele middelen, wat betekent dat middelen ook weer zullen wegvallen. Om deze reden is het noodzakelijk om te werken met tijdelijk personeel, de begroting goed in de gaten te houden en te anticiperen op het aflopen van subsidies om de continuïteit in de organisatie te garanderen.

Gebouwen/ Facilitair

We streven naar een modern, flexibel, duurzaam, onderhoudsarm, energie-neutraal, comfortabel onderwijsgebouw met een gezond binnenklimaat en een vriendelijke uitstraling dat alle eigentijdse en noodzakelijke faciliteiten biedt voor het ondersteunen en realiseren van uitstekend onderwijs. In 2018 zijn we daarom gestart met de levensduur verlengende renovatie van het gebouw. In 2024 zijn we in de afrondende fase aanbeland. In deze afrondende fase zullen we de aanpassingen doen in gebouw A, C en D.

Na deze verbouwing zal de school tot 2055 gebouwmatig klaar zijn om een goed en veilig onderkomen te zijn voor leerlingen en personeel.