

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: *persoonsovorming*, *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. Deze wordt vertaald in het geworteld zijn in de katholieke traditie en een open christelijke houding. 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

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

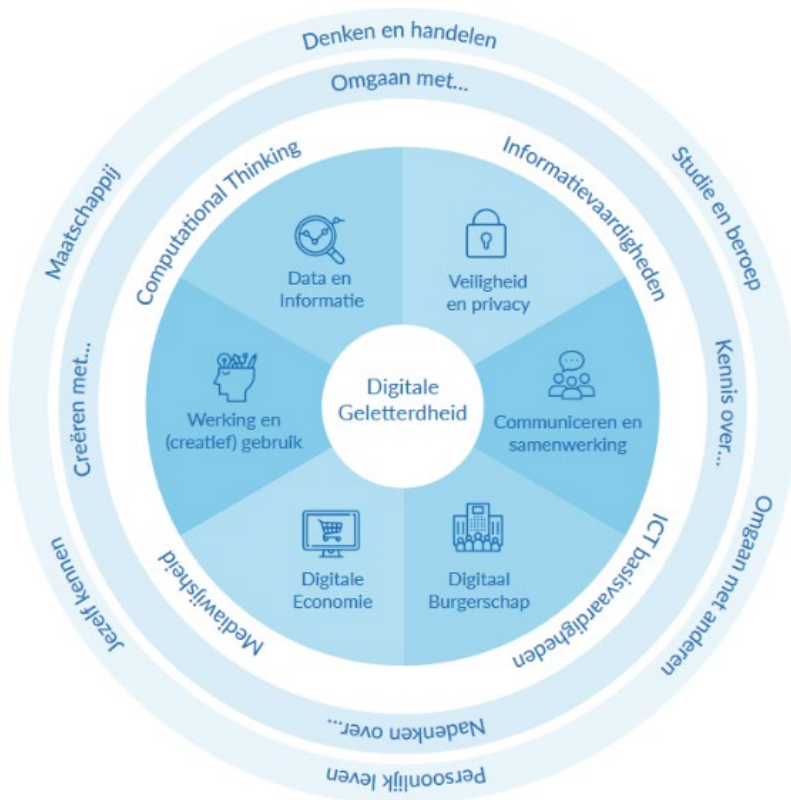
Een informatiebehoefte kunnen signaleren en analyseren en op basis hiervan relevante informatie zoeken, selecteren, verwerken en gebruiken.

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 instituutopleiders 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.

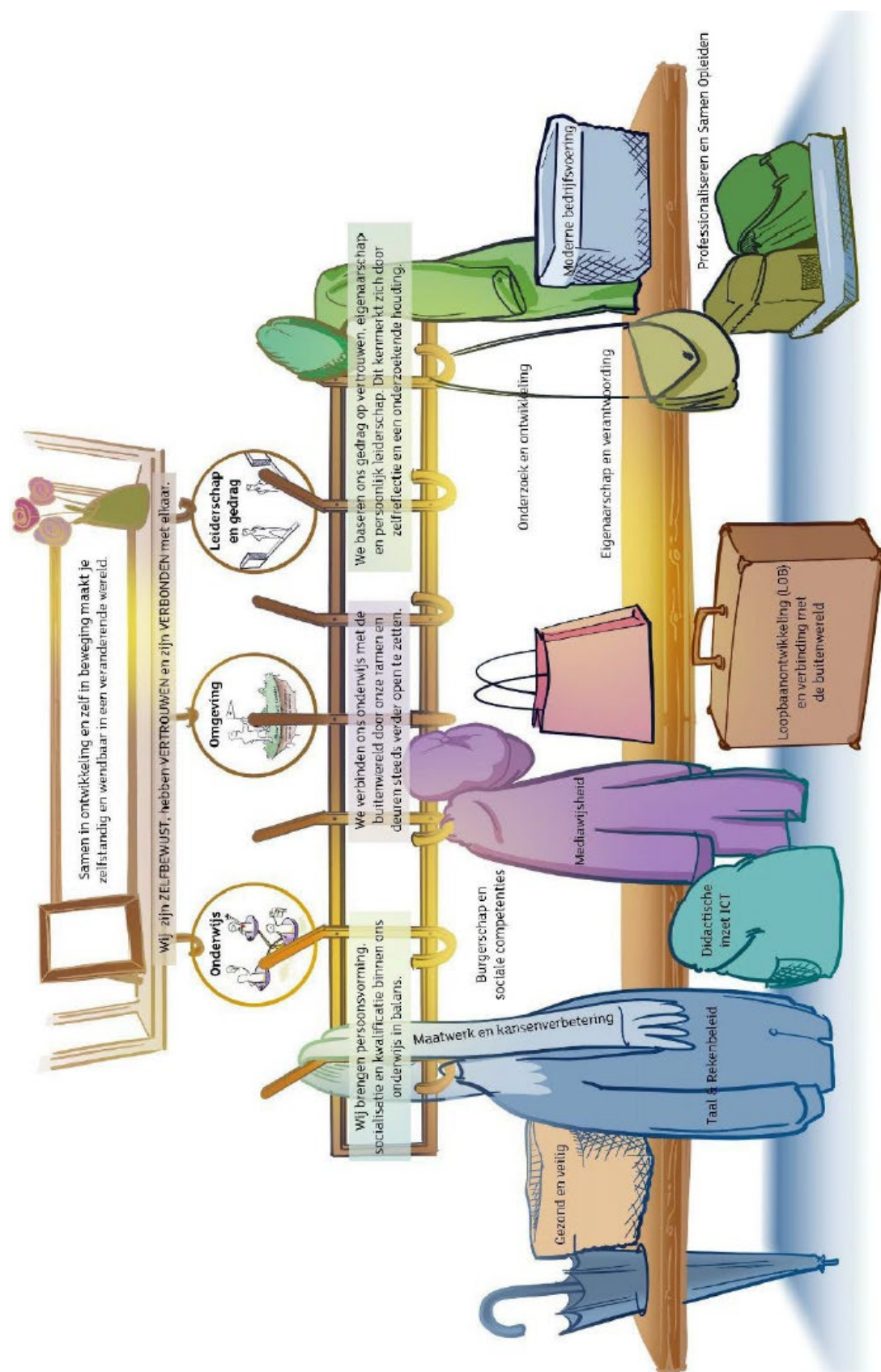
19. Het schoolplan ondersteunende documenten

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.

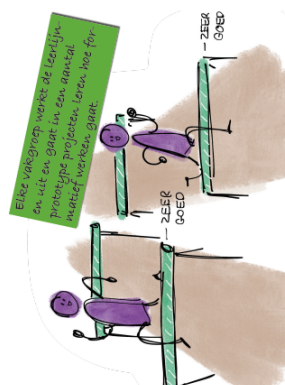
Schoolgids

Schoolondersteuningsprofiel

TTO-beleid







Voor de ontwikkeling van de leerlingen gaan we werken met persoonlijke doelen en leerlijnen. Daarom zal hoofdzakelijk 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.

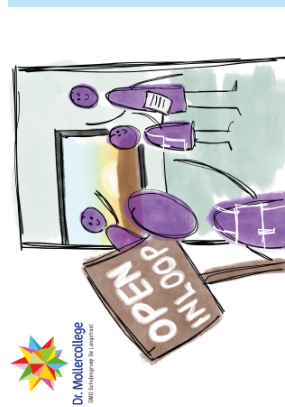
De leerling krijgt voor elk vak per jaar maximaal vier keer een cijfer, dat we zien als een bevestiging van het bereikte niveau.

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



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.

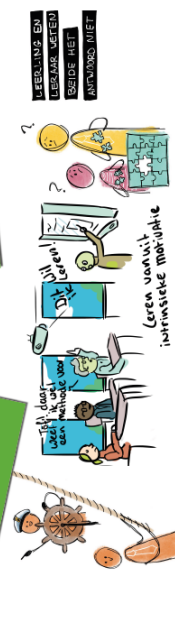
Er is een rooster met beschikbaarheid van de docenten/coaches. Elke leerling heeft minimaal één keer in de week contact met de mentor over zijn voortgang. De leerling heeft een weekprogramma, met meer of minder vrijheden. De begeleiding is erop gericht dat de leerling beweert naar meer autonomie en leert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



Leerlingen 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 werken zij aan vaardigheden voor hun toekomstige leven en werk. Leerlingen kunnen gecoacht worden door mede werkers, elkaar, bedrijven, universiteit, ouders...

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



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 keuzevrijheid op vakinhoud, tempo, bestvorm 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.



Samen maken we onze ambities waar

Dr. Mollercollege is een school met een rijke traditie die een herkenbare cultuur had. De Molleriaan 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 leerlijnen. 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 voortdurend in beweging en op dit moment missen we wel in een harder tempo dan ooit. Tegelijkertijd kamp 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 meegeweet 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 ontplooiën. 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, opzoeken, verder uitwerken en vasten ook weer laten varen. 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.



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

Iedereen haalt zijn examen, de begeleiding is erop gericht dat de leerling 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 vooruit te kijken.



De tijd die leerlingen en docenten op school zijn, kan en moet beter besteed worden. We streven naar een dagindeling, 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.

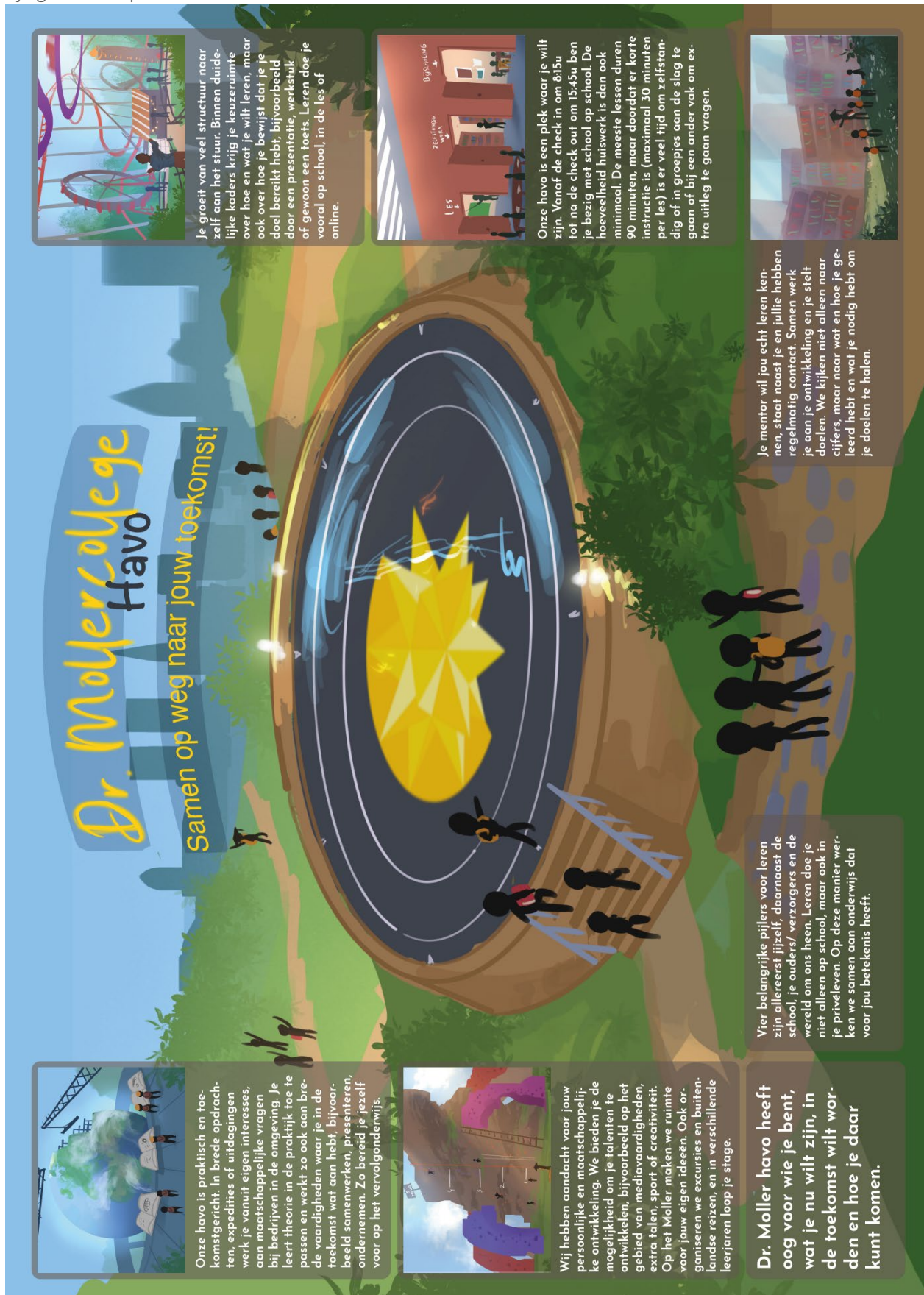
De vaste dag- en weekindeling geeft ruimte voor meer flexibiliteit en persoonlijke leertrajecten door het jaar heen. Schooldagen kennen vaste begin en eindtijden. De inloop voor leerlingen start om 8:20. Eindtijd voor leerlingen is 16:00, voor medewerkers eindtijd is 17:00.



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 / moedlessen
- uitlooptijd leerlingen
- collegiale tijd medewerkers



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.

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.

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



Je groeit van veel structuur naar zelf aan het stuur. Binnen duidelijke kaders krijg je leeuweruimte 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.



Dr. Mollercollege

VWO

Geef(t) vorm aan jouw plek in de wereld

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.

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.

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 bent betrokken bij je omgeving, leert te leren kennen, uit te daagen en je identiteit vorm te geven.

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.

Bijlage 6 Het Goede Gesprek

Ambitiesgesprekken 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 "ambitiesgesprek". 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 ambitiesgesprek. 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).

1 Doelgerichte en actieve start	Leerlingen worden ontvangen en er is persoonlijk contact. Telefoons zijn weg, spullen liggen op tafel en eventuele laptops zijn dicht. Duidelijke start van de les door korte startopdracht (relatie met lesdoel) waarbij alle leerlingen actief zijn. Ondertussen registratie van absenten, huiswerk, etc. De lesplanning en leerdoel staan op het bord. Het leerdoel en de planning worden toegelicht en gecheckt bij leerlingen.
2 Interactieve instructie ¹	Herhaling inhoud vorige les, eventueel door het bespreken van een aantal huiswerkvraag Activering van de voorkennis samen met leerlingen met aandacht voor actualiteit. Korte begrijpelijk instructie met: voorbeelden die aansluiten op de (beroeps)praktijk/context van de leerlingen; interactie door gerichte vragen aan leerlingen/stimuleren vragen van leerlingen. Check of leerlingen de instructie begrijpen en aan de slag kunnen. Waar nodig verlengde instructie.
3 Afwisselende lesopbouw ²	Afwisseling tussen zelf/samen/klassikaal luisteren, leren, werken en doen. Keuzemoment voor leerlingen in tempo, volgorde, werkvormen en/of opdrachten. Tempo en uitdaging past bij de verschillende niveaus van de leerlingen. Inzet van een werkvorm waarbij leerlingen worden geactiveerd om te leren. Rondlopen door de klas met individuele aandacht, activerende en toetsende vragen op inhoud en leerproces en waar nodig extra ondersteuning en feedback.
4 Doelgerichte en reflectieve afsluiting	Duidelijk signaal wanneer deel 3 van de les is afgelopen. Reflectie van leerlingen (individueel of samen) op de les/leerdoel/leeropbrengst. Formatieve toetsing/leerdoelcheck, bijvoorbeeld via korte vragen of quiz. Feedback op het verloop van de les, klas, gedrag of opbrengsten. Feedforward naar de volgende les/huiswerk.

5 Pedagogisch leerklimaat	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 blokkur: halverwege het blokkur 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 ononderhandelbaar

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			
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. <u>Rapportages:</u> - 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. <u>Overgangsnormen:</u> - 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	
- 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 - ...	<u>HACO-vaardigheden:</u> - Probleemoplossend samenwerken - Eigen leerproces sturen - Informatievaardigheden ontwikkelen - Routines opbouwen en automatiseren - Beroepshouding ontwikkelen <u>Overige basisvaardigheden:</u> - Reflecteren - Plannen - Samenvatten - Presenteren - Teksten schrijven - Presentatie maken - ...	- 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)	Schaalniveaus (10)	Atlasvaardigheden (10)	- Je waardeert mondiale kwesties vanuit verschillende dimensies (sociaal-culturele, economische, fysische, politieke en demografische dimensie). - Je verklaart de spreiding van verschillende bevolkingsgroepen in de wereld en beschrijft de ruimtelijke verdeling in steden. - Je vormt een beeld van de wereld en jouw rol daarin.
Je kan kaarten maken, vergelijken en gebruiken. Je kan de bevolkings spreiding beschrijven en verklaren met behulp van reliëf en klimaat	Je kan gebieden en verschijnselen op verschillende schaalniveaus bekijken.	Je kan omgaan met (digitale) atlassen.	
Hoofdstuk 2 – Natuurlandschappen op aarde			
Landschapszones / Bevolking & ruimte (2, 3, 8)	Schaalniveaus (10)	Klimaatgebieden (3, 7, 9)	- Je leert reflecteren op je eigen werk en het groepswork. - Je leert een planning maken en een logboek bijhouden. - Je leert betrouwbare informatie zoeken en verwerken. - Je leert samenvattingen maken. - Je leert opdrachten zoals presenteren, samenwerken, tekst schrijven en powerpoints maken.
Je herkent landschapszones op wereldschaal. Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde m.b.v. reliëf en klimaat.	Je kan gebieden en verschijnselen op verschillende schaalniveaus vergelijken.	Je beschrijft en verklaart de spreiding van klimaatgebieden op aarde in hoofdlijnen.	
Hoofdstuk 4 – Natuurrampen in Japan			
Systeem aarde (7)	Hazard management (8)	Tropische stormen (5, 7)	- Je leert reflecteren op je eigen werk en het groepswork. - Je leert een planning maken en een logboek bijhouden. - Je leert betrouwbare informatie zoeken en verwerken. - Je leert samenvattingen maken. - Je leert opdrachten zoals presenteren, samenwerken, tekst schrijven en powerpoints maken.
Je beschrijft en verklaart de relaties tussen endogene processen, plaattektoniek, vulkanisme, tsunami's en aardbevingen.	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.	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			
Klimaatgebieden (3, 7)	Natuurlandschappen (3, 8)		- Je leert werken met Office365 en de ELO Microsoft Teams. - Je leert werken binnen de Geo online omgeving. - Je leert werken met betrouwbare informatiebronnen. - Je leert ICT-toepassingen te gebruiken om je opdrachten creatief vorm te geven, bijv. Canva, Prezi, Office 365, Stripverhaal en een Krant maken.
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.	Je beschrijft en verklaart de spreiding van natuurlandschappen in Europa.		
Hoofdstuk 8 – Brazilië			
Bevolkingsontwikkeling (3, 5)	Globalisering (4, 6)	Regionale/Sociale ongelijkheid (3, 5, 6)	- Je leert werken met Office365 en de ELO Microsoft Teams. - Je leert werken binnen de Geo online omgeving. - Je leert werken met betrouwbare informatiebronnen. - Je leert ICT-toepassingen te gebruiken om je opdrachten creatief vorm te geven, bijv. Canva, Prezi, Office 365, Stripverhaal en een Krant maken.
Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde.	Je noemt economisch belangrijke gebieden op wereldschaal. Je beschrijft de globale arbeidsverdeling in de wereld.	Je beschrijft en verklaart verschillen tussen ontwikkelingsgebieden.	
Hoofdstuk 5 – Indonesië			
Landschapszones / Bevolking & ruimte (2, 3, 8)	Grenzen en identiteit (6)	Globalisering (4, 6)	- Je leert werken met Office365 en de ELO Microsoft Teams. - Je leert werken binnen de Geo online omgeving. - Je leert werken met betrouwbare informatiebronnen. - Je leert ICT-toepassingen te gebruiken om je opdrachten creatief vorm te geven, bijv. Canva, Prezi, Office 365, Stripverhaal en een Krant maken.
Je herkent landschapszones op wereldschaal. Je beschrijft en verklaart spreiding van de bevolking op aarde m.b.v. reliëf en klimaat.	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.	Je beschrijft en verklaart het verband tussen de globale arbeidsverdeling in de wereld.	

DrMullercollege

Voortgang leerling (door leerling en evt. docent)																	Dr. Mollencollege					
Onderwerpen		Evaluatie 1				Evaluatie 2				Evaluatie 3				Evaluatie 4				Evaluatie 5				Eind oordeel
Klik of tik om tekst in te voeren	Klik of tik om tekst in te voeren	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	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	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	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	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	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	D	C	B	A	

Ambitiegesprek		
Naam:		
Datum gesprek:		
<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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?</i>		
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 kernwaarde?		
Omgeving	Onderwijs (persoonsovorming, 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
	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 werkkruimtes 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.

