

Schoolplan

2020-2025

(Goedgekeurd door de MR 1 december 2020)



Inleiding

Beste lezer,

Voor u ligt het nieuwe schoolplan van het Mondriaan College voor de beleidsperiode van 2020-2025. Het voorgaande plan was nog goeddeels opgesteld voor de fusie met het Hooghuis en geschreven vanuit het oogpunt van de nieuwe positionering als (mavo-)havo school binnen Het Hooghuis. Een korte terugblik daarop nu leert op de eerste plaats hoe onvoorstelbaar veel er kennelijk verandert in 5 jaar. Allerlei zaken waren toen nog onvoorzien, allerlei keuzes zijn gemaakt die je in 2015 niet kon weten, en allerlei personele wijzigingen in directies doen ook wat met de plannen en ideeën.

Veel uit deze afgelopen periode stemt tot tevredenheid. Tal van doelstellingen, al dan niet uitgesproken in het schoolplan van toen, zijn gehaald. De school straalt zelfvertrouwen uit en staat met een positief imago stevig op de kaart. Waarmee niet gezegd is dat er een einde is gekomen aan allerlei ambities en uitdagingen.

Integendeel.

Het nodige daarvan is te vinden in het nieuwe schoolplan, dat jaarlijks wordt aangevuld met een activiteitenplan voor het lopende schooljaar. In goede samenspraak met collega's in rondetafelgesprekken, waarbij ook recht wordt gedaan aan de invulling van de medezeggenschap, zijn we binnen de school aan het zorgen voor de toekomst. De toekomst van het Mondriaan, die natuurlijk ook; maar denk vooral aan de vooruitzichten van leerlingen die er verblijven en de mensen die er werken. Mooi om er te werken trouwens. En maar wát trots om nu dit nieuwe schoolplan te kunnen presenteren.

Schoolleiding



Inhoud

1	Vertrekken en aankomen	1
	Schoolplan 2016-2020 als vertrekpunt	1
	Punt van aankomst: 2025	1
2.	Missie van het Mondriaan College “De mens is de maat”	2
3.	Visie “kiezen voor groeikansen”	3
4.	Onderwijs in vijf thema’s “leren van, met en over elkaar”	4
	1. De leerling van het Mondriaan	5
	Voorsprong geven voor de wereld van morgen.	5
	2. Leren met energie	7
	Samen gemotiveerd op weg: leren van en met elkaar	7
	3. Programma en curriculum	9
	Ruimte voor maatwerk	9
	4. Groei zichtbaar maken	11
	Iedere leerling groeit op zijn eigen manier	11
	5. De ideale school	13
	De school als ontmoetingsplaats	13
5.	Impactfactor “De docent als gamechanger”	15
	Cultuur	15
	Professionalisering	15
6.	Kwaliteitszorg “Meer dan data”	17
	Planning Kwaliteitszorg	17
	Bijlage: bronnen van inspiratie	19



1. Vertrekken en aankomen

Schoolplan 2016-2020 als vertrekpunt

Een belangrijk doel in het vorige schoolplan was Dé Havo-specialist in Oss te worden. Met dat diploma kun je goed landen in het HBO, zoals onze mavo leerlingen een goede start zullen kunnen maken in het MBO. Onze mavoleerlingen behalen bij ons immers een evenzeer mooi vmbo-T-diploma. Via het MBO zit er voor hen ook mooie doorgroeikansen naar het HBO in. Zo proberen we de evenzeer welkome mavoleerlingen op meer dan één manier recht te doen.

Ondertussen gaat er in het voorliggende schoolplan weinig van onze havo-focus af. Het betekent dat wij op praktijk gerichte havisten afleveren. Concreter wil dit zeggen dat onze havisten, behalve cognitief goed toegerust, ook al enigszins thuis zijn in praktijkgerichte hbo-vaardigheden. Verder werken ze in vooral de bovenbouw steeds meer in werkvormen die op het HBO gangbaar zijn, met dus, waar dat maar mogelijk is, een link met de praktijk.

Dat leidde er in de loop van de vorige beleidsperiode toe dat er projecten zijn gestart waarmee we dat kunnen waarmaken. Het is ook een opdracht potentiële leerlingen daar weer beter en ook tijdig van te doordringen. De eerste stappen daarin zijn nog in die periode gezet. Ze zullen hun voltooiing krijgen in de periode die nu voor ons ligt. In de volgende hoofdstukken wordt daarom via een paragraaf “Opgestart” steeds aangegeven waar dat in de school al zichtbaar is.

De optelsom van al die activiteiten en projecten maakt duidelijk waarom wij vinden dat het Mondriaan uniek genoemd mag worden.

Punt van aankomst: 2025

Op de lijn richting 2025 liggen vijf stations als mijlpalen in onze route. Deels omdat ze dan klaar en opgeleverd zijn, deels zijn ze dan in aanbouw en in 2025 vast nog niet af. Soms is er gewoon meer tijd nodig, maar dus zijn dan wel de contouren duidelijk zichtbaar.

1. *Formatief handelen* is voor 75 % afgerond in 2025
2. De *praktijkvakken in de mavo* zijn in 2025 ingevoerd
3. *20/80-leren* is klaar in de havo en dan in de afrondende fase voor het vmbo-T in 2025
4. **Inclusief onderwijs** staat in 2025 in de steigers, maar is dan nog lang niet af
5. Er is een plan opgesteld en opgestart voor een *doorlopende leerlijn praktijkvakken* op de Havo in 2025.

Over onderwijsorganisatievormen rondom rooster en programma/curriculum liggen er allerlei opties open. Concrete voornemens laat staan voorspellingen zijn nu nog voorbarig: het thema hoort thuis bij punt 3 en 5 van de mijlpalen en wordt daar geadresseerd, vanuit de zich ontwikkelende onderwijsvisie die in het vierde hoofdstuk aan de orde komt.



2. Missie van het Mondriaan College

“De mens is de maat”

De missie, nog gebaseerd op het vorige schoolplan staat als volgt in de schoolgids omschreven:
We zijn een school voor mavo en havo leerlingen die leerlingen toe leidt naar succes op mbo én hbo. We zijn speciaal gericht op doorstroom naar het hbo, via havo of mavo. Met de gedrevenheid leerlingen de mavo of de havo te laten halen en hun daarbij een voorsprong te geven in de wereld van morgen.

Kenmerkend voor ons als school zijn onze drie iconen:



Ondernemen met succes!

In de wereld van morgen zijn het hebben van lef en durf, het avontuur opzoeken, sneller en slimmer zijn dan anderen belangrijke eigenschappen. Overall in de school, maar zeker binnen het 20/80 concept, kun je die eigenschappen ontwikkelen en voor je laten werken.



Feel the Mondriaan Vibe

Het is fijn als je lekker in vel zit. Leren en presteren doe je het beste als je energie goed zit. Een goed klimaat in school, in alle betekenissen van het woord, is daarom voor ons essentieel.



Maximaal groeien op volle snelheid.

We vinden het onze opdracht om groei mogelijk te maken, want we zijn een kansenschool. Voor elke leerling is overigens “volle snelheid” iets anders: we snappen dat en willen in elk geval dat de motor op áán staat. Dan komt de snelheid vanzelf... tot je tot je eigen verbazing opeens al bij het einddoel bent.

De missie wordt geschraagd door een aantal *kernwaarden*. Dit zijn op de eerste plaats de vijf V's (verbinding, vertrouwen, vrijheid, verantwoordelijkheid en verantwoording). Deze vormen de basis voor wat in ons onderwijs gevoeld en beleefd wordt. Daarbij richten we ons op wat in Carmeltermen ‘*Heel de mens, iedere mens, alle mensen*’ wordt genoemd. Dit sloot altijd al prachtig aan bij het Mondriaan motto ‘*De mens is de Maat*’.

Het eigen, oude schoolmotto is daarom ook zo passend, omdat het gaat over hoe je de *maatschappij als democratie* moet inrichten. Het is daarmee een perfecte reminder dat we ‘school maken’ vanuit een maatschappelijke taak en betrokkenheid bij de gemeenschap die we samen vormen. Dat paste ooit uitstekend bij het openbare karakter van het Mondriaan voor de fusie met Het Hooghuis, maar voegt zich ook moeiteloos in de Carmelvisie op de mens en de taak die aan onderwijsinstellingen wordt gesteld, namelijk uitvoering te geven aan kwalificatie, socialisatie en personificatie.



3. Visie van het Mondriaan College “Kiezen voor groeikansen”

De missie en onderwijsontwikkelingen waarin je kiest voor groeikansen vragen iets van de school en haar visie op de vormgeving van het onderwijs. Als voorbeeld: een belangrijke conclusie is dat we formatief handelen willen faciliteren. Formatief handelen levert docenten en leerlingen belangrijke informatie op die nodig is om het leerproces optimaal te laten verlopen. Faciliteren betekent daarbij niet meer en niet minder dan dat we dat ‘makkelijker maken’.

Dit gebeurt onder andere door te investeren in *didactisch coachen* en in de aanlevering van (analyses van) cijfers en andere gegevens. Daarnaast wordt Hooghuisbreed een toolkit gevuld, met hulpmiddelen voor formatief werken in de lessituatie. Dit alles helpt om te bepalen wat de volgende stap kan of moet zijn in een leersituatie. Zodoende geven we handen en voeten aan het uitgangspunt dat de aandacht ligt op groei van leerlingen en overigens ook van medewerkers.

Uitgaan van groeikansen vraagt erom dat je die omschrijft in termen van beginpunten, doelen en routes die het groeiproces markeren. Onderweg heeft van alles een plek, oftewel, krijgt aandacht: coaching, toetsing, zelfbeschikking, keuzes voor nu en later, bijstelling, regie, kennis en kunde. Alles om groei te stimuleren, en die te monitoren en bij te sturen, als dat nodig is. Hierbij wordt samengewerkt met de leerling en de ouders. Dat betekent dat er een gezonde basis moet liggen van *goede relaties*, waarin ieder individu écht wordt gezien. Want: de mens is de maat en heeft recht op alle kansen.

We zien ook dat leren en vaardigheden ontwikkelen samen gaan. Ondernemend zijn is zo’n vaardigheid die we willen benadrukken, net als kunnen presenteren, samenwerken en onderzoeken. Creativiteit ligt aan de basis van veel oplossingen, dus ook die vaardigheid, binnen en buiten de creatieve schoolvakken, is belangrijk om ontwikkelkansen te bieden. Als we ruimte blijven geven deze vaardigheden te ontwikkelen, maken we het onze leerlingen makkelijker. Zo kunnen zij die voorsprong opbouwen die we hun als school willen meegeven.

In het *besturingsmodel van Het Hooghuis* is er –ook al om het de locaties makkelijk te maken- bij facilitering ook een duidelijke keuze gemaakt. Veel in het facilitaire deel (Bedrijfsvoering, Personeelszaken) staat beschreven in de Kaderbrief van Het Hooghuis, namelijk als het zaken betreft die beleidsmatig en qua uitvoering beter centraal geregeld kunnen worden. Hoe daar op locatieniveau dan weer onderwijs van wordt gemaakt lees je in concreto in schoolplannen als deze en nog in concreter in de Teamplannen.

Dat het *HR-gedeelte* en het deel *Bedrijfsvoering* in dit locatie gebonden schoolplan minder op de voorgrond treden, betekent natuurlijk niet dat deze geen rol spelen op locatieniveau. Locatiedirecteuren dragen daar in het MT immers wel degelijk verantwoordelijkheid voor. Gezien de verwevenheid van al die zaken is dat ook logisch. De nadruk in het locatiegebonden schoolplan ligt echter op het locatie gebonden onderwijs en hoe we dat met al onze collega’s vorm geven.



4. Onderwijs in vijf thema's “leren van, met en over elkaar”

In het onderwijs is er één vaardigheid onderscheidend: de vaardigheid om te leren. Onderwijs moet dus op een duidelijk plan gebaseerd zijn als het gaat om hoe die kennis bij de leerlingen wordt opgebouwd en niet verdwijnt na het behalen van het examen. Die doelgerichte planmatigheid speelt in elk thema wel een rol.

Tegelijk geldt: *Kennis is maar de helft*. De andere helft draait om persoonsvorming en socialisatie. Dit draait minder om leren, maar vooral om ontwikkelen. Doelen daarbij zijn dat het op dat soort terreinen geoefende mensen oplevert, in staat tot verantwoordelijk oordelen, capabel om het verschil te maken in de maatschappij. Waardevol onderwijs ontstaat precies op het snijvlak van kennis, kunde en waarden en leidt idealiter tot een maatschappij die steeds beter is.

In de Carmel Stichting en Het Hooghuis wordt, na informatierondes waarin leerlingen, collega's en andere betrokkenen zijn gehoord, beleid voor onderwijsontwikkeling voor de komende vijf jaar gecentreerd rondom vijf thema's die zich goed laten rijmen met het bovenstaande. In het Mondriaan zijn deze thema's moeiteloos te koppelen aan onze ambities en de ontwikkelingen die op het Mondriaan College al zijn ingezet. Leren van en met elkaar krijgt hierin volop gestalte. En uiteindelijk gaat al dat leren ook óver elkaar, in de wereld van vroeger, van nu en van de toekomst.



1. De leerling van het Mondriaan



Voorsprong geven voor de wereld van morgen.

We kijken verder dan alleen het curriculum, hoewel wat een leerling dáár aan kennis op doet zeker belangrijk is voor wat een leerling later kan. We willen ook weten wie de leerling is en wat hij kiest. Naast kennisoverdracht wordt er daarom gewerkt aan socialisatie en persoonsvorming. Zo maken we het mogelijk dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot democratische burgers en positief kritische leden van de samenleving. We nemen daarbij de leerling en zijn leervragen serieus. En we nemen mee, wat voor burgers de maatschappij van morgen nodig heeft en wat die van hen zal vragen.

We doen recht aan de verschillen tussen leerlingen, ook als dat niet makkelijk lijkt. We sluiten hierbij zoveel mogelijk aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de leerling, eerder uitgaande van mogelijkheden dan van beperkingen. Een hoofdrol is hierbij in alle gevallen weggelegd voor de leerling zelf: hij zal, gecoacht door zijn docenten, meer en meer regie leren nemen.

Dit betekent voor het onderwijs dat:

- De leerling en zijn groeimogelijkheden centraal staan
- Passie en talenten van de leerling worden benut en verder ontwikkeld.
- Een leerling met (speciale) beperkingen in ons onderwijs kansen krijgt om te gedijen
- Er aandacht is voor cognitieve, sociale en persoonlijke ontwikkeling van de leerling.
- De leerling leert de regie te nemen in zijn leerproces



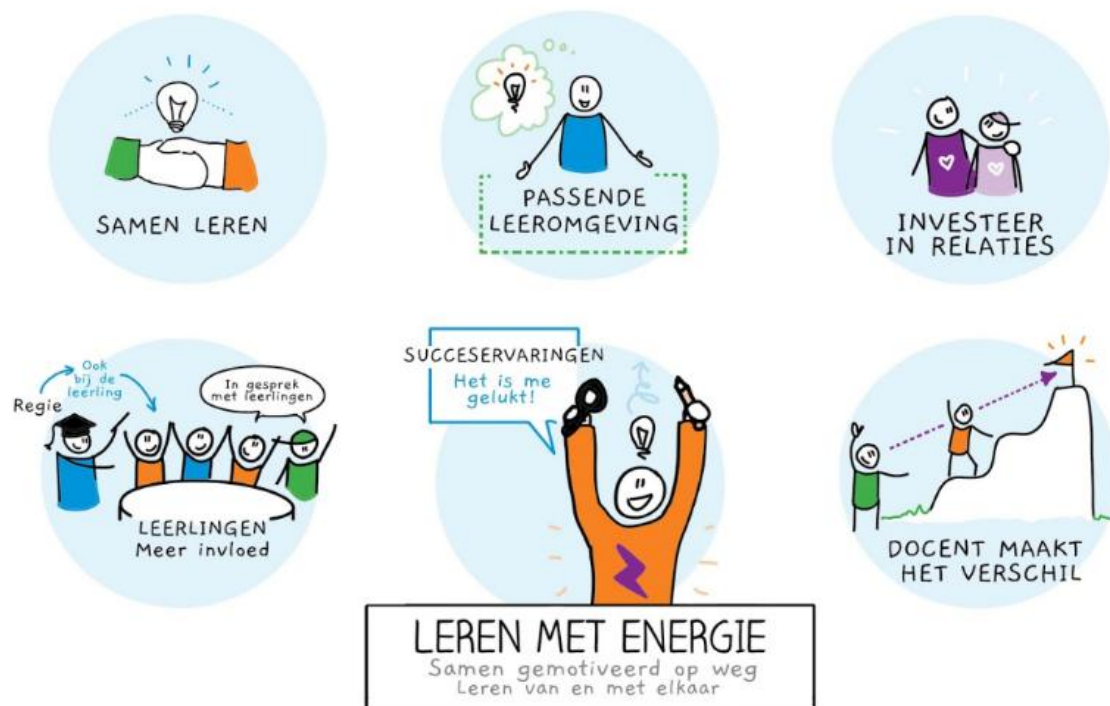
Speerpunten	Succescriteria
1. Uitgaan van groeimogelijkheden	Hij mag uitgaande van zijn talenten doorgaan op een ander niveau.
2. Inclusiviteit	De leerling ervaart dat wie hij is geen belemmering vormt voor zijn cognitieve ontwikkeling.
3. Inzet van data	De leerling ervaart dat we hoge verwachtingen onderbouwen met inzet van data om daarbij de passende ondersteuning te bepalen. We helpen hem zo op alle vlakken het maximale uit zichzelf halen.
4. Burgerschap	De leerling laat zien dat hij een zelfstandige, positief kritische houding aan kan nemen die gericht is op verbinding met elkaar.
5. Zelfsturing en verantwoordelijkheid	De leerling pakt in toenemende mate de regie in het leerproces en neemt de verantwoordelijkheid voor zijn ontwikkeling.

Opgestart of in de startblokken en àf uiterlijk 2025

- Keuzemogelijkheden voor leerlingen: 4 stromen in de onderbouw “Mondriaanuren Nieuwe Stijl” (Kunst en Cultuur, Technologie en Toepassing, Ondernemen, Sport) (past bij 1)
- Coachleerlingen (voorheen in de Koersklas) (past bij 2 en 3)
- Leerlingen Speciaal Onderwijs havo bovenbouw (past bij 2 en 3)
- Opstroommogelijkheden op meerdere momenten, ook in nieuwe opzet Mondriaanuren (past bij 1 en 5)
- Peppels als eigen portfolio verder ontwikkelen (past bij 3 en 5)
- Vaardighedenlijn verder ontwikkelen met executieve functies (past bij 1, 2, 3 en 5)
- LOB is in alle jaarlagen prominent aanwezig in coach-gesprekken, stages, voorlichtingen, gastsprekers, rolmodellen etc. (past bij 1 en 5)
- Er wordt een doorlopende leerlijn burgerschap ontwikkeld (past bij 1, 4 en 5)



2. Leren met energie



Samen gemotiveerd op weg: leren van en met elkaar

Samen leren kan op veel manieren en ook leeromgevingen kunnen er heel verschillend uitzien. Bepalende factoren hierin zijn dat je, als leerling, in goed contact staat met je omgeving, dat je invloed hebt op dit geheel en dat je in de gelegenheid bent kennis en kunde tentoon te spreiden. Wat een leerling succesvol maakt is dat die in dit leerproces de hoofdrol krijgt, ...en ook neemt.

Is er ruimte voor een goede relatie - weten de docenten wie ik ben - wie ik word - welke keuzes mag ik maken, zodat ik ruimte voel om te groeien? Dit soort vragen ligt aan de basis van wat een leerling nodig heeft om gemotiveerd te zijn bij zijn leer- en ontwikkelproces. De aandacht die de school hiervoor opbrengt is medebepalend voor hoe gemotiveerd de leerling het pad doorloopt.

Dit betekent voor het onderwijs dat:

- We het belangrijk vinden om naar de stem van de leerling te luisteren.
- Leerlingen van en met elkaar leren: leren is een sociaal proces.
- De relatie tussen docent en leerling voorwaardelijk is voor succes.
- Het recht doen aan verschillen van groot belang is in elke les.

Speerpunten	Succescriteria
1. De stem van de leerling	De leerling denkt actief mee en wordt betrokken in gesprekken die gaan over het onderwijs.
2. Relatie tussen docent en leerling	De leerling ervaart een veilig en open leerklimaat waarin docenten en leerlingen respectvol met elkaar omgaan.
3. Recht doen aan verschillen	De leerling werkt naar zijn leer- en ontwikkeldoel toe en ervaart dat de docent zijn ondersteuning daarop afstemt. Elke leerling voelt zich welkom, ook indien eventuele beperkingen, stoornissen of andere specifieke kenmerken (lhtbi bijvoorbeeld) dit minder vanzelfsprekend zouden kunnen maken.

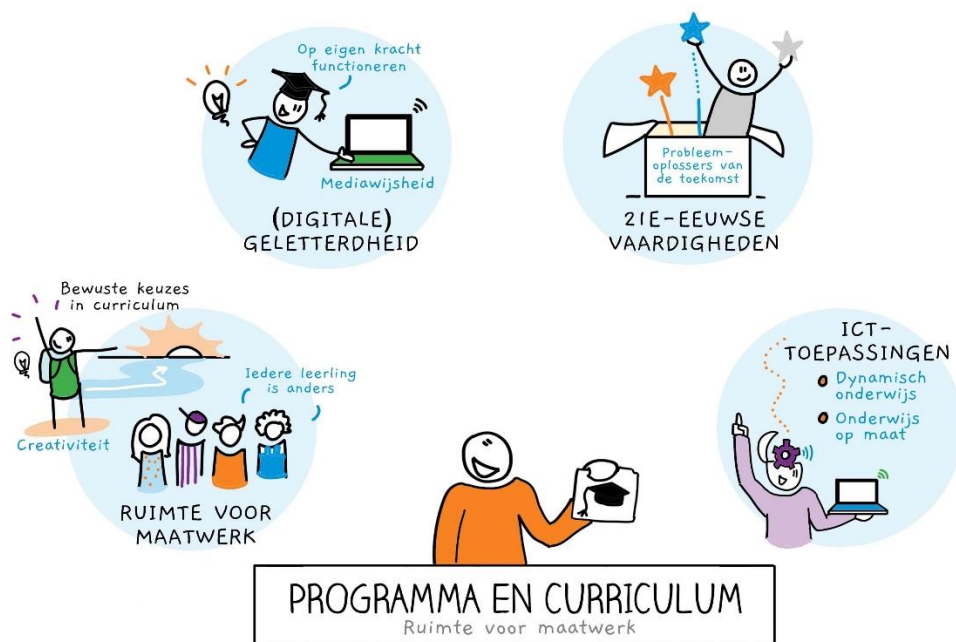


Opgestart of in de startblokken en àf uiterlijk 2025

- Leerlingenpanels en gesprekken met de leerlingen, zoals in de onderwijslunches en de mentorlunches met leerlingen krijgen in toenemende mate invloed op het schoolbeleid (past bij 1 en 2)
- Leerdoelen worden door leerlingen zelf geformuleerd en in mentor/oudergesprekken besproken (past bij 1 en 3)
- Veel activiteiten gericht op groepsvorming, relatievorming, samenwerking, versterken van de Mondriaanvibe, weerbaarheid, en geluk (past bij 1,2 en 3)
- GSA (=Gay Straight Alliance) is actief in de school (past bij 2 en 3)
- Meer mogelijkheden aanbieden aan leerlingen om een eigen traject te kunnen volgen (vakmodules havo bovenbouw) (past bij 3)
- Samenwerking met De Sonnewijser helpt bij begeleiding van leerlingen met een grotere ondersteuningsvraag (past bij 3)



3. Programma en curriculum



Ruimte voor maatwerk

Het curriculum is wat kerndoelen betreft voorgeschreven door de overheid. Daarnaast is er ruimte voor scholen om het aanbod passend te maken bij de leerlingen, ruimte die we op het Mondriaan volop gebruiken om het aanbod breed te maken. Het programma is van dien aard dat het inoefent wat leerlingen aan vaardigheden goed kunnen gebruiken. Basale vaardigheden zoals rekenen en geletterdheid blijven aandacht krijgen. De term waarmee meer 'actuele' vaardigheden wel eens worden samen gevat, "future skills", geeft al aan dat we het terrein van 21^{ste} eeuwse vaardigheden mogelijk al op korte termijn zullen overstijgen. Voor dit soort ontwikkelingen staat de school open, mits de meerwaarde is aangetoond.

Voorgeschreven examenstof is vervat in een goed opgebouwd PTA, waarin een harmonieuze mix van kennis en kunde het uitgangspunt is. In de praktijk tref je ook niet zelden maatwerk aan, met ook schooleigen onderdelen. Mede dankzij inzet van tools van diverse pluimage waaronder de nodige ICT-toepassingen mag en wil de school een brede kijk toepassen op wat we de leerlingen meegeven.

Bij het oorspronkelijk openbare karakter van het Mondriaan past bijvoorbeeld (nog steeds) dat het curriculum wordt verrijkt met actuele, maatschappelijk relevante elementen. Door de ICT-toepassingen wordt het onderwijs allengs minder tijd- en plaatsafhankelijk. Daardoor kunnen curriculumonderdelen die wij niet aanbieden door inzet van ICT elders worden gevonden en gevolgd door de leerlingen.

Digitale geletterdheid en mediatechnologie zijn niet weg te denken uit de samenleving. Daarom wil de school ook daaraan van oudsher een bijdrage van formaat leveren. Dus vinden wij het belangrijk om in ons programma ook ruimte te bieden voor projectmatig werken. Zo leren onze leerlingen om kennis en vaardigheden met creativiteit samen te voegen en vervolgens in een andere context weer in te zetten als probleemoplossers van de toekomst.

Dat betekent voor het onderwijs dat:

- Er allerlei manieren zijn waarop maatwerk wordt aangeboden, al dan niet met behulp van ICT.
- Leerlingen via gedifferentieerde leerroutes alle kennis en vaardigheden aangeboden krijgen die hen verder helpt.
- De leerling zijn rugzak op het Mondriaan aanvult met maatschappelijke onderwerpen.



Speerpunten	Succescriteria
1. Maatwerk in het curriculum	De leerling volgt meer en meer zelf gekozen leerroutes waarbij hij groeit in eigenaarschap en kennis en vaardigheden en eigen talenten ontwikkelt. Om dit maatwerk mogelijk te maken wordt waar relevant gebruik gemaakt van ICT-toepassingen, modules etc..
2. Digitale geletterdheid en technologie in het lesprogramma	De leerling maakt op een verantwoorde manier gebruik van technologie/ ICT / sociale media en is digitaal vaardig en mediawijs.
3. Future skills in het lesprogramma	De leerling groeit in zijn vaardigheid in de skills die noodzakelijk zijn in de huidige tijd, o.a. communiceren, samenwerken, zelfregulering, probleem oplossen, kritisch en creatief denken.
4. Creativiteit en diversiteit in de programmaonderdelen	De leerling ervaart dat het onderwijs aansluit bij zijn creativiteit en zijn leer- en ontwikkelbehoeftes, waarbij het curriculum is verrijkt met actuele, maatschappelijk relevante elementen.

Opgestart of in de startblokken en af uiterlijk 2025

- Er zijn maatwerktrajecten voor examens afleggen op een hoger niveau (past bij 1)
- Vak op andere locatie volgen is mogelijk (past bij 1)
- Leerlingen kunnen ingezet worden als peer-reviewers en als bijlescoaches (past bij 1 en 3)
- Projectmatig werken wordt prominenter binnen het onderwijs (past bij 1)
- Er worden praktijkvakken ontwikkeld voor de mavo en op termijn ook voor de havo (past bij 1, 3 en 4).
- Creativiteit/out of the box denken wordt als vaardigheid onderdeel van een beoordeling bij leerlingenprestaties (past bij 1, 2 en 4)
- Leerlingen werken met persoonlijke doelen en presenteren dit als een levend document aan ouders/elkaar (past bij 2, 3)
- Er komt een stroom Kunst en Cultuur in de onderbouw (past bij 1, 3 en 4)
- Een burgerschapsleerlijn wordt ontwikkeld (past bij 1, 3 en 4)
- Peppels als portfolio wordt uitgebouwd tot een breder ingezet ontwikkelingsgericht tool met rubrics en peerassessment etc. (past bij 2 en 3)
- Doubleren wordt tegengegaan (past bij 1)
- Er komt geïntegreerd rekenonderwijs (past bij 1)
- Afstandsleren wordt ingezet in ook andere dan “noodsituaties”, namelijk vaker als slimme oplossing (past bij 1 en 3)

4. Groei zichtbaar maken



Iedere leerling groeit op zijn eigen manier

Groei is niet alleen zichtbaar te maken in cijfers. Er is ook sprake van ontwikkeling waar moeilijk cijfers aan te geven zijn en waar ook zeker geen jaarlaagsysteem bij past.

Om groei en ontwikkeling in beeld te brengen, is formatief handelen een belangrijke pijler. Dit betekent dat de ontwikkeling van de leerling permanent in beeld is. De docent speelt hierbij een belangrijke coachende rol en geeft handvatten aan de leerling waarmee de leerling regie kan nemen over het eigen leerproces. Hierbij zijn de leerdoelen van de leerling richtinggevend.

In dit proces ontwikkelt ook de rol van de docent zich navenant. Nog meer dan voorheen is de docent zich bewust van zijn cruciale rol en de impact die hij heeft op het leren van de leerling. Meer dan ooit zal hij samen met de leerling het onderwijs vormgeven en meer dan ooit wordt van hem gevraagd dit op maat en naar behoefte van de leerling te doen.

Om de leerling in staat te stellen maximaal te groeien is al ons handelen gericht op leren en spreken we hoge verwachtingen uit van de leerling. Hierdoor wordt het leerproces gestimuleerd. Wij werken vanuit een stevige basis van vertrouwen waarin fouten maken moet, omdat daaruit het leren ontstaat. Daarbij is ons uitgangspunt dat feedback twee-richtingen-verkeer is, gericht zowel op het leren de leerling als de ondersteuning daarvan door de docent.

Dit betekent voor het onderwijs dat:

- Ons uitgangspunt is dat we de groei van de leerling zichtbaar maken. Dit doen we door formatief te handelen vanuit leer- en ontwikkeldoelen met behulp van succescriteria.
- De leerling samen met zijn docenten zijn ontwikkeling vastlegt en volgt.
- De driehoek leerling-docent-ouder optimaal samenwerkt door samen terug te kijken en vooruit te kijken.

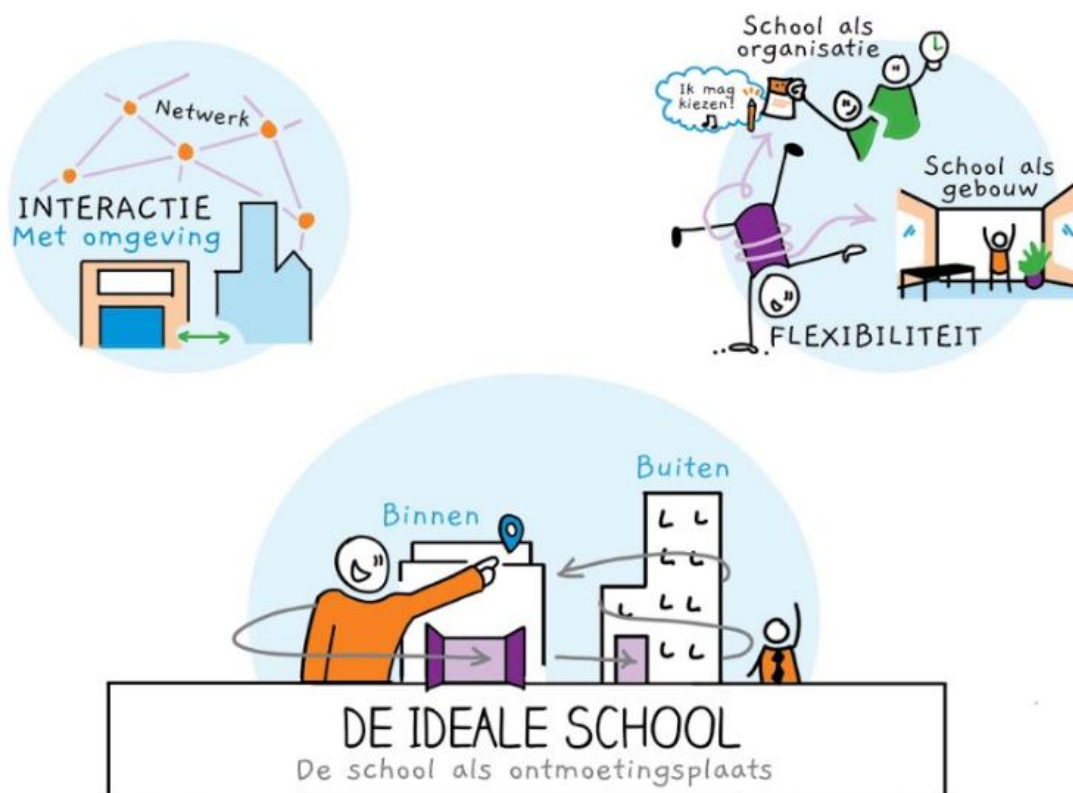


Speerpunten	Succescriteria
1. Leerdoelen en succescriteria vormen de basis van het leerproces	De leerling is samen met de docent verantwoordelijk voor het opstellen en toepassen van leerdoelen en succescriteria om het leerproces vorm te geven. De docent heeft hierbij een belangrijke coachende rol.
2. Gericht op formatief handelen	De leerling heeft zicht op de eigen ontwikkeling door samen met docent en medeleerlingen informatie te verzamelen in het leerproces. De leerling ontwikkelt zicht op de eigen leerbehoeftes en leert van de feedback die gegeven wordt.
3. Groei zichtbaar maken	De leerling reflecteert op de eigen ontwikkeling met de betrokken volwassenen, waarbij docenten reflecteren op de impact die zij hebben op het leren van de leerling. De groei wordt o.a. zichtbaar gemaakt in een digitaal portfolio.

Opgestart of in de startblokken en af uiterlijk 2025

- Formatief handelen wordt stap voor stap in de hele school de norm (past bij 1-3)
- Er wordt materiaal voor formatief handelen ontwikkeld en verzameld op teamniveau en Hooghuisniveau (PLG Canada: Formatief) (past bij 1-3)
- Didactisch coachen wordt volledig uitgebouwd als ondersteuning voor het formatief handelen (past bij 1-3)
- Hybride Koersklas met coachleerlingen (past bij 3)
- Leerlijn Engels ontwikkelen i.s.m. PO om aansluiting te verbeteren en via differentiatie het niveau te verhogen (past bij 3)]
- De feedbackcyclus is leidend in het didactisch én pedagogisch handelen (past bij 1-3)
- Data in portfolio (Peppels) en uit het onderwijsproces geven voeding aan de feedbackcyclus (past bij 2)

5. De ideale school



De school als ontmoetingsplaats

De pandemie heeft laten zien dat we niet zonder fysieke scholen kunnen.

De ideale school is zo ingericht dat we onze onderwijsambities kunnen verwezenlijken.

De school mag je dan ook opvatten als een plek waar leerlingen volop inspiratie opdoen. Een plek, waar binnen en buiten de klassenstructuur samen van en met elkaar wordt geleerd. Waar ruimte is voor leerlingen om binnen gestelde kaders hun eigen weg kiezen. Waar ICT functioneel wordt ingezet om eigentijds en innovatief onderwijs vorm te geven.

Naast groei in kennis krijgen groei in socialisatie en groei in je ontwikkeling als persoon in een goede balans de ruimte. Daarvoor is de school de ideale oefenplaats.

Dit betekent voor het onderwijs op het Mondriaan dat

- Er sprake is van leren dat binnen en buiten school plaatsvindt.
- Er geleerd wordt binnen een breed netwerk waarin leraar, leerling en partners wisselende rollen kunnen vervullen.
- Er sprake is van een wendbare schoolorganisatie met flexibiliteit in rooster, dagindeling en programmering.
- Er binnen de school ruimte is om elkaar te ontmoeten, voor individuele coaching, voor instructie in grotere en kleinere groepen, om te oefenen en voor leerlingen om zelfstandig te kunnen studeren.



Speerpunten	Succescriteria
1. Leren binnen en buiten de school	De leerling ervaart dat de leeromgeving zowel binnen als buiten de school te vinden is en dat de leerling daarin mede kan aangeven wat, hoe, wanneer en met wie hij wil leren. De leerling ervaart daarbij dat afstanden met behulp van moderne ICT-middelen gemakkelijk kunnen worden overbrugd.
2. Leren in netwerken en in samenwerking met partners	De leerling participeert en leert in het netwerk dat de school heeft zoals sociale, culturele en maatschappelijke organisaties en contacten met het bedrijfsleven.
3. Flexibiliteit en creativiteit kenmerken het onderwijs	De leerling ervaart ruimte binnen kaders zoals bijvoorbeeld dagindeling, roostering en groepssamenstelling, modulaire indeling van het curriculum.
4. Flexibele leeromgevingen in het gebouw waar nodig	Er wordt voor de nieuwe onderwijsvormen (Mondriaan Nieuwe Stijl, 20/80-leren, technologie) passende onderwijsruimte gecreëerd, zoals bijvoorbeeld een "makerlab".

Opgestart of in de startblokken en òf uiterlijk 2025

- Flexibel rooster mogelijk maken (past bij 3)
- Docenten kunnen kiezen hoe ze les willen geven (op afstand, buiten school, in het lokaal)
- Meerdere docenten tegelijk inzetten op verschillende soorten groepen (jaarlaag, deelgroep e.d.) mogelijk maken (past bij 1, 3 en 4)
- Collegezaal inrichten (past bij 1)
- Samenwerking met de Talentencampus uitbouwen naar nieuwe projecten (past bij 1, 2 en 3)
- VO-HBO-netwerk intensiever benutten (past bij 2 en 3)



5. Impactfactor “De docent als gamechanger”



Cultuur

In een professionele cultuur is aandacht voor de volgende onderdelen:

- Aansluiting zoeken bij de doelen die de school wil bereiken
- Werknemers zorgen daarbij voor het eigen welbevinden
- Werknemers zorgen eveneens voor het welbevinden van anderen met wie wordt samengewerkt.
- Waar een van deze drie in het gedrang komt moet er kordaat, en altijd in samenspraak met de betrokkene, een oplossing worden gevonden.

Continu in beweging zijn, eigen aan werken in het onderwijs, heeft allerlei gevolgen. Zo word je bij allerlei ontwikkelingen voortdurend uitgedaagd je comfort zone (tijdelijk) te verlaten. Soms verdraagt zich dit moeilijk met het welbevinden, en dan moet in goed overleg ondersteuning worden gevonden en/of georganiseerd. Ondersteuning zit, behalve in een luisterend oor, bijvoorbeeld ook in facilitering, in het geven van ruimte (tijd) en vertrouwen, en in sommige gevallen in scholing op punten waar dat wenselijk of nodig is. In dit spanningsveld hoort thuis dat de verantwoordelijkheid die er is voor het uitvoeren van de taken en het behalen van de doelen van de school ook wordt gezien en opgepakt. Waar dit goed gaat ontstaat een gevoel van succes en de bijbehorende werktevredenheid is groot. Als dat niet of niet voldoende gebeurt moet het gesprek daarover mogelijk worden gemaakt. Afhankelijk van mogelijkheden en de situatie is maatwerk mogelijk, volgens het principe de mens is de maat.

Professionalisering

Veel doelstellingen in het schoolplan en teamplannen vragen van de docent kwaliteiten die deels al aanwezig zijn, deels nog om ontwikkeling vragen en deels nog in de kinderschoenen zullen staan. Dat is per docent verschillend en overigens is ieder in hoge mate zelf verantwoordelijk voor het bijhouden en het bewaken van zijn professionele ontwikkeling. In het uitvoeren van de gesprekscyclus “nieuwe stijl” wordt dit gevolgd en waar nodig ondersteund of gecoacht.



Bij een werknemer gaat relatie voor prestatie en zijn de vijf V's de vertrouwde waarden die leiden tot een gezond en goed werkklimaat. Het zal echter onvermijdelijk zijn dat met de onderwijsambities in het achterhoofd ook van docenten wordt gevraagd mee te gaan in de ontwikkelingen. Overigens betekent dit ook voor hen geldt dat de groei zichtbaar gemaakt wordt.

Dit betekent voor het Mondriaan dat

- De voortzetting van de investering in didactisch coachen gestalte krijgt.
- Op de thema's van formatief handelen en inclusiever maken van het onderwijs uitdagingen liggen die gaandeweg geadresseerd worden.
- In de jaarlijkse activiteitenplannen, zowel op team- als op schoolniveau de keuzes gemaakt worden.
- Evaluaties van lopende trajecten de informatie opleveren om te bepalen wat er nieuw nodig is en wat geborgd moet worden.

Speerpunten	Succescriteria
1. Gesprekcyclus doelgericht uitvoeren	Docenten ervaren in het startgesprek en voortgangsgesprek de volgende doelen: • inzicht in hoe de doelen van de school worden gehaald • inzicht in het eigen welbevinden • inzicht in het bijdragen aan het welbevinden van anderen Met die inzichten worden maatwerktrajecten mogelijk gemaakt om daarin groei te bewerkstelligen dan wel successen te borgen.
2. Leren van en met elkaar	Docenten ervaren dat Formatief handelen in Teams en secties wordt gedragen en dat in de uitvoering ervan voldoende ondersteuning is geborgd. Didactisch coachen is een collectieve ambitie ten behoeve van verbetering van coachend lesgeven.
3. Ontwikkeling rol docent	Docenten ervaren in de gesprekkencyclus dat hun ontwikkelingen met scholing en andere ondersteuning positieve impulsen krijgen.
4. Ruimte voor eigen initiatief bij docenten	Docenten ervaren een uitnodigend klimaat voor het ontplooiën van eigen initiatieven voor onderwijsontwikkeling, hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school.

Opgestart of in de startblokken en àf uiterlijk 2025

- Didactisch coachen is voor 75 % van de docenten ingeburgerd en wordt geborgd (past bij 2)
- Formatief handelen is voor de doorsnee docenten de norm, of docenten zijn in trajecten om dat te bewerkstelligen (past bij 2)
- Nieuwe docenten krijgen (nog steeds) passende begeleiding, en komen na de periode van inductie (die idealiter drie jaar duurt) eveneens de interne training die passen bij didactisch coachen (past bij 1 en 3)



6. Kwaliteitszorg “Meer dan data”

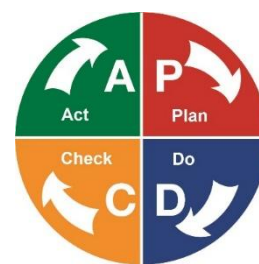
Het Mondriaan participeert in het systeem van kwaliteitszorg zoals die wordt gehanteerd door Het Hooghuis. Hierbij gaat het om 3 niveaus, te weten de harde cijfers, het geheel van waarden waardoor de schoolcultuur als locatie van Het Hooghuis wordt gekenmerkt en tot slot de toekomstbestendigheid.

Onderwijskwaliteit wordt door alle betrokkenen binnen een school mede mogelijk gemaakt, van conciërge tot bestuurder, van leerling tot docent. Met name leerlingen vormen een gewichtige bron van informatie bij het meten en vaststellen van de onderwijskwaliteit.

In plaats van speerpunten en succescriteria lees je hier een overzicht van de diverse activiteiten die op jaarbasis duidelijk maken wat doelen zijn. Succescriteria komen feitelijk neer op: alles wat daar staat doen, en met de uitkomsten verbeteringen doorvoeren.

Planning Kwaliteitszorg

De basis van elke activiteit op het gebied van kwaliteitszorg is de zogeheten PDCA-cyclus, oftewel *Plan*, *Do*, *Check* en *Act*. Dit houdt in dat een activiteit eerst wordt gepland alvorens deze wordt uitgevoerd, gemonitord en geëvalueerd. Hierdoor is er sprake van een constante mogelijkheid tot (verdere) verbetering van het onderwijs. Deze acties resulteren uiteindelijk in een definitieve borging of aansluitende (verbeter)acties waarbij opnieuw de regels van de PDCA-cyclus van toepassing zijn. Binnen de locatie Mondriaan College wordt de cyclus als volgt vormgegeven:



Tijdstip	Activiteit	Betrokkenen	Frequentie
September/ Oktober	<u>Examenanalyse deel 2</u> : onderzoek naar verschil in gemiddelde cijfers schoolexamens en centrale eindexamens vergeleken met landelijke gemiddelden, per sectie en leerjaar	SL en OP (Vensters VO)	1x per jaar
Oktober	<u>Uitstroomonderzoek</u> : onderzoek naar uitstroom van oud-leerlingen	Decanaat	1x per jaar
November	<u>Veiligheidsonderzoek</u> : onderzoek naar veiligheid binnen de locatie	OOP	1x per 3 jaar
December/ Januari	<u>360 graden feedback docenten</u> : onderzoek naar tevredenheid leerlingen over docenten (minimaal 30 leerlingen per docent)	Leerlingen (Kwaliteits-scholen)	1x per jaar
December/ Januari	<u>360 graden feedback directie</u> : onderzoek naar tevredenheid docenten over directie (willekeurig verdeeld)	OP (Kwaliteits-scholen)	1x per jaar
Maart	<u>Tevredenheidsonderzoek</u> : onderzoek naar tevredenheid ouders en leerlingen leerjaar 1+3 over de locatie	Ouders en Leerlingen (Kwaliteits-scholen)	1x per jaar
Juni	<u>Examenanalyse deel 1</u> : onderzoek naar verschil in ingezonden resultaten Wolf vergeleken met landelijke afnamegegevens, per sectie en leerjaar	SL en OP (Wolf)	1x per jaar
November/ Maart/ Juni	<u>Ervaringsonderzoek</u> : onderzoek naar tevredenheid leerlingen (klassenvertegenwoordigers) over de gang van zaken in lessen	SL en Leerlingen	3x per jaar
November/ Maart/ Juni	<u>Cijferanalyse</u> : onderzoek naar door docenten gegeven cijfers, per sectie en leerjaar	SL en OP (Cum Laude)	3x per jaar



Naast dit reguliere, (deels ook meer)jaarlijkse onderhouden van de kwaliteitssystemen is er vanuit Het Hooghuis de tweejaarlijkse audit, die toetst hoe de school op een aantal Schoolbrede afspraken acteert en hoe de school haar eigen ambities gerealiseerd ziet. Deze audit levert informatie op die meeweegt in de beleidskeuzes die de scholen van Het Hooghuis maken.

Zoals iedere locatie participeert de school in het locatie-overstijgende overleg met de examencommissie van Het Hooghuis die tot doel heeft alle onderdelen van het examenproces te monitoren op kwaliteit, de procedures te bewaken, eventuele knelpunten te inventariseren en hierover te rapporteren aan de school en de Centrale Directie.



Bijlage: bronnen van inspiratie

Bronnen die bepalend zijn bij het maken van het locatie eigen schoolplan zijn allereerst diverse beleidsdocumenten: het Koersdocument 2020-2025 van de Stichting Carmel College en de daarvan afgeleide Kaderbrief van Het Hooghuis 2020-2025, beide recent vastgesteld. Hier hoort weliswaar een hausse van niet onbelangrijke vakliteratuur bij over onderwijs, onderwijskundig en onderwijspsychologisch, maar een aantal andere zaken blijkt, als het gaat om echte inspiratie, toch ook te belangrijk om niet te vermelden.

Het gaat dan om een aantal praktijkvoorbeelden die bezocht zijn in de loop der jaren en hun sporen nagelaten hebben en verder diverse congressen in binnen- en buitenland.

- *2007 Bezoek aan High Tech High in San Diego.* Deze school kan veel minder leerlingen plaatsen dan zich aanmelden. De over-aanmelding is er structureel 800 leerlingen per jaar. Bij aanname wordt opvallend genoeg niet gekeken naar schoolprestaties, maar naar een verdeling tussen kansrijk en kansarm. De helft van de leerlingen die ze aannamen móet uit een arm gezin komen, in termen van nu: kansarm. Opvallend genoeg zijn de resultaten consistent ongekend goed: ondanks die wat ongebruikelijke selectie gaat 100 % van de leerlingen naar de universiteit, waar ze ook nog eens 10 % beter presteren dan overige studenten.
- *2010 Bezoek aan de Renaissance School in Toronto* waarin leerlingen met een handicap, of dat nu een lichamelijke of een geestelijke afwijking betrof, gewoon regulier meedoen. Niemand kijkt in de gangen op bijvoorbeeld van een leerling die met een looprek begeleid werd naar een andere ruimte. Noch van een leerling met een autisme stoornis die in gezelschap van een onderwijsassistent (bij de uitleg) in een reguliere les aanwezig is. Dat was dus inclusief onderwijs ten voeten uit. Die zaken waren zo gangbaar, dat ze vanzelf normaler werden. De bijzondere leerlingen daar voelen zich minder een uitzondering, wat heel comfortabel is op hun kwetsbare leeftijd.
- *2010 Deep Learning in a digital Age.* Dit congres in Toronto liet op de eerste plaats zien welke ongekende mogelijkheden inzet van digitale middelen oplevert en welke invloeden je hiermee kunt uitoefenen op het leren van mensen. Inhoudelijk is het ongetwijfeld allemaal achterhaald, dat gaat nu eenmaal zo bij digitale ontwikkelingen. De talrijke eyeopeners zinderen echter nog wel degelijk na.
- *2018 Dylan Wiliam Event, Amersfoort.* Op dit congres liet Dylan Wiliam met overtuigende onderbouwing zien op welke manier(en) (neuro-)psychologie en leertheorie kunnen samenwerken om te komen tot wat hij “verandering van het lange termijngeheugen” noemde, en wat wij samenvatten onder de term “leren”. Zijn inzichten over de rol van toetsing daarbij zijn intussen van ongekende invloed wereldwijd. De kwaliteit van zijn onderzoek is er dan ook naar. Toetsing (“assessment”) dient tot het verschaffen van informatie aan de docent over waar de leerling staat en wat dit dan vraagt als volgende stap van de docent. Wat onder toetsen wordt verstaan is daarbij overigens een veel breder begrip dan doorgaans gangbaar is.
- *2019 studiereis Australië/John Hattie* “Teacher, know thy impact!” is de kreet waarin Hattie samenvat dat je als docent moet weten welk effect jouw handelen heeft op de groei van de leerling. Data verzamelen, feedback inzetten, werken met leerdoelen en inzet van goed geselecteerde informatie o.a. stellen docenten in staat om die impact ook daadwerkelijk in beeld te krijgen, zodat ze daar met hun lesgeven ook maximaal op kunnen inspelen. Deze manier van werken blijkt in Australië opgelegd, maar ook ingeburgerd en geaccepteerd. Een leerling die drie maanden onderwijs krijgt heeft nu eenmaal recht op drie maanden groei, het is een simpele logica die niemand lijkt te ontgaan. Maar bewijs maar eens dat de leerling die progressie ook daadwerkelijk heeft gemaakt!



Ondernemen met
succes!



Maximaal groeien op
volle snelheid



Feel the
Mondriaan vibe!



**MONDRIAAN
COLLEGE**
MAVO • HAVO

Mondriaanlaan 1
5342 CN Oss

Postbus 384
5340 AJ Oss

Tel: 0412 - 224 190
infomondriaancollege@hethooghuis.nl
mondriaan.hethooghuis.nl

kleurt je leven