

Schoolplan Maerlant-Lyceum 2025-2029



Inhoud

Samenvatting.....	4
Inleiding.....	6
Opbouw van het schoolplan	6
Onderwijskundig beleid.....	7
Bouwstenen	7
Koersplan VO Haaglanden	8
Maatschappelijke ontwikkelingen algemeen en specifiek op het gebied van onderwijs.....	8
Schoolplan 2021-2025.....	9
Driehoek van onderwijskwaliteit en accenten	10
Evaluatie en uitkomst enquête schoolplan 2021-2025.....	10
Hoofdstuk 1: Onderwijskundig beleid	12
Van missie en visie naar ambities	12
Missie en visie	13
Missie geladen	13
Visie geladen.....	14
Missie en visie compact weergegeven in kernpunten.....	15
Accentendriehoek.....	15
Ambities voor de toekomst van ons onderwijs	18
Van ambities naar ambitiekaarten	21
Hoofdstuk 2: Personeelsbeleid.....	22
Accentendriehoek.....	22
(Strategisch) personeelsbeleid	22
Vaardigheden	23
Motivatie.....	24
Mogelijkheden.....	27
Strategische personeelsplanning.....	28
Hoofdstuk 3: Kwaliteitszorg	31
Cyclisch werken.....	31
Kwaliteitsbeoordeling.....	33
De basis: missie en visie van het Maerlant-Lyceum	33

Kwaliteitszorg onderwijs: het inspectiewaarderingskader.....	33
Onderzoekskader inspectie: kwaliteitsgebieden en standaarden.....	34
OP: onderwijsproces	34
VS: Veiligheid en schoolklimaat	38
OR: onderwijsresultaten	39
SKA: sturing, kwaliteitszorg en ambitie	40
Kwaliteitszorg personeel	43
Gesprekkencyclus	43
Medezeggenschap	44
MR, ouderraad en leerlingenraad	44
Kwaliteitskalender.....	44
Bedrijfsvoering	44
Hoofdstuk 4: Ambitiekaarten uitgewerkt	45
Fase 1: Schooljaar 2025-2026	45
Ambitie leeropbrengst.....	45
Ambitiekaart leeropbrengst 1	45
Ambitiekaart leeropbrengst 2	45
Ambitie leerlingbegeleiding	46
Ambitiekaart leerlingbegeleiding 1	46
Ambitiekaart leerlingbegeleiding 2 (doorlopend in 2026-2027)	47
Ambitiekaart leerlingbegeleiding 3 (doorlopend in 2026-2027)	47
Ambitiekaart leerlingbegeleiding 4	47
Ambitie wereldburgerschap en duurzaamheid	48
Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 1	48
Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 2	48
Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 3 (vier jaar doorlopend)	49
Ambitie personeelsbeleid	49
Ambitiekaart personeelsbeleid 1	49
Ambitiekaart personeelsbeleid 2.....	50
Ambitiekaart personeelsbeleid 3 (4 jaar doorlopend).....	50
Fase 2: Schooljaar 2026-2027	51
Ambitie leeropbrengst.....	51

Ambitiekaart leeropbrengst 3	51
Ambitiekaart leeropbrengst 4	51
Ambitiekaart leeropbrengst 5 (doorlopend in 2027-2028)	51
Ambitie wereldburgerschap en duurzaamheid	52
Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 4	52
Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 5	52
Ambitie personeelsbeleid	53
Ambitiekaart personeelsbeleid 4	53
Fase 3: Schooljaar 2027-2028	54
Ambitie leeropbrengst	54
Ambitiekaart leeropbrengst 6	54
Ambitie leerlingbegeleiding	54
Ambitiekaart leerlingbegeleiding 5	54
Fase 4: Schooljaar 2028-2029	55
Evaluatieperiode ambitiekaarten	55
Bijlage I: Uitkomst enquête schoolplan 2021-2025	56
Bijlage II: Voorbeeld ambitiekaart in de praktijk	58
Bijlage III: Strategisch HRM vanuit VO Haaglanden	59
Bijlage IV: Kijkwijzer Maerlant-Lyceum	61
Bijlage V: Opbouw en tijdspad gesprekkencyclus	68
Bijlage VI: Kwaliteitskalender schooljaar 2025-2026	69
Appendix: Meten is weten	71
Begrippenlijst	75
Colofon	77

Samenvatting

Het Maerlant-Lyceum presenteert in dit schoolplan een koers voor de periode 2025–2029, waarin de missie en visie van de school centraal staan. De school wil **kwaliteitsonderwijs** bieden in een **veilige, inclusieve omgeving**, met ruimte voor **persoonlijke groei**. De visie richt zich op het opleiden van **zelfstandige, verantwoordelijke burgers** die **respectvol, creatief** en **oplossingsgericht** bijdragen aan de samenleving.

1. Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid is opgebouwd rond drie kernaccenten:

- **Leeropbrengst**
- **Leerlingbegeleiding**
- **Wereldburgerschap & duurzaamheid**

Deze drie vormen samen de zogenaamde **accentendriehoek**, met als fundament een hoge onderwijskwaliteit. De school gebruikt **ambitiekaarten** om ambities SMART te formuleren en meetbaar te maken.

Leeropbrengst: de school focust op goed vakonderwijs, motiverende lessen en taal-, reken- en digitale vaardigheden. Er komt ruimte voor talentontwikkeling en creatief denken, met een nadruk op leerresultaten, toetsing, differentiatie en effectieve didactiek.

Leerlingbegeleiding: deze richt zich op motivatie, zelfkennis, reflectie, verantwoordelijkheid, veiligheid en sociaal-emotionele ontwikkeling. Mentoren spelen hierin een centrale rol. Gemeenschapszin en persoonlijke begeleiding staan hoog in het vaandel.

Wereldburgerschap en duurzaamheid: burgerschapsvorming krijgt invulling via thema's als diversiteit, inclusie, pesten, klimaatverandering en sociale cohesie. De school wil GCN-gecertificeerd worden en blijft inzetten op duurzaamheid via o.a. het Eco-team en internationale oriëntatie.

2. Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid ondersteunt het onderwijskundige beleid en rust op drie pijlers:

- **Vaardigheden:** investeren in professionele ontwikkeling, met specifieke aandacht voor startende docenten, werkvormen en toekomstbestendige competenties (zoals AI-gebruik).
- **Motivatie:** professionaliteit wordt verbonden aan betrokkenheid, feedbackcultuur, gedragscode, gezamenlijke reflectie en teamontwikkeling.

- **Mogelijkheden (vitaliteit):** preventieve aanpak van werkdruk, aandacht voor welzijn, verzuimbeleid en structurele werkdrukverlichting in overleg met de PMR.

Ook is er een duidelijke visie op **strategische personeelsplanning**, waarbij aandacht is voor het aantrekken en behouden van personeel, met ruimte voor interne doorgroei en borging van expertise.

3. Kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgstelsel van het Maerlant-Lyceum is gebaseerd op de PDCA-cyclus en waarderingskader van de inspectie. Ambities worden jaarlijks omgezet in concrete actiepunten via ambitiekaarten. Vaksecties maken hierbij eigen vakwerkplannen. De school monitort de voortgang van leerlingen via toetsen, driehoeksgesprekken en jaarlijkse evaluaties.

Het inspectiekader is leidend bij de kwaliteitsbeoordeling van het onderwijs op de volgende gebieden:

- **Onderwijsproces (OP):** o.a. aandacht voor basisvaardigheden, leerklimaat, toetsbeleid en didactiek.
- **Veiligheid en schoolklimaat (VS):** o.a. inzet op sociaal-emotionele veiligheid.
- **Onderwijsresultaten (OR):** o.a. sturing op leerprestaties en determinatie.
- **Sturing, kwaliteitszorg en ambitie (SKA):** borging via o.a. de jaarplannen, lesobservaties en gesprekkencyclus.

Conclusie

Het schoolplan 2025–2029 is ambitieus en breed gedragen. Door duidelijke ambities, concrete ambitiekaarten, betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen en een stevig fundament in missie en visie, wil het Maerlant-Lyceum de komende vier jaar gericht werken aan excellent en toekomstbestendig onderwijs met oog voor mens en maatschappij.

Inleiding

Opbouw van het schoolplan

Een schoolplan bestaat uit drie delen: een hoofdstuk met onderwijskundig beleid, een hoofdstuk met personeelsbeleid en een hoofdstuk met de weergave van het stelsel van kwaliteitszorg. Om een schoolplan levend te maken en te voorkomen dat het een beleidsdocument is dat makkelijk in een la verdwijnt, hebben wij het afgelopen schooljaar gebruik gemaakt van een tijdpad waarbij collega's, leerlingen en ouders zoveel mogelijk geïnformeerd zijn bij het proces van het maken van dit schoolplan. Hun input is daarbij onmisbaar. Daarnaast is de MR is zeer nauw betrokken bij de inhoud van dit plan, waarbij de uitwerking van onze ambities in zogenaamde ambitiekaarten sterk voldoet aan de wens om onze jaarplannen nog concreter te kunnen maken.



Infographic en tijdlijn schoolplan Maerlant-Lyceum voor MR en collega's, leerlingen en ouders

Over het onderwijskundig beleid is onder het personeel, enkele ouders en een leerling een enquête afgenomen met vragen ter evaluatie van het 'oude' schoolplan (2021-2025) en vragen over wat er uit het oude schoolplan moet worden meegenomen naar het 'nieuwe' schoolplan (2025-2029). In de opmerkingen van docenten werd ook werkdruk genoemd. Dit onderwerp komt uitgebreid aan bod in hoofdstuk 2 (personeelsbeleid).

Onderwijskundig beleid

Een schoolplan zal als randvoorwaarden de wettelijke vereisten en het inspectiekader moeten respecteren en daarnaast in lijn zijn met het strategisch beleids- of koersplan van de stichting VO Haaglanden. De wettelijke vereisten en het inspectiekader worden in dit document niet letterlijk benoemd, maar zijn gecheckt op weg naar het definitieve schoolplan.

In een schoolplan wordt, vanuit een visie en een missie (die bij voorkeur breed worden gedragen door het personeel) een perspectief geschetst dat richting geeft aan waar een school in vier jaar tijd naartoe wil met het onderwijs.

Zo wordt ook in het schoolplan van het Maerlant-Lyceum, vanuit een visie en een missie die op een breed draagvlak kan rekenen onder het personeel en bij voorkeur ook onder ouders en leerlingen, een toekomstbeeld geschetst van waar wij als school in vier jaar tijd naartoe willen met ons onderwijs. In het schoolplan wordt aangegeven waar wij als school voor staan, wat wij onze leerlingen willen meegeven en hoe wij leerlingen willen afleveren aan het vervolgonderwijs en willen voorbereiden en toerusten om deel te nemen aan de samenleving. Welke bagage willen wij ze meegeven? Wat vinden wij belangrijk? Wat is onze corebusiness en welke accenten willen we hierbij aandacht geven? Op welke manier en met het maken van welke keuzes onderscheiden wij ons van andere scholen? Het antwoord op deze vragen geeft het doel aan dat wij onszelf stellen en dat wij willen bereiken in de komende vier jaar. Hoe wij dit doel willen bereiken wordt in het schoolplan in de vorm van ambities en daaruit voortvloeiende beleidsvoornemens verwoord. Ambities zullen volgens een PDCA-cyclus worden ontwikkeld en worden zo veel mogelijk SMART geformuleerd in de vorm van ambitiekaarten met per ambitie het doel, benodigde acties, succesfactoren en meetbare resultaten **benoemd**.

Bouwstenen

Als input en vertrekpunt voor het hoofdstuk met het onderwijskundig beleid, maar ook voor het hoofdstuk personeelsbeleid, hebben we beschikking over zes bouwstenen, die hierna worden uitgewerkt:

- **Het Koersplan van VO Haaglanden** (in wording)
- **Maatschappelijke ontwikkelingen** om rekening mee te houden op weg naar het nieuwe schoolplan
- **Maatschappelijke ontwikkelingen op onderwijsgebied binnen Nederland** (inspectie (de staat van het onderwijs), OCW (basisvaardigheden taal, rekenen, digitalisering en burgerschap))
- **Het 'oude' schoolplan 2021-2025**
- **De accentendriehoek** die de afgelopen jaren is ontstaan om onze koers nog **iets** krachtiger neer te zetten.

- **De uitkomst van de enquête** over het oude schoolplan en op weg naar het nieuwe schoolplan 2025-2029

Koersplan VO Haaglanden

Het Koersplan van VO Haaglanden is in het voorjaar van 2025 vastgesteld. De ambitie die uitgesproken wordt is hieronder weergegeven en sluit goed aan bij ambities van het schoolplan van het Maerlant-Lyceum.

In het schoolplan verwijzen wij op verschillende plekken naar de kernpunten uit het Koersplan om de verbinding te maken met de ambitie en doelstellingen vanuit VO Haaglanden.

Ambitie van VO Haaglanden:

“Wij bieden goed onderwijs aan elke leerling, waarbij we samen leren en verbeteren”

Doelstelling: we hebben scholen met elk een eigen onderwijsconcept en vertalen elk op eigen wijze de volgende uitgangspunten voor goed onderwijs naar de eigen schoolplannen:

- Pedagogisch proces essentieel
- Kennisverwerving en persoonsvorming centraal
- Cultuur van leren en verbeteren
- Samenwerken in teams

Doelstelling: we zien in 2029 dat leerlingen met en zonder specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften vaker samen naar onze scholen gaan en vaker samen het onderwijs volgen.

Doelstelling: we dragen als VO Haaglanden bij aan het verminderen van kansenongelijkheid en segregatie in Den Haag en regio rondom.

Maatschappelijke ontwikkelingen algemeen en specifiek op het gebied van onderwijs

Invloeden van buiten

De wereld is snel aan het veranderen, de wereldpolitiek is minder stabiel dan enkele jaren geleden, ook in Nederland lijken politieke tegenstellingen zich uit te vergroten, de invloed van technologische ontwikkelingen zijn onmiskenbaar en groot, zowel als het gaat om invloed door sociale media als om ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en AI. Ook staat klimaatontwikkeling steeds prominenter op de politieke agenda.

Daarnaast tonen internationale onderzoeken door bijvoorbeeld PISA (Programme for International Student Assessment¹) en de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) aan dat de prestaties van leerlingen in Nederland op het gebied van lezen, schrijven en rekenen teruglopen en dat ook de motivatie bij Nederlandse leerlingen laag is. Dit beeld wordt bevestigd in 'De staat van het Onderwijs'² dat de inspectie van het onderwijs jaarlijks uitbrengt. Dit zijn ontwikkelingen die van betekenis zijn voor het onderwijs in Nederland en dus ook voor het onderwijs op het Maerlant-Lyceum.

Maatschappelijke ontwikkelingen algemeen kort:

- Politieke ontwikkelingen zoals polarisatie in de samenleving
- Democratieën in beweging
- Klimaatproblematiek
- Technologische ontwikkelingen waaronder (generatieve) AI

Maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van onderwijsbeleid kort:

- Neergaande tendens Nederlandse resultaten lezen, schrijven, rekenen en lage leerlingmotivatie (PISA, De Staat van het Onderwijs)
- Extra accent op taal, rekenen, burgerschap en digitalisering (ministerie van OCW)

Schoolplan 2021-2025

Belangrijke pijlers uit het schoolplan 2021-2025

In het schoolplan 2021-2025 zijn een missie en een visie verwoord. De missie luidt: 'Het Maerlant is een school voor kwaliteitsonderwijs met ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling in een veilige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn en zich welkom voelt.' De visie luidt: 'Het Maerlant leidt op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers die zich bewust zijn van hun rol in een veranderende wereld, waar zij respectvol met elkaar en met hun omgeving omgaan. Het Maerlant-Lyceum stelt leerlingen in staat zich zo breed mogelijk te ontwikkelen, met aandacht voor het creatief en oplossingsgericht leren denken'. De missie en visie werden in het schoolplan uitgewerkt in drie ontwikkeldomeinen: kennen, kunnen en zijn. In het schoolplan stond dat wij leerlingen kennis en vaardigheden willen meegeven, die bijdragen aan het internaliseren van kennis en het implementeren en toepassen van deze kennis om leerlingen goed voorbereid af te leveren aan het vervolgonderwijs en voor te bereiden op een leven als burger in de samenleving. Ook wilden wij leerlingen op het gebied van het 'zijn' iets meegeven: persoonlijke ontwikkelpunten om niet alleen met voldoende kennis en vaardigheden de volgende stap in hun leven te zetten, maar leerlingen ook als mens

¹ <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/ocw-internationaal/onderwijs/leerlingen-en-studenten/internationale-prestaties-pisa>

² [Rapport De Staat van het Onderwijs 2024 | Rapport | Inspectie van het onderwijs](#)

competenties mee te geven waarmee zij zich kunnen handhaven, zich verder kunnen ontwikkelen en een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Hierbij horen begrippen als zelfstandigheid, zelfredzaamheid, verantwoordelijkheid, sociale vaardigheden, kritisch denkvermogen en empathie. Deze drie ontwikkeldomeinen zullen een rol blijven spelen, ook in het nieuwe schoolplan. In een volgende paragraaf wordt uitgebreid ingegaan op de uitkomsten van de enquête onder personeel, ouders en een leerling over het oude schoolplan.

Oud schoolplan kort:

- Missie: kwaliteitsonderwijs, persoonlijke groei, veilige omgeving, jezelf kunnen zijn
- Visie: zelfstandig, verantwoordelijk, bewust van rol, respectvol, brede ontwikkeling, creatief en oplossingsgericht denken
- Kennen: Kennisverwerving en -ontwikkeling, kritisch leren denken, onderzoeksvaardigheden
- Kunnen: Vaardigheden die nodig zijn bij het verwerven van kennis en het ontwikkelen van inzicht en toepassingen in een vak
- Zijn: Persoonsontwikkeling die opleidt tot een zelfverantwoordelijk, zelfstandig, zelfredzaam en empathisch burger die zijn eigen kwaliteiten kent en deze kan aanwenden in het functioneren in de samenleving

Driehoek van onderwijskwaliteit en accenten

Uit de ambities van het oude schoolplan zijn in de loop van de vier jaar drie accenten ontstaan die de ambities kracht en richting gaven: leerlingbegeleiding, wereldburgerschap en duurzaamheid, met als basis steeds een hoge onderwijskwaliteit. Deze accenten zijn bij de start van het schooljaar 2024-2025 geëvolueerd in de accentendriehoek met de kwaliteit van het onderwijs als basis en daaromheen de accenten leeropbrengst, leerlingbegeleiding en wereldburgerschap en duurzaamheid. Dit krijgt een nadere uitwerking in het nieuwe schoolplan.

De accentendriehoek kort:

- Onderwijskwaliteit:
 - Leeropbrengst
 - Leerlingbegeleiding
 - Wereldburgerschap en duurzaamheid

Evaluatie en uitkomst enquête schoolplan 2021-2025

De behoefte aan het vergroten van de motivatie van leerlingen is bij docenten groot. Hoewel meer een middel dan een doel, is leerlingmotivatie wel een belangrijke voorwaarde om onze ambities te verwezenlijken. Aandachtsgebieden die worden genoemd als het gaat om wat wij onze leerlingen mee willen geven zijn

persoonlijkheidsvorming (o.a. verantwoordelijkheid nemen, zelfregulatie, zelfstandigheid, sociale vaardigheid), kritisch leren nadenken, een gedegen vakkennis en een goede taalvaardigheid. Deze punten moeten, rekening houdend met de uitslag van de enquête, aandacht krijgen in het schoolplan. In bijlage I staat een nadere uitwerking van de uitkomsten van de enquête.

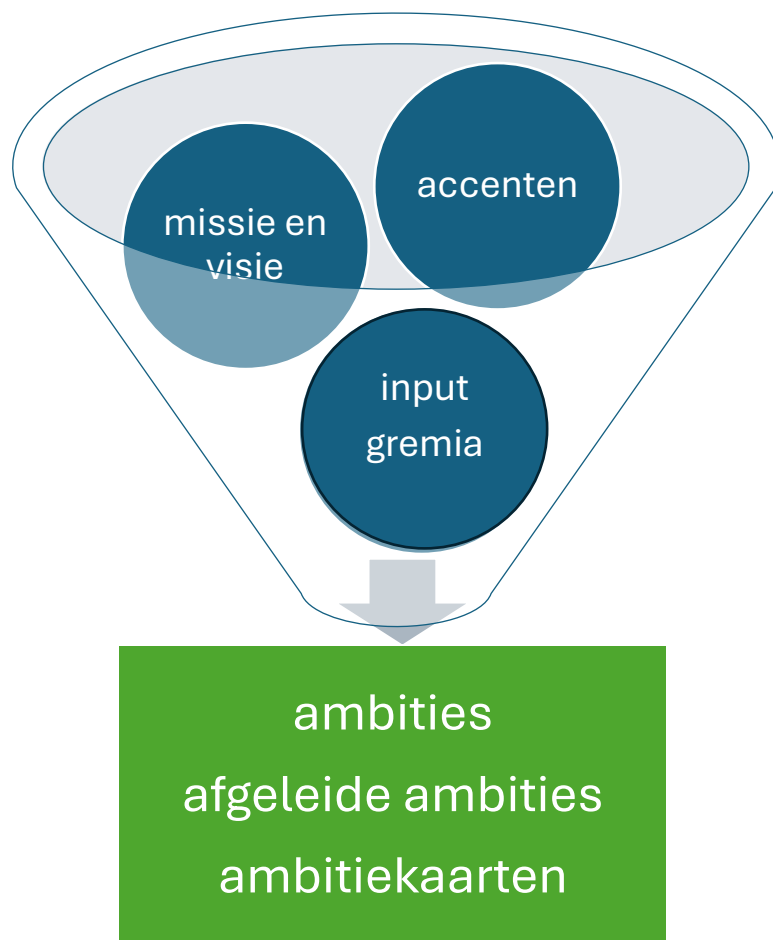
Duiding evaluatie en uitkomst enquête kort:

- Kritisch leren nadenken
- Persoonsontwikkeling met
 - verantwoordelijkheid nemen, zelfregulatie, zelfstandigheid, sociale vaardigheid
- Vakkennis
- Taalbeleid
- Motivatie van leerlingen
- Minder aandacht voor wereldburgerschap en duurzaamheid

Hoofdstuk 1: Onderwijskundig beleid

Van missie en visie naar ambities

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe we van een visie en missie, aangevuld met de accenten die zijn ontstaan uit het vorige schoolplan en met de input van de evaluatie-enquête over het vorige schoolplan door middel van een enquête onder docenten, ouders en een vertegenwoordiging van de leerlingenraad, een klankbordgroep, de schoolleiding en uitkomsten van een studiedag zijn gekomen tot drie 'grote' ambities voor de komende jaren, met daarbij een aantal afgeleide ambities en ambitiekaarten die bij de ambities zijn opgesteld met doelen en acties die tot het bereiken van het doel gaan leiden.



Missie en visie

De missie en visie uit het vorige schoolplan zijn in grote lijnen opnieuw omarmd door het docententeam en ook door de schoolleiding. Om de missie en visie ook in dit nieuwe schoolplan richtinggevend te laten zijn voor onze ambities, is het goed, dat bij iedereen hetzelfde beeld bestaat over wat we verstaan onder de begrippen die in onze missie en visie vermeld staan. Dit wordt hieronder uitgewerkt door de missie en visie 'te laden'.

De **missie** luidt: 'Het Maerlant is een school voor kwaliteitsonderwijs met ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling in een veilige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn en zich welkom voelt.' De begrippen die hierin vermeld staan, zijn:

- Kwaliteitsonderwijs
- Persoonlijke groei en ontwikkeling
- Veilige omgeving
- Jezelf kunnen zijn
- Je welkom voelen

De **visie** luidt: 'Het Maerlant leidt op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers die zich bewust zijn van hun rol in een veranderende wereld, waar zij respectvol met elkaar en met hun omgeving omgaan. Het Maerlant-Lyceum stelt leerlingen in staat zich zo breed mogelijk te ontwikkelen, met aandacht voor het creatief en oplossingsgericht leren denken'. De begrippen die hierin vermeld staan, zijn:

- Zelfstandig
- Verantwoordelijk burger
- Veranderende wereld
- Respect voor elkaar en hun omgeving
- Brede ontwikkeling
- Creatief en oplossingsgericht leren denken

Missie geladen

We willen **kwaliteitsonderwijs**. Daarmee bedoelen we in eerste instantie dat we goed vakonderwijs aanbieden, zodat leerlingen veel opsteken over het vak, wat hen in staat stelt het examen te halen en goed voorbereid te zijn op het vervolgonderwijs. Maar daarnaast moeten leerlingen ook de bagage meekrijgen voor dat vak, die hen in staat stelt om in hun verdere leven een waardevolle bijdrage te leveren aan de samenleving, een onderbouwde mening te vormen en goede keuzes te maken. Bovendien moet het leeraanbod inspelen op veranderingen in de toekomst, inclusief technologische ontwikkelingen.

We willen **persoonlijke groei en ontwikkeling** mogelijk maken. Daarmee bedoelen we dat leerlingen ontdekken wie ze zijn, waar ze goed in zijn, waar hun affiniteit ligt, waar hun valkuilen liggen en wat hun ambities zijn, om met deze kennis vervolgens stappen te

kunnen zetten om te werken aan hun verdere ontwikkeling, zodat zij uit kunnen groeien tot uitgebalanceerde mensen die hun unieke eigenschappen en kwaliteiten kunnen inzetten om een gelukkig mens te worden dat een waardevolle bijdrage aan de samenleving kan leveren.

We willen een **veilige omgeving bieden waar iedereen zichzelf kan zijn en zich welkom voelt**. Een veilige omgeving wordt gecreëerd door de mensen om je heen. Een veilige omgeving ontstaat als leerlingen rekening hebben leren houden met anderen. Dit hangt ook samen met respect voor anderen en verantwoordelijkheid nemen voor het eigen handelen en gedrag in relatie tot anderen. Dit maakt deel uit van de persoonlijke groei die wij bij leerlingen nastreven. Dit komt ook terug in onze visie.

Visie geladen

We willen onze leerlingen opleiden tot **zelfstandigheid**. Dit betekent dat zij hun weg leren vinden in het (school)leven, waarbij zij in afnemende mate gestuurd en gesteund worden door een ander (volwassene/ouder/docent). Leerlingen nemen daarmee eigen verantwoordelijkheid. Voor docenten (en ouders) betekent dit ook, dat zij leerlingen steeds meer die verantwoordelijkheid geven, en dat zij de leerlingen los durven laten, op het niveau dat passend is bij hun leeftijd.

We willen leerlingen opleiden tot **verantwoordelijke burgers**. Wanneer vinden wij burgers verantwoordelijk? Opnieuw hangt dit samen met de persoonlijke groei, waarin zij leren hoe zij, **rekening houdend met anderen en met respect voor anderen en voor hun leefomgeving**, handelen, initiatieven tonen en keuzes maken in hun leven. Dit is een voorwaarde om een verantwoordelijk burger te worden.

We willen dat leerlingen zich **breed kunnen ontwikkelen**. Dit betekent dat we niet alleen de verplichte leerstof willen aanbieden, maar daarnaast in ons onderwijs een aanbod hebben waarin specifieke talenten of belangstelling van individuele leerlingen tot bloei kunnen komen, opnieuw, ter bevordering van hun persoonlijke groei als mens.

We willen onze leerlingen leren **creatief en oplossingsgericht te denken**. Dit betekent dat we in onze (vak)lessen ruimte maken voor opdrachten waar leerlingen uitgedaagd worden om op een creatieve manier naar oplossingen te zoeken. Dit zal soms betekenen dat we leerstof aanbieden die niet behoort tot de verplichte leerstof. Ook zal dit betekenen dat er soms een andere werkvorm wordt gehanteerd dan de docent en de leerling gewend zijn.

Missie en visie compact weergegeven in kernpunten

Kwaliteitsonderwijs:

- Goed vakonderwijs
- Meer dan alleen verplichte leerstof
- Technologie en digitale geletterdheid inclusief AI
- Ook aanbod voor individuele talenten en belangstelling
- Creatief en oplossingsgericht leren denken

Persoonlijke groei:

- Zelfkennis, zelfreflectie, talenten en valkuilen leren kennen
- Zelfstandigheid ontwikkelen
- Verantwoordelijkheid en met respect omgaan met anderen en met de omgeving
- Het geleerde omzetten in handelen: werken aan verbeterpunten, nemen van initiatieven en het verder ontwikkelen van talenten, en dit ook inzetten om een waardevol lid van de samenleving te zijn

Accentendriehoek



Hoge kwaliteit van ons onderwijs

Vanuit onze missie en visie hebben wij een accentendriehoek opgesteld. Centraal in de accentendriehoek staat de kwaliteit van ons onderwijs. Dan denken we in eerste instantie aan de inhoud van de vakken, de resultaten die leerlingen behalen, doorstroomcijfers en examenresultaten. Als die allemaal op orde zijn, geef je 'goed onderwijs'. Maar onze school wil leerlingen meer meegeven dan alleen de kenniscomponent van hun ontwikkeling, we willen ook leerlingen afleveren met bagage die verder reikt dan vakkennis, vakvaardigheden en mooie resultaten. Die bredere

opvatting over wat onze school leerlingen wil meegeven, verwoorden we in drie accenten.

Leeropbrengst

Het leren gebeurt voor een belangrijk deel in de les. In de les is de docent de bepalende factor. De docent bepaalt en bewaakt de inhoud van de lessen op basis van richtlijnen, kerndoelen, exameneisen, de visie op onderwijs van de school en gemaakte afspraken en vertaalt deze in de didactiek, gehanteerde werkvormen, de pedagogische aanpak en het leerklimaat in de klas. In het verlengde hiervan ligt de evaluatie en toetsing, die enerzijds de leeropbrengst meetbaar in beeld brengt maar anderzijds kan bijdragen aan doelgericht en effectief onderwijs.

In Nederland ligt de motivatie van leerlingen, vergeleken bij andere landen, laag³. Dit wordt herkend door docenten van het Maerlant-Lyceum. Leermotivatie is een belangrijke factor bij de opbrengst van de lessen. Als het leerlingen aan motivatie ontbreekt, zal de docent (in zijn rol als vakdocent én in zijn rol als mentor) de motivatieknop bij leerlingen moeten zien te vinden om hen 'aan' te krijgen. Daarom zal er in de komende vier jaar ook aandacht zijn voor de bekwaamheid, het handelingsrepertoire en de competenties van de docent.

Uit de input van de diverse gremia (docenten, klankbordgroep, schoolleiding, studiedagen, enquête, MR, ouderraad en leerlingenraad) komt naar voren dat we bij het accent leeropbrengst bovendien willen inzetten op een goede determinatie, op het optimaal benutten van lestijd, waarbij rust, werkvormen, differentiatie en scholing van docenten worden genoemd, met daarnaast ook aandacht voor taal-, lees- en rekenvaardigheid en toets- en data-analyse.

Leeropbrengst kort:

- De docent kan het verschil maken
- Leskwaliteit, didactiek, werkvormen, pedagogische aanpak, leerklimaat
- Motivatie
- Competenties van de docent

Leerlingbegeleiding

Motivatie is niet alleen afhankelijk van de docent. Ook vanuit het perspectief van de leerling speelt het gebrek aan motivatie. Hier ligt een opdracht voor de leerlingbegeleiding, zowel binnen de vakles als in de begeleiding door de mentor. Als het gaat om motivatie, zal er bij de leerlingen gezocht moeten worden naar een vorm van zelfbewustzijn en reflectie, waardoor voor de leerlingen duidelijk wordt wat hen drijft in

³https://www.google.com/search?q=nederlandse+leerlingen+weinig+gemotiveerd&rlz=1C1GCCA_enNL1136NL1136&oq=nederlandse+leerlingen+weinig+gemotiveerd&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigATIHCAmQIRigAdIBCDg0ODlqMGo3qAlAsAlA&sourceid=chrome&ie=UTF-8&safe=active&ssui=on

het leven, welke doelen er zijn om na te streven, welke belemmeringen er zijn om deze doelen te bereiken en wat ervoor kan zorgen dat zij meer gemotiveerd raken om te leren en zich te ontwikkelen.

Door veel aandacht te besteden aan leerlingbegeleiding, zowel binnen de les als daarbuiten, willen we dat leerlingen, met onze steun, beter toegerust zijn om goede resultaten te behalen, maar ook dat zij groeien in hun persoonlijke ontwikkeling. We steunen leerlingen bij de verwerking van de lesstof door ook aandacht te besteden aan effectieve leervaardigheden, aan het plannen en organiseren van huiswerk, aan het zichzelf leren kennen in hun sterke en zwakke punten, aan het leren reflecteren op hun werkhouding en gedrag, het verantwoordelijkheid leren nemen, het tonen van respect, het inzicht krijgen in groepsprocessen, etc. Hierin spelen de vakdocenten en de vaklessen, maar zeker ook de mentor en de mentorlessen een belangrijke rol.

Uit de input van de gremia komt naar voren dat we bij het accent leerlingbegeleiding bovendien willen inzetten op veiligheid en op het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen gedrag, ook als lid van een groep en (school)gemeenschap. Het begrip gemeenschapszin wordt in dit verband onderstreept.

Leerlingbegeleiding kort:

- Motivatie leerling
- Drijfveren leerling
- Zelfkennis en reflectie
- Werkhouding en gedrag
- Verantwoordelijkheid en respect

Wereldburgerschap en duurzaamheid

Het ministerie van OCW heeft bij wet bepaald dat iedere school burgerschapsonderwijs moet aanbieden. De Inspectie van het Onderwijs zegt hierover het volgende⁴:

‘Bevordering van actief burgerschap en sociale cohesie is belangrijk. Daardoor kunnen mensen, jong en oud, in Nederland op een prettige manier samenleven.

Burgerschapsonderwijs draagt daaraan bij door het bevorderen van kennis over de basiswaarden van de democratisch rechtsstaat en het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die daarvoor nodig zijn.’ Op het Maerlant-Lyceum willen we burgerschapsonderwijs koppelen aan wereldburgerschap. Een deel van onze leerlingen (maar niet alle) komt uit theoretisch (hoog)opgeleide gezinnen, en zijn vaak internationaal georiënteerd. De keerzijde hiervan is, dat zij vanuit hun bevoorrechte positie minder kennis hebben van andere culturen en achtergronden. Maar ook leerlingen met een minder bevoorrechte achtergrond willen we graag de mogelijkheid bieden zich breed te ontwikkelen en oriënteren. Om de blik van onze leerlingen te

⁴ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/burgerschap>

verruimen en begrip te leren opbrengen voor wat er in onze pluriforme samenleving aan ontwikkelingen plaatsvinden, binnen en buiten onze eigen landsgrenzen, kiezen wij ervoor om juist aan deze aspecten van burgerschapsonderwijs aandacht te besteden. Als school hebben wij ons aangesloten bij het GCN (Global Citizen Network) en met ondersteuning van Nuffic en Globi, twee organisaties die zich intensief inzetten voor wereldburgerschap, willen wij als school in enkele jaren een gecertificeerde GCN-school worden. Meer hierover is te lezen in ons wereldburgerschapsbeleidsplan.

Een van de doelen die het GCN nastreeft is aandacht voor klimaatontwikkelingen en duurzaamheidsinitiatieven. Al ruim vijf jaar is er op het Maerlant-Lyceum een zogenaamd 'Eco-team' actief, wat in 2023 beloond werd met het behalen van 'De Groene Vlag'. Duurzaamheid blijft ook in de komende vier jaar een belangrijke pijler van de school, en past binnen de bredere ontwikkeling van wereldburgerschap.

Wereldburgerschapsdoelen behoren bij uitstek bij dat aspect van ons onderwijs dat onze leerlingen leert zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke, kritische, empathische en respectvolle burgers die een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving van morgen. Wereldburgerschap, met als belangrijke onderliggende notie duurzaamheid, blijft daarom een van de accenten die wij in ons onderwijs, in brede zin, blijven koesteren.

Uit de input van de gremia komt naar voren dat we bij het accent wereldburgerschap en duurzaamheid bovendien willen inzetten op maatschappelijke betrokkenheid door zaken als geaardheid, pesten, racisme, discriminatie en kennis van andere culturen bespreekbaar te maken en op te nemen in het schoolcurriculum.

Wereldburgerschap kort:

- Wereldburgerschap
- Begrip voor de pluriforme samenleving
- Klimaat en duurzaamheid
- Waardevolle bijdrage aan de samenleving

Ambities voor de toekomst van ons onderwijs

De missie en visie en de accenten die wij hierin aanbrengen, aangevuld met input van diverse gremia, leiden tot een aantal ambities voor de toekomst van ons onderwijs, ondergebracht bij de accenten 'leeropbrengst', 'leerlingbegeleiding' en 'wereldburgerschap en duurzaamheid'.

Ambitie leeropbrengst

Als kernpunten voor ambities op het gebied van leeropbrengst kun je uit het bovenstaande destilleren:

- Goed vakonderwijs
 - Verplichte leerstof optimaal aanbieden (didactiek, werkvormen)
 - Breder aanbod dan alleen verplichte lesstof
 - Creatief en oplossingsgericht leren denken
 - Taal-, lees- en rekenvaardigheid binnen de vaklessen
 - Data-geïnformeerd sturen op optimaliseren van resultaten en determinatie
- Ruimte voor individuele talenten en belangstelling
- Aanbod digitale geletterdheid en AI (zie ook SLO⁵ en Conceptkerndoelen⁶)

Afgeleide ambities leeropbrengst:

- In de lessen is een leerklimaat waarin de leerling optimaal tot leren komt
 - Aan de hand van data-analyse worden resultaten en ontwikkelingen gemonitord en verbetertrajecten ingezet
- In alle lessen waar dit relevant is, wordt expliciet aandacht besteed aan taal-, lees- en rekenvaardigheid
- In de lessen wordt naast verplichte leerstof, ook leerstof aangeboden die bijdraagt aan de bredere ontwikkeling van de leerling
- In de lessen wordt regelmatig van leerlingen gevraagd om creatief en oplossingsgericht te denken
- Naast de vaklessen is er een keuzeprogramma voor leerlingen met een divers aanbod aan activiteiten
- Er is een programma dat leerlingen leert over technologische ontwikkelingen en dat hen leert om te gaan met digitale middelen, waaronder AI

Ambitie leerlingbegeleiding

Als kernpunten voor ambities op het gebied van leerlingbegeleiding kun je uit het voorgaande destilleren:

- Persoonlijke groei en zelfontplooiing
 - Motivatie en drijfveren, zelfkennis en talenten, reflectie, zelfstandigheid
- Gemeenschapszin
 - Leren samenwerken, respect, verantwoordelijkheid
- Mentaal (en fysiek) welzijn
 - Veiligheid en jezelf kunnen zijn

Afgeleide ambities leerlingbegeleiding:

- Leerlingen ontwikkelen zich en maken groei door als mens

⁵ [digitale geletterdheid - SLO](#)

⁶

https://www.slo.nl/publish/pages/21532/slo_conceptkerndoelen_en_toelichtingsdocument_digitale_geletterdheid_opleverversie_dd-29-2-2024-.pdf

- Leerlingen ontwikkelen zelfkennis, waarbij zij hun motivatie, drijfveren, kwaliteiten, valkuilen en talenten leren ontdekken
- Leerlingen leren te reflecteren op wat zij hebben geleerd over zichzelf
- Leerlingen nemen initiatieven op punten die zij verder willen ontwikkelen of verbeteren
- In de vaklessen gedragen leerlingen zich gemotiveerd om te leren
- Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun handelen als lid van een groep en van de schoolgemeenschap en ze gedragen zich respectvol en begripvol naar anderen
- Leerlingen leren samenwerken, waarbij ieder lid van de groep in zijn waarde blijft en waarbij leerlingen ervaren dat je in groepsverband tot betere resultaten komt dan alleen
- Leerlingen voelen zich veilig en gezien op school, want zij
 - kunnen zichzelf zijn,
 - vinden een eigen plek,
 - krijgen steun bij mentale problemen
 - en voelen zich (mede hierdoor) mentaal gezond

Ambitie wereldburgerschap en duurzaamheid

Als kernpunten voor ambities op het gebied van wereldburgerschap en duurzaamheid kun je uit het voorgaande destilleren dat we in ons onderwijs aandacht hebben voor:

- actuele, maatschappelijke ontwikkelingen inclusief:
 - verschillen tussen mensen en verschillen tussen culturen, met aandacht voor democratie, polarisatie, inclusie, diversiteit, pluriformiteit
- ontwikkelingen op het gebied van klimaat en duurzaamheid, en het maken van keuzes die impact hebben op klimaat en duurzaamheid
- eigen meningsvorming op basis van onafhankelijke bronnen

Afgeleide ambities wereldburgerschap en duurzaamheid:

- In de vaklessen worden regelmatig actuele onderwerpen behandeld, die betrekking hebben op het betreffende vak
- Leerlingen gaan binnen de schoolcontext met respect om met ieder mens
 - Diversiteit en respect vormen een thema in de mentorlessen, het komt terug in de vaklessen en wordt benadrukt tijdens bepaalde dagen waar aandacht is voor respect voor anderen (week van het pesten, paarse vrijdag, maatschappelijke stage etc.).
 - Als leerlingen zich niet respectvol gedragen, worden zij daar consequent op aangesproken door de docent.
- Leerlingen gaan respectvol om met onze aarde en vertonen gedrag dat duurzaamheid bevordert. Binnen school wordt er aandacht besteed aan klimaat en duurzaamheid door bepaalde 'groene', duurzame initiatieven, activiteiten en

projecten. Van leerlingen wordt verwacht dat zij positief meewerken bij deze initiatieven en activiteiten.

- Leerlingen vormen een mening op basis van feiten, waarbij zij inzicht hebben in betrouwbaarheid van bronnen
- Leerlingen zijn (sociale-) mediawijs. Leerlingen weten verschillende standpunten en perspectieven in te nemen ten aanzien van mondiale en mediale ontwikkelingen, weten zich hiertoe kritisch te verhouden en een eigen oordeel te vormen.

Van ambities naar ambitiekaarten

Per ambitie is een aantal afgeleide ambities geformuleerd. Aan iedere afgeleide ambitie is vervolgens een ambitiekaart gekoppeld die zo ‘SMART’ mogelijk invulling geeft aan de ambitie. Iedere ambitiekaart geeft het beoogde doel van de ambitie aan, de concrete acties die nodig zijn om het doel te bereiken, de zichtbaarheid van de ambitie in de onderwijspraktijk en de succesmeting van het resultaat van de ambitie (aan welke ‘lat’ moet worden voldaan). In het jaarplan worden op de ambitiekaarten ook de zichtbaarheid en het resultaat aangegeven, in dit schoolplan beperken de ambitiekaarten zich tot het doel en de acties.

Het schoolplan is een plan voor de komende vier jaar. Niet alle ambities zijn in één schooljaar te behalen. Er is een tijdpad met een fasering aangebracht in de uitvoering van de afgeleide ambities op basis van twee criteria: de urgentie van de ambitie en de haalbaarheid van de ambitie.

In hoofdstuk 4 zijn de ambitiekaarten verder uitgewerkt en in vier fasen in de tijd geplaatst. In bijlage II is een voorbeeld van een volledig uitgewerkte ambitiekaart te vinden die zo concreet mogelijk invulling geeft aan de doelen, de benodigde acties, op welke manier het bereiken van de ambitie zichtbaar wordt en het resultaat meten.

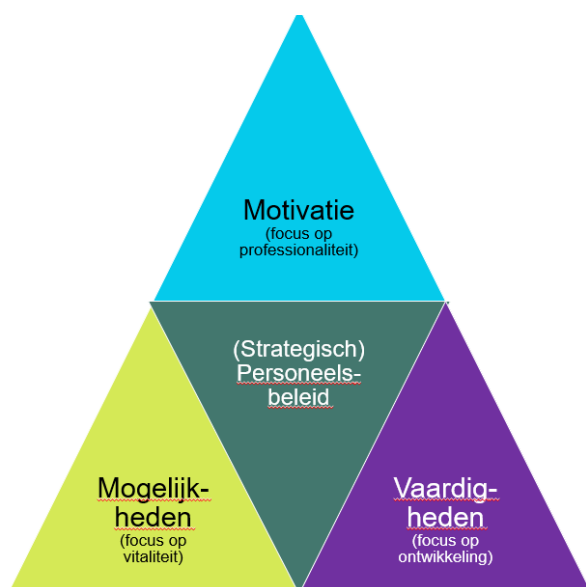
Hoofdstuk 2: Personeelsbeleid

Om de ambities op onderwijskundig gebied te kunnen realiseren, heb je de inzet van alle collega's nodig om deze ambities te kunnen waarmaken. Daarbij is het belangrijk dat de collega's zich voldoende ondersteund voelen om hun beroep op een professionele manier te kunnen uitvoeren. Duidelijkheid over wat er van je verwacht wordt als medewerker op het Maerlant-Lyceum is dan een vereiste. Het welzijn van de collega's is tot slot net zo belangrijk, aangezien het welzijn van onze leerlingen hoge prioriteit heeft.

Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van de inhoud van ons voorgenomen onderwijskundig beleid en het strategisch HRM-plan dat is vastgesteld door stichting VO Haaglanden. Een samenvatting van de relevante onderdelen van dit plan is terug te vinden in de bijlage III.

Accentendriehoek

Ook voor ons personeelsbeleid maken we gebruik van een visueel gemaakte accentendriehoek:



(Strategisch) personeelsbeleid

Het personeelsbeleid vormt de kern van de accentendriehoek. De kernvraag is hoe we onze medewerkers in staat stellen de ambities van ons onderwijskundig beleid te realiseren. Deze benadering zorgt voor een strategisch en duurzaam personeelsbeleid, waarbij de ambities op onderwijskundig gebied nauw aansluiten op die van ons personeelsbeleid.

Om het strategisch personeelsbeleid handen en voeten te geven hebben we drie ondersteunende accenten: vaardigheden (met de focus op ontwikkeling), motivatie (of

bevlogenheid, met de focus op professionaliteit) en mogelijkheden (met de focus op vitaliteit). Deze accenten zorgen voor de verbinding van het beleid op school met het overkoepelende beleid van VO Haaglanden, waarbij het zogenaamde AMO-model wordt gehanteerd (ambition, motivation, opportunity). Net als in het hoofdstuk over onderwijskundig beleid zullen we deze drie accenten moeten laden om ze betekenis te geven en ze te verwerken in concrete ambities.

Vaardigheden

Accent

Als eerste ondersteunend accent voor personeelsbeleid willen we (blijven) inzetten op de vaardigheden van de collega's en hun kennisvergroting hierin. Als opleidingsschool staan we vaak aan het begin van de ontwikkeling van studenten en startende docenten. We hebben een uitgebreid begeleidings- en inductieprogramma waarmee deze groepen zich kunnen ontwikkelen tot een competente docent.

Maar daar stopt het niet. Door een veranderende populatie leerlingen en de veranderingen in de maatschappij zien wij, dat het nog meer nodig is om als school aandacht te blijven besteden aan de ontwikkeling van alle collega's. Denk hierbij aan het motiveren van de leerlingen, de ondersteuning van de leerlingen op het gebied van hun welzijn en ervoor zorgen dat de leeropbrengst van de lessen zo hoogwaardig mogelijk is. Daarom zijn de afgeleide ambities erop gericht om deze ontwikkeling verder uit te werken in de komende schooljaren.

Aandacht voor vaardigheden en kennisvergroting komt terug in studiedagen en bijeenkomsten die gericht zijn op de collectieve ontwikkeling van collega's in teamverband. Ook in de gesprekkencyclus wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling en de mogelijke loopbaanpaden die hiervoor gevolgd kunnen worden.

Missie en visie

Uit de missie en visie staat het geven van kwaliteitsonderwijs met aandacht voor persoonlijke groei centraal. Voor de vaardigheden van onze docenten betekent dat onder andere, dat we ze de handvatten moeten bieden om leerlingen gemotiveerd te houden en met hen een onderwijsrelatie op te bouwen. Een Maerlant-lesstructuur kan daar een mooi uitgangspunt voor zijn. In de vaklessen is het daarbij belangrijk om een goed basisniveau op het gebied van taal, lezen en rekenen te hebben. Om ervoor te zorgen dat we leerlingen zelfstandiger laten worden in hun eigen ontwikkeling, moeten docenten leerlingen ook los durven te laten op een niveau dat passend is bij hun leeftijd. Aanpassingen in werkvormen om leerlingen meer creatief en oplossingsgericht te laten denken zal ook onderdeel zijn van de ontwikkeling van onze collega's. Tot slot zullen docenten voldoende geëquipeerd moeten zijn om in te spelen op veranderingen in de toekomst, zoals de eerdergenoemde technologische ontwikkelingen.

Kernpunten

Als kernpunten voor ambities kun je op het gebied van vaardigheden het volgende uit bovenstaande destilleren:

- Aandacht voor vaardigheden en de ontwikkeling van studenten en startende docenten
- Ontwikkeling van collega's op het gebied van:
 - Motivatie
 - Inspelen op een veranderende populatie (groepsdynamiek, lesstructuur)
 - Aanbieden van onderwijs met aandacht voor taal-, lees- en rekenvaardigheid
 - Zelfstandigheid voor leerlingen
 - Leerlingen oplossingsgericht en creatief laten denken (werkvormen, differentiatie)
 - Het inspelen op veranderingen in de toekomst (technologische ontwikkelingen, AI)

Afgeleide ambities vaardigheden:

- Voor de ontwikkeling van startende docenten bouwen we samen met de Begeleiders Op School aan een aansluitend inductieprogramma voor 1^e, 2^e en 3^e-jaars
- We zorgen voor voldoende begeleiding en ruimte om zij-instromers en docenten die hun bevoegdheid nog niet hebben de mogelijkheid te geven dit binnen de termijn af te ronden
- Voor de thema's die worden uitgewerkt onder het tweede kernpunt sluiten we aan bij de ambitiekaarten van het accent leeropbrengst van het onderwijskundig beleid (ambitiekaart 1, 2, 4 en 6)

Motivatie

Accent

Het verwoorden van de verwachting dat collega's gemotiveerd (en bevlogen) moeten zijn en dat er een professionele sfeer onder de collega's moet heersen, lijkt vanzelfsprekend, maar is te vrijblijvend. Wat houdt die professionaliteit en motivatie dan in, hoe zorgen we ervoor dat we elkaar stimuleren en aanjagen in professioneel gedrag en wat zijn de kaders waarbinnen wij moeten en willen werken? Dit zijn vragen die de afgelopen jaren vaak gesteld zijn en waar in onvoldoende mate antwoorden op zijn geformuleerd.

Dit accent is erop gericht de professionaliteit van medewerkers op het Maerlant-Lyceum een stap verder te brengen en daarmee op een hoger plan te krijgen. Uitgangspunt hierbij is de missie en visie van dit schoolplan en wat dit betekent voor iedere individuele collega op het Maerlant-Lyceum. Het is daarbij belangrijk dat ieder voor zichzelf duidelijk heeft hoe hij of zij invulling geeft aan de uitwerking van de missie en visie in de drie accenten van het onderwijskundig beleid (leeropbrengst, leerlingbegeleiding,

wereldburgerschap en duurzaamheid). Tot slot is het besef dat alles wat we doen in gemeenschappelijkheid leidt tot een cultuur van saamhorigheid en openheid van groot belang voor de sfeer op school en onze rol hierin als voorbeeld voor de leerlingen.

Missie en visie

Ook bij het accent motivatie gebruiken we het centrale thema dat we staan voor het geven van kwaliteitsonderwijs met aandacht voor persoonlijke groei. De motivatie tot het hebben van professionaliteit moet voor docenten bestaan uit:

- Kennis van de vakinhoud en de ontwikkelingen van het vak
- Didactische vaardigheid om de kennis van het vak over te brengen en daarbij in te spelen op de eerder genoemde veranderingen in de toekomst (AI, technologie)
- Pedagogische vaardigheid om leerlingen in een veranderende groep “bij de les” te houden en gemotiveerd te houden
- Vaardigheid om leerlingen gedifferentieerd onderwijs aan te bieden waar nodig

Maar het zijn van een professional betekent meer op het Maerlant-Lyceum. Docent (of OOP'er) is ons personeel niet alleen in de les of binnen de school, maar ook daarbuiten. Daarom is het belangrijk dat iedereen op school een professionele houding heeft ten opzichte van leerlingen, ouders en collega's. Om dit concreter te maken, zullen we met elkaar de zogenaamde gedragscode voor medewerkers moeten laden.

Iedereen moet de ruimte krijgen en het comfort voelen om elkaar feedback te geven waar nodig en aan te spreken als bijvoorbeeld gezamenlijk gemaakte afspraken niet worden nageleefd. Iedere collega die werkt op het Maerlant-Lyceum moet zich onderdeel voelen van een geheel, waarbij iedereen ervan doordrongen is dat het gedrag van de een altijd invloed heeft op de werkwijze van de ander. Samen zijn we verantwoordelijk voor de opleiding van onze leerlingen binnen de kaders van ons onderwijskundig beleid.

Kernpunten

Als kernpunten voor ambities op het gebied van motivatie kun je het volgende uit bovenstaande destilleren:

- Alle docenten bieden vakinhoudelijk goed onderwijs en kunnen inspelen op de veranderingen op o.a. technologisch gebied
- Alle collega's hebben de pedagogische vaardigheid om in te spelen op de veranderende groep leerlingen die we hebben (op het gebied van motivatie, groepsdynamiek, respect tonen ten opzichte van elkaar)
- We laden met elkaar de gedragscode medewerkers en spreken met elkaar de do's and don't's af als het gaat om gewenst gedrag ten opzichte van leerlingen, ouders en elkaar

- We ontwikkelen een cultuur van feedback geven en krijgen door middel van bijvoorbeeld collegiale consultatie, lesbezoeken, werken met kijkwijzers
- We zorgen voor meer ruimte om samen te professionaliseren in teamverband (naar voorbeeld van het traject dat in 2024-2025 is doorlopen met 4 havo)
- We professionaliseren de gesprekkencyclus en houden op vaste tijdstippen beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken
- We werken de competenties die medewerkers nodig hebben uit in voorbeeldfuncties en -rollen die houvast geven aan de invulling van de gewenste professionele houding
- Alle docenten nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en tonen initiatief in hun professionele groei, waarbij ze gebruikmaken van beschikbare scholings- en ontwikkelmogelijkheden
- Collega's stimuleren elkaar om reflectief en proactief te zijn in hun rol, en delen ervaringen en good practices om zo het onderwijs en het leerklimaat te verbeteren
- We creëren een klimaat waar persoonlijke doelstellingen van docenten in lijn zijn met de schooldoelstellingen, zodat iedere medewerker zijn of haar bijdrage aan het geheel kan optimaliseren
- We bevorderen autonomie door docenten de ruimte te geven voor zelfregie in hun werk met als kader onze onderwijsdoelstellingen. Deze autonomie staat de saamhorigheid op school niet in de weg vanwege dit kader

Afgeleide ambities motivatie

- Voor de eerste twee kernpunten sluiten we ook hier aan bij de ambitiekaarten onder het accent leeropbrengst
- Alle collega's hebben kennis van de gedragscode medewerkers en weten wat er van ze verwacht wordt als het gaat om gedrag naar elkaar, naar leerlingen en hun ouders
- Er wordt actief gewerkt aan een feedbackcultuur, waar iedereen elkaar kan aanspreken vanuit een waardierend kader. We gebruiken hiervoor de opbrengsten uit de lesbezoeken met kijkwijzer en beginnen met de invoering van collegiale intervisie en consultatie
- We professionaliseren ons als team door meer samen te werken bij de gezamenlijke en gedeelde aanpak van verschillende uitdagingen, zoals een veranderende populatie en groepsdynamiek
- We professionaliseren de gesprekkencyclus verder en koppelen eigen ontwikkeling, professioneel gedrag en de uitwerking van voorbeeldrollen en -functies expliciet aan de uitkomsten van het voortgangsgesprek

Mogelijkheden

Accent

In de afgelopen jaren is (terecht) steeds meer aandacht gevraagd voor de vitaliteit van collega's en de verlichting van de werkdruk. Via de CAO VO is er meer ruimte gekomen om eigen keuzes te maken in verlichting van het werk met de zogenaamde PB-uren. Daarnaast zijn er middelen beschikbaar die in overleg met de PMR besteed worden aan verschillende initiatieven om collectief de werkdruk te verlichten. Denk hierbij aan meer ruimte (taakuren) voor mentoren, minder vervangingsuren door de inzet van studenten, maar ook advies-inwinning om onze communicatie te verbeteren waardoor de werkdruk minder wordt en het aanbieden van een periodieke massage. Door bovenstaande is het ook makkelijker geworden voor collega's om te onderzoeken wat hun mogelijkheden zijn binnen hun werkomgeving en waar dan de grens ligt.

Het Maerlant-Lyceum geeft bij dit thema de voorkeur aan een preventieve aanpak als het gaat om vitaliteit. Hieronder is dit verder uitgewerkt te vinden.

Missie en visie

Het accent motivatie met focus op vitaliteit zorgt ervoor dat wij aandacht blijven geven aan het welzijn van het personeel en de mogelijkheden die ze worden geboden, maar die ze ook zelf creëren. Immers: als het welzijn van de leerlingen centraal staat in onze leerlingbegeleiding, dan moet dat ook een prominente rol krijgen in ons personeelsbeleid. Het gezegde: "Als je niet goed voor jezelf kunt zorgen, kun je dat ook niet voor een ander" is hierbij een mooi uitgangspunt voor de uitwerking van dit accent. Daarbij is de zorg voor de ander net zo belangrijk als het zorgen voor jezelf.

Kernpunten

Als kernpunten voor ambities op het gebied van mogelijkheden met focus op vitaliteit kun je het volgende uit bovenstaande destilleren:

- We zorgen met de naleving van de CAO voor individuele en collectieve werkdrukverlichting
- We nemen verzuim serieus en gaan snel in gesprek met collega's die veel of regelmatig verzuimen om mogelijkheden te bespreken om dit verzuim te verlagen
- Als het gaat om welzijn kiezen wij voor een preventieve aanpak. Medewerkers kunnen gebruik maken van zowel fysieke als mentale ondersteuning. Denk hierbij aan personal training en ondersteuning in de vorm van coaching via het programma van solvitaal. Voor ons personeel wordt tijd en ruimte gemaakt voor gezondheid en welzijn en wordt de mogelijkheid geboden voor het voeren van het gesprek hierover
- In de gesprekkencyclus wordt expliciet aandacht besteed aan het persoonlijke welzijn van iedere collega en de mogelijkheden die er zijn om het welzijn te verhogen

Afgeleide ambities mogelijkheden

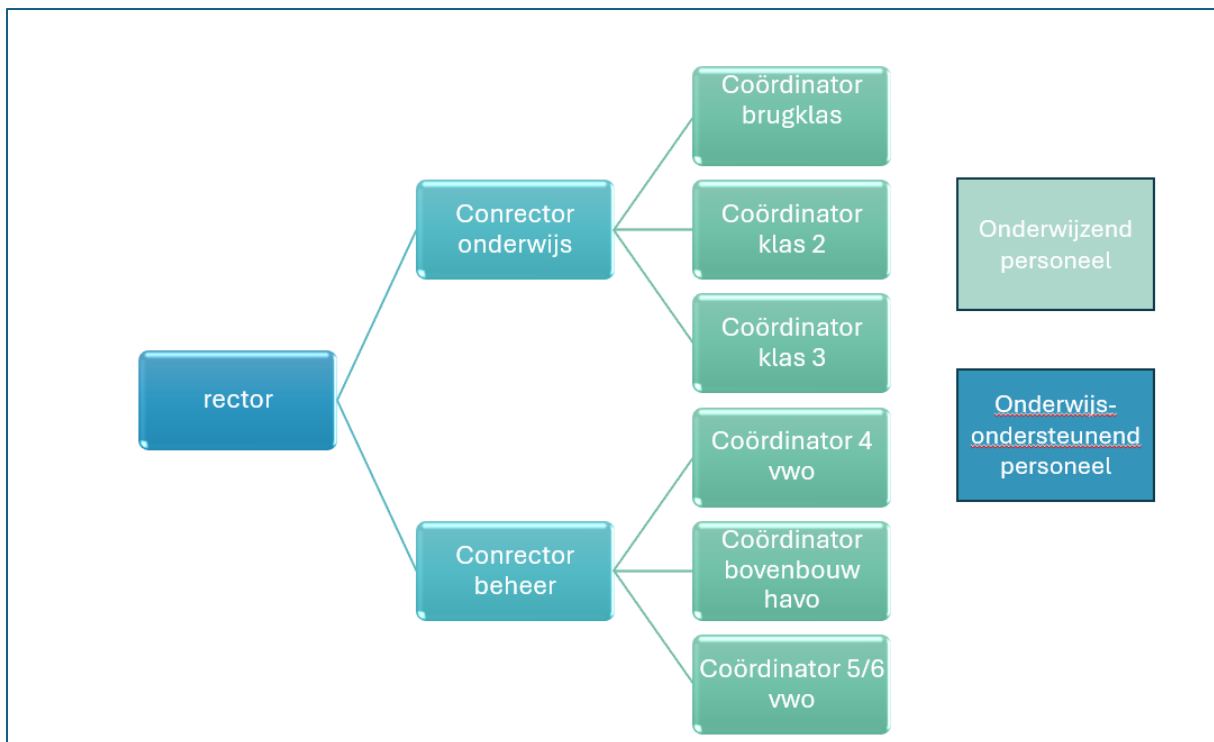
- Ieder jaar hebben we een cyclus waarin we de collectieve werkdrukverlichting toetsen aan de wensen van de collega's in samenwerking met de PMR. Hiervoor komt de PMR met een voorstel op basis van input van collega's, waarna de directie kijkt naar organisatorische en financiële haalbaarheid
- We monitoren verzuim en voeren verzuimgesprekken. Bij dreigend langdurig verzuim handelen we pro-actief en werken we aan tijdige re-integratie en werkaanpassingen
- Bij de professionalisering van de gesprekkencyclus komt het welzijn expliciet aan de orde

Strategische personeelsplanning



Om de onderwijskundige doelen binnen het schoolplan te kunnen realiseren moet je zicht hebben op (de ontwikkeling van) het personeelsbestand. Wat heb je op dit moment aan talenten in huis en hoe zijn deze talenten te koppelen aan onze doelen? Hoe borg je vervolgens de kennis en het talent en hoe zorg je ervoor dat het beleid duurzaam is voor de toekomst? Zeker in deze tijd van personeelstekorten en onzekerheid in de maatschappij lijkt het soms varen in het donker als het gaat om de strategie en de ontwikkeling.

Deze paragraaf geeft een globaal overzicht van de verschillende onderdelen in ons personeelsbestand met daarbij een aantal doelen voor borging en ontwikkeling. Het jaarlijkse formatieplan dat voorgelegd wordt aan de MR dient als basis voor de evaluatie van deze planning.



Onderwijsondersteunend Personeel

Het onderwijsondersteunend personeel op het Maerlant-Lyceum is vrij stabiel als het gaat om verloop. Toch wordt er in de komende vier jaar een aantal veranderingen verwacht waarop ingespeeld zal moeten worden. Het gaat hierbij vooral om de bemensing van de leerlingbalie, de invulling van de werkzaamheden in de mediatheek en de inrichting van werkzaamheden bij roosterzaken, applicatiebeheer en ICT. Inzet van deze veranderingen is om de basiswerkzaamheden van eenieder zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten, zodat er ook ruimte ontstaat voor ontwikkeling op het eigen vakgebied.

Onderwijzend Personeel

Het Maerlant-Lyceum is een van de scholen waar het docententekort minder voelbaar is dan op andere scholen. Toch worstelen ook wij hiermee. Dit wordt overduidelijk als het gaat om bijvoorbeeld flexibiliteit in roostering door beperkte beschikbaarheid van een aantal collega's of het ontbreken van een flexibele schil bij de vervanging van langdurig afwezige collega's. In de komende jaren zullen wij deze uitdaging het hoofd moeten bieden en op zoek moeten naar creatieve oplossingen. Uitgangspunt blijft dat wij als school een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever proberen te zijn, waarbij de kaders waarbinnen gewerkt moet worden duidelijker aangegeven zijn. De voorgenomen invulling van voorbeeldrollen en -functies en de gedragscode zijn hierbij leidend.

Directie en schoolleiding

In schooljaar 2024-2025 hebben we een lang traject, waarin we op zoek zijn geweest naar een juiste structuur en geschikte invulling van de verschillende rollen in de schoolleiding, afgesloten. De organisatiestructuur zoals die nu is vormgegeven is voor

de komende jaren stabiel genoeg om te ondersteunen in en leiding te geven aan de gestelde onderwijskundige doelen en personeelsbeleid.

In het kader van de continuïteit is het tot slot van belang dat we ook rekening houden met het tekort aan leidinggevenden in het onderwijs. Het is daarom belangrijk dat we ook hier scherp blijven en zorgen voor voldoende ontwikkeling binnen ons huidige personeelsbestand om eventuele uitstroom van bijvoorbeeld coördinatoren intern te kunnen opvangen.

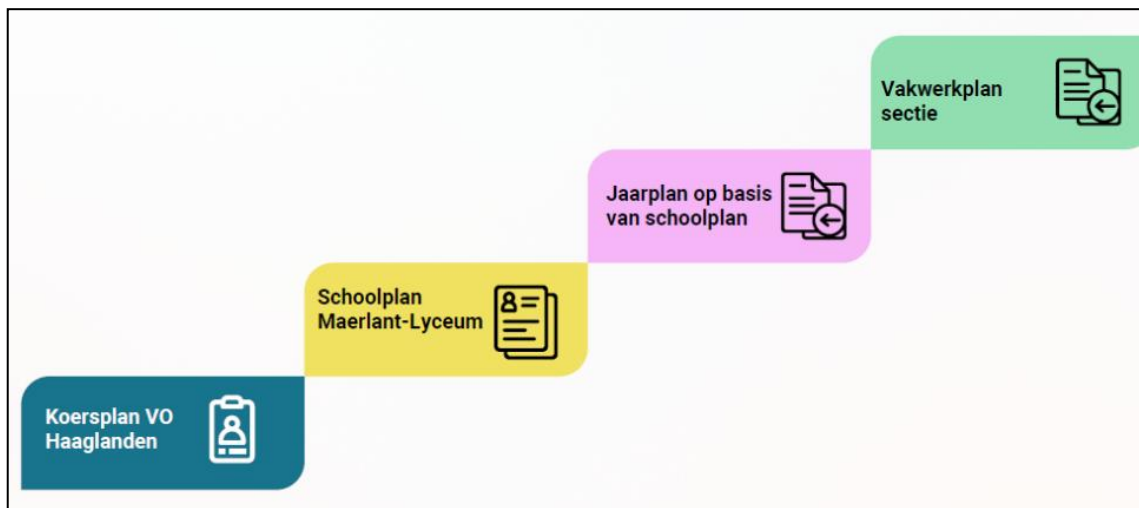
Hoofdstuk 3: Kwaliteitszorg

Vierjaarlijks wordt door het bestuur van de stichting VO Haaglanden een strategisch beleidsplan (koersplan) opgesteld. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau sluit aan bij dit strategisch beleidsplan en de visie en missie zoals deze hierin zijn geformuleerd. De schoolplannen van de 10 scholen die zijn aangesloten bij de stichting VO Haaglanden, zullen een eigen visie en missie formuleren en een school-eigen invulling geven aan schoolambities, doelen en beleidsvoornemens, in lijn met het strategisch beleidsplan.

Een kwaliteitszorgstelsel op schoolniveau sluit aan bij de visie en missie zoals vastgesteld in het schoolplan. De inrichting van het onderwijs op de school zal altijd in overeenstemming zijn hiermee. In hoofdstuk 1 en 2 zijn deze visie en missie uitgewerkt in ambities, beleid, beleidsvoornemens en speerpunten. Jaarlijks worden deze in een jaarplan vertaald naar actiepunten die invulling geven aan de beleidsvoornemens en ambities in het schoolplan. We hebben hierbij gekozen voor het opstellen van ambitiekaarten om de actiepunten zo concreet mogelijk en meetbaar te maken. De ambitiekaarten en fasering hiervan is terug te vinden in hoofdstuk 3.

Op het Maerlant-Lyceum spelen vaksecties een belangrijke rol, ook als het gaat om onderwijskwaliteit. Door alle vaksecties worden sectie- of vakwerkplannen opgesteld, in overeenstemming met het schoolplan. Daarnaast is het een wettelijke verplichting dat jaarlijks een schoolgids wordt opgeleverd.

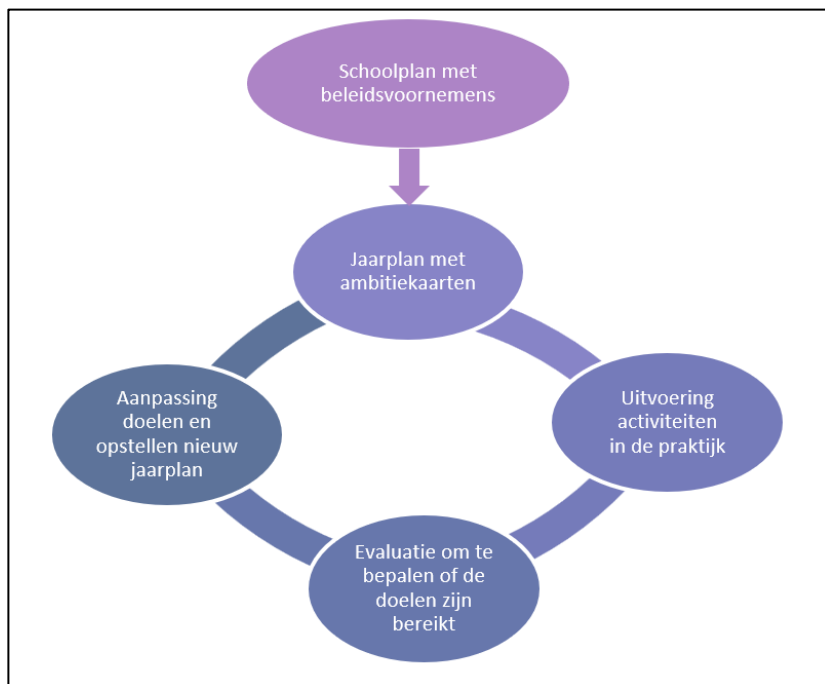
De cyclus van beleidsplannen ziet er schematisch als volgt uit:



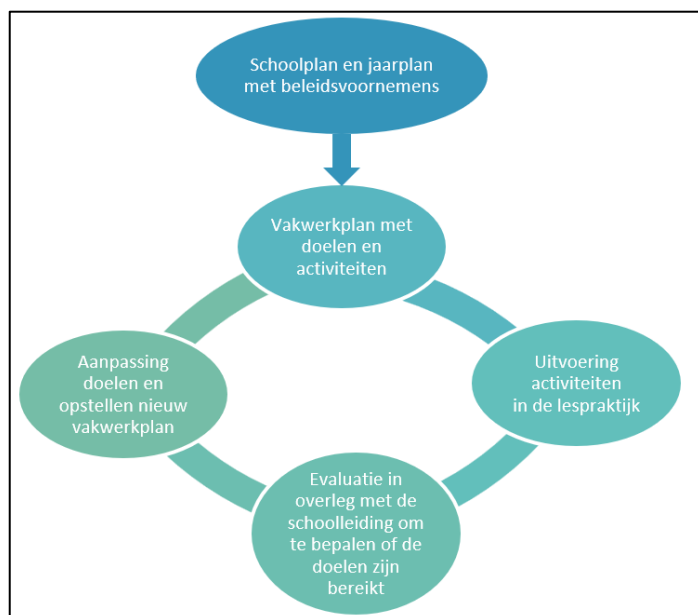
Cyclisch werken

Op alle niveaus wordt bij voorkeur cyclisch gewerkt (bijvoorbeeld volgens een PDCA-cyclus) en ook op het Maerlant-Lyceum is dit herkenbaar. Dit houdt in dat er steeds vanuit een ambitie en/of beleidsvoornemen een doel wordt geformuleerd (bij voorkeur SMART: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden). Dit doen we

door middel van het opstellen van ambitiekaarten voor ieder doel en iedere ambitie. Vanuit dit geformuleerde doel wordt een plan opgesteld met activiteiten en initiatieven die het doel bereikbaar maken, dit plan wordt vervolgens uitgevoerd, de uitvoering wordt getoetst of geëvalueerd op de mate waarin het doel bereikt is en aan de hand van deze evaluatie wordt het oorspronkelijke plan geactualiseerd en aangepast aan nieuwe omstandigheden of inzichten. Het schoolplan doorloopt een vierjarige cyclus en het jaarplan en de vakwerkplannen doorlopen een jaarlijkse cyclus.



Cyclus Maerlant-Lyceum van schoolplan en activiteitenplan



Cyclus Maerlant-Lyceum van schoolplan/jaarplan naar vakwerkplan

Kwaliteitsbeoordeling

Om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen moeten de volgende vragen worden gesteld:

- Doet de school de goede dingen? (aanbod en inhoud; PLAN)
- Doet de school de dingen goed? (proces; DO)
- Hoe weet de school dat? (meten en monitoren; CHECK)
- Vinden anderen dat ook? (objectieve waarneming, meer ogen principe; CHECK)
- Wat doet de school met die wetenschap? (aanpassen van het plan; ACT)



Het opstellen en uitvoeren van het kwaliteitszorgstelsel heeft hierbij als doel om systematisch, planmatig en zichtbaar te kunnen werken aan kwaliteitsborging en -verbetering.

De basis: missie en visie van het Maerlant-Lyceum

In het schoolplan van het Maerlant-Lyceum staan de volgende missie en visie geformuleerd:

Missie:

‘Het Maerlant-Lyceum is een school die staat voor kwaliteitsonderwijs met ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling in een veilige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig voelt.’

Visie:

‘Het Maerlant-Lyceum leidt leerlingen op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers die zich bewust zijn van hun rol in een veranderende wereld, waar zij respectvol met elkaar en met hun omgeving omgaan. Het Maerlant-Lyceum stelt leerlingen in staat zich zo breed mogelijk te ontwikkelen, met aandacht voor het creatief en oplossingsgericht leren denken.’

De missie en visie worden in het schoolplan vertaald naar een accentendriehoek voor zowel het onderwijskundig als personeelsbeleid. Op basis van deze driehoeken zijn kernpunten beschreven. Uit deze kernpunten volgen doelen en ambities die uitgewerkt zijn in ambitiekaarten. De ambities die geformuleerd zijn dragen de missie en visie van de school uit.

Kwaliteitszorg onderwijs: het inspectiewaarderingskader

Bij het beoordelen van de kwaliteit van het onderwijs op het Maerlant-Lyceum zal steeds getoetst worden of aan de doelen en ambities zoals vastgesteld in hoofdstuk 1 wordt voldaan. Hierbij geeft het onderzoeks- en waarderingskader van de inspectie houvast en

richting, rekening houdend met de schooleigen waarden en ambities. Omdat het stelsel van kwaliteitszorg op het Maerlant-Lyceum grotendeels gebaseerd is op dit onderzoeks- en waarderingskader, volgt hieronder een overzicht van de kwaliteitsgebieden en de manier waarop wij daar als school invulling aan geven. De beschrijving hiervan is de basis van ons beleid als het gaat om kwaliteitszorg voor het onderwijs.

Onderzoekskader inspectie: kwaliteitsgebieden en standaarden

De inspectie beoordeelt de kwaliteit van de school op de kwaliteitsgebieden: Onderwijsproces (OP), Veiligheid en Schoolklimaat (VS), Onderwijsresultaten (OR) en Sturing, Kwaliteitszorg en Ambitie (SKA). Bij ieder kwaliteitsgebied is sprake van een aantal standaarden.

OP: onderwijsproces

KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN VO SCHOOLNIVEAU	
OP	ONDERWIJSPROCES
OP0	Basisvaardigheden
OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding
OP3	Pedagogisch-didactisch handelen
OP4	Onderwijstijd
OP6	Afsluiting

Het Maerlant-Lyceum geeft op de volgende manier invulling aan de verschillende standaarden:

OP0: basisvaardigheden

De school heeft meerjarenbeleidsplannen op de gebieden die de basisvaardigheden omvatten. Het gaat om taalbeleid, rekenvaardigheden en wereldburgerschap. Deze plannen moeten in de komende periode verder uitgewerkt worden. De subsidie basisvaardigheden die wij voor schooljaar 2025-2026 en 2026-2027 hebben gekregen biedt ondersteuning hierbij. In de beleidsplannen worden activiteiten beschreven, het doel van deze activiteiten wordt omschreven en er wordt omschreven hoe getoetst of geëvalueerd wordt om zicht te krijgen op de vraag of deze doelen worden behaald.

Het streefniveau voor taal/Nederlands en rekenen/wiskunde is in overeenstemming met de vereiste referentieniveaus voor taal/Nederlands en rekenen/wiskunde en wordt in eerste instantie aangeboden bij de lessen Nederlands en wiskunde. Bij de leerlingen van klas 1, 2 en 3 worden schoolonafhankelijke toetsen (de DIA-toetsen) afgenomen om het niveau van de leerlingen te toetsen. Wanneer leerlingen in klas 1 niet voldoen aan het gewenste referentieniveau voor begrijpend lezen (Nederlands), krijgen zij een half jaar extra ondersteuning van een leesbuddy. De DIA-toetsen worden ook ingezet voor een

mogelijke dyslexiescreening wanneer er vermoedens zijn. De wens is om de ondersteuning op basis van de DIA-toetsen de komende vier jaar uit te breiden. Omdat begrijpend lezen een belangrijk onderdeel is van het functioneren in onze maatschappij, wordt er tijdens opvanguren in klas 1 en 2 een extra uur begrijpend lezen aangeboden.

Daarnaast wordt er in klas 1 steunles aangeboden voor leerlingen die zwakker zijn in Nederlands, Engels of Wiskunde. Welke leerlingen hiervoor in aanmerking komen, wordt bepaald door de lesgevende docent.

Voor leerlingen die vanwege dyslexie, dyscalculie of een anderstalige achtergrond een taal- en/of rekenachterstand hebben opgelopen, wordt remediale hulp aanboden.

Ook bij de overige vakken maakt ‘taalbewust lesgeven’, omschreven in het taalbeleidsplan, onderdeel uit van het curriculum. Docenten besteden bewust aandacht aan nieuwe en moeilijke woorden, aan leesvaardigheid en aan het correct formuleren van teksten en antwoorden op vragen.

OP1: aanbod

Leeropbrengst en leerlingbegeleiding: vaksecties

Vaksecties hebben een vakwerkplan waarin zij voor de onderbouw aangeven hoe zij met het lesprogramma voldoen aan de kerndoelen. Voor de bovenbouw staat in het vakwerkplan het lesprogramma omschreven dat voldoet aan de eindtermen. Ook stelt de vaksectie voor de onderbouw een programma van toetsing en afronding en voor de bovenbouw een programma van toetsing en afsluiting op (beiden afgekort PTA), dat voldoet aan de wettelijke eisen. Daarnaast wordt in het vakwerkplan omschreven hoe de secties werken aan de doelen uit het schoolplan voor de bredere vorming van leerlingen. In het vakwerkplan en het PTA wordt bovendien aangegeven hoe de toetsing plaatsvindt.

Jaarlijks heeft de vaksectie een gesprek met een lid van de directie . In dit gesprek wordt onder andere gesproken over de inhoud van het vakwerkplan. Aan de hand van een managementrapportage over de behaalde resultaten van de afgelopen drie jaar worden de vorderingen besproken, op welke wijze en in welke mate de gestelde doelen zijn behaald en waar en hoe nog verbetering mogelijk is.

Leerlingbegeleiding: mentorprogramma

Naast zicht op resultaten, werkhouding en welbevinden van de leerling is er in het mentorprogramma aandacht voor de loopbaan van de leerling, waarbij op basis van zelfevaluaties en voorlichting de leerling wordt ondersteund bij het maken van een keuze voor schoolsoort, profiel en studiekeuze. In het mentorprogramma is ook ruimte voor aandacht van de mentor voor het welbevinden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. Als hier aanleiding voor is, neemt de mentor contact op met de coördinator passend onderwijs en het zorgteam.

Aan de mentorgroepen wordt, vaak aan de jaarlaag als geheel, regelmatig voorlichting gegeven over maatschappelijke thema's als pesten, sociale media, identiteit en inclusie, discriminatie, groepsdruk, verslaving en duurzaamheid. Deze thema's komen jaarlijks terug, aangepast aan de leeftijdsfase van de jaarlaag, zodat een doorlopende leerlijn wordt gevolgd. Jaarlijks evalueren de mentoren met de leerlaagcoördinatoren het aanbod en wordt het mentorprogramma geactualiseerd.

Leerlingbegeleiding: extra-curriculair aanbod

Het Maerlant biedt leerlingen een breed scala aan extra-curriculaire activiteiten, zowel voor een hele jaarlaag als voor groepen die zich voor een commissie of activiteit hebben opgegeven. Denk aan jaarlaagreizen, het eco-team, de GSA-commissie, de goede-doelen-commissie, Expeditie Jacob met een onderzoeksprogramma voor talentvolle brugklassers en leerlingen in klas 2, het robotica-team, de MUN, extra sport, extra kunst en meer. Alle activiteiten dragen bij aan de bredere vorming en het ontwikkelen van het talent van de leerling zoals in het schoolplan wordt genoemd. De activiteiten worden door de begeleiders van de activiteiten zelf jaarlijks geëvalueerd en voor het volgende jaar bijgesteld.

OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding

Leeropbrengst: toetsbeleidsplan

Er is op het Maerlant-Lyceum een toetsbeleidsplan dat beschrijft hoe de toetsing plaatsvindt. Dit is strak geregeld en schoolbreed georganiseerd. De schoolleiding evalueert periodiek of het toetsbeleid nog voldoet aan de wensen van zowel leerlingen en ouders als van docenten. Het doel is om leerlingen, zonder hen te zwaar te belasten met een groot aantal toetsen, toch de gelegenheid te geven om op een eerlijke manier te tonen wat zij waard zijn voor een vak. De examencommissie borgt de kwaliteit van toetsing in de vorm van (school)examens.

Leerlingbegeleiding en leeropbrengst: feedback

Vier keer per jaar wordt over de voortgang en werkhouding van leerlingen overlegd in teamvergaderingen of op de zogenaamde speed-date-middag. Voorafgaand aan het overleg wordt gebruik gemaakt van het programma Catwise, waar door docenten feedback wordt gegeven op inzicht en werkhouding van de individuele leerlingen. Op basis van de feedback stellen de leerlingen in het mentoruur een actieplan op, waarin staat hoe zij hun zwakke punten kunnen verbeteren. Twee keer per jaar wordt een driehoeksgesprek gepland waar de mentor, de leerling en de ouder de voortgang, de werkhouding en het actieplan bespreken.

Schoolondersteuningsprogramma

Zorg en aandacht

Leerlingen die specifieke zorg nodig hebben, worden begeleid door het team passend onderwijs op school. Op initiatief van de coördinator passend onderwijs zal, waar nodig,

het schoolondersteuningsplan in werking treden. Het schoolondersteuningsplan wordt jaarlijks vastgesteld met instemming van de MR.

Vanuit passend onderwijs zijn er meerdere mogelijkheden om ondersteuning te krijgen op verschillende gebieden. Zo is er een team docenten ('De vrienden van') dat leerlingen die in de klas opvallen door onaangepast gedrag individueel begeleidt. Zij geven incidenteel ook voorlichting aan andere docenten over hoe het beste om te gaan met deze leerlingen in de klas. Daarnaast is er een programma rondom stressmanagement en zijn docenten opgeleid om een module Executieve Functies aan te bieden. Jaarlijks wordt het functioneren van de collega's die onderdeel uitmaken van het zorgteam geëvalueerd en worden vorderingen van leerlingen besproken. De werkwijze wordt steeds weer aangepast na de evaluatie.

Bevorderingsreglement

Een bevorderingsreglement legt de bevorderingsnormen vast, waarmee de determinatie wordt bepaald. Hiervoor doet de schoolleiding jaarlijks een voorstel dat voor vaststelling moet worden goedgekeurd door de MR. De bevorderingsnormen worden ieder jaar geëvalueerd en waar nodig aangepast.

OP3: pedagogisch-didactisch handelen

Vanuit het schoolplan wordt het overbrengen van vakkennis en vak-gerelateerde vaardigheden als het gaat om leeropbrengst en leerlingbegeleiding belangrijk geacht. Het pedagogisch-didactisch klimaat dat hiervoor moet zorgdragen is in overeenstemming met het doel om hoge resultaten met de leerlingen te behalen, terwijl ook aan andere doelen tegemoet wordt gekomen die passen bij de bredere ontwikkeling van de leerling, zoals samenwerken, zelfstandigheid, reflectie en verantwoordelijkheid.

De kijkwijzer die bij lesobservaties wordt gehanteerd geeft aan wat op het Maerlant-Lyceum zichtbaar moet zijn in de les, om te voldoen aan de doelen voor een goed pedagogisch-didactisch klimaat (bijlage IV).

OP4: onderwijstijd

Per leerlaag en per leerling wordt jaarlijks de onderwijstijd gemonitord. In de jaarplanning wordt hier rekening mee gehouden.

Verzuimpreventie

De afgelopen jaren is extra aandacht besteed aan de aanwezigheid en het verzuim van leerlingen bij de lessen. Er is een afspraak gemaakt over hoe en wie dit monitort en welke stappen ondernomen kunnen worden om aanwezigheid van leerlingen te verhogen. Met een leerlingenpanel zijn oorzaken onderzocht en besproken hoe aanwezigheid van leerlingen te bevorderen, met name als verzuimgedrag samenhangt met een lage motivatie of zich niet prettig voelen op school. Het aanwezigheidsbeleid is vastgelegd in een document, dat jaarlijks geëvalueerd wordt met schoolleiding en de coördinator passend onderwijs.

OP6: afsluiting

De afsluiting van de examenklassen gebeurt via een zorgvuldig opgesteld examenreglement onder verantwoordelijkheid van de examensecretaris, de rector/conrector en de examencommissie. Zij zijn tevens verantwoordelijk voor het op te stellen PTA voor de bovenbouw. Het examenreglement en het PTA worden jaarlijks vastgesteld na instemming van de MR.

Examencommissie

Drie docenten die deel uitmaken van de examencommissie, waaronder de examensecretaris, zijn gecertificeerde examenexperts of volgen hiervoor een opleiding. In deze hoedanigheid toetsen zij de kwaliteit van de toetsen en schoolexamens en ondernemen zij actie in de richting van de betreffende docent als niet wordt voldaan aan de vereiste toetskwaliteit.

De examencommissie stelt jaarlijks een verslag op van haar werkzaamheden en verstrekt dit jaarlijks aan het bevoegd gezag, aan de rector en aan de examensecretaris en geeft een advies zoals dit wettelijk is vereist.

Daarnaast evalueert de examencommissie jaarlijks het geheel van de kwaliteit van de schoolexaminering. Ook deze evaluatie wordt verstrekt aan het bevoegd gezag, de rector en aan de examensecretaris.

De examencommissie stelt tenslotte jaarlijks een advies op aan het bevoegd gezag en de rector over noodzakelijke en wenselijke verbeteringen. Aan de hand van de evaluatie adviseert de examencommissie ieder jaar vanuit een onafhankelijke positie het bevoegd gezag en de rector over wat beter kan en moet ten aanzien van de kwaliteit van de schoolexaminering. De examencommissie verstrekt het jaarlijks advies aan het bevoegd gezag, aan de directeur en aan de examensecretaris.

VS: Veiligheid en schoolklimaat

VS	VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT
VS1	Veiligheid
VS2	Schoolklimaat

Op het Maerlant-Lyceum is een schoolveiligheidsplan vastgesteld. In dit plan wordt verwezen naar een aantal protocollen en andere documenten als het gaat om de veiligheid op school en de stappen die ondernomen moeten worden bij bijvoorbeeld een calamiteit.

De veiligheid en het schoolklimaat worden jaarlijks onderzocht met een tevredenheidsspeiling onder leerlingen en tweejaarlijks onder docenten en ouders. De uitkomsten worden door de schoolleiding geëvalueerd en waar nodig worden acties

ingezet om tegenvallende punten te verbeteren. Ook docenten worden ingelicht over de uitkomsten, zodat ook zij eventueel hun gedrag of aanpak kunnen aanpassen.

Daarnaast wordt er onder andere in mentorlessen aandacht besteed aan een veilig klimaat voor alle leerlingen met bijvoorbeeld een antipestprogramma, voorlichting over groepsdruk en online-veiligheid. Als het gaat om een verstoorde groepsdynamiek kijken we samen met leerlingen en docenten op welke manier we het patroon kunnen doorbreken en zorgen voor een beter leerklimaat. Ook op individuele basis houdt de mentor zicht op het welbevinden van leerlingen. Bij zorg over de leerlingen wordt de coördinator passend onderwijs en het zorgteam ingeschakeld. De vertrouwenspersonen hebben hierin ook een belangrijke rol als het gaat om signalering.

OR: onderwijsresultaten

OR	ONDERWIJSRESULTATEN
OR1	Resultaten
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties

OR1: onderwijsresultaten

Jaarlijks worden door de schoolleiding de vier indicatoren van de inspectie gemonitord. Ook worden op vakniveau de resultaten bekeken. In de schoolleiding worden de onderwijsresultaten besproken en er wordt bekeken op welke punten er verbetering nodig is. Dit kan zijn op schoolniveau, op het niveau van een leerlaag en/of schoolsoort of op vaksectieniveau. Specifiek wordt gemonitord hoe de school scoort op de indicatoren R1, R2, R3 en E. Afhankelijk van waar verbetering noodzakelijk wordt geacht, worden acties en interventies ontwikkeld. In ieder geval zullen de resultaten in alle leerlagen en schoolsoorten een agendapunt zijn in het jaarlijks overleg tussen de vaksectie en een lid van de directie. Ook op sectieniveau wordt, waar nodig, gezocht naar interventies die de resultaten kunnen verbeteren.

OR2: sociale en maatschappelijke competenties

De sociale en maatschappelijke competenties komen tot uiting in het mentorprogramma en in het aanbod van de vakken waarbij zij meer aanbieden dan de vereiste lesstof, in het kader van (wereld)burgerschap en brede ontwikkeling. In het mentorprogramma komt een deel van de gewenste sociale en maatschappelijke competenties tot uiting. Dit is merkbaar in het gedrag van leerlingen, zowel in de schoolsituatie als in activiteiten die zich buiten de schoolmuren afspelen. Binnen het docententeam, geïnitieerd door de schoolleiding, zijn richtlijnen afgesproken over sociaal en maatschappelijk wenselijk gedrag. Gedrag van leerlingen wordt regelmatig geëvalueerd door de betrokken docenten en leerlaagcoördinator, zowel in teamvergaderingen over een klas als na buitenschoolse activiteiten. Als docenten

merken dat leerlingen niet voldoen aan de gewenste sociale en maatschappelijke competenties en gedragingen, wordt gezocht naar acties die dit kunnen bijsturen. Er zijn schoolbrede afspraken over sancties bij onwenselijk gedrag en een escalatieladder.

SKA: sturing, kwaliteitszorg en ambitie

SKA STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE	
SKA1	Visie, ambities en doelen
SKA2	Uitvoering en kwaliteitscultuur
SKA3	Evaluatie, verantwoording en dialoog

SKA1: visie, ambities en doelen

Het kwaliteitsgebied SKA is het meest brede onderzoeksterrein. Het gaat er allereerst om dat de school een vierjarig schoolplan heeft, een jaarlijks activiteitenplan en een cyclus waarin de plannen steeds worden opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd, waarna op basis van de evaluatie-uitkomsten de plannen worden geactualiseerd.

Deze cyclus wordt op het Maerlant-Lyceum doorlopen. Het schoolplan komt vierjaarlijks tot stand na belangrijke input van docenten en de MR (waarin ook een vertegenwoordiging van ouders en leerlingen zitting heeft).

Het jaarplan met ambitiekaarten wordt jaarlijks door de schoolleiding opgesteld en voorgelegd aan de MR, die hierop aanvullingen en opmerkingen kan geven voordat het definitief wordt vastgesteld. Aan het eind van het schooljaar worden de ambitiekaarten in het jaarplan door de schoolleiding geëvalueerd, er wordt vastgesteld of de doelen zijn bereikt en welke punten in het nieuwe jaarplan terug moeten komen en welke worden toegevoegd naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen.

SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur

Lesobservaties en leerlingenenquête

De leskwaliteit wordt tijdens lesbezoeken door de schoolleiding beoordeeld en er wordt gekeken of de geobserveerde les voldoet aan de gewenste kwaliteit. Hier gaat het zowel om de lesinhoud en hoe deze wordt overgebracht, als om het pedagogisch-didactisch klimaat. Bij de lesobservaties wordt een kijkwijzer gehanteerd die speciaal door en voor het Maerlant-Lyceum is ontwikkeld en tegemoet komt aan de verwachtingen die gesteld mogen worden aan de leskwaliteit zoals deze voortvloeit uit de doelen en ambities in het schoolplan.

Jaarlijks wordt in het kader van de gesprekkencyclus met docenten ook een of twee klassen gevraagd een enquête over de les van de docent in te vullen via het programma “kwaliteitscholen”. De uitkomsten van de lesobservaties en de enquêtes worden tijdens de gesprekkencyclus tussen schoolleiding en personeel nabesproken en hieruit worden verbeterpunten besproken. Nieuwe docenten volgen een apart traject onder begeleiding

van de BOS'ers (begeleiders op school). De BOS'ers verzorgen een inductietraject voor eerste-, tweede- en derdejaars docenten.

Intervisie en intercollegiale consultatie

Op initiatief van een leerlaagcoördinator worden intervisiebijeenkomsten of klassenvergaderingen gehouden, waarin het functioneren van de klas wordt besproken. Als er klassen zijn waar meerdere docenten tegen probleemgedrag van leerlingen aanlopen, wordt dit besproken binnen het docententeam van de klas en worden oplossingen gezocht en afspraken gemaakt.

Ook bestaat in verschillende deelgroepen van docenten een collegiaal consultatietraject. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de groep jonge, onervaren docenten, geïnitieerd door de BOS'ers, in de groep docenten die lesgeven aan een groep leerlingen uit 4 havo waarin motivatie en groepsdynamiek een uitdaging is en in de groep docenten die deelnemen aan de cursus 'differentiëren is te leren'.

Kwaliteitsontwikkeling en scholing

Ieder schooljaar wordt vanuit het jaarplan vastgesteld welke scholingsprioriteiten er bestaan binnen het docententeam. Aan docenten worden op studiedagen en op andere tijden cursussen aangeboden die het pedagogisch-didactisch handelen betreffen of voorzien in een individuele scholingsbehoefte. Dit kan bijvoorbeeld gaan over differentiëren binnen de les, over omgaan met leerlingen met specifieke problemen, over toetskwaliteit of over motiveren van leerlingen. Ook kunnen docenten op individueel niveau deelnemen aan cursussen of trainingen, gedeeltelijk ook vanuit het aanbod van de Haagse Onderwijs Academie (HOA).

SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog

Op alle kwaliteitsgebieden OP, VS en OR wordt geëvalueerd of gestelde doelen zijn behaald. Bij het betreffende kwaliteitsgebied en de betreffende standaard is dit in dit document beschreven. Hieronder volgt nog een aantal specifieke evaluatie- en verantwoordingsactiviteiten en initiatieven voor dialoog.

Evaluatie lesobservaties, gesprek en verbeterpunten

Lesobservaties worden op de eerste plaats individueel met de docent nabesproken (direct na de les of tijdens de gesprekkencyclus tussen docent en leidinggevende) en de goede punten en de verbeterpunten komen hierbij aan de orde. Tijdens de gesprekkencyclus worden bij de nabespreking van de lessen ook de leerlingen en enquêtes meegenomen. Ook wordt besproken of de docent nog ondersteuning zou willen ontvangen op bepaalde punten.

Op de tweede plaats wordt in de schoolleiding een overzicht gemaakt van alle lessen die zijn geobserveerd, met een kijkwijzer waarin de optimale Maerlant-les vanuit de ambities en visie op onderwijs spreekt. Hieruit ontstaat een beeld van de kwaliteit van de lessen op het Maerlant, waar het Maerlant 'goed' in is en waar nog verbetering

mogelijk of noodzakelijk is. Voor deze verbeterpunten wordt door de schoolleiding een plan opgesteld, dat vervolgens de PDCA-cyclus zal doorlopen.

Dialogoog en participatie: leerlingen

In 2024 is een leerlingenraad ingesteld die periodiek met de directie en schoolleiding overlegt over wat er leeft op school. De leerlingenraad is ook vertegenwoordigd in de leerlinggeleding van de MR, zodat de lijnen kort zijn.

Per jaarlaag worden door de leerlaagcoördinatoren en leerlingenraad jaarlijks leerlingenpanel-bijeenkomsten georganiseerd waar leerlingen kunnen aangeven hoe zij denken dat de kwaliteit van het schoolleven verbeterd zou kunnen worden. De uitkomsten hiervan worden door de coördinatoren meegenomen naar het schoolleidersoverleg en waar nodig wordt werk gemaakt van de verbeterpunten.

In het schooljaar 2023-2024 is een groep leerlingen uitgenodigd om te praten over oorzaken van verzuim van leerlingen en initiatieven die dit verzuim zouden kunnen terugdringen. In de komende periode willen we leerlingen nog meer betrekken bij dit soort vraagstukken.

Dialogoog en participatie: personeel

In het mentorenoverleg dat regelmatig plaatsvindt met de leerlaagcoördinator, kunnen mentoren aangeven waar zij tegenaan lopen, waar zij in het onderwijs verbetering mogelijk achten en welke eigen initiatieven zij zouden willen ontplooien. Ook in de gesprekkencyclus met personeel komen deze punten aan de orde. De schoolleiding bespreekt de inbreng van mentoren, docenten en ander personeel en onderneemt actie als zij uit de opmerkingen mogelijkheden voor verbetering ziet.

Wekelijks houdt de schoolleiding het personeel op de hoogte van allerlei ontwikkelingen en activiteiten die zich afspelen op en rond de school in het zogenaamde Maerlant-Nieuws. Ook worden een aantal keer per jaar studiedagen georganiseerd, waar mededelingen worden gedaan en waar voorlichting en scholingsactiviteiten worden aangeboden rond bepaalde thema's die uit het jaarplan naar voren komen. Voor dringende en lopende zaken wordt door de schoolleiding, maar ook door medewerkers onderling gecommuniceerd via Teams en via de mail.

De MR organiseert een aantal keren per jaar een 'met-de-voeten-op-tafel-sessie' voor personeel. Hier kunnen docenten en ander personeel alles spuien over wat zij ervaren in hun werk. De MR neemt de opbrengst van de bijeenkomsten mee en overlegt zo nodig met de schoolleiding of er acties aan kunnen worden verbonden die de kwaliteit van het onderwijs kunnen verbeteren.

Dialogoog en participatie: ouders

Het Maerlant-Lyceum heeft op regelmatige basis interactie met alle ouders en onderhoudt nauw contact met de ouderraad en oudergeleding van de MR, die beiden op een constructieve manier betrokken zijn bij de organisatie van onze school.

Periodiek worden ouders geïnformeerd over alle ontwikkelingen en activiteiten die het onderwijs aangaan in de vorm van een digitale nieuwsbrief, naast de incidentele noodzakelijke berichtgeving over bijvoorbeeld een activiteit. Daarnaast zijn er jaarlijks verschillende ouderavonden voor leerlagen waar informatie wordt gedeeld met ouders over activiteiten en ontwikkelingen in het betreffende leerjaar.

Per klas worden er verder aan het begin van het schooljaar twee klassen-ouder-vertegenwoordigers (KOV'ers) gekozen, die vier keer per jaar namens de ouders van de klas in een bijeenkomst op school hun ervaringen delen met de leerlaagcoördinator. De uitkomsten van deze bijeenkomsten worden in de schoolleiding besproken en waar nodig worden oplossingen voor knelpunten bedacht of maatregelen ter verbetering genomen.

Kwaliteitszorg personeel

In hoofdstuk 2 wordt uitgebreid beschreven hoe het personeelsbeleid vormgegeven wordt op het Maerlant-Lyceum. De onderwerpen die hieronder zijn omschreven zorgen ervoor dat de kwaliteit van dit beleid geborgd wordt.

Gesprekkencyclus

In het personeelsbeleid wordt aandacht besteed aan de kwaliteit van de medewerker, waar ook het welbevinden van de medewerker wordt meegenomen, door middel van de gesprekkencyclus, lesbezoeken, leerlingenenquête's en scholing. Het jaarlijkse traject van voortgangsgesprekken is vastgelegd en zorgt ervoor dat de medewerker gezien en gehoord wordt (zie bijlage V). De vitaliteit van de medewerkers is een belangrijk aandachtspunt in de school. De directie zet zich in om preventief en proactief te handelen als het gaat om werkdruk en verzuim. De gesprekkencyclus wordt jaarlijks door de schoolleiding geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Begeleiding nieuwe docenten

Aan iedere nieuwe, onervaren docent wordt een intensief begeleidingstraject aangeboden onder leiding van de drie hiervoor opgeleide BOS'ers op het Maerlant. Ook in het tweede en derde jaar is ervoor de groep nieuwe docenten een inductietraject. Het begeleidingstraject wordt jaarlijks geëvalueerd met de rector.

Opleidingsschool

Het Maerlant-Lyceum is sinds enkele jaren een opleidingsschool voor studenten aan diverse lerarenopleidingen. Via 4OLS begeleidt een groot aantal docenten van het

Maerlant-Lyceum de studenten in hun leertraject. Het mes snijdt aan twee kanten: door veel studenten enthousiast te maken voor het onderwijs en voor onze school, wordt de kans groter dat goede studenten na hun stageperiode blijven hangen en aangesteld kunnen worden als docent op onze school. Aan de andere kant krijgen de begeleiders op school een intensieve training aangeboden, wat ook de kwaliteit van de docent zelf ten goede komt.

Taakbeleid

Naast lesgevende taken hebben veel docenten ook andere taken binnen de school. Voor deze taken worden op maat, en na goedkeuring van de PMR, uren beschikbaar gesteld in de normjaartaak van de docent. Ieder schooljaar wordt het taakbeleid en de uren die per taak beschikbaar zijn, heroverwogen. Het streven is om recht te doen aan de taak waar het om gaat, overbelasting van docenten te voorkomen, maar aan de andere kant om de druk van de taakuren op de begroting verantwoord te laten zijn. In schooljaar 2023-2024 is het taakbeleid uitgebreid gereviseerd in overleg met de PMR. Er is nog meer ruimte gecreëerd voor de ontwikkeling van docenten en de taakuren voor een aantal niet-lesgebonden taken is bijgesteld.

Medezeggenschap

MR, ouderraad en leerlingenraad

In de MR zijn docenten, OOP, leerlingen en ouders vertegenwoordigd conform de wet op medezeggenschap. Door mee te denken over schoolbrede zaken dragen zij bij aan de kwaliteitsverbetering van de school. Daarnaast bestaat er een ouderraad die ook meedenkt over schoolzaken en initiatieven ontwikkelt die bijdragen aan beter onderwijs. Tenslotte levert de leerlingenraad ook actief een bijdrage levert aan de onderwijskwaliteit in brede zin.

Kwaliteitskalender

Alle activiteiten die beschreven zijn in dit hoofdstuk zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Deze kalender is toegevoegd in bijlage VI.

Bedrijfsvoering

Ook op het gebied van bedrijfsvoering op het Maerlant-Lyceum werken we cyclisch als het gaat om de kwaliteit. De conrector beheer is samen met het hoofd facilitaire dienstverlening verantwoordelijk voor het implementeren en uitvoeren van het beleid. Het eerder genoemde veiligheidsplan zorgt voor borging van de noodzakelijke protocollen op het gebied van veiligheid. Daarnaast is in ons arbobeleid terug te vinden hoe wij te werk gaan op het gebied van onder andere RI&E en verzuimpreventie. Voor wat

betreft de financiën maken wij gebruik van de kaderbrief en meerjarenbegrotingscyclus van VO Haaglanden. Tot slot sluiten wij ons ook aan bij het beleid van VO Haaglanden als het gaat om veiligheid rondom ICT en privacy en het daarbij horen IBP-normenkader.

Hoofdstuk 4: Ambitiekaarten uitgewerkt

Fase 1: Schooljaar 2025-2026

Ambitie leeropbrengst

- Goed vakonderwijs
- Ruimte voor individuele talenten en belangstelling
- Aanbod digitale geletterdheid en AI

Ambitiekaart leeropbrengst 1

In de lessen is een leerklimaat waarin de leerling optimaal tot leren komt

- Doel: de leeropbrengst per les en per leerling stijgt
- Acties:
 - Docenten worden geschoold in didactiek, differentiatie, motiverende werkvormen, klassenmanagement
 - Er wordt een 'Maerlant-lesstructuur' ontworpen die alle docenten houvast biedt en een basis vormt voor de lessen
 - Er vinden regelmatig lesobservaties plaats bij alle docenten. Deze worden nabesproken aan de hand van de kijkwijzer en de ontworpen Maerlant-lesstructuur met leeropbrengst als uitgangspunt
 - Er wordt een systeem van collegiale consultatie ingevoerd, dat faciliteert en stimuleert dat docenten bij elkaar in de les gaan kijken en van elkaar leren
 - Er wordt een nieuwe organisatiestructuur ontworpen waarin in teamverband kan worden besproken op welke manier de leeropbrengst kan worden verhoogd en hoe andere ambities vorm kunnen krijgen
 - Het datateam wordt geprofessionaliseerd, waarmee op basis van data resultaten kunnen worden geanalyseerd en verbetertrajecten kunnen worden ingezet

Ambitiekaart leeropbrengst 2

Naast de vaklessen is er een keuzeprogramma voor leerlingen met een divers aanbod aan activiteiten waarin zij zich kunnen ontwikkelen

- Doel: leerlingen krijgen de mogelijkheid hun talenten of kennis van onderwerpen waarvoor zij belangstelling hebben, en die niet in het gewone curriculum vallen, verder te ontwikkelen bij buiten-curriculaire activiteiten
- Acties:
 - Het aanbod aan buiten-curriculaire activiteiten en commissies wordt uitgebreid en nadrukkelijker onder de aandacht van leerlingen gebracht

Ambitie leerlingbegeleiding

- Persoonlijke groei en zelfontplooiing
- Gemeenschapszin
- Mentaal (en fysiek) welzijn

Ambitiekaart leerlingbegeleiding 1

Leerlingen ontwikkelen zich en maken groei door als mens

- Doel: Leerlingen groeien gedurende hun schoolcarrière van kind tot jongvolwassene uit tot een verantwoordelijke, uitgebalanceerde volwassene die gebruik maakt van zijn talenten en zich op een waardevolle manier inzet voor de samenleving.
- Actie:
 - Het mentorprogramma wordt herzien. Het wordt een programma met een doorlopende leerlijn waar gewerkt wordt aan:
 - Motivatie en drijfveren
 - Zelfkennis
 - Zelfstandigheid
 - Verantwoordelijkheid
 - Reflecteren op eigen gedrag
 - Verbeterpunten
 - Gemeenschapszin
 - Welzijn
 - Uitbreiding van het aantal mentoruren van 1 naar 2 uur per week wordt in klas 2 en 3 overwogen
 - In studie- of trainingsbijeenkomsten worden alle docenten meegenomen in de ambities uit het mentorprogramma. Er wordt besproken hoe aan deze ambities ook in de vaklessen invulling kan worden gegeven. Ook in de vaklessen wordt een beroep gedaan op motivatie, zelfkennis, zelfstandigheid, reflectie, verantwoordelijkheid en gemeenschapszin van de leerling, met oog voor het persoonlijk welzijn.

Ambitiekaart leerlingbegeleiding 2 (doorlopend in 2026-2027)

In de vaklessen gedragen leerlingen zich gemotiveerd om te leren

- Doel: Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren. Het plezier in leren neemt toe, het leerklimaat in de klas verbetert, de resultaten gaan omhoog, de docent geeft met meer plezier les.
- Actie:
 - Er wordt, geïnitieerd door de conrector onderwijs en alle coördinatoren, onderzoek gedaan onder leerlingen en docenten naar motivatie-verhogende factoren bij leerlingen
 - Docenten en mentoren wordt training aangeboden om het handelingsrepertoire van de docent te vergroten, die de motivatie van leerlingen verhoogt. Dit kan onder begeleiding van externe deskundigen, maar ook door in teamverband samen ervaringen en good practices te delen.
 - Er worden binnen het docententeam (of in deelteams) afspraken gemaakt over een gemeenschappelijk nageleefde aanpak van leerlingen die het leerklimaat binnen een klas frustreren

Ambitiekaart leerlingbegeleiding 3 (doorlopend in 2026-2027)

Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun handelen als lid van een groep en van de schoolgemeenschap en ze gedragen zich respectvol en begripvol naar anderen

- Doel: leerlingen voelen zich medeverantwoordelijk voor het welbevinden van alle leden van de groep waarvan zij op een bepaald moment deel uitmaken. Dit kan zijn de klas, een groep binnen de klas, de leerlaag, de schoolgemeenschap.
- Actie:
 - In het mentorprogramma wordt in alle leerjaren aandacht besteed aan individuele verantwoordelijkheid voor het groepsproces.
 - In iedere schoolsituatie (de vakles, de pauze, een excursie, buitenschoolse activiteit of reis) corrigeert de aanwezige docent altijd negatief, onaangepast gedrag van leerlingen.

Ambitiekaart leerlingbegeleiding 4

Leerlingen voelen zich veilig en gezien op school, want zij kunnen zichzelf zijn, vinden een eigen plek, krijgen steun bij mentale problemen en voelen zich (mede hierdoor) mentaal gezond

- Doel: alle leerlingen ervaren de school als een fijne en veilige plek
- Actie:

- In het mentorprogramma en in nevenactiviteiten wordt aandacht besteed aan het groepsproces en worden pesten, groepsdruk, discriminatie en verschillen tussen mensen behandeld
- Docenten, met name mentoren, krijgen voorlichting over de toename van psychische problemen bij jongeren
- Voor iedere leerling moet er op school een volwassene of oudere leerling zijn, bij wie de leerling problemen kan bespreken. Dit kan een docent, de mentor, een leerlingmentor, de zorgcoördinator of de vertrouwenspersoon zijn. De mogelijkheid moet meer onder de aandacht van de leerlingen worden gebracht, en de drempel moet worden verlaagd.
- Op school moet voor er iedere leerling een plek zijn waar hij zich prettig voelt. Dit kan een chillplek zijn, de kantine, een lokaal. Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de mentor om leerlingen in dit opzicht in de gaten te houden.

Ambitie wereldburgerschap en duurzaamheid

- Actuele, maatschappelijke ontwikkelingen
- Klimaat en duurzaamheid
- Eigen meningsvorming, sociale media en nepnieuws

Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 1

In de vaklessen worden regelmatig actuele onderwerpen behandeld, die betrekking hebben op het betreffende vak

- Doel: leerlingen zien hoe een bepaald vak bijdraagt aan meer inzicht in, kennis over en begrip voor de samenleving waarin zij leven.
- Actie:
 - Ieder vak zal in iedere klas minstens een keer per periode een actueel onderwerp of actuele gebeurtenis of ontwikkeling betrekken in de les

Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 2

Leerlingen gaan binnen de schoolcontext met respect om met ieder mens

- Doel: leerlingen gedragen zich respectvol en empathisch naar anderen.
- Actie:
 - Diversiteit en respect vormen een thema in de mentorlessen
 - Ook in vaklessen is respectvol gedrag de norm

- Respect voor anderen krijgt ook aandacht op bepaalde themadagen als in de week van het pesten, op paarse vrijdag, tijdens maatschappelijke stages etc.
- Als leerlingen zich niet respectvol gedragen, worden zij daar consequent op aangesproken door de docent die dit constateert
- Vanuit het wereldburgerschapbeleid wordt een groot aantal initiatieven ontplooid waardoor leerlingen in aanraking komen met andere culturen

Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 3 (vier jaar doorlopend)

Leerlingen gaan respectvol om met onze aarde en vertonen gedrag dat duurzaamheid bevordert.

- Doel: leerlingen kennen de bedreigingen van klimaatontwikkelingen en de impact op de leefbaarheid van onze aarde en zij weten welk gedrag van mensen dit veroorzaakt, verergert en welke initiatieven de duurzaamheid van onze aarde bevorderen. Zij nemen actief deel aan duurzaamheidsinitiatieven.
- Actie:
 - In vaklessen wordt voldaan aan de opdracht die vanuit het eco-school-predicaat is te vervullen, door in vaklessen regelmatig klimaat gerelateerde onderwerpen aan bod te laten komen.
 - Onder aanvoering van het eco-team worden op school regelmatig duurzaamheidsactiviteiten georganiseerd. Het eco-team krijgt vanuit de schoolleiding de steun om dit breed te promoten onder de leerlingen.

Ambitie personeelsbeleid

- Inductieprogramma startende docenten
- Professioneel gedrag en feedback geven
- Werkplezier

Ambitiekaart personeelsbeleid 1

Er wordt een aansluitend inductieprogramma voor 1^e, 2^e en 3^e-jaars docenten ontwikkeld in samenwerking met de Begeleiders Op School

- Doel: startende docenten wordt zo goed mogelijk begeleid bij hun eerste stappen in het onderwijs.
- Actie:
 - De BOS'ers ontwikkelen in samenwerking met de schoolleiding een programma dat aansluit bij de wensen en behoeften van startende

docenten. De BOS'ers worden hierbij ondersteund door de expertise vanuit 4OLS,

- Ook zij-instromers worden zo goed mogelijk begeleid en meegenomen in het inductietraject, om uitval te voorkomen.

Ambitiekaart personeelsbeleid 2

Professioneel gedrag en feedback geven

- Doel: we laden met elkaar de gedragscode medewerkers en spreken met elkaar de do's and dont's af als het gaat om gewenst gedrag ten opzichte van leerlingen, ouders en elkaar. We ontwikkelen daarbij een cultuur van feedback geven en krijgen door middel van bijvoorbeeld collegiale consultatie, lesbezoeken, werken met kijkwijzers
- Actie:
 - Bijeenkomst professioneel gedrag en de rol van de gedragscode
 - Scholing op het gebied van feedback geven
 - Ruimte geven aan collegiale consultatie, het doen van lesbezoeken bij elkaar en het werken met kijkwijzers

Ambitiekaart personeelsbeleid 3 (4 jaar doorlopend)

Werkplezier

- Doel: we zorgen voor het welzijn van het personeel door werkdruk en verzuim te monitoren en waar nodig aanpassingen te doen in het beleid.
- Actie:
 - Ieder jaar hebben we een cyclus waarin we de collectieve werkdrukverlichting toetsen aan de wensen van de collega's in samenwerking met de PMR. Hiervoor komt de PMR met een voorstel op basis van input van collega's, waarna de directie kijkt naar organisatorische en financiële haalbaarheid
 - We monitoren verzuim en voeren verzuimgesprekken. Bij dreigend langdurig verzuim handelen we pro-actief en werken we aan tijdige re-integratie en werkaanpassingen

Fase 2: Schooljaar 2026-2027

Ambitie leeropbrengst

- Goed vakonderwijs
- Ruimte voor individuele talenten en belangstelling
- Aanbod digitale geletterdheid en AI

Ambitiekaart leeropbrengst 3

In alle lessen waar dit relevant is, wordt expliciet aandacht besteed aan taal-, lees- en rekenvaardigheid

- Doel: door een hogere taal-, lees- en rekenvaardigheid stijgen resultaten van alle vakken
- Actie:
 - Alle docenten gaan meer taalbewust lesgeven, zoals beschreven in het document 'taalbeleid'
 - Hiertoe wordt het document 'taalbeleid' geactualiseerd
 - Alle docenten van vakken waarbij rekenvaardigheid een rol speelt, werken samen aan het verder ontwikkelen en toepassen van gezamenlijk ontwikkeld rekenbeleid

Ambitiekaart leeropbrengst 4

In de lessen wordt naast verplichte leerstof, ook leerstof aangeboden die bijdraagt aan de bredere ontwikkeling van de leerling

- Doel: leerlingen krijgen inzicht in welke betekenis het vak heeft in de maatschappij, en wat dit kan betekenen voor hun eigen toekomst
- Acties:
 - Regelmatig biedt de docent actuele of interessante aspecten van het vak aan buiten de verplichte lesstof, die de relevantie van het vak in de samenleving aantonen en de leerling inzicht geven in wat het vak voor de leerling persoonlijk kan betekenen

Ambitiekaart leeropbrengst 5 (doorlopend in 2027-2028)

In en buiten de vaklessen is er een groeiend aanbod dat leerlingen leert omgaan met digitale middelen, waaronder AI

- Doel: leerlingen worden voorbereid op een wereld waar technologie en AI een steeds grotere rol gaat spelen

- Acties:
 - In de brugklas wordt digitale geletterdheid weer ingevoerd, hetzij als vak, hetzij als module. AI zal hierin nadrukkelijk worden meegenomen.
 - Docenten worden bijgeschoold in de mogelijkheden en keerzijden van AI en in hoe zij in hun lessen AI kunnen toepassen.
 - Er wordt een protocol opgesteld voor het gebruik van AI voor leerlingen en docenten.
 - Leerlingen leren in alle lessen op een verantwoorde manier AI en andere technologische ontwikkelingen te gebruiken, zowel als apart vak als ook in de toepassing binnen alle vakken

Ambitie wereldburgerschap en duurzaamheid

- Actuele, maatschappelijke ontwikkelingen
- Klimaat en duurzaamheid
- Eigen meningsvorming, sociale media en nepnieuws

Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 4

Leerlingen vormen een mening op basis van feiten

- Doel: leerlingen nemen een kritische houding aan ten opzichte van verschillen in berichtgeving en kunnen een afgewogen en op feiten gebaseerde mening vormen.
- Actie:
 - Ieder vak zal in iedere klas minstens een keer per periode een voorbeeld uit zijn vakgebied geven waar verschillen in berichtgeving een rol spelen.

Ambitiekaart wereldburgerschap en duurzaamheid 5

Leerlingen zijn (sociale-) mediawijs. Zij herkennen de impact die sociale media met zich mee kan brengen en doen niet mee aan berichtgeving via sociale media die ten koste gaat van anderen of die de waarheid geweld aandoet.

- Doel: leerlingen zijn gewapend tegen de bedreiging van hun sociaal welzijn door de grote invloed van sociale media.
- Actie:
 - In het mentorprogramma wordt via de doorlopende leerlijn ieder leerjaar aandacht besteed aan de impact van sociale media op het dagelijks leven
 - In het mentorprogramma is ook ruimte opgenomen om met de klas te bespreken of en wanneer een leerling bij een mentor of andere volwassenen aangeeft dat er op bepaalde sociale media onaangename,

kwetsende, grensoverschrijdende of bedreigende uitlatingen worden gedaan waarvan een andere leerling schade kan ondervinden.

- Het opstellen van een gedragscode voor leerlingen is het onderzoeken waard.

Ambitie personeelsbeleid

- Professionalisering gesprekkencyclus

Ambitiekaart personeelsbeleid 4

Professionalisering gesprekkencyclus

- Doel: we professionaliseren de gesprekkencyclus verder en koppelen eigen ontwikkeling, professioneel gedrag en de uitwerking van voorbeeldrollen en -functies expliciet aan de uitkomsten van het voortgangsgesprek. In de gesprekkencyclus wordt expliciet aandacht besteed aan het persoonlijke welzijn van iedere collega en de mogelijkheden die er zijn om het welzijn te verhogen
- Actie:
 - Evaluatie gesprekkencyclus met een vertegenwoordiging van het personeel op het gebied van professionaliteit en welzijn
 - Opstellen voorbeeldrollen en -functies die aansluiten bij onze cultuur en in overeenstemming zijn met de rollen binnen VO Haaglanden

Fase 3: Schooljaar 2027-2028

Ambitie leeropbrengst

- Goed vakonderwijs
- Ruimte voor individuele talenten en belangstelling
- Aanbod digitale geletterdheid en AI

Ambitiekaart leeropbrengst 6

In de lessen wordt van leerlingen gevraagd om creatief en oplossingsgericht te denken

- Doel: de leerlingen leren creatief en oplossingsgericht te denken. (Dit zal in de toekomst van steeds groter belang worden, met name door de ontwikkeling van AI, wat veel automatische denkprocessen van de mens zal overnemen. In de toekomst zal de vaardigheid om creatief en oplossingsgericht te kunnen denken van onderscheidende betekenis worden).
- Acties:
 - In de vaklessen zullen docenten per onderwerp minstens een opdracht aanbieden waar de oplossing, door creatief en 'out of the box' te denken, gevonden kan worden.
 - In de vaklessen zal de nadruk verschuiven van 'leer-'werk naar het leren vinden van oplossingen bij problemen.

Ambitie leerlingbegeleiding

- Persoonlijke groei en zelfontplooiing
- Gemeenschapszin
- Mentaal (en fysiek) welzijn

Ambitiekaart leerlingbegeleiding 5

Leerlingen leren samenwerken, waarbij ieder lid van de groep in zijn waarde blijft en waarbij leerlingen ervaren dat je in groepsverband tot betere resultaten komt dan alleen

- Doel: een leerling weet hoe hij op een positieve manier bijdraagt aan het gestelde doel en de samenwerking binnen een groep en gedraagt zich hiernaar.
- Actie:
 - Een kleine commissie buigt zich over het samenwerkingsprotocol dat enige jaren geleden is opgesteld door de werkgroep 'samenwerken' en maakt het protocol 'up-to-date'.
 - Alle docenten stellen zich op de hoogte van het samenwerkingsprotocol dat door de commissie opnieuw is opgesteld

- Docenten geven per vak, per klas/lesgroep minstens één 'grotere' groepsopdracht per jaar.
- Leerlingen krijgen van de betreffende docent instructie volgens het protocol (bij ieder vak wordt dezelfde werkwijze gehanteerd) voor het samenwerkingsproces.

Fase 4: Schooljaar 2028-2029

Evaluatieperiode ambitiekaarten

Alle ambities worden geëvalueerd. Er wordt vooruitgekeken naar een volgende periode van vier jaar en afhankelijk van de evaluatie worden 'oude' ambities meegenomen en nieuwe ambities geformuleerd op weg naar een volgend schoolplan.

Bijlage I: Uitkomst enquête schoolplan 2021-2025

Uitkomst enquête

De respondenten (personeel, enkele ouders en een leerling) is gevraagd om aan te geven welke onderwerpen (veel) aandacht moeten krijgen in het nieuwe schoolplan. Ook de werkgroepen zijn hier in meegenomen.

		aandacht en veel aandacht
leeropbrengst	kritisch nadenken	100%
leerlingbegeleiding	leerlingmotivatie	99%
wereldburgerschap	verantwoordelijkheid nemen	97%
leerlingbegeleiding	zelfregulatie	97%
leeropbrengst	vakkennis	97%
leerlingbegeleiding	doorzettingsvermogen	96%
leerlingbegeleiding	plannen en organiseren	96%
leeropbrengst	creatief denken	96%
wereldburgerschap	sociale vaardigheid	95%
leerlingbegeleiding	zelfstandigheid	95%
leeropbrengst	zelf nadenken	95%
leeropbrengst	oplossingsgericht denken	94%
wereldburgerschap	maatschappelijke ontwikkelingen	94%
leerlingbegeleiding	zelfredzaamheid	93%
leerlingbegeleiding	weten waar je goed in bent	93%
leerlingbegeleiding	reflecteren	92%
leeropbrengst	taalbeleid	91%
leeropbrengst	weten wat kennis met je doet	91%
leerlingbegeleiding	weten wat je leuk vindt	91%
wereldburgerschap	empathisch vermogen	90%
leerlingbegeleiding	zelfkennis	90%
wereldburgerschap	samenwerken	90%
leerlingbegeleiding	initiatief nemen	88%
leerlingbegeleiding	persoonlijkheidsvorming	87%
leeropbrengst	onderzoeksvaardigheden	87%
wereldburgerschap	wereldburgerschap	80%
leerlingbegeleiding	durf	79%
wereldburgerschap	duurzaamheid	74%
leeropbrengst	digitalisering	73%

werkgroep	motivatie	95%
werkgroep	havo-didactiek	85%
werkgroep	taalbeleid	75%
werkgroep	persoonsontwikkeling	71%
werkgroep	differentiatie	71%
werkgroep	wereldburgerschap	64%
werkgroep	samenwerken	61%
werkgroep	hogere denkvaardigheden	58%
werkgroep	toetsbeleid	57%
werkgroep	projectdagen	36%
werkgroep	vakwerkplan	29%
werkgroep	flexibele leerroutes	24%

Leeropbrengst
Leerlingbegeleiding
Wereldburgerschap

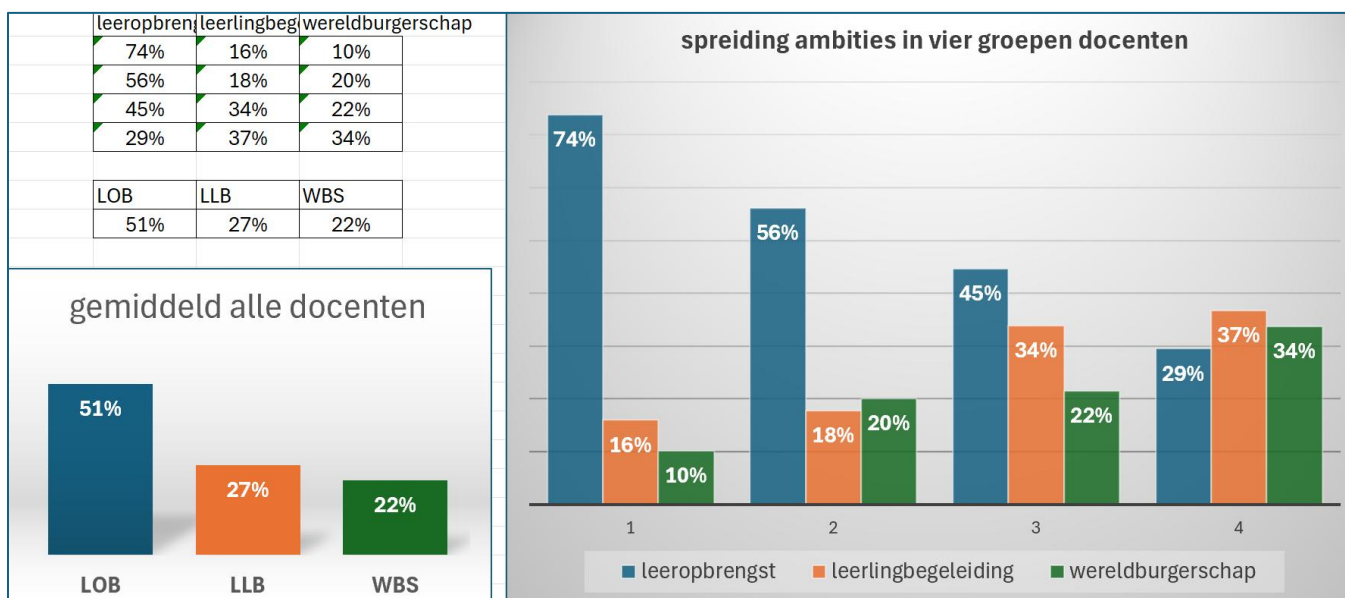
De uitkomst van de enquête over wat aandacht moet krijgen in een nieuw schoolplan toegelicht:

- Als we de aandachtsgebieden van de laagste tot de hoogste score vergelijken, dan variëren de scores met 'veel aandacht' gecombineerd met 'aandacht' van 100% tot 73%. Dat is een verschil van 69 respondenten tot 50 respondenten. Dus zelfs het laagst scorende aandachtsgebied wordt belangrijk gevonden door bijna

drie kwart van de respondenten. Dit relativeert de verschillen enigszins, hoewel sommige uitkomsten toch opvallend te noemen zijn.

- De motivatie van leerlingen scoort in alle categorieën opvallend hoog
- Ook kritisch leren nadenken, verantwoordelijkheid nemen, zelfregulatie, zelfstandigheid, sociale vaardigheid scoren hoog. Dit zijn alle (behalve kritisch leren nadenken) aandachtsgebieden die te maken hebben met de persoonsontwikkeling van de leerling, met name gericht op het opgroeien tot een zelfverantwoordelijke en zelfredzame volwassene die zichzelf kan reguleren en ook kritisch kan nadenken.
- Daarnaast scoort ook het ontwikkelen van vakkennis hoog
- Ook taalbeleid is een beetje een losstaand aandachtsgebied, maar ook dit scoort in alle lijstjes in de middenmoot, en als je ziet dat veel aandachtsgebieden die hoger scoren samenhangen met motivatie en persoonsontwikkeling, betekent dit toch ook dat er behoefte is aan aandacht voor taalbeleid.
- Als we kijken naar de accenten zoals die twee jaar geleden expliciet zijn toegevoegd aan ons profiel om ons als school duidelijker te profileren, dan scoren wereldburgerschap en duurzaamheid in de laagste regionen. Vergeleken met andere aandachtsgebieden geven de respondenten aan dat duurzaamheid en wereldburgerschap relatief weinig aandacht behoeven in onze nieuwe koers.

Uitkomst enquête onder docenten over aandacht voor de drie accenten leeropbrengst, leerlingbegeleiding en wereldburgerschap in verhouding met elkaar:



Hieruit blijkt dat het docententeam de meeste aandacht wil besteden aan leeropbrengst (51% van de beschikbare tijd gemiddeld onder 52 respondenten), gevolgd door 27% van de tijd aan leerlingbegeleiding en 22% van de tijd aan wereldburgerschap. Het docententeam kan in vier even grote groepen onderverdeeld worden, waarbij

Bijlage II: Voorbeeld ambitiekaart in de praktijk

Ontwerp is onder voorbehoud.

Ambitiekaart leeropbrengst 1 (voorkant)

Doel	Actie	Eigenaarschap en uitvoering	Meetbaar resultaat
<i>In de lessen is een leerklimaat waarin de leerling optimaal tot leren komt</i>	Docenten worden geschoold in didactiek, differentiatie, motiverende werkvormen, klassenmanagement	Door middel van scholingstrajecten en door middel van collegiale consultaties het delen van good practices , geïnitieerd door de corrector onderwijs, worden de lessen zichtbaar beter afgestemd op effectiviteit, motivatie van leerlingen en leeropbrengst	De lesobservaties aan de hand van de kijkwijzer geven een (significante) verbetering te zien op de punten van effectief gebruik van de lestijd, betrokkenheid van de leerlingen en een stijging van de resultaten (met name bij vakken waar deze in het jaar ervoor tegenvielen).
	Er wordt een 'Maerlant-lesstructuur' ontworpen waar alle docenten zich aan conformeren	Onder leiding van de corrector onderwijs en overleg met een groepje ervaren docenten en leerjaarcoördinatoren wordt een format ontworpen die een houvast biedt aan docenten om hun les gestructureerd, didactisch en pedagogisch en effectief te laten verlopen	Het format wordt uitgeprint en breed gedeeld onder docenten. Het wordt een soort 'good practice' en tevens exclusief Maerlant-document dat de lessen zichtbaar rustiger en effectiever laat verlopen. Ook leerlingen weten zo waar ze aan toe zijn en wat er van hen wordt verwacht.
	Er vinden regelmatig lesobservaties plaats bij alle docenten. Deze worden nabesproken aan de hand van de kijkwijzer en de ontworpen Maerlant-lesstructuur met leeropbrengst als uitgangspunt	De coördinatoren wonen twee maal per jaar lessen bij bij alle docenten. Er is een gemeenschappelijk helder beeld bij wat onder de kijkpunten wordt verstaan en hoe zij deze waarderen. De focus ligt op leeropbrengst en effectiviteit van de les. De lessen worden nabesproken met de docent, waarbij tips worden gegeven.	Lessen die geobserveerd en nabesproken zijn, hebben een zichtbaar verbeterende invloed op de lespraktijk van de bezochte docenten. Dit is meetbaar bij het volgende lesbezoek.
	Er wordt een systeem van collegiale consultatie ingevoerd, dat stimuleert dat docenten bij elkaar in de les gaan kijken en van elkaar leren	Onder leiding van de corrector onderwijs wordt een systeem van collegiale consultatie opgezet volgens het hiervoor bestaande protocol. Dit gaat op vrijwillige basis, in tweetallen. Docenten worden hiervoor gefaciliteerd.	Docenten die mee hebben gedaan aan de collegiale consultatie vullen een enquête in, waarin zij aangeven of en wat zij hebben geleerd van de c.c. en wat zij veranderd hebben aan hun les. De opbrengst van de enquête is bij de meerderheid van de deelnemende docenten positief.
	Er wordt een nieuwe organisatiestructuur ontworpen waarin in teamverband kan worden besproken op welke manier de leeropbrengst kan worden verhoogd en hoe andere ambities vorm kunnen krijgen	Rondom vergelijkbare leerlingsgroepen worden, onder leiding van leerlaagcoördinatoren, teams geformeerd die een keer per periode bij elkaar komen om over didactiek en pedagogiek en knelpunten van een leerlingengroep wordt gesproken. Zo nodig worden gezamenlijke afspraken gemaakt over de aanpak van bepaalde leerlingsgroepen . De bijeenkomsten worden ingepland in de jaaragenda en aanwezigheid is verplicht.	Tijdens een evaluatiegesprek aan het eind van het schooljaar wordt aan docenten gevraagd hoe zij deze teamvergaderingen hebben ervaren. De meerderheid van de docenten geeft aan dat zij zich gesteund voelen door dit overleg en dat hun lessen hierdoor aan kwaliteit, duidelijkheid en rust hebben gewonnen.
	Het data-team wordt geprofessionaliseerd, waarmee op basis van data resultaten kunnen worden geanalyseerd en verbetertrajecten kunnen worden ingezet	Het DAI-team wordt uitgebreid , de nieuwe leden worden geschoold in het verzamelen en analyseren van data en de rapportages worden uitgebreid van alleen sectierapportages naar ook schoolbrede rapportages. Daarnaast zal via de PODKIC-methode incidenteel een probleem op basis van data worden geanalyseerd.	De sectiegesprekken met de directie leveren actiepunten op voor de secties die de leeropbrengst verbeteren. De schoolbrede rapportages geven de schoolleiding inzicht in waar verbeterpunten mogelijk zijn. Het doel is bereikt als aan de hand van de data-analyses verbeterpunten zijn geformuleerd door zowel secties als door schoolleiding.

Ambitiekaart leeropbrengst 1 (achterkant)

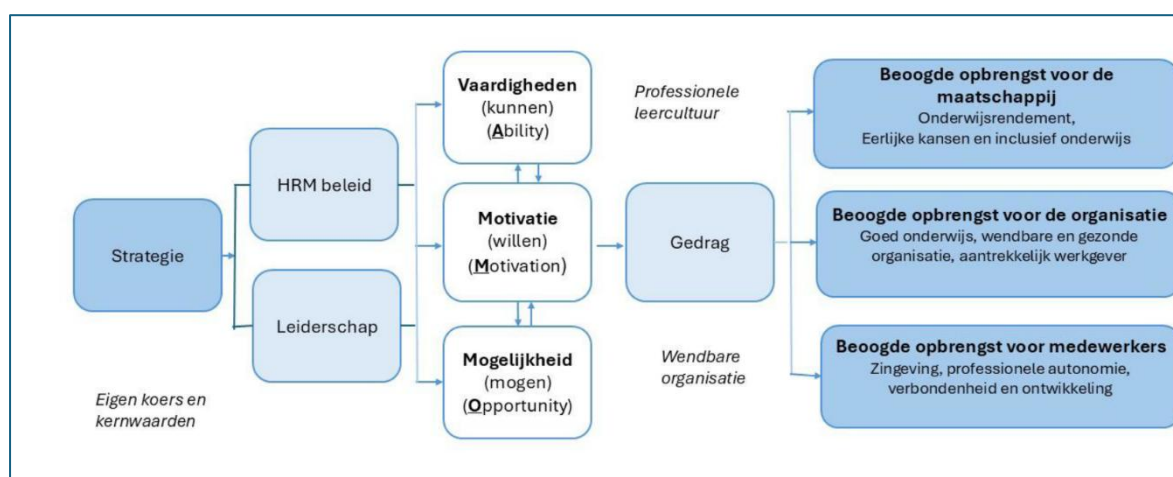
Doel	Actie	Uitvoering/gericht op	Resultaat
 Optimaal leer-klimaat	 scholingstraject docenten	effectiviteit, motivatie, leeropbrengst	verbetering effectieve lestijd, motivatie, resultaten
	Maerlant-lesstructuur	Format met didactiek, pedagogiek, structuur, effectiviteit	rust, structuur, duidelijkheid in de les
	lesobservaties	lesobservatie en nabespreking 2 x per jaar	zichtbaar verbeterende lespraktijk
	collegiale consultatie	collegiale consultatie volgens protocol, vrijwillig, in tweetallen	enquête met positieve opbrengst
	organisatie-structuur in teamverband	teamoverleg over knelpunten, 1 x per periode	docenten voelen zich gesteund lessen hebben meer kwaliteit, duidelijkheid, rust
	DAI-team uitgebreid	uitbreiding en scholing DAI-team, meer rapportages, PODKIC-methode	inzicht in verbeterpunten

Bijlage III: Strategisch HRM vanuit VO Haaglanden

In januari 2025 is het strategisch HRM-plan voor 2025-2029 vastgesteld voor Stichting VO Haaglanden. In dit plan wordt het koersplan van VO Haaglanden verder ingevuld op het gebied van personeelsbeleid. Het volledige plan is terug te vinden op de site van VO Haaglanden.

Spoor 2: Voldoende en goed opgeleide medewerkers met focus op aantrekkelijk werkgeverschap, ontwikkeling en solidariteit.

Een belangrijke vraag in dit beleidsplan is welk gedrag van medewerkers en leidinggevendenden nodig is om de strategische doelen te bereiken. Het kader waar hiermee wordt gewerkt om dit handen en voeten te geven is het zogenaamde AMO-model. Met dit model wordt gewenst gedrag centraal gesteld. Met andere woorden: beschikt de medewerker over de juiste competenties (Ability), de juiste motivatie (Motivation) en zijn er kansen en mogelijkheden (Opportunity) om dit gedrag te vertonen? Met dit model kun je gericht werken aan een professionele leercultuur.



Daarbij wordt ook een aantal gedragskenmerken geformuleerd die bijdragen aan het realiseren van strategische doelen.

Deze gedragskenmerken en het kader van het AMO-model sluiten goed aan de uitgangspunten en doelen die wij als school geformuleerd hebben bij onze accentendriehoek. In de afgeleide ambities wordt daarom een koppeling gemaakt tussen deze gedragskenmerken en de schooleigen doelen.

Gewenste algemene gedragskenmerken

- **Professioneel optreden**
Het gaat dan over vakbekwaam en deskundig handelen.
- **Proactief leren en ontwikkelen**
Dit vraagt om een open houding ten opzichte van feedback en een actieve deelname aan formeel en informeel leren.
- **Samenwerken en effectief communiceren**
Samen met anderen werken aan een gemeenschappelijk doel, delen van kennis en ervaringen met collega's. Dit vraagt om goede communicatieve vaardigheden en de bereidheid om anderen te ondersteunen.
- **Flexibel en aanpassen aan veranderingen**
Dit vraagt van medewerkers flexibiliteit, veerkracht en een positieve instelling ten opzichte van verandering.
- **Creatief en innovatief handelen**
Het gaat om het tonen van initiatief door met originele oplossingen te komen, te experimenteren met nieuwe methoden en het toepassen van nieuwe technologieën. Dit vraagt van medewerkers lef en samenwerkingsgerichtheid. Niet bang zijn om

Bijlage IV: Kijkwijzer Maerlant-Lyceum

Onderstaande kijkwijzer is in schooljaar 2024-2025 gebruikt bij het bezoek van de lessen door de schoolleiding. De vragen in de kijkwijzer worden zoveel mogelijk gelijk gehouden om resultaten te kunnen vergelijken. De vergelijking van de resultaten van 2023-2024 en 2024-2025 zijn onder de kijkwijzer zelf opgenomen.

Legenda: OG – overtuigend gezien, G – gezien, BG – beperkt gezien, NG – niet gezien, NVT – niet van toepassing

Klassenmanagement (regisseur)	OG	G	BG	NG	NVT
De docent bepaalt wat er gebeurt tijdens de les					
De lestijd wordt grotendeels gebruikt voor de les					
De leerlingen luisteren naar de docent en letten op					
De docent grijpt pedagogisch verantwoord en de-escalerend in bij storend gedrag					
Alle voorwerpen (jassen, petten, telefoons) zijn uit de klas					
Leerlinggedrag (regisseur)					
De leerlingen zijn betrokken bij de les					
De leerlingen zijn actief met leren bezig					
Leerlingen kunnen opletten en werken zonder afgeleid te worden door andere leerlingen					
Lesklimaat (pedagoog)					
De docent zorgt voor een fijne en veilige sfeer					
Voor leerlingen is duidelijk hoe ze zich moeten gedragen					
De docent geeft complimenten					
De docent heeft een goede band met de leerlingen					
Instructie en lesinhoud (vakdidacticus)					
De docent vertelt aan het begin van de les wat de leerlingen gaan leren (leerdoel)					
De docent herhaalt wat de leerlingen al eerder hebben geleerd (ophalen voorkennis)					
De docent legt de lesstof zo uit, dat de leerlingen het begrijpen					
De docent legt uit hoe de leerlingen de opdrachten kunnen/moeten maken					
De docent laat alle leerlingen nadenken over de lesstof (en niet slechts 1)					
De docent legt uit waarom een antwoord goed of fout is					
De docent geeft genoeg tijd om te oefenen met de lesstof (70% op school, 30% thuis)					
De leerlingen krijgen keuzemogelijkheden tijdens de les					
Er is in de les ruimte om samen te werken					
Er is in de les afwisseling in werkvormen					
De docent herhaalt aan het eind van de les (samen met de leerlingen) wat er is geleerd					
Taalbewust lesgeven (vakdidacticus)					
De docent besteedt aandacht aan nieuwe en moeilijke woorden					
De docent besteedt aandacht aan leesvaardigheid					
De docent besteedt aandacht aan het door leerlingen zelf verwoorden van lesstof					
De docent besteedt aandacht aan het correct formuleren van antwoorden					
De docent laat leerlingen aantekeningen maken tijdens de les					
Afstemming (vakdidacticus)					
De docent laat leerlingen die het al begrijpen, moeilijkere opdrachten maken					
De docent helpt leerlingen die de lesstof moeilijk vinden					
De docent controleert of (alle) leerlingen de aangeboden lesstof begrijpen					
Maerlant-specifieke doelen (vakdidacticus, pedagoog)					
De docent laat leerlingen nadenken over hoe ze (nog) beter kunnen leren					
De docent besteedt aandacht aan motivatie van leerlingen					
De docent hanteert bewust havo-didactiek (alleen voor havo-klassen, anders n.v.t.)					
De docent geeft leerlingen eigen verantwoordelijkheid					

Uitslagen van de kijkwijzer van 23/24 en 24/25 vergeleken

Waar zijn we vooruitgegaan?

Waar zijn we gedaald?

Wat zijn conclusies?

Wat zijn aandachtspunten?

1

Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

Gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Weinig/niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

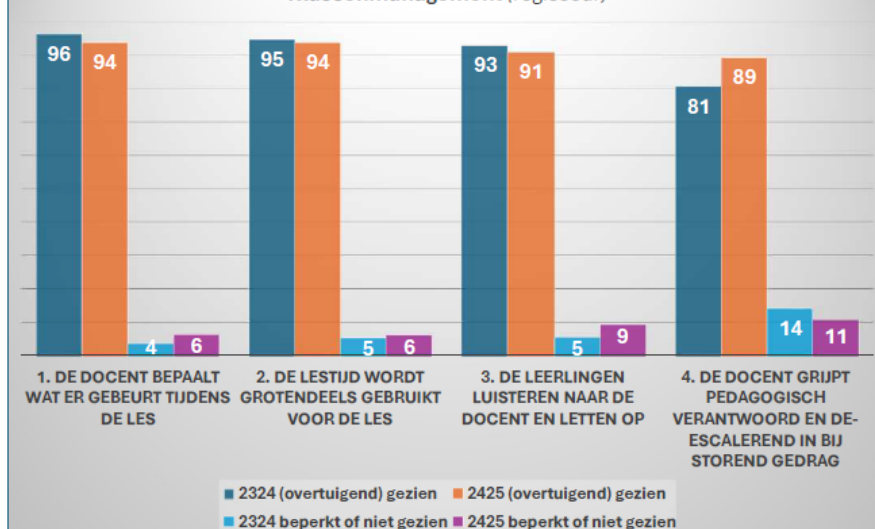
Conclusie:

De regie ligt iets minder bij de docent, maar de docent grijpt iets beter in bij storend gedrag.

Aandachtspunt:

In 9% van de lessen letten leerlingen slecht op.

Klassenmanagement (regisseur)



Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

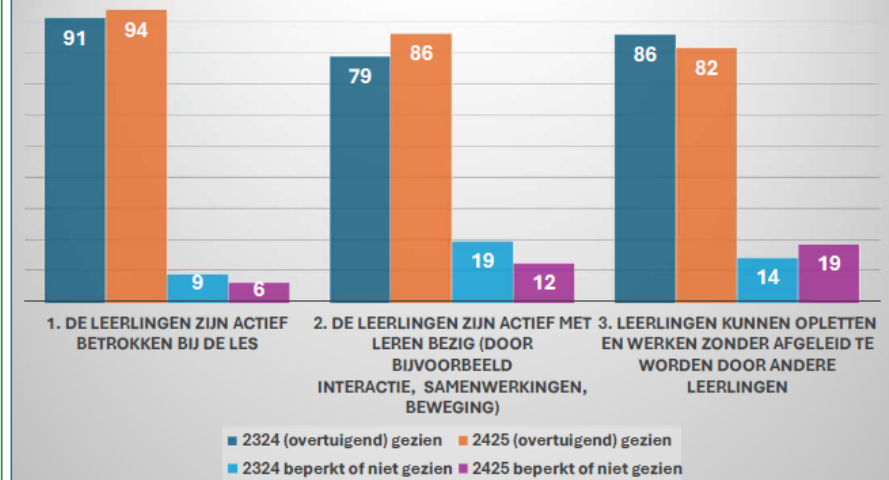
Conclusie:

Leerlingen zijn iets actiever met leren bezig maar worden iets meer afgeleid door andere leerlingen.

Aandachtspunt:

In 19% van de lessen worden leerlingen afgeleid.

Leerlinggedrag (regisseur)



3

Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

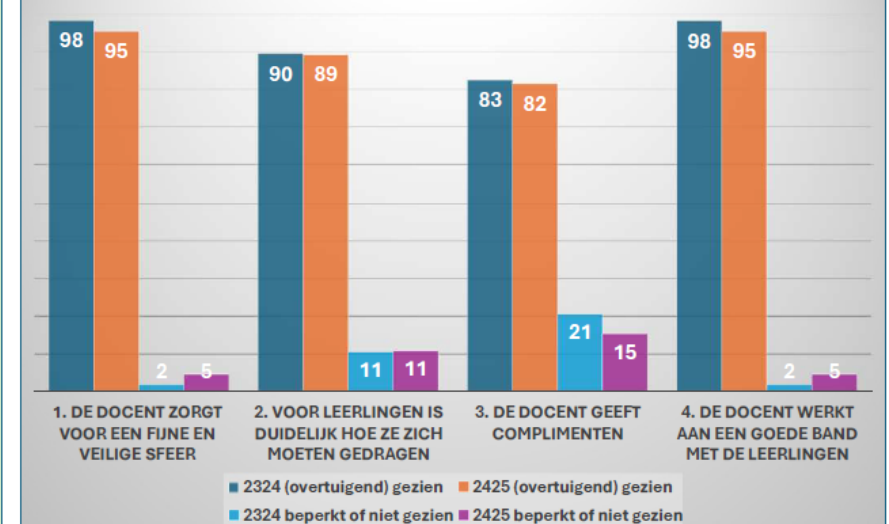
Conclusie:

Het pedagogisch contact van docent met leerling is licht afgenomen.

Aandachtspunt:

In 11% van de lessen is het leerlingen niet duidelijk hoe zij zich moeten gedragen. 15% van de docenten geeft weinig complimenten.

Lesklimaat (pedagoog)



Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

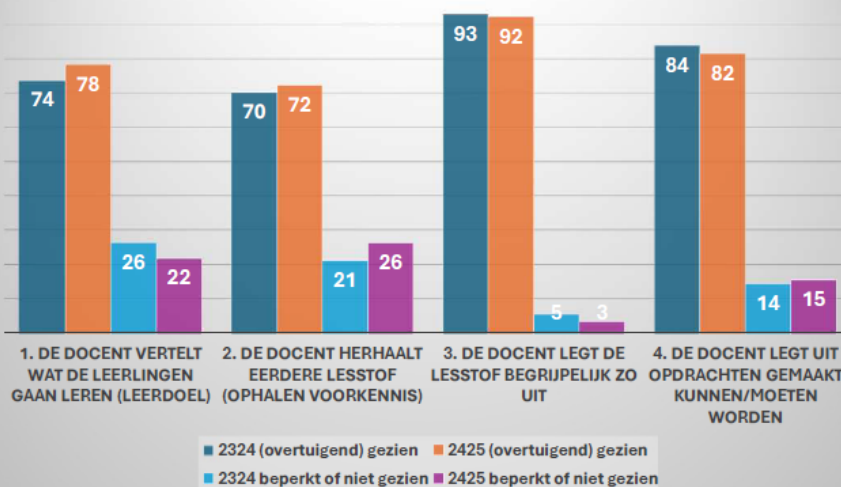
Conclusie:

92% van de docenten legt duidelijk uit. Het lesdoel wordt iets vaker genoemd en eerdere stof wordt iets vaker herhaald.

Aandachtspunten:

In resp. 22% en 26% van de lessen wordt geen lesdoel genoemd en wordt lesstof weinig herhaald.

Instructie en lesinhoud (vakdidacticus)



5

Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

Conclusie:

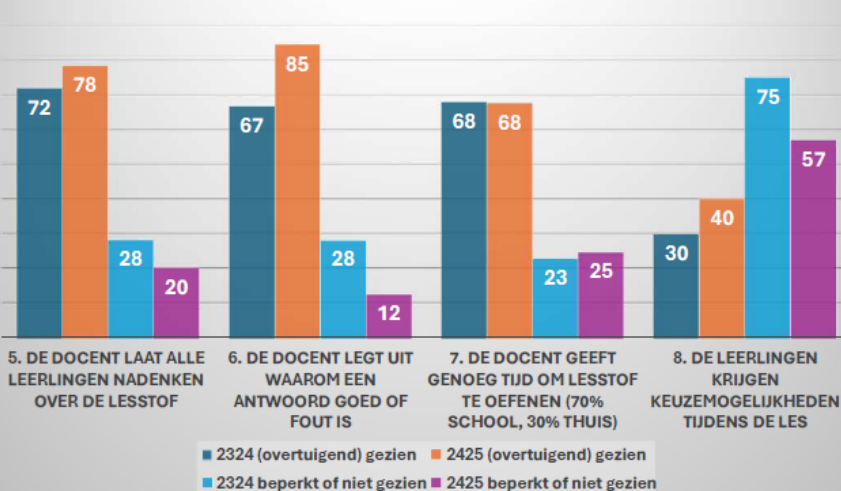
Docenten leggen vaker uit waarom iets goed of fout is. Keuzes in de les stijgt iets.

Aandachtspunten:

In 57% van de lessen zijn geen keuzemogelijkheden.

20% van de docenten laat leerlingen niet nadenken over de stof.

Instructie en lesinhoud (vakdidacticus)



Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

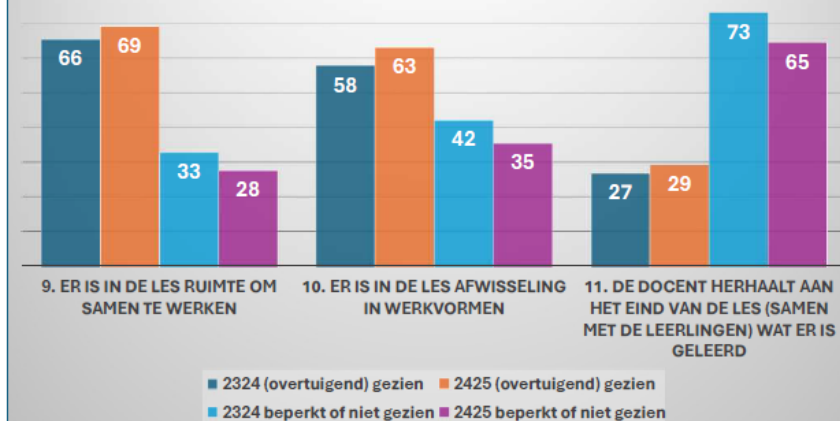
Conclusie:

Er is een lichte stijging in samenwerken en werkvormen. Aan het eind van de les wordt weinig herhaald.

Aandachtspunten: Slechts 29% van de docenten herhaalt aan het eind van de les (samen) wat is geleerd.

Bij slechts 63% van de lessen is afwisseling in werkvormen.

Instructie en lesinhoud (vakdidacticus)



7

Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

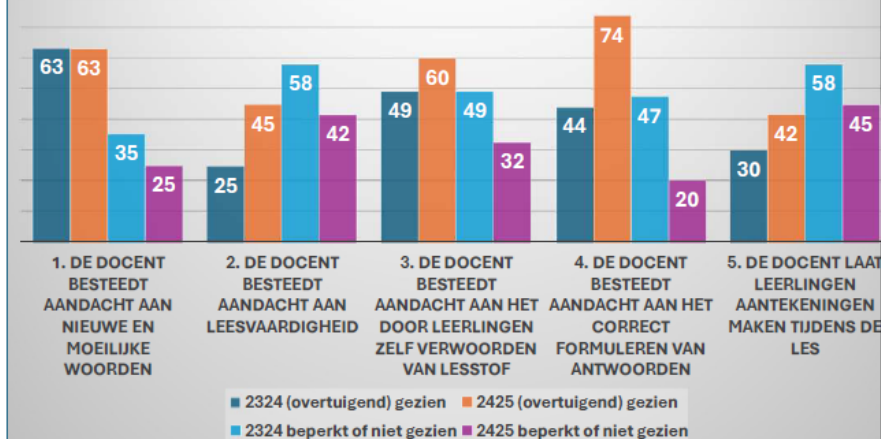
Conclusie:

De docent besteedt veel meer aandacht aan het formuleren van antwoorden. Ook is er iets meer aandacht voor leesvaardigheid, verwoorden van lesstof en aantekeningen maken.

Aandachtspunten:

Toch scoort taalbewust lesgeven laag, met 45% aandacht voor lezen en 42% voor het maken van aantekeningen.

Taalbewust lesgeven (vakdidacticus)



Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

Conclusie:

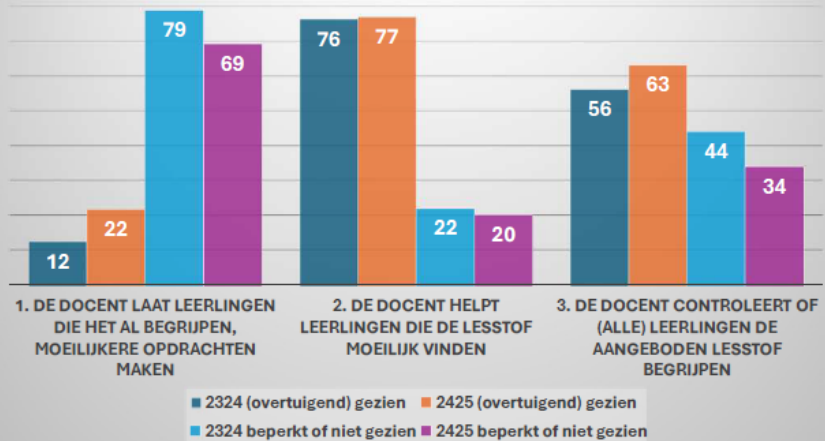
Hoewel er een toename zichtbaar is, wordt leerlingen die het al begrijpen weinig uitdaging geboden (van 12% tot 22%). Ook een lichte toename in het controleren of leerlingen de stof begrijpen.

Aandachtspunten:

Er mag meer uitdaging komen voor de betere leerling. Ook aan leerlingen die het moeilijk vinden mag meer hulp geboden worden (nu in 77% van de lessen).

Ook mag beter gecontroleerd worden of de lesstof begrepen is.

Afstemming (vakdidacticus)



9

Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

(Overtuigend) gezien:

Donkerblauw 23/24

Oranje 24/25

Beperkt of niet gezien:

Lichtblauw 23/24

Paars 24/25

Conclusie:

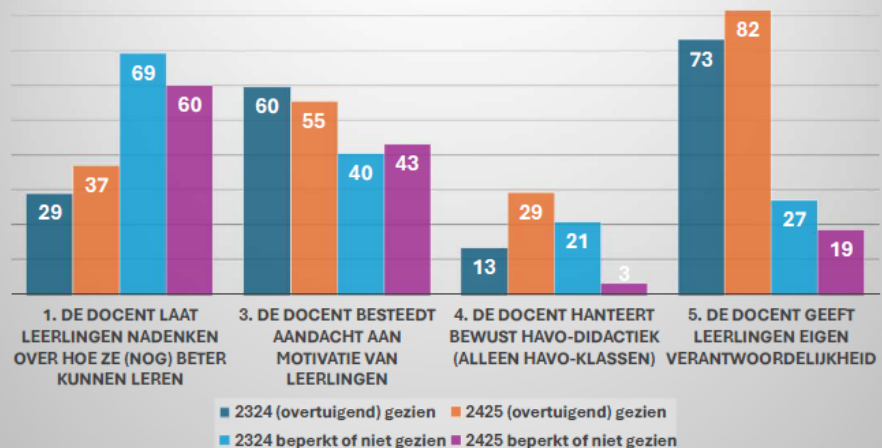
Docenten laten iets meer nadenken over hoe ze leren, en doen iets minder aan motivatie.

Ze hanteren meer havo-didactiek en geven iets meer verantwoordelijkheid

Aandachtspunten:

Meer aandacht aan hoe te leren (nu 37%) en aan motivatie (nu 55%).

Maerlant-specifieke doelen (vakdidacticus, pedagoog)



Kijkwijzeruitslag 23/24 en 24/25 vergeleken

Algemene aandachtsgebieden (is in minder dan 75% van de lessen gezien):

• <i>Uitdaging voor de goede leerling</i>	<i>gezien bij</i>	<i>22%</i>
• <i>Herhalen lesstof aan einde les</i>	<i>gezien bij</i>	<i>29%</i>
• <i>Laten nadenken over hoe te leren</i>	<i>gezien bij</i>	<i>37%</i>
• <i>Aantekeningen laten maken</i>	<i>gezien bij</i>	<i>42%</i>
• <i>Aandacht voor leesvaardigheid</i>	<i>gezien bij</i>	<i>45%</i>
• <i>Motiveren</i>	<i>gezien bij</i>	<i>55%</i>
• <i>In eigen woorden laten samenvatten</i>	<i>gezien bij</i>	<i>60%</i>
• <i>Afwisseling in werkvormen</i>	<i>gezien bij</i>	<i>63%</i>
• <i>Controle of de lesstof is begrepen</i>	<i>gezien bij</i>	<i>63%</i>
• <i>Aandacht voor moeilijke woorden</i>	<i>gezien bij</i>	<i>63%</i>
• <i>Tijdens de les oefenen (70%/30%)</i>	<i>gezien bij</i>	<i>68%</i>
• <i>Samenwerken</i>	<i>gezien bij</i>	<i>69%</i>
• <i>Ophalen van voorkennis</i>	<i>gezien bij</i>	<i>72%</i>
• <i>Correct formuleren</i>	<i>gezien bij</i>	<i>74%</i>

Bijlage V: Opbouw en tijdsplan gesprekkencyclus

Nieuwe docenten en docenten die nog beoordeeld moeten worden		
<i>Onderdeel</i>	<i>Tijdsplan</i>	<i>Inhoud</i>
Startgesprek	Voor eind november	Oriënterend gesprek met lid directie, wordt niet opgenomen in het bekwaamheidsdossier.
Tussenbeoordeling	Voor eind januari	Een van de leden van de directie bezoekt minimaal 1 les en bespreekt deze les met je na. Hiervoor wordt het formulier “lesobservatie” gebruikt en opgenomen in het bekwaamheidsdossier. De tussenbeoordeling wordt ook opgenomen in je dossier.
Eindbeoordeling	Voor 1 mei (streven is voor 1 april)	Een van de leden van de directie bezoekt nogmaals minimaal 1 les en bespreekt deze les met je na. Daarnaast wordt er in minimaal 2 klassen een enquête over het functioneren afgenomen. Het formulier “lesobservatie” en de rapportages van de enquêtes worden opgenomen in het bekwaamheidsdossier. Een verslag van de eindbeoordeling komt ook in je dossier.
OOP		
<i>Onderdeel</i>	<i>Tijdsplan</i>	<i>Inhoud</i>
Voortgangsgesprek	Jaarlijks	Gesprek met de conrector beheer. Het formulier “voortgangsgesprek” vul je voorafgaand aan het gesprek in. De conrector noteert afspraken en eventuele actiepunten.
Docenten met vaste aanstelling c.q. docenten die niet meer beoordeeld worden		
<i>Onderdeel</i>	<i>Tijdsplan</i>	<i>Inhoud</i>
Oriënterend gesprek	Voor half december	Oriënterend gesprek met een lid van de schoolleiding. Het formulier “startgesprek” wordt ingevuld en opgenomen in het bekwaamheidsdossier
Voortgangsgesprek	Voor eind mei	Een lid van de schoolleiding bezoekt minimaal 1 les en bespreekt deze les met je na tijdens het voortgangsgesprek. Hiervoor wordt het formulier “lesobservatie” gebruikt en opgenomen in je dossier. Daarnaast heb je de mogelijkheid enquêtes af te nemen in je klassen. Doe dit in minimaal 1 klas. De rapportages van de enquêtes vind je ook terug in je dossier. Het formulier “voortgangsgesprek” vul je voorafgaand aan het gesprek in. Een lid van de schoolleiding noteert afspraken en eventuele actiepunten.
<i>Facultatief: eindgesprek</i>	<i>Voor de zomervakantie</i>	<i>Als de behoefte er is: afsluitend gesprek met een lid van de schoolleiding. Het formulier “eindgesprek” wordt ingevuld en opgenomen in je dossier.</i>

Bijlage VI: Kwaliteitskalender schooljaar 2025-2026

Beleidsdocumenten
Leerlingbegeleiding
Pedagogiek/didactiek
gesprekscyclus
Communicatie
Peiling en input van buiten
Indicatoren (inspectie) monitoren en bespreken

September	Verantwoordelijk en check	Oktober	Verantwoordelijk en check	November	Verantwoordelijk en check	December	Verantwoordelijk en check
Leefregels VS2	conrector beheer schoolleiding MR leerlingenraad	Bevorderingsnormen OP2	schoolleiding MR	Profielkeuzepr oces leerlingen OP2	decaan mentor conrector onderwijs	Tevredenheidspelingen VS1	directie
Evaluatie jaarplan SKA1	conrector onderwijs rector MR	DIA-toetsen brugklas OPO	brugklascoördinator conrector onderwijs	Catwise 1 OP2	mentor leerlaagcoördinator coördinator onderwijs	Lesbezoeken/observaties met de kijkwijzer OP3	schoolleiding conrector onderwijs
PTA en examenreglement OP1/OP6	sectievoorzitter examensecretaris conrectoren rector MR en BG	Verzuim OP4	brugklascoördinator conrector onderwijs	KOV-avonden 1 SKA3	schoolleiding en ouderraad	indicatoren van inspectie monitoren en bespreken SKA3	schoolleiding rector
Schoolgids VS2	conrector onderwijs rector MR en BG	Collegiale consultatie SKA2	BOS e.a. conrector onderwijs	Leidingpanels 1 SKA3	leerlaagcoördinator en leerlingenraad		
Vakwerkplan OP1	sectievoorzitter conrector onderwijs	Taalbeleidsplan OP0	conrector beheer conrector onderwijs rector	Voorlichting profielkeuze ouders SKA3	decaan conrector onderwijs		
Meerjarenbegroting	rector conrector beheer MR BG	Jaarplan SKA1	conrector onderwijs rector MR	Gesprekscyclus personeel 1 SKA2	schoolleiding/rector conrector onderwijs		
Ouderavonden SKA3	rector leerlaagcoördinatoren en mentoren	Beleidsplan wereldburgerschap OP0	commissie wereldburgerschap directie	Rekenbeleidsplan OP0	conrector onderwijs rector		
Presentatie nieuw schoolplan SKA1	coördinator onderwijs conrector onderwijs rector	Groepsbesprekingen VS1/OP2	Docenten leerlaagcoördinator en conrector onderwijs	Verbeterplan basisvaardigheden	conrector onderwijs rector		

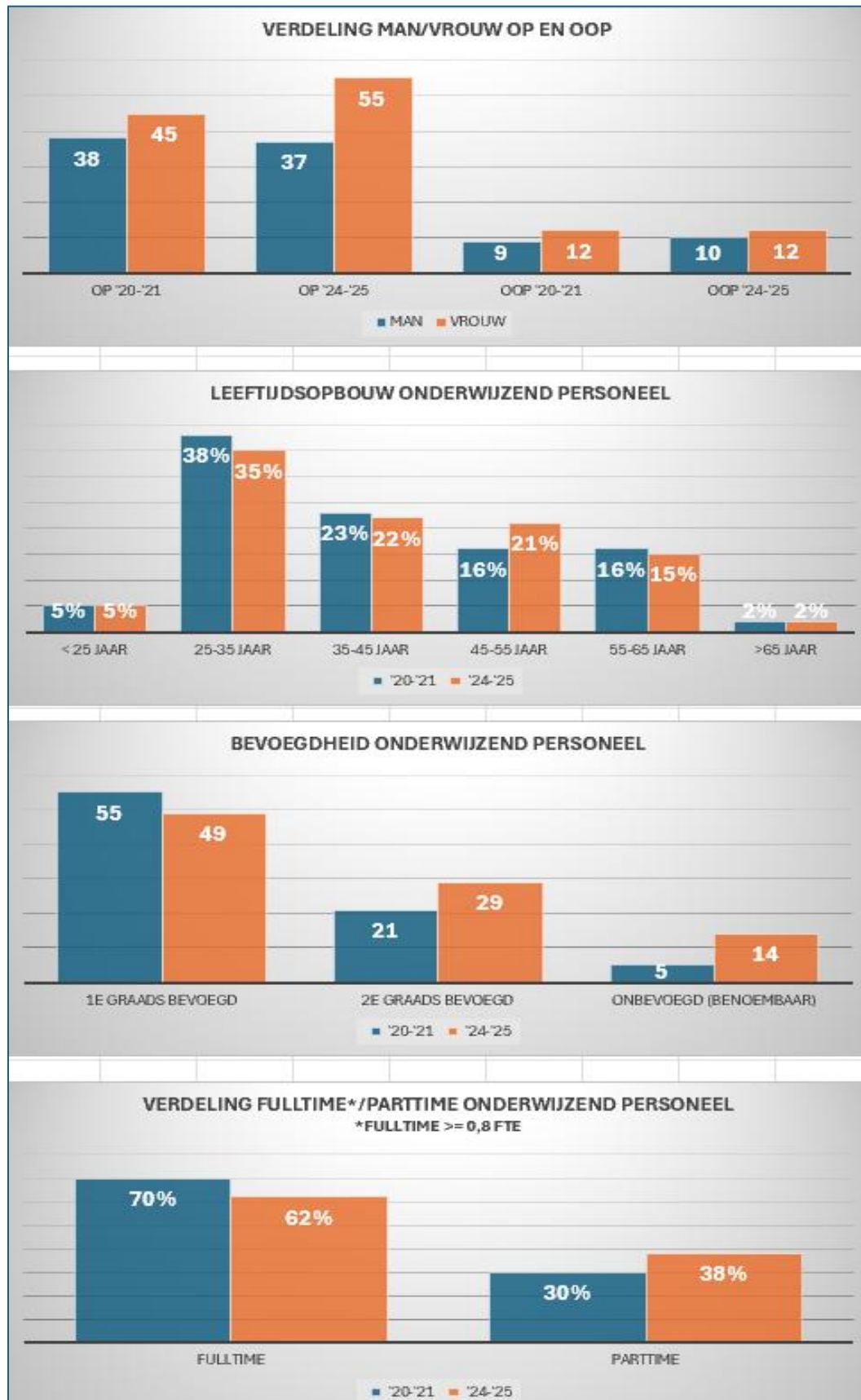
Januari	Verantwoordelijk en check	Februari	Verantwoordelijk en check	Maart	Verantwoordelijk en check	April	Verantwoordelijk en check
Pestprotocol VS1	conrector MR	Beleidsplan digitale geletterdheid OP1	docent DG rector	Catwise 2 OP2	mentor leerlaagcoördinator coördinator onderwijs	Beleidsplan wereldburgerschap OP0	commissie wereldburgerschap directie
Veiligheidsplan VS1	conrector beheer rector MR BG	Voorlopige profielkeuze inleveren OP2?	mentor decaan leerjaar coördinator en conrector onderwijs	Klassenvergadering OP2	docenten leerlaagcoördinator en conrector onderwijs	Gesprekscyclus personeel 2 SKA2	schoolleiding conrector onderwijs
Tevredenheidspelingen onder leerlingen SKA3	directie	KOV-avond 2 SKA3	schoolleiding	Leerlingenenquêtes over lessen SKA3	schoolleiding conrector onderwijs		
Lesbezoeken/observaties met de kijkwijzer OP3	schoolleiding conrector onderwijs	Beleidsplan wereldburgerschap OP0	commissie wereldburgerschap directie	Verbeterplan basisvaardigheden	conrector onderwijs rector		

Mei	Verantwoordelijk en check	Juni	Verantwoordelijk en check	Juli
Vorbereiding jaarplan SKA1	conrector onderwijs rector MR	Jaarverslag evaluatie en advies examencommissie OP6	examencommissie rector examensecretaris BG	Catwise 2 OP2
Vorbereiding PTA en examenreglement OP1/OP6	sectievoorzitter examensecretaris en conrectoren rector MR en BG	Definitieve profielkeuze inleveren OP2	mentor decaan leerlaag coördinator conrector onderwijs	Klassenvergadering OP2
Vorbereiding schoolgids SKA3?	conrector onderwijs rector MR en BG	Toetsbeleidsplan OP2	examencommissie rector examensecretaris	Leerlingenenquêtes over lessen SKA3
Leidingpanels 3 SKA3	leerlaagcoördinator conrector onderwijs			
KOV-avonden 3 SKA3	schoolleiding			

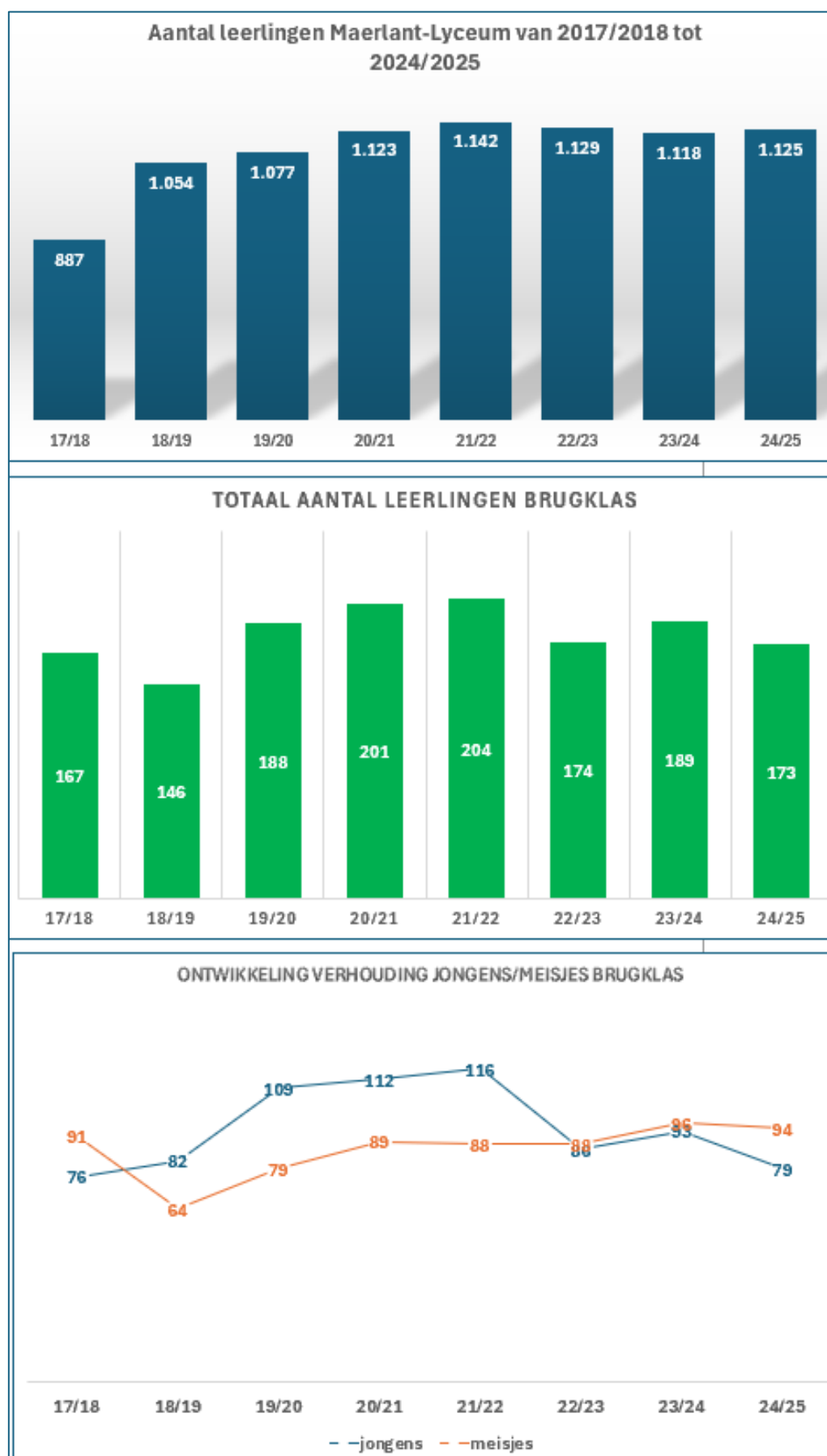
Activiteit	Frequentie	Verantwoordelijk en check
Studiekeuze klas 4, 5, 6	Verspreid over het jaar	Decaan mentor leerlaagcoördinator conrector onderwijs
Zorgteam en RT	Verspreid over het jaar	Copa conrector onderwijs
Vrienden van Teun	Verspreid over het jaar	Team Teun conrector onderwijs
Aandacht voor gedrag leerlingen ook buiten schoolcontext	Voorafgaand aan excursies en reizen	Mentor leerlaagcoördinator conrector onderwijs
Extra curriculaire activiteiten	Verspreid over het jaar	Docenten conrector onderwijs
Intervisie met een klas/groep	Incidenteel	Docenten mentor leerlaagcoördinator
Scholing	Studiedagen en verspreid over het jaar	HOA schoolleiding conrector onderwijs
Sectiegesprekken met de schoolleiding	Verspreid over het jaar	Directie
Schoolleidersoverleg	Wekelijks en 5x per jaar dag van de schoolleiding	Schoolleiding
Maerlant Nieuws	Wekelijks	Administratie rector
Ouderupdate	Maandelijks	Rector
Overleg MR	Regelmatig verspreid over het jaar	MR
Overleg ouderraad	Periodiek	OR
Overleg leerlingenraad	Periodiek	LR

Appendix: Meten is weten

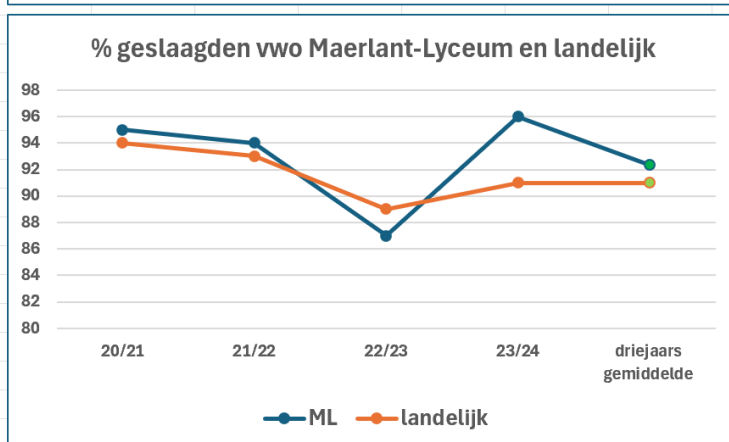
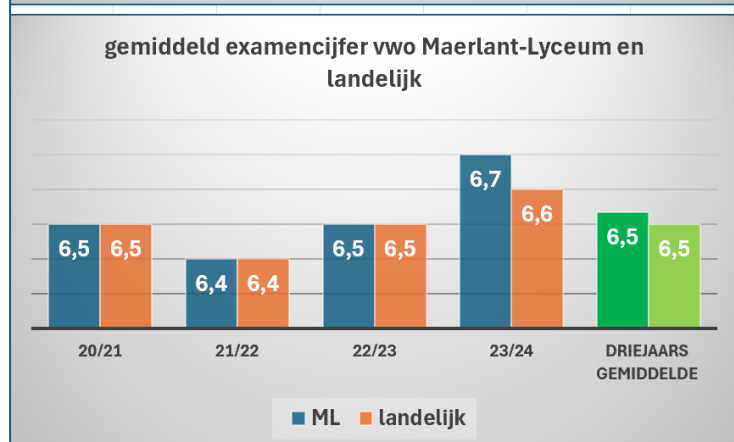
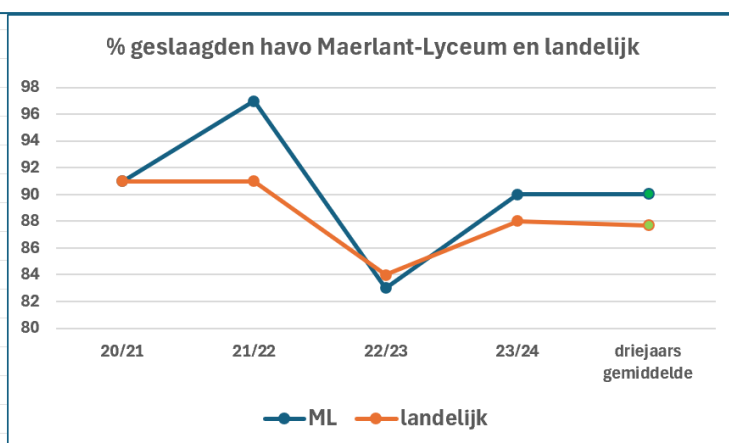
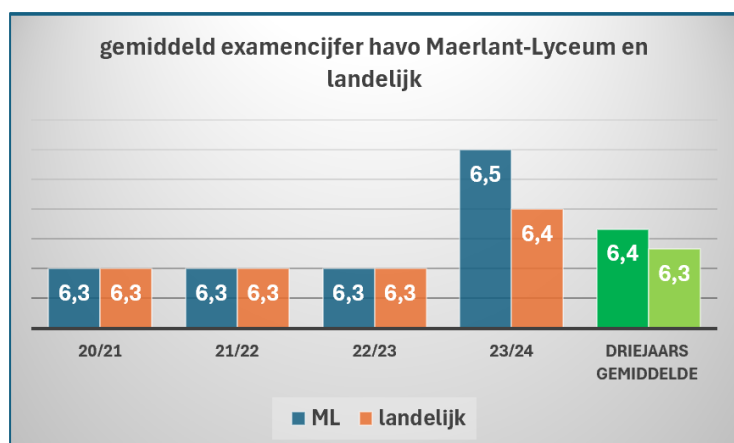
Personeelsbestand schooljaar 2024-2025 vergeleken met schooljaar 2020-2021



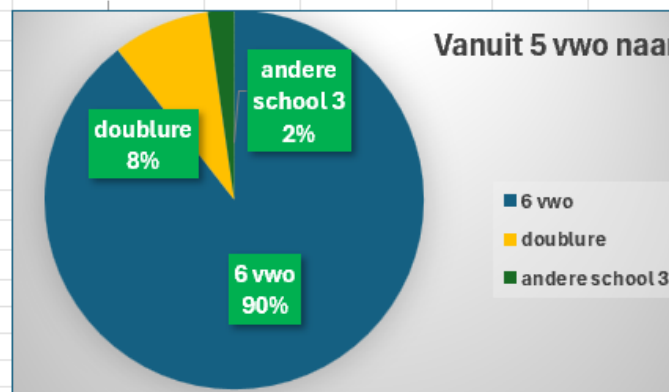
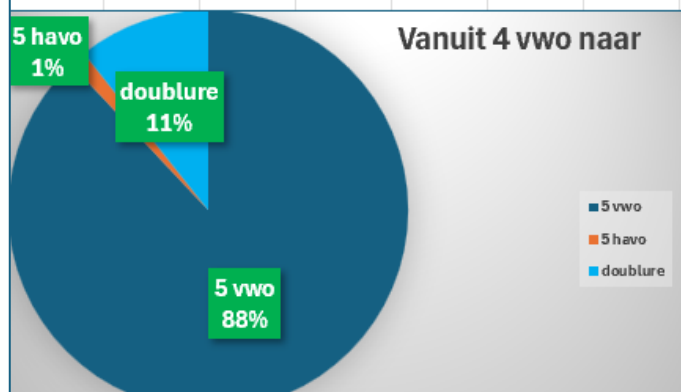
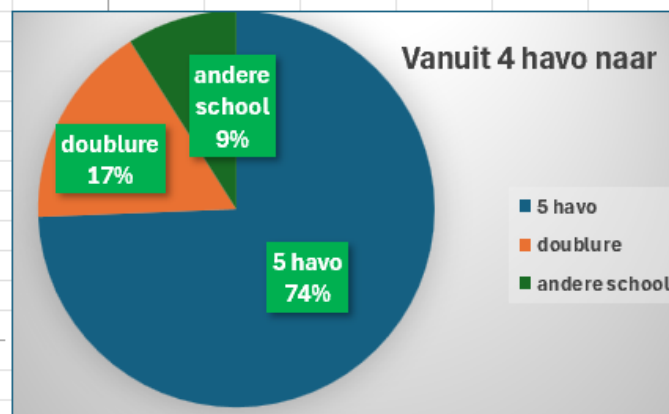
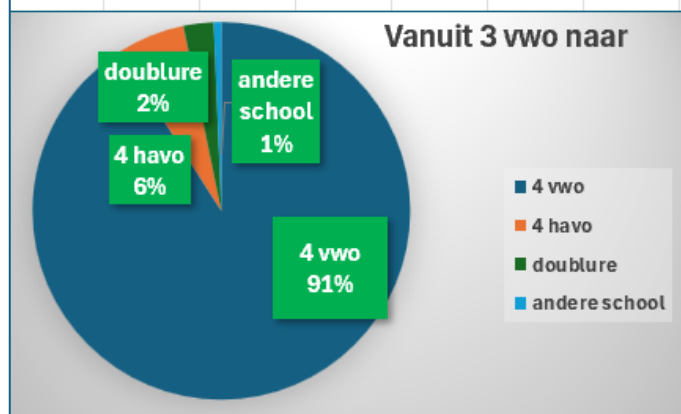
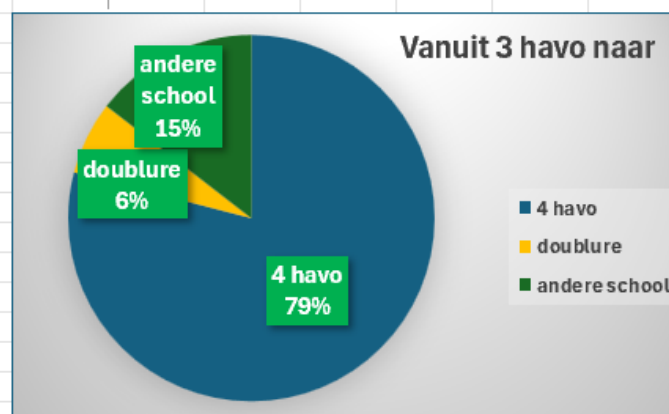
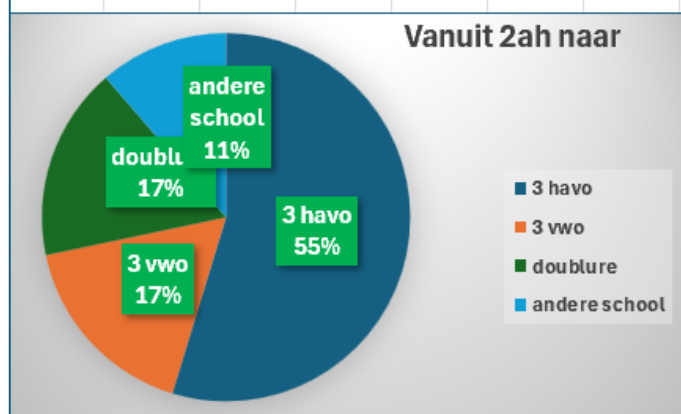
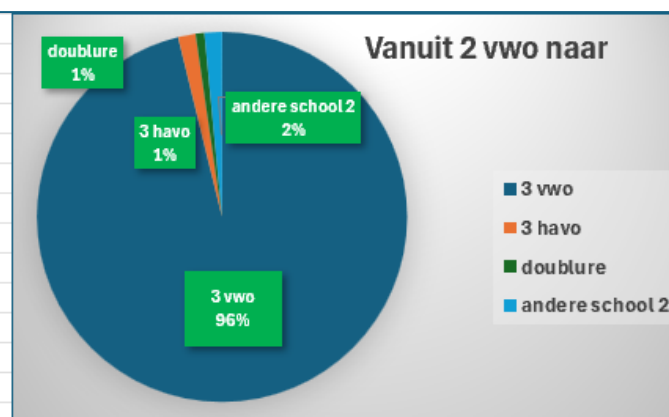
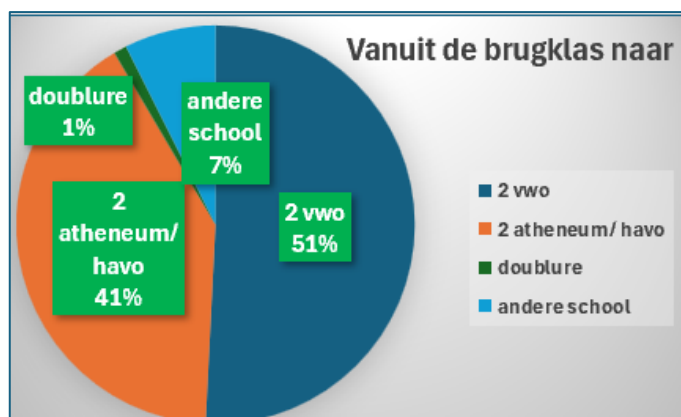
Leerlingenbestand laatste 8 jaar



Examenresultaten Maerlant-Lyceum en landelijk van 2020-2021 tot 2023-2024



Bevorderingsresultaten van schooljaar 2023-2024 naar schooljaar 2024-2025



Begrippenlijst

Begrip	Toelichting
Accentendriehoek	Visueel model waarin drie onderwijsaccenten (leeropbrengst, leerlingbegeleiding, wereldburgerschap & duurzaamheid) rond de kern 'onderwijskwaliteit' zijn geplaatst. Ook voor het personeelsbeleid is een accentendriehoek gebruikt met andere thema's zijn benoemd.
Ambitiekaart	Een compacte actiekaart waarin een ambitie SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) wordt uitgewerkt met doelen, acties, succesfactoren en meetindicatoren. Denk aan een 'projectfiche' voor onderwijsontwikkeling.
Cyclisch werken / PDCA	Plan-Do-Check-Act: een werkwijze waarin plannen gemaakt, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld worden. Veel docenten kennen dit als 'werken met een evaluatiecyclus'.
GCN-certificering	Global Citizen Network: een keurmerk voor scholen die wereldburgerschap structureel hebben ingebed in het curriculum en schoolcultuur. Het Maerlant-Lyceum neemt deel aan het netwerk en streeft naar certificering.
Gremia	Groepen binnen en buiten de school die betrokken zijn bij het maken van beleid, zoals het personeel, een klankbordgroep met docenten, de MR en de PMR, ouders en leerlingen, de schoolleiding.
Differentiatie	Het aanpassen van lesinhoud, tempo of aanpak aan verschillen tussen leerlingen.
Professionele ruimte / autonomie	Vrijheid van de docent om, binnen kaders, het onderwijs vorm te geven. Niet 'ieder voor zich', maar afstemming binnen vaksecties of teams is essentieel.
Strategische personeelsplanning	Langetermijnplanning van personeelscapaciteit: inspelen op uitval, tekorten, doorgroei. Niet alleen HR-taak, maar raakt ook secties en roostering.
Werkdrukverlichting via PB-uren	Persoonlijke Beroepsuren: uren uit de cao die docenten zelf mogen inzetten voor werkdrukverlichting of scholing.

Begrip	Toelichting
Feedbackcultuur / intervisie	Structuur waarbij collega's elkaar regelmatig observeren, feedback geven en ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Vaak positief bedoeld, maar soms beladen als 'controle'.
Begrip 'veiligheid'	In het plan vaak gekoppeld aan sociaal-emotionele veiligheid.
Data-geïnformeerd werken	Besluiten nemen op basis van toets- en examen- en voortgangsdata (DIA, LVS, etc.). Betekent niet 'alles moet meetbaar', maar wél: bewust sturen op resultaten.
Kijkwijzers / lesobservatie- instrumenten	Hulpmiddelen voor lesbezoeken om gestructureerd feedback te geven.

Colofon

Opleidingen

Het Maerlant-Lyceum verzorgt de opleiding voor havo, atheneum en gymnasium. In het schooljaar 2024-2025 bedraagt het aantal leerlingen 1122.

Schoolgegevens

Maerlant-Lyceum
Johannes Bildersstraat 11
2596 ED 's-Gravenhage
telefoon: 070-3244529
website: www.maerlant-lyceum.nl
mail: info@maerlant-lyceum.nl

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van het Maerlant-Lyceum is Stichting VO Haaglanden. VO Haaglanden is een samenwerkingsstichting voor openbaar en algemeen bijzonder voortgezet onderwijs in de regio Haaglanden. Zie ook: www.vohaaglanden.nl

Personele bezetting

Directie:	mevr. drs. R. van den Berg (rector) mevr. drs. S. Cariteau (conrector beheer) mevr. N. de Waard (conrector onderwijs)
Schoolleiding:	de schoolleiding bestaat uit de directie en 6 leerlaagcoördinatoren voor de brugklas, klas 2, klas 3, 4 vwo, 5/6 vwo en 4/5 havo
Docenten:	92 collega's zijn werkzaam als docent (incl. leerlaagcoördinatoren)
OOP:	21 collega's zijn werkzaam als onderwijsondersteunend personeel