

		huidige situatie	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	gewenste situatie	concrete doelen
Schoolcultuur								
1	Collectiviteit	De collectiviteit (gemeenschapsgevoel) komt zichtbaar terug in de school, het wordt gevoeld in het gehele team en dit uit zich in de gezamenlijke verantwoordelijkheid en de sfeer. Deze verantwoordelijkheid gaat verder dan alleen voor het vak/taak; surveilleren, open dagen, samen evenementen organiseren, zorg voor elkaar., het bemannen van de huiskamer, de aanwezigheid in de school de gehele dag, het overnemen van elkaars lessen.	Er worden socratische gesprekken gevoerd waarin de waarden onderzocht en geëxpliciteerd worden met elkaar. De leerlingenraad wordt opgezet en actief begeleid door een docent. In het handboek worden de afspraken en verwachtingen beschreven. Binnen het team wordt hier met elkaar over gesproken tijdens de koersdag.				De collectiviteit heeft een nog stevigere invulling; de gedeelde waarden zijn expliciet gemaakt en deze zijn bekend bij alle medewerkers, leerlingen en ouders. Deze zijn terug te zien in alle facetten van ons onderwijs, onze leeromgeving en ons gedrag.	Socratische gesprekken voeren om de waarden te expliciteren en om zo samen een taal te ontwikkelen. Heldere afspraken voor medewerkers wat ervan je verwacht wordt binnen de gemeenschap: starttijd, hoe beweeg je je binnen de school, voorleven, etc., zodat dit ook bestendigd wordt. Leerlingenraad wordt begeleid. Het gevoel van collectieve verantwoordelijkheid leeft ook bij de leerling; huiskamer, corvee, jeugdrechtbank, debatclub, gebruik maken van het atelier na school, feestcommissie, schoolkrant.
2	Kwaliteitscultuur	Er is een start gemaakt met het cyclisch werken; ieder blok is er een blokevaluatie en wordt het blok aangepast waar nodig. Het kernteam evalueert ieder blok het teamproces. Tevredenheidsenquetes worden afgenomen. We laten ons begeleiden door experts en volgen gezamenlijk trainingen om zo ons onderwijs te verbeteren.	Ieder kernteam stelt doelen op voor het schooljaar en evalueert ieder blok waar zij staat t.o.v. de doelen. Ieder blok wordt het curriculum geevalueerd bij ieder vak. Opstellen kwaliteitscyclus MLA#2.				Het is gewoonte om cyclisch te werken aan de hand van de PDCA-cyclus. Er wordt gewerkt met (jaar-)plannen op sectie-, afdeling-, team- en schoolniveau met daarin verbeterdoelen. Onderzoeken, uitslagen van enquêtes en analyses worden hierbij o.a. gebruikt als input.	Er is een kwaliteitscyclus waarmee jaarlijks gewerkt wordt. Deze cyclus is bekend bij alle medewerkers binnen de school. Er is een kwaliteitskalender waar actief mee gewerkt wordt. Ieder blok wordt er geevalueerd; team. curriculum, proces.
3	Professionele cultuur	Op het MLA#2 heerst een grote mate van gedeelde verantwoordelijkheid. Er is één kwalitatief sterk kernteam (6 collega's), dat de vormgeving van het onderwijs en begeleiding rondom leerlingen gezamenlijk ontwikkelt. De teamleden hebben een lerende en open houding; ze geven elkaar feedback, hebben intervisie met elkaar en ze hebben ieder een ontwikkelgesprek gehad binnen het	Ieder kernteam wordt ondersteund in het samenwerken en delen van de verantwoordelijkheid. Ieder blok vindt er een procesevaluatie plaats binnen het kernteam, waarin met elkaar gekeken wordt naar de samenwerking. Iedere medewerkers heeft een ontwikkelgesprek gehad binnen zijn kernteam, waar de schoolleider bij is uitgenodigd.				Elke medewerker kent en werkt volgens de uitgangspunten van een professionele organisatie, en spreekt zijn/haar collega's hier ook op aan. De ontwikkeling van het onderwijs en de begeleiding van leerlingen wordt door alle medewerkers gezien en gevoeld als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	De school wordt als één ervaren door ouders- leerlingen en medewerkers MW tevredenheidsonderzoek scoort boven de benchmark op feedbackcultuur Meerdere docenten zijn proces-begeleider, zodat er geleerd wordt hoe je gezamenlijke verantwoordelijkheid creëert met elkaar.
Structuur								
4	Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Er is een takenlijst opgesteld voor de taken m.b.t. het onderwijs leerjaar 1. De taken en de daarbijhorende verantwoordelijkheden van de OOP-ers zijn nog onvoldoende besproken en/of vastgelegd.	De taken en de verantwoordelijkheden van de zorgcoördinator, de decaan, de administratief ondersteuner en de conciërge worden afgestemd en vastgelegd. Het team maakt een overzicht met de taken in leerjaar 2. Deze taken worden binnen de jaarlaagteams verdeeld.	Er komt een overzicht met de taken in leerjaar drie. Deze taken worden binnen de jaarlaagteams verdeeld.			Het is duidelijk wie wat doet en wat er van je verwacht wordt. Hierdoor weten collega's, leerlingen en ouders bij wie ze waarvoor moeten zijn.	De taken en verantwoordelijkheden zijn per rol/functie/team duidelijk en zijn vastgelegd.
5	Organisatiestructuur	De school is in opbouw met momenteel 77 leerlingen. Het kernteam bestaat nu uit 6 coaches die direct om de leerlingen heen staan. De schoolleider heeft taken op verschillende niveaus: kwartiermaker, teamleider, schoolleider. Ze wordt binnen de afdeling ondersteund door de trainee teamleider.	Werken in drie deelscholen met ieder een kernteams Docenten geven minimaal voor 60% les in het eigen kernteam. Aan het einde van het jaar wordt de nieuwe indeling geevalueerd. De schoolleider wordt locatiedirecteurt. De trainee teamleider geeft leiding aan twee teams. Voorstel inrichting toekomstige schoolleiding Sollicitatieprocedure teamleider OB	Sollicitatieprocedure teamleider OB			In de OB zijn drie deelscholen gevormd. In de BB is het duidelijk op welke manier de kernteams worden gevormd. Het OOP-team en de SL is samegesteld.	Er is een organisatiestructuur vastgesteld voor de OB, BB, OOP en SL. Er is een vergaderstructuur vastgesteld voor kernteams en jaarlaagteams. Elke docent werkt minimaal 60% van zijn aanstelling in zijn eigen kernteam.
6	Communicatie	De communicatie naar ouders, leerlingen en medewerkers wordt gaandeweg ontwikkeld. Ouders ontvangen ieder blok een nieuwsbrief. Er is klankbordgroep actief. Wekelijks ontvangen de medewerker het MLA#2-nieuws. Er worden tevredenheidsenquetes afgenomen onder leerlingen en ouders (en personeel). Waarbij we m.b.t. de communicatie naar ouders boven de benschmark scores.	Op basis van de input van de ouders wordt de communicatie rondom de vorderingen van de leerlingen verder aangescherpt. Er wordt een communicatiekalender opgesteld.				De communicatielijnen zijn duidelijk voor ouders, leerlingen en medewerkers en deze zijn vastgelegd. Ouders weten over welke zaken en op welk moment zij geïnformeerd worden en via welke kanalen zij de school van input kunnen voorzien.	Er ligt een communicatiekalender op welk moment ouders/leerlingen geïnformeerd moeten worden. Op alle enquêtes (LL, MW en ouders) scores we op communicatie boven de benchmark. Het handboek voor nieuwe docenten ligt klaar.

Onderwijskwaliteit		huidige situatie	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	gewenste situatie	concrete doelen
7	Begeleiding leerlingen	De begeleidingscyclus is ontwikkeld en uitgewerkt in de vorm van; ontwikkelverslag, coachsuren, focusuren en leerlingbesprekingen. De langere lesuren stellen alle docenten in staat om de leerlingen ook te begeleiden tijdens de vaklessen, waarmee we meer om de leerling heen staan.	De invulling voor de focusuren en de leerlingbesprekingen wordt verder ontwikkeld.				De begeleidingscyclus is geborgd. Er is een inhoudelijk programma voor de leerlingbesprekingen, waarin alle leerlingen ieder blok besproken worden. Het is helder wie wanneer iets oppakt in de begeleiding van de leerling (coach, zorgco of pedagogisch concierge, ouders, etc.)	Er zijn leerlijnen voor de focusuren. Er is programma voor de leerlingbesprekingen in de verschillende leerjaren. Er zijn afspraken gemaakt met de zorro op welke manier zij onderdeel wordt van het team. Er is een taakomschrijving van de verschillende functies/rollen binnen de school. Er zijn afspraken gemaakt wie in welke fase van de zorg de acties onderneemt. De afspraken zijn vastgelegd.
8	Curriculum	De randvoorwaarden voor het curriculum OB zijn geformuleerd en thema's zijn bepaald. Het curriculum leerjaar 1 en blok 1 van leerjaar 2 zijn af. Er is een invulling voor de focusuren in leerjaar 1. De grote lijnen voor het onderwijs vanaf klas 4 t/m het eindexamen zijn bekend.	Curriculum leerjaar 2 Focusuren leerjaar 2 Grote lijnen invulling examenprogramma/PTA mavo Curriculum leerjaar 3 Blok 1 Curriculum leerjaar 4 H, 4H+ en 4V	Curriculum leerjaar 3 Focusuren leerjaar 3 en 4 H/V Grote lijnen curriculum leerjaar 4M Curriculum leerjaar 4 H, 4H+ en 4V PTA havo/ havo+	Curriculum leerjaar 5H/5H+/5V Focusuren leerjaar 5 H/V PTA vwo	Curriculum leerjaar 5H/5H+/5V	Het basiscurriculum voor alle leerjaren is ontwikkeld. De leerdoelen voor ieder blok zijn helder geformuleerd voor de leerlingen. Ieder lesjaar is gevalueerd en bijgesteld waar nodig. Er is een overzicht op welk moment de kerndoelen/eindtermen worden behandeld. Voor ieder vak is er per blok een 'studiewijzer' beschikbaar.	Er zijn doorlopende leerlijnen van klas 1 t/m 6 M/H/V. De thema's en grote vragen zijn geformuleerd. Er zijn studiewijzers voor ieder vak. Er is een blokkenoverzicht op welk moment de kerndoelen en eindtermen worden behandeld. PTA's mavo/havo/vwo zijn klaar en voldoen aan de gestelde eisen.
9	Beoordelen, beslissen en determineren.	Er is een nieuw beoordelingssysteem opgezet, waarbij er gebruik wordt gemaakt van feedback i.p.v. cijfers. Hierbij zijn we nog zoekende op welke manier we beter inzichtelijk kunnen maken hoe een leerling zich cognitief ontwikkelt gedurende de brugperiode. Om zo straks ook het determinatieproces in te kunnen richten.	Vaststellen op welke manier leerjaar twee wordt ingericht met opdrachten in de verschillende kleuren. Vaststellen op welke manier we feedback hierop geven op het ontwikkelverslag. Onderzoeken of dit voldoende is voor de leerling om grip en zicht te krijgen op zijn eigen cognitieve ontwikkeling.				Er wordt ontwikkelingsgericht gewerkt. Leerlingen krijgen structureel en op een eenduidige manier feedback. De terugkoppeling is zo helder dat de leerling weet waar hij staat in zijn sociale en cognitieve ontwikkeling, zodat de determinatie in de derde klas voor alle partijen altijd een logische uitkomst is van dit proces. Het curriculum en de begeleiding van de leerlingen ondersteunen dit proces.	Er is vastgesteld op welke manier we de niveaus zichtbaar maken in het curriculum. Het is duidelijk welke manier van feedback en terugkoppeling er nodig is voor de leerling en zijn ouders om te weten waar de leerling staat ten op zichte van de gestelde doelen. Het determinatieproces is vastgesteld.
10	Professionalisering	Binnen de school is er met het gehele ontwikkelteam gesproken over wat wij verstaan onder professionalisering en welke wensen en de behoeften er zijn zijn. Met de interne experts is er een eerste bijeenkomst geweest om deze ideeën verder uit te werken. Ieder kernteamlid heeft een ontwikkelgesprek gehad binnen het kernteam.	Handboek nieuwe docenten. Er wordt een start gemaakt met het professionaliseringsplan met interne experts. Didactisch coaches worden ingezet bij de nieuwe docenten en op aanvraag bij zittende docenten.	MLA#2 heeft een eigen M-basiscursus.			Het MLA#2 is leren van en met elkaar is standaard voor nieuwe en zittende docenten. Er is een professionaliseringsprogramma ontwikkeld voor nieuwe en zittende medewerkers. In dit programma zijn de koersdag, de MLA#2-Montessori-cursus, beeldcoaching, didactisch coachen, formatief handelen en intervisie structureel ingebed, afgestemd op elkaar en zijn de onderdelen passend gemaakt voor het onderwijs op het MLA#2. Alle medewerkers zijn geschoold in didactisch coachen en docenten in het formatief In het jaarlijkse teamontwikkelgesprek bespreken de collega's in het kernteam hun eigen ontwikkeling.	Er ligt een professionaliseringsprogramma voor nieuwe en zittende docenten. Er ligt een methode voor de teamontwikkelgesprekken. Er zijn interne experts/trainers op het gebied van didactisch coachen en formatief handelen.