



Schooljaarverslag 2025

Januari 2026

Schooljaarverslag MollerJuvenaat 2025

Het schooljaarverslag van het MollerJuvenaat is een terugblik op de realisatie van de geformuleerde beleidsvoornemens zoals deze zijn beschreven in het Schoolplan 2025-2029 van de Scholengroep Bergen op Zoom e.o. Dit schoolplan is weer een vertaling/ concretisering van het document vanuit Ons Middelbaar Onderwijs, getiteld '[Samen Groeien, Koers 2030](#)'.

Centraal in het document vanuit OMO staan zes onderdelen, die in samenhang met elkaar de komende jaren verder ontwikkeld worden. Het zijn de onderdelen Identiteit, Onderwijs, Digitale Technologie, Leiderschap, Werkgeverschap en Bedrijfsvoering die samen één geheel maken.



Afbeelding 1: Koersplan OMO, Samen groeien

Vanuit OMO worden de kaders geschetst, de Scholengroep geeft door de vertaling in het Schoolplan een nadere concretisering en in dit schooljaarverslag worden de ambities van MollerJuvenaat die zijn omgezet naar concrete stappen geëvalueerd.

In het jaarplan worden vijf uitgangspunten gebruikt op basis waarvan de ambities worden ingezet en geëvalueerd. Bovendien zijn er drie leidende thema's die in deze periode een rol spelen. Als bijlage bij dit schooljaarverslag zijn de uitgangspunten en leidende thema's toegevoegd.

Achtereenvolgens zullen de zes verschillende onderdelen worden benoemd en uitgewerkt, zodat een beeld ontstaat van de acties in 2025 op MollerJuvenaat.

Identiteit

Onderwijs en leren op het MollerJuvenaat is gebaseerd op 'goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen'. We hebben in 2025 medewerkers en leerlingen actief laten participeren in de

ontwikkeling van het onderwijs en een gemeenschappelijk thuisgevoel door één keer per periode een afdelingsspecifiek overleg te voeren.

Het thuisgevoel op school waar iedereen zich veilig en geaccepteerd voelt en waar geen plaats is voor grensoverschrijdend gedrag, is geborgd door elkaar aan te spreken en te handelen volgens bestaande protocollen (bijv. anti-pestbeleid) waarvoor in 2025 extra aandacht is gevraagd.

Onderwijs

Centraal in het onderwijs staat 'de basis op orde'. Dat is vertaald naar de les en de onderwijslogistiek. Specifiek voor de lessen is gebruik gemaakt van de Docenten Observatie Tool (DOT) waardoor tussen collega's het gesprek is gevoerd over de verschillende onderdelen in een les op MollerJuvenaat:

- klassenmanagement,
- consistente lesopbouw,
- interactief werken aan leerstofoverdracht,
- effectieve feedback op het leerproces,
- differentiatie
- pedagogisch handelen

Het SAMEN bespreken van onderwijsgerelateerde thema's heeft al geleid tot vakoverstijgend overleg en initiatieven. Deze DOT wordt (in de toekomst) ook gebruikt om leerlingen te bevragen.

Wat de logistiek betreft is er meer afstemming geweest tussen de verschillende betrokkenen bij het onderwijsleerproces. De systemen zoals onder andere Magister en Zermelo zijn ondersteunend, maar hebben slechts een functie als iedereen zich hierbij ook aan de afspraken houdt om de informatie tijdig en op de juiste plaats te delen. Het communiceren over gewenste aanpassingen en eventuele maatwerkafspraken begint beter vorm te krijgen.

Maatwerkafspraken zijn met name nodig als leerlingen extra ondersteuningsbehoeften hebben. Voor vakspecifieke zaken is de vakdocent aan zet, de mentor is er voor vakoverstijgende zaken of wanneer het welbevinden van de leerling onderwerp van gesprek is. Deze verdeling van taken heeft geleid tot een heldere taakomschrijving. In de opgezette Trajectvoorziening krijgen de leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte ook de gelegenheid om fysiek op een andere plek dan het klaslokaal te werken aan vakken of zichzelf. Hierbij is een pedagogisch en een didactisch medewerker aanspreekpunt om hen hierbij te begeleiden. De ondersteuning in de school heeft daarmee een andere vorm gekregen waarbij het begeleiden op school plaatsvindt om het onderwijs voor de leerlingen beter vorm te laten krijgen. Zodra er sprake is van behandeling, dan is dat nog steeds buiten de school.

In 2025 is gestart met Havo-P. Dit praktijkvak geeft leerling uit alle profielen de mogelijkheid om met authentieke opdrachten aan de slag te gaan en zo de verbinding met de leerstof te maken.

Digitale technologie

Alle medewerkers van MollerJuvenaat hebben in de afgelopen periode meegedaan met de cursus cyberveiligheid. Ook de verschillende apps in het Office 365 pakket behoren voor alle medewerkers tot hun standaardrepertoire. Zodoende kunnen leerlingen met hun vragen bij hun docenten terecht. Het gebruik van AI is onderwerp van gesprek geweest. Met name door de toegenomen mate waarin leerlingen AI inzetten is beleid gewenst op dit vlak. Helaas worden vaak de negatieve kanten van het gebruik van digitale technologie gezien. Inmiddels zijn er ook genoeg positieve mogelijkheden om digitale technologie in te zetten als hulpmiddel bij de lessen. We blijven op MollerJuvenaat de ontwikkelingen volgen en geven de leerlingen in leerjaar 1 en 2 tijdens de lessen digitale geletterdheid een stevig fundament om verstandig om te gaan met digitale technologie.

Leiderschap

Leiderschap en eigenaarschap zijn twee verwante begrippen. Leiderschap betekent dat er verantwoordelijkheid wordt genomen binnen de context van de werkzaamheden. Het is dan voorwaardelijk dat er een heldere organisatiestructuur is waarbinnen de medewerkers duidelijk weten hoe de taken en bijbehorende verantwoordelijkheden liggen. De schoolleiding heeft daartoe een aanzet gemaakt en daar wordt in de komende periode op doorgepakt.

De voorwaarden voor Leiderschap zijn op MollerJuvenaat aanwezig, met het werken aan een goede relatie (tussen medewerkers onderling en met leerlingen) leggen we de basis om leiderschap te aanvaarden en te tonen. We werken aan een werkwijze waarin we elkaar vanuit vertrouwen durven aan te spreken als het niet 'goed' voelt.

Werkgeverschap

Voor dit onderdeel is er een samenwerking noodzakelijk tussen de medewerker, de leidinggevende, de andere collega's en de afdeling HR/ P&O. Deze samenwerking krijgt steeds beter vorm.

We werken aan vier ambities:

- MollerJuvenaat is een fijne plek om te werken (ook voor stagiaires). We hebben een helder 'onboardingsproces' beschreven. Iedere medewerker heeft een leidinggevende en een buddy (in de sectie) om zaken mee te delen. Welbevinden en werkdruk zijn, naast verwachtingen, taken en verantwoordelijkheden, periodiek onderwerp van gesprek. Hierbij is er wederzijds initiatief. Door een duidelijke profilering van de school wordt het voor huidige/toekomstige medewerkers helder wat we samen willen bereiken en wat een ieders rol hierin is.
- Medewerkers worden op hun talenten, ambities en behoeften aangesproken. De individuele professionele ontwikkeling van iedere medewerker staat centraal. In gesprekken met leidinggevende, medewerkers onderling en met P&O worden mogelijkheden besproken. De medewerker is aan zet!
- Ontwikkeling van individu en organisatie gaan hand in hand. Alle (persoonlijke) ontwikkelingen, die vanuit de functie ondernomen worden, staan primair in dienst van de organisatie. Groei van de medewerker heeft een positief effect op de school en andersom.
- Duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling zijn leidend. Medewerkers worden door schoolleiding en P&O geïnformeerd over de rechten en mogelijkheden die bijvoorbeeld de CAO biedt. Medewerkers zoeken ook zelf naar opties.

Daarnaast zijn er de regelingen uit de CAO, zoals de inzet van individuele en collectieve werkdrukmiddelen, waarvan we de positieve effecten in de school kunnen zien. Het incidenteel verlof is inmiddels een zeer gewaardeerde mogelijkheid gebleken.

Bedrijfsvoering

We hebben als uitgangspunt een sluitende begroting voor de school. Het bedrag wat we aan onderwijs kunnen uitgeven is in grote mate afhankelijk van het aantal leerlingen dat we op school hebben. We hebben in de afgelopen periode een succesvolle aanmelding gehad en zijn actief bezig met het werven (en binnenhouden) van leerlingen. We zijn daarin kritisch op ons aannamebeleid en determineren leerlingen naar de juiste afdeling waarbij we (vanuit kansrijk adviseren) leerlingen de mogelijkheid bieden om hun ontwikkeling verder vorm te geven.

Onze medewerkers zijn kostenbewust en werken volgens de afgesproken begroting per sectie, jaarlaag of afdeling. Hierdoor ontstaat transparantie in financiële -, personele - en onderwijskwaliteitszaken.

De schoolleiding heeft inzage in de financiële, personele en kwaliteitszaken van de school en voert overleg (minimaal 4x per jaar) met directeur/medewerkers van Stafbureau.

Systemen en processen worden goed op elkaar afgestemd en geborgd. Er is elk kwartaal overleg met (directeur) Stafbureau om helderheid te houden in werkwijzen en protocollen. Onspect is het hulpmiddel voor alle medewerkers om borging van wettelijke kaders goed in te vullen.

Jaarthema: duurzaamheid

MollerJuvenaat heeft deelgenomen aan het Amazing Future Festival (AFF). Dit door OMO georganiseerde festival heeft vanuit alle scholen de initiatieven op het gebied van duurzaamheid bijeen gebracht. De leerlingen die op school hebben gekozen voor Global Citizenship (GCS) als TOPprogramma hebben gewerkt aan een plan waarin zij hun idee op het gebied van duurzaamheid hebben uitgewerkt.

Ook zet het MollerJuvenaat in op duurzaamheid door het aanpassen en het 'vergroenen' van het schoolplein van onze locatie aan het Bolwerk.

Bijlage 1: uitgangspunten en leidende thema's uit het jaarplan

Uitgangspunten

Bij de uitwerking van de concrete stappen gebruiken we een vijftal uitgangspunten die in het algemeen van toepassing zijn. Het betreft de volgende punten:

- **De missie van de school is leidend.**

“Wij inspireren en begeleiden alle leerlingen om gezamenlijk te groeien en te genieten in een kleinschalige omgeving met betekenisvol onderwijs in een maatschappelijke context die lokaal verankerd en wereldbewust is.”

- **De bouwstenen die voortkomen uit de missie staan centraal.**



- **We streven naar een continue verbetercultuur.**

Door onze manier van werken kunnen we inspelen op hedendaagse en toekomstige uitdagingen. Formatief handelen en formatief evalueren vormt het fundament van ons onderwijs. Bij formatief handelen en evalueren staat het gesprek over het leerproces en de uitkomsten (leren leren) centraal. De leerdoelen van een leerling vormen het uitgangspunt van het formatief handelen en evalueren.



De thema's 'Jij wordt gezien', 'Jij bent aan zet' en 'Wij zijn wereldbewust' helpen ons om een goed beeld te krijgen en te houden van onze leerlingen. waarbij het Formatief Handelen centraal staat in onze didactische aanpak. Zodoende kunnen leerlingen en medewerkers zowel een eigen als een gezamenlijke ontwikkeling doormaken.

- **We werken op MollerJuvenaat planmatig en doelgericht.**

Het gebruik van de PDCA- cyclus is vanzelfsprekend. We maken plannen, voeren die uit, evalueren de resultaten en het proces en stellen op grond daarvan onze doelen bij. Fouten maken mag, leren is immers op zoek gaan wat nog onbekend is en je dat nieuwe deel eigen maken.

- **Werken op MollerJuvenaat betekent SAMENWERKEN.**

Het Koersplan van OMO praat over ONS. Er is geen WIJ of ZIJ, alleen ONS. Dat betekent dat alles wat we doen of laten, in relatie gezien kan en moet worden tot de ander (binnen en buiten onze organisatie) en de wereld waar we deel van uitmaken. We werken SAMEN aan onze opdracht. Iedereen heeft een eigen taak en primaire verantwoordelijk, maar we delen onze (denk-)kracht als anderen daar om vragen of we zien dat daar behoefte aan is.

Leidende thema's

In schooljaar 2025-2026 zijn er drie leidende thema's die onze aandacht vragen.

1. **Kwaliteit van onderwijs**

De resultaten van onze leerlingen zijn medebepalend voor hoe externen naar ons kijken en ons waarderen. Het Inspectiekader kent verschillende onderdelen waarop we beoordeeld worden. Ook hebben we zelf een beeld van wanneer we het "goed" gedaan hebben. Het is van belang om aan elkaar en onze interne (leerlingen en hun ouders) en externe (basisscholen, vervolgopleidingen, gemeente, etc.) partners een helder en eenduidige beeld van kwaliteit te hebben.

2. **Verbetering van de onderwijslogistiek**

Een school is meer dan lessen in een rooster en een gebouw waarin dat plaatsvindt. Randvoorwaardelijke zaken zijn essentieel om alles in de school goed geregeld te hebben. Wederzijdse verwachtingen moeten worden uitgesproken om zodoende samen te bouwen aan een strakke schoolorganisatie.

3. **Profilering van MollerJuvenaat**

Het MollerJuvenaat is een fusieschool. Waar de school voor staat en hoe zij bekend staat, is afhankelijk van persoonlijke ervaringen en met wie die zijn opgedaan of uitgewisseld. Ondanks de onzekerheden die altijd kunnen voorkomen, (verandering is de enige constante), werken we aan een helder beeld dat we intern en extern kunnen uitdragen.