

WWW.DOULTREMONTCOLLEGE.NL



JAARVERSLAG 2025

Directeur: Marlies Barthel

Rector: Marieke van den Hurk a.i.

Aanbod: mavo, havo, atheneum, gymnasium, Technasium



d'Oultremont
COLLEGE

Inhoud

1. Identiteit.....	3
2. Onderwijs	4
3. Digitale technologie.....	5
4. Leiderschap.....	6
5. Werkgeverschap.....	7
6. Bedrijfsvoering	7
7. Jaarthema	8



1. Identiteit

De vereniging OMO heeft haar ambities beschreven in 'Koers 2030' met als kernwaarden goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen. Voor de scholengroep is dit document een kompas. Via het ontwikkelingstraject Expeditie De Langstraat hebben we Koers 2030 voor onze scholengroep verder geladen. Daaruit volgen onze Bedoeling, richtinggevende principes en kernwaarden van Scholengroep De Langstraat.

Onze Bedoeling

Samen in ontwikkeling en zelf in beweging maakt je zelfstandig en wendbaar in een veranderende wereld.

Richting gevende principes

Om onze bedoeling richting te geven werken we met drie richtinggevende principes:
Onderwijs beter in balans brengen, ramen en deuren open/ samenwerken met de omgeving, persoonlijk leiderschap



Onze kernwaarden

Wij zijn ZELFBEWUST, hebben VERTROUWEN, gaan voor GROEI en zijn VERBONDEN met elkaar.

In 2025 hebben we gewerkt aan een eigen pedagogisch-didactische visie waarin aandachtige betrokkenheid bij elkaar de basis vormt. Al eerder nam Steven Pont ons mee op het thema unieke perspectieven. In 2025 hebben we daaraan een vervolg gegeven met Sofie Sergeant en Bert Wienen op de thema's inclusie en krachtige opvoeding. We hebben een pedagogisch kompas voor onze school opgesteld wat zich kenmerkt door positief geformuleerde kaders, voorbeeldgedrag naar elkaar, fouten mogen maken en daarvan leren en altijd respectvol in verbinding te blijven met elkaar.

Om een veilig en stimulerend leerklimaat te creëren, hanteren wij de volgende gedragsregels:

- Ik toon respect voor mezelf en anderen.
- Ik houd rekening met de gevoelens van anderen.
- Ik houd mij aan afspraken.
- Ik draag bij aan een veilige schoolomgeving.
- Ik zorg voor een prettige schooltijd.

Ons gedrag is gebouwd op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap waarbij we zelf ongevraagd verantwoording afleggen en reflecteren.



2. Onderwijs

De echte taak van de school is niet om leerlingen aan vooropgezette ideeën te binden, maar om ze de vrijheid te geven eigen ideeën te ontdekken ...

Helen Parkhurst (1922)

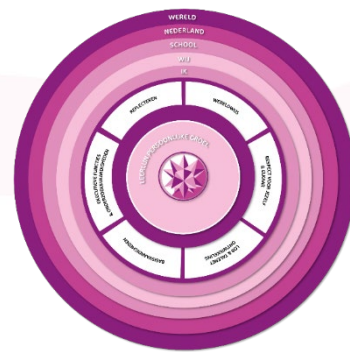
Er is in de samenleving een algemeen gevoel waarneembaar dat we leven in onzekere tijden. Het kost mensen veel moeite om de technologische ontwikkelingen bij te houden en we hebben niet zo makkelijk meer de oplossingen voor problemen die zich aandienen. We bevinden ons in een versnelde evolutie. Deze evolutie vraagt om een sterke verschuiving van waar we aandacht aan besteden in het onderwijs. De belangrijkste implicatie hiervan is dat het 'leren leren' één van de belangrijkste doelen van het onderwijs wordt. Dit betekent dat we een nieuw evenwicht moeten vinden tussen de aandacht voor het aanleren van vooraf gestelde kennis en vaardigheden voor het voortdurend ontwikkelen en stimuleren van creativiteit, kritisch denken, persoonlijkheid en karakter van de leerling.

In 2025 hebben we om deze reden drie thema's voor ons onderwijs met elkaar vastgesteld, waarvan wij vinden dat dit passend is bij de leerlingenpopulatie die we nu op school hebben.

Persoonlijke groei: Persoonlijke groei in het onderwijs betekent dat je naast het leren van vakken zoals wiskunde of geschiedenis, ook leert over jezelf. Het gaat erom dat je ontdekt wat je goed kunt en waar je nog beter in kunt worden. Binnen de leerlijn persoonlijke groei werken we met zes kernvaardigheden:

1. Reflecteren
2. Wereldwijs
3. Executieve functies & Onderzoeksvaardigheden
4. Basisvaardigheden
5. LOB & Talentontwikkeling
6. Respect voor jezelf en elkaar

De opbouw van onze activiteiten binnen de leerlijn persoonlijke groei richten we in de schoolloopbaan van de leerlingen van dichtbij naar steeds iets verder weg: ik – wij – school – Nederland – de wereld.



Leren van en met elkaar: Leren is een actief proces waarbij kennis actief wordt opgebouwd door interactie met anderen en de omgeving. We bouwen gezamenlijk actief kennis op door samen te werken aan projecten, groepsdiscussies en opdrachten. Door samen te werken met anderen, leren we van onze eigen ervaringen én van de kwaliteiten en talenten van elkaar. Dit wederzijdse leerproces stimuleert een cultuur van respect en samenwerking, waarbij iedereen wordt aangemoedigd om zijn of haar bijdrage te leveren.



Ervaringsleren: je leert door middel van actie. In plaats van uitsluitend theoretische kennis uit boeken op te nemen, ga je actief aan de slag en leer je van de gebeurtenissen en resultaten. Je onthoudt meer en begrijpt zaken beter wanneer je zelf de ervaring opdoet en ermee aan de slag gaat. Na afloop reflecteer je om inzicht te krijgen in wat je hebt geleerd en hoe je dit hebt geleerd. Door deze ervaringen eigen te maken, integreer je ze op een natuurlijke manier in je eigen belevingswereld. Het leren wordt persoonlijker en relevanter.

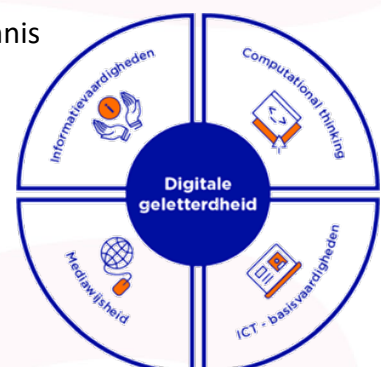
In februari 2025 hebben we bezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs, die onze vwo-afdeling heeft bezocht. Zij beoordeelden de onderwijskwaliteit van het d'Oultremont College als Voldoende. “Het onderwijsproces, de veiligheid en de onderwijsresultaten zijn Voldoende. De leerling is in beeld en krijgt extra zorgondersteuning, indien nodig. In de brugklas voert de school een pilot uit, waarbij van elke klas een groepsplan wordt opgesteld. Hiermee zijn de belangrijkste behoeften van de leerlingen in één document samengevat. De school heeft een doelgericht en samenhangend curriculum voor de basisvaardigheden Nederlandse taal en rekenen/wiskunde. Er is sprake van een gedragen visie en de school heeft een kwaliteitszorgstelsel ingericht.

Aandachtspunten waar we mee aan de slag zijn: De lessen kunnen aan kwaliteit winnen door expliciet aandacht te besteden aan het lesdoel en hier aan het eind van de les op terug te komen. Ook is er ruimte om het onderwijs beter af te stemmen op de verschillen tussen de leerlingen. De begeleiding bij cognitieve achterstanden moet bijdragen aan een ononderbroken ontwikkeling van de leerling.” (uit rapportage kwaliteitsonderzoek, Inspectie van het Onderwijs, april 2025) Om die reden werken we gaan werken met een aanpak ‘leerling in beeld’, waarbij actieplannen cyclisch worden geëvalueerd en bijgesteld. Hierdoor zorgen we voor meer doelgerichtheid in het plan van aanpak.

3. Digitale technologie

Om de technologische ontwikkelingen bij te kunnen houden is kennis hebben van en vaardig zijn in digitale technologie essentieel. Leerlingen in klas 1 krijgen om die reden sinds 2025 les in digitale vaardigheden. Deze leerlijn zal de komende jaren verder vorm krijgen. Dit doen we samen met de basisscholen, de middelbare scholen en de vervolgopleidingen in het Consortium de Langstraat.

Voor de medewerkers zijn verschillende mogelijkheden om zich te bekwamen in hun digitale vaardigheden. Speciale aandacht hierbij is in 2025 uitgegaan naar de kennismaking met en het ontdekken van de vele mogelijkheden die AI ons biedt. Daarnaast hebben medewerkers deelgenomen aan de ICT-conferenties in Berlijn (OEB) en Londen (BETT).



Eind 2025 is ook scholengroep de Langstraat aangesloten bij ICT-infrastructuur van OMO.

De awareness van de medewerkers op het gebied van privacy moet verbeterd worden. Om die reden zijn we gestart om het Magisterplatform meer in te zetten om persoonlijke gegevens veilig te houden.

4. Leiderschap

Een van de drie richtinggevende principes in de scholengroep is persoonlijk leiderschap. Dit houdt in dat ons gedrag steeds meer is gebouwd op vertrouwen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap, gekenmerkt door zelfreflectie en een onderzoekende houding, waarbij we zelf ongevraagd verantwoording afleggen en reflecteren. We werken in onderwijsteams die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het leren en ontwikkelen van een groep leerlingen vanuit het doel van onderwijs. In de onderwijsteams is eigenaarschap en regelruimte voor de teamleden en nemen de teamleden initiatieven voor de eigen professionalisering en het collectief leren. In een onderwijsteam werken leraren die gemotiveerd, betrokken en bevlogen zijn en al hun talenten in gezamenlijkheid inzetten voor de ontwikkeling van de leerlingen (Mentink, 2023, blz.92). Het bevorderen van het eigenaarschap, ontwikkelen van het persoonlijk leiderschap en een onderzoekende houding zijn zaken die de school ook bij de leerlingen wil zien. Dit wordt gestimuleerd in de lessen, in de organisatie van lessen (o.a. KWT-uur) en de manier waarop we onze leerlingen benaderen (coachend).

In 2025 hebben we flinke stappen gemaakt in het nemen van leiderschap in de kwaliteitszorg. Het managementteam bespreekt cyclisch de opbrengsten met de medewerkers en zij formuleren vervolgens zelf welke doelen er worden nagestreefd. Dit heeft dit jaar vorm gekregen in de vakgroepgesprekken, in de ambitiegesprekken en in de taakgesprekken. De aanschaf van het programma OnSpect heeft ons hierin een boost gegeven.

In 2025 zijn zowel een groep medewerkers als het managementteam opgeleid door de University College Dublin (UCD) om de noodzakelijke transitie van ons onderwijs vorm te kunnen geven. Zij hebben tools gekregen om creativiteit en innovatie te stimuleren. Deze tools worden nu ingezet in gezamenlijke bijeenkomsten in de teams, de vakgroepen en op ontwikkeldagen.



5. Werkgeverschap

Om medewerkers zich te kunnen laten ontwikkelen zetten we verschillende activiteiten in: deelname aan het aanbod in de Langstraat Academie, gevarieerd aanbod op de onderwijs ontwikkeldagen, lesbezoeken voor de docenten, gesprekscyclus (incl. ambitiegesprek) met leidinggevende en passende scholingsmogelijkheden buiten de scholengroep, zoals een opleiding volgen met de lerarenbeurs en deelnemen aan het aanbod van Stichting het Technasium.

Om vakgroepen of teams meer uit hun samenwerking te laten halen hebben verschillende groepen de Insights Discovery afgenomen. Door inzicht te hebben in elkaars communicatievoorkeur, kun je beter leren samenwerken, betere prestaties neerzetten en de verschillen waarderen en benutten.

Nieuw gestarte medewerkers op school worden begeleid door de personeelscoaches. Er worden intervisiebijeenkomsten georganiseerd, individuele gesprekken gehouden en er zijn sinds dit jaar ook bijeenkomsten met alle nieuwe medewerkers in de scholengroep samen. Al deze activiteiten worden zeer gewaardeerd door de nieuwe medewerkers en het helpt hen om een plek te vinden in de organisatie. Op deze manier willen we nieuwe medewerkers binden en boeien aan onze school.

6. Bedrijfsvoering

Met het aantrekken van een nieuwe teamleider bedrijfsvoering is er op dit gebied flink aan de weg getimmerd. Zo zijn we gaan werken met een digitale app voor het melden van verzuim van leerlingen door ouders, is een nieuwe medewerker aangenomen om de kwaliteitsprocessen aan te sturen en ondersteuning te bieden aan de examensecretarissen, is veel werk gezet om het kwaliteitssysteem OnSpect te vullen, is er gezorgd voor afstemming in de scholengroep op het gebied van roostering, leermiddelen en werkverdeling.

In april 2025 heeft de gemeenteraad in Heusden het Integraal Huisvestingsplan goedgekeurd. Dat is het startsein geweest om stappen te zetten naar (ver)nieuwbouw. Inmiddels is een werkgroep opgericht en is een externe partij uitgekozen die ons gaat begeleiden met het opstellen van het functioneel plan van eisen.

Medewerkers binnen OMO kunnen voor hun individuele werkdrukmiddelen een keuze maken uit verschillende opties om tot meer werkplezier te komen. Dit jaar hebben we daar voor het eerst mee gewerkt. Het blijkt lastig te zijn voor met name docenten om vrije dagen op te nemen. Zij willen dit het liefste doen op momenten dat er geen lessen uitvallen. Dit staat op gespannen voet met het laten vervallen van collectieve samenkomst op ontwikkeldagen, om samen het onderwijs verder te ontwikkelen. Daarnaast merkt een medewerker dat een verlofdag opnemen betekent dat het werk op een ander moment moet worden gedaan. Of hierbij dus echt sprake is van werkdrukvermindering is de vraag.



7. Jaarthema

Het jaarthema voor 2025 was duurzaamheid. Een thema dat geregeld in de lessen naar voren komt zoals bij het bespreken van het klimaat bij aardrijkskunde, ontwerp opdrachten bij O&O en als thema bij levensbeschouwing/wereldburgerschap. Het d'Oultremont College heeft deelgenomen aan de leerlingenconferentie over duurzaamheid met de boot die gestuurd wordt door zonne-energie.

In 2025 hebben we afscheid genomen van de plastic bekers in de personeelskamer en zijn er nieuwe theeglazen en koffiemokken aangeschaft.

Met het oog op de nieuwbouw wordt er al flink nagedacht hoe we voldoende aandacht kunnen schenken aan de duurzaamheid van het (ver)nieuw(d)e gebouw.

