



Schoolplan  
2021 - 2025



## Inhoud

Voorwoord.....	3
A. Terugblik op ambities schoolplan 2017-2021 .....	4
B. Ambities schoolplan 2021-2025 .....	9
1. Beleidsprioriteiten en strategische keuzes.....	11
1.1 Ambities centraal - visie op onderwijs en leren .....	11
1.2 De vier thema's uit 'Motivatie om te leren' .....	11
1.3 Begeleiding leerlingen .....	18
1.4 Kwaliteitsbeleid .....	20
1.5 HR beleid .....	21
1.6 ICT .....	22
1.7 Veiligheid.....	24
1.8 Taalbeleid .....	25
2. Financiën .....	26
2.1 Exploitatiebegroting / meerjarenraming .....	26
2.2 Investeringsbegroting .....	27
2.3 Formatieplanning .....	27

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Herbert Vissers College (HVC) met onze uitgewerkte ambities en beleidskeuzes tot en met 2025. Het HVC is en blijft de komende jaren de enige brede scholengemeenschap van Haarlemmermeer. De komende jaren willen wij in onze visie en gezamenlijke prioriteiten deze breedte ten volle benutten en tegelijk in de uitwerking zoveel mogelijk ruimte bieden aan de verschillende afdelingen, om zo het onderwijs zo optimaal mogelijk in te richten. In de afgelopen jaren is al het nodige gerealiseerd om de leerlingen uit Nieuw-Vennep en wijde omgeving zoveel mogelijk kansen te kunnen bieden. De komende jaren bouwen we hierop voort.

In deel A van dit schoolplan blikken wij terug op onze ambities die beschreven stonden in het Herbert Vissers College Schoolplan 2017-2021.

In deel B kijken we vooruit. Dat doen we grotendeels aan de hand van het format Schoolplan 2021-2025 van stichting IRIS. Daarnaast zijn er enkele specifieke punten die wij voor onze school toevoegden. Als vertrekpunt voor onze plannen hebben wij het meerjarenbeleidsplan van IRIS [‘Motivatie om te leren’](#) gehanteerd en daarmee ook de vier thema’s die eerder al door een IRIS voorhoedeteam zijn beschreven.

## A. Terugblik op ambities schoolplan 2017-2021

### Onderwijsontwikkeling



#### *Bereikt*

In alle afdelingen zijn stappen gezet om ons onderwijsconcept verder te ontwikkelen. 'Jouw stijl van leren' is schoolbreed geacommodeerd met de afdeling HVX als nieuwe loot aan de stam.

Per afdeling zijn de volgende ontwikkelingen ingezet:

- vmbo: Sterk Techniekonderwijs (STO), Leerplein, werken met laptops.
- mavo: informatietechnologie (vanuit STO), sport, versneld examen doen, start nieuwe leerweg (gezamenlijk met HVX, bedoeld voor HVX-leerlingen met een mavo-ambitie), voorbereiding invoering werken met laptops
- havo: leerlijn Ondernemen
- vwo: leerlijn Wetenschap, invoering flexuren
- HVX: opzetten en uitbouwen nieuwe opleiding

We mogen trots zijn dat er veel resultaat geboekt is op deze ambitie, hier is dan ook het meest op ingezet en in geïnvesteerd.



#### *Verder te ontwikkelen*

- Voor vmbo, mavo, havo en vwo geldt dat didactisch inzoomen op formatief evalueren en leerlijnen is gewenst.
- De volgende stap voor het Leerplein (vmbo) staat klaar: andere vakken/collega's gaan ook gebruikmaken van de faciliteiten van het Leerplein.
- Bij mavo staan de komende jaren in het teken van het verder brengen van ontwikkelingen die in gang gezet zijn, zoals de voorbereiding van de nieuwe leerweg en de inhoudelijke profilering van de opleiding.
- Een aandachtspunt dat ligt bij de havo: de leerlijn ondernemen heeft nog te winnen op het punt van integratie met de andere vakken of verbinding in de keten.
- Een aandachtspunt dat ligt bij het vwo: rondom het thema wetenschap kan het netwerk nog versterkt en uitgebreid worden.
- Bij HVX zullen de ontwikkeling van de bovenbouw, de leerlingenaantallen en de ontwikkeling van het zelfsturend team aandacht vragen.
- Bij vmbo moet goed bekeken worden hoe activiteiten - georganiseerd binnen subsidieprojecten - geborgd en gefinancierd kunnen worden na de subsidieperiode.

## Pedagogiek



### Bereikt

Vanuit Noorderdreef (vmbo) is onze pedagogische visie ontwikkeld, deze visie is verbreed naar de gehele school.

- Bij vmbo zien we al een geïnternaliseerde praktijk met resultaat: veel minder uitgestuurde leerlingen, zodat er op termijn perspectief is om het opvanglokaal in de huidige vorm op te heffen.
- Bij mavo/havo/vwo is men bezig zich de pedagogische huisstijl eigen te maken: er zijn visuele ankers aangebracht in de school door middel van posters (zie kader), maar niet elke docent of medewerker handelt al systematisch op pedagogisch consistente wijze richting de leerlingen.
- Bij HVX zagen we gedrag dat grotendeels overeenkomt met de schoolbreed gewenste pedagogische waarden. Ook daar zijn inmiddels dezelfde visuele ankers aangebracht.



### Verder te ontwikkelen

Internalisering van het pedagogisch klimaat, zodat iedereen meer systematisch handelt. Dit zal onder onze leerlingen en collega's het gevoel van veiligheid en 'gezien worden' vergroten.

#### **Sociale afspraken**

Vijf heldere en positief geformuleerde afspraken over hoe je je als leerling gedraagt op school - ze staan op posters die overal op het HVC hangen. Het blijkt te werken voor alle leerlingen en is tekenend voor ons duidelijke, pedagogische klimaat waarin leerlingen en docenten zich goed voelen.

Dit zijn de afspraken:

1. We behandelen mensen en spullen met respect.
2. We bergen de telefoons tijdens de les op, tenzij de docent toestemming geeft.
3. We eten en drinken buiten het lokaal.
4. We gebruiken de ruimtes in school waarvoor ze bedoeld zijn.
5. We zetten petten/mutsen af in school. We hangen jassen aan de kapstok of doen deze in een kluis.

#### **Geïnternaliseerde praktijk**

'Internalisering' is het proces waarbij mensen zich door sociale omgang met elkaar bepaalde regels eigen maken. Op het HVC zien we dat deze aanpak werkt: onze afspraken - sociale regels - worden door de leerlingen na verloop van tijd niet beschouwd als 'door de school opgelegd', maar als richtlijnen die samen zijn gekozen.

## Positionering



### *Bereikt*

Alle afdelingen hebben een herkenbaar profiel en worden als zodanig ook ervaren in de regio. Dit heeft resultaat in de aanmelding van nieuwe leerlingen die zich stabiel groeiend ontwikkelt. Opmerkelijk is wel dat de aanmelding voor 2021-2022 voor vmbo-kader een dip vertoont, mogelijk te verklaren door ‘kansrijk adviseren’. In de regio is het totaal aantal kader-adviezen met 30 tot 40% gedaald.

Het HVC staat in de regio goed op de kaart en bij alle stakeholders - ouders, bedrijven, instellingen, maatschappelijke organisaties en gemeente - duidelijk op het netvlies. Qua onderwijsvernieuwing telt het HVC mee op nationaal niveau.



### *Verder te ontwikkelen*

Ambassadeurschap onder alle partijen: het gevoel trots te mogen zijn op de school en dat daadwerkelijk durven uitdragen. Wij zouden nog meer zichtbaar moeten maken wat er in en om de school gebeurt.

## Verbinding



### *Bereikt*

De verbinding in de keten po-vo, vo-mbo is sterker geworden. Er zijn aanzetten gemaakt in de keten vo-hbo en vo-wo. Verbindingen op het HVC zelf tussen de verschillende opleidingen zijn versterkt, wat ook geldt voor de verbinding tussen collega-vo-scholen, vooral vanuit vmbo/mavo bouwden we een goede relatie met vso en pro op.

Verbinding met bedrijfsleven en maatschappelijke en culturele organisaties is versterkt. Het HVC wordt dan ook nadrukkelijk betrokken in regionale ontwikkelingen. Wij zijn gestart met onze eigen ‘Ondernemersplaats’ in winkelcentrum De Symfonie in Nieuw-Vennep. Daarnaast is een landelijk netwerk opgebouwd m.b.t. onderwijsinnovatie. Ook investeerden we in onze leerlingenraad.



### *Verder te ontwikkelen*

In de keten vo-hbo en vo-wo is verdieping zeker nog mogelijk door actiever te worden in regionale netwerken zoals Onderwijspartners Regio Amsterdam (OPeRA). In alle ketens is veel geïnvesteerd in netwerken - nu verdienen onderhoud en inbedding in het onderwijs alle aandacht.

## Kwaliteit



### Bereikt

We hebben betere resultaten en meer grip op de rendementen, door onderwijsresultaten van leerlingen te volgen en extra begeleiding te regelen sturen we systematisch op onderwijsopbrengsten. De ondersteunende afdelingen - financiële zaken, personeelszaken, leerlingenadministratie - zijn beter georganiseerd. Het HVC staat veel meer dan voorheen open voor kennis en expertise vanuit IRIS en benut de externe netwerken beter. De school is transparanter in de opbrengsten van werkzaamheden en activiteiten. De kwartaalrapportages aan IRIS zijn daar een goed voorbeeld van.



### Verder te ontwikkelen

Sturing op niet-rendementsgerichte, meer inhoudelijke aspecten van het onderwijs moet nog beter. Daarnaast is het noodzakelijk om de grip op de onderwijsrendementen goed te borgen in de structuur van de school. We willen voorspelbaar worden door processen beter te beschrijven, met name op het gebied van mentoraat en bedrijfsvoering. Ook willen we onze interne communicatie en de communicatie naar ouders toe verbeteren en verdient het roosterproces aandacht.

## Begeleiding



### Bereikt

Doorontwikkeling van trajectvoorziening richting een expertisecentrum dat docenten actief ondersteunt bij de uitvoering van passend onderwijs. In samenwerking met het speciaal onderwijs zijn we trajecten gestart met Altra College/De Fakkels en vmbo/HVX. Voor hoogbegaafde leerlingen hebben we geïnvesteerd in voor hen passend onderwijs en begeleiding. Bij HVX en bovenbouw havo/vwo en vmbo is meer aandacht voor docenten als coach van leerlingen.



### Verder te ontwikkelen

Het handelingsrepertoire voor docenten en mentoren vergroten. Meer aandacht voor nieuwbenoemde collega's. En er is een systematische analyse van kwetsbare leerlingen nodig.

## HR



### Bereikt

Het HVC is een organisatie waarin medewerkers worden ondersteund als ze een ontwikkelgerichte en vraaggerichte houding hebben. Schoolbreed hebben we steeds meer aandacht voor een meer vraaggerichte vorm van onderwijs, met HVX als exponent. Het welbevinden en de groei van medewerkers is met de start van de invoering van de gesprekscyclus steeds centraler komen te staan. We hebben meer aandacht voor kwaliteiten van medewerkers en een leven lang leren. Het HVC heeft dan ook een ruimhartig opleidingsbeleid en medewerkers worden gestimuleerd om zich te scholen. Het HVC streeft naar een levensfasebewust personeelsbeleid.



## Verder te ontwikkelen

Bij de begeleiding van nieuwbenoemde collega's is het zinnig om te kijken naar een aangepaste opzet en aanbrenge van differentiatie in het aanbod. Er is een start gemaakt met de gesprekscyclus, maar dit wordt soms nog als vrijblijvend gezien. De gesprekscyclus moet worden uitgebreid en verankerd. Binnen het levensfasebewust personeelsbeleid willen we meer aandacht voor de senior medewerker. Binnen het management-development ligt nog steeds de focus op een evenredige vertegenwoordiging man/vrouw in de schoolleiding. Tot slot verdient de voorlichting en communicatie naar personeel aandacht.

## COVID-19

Vanaf maart 2020 - het begin van de 'coronacrisis' - hebben we met een reeks aan concrete maatregelen gereageerd om te zorgen voor continuïteit en de onderwijskwaliteit zo hoog mogelijk te houden.

- Er is een communicatiecyclus opgezet waarbij leerlingen, ouders en personeel wekelijks geïnformeerd worden over de gang van zaken. Dit is een duidelijk voorbeeld gebleken van hoe een werkproces van een geïmproviseerde start uiteindelijk een geborgd geheel is geworden.
- Tijdens de eerste golf geschakeld van fysiek naar online, vervolgens naar 1,5 meterschool met aangepast rooster, waarin aandacht was voor sociaal-emotioneel welbevinden.
- Tijdens de tweede en derde golf opnieuw geschakeld van fysiek naar online en vervolgens gedurende een lange tijd een 1,5 meterschool gerealiseerd waarin veel aandacht is geweest voor het zo laag mogelijk houden van het besmettingsrisico.
- Vanwege online en hybride lessen is een professionaliseringslag gemaakt met betrekking tot het onderwijskundig inzetten van ICT-middelen, met name Teams en LessonUp.
- Maatwerk per vakgroep; om hiervoor tijd te realiseren gingen we gedurende één periode over van een 50- naar een 40-minutenrooster.
- Onze bestaande Lente- en Zomerschool maakten we toegankelijk voor méér leerlingen.
- Bijles/ondersteuning aan individuele leerlingen door vakdocenten en mentoren, uitgebreide online hulp en examentraining.
- Aanstelling van een projectleider die overzicht bewaart en voortgang bewaakt.
- Binnen de coronamaatregelen konden/kunnen de leerlingen zo veel mogelijk naar school om les te krijgen en elkaar te ontmoeten.
- Er is externe ruimte ingezet en benut om kwetsbare leerlingen maximaal fysiek les te geven.
- Er is steeds invulling gegeven aan richtlijnen van de overheid binnen de contouren van wat mag en moet en de cultuur van de school. Het invoeren van de mondkapjesplicht en zelftestregeling zijn hier voorbeelden van.

Het bovenstaande was alleen te realiseren door heldere keuzes te maken binnen de mogelijkheden van het lesrooster en de beschikbare tijd van medewerkers. Ook is actieve betrokkenheid van leerlingen, ouders en medewerkers een voorwaarde en zijn partners nodig om concrete maatregelen uit te kunnen voeren.



## B. Ambities schoolplan 2021-2025

Het Herbert Vissers College is een vertrouwde, brede scholengemeenschap in Nieuw-Vennep. Ons bondgenootschap tussen leerlingen, ouders en medewerkers staat centraal. Dankzij persoonlijke aandacht, moderne leerstijlen en goed onderling contact krijgt elke leerling de kans zich optimaal te ontwikkelen.

**Visie** In een snel veranderende wereld maken wij als HVC het verschil door onze leerlingen de ruimte te geven hun talenten te ontwikkelen en hen de juiste kennis en vaardigheden voor de maatschappij van morgen mee te geven. Wij geloven dat in iedere leerling een waardevol, uniek en persoonlijk talent aanwezig is. Dat aangeboren talent moet worden ontdekt en ontwikkeld.

**Missie** Het is onze ambitie onze leerlingen te vormen en hun talenten te ontwikkelen, zodat zij, als wereldburgers van morgen, het verschil zullen maken voor zowel de eigen leefomgeving als de wijde wereld. In een complexe samenleving hebben onze leerlingen oriëntatiepunten nodig. Daarom geven wij hen de volgende waarden mee: aandacht, vertrouwen, verantwoordelijkheid en veiligheid.

**Identiteit** Het HVC is een christelijke school. De christelijke boodschap is van betekenis voor ons onderwijs, het pedagogisch klimaat en de manier waarop we met elkaar omgaan. We constateren dat bij leerlingen en medewerkers het denken over identiteit verandert. In gesprek met elkaar gaan we op zoek naar eigentijdse invulling van onze identiteit en koppelen dit aan thema's als burgerschap, duurzaamheid en cultuur.

**Visie op leren** In de wijze waarop wij ons leerproces gestalte geven, vinden we het kind achter de leerling essentieel. We zien onze leerlingen niet alleen als consumenten van kennis, maar ook als personen die zich ontwikkelen. Kortweg komen zij voor deze drie hoofddoelen naar het HVC: kennis verwerven - bewust worden van je rol in de samenleving - je eigen persoonlijkheid vormen.

Het onderwijs bij ons op school volgt de drieslag van Gert Biesta en kent als zodanig drie hoofddoelen:

- **Kwalificatie.** Het verwerven van kennis voor de vervolgopleiding, beroepspraktijk en samenleving. Hierbij heeft de school aandacht voor het voortdurend actualiseren van deze kennisbasis, bijvoorbeeld omtrent thema's als duurzaamheid, burgerschap en digitale geletterdheid. Daarbij is er expliciet aandacht voor brede leervaardigheden zoals problemen oplossen en kritisch deken.
- **Socialisatie.** Leerlingen actief bewust maken van hun rol in de samenleving en hen daarbij handelingsperspectief laten onderzoeken. We brengen maatschappelijke vraagstukken, zoals milieuproblemen, toenemende ongelijkheid en democratische waarden nadrukkelijk onder de aandacht.
- **Persoonsvorming.** We willen onze leerlingen kansen en ondersteuning bieden om te 'worden wie je bent'. Het gaat hierbij om het ontdekken en ontwikkelen van interesses en talenten én om het leren kennen en accepteren van de eigen persoonlijkheid.

In de wijze waarop wij ons leerproces gestalte geven in de school, vinden we het van wezenlijk belang het kind achter de leerling te zien. We zien onze leerlingen niet alleen als consumenten van kennis, maar ook als personen die zich ontwikkelen. Daartoe is de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan van waarde voor de keuzes die we maken in het leerproces. Hierbij is aandacht voor:

- **Relatie.** De sociale verbondenheid met de omgeving, vertrouwen hebben in anderen, een positief klimaat in de klas waar leerlingen zich vrij voelen om vragen te stellen en niet bang zijn om fouten te maken.
- **Competentie.** Het vertrouwen dat de leerling moet hebben in eigen kunnen.
- **Autonomie.** De leerling ervaart ruimte om een activiteit naar eigen inzicht uit te voeren en heeft invloed op wat hij of zij doet.

Het leren helpt de leerling verder, het zet ze in beweging. Een voorwaarde daarbij is het besef bij de leerling dat hij of zij iets *nog* niet kan of weet en daarin kan groeien. Dat vraagt van de leeromgeving dat er ook op zo'n manier over leren gesproken wordt: vanuit een *groeimindset* (theorie van Carol Dweck). We zijn ervan overtuigd dat de leerling kan groeien in het leren zelf en dus een 'betere leerder' kan worden. In combinatie met de brede scholengemeenschap die wij zijn zorgt dat ervoor dat wij de leerling optimaal de ruimte kunnen bieden om door te stromen in de richting die bij zijn of haar ambitie past.

Werken aan het lerend vermogen van leerlingen vraagt om een beweging van puur prestatiegerichte cultuur naar een systematische leercultuur. Hierbij volgen we in toenemende mate het raamwerk van Building Learning Power (BLP), ontwikkeld door Guy Claxton. Dit raamwerk onderscheidt vier kerncapaciteiten ofwel 'leerspieren': veerkracht, vindingrijkheid, reflectie en interactie. We stimuleren de leercultuur door expliciet over het leren zelf te gaan praten (met het raamwerk als 'taal'), door het onderwijs 'split-screen' vorm te geven (met naast het lesdoel ook de leerspier die aangespoord wordt te benoemen en te verwerken) en door het regelmatig aanbieden van grote uitdagingen die alle leerspieren aanspreken.

**Pedagogisch klimaat** Een goed pedagogisch klimaat staat of valt met het contact tussen de leraar en zijn leerlingen. Als het contact goed is, voelen de leerlingen zich veilig, kunnen ze actief meedoen, zijn de leerprestaties hoger en kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen. Goed betekent ook dat ons handelen voorspelbaar is voor leerlingen, ouders en medewerkers. Uitgangspunt is de pedagogische driehoek tussen leerling, ouders en school. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor de groei en het welbevinden van leerlingen.

**Onderzoek en blijvend leren** Het HVC blijft voortdurend een organisatie die zelf lerend is. Op de hoogte zijn van, deelnemen aan en faciliteren van relevant onderzoek staat hoog in het vaandel. Door middel van verschillende professionaliseringsactiviteiten stimuleren we onze medewerkers ook steeds te blijven leren. Het HVC is opleidingschool binnen het ROSA-samenwerkingsverband.

De uitleg bij de genoemde onderwerpen laat zien wat het HVC is, waar we voor staan en wat we voor onze leerlingen willen bereiken. Het zijn de uitgangspunten die als basis dienen voor ons onderwijs richting 2025.

# 1. Beleidsprioriteiten en strategische keuzes

## 1.1 Ambities centraal - visie op onderwijs en leren

Als breedste school van de Haarlemmermeer bedienen wij uiteenlopende doelgroepen en wij willen dat onze leerlingen 'het verschil maken'. Daarvoor is ruimte nodig. De ruimte die medewerkers krijgen is afhankelijk van het onderwijsconcept en hangt samen met de ruimte die de leerlingen krijgen binnen de opleiding.

Dit leidt tot een visie die veel ruimte geeft aan de diverse afdelingen en medewerkers binnen de schoolorganisatie. Daardoor kan de school op verschillende momenten en plaatsen anders ervaren worden. Soms heel formeel, dan weer meer pragmatisch. De wens om meer naar een incrementeel georganiseerde school (zie kader) te bewegen wordt duidelijk geuit door leerlingen, ouders en het personeel. De behoefte aan meer eigenaarschap bij leerlingen sluit aan bij de ambities in 'Motivatatie om te leren' die door het HVC onderschreven worden.

Onze identiteit, de pedagogische huisstijl, de visie op leren en de diverse mogelijkheden om door te stomen tussen opleidingen brengen cohesie en een gevoel van verbondenheid.

De autonomie van die afdelingen zorgen voor de mogelijkheid om in te spelen op verschillende doelgroepen en vormen van professionele autonomie tussen teams, maar heeft als risico dat er een gevoel van 'los zand' kan ontstaan.

### **Incrementeel: eigenaarschap bij leerling**

De incrementeel georganiseerde school wil het eigenaarschap ontwikkelen bij leerlingen.

Dat betekent dat er een bewuste verdeling van rollen en taken is. Het geven van vertrouwen is een belangrijke kernwaarde. In het kort kenmerkt de schoolorganisatie zich door:

- top-down én bottom-up initiatieven, ideeën zijn altijd welkom;
- groei en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen is leidend;
- leiderschap van leerlingen wordt gewaardeerd;
- positieve verwachtingen over prestaties/kwaliteiten van leerlingen worden benoemd;
- 'mens en kwaliteit' is meer uitgangspunt dan 'werk en taak';
- een divers aanbod van buitenschoolse activiteiten.

## 1.2 De vier thema's uit 'Motivatatie om te leren'

### **1. Motivatie om te leren**

Om zowel succes op school als in het echte leven te hebben, is het belangrijk dat leerlingen zich verbinden met onderwerpen en openstaan voor nieuwe uitdagingen in en buiten de school. Daarvoor is motivatie belangrijk én het geloof dat 'je je best moet doen om wat te bereiken'. Dat vraagt van ons om in een goede verbinding met leerlingen te kijken wat ze zélf kunnen en willen doen, wat ze sámen kunnen doen en in welke intensiteit. Zij willen meer zelf kiezen, maar vragen ook structuur en begeleiding daarbij. We noemen dit 'gekaderde vrijheid'. Dat vraagt van ons onderwijs dat we zowel 'structuurondersteuning' bieden als 'autonomieondersteuning' - een werkwijze waarin alle leerlingen en medewerkers zich verder dienen te bekwamen.

We dagen onszelf uit om betekenisvol te zijn en de buitenwereld binnen te halen (zie kader). Het vraagt van ons om aan te sluiten op individuele behoeften én de lat hoog te leggen samen met ondersteunende feedback. Met deze combinatie van zaken verhogen we de leermotivatie.

Het is onze ambitie dat onze leerlingen, als wereldburgers van morgen, het verschil zullen maken voor zowel de eigen leefomgeving als de wijde wereld. Om dat te bereiken zullen wij hen een inhoudelijk relevant curriculum aan moeten bieden. Geïntegreerd in het huidige aanbod ontwikkelen wij daartoe een zichtbare, doorlopende leerlijn Burgerschap, gebaseerd op onze kernwaarden en identiteit. Hierin zal er expliciete aandacht zijn voor de SDG's (Sustainable Development Goals). Met deze zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen (zie kader) maken we actief verbinding met de wijde wereld.

Waar wij vragen van onze leerlingen 'het verschil te maken', zo vragen wij dat ook van onze collega's. We willen bouwen aan een cultuur waarin collega's zelf actief van en met elkaar aan het leren zijn.

Schoolbreed zijn we geïnformeerd over lopend onderzoek en benutten we onze netwerken om steeds op de hoogte te blijven van 'wat werkt' in het onderwijs, in het bijzonder als het gaat om het motiveren om te leren. Waar mogelijk leveren wij zelf een actieve bijdrage aan dergelijk onderzoek, bijvoorbeeld door actief mee te werken aan onderzoeksprogramma's of door het (mede) faciliteren van promotiebeurzen.

#### Duurzame doelen (SDG)



Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties zijn de doelstellingen die de wereld zich richting 2030 stelt om aan duurzame ontwikkeling te werken.

#### Ondernemersplaats

Een voorbeeld van 'de buitenwereld binnenhalen' is onze Ondernemersplaats in winkelcentrum De Symfonie in Nieuw-Vennep. Daar biedt het HVC contextrijk en toekomstbestendig onderwijs met actuele en realistische opdrachten van bedrijven uit de directe omgeving van de leerling. Stap voor stap zal de Ondernemersplaats onderdeel gaan uitmaken van alle HVC-afdelingen, te beginnen met vmbo, mavo en HVX.



Schoolbreed betekent het bovenstaande dat wij de SDG:

- zichtbaar verankeren in en rondom de school, zeker ook in onze Ondernemersplaats;
- in alle schoolvakken zichtbaar integreren;
- in maatschappijleer en maatschappijwetenschappen extra veel aandacht geven
- verbinden met ons cultuurbeleid en zodoende terug laten komen in cultureel georiënteerde projecten en vaklessen.

Voor de diverse opleidingen zullen de SDG een belangrijke rol spelen in de invulling van:

- de leerlijn Ondernemen (havo) en de leerlijn Wetenschap (vwo);
- de invulling van diverse thema's in het HVX-curriculum;
- drama en beroepsgerichte profielen (vmbo);
- de praktijkgerichte component in de nieuwe leerweg (mavo, HVX).

### Nieuwe leerweg

In 2024 worden de gemengde leerweg en de theoretische leerweg samengevoegd tot één leerweg. Alle leerlingen in deze nieuwe leerweg volgen dan, naast avo-vakken, een praktijkgericht programma. Deze ontwikkeling betreft de afdelingen HVX en mavo. De komende jaren wordt de invoering van de nieuwe leerweg voorbereid en wordt er een naam voor deze leerweg gekozen.



### Onze ambitie voor 2025

- De SDG hebben in het curriculum van alle opleidingen een duidelijke plaats gekregen.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
SDG's een zichtbaar onderdeel laten zijn van lopende projecten en nieuw te ontwikkelen curricula (ondernemersplaats, nieuwe leerweg, HVX)	x			
Leerlijn burgerschap ontwikkelen en verbinden met SDG's	x	x	x	
SDG's een zichtbaar onderdeel laten zijn van bestaande leerlijnen		x	x	
Verbinden van SDG's met identiteit en cultuurbeleid	x	x	x	x

## 2. Organisatie van het onderwijs

Om leerlingen in staat te stellen hun talenten te ontwikkelen en het onderwijsleerproces goed daarop te laten aansluiten, is een passende organisatie van het onderwijs nodig. Formatie, rooster en organisatie worden daarom constructief ingezet om onze doelstellingen te realiseren.

De verbinding met bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties is de afgelopen jaren versterkt, wij worden nadrukkelijk betrokken in ontwikkelingen in de regio. Het HVC is een volwaardige ketenpartner, wat betekent dat wij het bedrijfsleven, de 'echte wereld', kunnen inbedden in ons onderwijs met aandacht voor doorstroom naar, of in samenwerking met het vervolgonderwijs. Dit vereist een goede borging in onze structuur.

Daarnaast willen we werkprocessen stroomlijnen en garant staan voor optimale determinatie, omdat dat voor leerlingen van het grootste belang is. Hierbij is het belangrijk dat we transparant en voorspelbaar zijn in ons doen en laten.



Schoolbreed en voor de diverse opleidingen betekent het bovenstaande:

- inzetten op flexuren (vwo) en/of andere passende flexibele vormen (havo, mavo, vmbo);
- flexibel omgaan met lessentabellen, lesroosters, lestijden en zo maatwerk leveren waar dat kan en nodig is;
- up-to-date houden en indien nodig verbeteren van ICT-systemen;
- zorgen voor optimale aansluiting/samenwerking met po, mbo, hbo, wo, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties;
- beter gebruikmaken van (de meerwaarde van) Magister Management Portal (MMP) en
- opstellen van een kwaliteitshandboek (IDU) i.v.m. in-, doorstroom- en uitstroom van leerlingen;
- aandacht voor de organisatie (HVX).

### **Sterk Techniekonderwijs**

In het landelijke project Sterk Techniekonderwijs (STO) is het HVC een van de sturende en faciliterende partners in de regio Haarlemmermeer/Bollenstreek-Noord. De ambitie van STO is om een kwalitatief hoogstaand en dekkend aanbod van technisch onderwijs te realiseren in zowel technische als niet-technische profielen in vmbo en de theoretische leerweg. Het HVC ondersteunt scholen (po en vo) in de regio om samen deze ambitie waar te maken. Daarbij draait het om techniekpromotie po, leerroutes en crossovers met het bedrijfsleven, docentprofessionalisering en het opbouwen van een infrastructuur techniek op andere vo-scholen. Wat het HVC zelf betreft zijn mavo, HVX en vmbo het meest direct betrokken bij STO.

### **Van vo naar mbo**

Voor onze vmbo- en mavoleerlingen is het zaak dat de overgang naar het middelbaar beroepsonderwijs zo soepel mogelijk verloopt. In dat kader hebben IRIS, Dunamare, SVOK en het Nova College de ambitie uitgesproken om programmatische aansluiting te realiseren. Doel: de leerwinst van leerlingen omzetten in verdieping, verbreding, tijdswinst en/of minder switchgedrag.

### Samenwerking bedrijfsleven

Het HVC heeft een breed netwerk van bedrijven, toegespitst op de bedrijvigheid in de Haarlemmermeer, die een bijdrage leveren aan het onderwijs voor alle afdelingen. We streven ernaar dat alle sectoren door een of meerdere bedrijven worden vertegenwoordigd. Bedrijven geven gastlessen, organiseren werkbezoeken en zijn opdrachtgever voor realistische opdrachten die voor leerlingen het 'echte leven' dichterbij brengen.



### Onze ambitie voor 2025

- De hele organisatie stelt zich aantoonbaar constructief op bij het realiseren van onze onderwijsdoelstellingen.
- De organisatie van het onderwijs sluit aantoonbaar aan op de doelstellingen van motivatie om te leren, leiderschap en kansengelijkheid.
- Leerlingen en medewerkers ervaren een organisatie van het onderwijs die ondersteunend is aan hun werkzaamheden.
- Komende jaren worden samenwerkingen met het bedrijfsleven verder uitgebouwd, wordt het netwerk in de onderwijsketen onderhouden, uitgebreid en actiever ingezet in de school.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Nieuwe visie op roosterproces en aanverwante werkprocessen (van leidend naar dienend)	x	x		
Visie op flexibilisering in onderbouw en bovenbouw schoolbreed	x	x		

### 3. Leiderschap

De school is de plaats waar leerlingen hun talent ontwikkelen. Dat geldt voor iedereen die bij de school betrokken is. Binnen de school geven we de afdelingen het vertrouwen om rollen en taken anders te verdelen met als doel het eigenaarschap van leerlingen, medewerkers en ouders verder te ontwikkelen.

Leiderschap heeft een herkenbaar karakter binnen alle lagen van de organisatie van het onderwijs gericht op autonomie, socialisatie en kwalificatie binnen de gekaderde vrijheid. Het is dan ook onze ambitie dat leiderschap/eigenaarschap is ingebed in het curriculum, in de organisatie van ons onderwijs, in het HR beleid en dat leerlingparticipatie een vanzelfsprekendheid is op het HVC.



Schoolbreed betekent het bovenstaande dat leiderschap/eigenaarschap:

- voor HR een prioriteit is m.b.t. opleiden en ontwikkelen, functiemix, vitaliteit en werving;
- terug te zien is in het functioneren van de leerlingenraad;
- een rol speelt in de fysieke schoolomgeving, het rooster, het toetsbeleid en de leerlijnen en lesplannen, omdat dát de knoppen zijn waaraan je als organisatie kunt draaien om voor iedereen, leerling en medewerker, de dagelijkse schoolpraktijk te optimaliseren.

Voor de diverse opleidingen speelt leiderschap/eigenaarschap een belangrijke rol bij invulling van:

- het Leerplein en beroepsgerichte profielen (vmbo);
- de nieuwe leerweg (mavo), vanuit het team wordt vormgegeven aan landelijke ontwikkelingen;
- de leerlijn Ondernemen (havo) en de leerlijn Wetenschap (vwo);
- teamsamenwerking en onderwijsprogramma's van HVX.



#### Onze ambitie voor 2025

- De verschillende schoolbrede instrumenten zijn aantoonbaar ingezet om leiderschap mogelijk te maken.
- Leerlingen en medewerkers ervaren 'gekaderde vrijheid' om leiderschap te tonen.
- De komende jaren is er aandacht voor de continuïteit, borging en scholing van de leerlingenraad.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Sterker leerlingparticipatie op opleidingsniveau (mavo, HVX)	x			
Leerlingen en medewerkers hebben het gevoel zelf invulling te kunnen geven/invloed te hebben op hun taken en lessen	x	x	x	x

#### 4. Kansengelijkheid

Het is onze ambitie om de leerlingen hun talent(en) te laten ontwikkelen. We zien dat leren en leven in de thuissituatie onder druk komt te staan. Hierdoor heeft niet iedereen een gelijkwaardige kans.

In dat licht bezien wil het HVC iedere leerling een fijne en veilige plek bieden op school, binnen en buiten de les om, zodat hij/zij een gelijkwaardig uitgangspunt heeft om zichzelf te ontplooiën. In de les wordt de coachende rol van de docent steeds belangrijker, buiten de les heeft elke afdeling een eigen 'Huiskamer' waar leerlingen terecht kunnen. De begeleiding van leerlingen is voortdurend in ontwikkeling, het HVC zorgteam krijgt er opleidende (richting medewerkers) en begeleidende (richting leerlingen) taken bij. Daarnaast zullen docenten steeds vaker zelf remediërende hulp bieden aan leerlingen, al dan niet ter zijde gestaan door externe deskundigen. De samenwerking met vso (Altra College) wordt structureel. Het HVC ontwikkelt nieuwe onderwijsvormen voor nieuwe doelgroepen zoals het 10-14 onderwijs (zie kader).

Ook op het thema kansengelijkheid streven we naar een duidelijke verbinding met onderwijskundig onderzoek, zowel in passieve zin (op de hoogte zijn) als in actieve zin (deelnemen en zelf organiseren).





Schoolbreed en voor de diverse opleidingen hebben we verschillende instrumenten om kansengelijkheid na te streven:

- mentoraat;
- trajectvoorziening (korte primaire opvang);
- professionalisering van medewerkers door het zorgteam;
- talentontwikkeling;  
huiskamers;
- persoonlijk coachen van leerlingen;
- externe expertise inzetten;
- inhaal- en ondersteuningsprogramma's;
- 10-14 onderwijs.

### 10-14 onderwijs

De gezamenlijke ambitie van Stichting Jong Leren en het HVC is om alle tieners in Nieuw-Venep e.o. gelijke kansen te bieden om het beste uit zichzelf te halen. Daarom starten wij een samenwerking op, genaamd TIEN&Meer. Het onderwijs voor tien- tot veertienjarigen is bedoeld voor leerlingen van groep 7 tot en met de onderbouw vo. Het 10-14 onderwijs biedt het HVC de mogelijkheid om een groep leerlingen te bedienen die nu nog niet kiezen voor voorgezet onderwijs in Nieuw-Venep.



### Onze ambitie voor 2023

- De verschillende instrumenten zijn gerealiseerd om leerlingen een gelijkwaardig uitgangspunt te bieden.
- Leerlingen ervaren maatwerk en positieve ondersteuning daarbij.
- Leerlingen kunnen optimaal gebruikmaken van de doorstroom tussen verschillende afdelingen.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Uitvoering van het nationaal programma onderwijs (NPO)	x	x		
Vormgeven en uitvoeren van huiskamerfaciliteit (schoolbreed)	x	x	x	
Relevante professionalisering van medewerkers	x	x		
Versterken mentoraat (havo/vwo)	x	x		

### 1.3 Begeleiding leerlingen

Het HVC streeft ernaar een kwaliteitsschool te zijn door alle leerlingen een stevige basis te bieden voor een succesvolle school- en maatschappelijke carrière.

- Docenten voelen zich bekwaam om zo veel mogelijk leerlingen in een reguliere setting tot hun recht te laten komen. Dit geldt ook voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. (In het schoolondersteuningsprofiel heeft de school vastgelegd welke ondersteuning mogelijk is op het HVC.)
- Leerlingen voelen zich in staat om een diploma te halen op het niveau dat past bij hun kwaliteiten en ambitie. Ze 'kunnen wat ze willen' en krijgen daartoe een passende vorm van onderwijs.

#### 1. Ondersteunen van leerlingen

Het vergroten van de kanselijkheid heeft een hoge prioriteit. Als school voelen we de plicht om leerlingen, die om allerlei redenen minder kansen hebben, juist extra kansen te bieden. Het vraagt om actief beleid voor deze leerlingen. Dat vullen wij in door hoge verwachtingen te hebben, extra stimulering van opstroom en actieve monitoring.

Zodra het nodig is moeten leerlingen laagdrempelig gebruik kunnen maken van de voorzieningen die we als school hebben:

- individuele begeleiding: 'leren leren' en sociaal-emotionele begeleiding.
- expertise van netwerk en samenwerking: samen met externe instanties in kaart brengen waar ondersteuningsbehoeften bij leerlingen liggen.
- online trainingen: door corona ligt momenteel de nadruk hierbij op hulp bij depressie/somberheid. Er wordt bekeken hoe online trainingen in de toekomst een vast onderdeel van het aanbod kunnen blijven uitmaken.
- weerbaarheidstrainingen zoals rots- en water en faalangst.
- trajectvoorziening: aan de ene kant is dit een expertisecentrum voor de docenten met als doel het handelingsrepertoire van medewerkers te vergroten. Aan de andere kant is het een binnenschoolse voorziening voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte op het gebied van executieve functies of op sociaal-emotioneel gebied. De trajectvoorziening biedt leerlingen gestructureerde begeleiding bij het reguleren van hun gedrag en bij de planning en organisatie van hun schoolwerk.
- Begeleidingsaanbod voor hoogbegaafde leerlingen binnen HVX, het Lyceum en 10&Meer.

#### 2. Professionaliseren en toerusten van docenten

Begeleiden van leerlingen vraagt van docenten een lerende houding waarmee zij hun kennis en kunde voortdurend up-to-date houden en proactief kunnen handelen.

Schoolbreed zetten wij daarvoor in:

- expertisecentrum: zie 'trajectvoorziening' bij punt 1 hierboven;
- beeldcoaching: video-interactie begeleiding door beeldcoaches (collega-docenten zijn hiervoor speciaal opgeleid);
- professionalisering mentoren: het HVC zorgteam en externe deskundigen verzorgen trainingen en workshops voor mentoren;

- coaching van docenten: begeleid door het zorgteam reflecteren docenten op hun eigen houding;
- klasobservatie: ter ondersteuning van de docenten brengt het zorgteam groepsdynamiek in kaart.

Met name ons mentorprogramma willen we actualiseren en verstevigen.

### 3. Ondersteuningsprofiel

Schoolbreed zetten we de komende jaren sterk in op professionalisering van het zorgteam, de docenten en de mentoren. Vooral in havo, vwo en HVX verdient professionalisering van docenten de aandacht. We willen namelijk ons onderwijs nog beter afstemmen, zodat bijvoorbeeld ook hoogbegaafde leerlingen op het HVC hun talenten kunnen ontwikkelen. Hetzelfde geldt voor leerlingen met disharmonisch IQ. Kortom: iedere leerling moet op het HVC tot zijn/haar recht komen en verdient het best passende onderwijs.



#### Onze ambitie voor 2025

- Onze leerlingen stromen soepeler door hun opleiding en vallen minder uit en zijn aantoonbaar tevreden over het proces.
- Er is minder uitstroom naar vso of pro en met vso-/pro-partners wordt intensief samengewerkt.
- Collega's voelen zich aantoonbaar toegerust en handelingsbekwaam bij het begeleiden van leerlingen die aan hen zijn toevertrouwd.
- Onze school wordt in de omgeving gezien als een serieuze optie voor hoogbegaafde leerlingen en leerlingen met disharmonisch profiel.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Collega's voelen zich aantoonbaar toegerust en handelingsbekwaam bij het begeleiden van leerlingen die aan hen zijn toevertrouwd	x	x		
Onze school wordt in de omgeving gezien als een serieuze optie voor hoogbegaafde leerlingen en leerlingen met disharmonisch profiel	x	x		

## 1.4 Kwaliteitsbeleid

Het HVC streeft ernaar een kwaliteitsschool te zijn door leerlingen een stevige basis te bieden voor een succesvolle school- en maatschappelijke carrière.

In het kader van kwaliteit vinden wij voorspelbaarheid van belang, in onze school borgen en verankeren wij onze processen en oriënteren deze op Instroom, Doorstroom en Uitstroom van leerlingen (IDU). We implementeren de kwaliteitscyclus van IRIS en voeren de reflectieve dialoog op alle niveaus.

- **Bedrijfsvoering**

Schoolbreed zetten wij het Kwaliteitshandboek (IDU) in; wij brengen ondersteunende processen in kaart via IDU.

- **‘Harde’ kwaliteit (rendementen)**

De Magister Management Portal levert waardevolle informatie op die schoolbreed gedeeld moet worden. Sowieso willen we alle rapportage-instrumenten die ons ter beschikking staan optimaal benutten, zodat ons een betrouwbaar dashboard ter beschikking staat.

De opbrengsten van het kwaliteitsproces borgen we op teamniveau.

- **‘Zachte’ kwaliteit (tevredenheid)**

Vanuit ons schoolplan wordt gewerkt naar plannen per team en per sectie. Gereedschappen die wij benutten om tevredenheid te monitoren en deze ‘zachte’ kwaliteit naar een hoger plan te brengen zijn o.a. het Kwaliteitshandboek (IDU), MMP informatie en daaruit voortvloeiende dialoogsessies.

Tevens is het belangrijk om:

- de planning-en-controlcyclus te implementeren in de gehele organisatie;
- inhoudelijk te monitoren via de leerlijnen;
- kritieke processen (bijvoorbeeld mentoraat) te beschrijven.



### Onze ambitie voor 2025

- Er is een kwaliteitshandboek waarin ondersteunende processen in kaart zijn gebracht.
- P&C-cyclus en dialoogsessies zijn structureel geïmplementeerd. Dit leidt tot systematisch realiseren van onze doelstellingen en een tijdige en passende begeleiding van onze leerlingen.
- Kritieke onderwijsprocessen, zoals mentoraat, zijn overzichtelijk vastgelegd en toegankelijk.
- De tevredenheid bij personeel, leerlingen en ouders vertoont door alle afdelingen en leerjaren een consistent, positief beeld.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Kritieke onderwijsprocessen, te beginnen met mentoraat, zijn vastgelegd en voor iedereen toegankelijk	x	x		
Systematische sturing op tevredenheid	x	x	x	x

## 1.5 HR beleid

De school is de plaats waar leerlingen hun talent ontwikkelen. Dat geldt voor iedereen die bij de school betrokken is en daarom streeft het HVC ernaar om medewerkers zichzelf optimaal te laten ontwikkelen.

Een beroepsbeeld voor de leraar. over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs.

Marco Snoek e.a. 2017



Investeren in professionalisering en in het (verder) opleiden van docenten is in toenemende mate een cruciale factor voor de positie van het HVC op de arbeidsmarkt. Het HVC is partner van de Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o (ROSA). Dit partnerschap bestaat uit zestien VO-scholen en zes Amsterdamse lerarenopleidingen. De scholen bevinden zich in en rond Amsterdam, Amstelveen en de Haarlemmermeer. De partners zijn samen verantwoordelijk voor het opleiden van eerste- en tweedegraads docenten. Daarnaast wordt binnen het partnerschap actief samengewerkt op het gebied van inductie-trajecten voor starters, voortgezette professionalisering en onderzoek.

Afhankelijk van de persoonlijke situatie en ambitie vertalen we talentontwikkeling van personeel naar vier thema's: professionaliteit, leren, aandacht, duidelijkheid.

- **Professionaliteit:** wij zien docenten als professionals die zichzelf en elkaar voortdurend de vraag stellen hoe het (nog) beter kan. Hiervoor is een goede feedbackcultuur essentieel en dient werkoverleg in alle lagen van de schoolorganisatie optimaal te zijn.
- **Leren:** het bekwaamheidsdossier maakt inzichtelijk welke bekwaamheden wij van HVC medewerkers verlangen en wat er geleerd is/wordt. Bij het invullen van dit dossier zit de medewerker zelf - in overleg met de leidinggevende en kijkend naar strategische doelstellingen - aan het stuur van zijn/haar eigen ontwikkeling. Onderwijsontwikkelingen door corona hebben overigens duidelijk gemaakt dat gerichte scholing/professionalisering soms ad hoc noodzakelijk is.
- **Aandacht:** in een goede functioneringscyclus krijgt elk personeelslid de aandacht die hij/zij verdient. De gesprekken in de gehele schoolorganisatie dienen op een identieke wijze gevoerd te worden.
- **Duidelijkheid:** het is belangrijk dat de leidinggevenden handelen en sturen op een wijze die herkenbaar is voor het personeel. Er wordt een ontwikkelprogramma voor leidinggevenden samengesteld. Belangrijke leerdoelen hierin zijn: strategisch sturen op personeelsbeleid, coachen van personeel, kwaliteitsmanagement (zowel cijfermatig als qua tevredenheid).

### Rollen van de docent

6 rollen van de docent: (1) gastheer, (2) presentator, (3) didacticus, (4) pedagoog, (5) afsluiter en (6) coach



### Onze ambitie voor 2025

- In samenwerking met IRIS streven we naar levensfasebewust HRM beleid.
- Gesprekscyclus verder professionaliseren.
- Gerichte scholingen organiseren per afdeling of taak (BLP, mentoraat, coaching, onderwijsontwikkeling).
- Talentontwikkeling van personeel faciliteren door middel van het bekwaamheidsdossier en de gesprekscyclus.
- Evenredige verhouding man/vrouw in de schoolleiding.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
De gesprekscyclus wordt systematisch vormgegeven en uitgevoerd	x	x		
Talentontwikkeling van personeel wordt gefaciliteerd en gecommuniceerd	x	x	x	
Strategie verbinden met scholing binnen de afdelingen	x	x	x	x

### 1.6 ICT

Om je weg in de wereld te vinden, heb je ICT nodig. Het is onze ambitie om leerlingen hun talenten te laten ontwikkelen zodat zij het verschil kunnen maken voor de lokale omgeving en de wijde wereld. ICT maakt dit mogelijk en laat het verschil tussen dichtbij en veraf verdwijnen. Door leerlingen digitaal vaardig en weerbaar te maken, vergroot dit hun mogelijkheden en kansen in hun leven, waarin ICT onvermijdelijk een centrale rol zal hebben.

ICT is op het HVC een middel én een doel op zich. Een middel, omdat het een 'enabler' is voor onze organisatie en het onderwijsleerproces (als een nutsvoorziening). Een doel op zich, vanwege het belang van digitale geletterdheid en mediawijsheid (consumenten) en oriëntatie op vervolgstudie en beroep (ontwerpen, produceren). ICT verdient daarom een zelfstandige plaats in het curriculum van alle opleidingen en leerjaren.

- Ondersteuning organisatieproces: het stroomlijnen van werkprocessen is ook voor de komende jaren een prioriteit. We maken daarbij gebruik van zoveel mogelijk IRIS-brede instrumenten, zoals Microsoft 365, Magister en de TIG Management Portal.
- Ondersteuning onderwijsleerproces: ICT wordt optimaal ingezet volgens een duidelijke onderwijsvisie en een goede balans. Leermiddelen worden integraal benaderd en weloverwogen gekozen. Schoolbreed gebruiken we Microsoft 365, Magister, LessonUp en digitale examinering. Voor de diverse opleidingen geldt:
  - vmbo, mavo: verder uitbouwen van laptop-programma in combinatie met verdere inzet op Microsoft Teams als digitale leeromgeving;
  - HVX, havo, vwo: verder uitbouwen van het iPad-programma naar behoefte van de afdeling;
  - HVX: SeeSaw en Agora challenge monitor;

- vmbo: toetsing m.b.v. Quayn;  
 - HVX, mavo, vmbo: goede digitale faciliteiten in de praktijklokalen en werkplaats;  
 Voor alle opleidingen geldt dat we ons tevens richten op goede inbedding in de lesprogramma's en professionalisering van de ondersteuning.

- Mediawijsheid en digitale geletterdheid zien we als een essentieel element van funderend onderwijs. Het HVC wil in alle opleidingen en leerlijnen voldoen aan de doelen van *curriculum.nu* op het gebied van digitale geletterdheid en actief deelnemen aan lokale en landelijke campagnes, zoals de week van de mediawijsheid, het mediafestival en de codeweek. Digitaal zelfbewustzijn, met bijvoorbeeld aandacht voor een gezonde digitale balans in het leven, staat nadrukkelijk op de kaart.
- Informatietechnologie en/of informatica zijn voor alle opleidingen wezenlijke (keuze-) onderdelen binnen het gehele onderwijspakket, tot het examen aan toe. In vmbo is er specifieke aandacht voor robotica. Bij alle opleidingen moet het voor leerlingen mogelijk zijn om in de bovenbouw een ICT-component te kiezen.



#### Onze ambitie voor 2025

- Alle onderdelen van de ondersteunende organisatie maken efficiënt gebruik van ICT en delen hun kennis binnen IRIS in professionele leergemeenschappen (PLG's) en netwerken.
- ICT wordt per opleiding op basis van een heldere visie op een duurzame manier ingezet binnen het onderwijsleerproces. Dit geldt zowel voor devices, software als voor leermiddelen. Er vindt kennisuitwisseling plaats binnen de opleiding, school en IRIS in het kader van professionalisering en borging.
- De leerlijn digitale geletterdheid van *curriculum.nu* is in samenhang met de leerlijn Burgerschap geïntegreerd en geborgd in de onderbouwprogramma's.
- In de bovenbouw van alle opleidingen nemen ICT-gerelateerde vakken een duurzame plaats in qua onderwijsaanbod.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Leerlijn onder- en bovenbouw wordt door alle opleidingen heen afgestemd en ingericht	x	x		

## 1.7 Veiligheid

De school moet voor leerlingen en medewerkers een rustige en betrouwbare plek zijn, met belangrijke gedeelde waarden. De afgelopen jaren zijn in onze omgeving bepaalde negatieve trends ontstaan. Er zijn steeds meer zware incidenten tussen jeugdgroepen of individuele jongeren onderling waar ook wapens onderdeel van uitmaken. Onze leerlingen kunnen bewust en onbewust deel zijn van onveilige netwerken door waar ze wonen, social media, peer-druk, vrienden en andere factoren. Het is onvermijdelijk dat een deel van deze problematiek mee de school in wordt genomen. Om voor iedereen een veilig leer-/leefklimaat te waarborgen is op onze school inzet nodig op veiligheid.

Bij schoolveiligheid hanteren we drie pijlers.

- Zorg voor sociale binding: een goede sfeer op school en het leren omgaan met elkaar is van groot belang. Als leerlingen met plezier naar school gaan, ontwikkelen ze zich beter. Ze moeten zich op school veilig en op hun gemak voelen. Niet alleen binnen de muren van het schoollokaal, maar ook in de rest van het schoolgebouw en op het schoolplein. Het anti-pestbeleid is hierbij een belangrijk instrument. Voor het personeel is de sociale verbinding eveneens van belang, zodat zij met een goed en veilig gevoel naar hun werk komen.
- Planmatig en deskundig omgaan met calamiteiten: grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs vraagt om een specifieke aanpak, omdat het naast adequaat handelen op dat moment, ook pedagogisch handelen vereist. Elke situatie is uniek en vraagt om een op maat gesneden aanpak.
- Zorg voor veilige voorzieningen: goede afspraken over het gebruik van het schoolgebouw en de omgeving, maar ook met het netwerk rond de school (politie, leerplichtambtenaren, Jeugdzorg, GGD etc.) zijn van invloed op het veiligheidsgevoel onder leerlingen.

Kortom: samen zorgen wij op het HVC voor een veilig leer- en leefklimaat voor leerlingen en medewerkers in een uitdagende schoolomgeving waardoor groei en plezier voor iedereen mogelijk is, met oprechte aandacht voor elkaar.



### Onze ambitie voor 2025

- Het HVC wil haar veiligheidsbeleid updaten en moderniseren.
- Er zal uitgebreid aandacht besteed worden aan het gevoel van veiligheid voor de medewerkers. Medewerkers zal, d.m.v. cursussen, geleerd worden om te gaan met bijvoorbeeld agressief gedrag.

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Updaten en moderniseren veiligheidsbeleid	x			
Medewerkers voelen zich veiliger en zijn daar door cursussen en begeleiding op maat beter voor toegerust	x	x	x	



## 1.8 Taalbeleid

De afgelopen jaren heeft het taalbeleid vorm gekregen op het gebied van scholing, leesbevordering, remediëring en borging. De mavo-, havo- en vwo-teams (en daarna nieuwbenoemden) zijn geschoold in de basis van taalgericht vakonderwijs. Op het gebied van leesbevordering zijn leesinitiatieven ontplooid, zoals Vrij Lezen bij diverse vakken, lezen tijdens het eerste deel van de vaklessen Nederlands en projecten als Auteur in de klas (havo). Qua remediëring wordt in het vmbo Muiswerk ingezet om te onderzoeken welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben. In het zogenaamde 'i-uur' krijgt deze ondersteuning vervolgens vorm. Op het gebied van borging zijn er in het verleden binnen de teams concrete afspraken gemaakt om taalgericht vakonderwijs (TVO) vorm te blijven geven.

Voor de komende tijd zien we dat taalbeleid op een kruispunt staat en moeten we bekijken in hoeverre we verder gaan met de schoolbrede aanpak.

- Leesbevordering: structurele leesbevordering in de vorm van meer leesprojecten in alle afdelingen en/of het onderbrengen van lezen in diverse schoolvakken en vaste momenten (zoals tijdens kleurweek, na afloop van toetsen).
- Remediëring: ondersteuning van taalzwakke leerlingen in de mavo-, havo-, vwo- en hvx-afdelingen.
- Borging: revitalisering van scholing en/of teambrede afspraken taalgericht vakonderwijs (zie bijlage voor een voorbeeld uit de mavo). Vaststellen taalgerichte afspraken op schoolniveau, zoals omgaan met taalfouten bij andere vakken dan Nederlands of andere talen. In overleg met de zorg ontwikkelen van NT2-ondersteuning en remedial teaching als faciliteiten binnen de school als twee pijlers van het taalbeleid naast TVO.



### Onze ambitie voor 2025

- Gedragen aanbod TVO
- Aanbod NT2 ondersteuning binnen de school
- Aanbod remedial teaching

Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
Gedragen aanbod TVO	x	x	x	
Aanbod NT2 ondersteuning binnen de school			x	x
Aanbod remedial teaching (onderdeel NPO)	x	x		

## 2. Financiën

### 2.1 Exploitatiebegroting / meerjarenraming

<b>Exploitatieoverzicht Schooljaarbegroting 21-25</b>		Begroting 21/22 2021-08 - 2022-07	Begroting 22/23 2022-08 - 2023-07	Begroting 23/24 2023-08 - 2024-07	Begroting 24/25 2024-08 - 2025-07
<b>3 Baten</b>					
3.1 Rijksbijdragen					
Totaal: 3.1 Rijksbijdragen	€	18.490.615	€ 19.171.036	€ 19.723.177	€ 20.037.342
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies					
Totaal: 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€	175.419	€ 174.700	€ 175.531	€ 176.531
3.5 Overige baten					
Totaal: 3.5 Overige baten	€	99.334	€ 75.397	€ 43.408	€ 59.624
<b>Totaal: 3 Baten</b>	<b>€</b>	<b>18.765.368</b>	<b>€ 19.421.133</b>	<b>€ 19.942.117</b>	<b>€ 20.273.497</b>
<b>4 Lasten</b>					
4.1 Personeelslasten					
Totaal: 4.1 Personeelslasten	€	15.244.577	€ 15.706.674	€ 16.057.486	€ 16.199.886
4.2 Afschrijvingen					
Totaal: 4.2 Afschrijvingen	€	441.812	€ 461.002	€ 482.043	€ 516.488
4.3 Huisvestingslasten					
Totaal: 4.3 Huisvestingslasten	€	901.000	€ 928.500	€ 966.000	€ 1.003.500
4.4 Overige lasten					
Totaal: 4.4 Overige lasten	€	2.175.855	€ 2.272.687	€ 2.320.535	€ 2.403.839
<b>Totaal: 4 Lasten</b>	<b>€</b>	<b>18.763.244</b>	<b>€ 19.368.863</b>	<b>€ 19.826.064</b>	<b>€ 20.123.713</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>					
5.1 Financiële baten en lasten					
Totaal: 5.1 Financiële baten en lasten	€	-	€ -	€ -	€ -
5.5 Financiële baten en lasten					
Totaal: 5.5 Financiële baten en lasten	€	2.125	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
<b>Totaal: 5 Financiële baten en lasten</b>	<b>€</b>	<b>2.125</b>	<b>€ 2.500</b>	<b>€ 2.500</b>	<b>€ 2.500</b>
<b>Totaal:</b>	<b>€</b>	<b>-</b>	<b>€ 49.770</b>	<b>€ 113.553</b>	<b>€ 147.284</b>

## 2.2 Investeringsbegroting

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
12110 - Gebouwen				
12110 - Noodlokalen	348.500			
12120 - Verbouwingen	260.000	245.000	175.000	175.000
12130 - Bouwkundig, lift en daken (groot onderhoud)	11.300	15.000		
12130 - Installaties (groot onderhoud)				
12130 - MJOP-begeleiding groot onderhoud algemeen				
12130 - Schilderwerk (groot onderhoud)			20.000	
12205 - Onderwijskundige apparatuur	10.000		25.000	25.000
12210 - Machines en installaties	10.500	10.000	10.000	10.000
12220 - Meubilair en inventaris	143.000	165.000	150.000	150.000
12230 - Schoolmeubilair en inventaris				
12240 - Kantoormeubilair en inventaris				
12250 - ICT	35.000	25.000	40.000	40.000
12300 - Leermiddelen (nieuw)	3.000	5.000	5.000	5.000
12390 - Overige materiele vaste activa				
	<b>821.300</b>	<b>465.000</b>	<b>425.000</b>	<b>405.000</b>

## 2.3 Formatieplanning

Gemiddelde formatie over 2021-2022					
			Directie	OOP	OP
WTF			1,0000	35,6141	135,2460
TU			0,0000	0,2000	2,2014
Totaal			1,0000	35,8141	137,4474
DI/FBPB/(BAPO)			0,0000	1,2550	1,4977
Verlof			0,0000	0,0000	1,8276
Inzetbaar			1,0000	34,5591	134,1221
Aantal medewerkers			1,00	46,42	178,83
Meerjaren prognose formatie in WTF					
			Directie	OOP	OP
2022-2023			1	34,5591	139,3221
2023-2024			1	34,5591	141,9221
2024-2025			1	34,5591	144,5221

De meerjarenprognose formatie is gebaseerd op de meerjaren leerlingprognose zoals hieronder weergegeven.

2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
1945	2038	2093	2136

