# Schoolplan 2018-2022

Horeca Vakschool Rotterdam

*Vmbo onderwijs voor Food & Events*

**Inleiding**

**LMC- VO**

De Horeca Vakschool Rotterdam (HVsR) maakt onderdeel uit van het LMC-VO. Het bestuur van LMC-VO heeft de afgelopen jaren ingezet op duidelijker profilering van zijn scholen in combinatie met inhoudelijke en organisatorische kwaliteitsverbetering. Investering in de kwaliteit van de directies en onderwijspersoneel en het verbinden van scholen, directies en docenten met elkaar in leergemeenschappen is daar een onderdeel van.

LMC-VO staat voor goed onderwijs en verbinding met Rotterdam en omgeving. LMC-scholen zijn kleinschalig en persoonlijk, zij hebben een eigen karakter. Wij koesteren diversiteit en leren leerlingen om oog te hebben voor verschillende culturele waarden. Samenwerken vinden wij belangrijk, voor leerlingen en voor scholen en medewerkers.

Verbinding en respect, openheid en oog voor elkaar, verantwoordelijkheid en professionaliteit, integriteit en zorgvuldigheid zijn de woorden waardoor wij ons laten inspireren en motiveren en de waarden die wij leerlingen in ons onderwijs willen meegeven.

Stichting LMC Voortgezet Onderwijs biedt interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs aan in Rotterdam en één vestiging in Spijkenisse. Binnen de 24 vestigingen met ruim 8.000 leerlingen en ruim 1.000 personeelsleden, zijn alle onderwijsniveaus vertegenwoordigd, van praktijkonderwijs tot en met vwo. De Horeca Vakschool Rotterdam maakt hiervan deel uit en biedt onderwijs op het vmbo niveau: basisberoeps, kaderberoeps en theoretische leerweg aan.

**Horeca Vakschool Rotterdam**

Dit schoolplan heeft een looptijd van 2018 tot en met 2022 en is een voortzetting van het schoolplan 2016 – 2020. Belangrijke beleidswijzigingen maakt een eerdere aanpassing noodzakelijk. Direct aan het schoolplan gelieerd zijn de jaarlijkse activiteitenplannen, waarin de uitvoering van de in het schoolplan geformuleerde beleidsvoornemens nader worden uitgewerkt. Mede aan het schoolplan gelieerd zijn de jaarlijkse scholingsplannen, de managementrapportages, alsmede de publieke verantwoording naar de inspectie van het onderwijs en de overige stakeholders.

Het schoolplan 2016-2020 stond in het teken van de implementatie van het nieuwe beroepsprofiel HBR (Horeca, Bakkerij en Recreatie) en de daarmee gepaard gaande invoering van de nieuw opgezette examinering voor de beroepsgerichte vakken. Het profiel HBR is, mede door uitvoering van het activiteitenplan, stevig geworteld.

Om het onderwijsbeleid toekomstbestendig te maken, te behouden en om weer te groeien naar een aantal van 9.000 leerlingen heeft het CvB van het LMC-VO in 2018 zeven strategische beleidspijlers vastgesteld (Samen Groeien, Strategienota 2018-2022, LMC-VO, 2018). Dit schoolplan is gebaseerd op artikel 24 van Wet op het voortgezet onderwijs 01-08-2018. Daarnaast zijn als leidend document de LMC-VO strategische beleidspijlers gehanteerd.

1. De pedagogisch didactische basis meer dan op orde
2. Waardevolle relatie met het PO
3. 24 unieke kleinschalige scholen
4. Optimale doorstroom naar het mbo
5. Toegevoegde waarde voor het merk LMC-VO voor de scholen
6. Herkenbare positie van de school voor ondernemers in de buurt
7. De strategische inrichting van scholengroepen.

In de hoofdstukken 1 en 2 wordt de Horeca Vakschool Rotterdam (HVsR) gepositioneerd zoals ze momenteel na de voltooiing van de vorige schoolplannen functioneert. (2012 – 2016 & 2016 – 2020) In hoofdstuk 3 komen de missie en visie van de HVsR voor de komende vier jaar aan de orde. In de daaropvolgende hoofdstukken zullen onderwijs, personeelsbeleid, kwaliteitszorg, financieel beleid, publieke verantwoording en de communicatie/PR aan de orde komen.

Met dit schoolplan wordt het succes van de HVsR vergroot door goed in te spelen op de huidige onderwijsbehoefte van de Rotterdamse leerling en de vraag naar goed opgeleide jongeren.

M. Meily

B. Elis

**Inhoudsopgave HVsR-schoolplan 2018-2022**


1 Schoolgegevens
- 1.1 Organisatie
- 1.2 Bestuur
- 1.3 School
- 1.4 Schoolgrootte

2 Terugblik vorige schoolplan
- 2.1 Terugblik schoolplan 2016 - 2020
- 2.2 Realisatie schoolplan 2016 – 2020

3 Missie, visie, strategie
- 3.1 Missie
- 3.2 Visie
- 3.3 Strategie
- 3.4 Zeven strategische doelstellingen van het LMC-VO

4 Onderwijs & onderwijsondersteuning
- 4.1 Onderwijskundig beleid
  - 4.1.1 Wettelijke voorschriften uitgangspunten
  - 4.1.2 Wettelijke voorschriften doelstellingen
  - 4.1.3 Wettelijke voorschriften inhoud van het onderwijs
- 4.2 Onderbouw
  - 4.2.1 Doorstroom van onder naar bovenbouw
- 4.3 Bovenbouw
- 4.4 Taal- en rekenbeleid
- 4.5 Onderwijsondersteuning
- 4.6 ICT
- 4.7 Leerling- en ouderparticipatie
- 4.8 Burgerschap en sociale integratie
- 4.9 Veiligheid

5 Personeel
- 5.1 Integraal personeelsbeleid
- 5.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling
- 5.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling
  - 5.3.1 Gesprekscyclus
  - 5.3.2 Arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid

6 Kwaliteitszorg
- 6.1 Doelstellingen kwaliteitszorg
- 6.2 Sterke punten en ontwikkelpunten

7 Financieel beleid
- 7.1 Exploitatie- en formatiebegroting

8 PR & externe communicatie

**Schoolgegevens**

### 1.1. School

Horeca Vakschool Rotterdam (HVsR)
Noordsingel 72
3032BG Rotterdam
+31 104655055
BRIN: 02VG11 | vmbo basis – kader – tl |sector economie | profiel HBR |
www.hvsr.nl / info@hvsr.nl

Het Lyceum Rotterdam
Hoofdlocatie havo voor Food & Events (vanaf 01-08-2019)
Beukelsdijk 91
3032AE Rotterdam
010-4770033
www.hetlyceumrotterdam.nl

### 1.2. Bestuur

| | |
|---|---|
| LMC Voortgezet Onderwijs | Postadres: |
| Henegouwerplein 16 | Postbus 315 |
| 3021 PM Rotterdam | 3000 AH Rotterdam |
| Tel: 010 436 67 66 | |
| Fax: 010 436 58 85 | |
| E-mail: info@lmc-vo.nl | |
| Website: www.lmc-vo.nl | |

College van Bestuur: Dhr. Marc Otto (Voorzitter)

Dhr. Rob Elgershuizen (Lid)

### 1.3 Organisatie HVsR

Management Horeca Vakschool Rotterdam:

Mevr. R. Bouwer (scholengroepdirecteur) rbouwer@lmc-vo.nl
Dhr. M. Meily (locatieleider) mmeily@hvsr.nl
Mevr. B. Elis (teamleider) belis@hvsr.nl

Leerlingzaken, verzuim en intake/aanmeldingen:

Mevr. B. Elis (leerlingzaken) belis@hvsr.nl
Mevr. M. Blommestijn (intake/aanmeldingen) m.blommestijn@hvsr.nl
Mevr. J. Martodipoetro (administratie) info@hvsr.nl
Mevr. D. Straver (verzuimcoördinator) dstraver@hvsr.nl
Dhr. E. van Nijen (Examenzaken & Roosterzaken) evannijen@hvsr.nl
Dhr. H. Vermeulen ( decaan) hvermeulen@hvsr.nl

HVsR-zorgadviesteam (ZAT)

Mevr. B. Elis (zorgcoördinator) belis@hvsr.nl
Mevr. L. Tjon A Tjoen (schoolmaatschappelijkwerker)
Dhr. A.G.P. Nieuwenhuis (jeugdverpleegkundige)

Vertrouwenspersoon
Dhr. A.R. 's Gravendijk agravendijk@hvsr.nl

Toezichts- en reflectieorganen:
Medezeggeschapsraad

Dhr. M. Slieker (voorzitter)
Dhr. R. Faasse (secretaris)
Mevr. Sonders (tevens lid gmr)
Dhr. Groendeweg (lid)

Ouderraad

Dhr. S. Sandberg (voorzitter)
Mevr. Straver (notulist)
6 ouders

Leerlingenraad

Mevr. D. Vilaseca (voorzitter)
Vertegenwoordiging van 16 klassen door 16 leerlingen

### 1.4 Schoolgrootte

oktober 2018: 256 leerlingen

## 2 Terugblik op vorig schoolplan

Dit hoofdstuk beschrijft:

- Terugblik schoolplan 2016 – 2020
- Realisatie schoolplan 2020

### 2.1 Terugblik op Schoolplan 2016-2020

Schoolplan 2012-2016 stond in het teken van de doorontwikkeling van de Horeca Vakschool Rotterdam als vmbo-vakschool op het gebied van Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR) met een doorstroom naar niveau 2 van het MBO/Zadkine.
Het HBR profiel bestaat uit vier gelijkwaardige modules te weten koken, bakken, serveren en recreatie. Het HBR profiel wordt in het 3e leerjaar afgerond en geëxamineerd. In het verlengde van deze modules heeft de HVsR in het vierde jaar drie keuzemodules die recht doen aan de diverse ambities van de leerlingen. De in het schoolplan 2016 – 2020 genoemde kader+ opleiding is vanaf 2017 getransformeerd tot een volwaardige afrondende theoretische leerweg (tl). Daarmee is ook het als negatief aangemerkte onderbouwrendement voor de tl instroom niet meer van toepassing.
Door het verdwijnen van het (op de HVsR zeer succesvolle) VM2-project en de vele wisselingen in de schoolleiding op het ROC-Zadkine is de HVsR nieuwe MBO samenwerkingsrelaties aangegaan met het ROC Albeda en het SVO. Leerlingen van de HVsR kunnen op deze ROC's versneld doorstromen of een verdiepende masterclass volgen. Daarnaast onderhoudt de HVsR warme banden met het TIO, ROC Mondriaan en het MBO Lentizcollege.

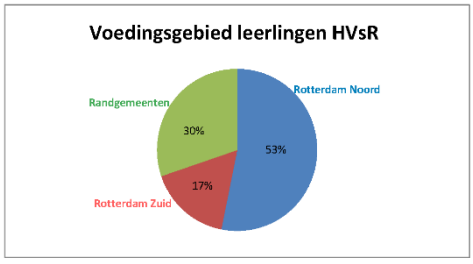
Prioriteit in het vorige schoolplan had het tot stand brengen van een vakschool voor vmbo -HBR met een regionaal voedingsgebied, teneinde op termijn een zelfstandige status te kunnen behouden binnen het bestuur van LMC-VO met een leerlingenaantal van ~248 en uiteindelijk stabiliserend rond de ~260 in 2020 met een passende formatie.
Het CvB van het LMC heeft per augustus 2016 de 24 LMC-VO scholen in logische scholengroepen verdeeld. Per 2016 maakt de HVsR deel uit van een scholengroep waartoe Het Lyceum Rotterdam en de Montessori mavo behoren. De scholengroep wordt aangestuurd door een scholengroepdirecteur.

### 2.2 Realisatie schoolplan 2016-2020

Het behalen van ons speerpunt om een stabiele vmbo-vakschool voor Horeca, Bakkerij en Recreatie met een regionaal voedingsgebied (zie fig. 1) te worden gerealiseerd. Op 1 oktober 2018 telt de HVsR 256 leerlingen. Vanuit het team is er ingezet op bekwaam- en bevoegdheid. Bevoegdheid voor behalen van een passende bevoegdheid voor het vak dat gegeven wordt. Bekwaamheid is een doorlopend ontwikkelproces, toegespitst op de veranderingen in het onderwijs op pedagogie en didactiek.

| | % leerlingen HVsR | aantal |
|---|---|---|
| Rotterdam Noord | 53% | 125 |
| Rotterdam Zuid | 17% | 39 |
| Randgemeenten | 30% | 71 |
| | 100% | 235 |

*Figuur 1*



# 3 Missie, visie en strategie

## 3.1 Missie

Goed onderwijs voor leerlingen met een praktische en theoretische inslag, dat is waar de HVsR zich verantwoordelijk voor voelt. De HVsR heeft zich ontwikkeld tot een vmbo-vakschool voor Horeca, Bakkerij en Recreatie met een regionaal voedingsgebied.
Onderwijs dat vanzelfsprekend voldoet aan de algemeen aanvaarde norm van onze maatschappij en ook vooral rekening houdt met wat de Rotterdamse leerling nodig heeft.
Of het nu om de cognitieve of de sociale vaardigheden gaat, om een leerling uit een achterstandswijk of een uit een meer bevoorrecht deel van de stad, of het nu om denkers of om doeners gaat. Goed onderwijs, dat leidt naar passend vervolgonderwijs.

## 3.2 Visie

Op de HVsR worden leerlingen met een meer praktische inslag van leren in staat gesteld om enerzijds vakonderwijs binnen hun passie en belevingswereld te volgen en anderzijds een vmbo-diploma kunnen behalen op de niveaus basis, kader en tl. De HVsR voorziet hiermee duidelijk in een onderwijskundige behoefte en draagt binnen dat onderwijs ook duidelijk haar visie uit.

*Onderwijs aan 12-16-jarigen, gelegen binnen de passie en belevingswereld van de leerling, is succesvoller dan algemeen breed onderwijs aan diezelfde leerling.*

Deze visie betaalt zich uit in een minimale tussentijdse uitstroom, nauwelijks tot geen zittenblijvers en hoge opbrengsten. De kleinschaligheid van de Horeca Vakschool Rotterdam met lesgroepen van maximaal 18 leerlingen, in combinatie met een optimale begeleiding in onderwijs en zorg, speelt hierin een voorname rol.

In hoofdstuk 4.1 en 4.2, ‘doelstellingen en onderwijskundig beleid’, wordt nader ingegaan op de invloed van de visie op het onderwijs.

## 3.3 Strategisch beleid

Vanaf 2017 hebben twee ontwikkelingen veel kleur gegeven aan het strategisch beleid de HVsR.

- Vormgeving profiel Evenementen
- Afsluitend mavo onderwijs

Het is een uitdaging voor de HVsR veel te investeren en te innoveren om het leerlingaantal te laten stijgen in een periode waarin minder leerlingen het schooladviesadvies vmbo basis – kader krijgen. (De staat van het Onderwijs, 2016-2017).
Het nieuwe profiel HBR zorgt voor een verbreding van het werkveld en tevens voor een vervlakking van de primaire nadruk op horeca en bakkerij. Het nieuwe profiel HBR is door het team van de HVsR aangegrepen om in te zetten op het keuzeprofiel Evenementen. Evenementen blijkt, volgens verwachting, een aantrekkelijke keuze te zijn waarop leerlingen de HVsR kiezen als eerste keus. De vervlakking van het profiel horeca en bakkerij wordt voor leerlingen met ambitie en passie voor de horeca of bakkerij rechtgetrokken in het vierde leerjaar. In het vierde leerjaar wordt verdieping geboden in de ambitieblokken koken, bakken of gastheerschap & evenementen.

Een tweede verandering is het aanbieden van een volledige tl leerlijn. Een praktisch ingerichte tl leerlijn is voor leerlingen met een tl advies een aantrekkelijk alternatief voor de reguliere tl leerlijn. Momenteel telt de onderbouw 40 tl leerlingen. Het is de vraag of deze leerlingen ook voor de HVsR zouden kiezen als er geen volwaardig tl diploma te behalen is.
In het verlengde van de tl leerlijn wordt er in samenwerking met Het Lyceum Rotterdam een havo leerlijn opgezet die in augustus 2019 actief wordt. Bovengenoemde ontwikkelingen hebben er toe geleid dat het schoolplan 2016 – 2020 niet meer voldoet. Het schoolplan 2018 – 2022 is meer passend bij de huidige ambitie van de HVsR.

### 3.4 Zeven strategische doelstellingen van het LMC-VO

Het LMC-VO heeft zeven strategische beleidspijlers opgesteld. Door de vertaling van deze beleidspijlers naar interventies op de HVsR worden leerlingen op de HVsR beter in staat gesteld het beste uit zichzelf te halen. De beleidspijlers zijn:

1. De pedagogisch didactische basis meer dan op orde
2. Waardevolle relatie met het PO
3. 24 unieke kleinschalige scholen
4. Optimale doorstroom naar het mbo
5. Toegevoegde waarde voor het merk LMC-VO voor de scholen
6. Herkenbare positie van de school voor ondernemers in de buurt
7. De strategische inrichting van scholengroepen.

Pijler 1, 3, 5 en 7 zijn in hoofdstuk 1 en 2 voldoende toegelicht.

**Pijler 2, de waardevolle relatie met de PO scholen.**

In 2017 heeft het team van de HVsR drie dagen stage gelopen op het MBO van het ROC Albeda College. Dit was een zeer zinvolle invulling van de studiedagen. Vooral de AVO lessen hebben bijgedragen aan vernieuwd inzicht in het voorbereiden van leerlingen op de MBO carrière.

Eenzelfde stage wordt in 2018 gelopen op het PO. Daarvoor is contact gelegd met het bestuur van Kind en Onderwijs, een groot PO bestuur in Rotterdam.

Het team loopt drie aaneensluitende dagen mee met een groep 7 & 8. De inzet wordt het verkrijgen van inzicht in:

- Differentiëren
- Onderlinge verschillen tussen leerlingen
- Samenwerken
- Verschillen in leervaardigheid en strategieën van de leerlingen
- Het klassenmanagement
- De basisschoolcultuur.

Daarnaast wordt van de docenten verwacht dat zij ook een les verzorgen vanuit hun specialisme. Bijkomende winst is het ontwikkelen van een duurzame relatie met het mbo en PO. In een relatie draait het altijd om de persoon, door daadwerkelijk bij elkaar in de keuken te kijken wordt de basis gelegd voor een intensievere samenwerking in het succes van de leerling.

**Pijler 4 Optimale doorstroom mbo**

Met twee MBO's, het ROC Albeda College en het SVO, is de HVsR intensieve samenwerking aangegaan om leerlingen een passend vervolgprogramma te kunnen bieden.

De decaan, die ook de LOB lessen verzorgt, is belast met het onderhoud van deze relaties. Ieder eerste maandagavond in oktober organiseert de HVsR een scholenmarkt waar zes MBO scholen informatie verstrekken aan ouders en leerlingen betreffende de doorstroommogelijkheden op het mbo.

**Pijler 6 Herkenbare positie voor ondernemers in de buurt**

De HVsR koestert zijn Wall of Fame, succesvolle ondernemers en oud - leerlingen rond Rotterdam en omstreken. Maar ook de jonge chefs en bakkers uit gerenommeerde ondernemingen komen regelmatig op de HVsR voor een gastles of demonstratie. De wisselwerking, contact met het onderwijs en contact met het bedrijfsleven vormt een duurzame aanvulling op het beroepsgericht lesprogramma. De HVsR legt immers nog steeds de basis voor ambitieuze patissiers, gastheren, koks en bakkers.

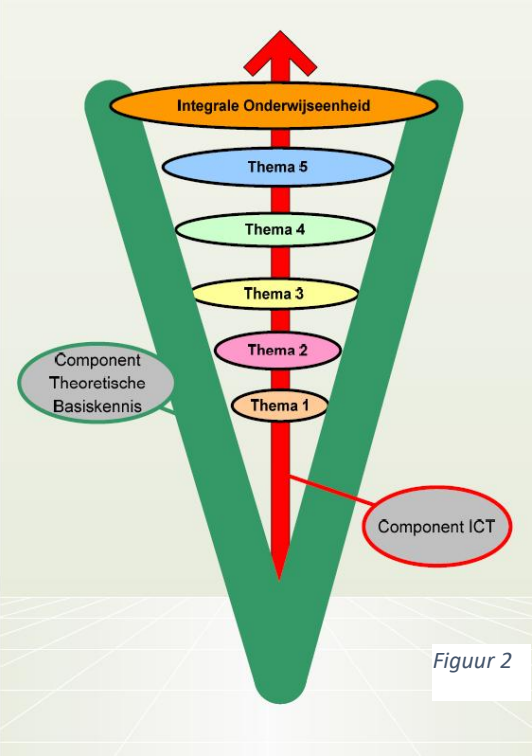
Waar mogelijk werkt de HVsR mee aan buitenschoolse activiteiten met een sociaal karakter, zoals de veteranen dag van het Korps Mariniers, de Wereldhaven dagen en het Kika diner in het Excelsiorstadion. Het sociale karakter van de onderneming is een voorwaarde voor partnerschap. Leerlingen uit het vierde leerjaar lopen een dag in de week stage in een commercieel bedrijf. Uiteindelijk komt daar het vak en de economie samen. Daarmee komt de leerling in contact met oud-leerlingen die een voorbeeld zijn voor de mogelijkheden met HVsR diploma, gekoppeld aan ambitie en doorzetting.

Met de naastgelegen Rehobotkerk onderhoudt de HVsR een lange relatie waarin de school en kerk elkaar vinden in gezamenlijke, wijk gebonden sociale projecten. De kerk stelt ieder jaar in juni de ruimte beschikbaar voor de diplomering.

# 4 Onderwijs en onderwijsondersteuning

## 4.1 Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid is gebaseerd op de WVO en vormgegeven naar de zeven strategische beleidspijlers van het LMC-VO. Het uitgangspunt is dat iedere leerling van de HVsR zonder oponthoud gediplomeerd doorstroomt naar een passende vervolgopleiding. Kenmerkend voor de HVsR is kleinschalig persoonlijk onderwijs met een praktische en vakoverstijgende inslag. De HVsR legt duidelijk herkenbare en onderscheidende accenten op het profiel HBR. Daarnaast realiseert de school zich dat een deel van de leerlingen na de HVsR een opleiding kiest met een ander profiel. Er is daarom veel aandacht voor de basisvaardigheden, gericht op de skills van 2032. Accenten worden gelegd op:



*Figuur 2*

- Taalvaardigheid
- Spreken en presenteren
- ICT en presentatievaardigheid
- Rekenvaardigheid
- Maatschappelijke bewustwording

De HVsR vindt het belangrijk dat leerlingen maatschappelijk bewust vaardig zijn, zelfstandig keuzes kunnen maken en kunnen reflecteren op hun eigen (leer)proces.

### 4.1.1 Wettelijke voorschriften uitgangspunten

De HVsR verzorgt afsluitend vmbo-onderwijs binnen het profiel HBR en voor de tl leerlijn het profiel economie. De HVsR is transparant in het beleid. Iedere leerling met een passend advies en motivatie wordt geplaatst. Meer dan 95 % van de leerlingen verlaat na vier jaar gediplomeerd de school.
De HVsR hanteert protocollen met betrekking tot aanname van leerlingen, plaatsing van leerlingen, toetsing en examinering en sociale veiligheid. Onderwerpen waarin geen wettelijk document vanuit OCW of gemeente voorziet hanteert de HVsR een eigen protocol. Protocollen worden voor vaststelling aangeboden aan de MR en in enkele gevallen aan de ouder- en leerlingenraad.

### 4.1.2 Wettelijke voorschriften doelstellingen

De HVsR houdt zich strikt aan de wettelijke voorschriften in het vaststellen, uitvoeren en evalueren van het beleid met betrekking tot

- Pedagogisch handelen
- De lessentabel: Jaarlijks vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad. De leerling– en ouderraad wordt om advies gevraagd.
- Financiën: Begroting wordt jaarlijks vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad.
- Personeelsbeleid
- Leerling zorg / onderwijs ondersteuningsplan

### 4.1.3 Wettelijke voorschriften inhoud van het onderwijs

De HVsR voldoet aan de in de WVO gestelde voorwaarden m.b.t:

- Onderwijskerndoelen
- Lestijd
- Inzetten differentieeldeel
- Extra vreemde taal voor tl
- Aandacht voor zelfontplooiing
- Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte volgen onderwijs volgens het schoolondersteuningsprofiel

Bovengenoemde voorwaarden komen tot uiting in zes kwaliteitseisen die aan iedere les op de HVsR gesteld wordt:

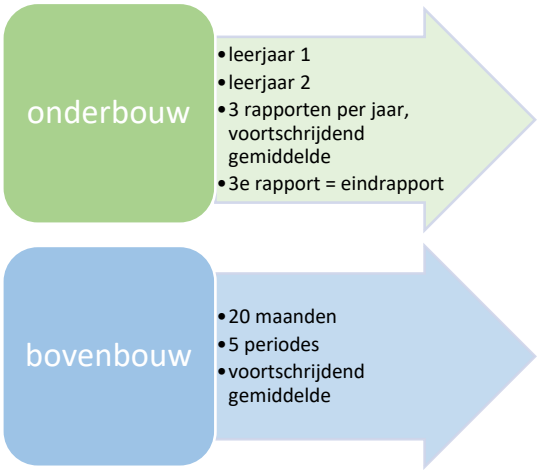
1. De leerling leert actief en in toenemende mate zelfstandig
2. De leerling leert samen met anderen
3. De leerling leert in samenhang
4. De leerling oriënteert zich
5. De leerling leert in een uitdagende, veilige en gezonde leeromgeving
6. De leerling leert in een doorlopende leerlijn.

## 4.2 Onderbouw

Het onderwijskundig beleid voor de komende vier jaren in de onderbouw is erop gericht een verdere optimalisering te bewerkstelligen binnen het 'trechtermodel' (figuur 2) van de didactische aanpak. Lwoo-gelden worden voor nagenoeg 100% ingezet om de onderbouwklassen kleinschalig te houden met maximaal 18 leerlingen per leerjaar en 16 leerlingen voor de vmbo-basis/lwoo groepen. Daarnaast zijn grotere groepen vanwege de grote praktijkcomponent in de lessentabel omwille van de veiligheid ongewenst in keuken, bakkerij, restaurant en het techniekokaal. De optimale onderbouwbezetting van de Horeca Vakschool Rotterdam bestaat uit acht klassen (vier klassen leerjaar 1 en vier klassen leerjaar 2) met in iedere klas maximaal 16/18 leerlingen.

### 4.2.1 Doorstroom van de onder- naar de bovenbouw.

De HVsR kent een onder- en bovenbouw. In principe stroomt iedere leerling door naar het volgende leerjaar tenzij er door hoog verzuim niet weg te werken achterstanden zijn opgelopen. In de onderbouw wordt per leerjaar drie maal een rapport uitgebracht. Het rapport kent een voortschrijdend gemiddelde. Rapporten worden altijd door ouders en leerling opgehaald en met de mentor besproken.
De niveaumeting is gewaarborgd door het toetsen met RTTI, Diataalmeting en de Cito Volg Toets. Talenten en leerdeficiënties worden duidelijk en onafhankelijk in beeld gebracht. Tevens wordt de data ingezet voor motivatie voor niveaubepaling en opstroom.



### 4.3 De Bovenbouw

De bovenbouw bestaat uit het derde en vierde leerjaar, weergegeven in 20 onderwijsmaanden. Aan het eind van het 3e leerjaar wordt het profiel HBR afgerond met het landelijke CSPE. In het vierde leerjaar kiezen leerlingen een profiel dat het combinatiecijfer gaat vormen. De profielen zijn: Bakken, Koken en Gastheerschap & Evenementen. De keuzeprofielen zijn zo samengesteld dat ze optimaal voldoen aan de wensen van de leerlingen. De MR, ouderraad en leerlingenraad hebben over de samenstelling hun advies uitgesproken. Volgens verwachting wordt bakken relatief het minst gekozen. Evenementen & gastheerschap is een nieuw profiel dat voor veel leerlingen een aantrekkelijk alternatief is.

De algemene vakken als Nederlands, Engels, Duits, wiskunde en economie worden in het vierde leerjaar afgesloten met een centraal examen (CE). Het vierde leerjaar kent voor de beroepsgerichte examens evenwel een schoolexamensystematiek. Dit schoolexamen is afgestemd en wordt (deels) afgenomen door het mbo. Hiermee is de doorstroom naar een hoger niveau op het mbo geborgd.

K**euzeprogramma 4e klas HBR 2018 – 2022**

**Bakken** bestaat uit een theorie -en praktijkgedeelte. De praktijkles is woensdag middag/avond en zijn afwisselend brood- en banketlessen. De stage wordt in een brood- of/en banketbakkerij of traiteur gelopen. Op het diploma worden de vier theoretische vakken genoemd. Dit heet het combinatiecijfer.

| **Bakken** | |
|---|---|
| Praktisch | Theoretisch |
| Praktijkles brood & banket | Brood & Banket specialisatie (1 uur) |
| | Patisserie (1uur) |
| Stage bakkerij | Facilitaire dienstverlening (1 uur) |
| | Traiteur, 3e klas afgerond |

**Koken** bestaat uit een theoretisch en praktisch gedeelte. De kookles is op een vaste woensdag- of donderdagavond. Het is mogelijk om extra serveerlessen te volgen. Op het diploma worden de vier theoretische modules vermeld. Dit heet het combinatiecijfer.

| **Koken** | |
|---|---|
| Praktisch | Theoretisch |
| Praktijkles koken | Bijzondere keuken (1 uur) |
| | Facilitaire dienstverlening (1 uur) |
| Stage koken / keukenspecialisatie | Keukenspecialisatie (praktijk leerjaar 4) |
| | Traiteur, 3e klas afgerond |
| Facultatief praktijkles gastheerschap | |

**Gastheerschap & Evenementen** bestaat uit een theoretisch en praktisch gedeelte. De serveerles is op een vaste woensdag- of donderdagavond. Alle leerlingen starten met een restaurantstage. In januari kan de stage worden omgezet in een evenementen stage voor de leerlingen die verder gaan met evenementen. Op het diploma worden de 4 theoretische modules vermeld.

| Gastheerschap & Evenementen | |
|---|---|
| Praktisch | Theoretisch |
| Praktijkles serveren | Evenementen (2 uur) |
| | Gastheerspecialisatie (1 uur) |
| Stage gastheerschap<br>Stage evenementen (keuze) | Fac. dienst vergaderingen. & partijen (1 uur) |
| | Traiteur, 3e klas afgerond |

### 4.4 Taal- en rekenbeleid

De basis- en kaderleerlingen die vanuit het PO instromen hebben gemiddeld een taal- en rekenniveau van groep 6 tot groep 7. Daarmee heeft de HVsR enerzijds een taak om het onderwijsaanbod aan te passen dat aansluit bij het niveau van de leerling, anderzijds de taak om de leerling klaar te stomen voor het vmbo examen.

Tot en met het derde leerjaar wordt het taal- en rekenniveau gemeten met de Cito volgtoets en Diataal. Met de data uit deze toetsen kan de docent gericht interventies toepassen om de taal en rekenvaardigheid van de leerling te verhogen.

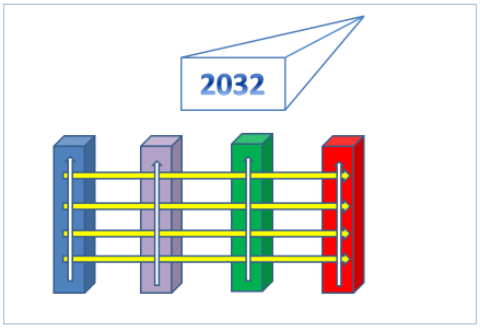
Concreet is de lessentabel aangepast met gelden vanuit Leren Loont.

Extra lessen Muiswerk: → individueel en gericht op taalvaardigheid

Extra lessen rekenen: → alle leerling maken verplicht de rekentoets

Docenten zijn getraind in differentiëren en passend onderwijs, mede bekostigd vanuit Leren Loont.

Met name wordt het thema gericht onderwijs integraal aangeboden. Aan de presentaties en werkstukken zijn onder anderen taalkundige, maatschappelijke en ICT eisen verbonden, gebaseerd op het onderwijs van 2032. (Figuur 4.)

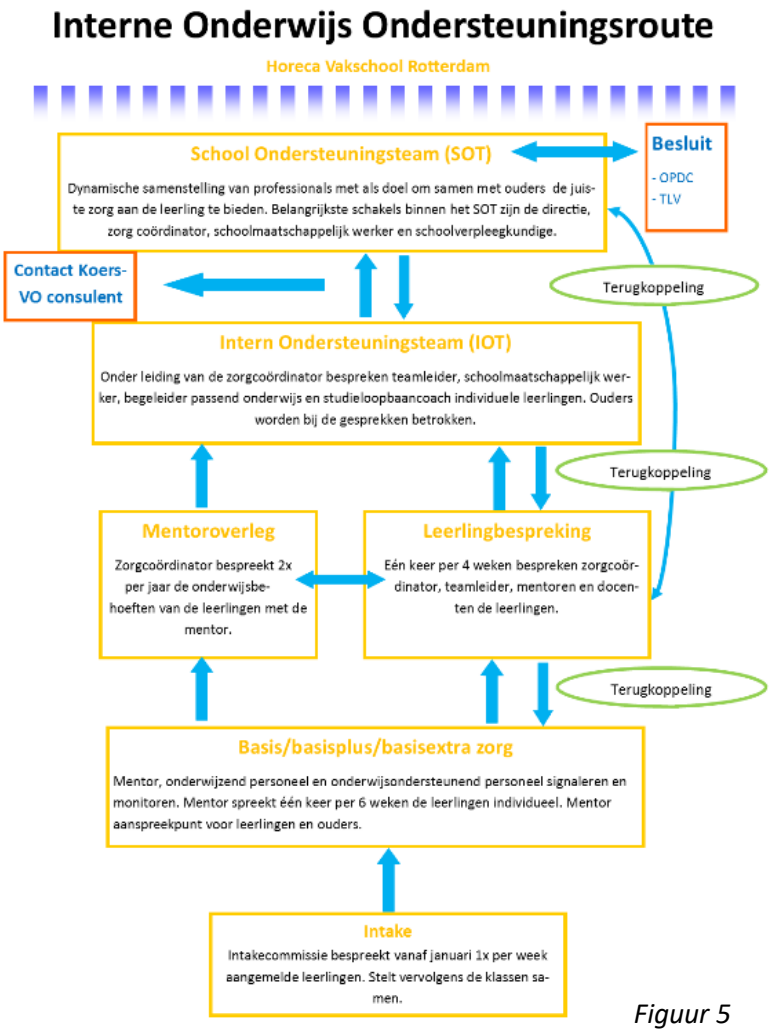



*Figuur 4*

Passend onderwijs vergt veel extra inzet van het onderwijspersoneel. In toenemende mate maken leerlingen met gedragsgerelateerde problematiek deel uit van de dagelijkse eerstelijns zorg. Daarmee komt de aandacht voor het primaire proces onder druk te staan. Sinds de Wet op Passend Onderwijs in werking is getreden is de trend waarneembaar van aanmeldingen van leerlingen met een uitzonderlijk grote zorgstatus op sociaal gebied.

## 4.5 Onderwijsondersteuning

De leerlingenzorg op de Horeca Vakschool is bedoeld voor leerlingen met extra onderwijsbehoeften. In de onderwijs ondersteuningsroute is de zorgstructuur op de Horeca Vakschool schematisch weergegeven (figuur 5). De zorg begint al bij de intakeprocedure. Hier wordt nauwkeurig gekeken welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of de Horeca Vakschool in deze behoeften kan voorzien. Elke leerling krijgt basiszorg of eerste lijn zorg. De eerste lijn zorg is de taak van de mentor. Wekelijks op maandagochtend is er teamoverleg en wordt er een leerjaar besproken. De week daarop is er vakgroep overleg van de drie vakgroepen Taal, Rekenen en HBR. Elk leerjaar wordt in dit systeem om de vijf weken besproken. Tijdens deze leerlingbespreking worden de recente ontwikkelingen van de leerling in een groepsplan verwerkt waaruit handelingsgerichte afspraken voor de docenten volgen. De mentor houdt in de gaten of deze afspraken nagekomen worden. Indien de afgesproken acties tijdens de leerlingenbesprekingen niet het gewenste resultaat opleveren, meldt de mentor de leerling aan bij het intern ondersteuningsteam. De mentor bespreekt de aanmelding met de leerling en de ouders. In het intern ondersteuningsteam worden deze leerlingen besproken. Binnen het intern ondersteuningsteam wordt bepaald welke professional de beste zorg kan bieden met betrekking tot de hulpvraag van de leerling. In het HVsR-onderwijszorgplan is deze werkwijze nader uitgewerkt. Jaarlijks evalueert de HVsR dit zorgplan onder gebruikmaking van de PDCA-systematiek (Figuur 6).




*Figuur 5*

*Figuur 6*

### 4.6 ICT

Welk vak of beroep de huidige leerlingen in de toekomst gaan uitvoeren, het is vrijwel zeker dat zij in aanraking komen met ICT. Daarom is ICT een vast component in de onderbouw en kent toepassingen in de bovenbouw. De leerlingen worden ICT vaardig gemaakt en leren tevens de gevaren van onverstandig ICT gebruik. Vaardigheden worden gestimuleerd door het opzetten en beheren van een webshop, het maken van een vak gerelateerd filmpje en het beheren van een digitaal portfolio.

Inmiddels beschikt iedere uitgever over digitale ondersteuning en toets programma's. Toetsen worden deels afgenomen in het RTTI programma's. In toenemende mate maken leerlingen met een dyslexieverklaring gebruik van een laptop met speciale software.

### 4.7 leerling en ouderparticipatie

De HVsR heeft een sterke ouder- en leerlingbetrokkenheid. Er zijn drie organen waarin ouders en leerlingen actief betrokken worden bij het schoolbeleid.

- Medezeggenschapsraad
- Ouderraad
- Leerlingenraad

Alle organen vergaderen zes maal per schooljaar. Ouder- en Leerlingenraad hebben onderling contact via de notulen. Notulen worden op de website gepubliceerd.

#### § Leerlingenraad

De leerlingenraad bestaat uit 16 leerlingen en heeft actief inspraak in de inrichting van de kantine, schoolreis, het aanbod en het bespreken van de schoolregels.

#### § Ouderraad

De ouderraad adviseert de schoolleiding over pr, communicatie, praktische zaken zoals vakkleding en de invulling van de lessentabel en het rooster.

In de ouderraad zitten zes ouders, een vertegenwoordiger van het docententeam en een vertegenwoordiger van het MT.

#### § Medezeggenschapsraad

De mr vergadert met een vaste agenda een week na de gmr vergadering.

De mr bestaat uit een tweehoofdige personeelsgeleding en twee ouders. Een van de ouders heeft zitting in de gmr.

De jaarlijkse leerling, ouder en personeelstevredenheidsenquête worden in alle drie de organen geëvalueerd. De leerlingenquête wordt door de mentor met de klas besproken en teruggekoppeld naar het MT.

## 4.8 Burgerschap en sociale integratie

Vanaf het eerste leerjaar wordt er ingezet op sociale vaardigheden, kennis van de maatschappij en de diversiteiten. De lessen Mens en Maatschappij, voedingsleer, ICT en de mentorles hebben veel samenhang in de sociale ontwikkeling van de leerling. Onderwerpen als pesten, roken, seksualiteit, diversiteit en gezondheid zijn met nadruk in de onderbouw aan de orde. In de bovenbouw verschuift Mens en Maatschappij naar Maatschappijleer met een meer politieke basis. De lessen LOB worden in de bovenbouw door de decaan verzorgd en zorgen voor een juiste informatie van het vervolgonderwijs.

## 4.9 Veiligheid

### 4.9.1 Uitvoering

Naar aanleiding van de aangepaste wet op het gebied van sociale veiligheid (4 juni 2015) moeten scholen de veiligheid van leerlingen op school monitoren met een instrument dat 'een representatief en actueel beeld geeft'. Er zijn drie gebieden die gemonitord moeten worden, te weten: *Welbevinden, Ervaren Veiligheid* en *Aantasting Veiligheid*. De gegevens van deze drie clusters moeten beschikbaar worden gesteld aan de inspectie en dat kan op drie manieren:

1. Via de website www.scholenopdekaart.nl door afname van de Venster-vragenlijst.
2. Via Kwaliteitscholen door afname van één van de vragenlijsten Schoolindex Leerlingtevredenheid van Kwaliteitscholen.
3. Via een combinatie van optie 1 en 2. Bij optie 1 verzorgt de VO-Raad de levering aan de inspectie.

Bij optie 2 verzorgt Kwaliteitscholen de levering aan de inspectie. Dat kan ook met de kengetallen van optie 1. Scholen kunnen zowel met de Venster-vragenlijst als de vragenlijsten Schoolindex Leerlingtevredenheid Brugklas, Examenklas en Algemeen (voor tussenliggende jaren) resultaten verzamelen voor de drie domeinen van Schoolklimaat en Veiligheid. De Horeca Vakschool Rotterdam kiest voor transparantie door onderstaand vorm te geven en te publiceren op www.venstersvo.nl.
Elk jaar meet de HVsR de Leerlingtevredenheid met behulp van Kwaliteitscholen, op de drie aangegeven domeinen van schoolklimaat en veiligheid. Om het schooljaar (2017-2018 en 2019 - 2020) wordt geënquêteerd: *Scholen op de kaart (Vensters) volgens leerlingen* af bij leerlingen in alle leerjaren. Om het andere schooljaar (2016-2017 en 2018 - 2019) wordt de uitgebreide enquête ingezet: *Schoolindex Leerlingtevredenheid Algemeen*. Een onderdeel van deze enquête zijn de sociale veiligheids vragen waarvan wij de resultaten ook weer publiceren op Vensters. Het beleid van de HVsR is erop gericht deze continuïteit te borgen en de PDCA-systematiek te hanteren in het beoordelen en interpreteren van de resultaten.

### 4.9.2 Schoolveiligheidsplan

Het school veiligheidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en waar mogelijk bijgesteld. Met name het pestprotocol is een jaarlijks terugkerend onderwerp. Op de website is de HVsR helder in haar anti-pestbeleid. Alle ouders wordt per mail een beknopte versie van het protocol toegezonden. Ouders die inzage willen in de volledige versie worden doorverwezen naar de website waar de meeste voor ouders ter zake doende protocollen te downloaden zijn. Veiligheid is in bijna alle gevallen een gevoel dat sterk afhankelijk is van de schoolcultuur. Elkaar aanspreken op gedrag, positief of corrigerend is de basis van de cultuur op de HVsR. Teambreed gedragen is het voor leerlingen en personeel duidelijk dat je op gedrag wordt aangesproken: gecomplimenteerd of gecorrigeerd. Een correctie kan een consequentie hebben. Dit is duidelijk zichtbaar in het verzuimbeleid, vandaag te laat is vandaag tijd inhalen. Zichtbaar belonen maar ook zichtbaar corrigeren geeft het signaal dat de school van iedereen is, maar dat je er wel netjes op moet zijn.

# 5 Personeel

## 5.1 Integraal personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van de Horeca Vakschool Rotterdam is er op gericht om binnen alle geledingen van de school werknemers aan te stellen die werkzaamheden/taken uitvoeren die ze ook willen uitvoeren en bovenal *kunnen* uitvoeren qua fysiek en competenties. Ofwel plezier hebben in én een uitdaging vinden in je eigen werkzaamheden. De eenvoud van deze insteek is welhaast omgekeerd evenredig met de inspanningen ter realisatie. Door dit beleid ontstaan er verschillen in taakbelasting, in inzet etc. en dat dient door allen geaccepteerd te worden. In de afgelopen jaren is de HVsR er in geslaagd om dit beleid binnen de kaders van het LMC-personeelsbeleid te realiseren. Het directe gevolg is een uiterst laag kortdurend ziekteverzuim binnen het personeelsbestand. Het beleid voor de komende jaren is en blijft er op gericht om dit gedifferentieerd integraal personeelsbeleid verder te optimaliseren.
Belangrijke instrumenten hierin zijn de gesprekkencycli, de jaartaken, de scholing en in mindere mate de beloningsdifferentiatie. Onder professionalisering (H. 5.2) wordt nader op deze aspecten ingegaan. Evident is dat de leidinggevende van de HVsR oog dient te hebben voor de competenties en mogelijkheden van de individuele personeelsleden.
Uit personeelsenquêtes blijkt dat de Horeca Vakschool Rotterdam de werkdruk goed onder controle heeft. Het in de afgelopen jaren gevoerde formatiebeleid zal daarom worden voortgezet met inachtneming van de wettelijke kaders ten aanzien van formatie- en taakbeleid. Als onderdeel van LMC-vo verwijst de HVsR voor de uitgangspunten van het Transitieplan en Taakbeleid uitdrukkelijk naar het beleidsstuk *lmcr/CvB/2016-2018* (Besluit CvB d.d. 10 mei 2016, instemming GMR d.d. 27 april 2016), alwaar de HVsR zich aan conformeert.

## 5.2 Kwantitatief personeelsontwikkeling

De HVsR heeft een gevarieerd team. M/V is gelijkwaardig verdeeld. De verwachting is dat er geen problemen ontstaan met de invulling van eventueel ontstane vacatures. De inzetbaarheid van het OP gaat wel problemen opleveren. Tabel 2 laat zien dat 32 % van het OP 55 jaar of ouder is. Dat levert voor de organisatie een probleem op in de belastbaarheid naast de lesgevende taak van het OP.

| N=25 | Aantallen | Percentage |
|---|---|---|
| < 25 jaar | 2 | 8 |
| 25 – 29 jaar | 4 | 16 |
| 30 – 34 jaar | 0 | 0 |
| 35 – 39 jaar | 2 | 8 |
| 40 – 44 jaar | 4 | 16 |
| 45 – 49 jaar | 2 | 8 |
| 50 – 54 jaar | 3 | 12 |
| **55 – 59 jaar** | 4 | 16 |
| > 60 jaar | 4 | 16 |
| **Totaal** | 25 | 100 |

Een hoog percentage ouderen maakt het team kwetsbaar. 54 % van docenten heeft een LC aanstelling. Een deel van de praktijklessen wordt onder verantwoording van een docent verzorgd door een onderwijsassistent. De inzet van onderwijsassistenten is financieel verantwoord. De kwaliteit van de lessen is gewaarborgd. Beide assistenten maken deel uit van een vakgroep en zijn studerende voor de bevoegdheid, start bekwaam voor de opleiding praktijkbegeleider.

| N=25 | Aantallen | Percentage |
|---|---|---|
| Docent LB | 7 | 28 |
| Docent LC | 16 | 54 |
| Docent LD | 0 | 0 |
| Onderwijsassistent 5 | 1 | 4 |
| Onderwijsassistent 8 | 1 | 4 |
| Totaal | 25 | 100 |

Bij het OOP, wordt de fysieke belasting beperkt door een relatief hogere leeftijd: 58, 59 en 60 jaar. Incidenteel, waar mogelijk wordt fysieke inzet opgevangen door collega's van het OP. Er is echter behoefte aan een jongere kracht. Het avondrestaurant heeft tot gevolg dat er op twee dagen een conciërge daarop aangepaste werktijden heeft.

## 5.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling

De aandachtsgebieden van de kwalitatieve personeelsontwikkeling loopt conform de cao-vo en beslaat drie terreinen:

- Gesprekkencyclus
- Loopbaanbeleid
- Arbeidsvoorwaardenbeleid

### 5.3.1 Gesprekkencyclus

Het management voert jaarlijks gesprekken met ieder individueel teamlid. Het betreft (1) het jaartaak- of doelstellingsgesprek, (2) het voortgangsgesprek, waarin met name de voortgang van de professionalisering (het pop) aan de orde komt en (3) het beoordelingsgesprek. Vanuit het beleid ter professionalisering en op basis van de individuele wensen wordt jaarlijks het scholingsplan opgesteld voor de teamleden van de Horeca Vakschool Rotterdam

### 5.3.2 Loopbaanbeleid en arbeidsvoorwaarden

Het loopbaanbeleid heeft nauwe banden met het individuele professionaliseringsbeleid. Binnen het LMC-VO zijn er veel mogelijkheden voor studie en ontplooiing. Het LMC-VO toont hierin goed werkgeverschap. De overheid en de gemeente Rotterdam stimuleren en faciliteren daarnaast met gerichte subsidies diverse studiemogelijkheden.

Primair streeft de HVsR naar bevoegd en bekwaam personeel. Naast de bevoegdheid is het mogelijk dat de docent of het OOP zich meer kan bekwamen in diverse onderwijs gerelateerde disciplines zoals differentiëren in de les en toetsen met Quayn. De studie- en ontwikkelmogelijkheden vallen altijd samen met de behoefte vanuit de docent en de behoefte vanuit de school.
De ontwikkeling van de Havo en het profiel Evenementen heeft ertoe geleid dat twee docenten een masteropleiding Leren Innoveren volgen en twee docenten studeren voor een 1e graad bevoegdheid. De studieambitie binnen het team zorgt dat het team naar een hoger plan wordt getild.

### 5.4 Opleiden in de school & HR&O

De HVsR is een Opleidings School Rotterdam (OSR) school, en voorziet daarmee regelmatig studenten van de HR&O lerarenopleiding van een stageplaats. Stagiaires halen kennis, maar houden ook het team scherp.

Het MT van de HVsR neemt haar eigen verantwoordelijkheid in het duurzaam professionaliseren. De Teamleider volgt de schoolleidersopleiding 'vakbekwaam schoolleider'. De locatieleider heeft een Masteropleiding Integraal Leiderschap. Beide MT leden maak deel uit van een intervisiegroep en het LMC schoolleiders overleg voor vmbo en mavo.

### 5.5 Schoolgebonden studiedagen en trainingen

Teambreed wordt er ingezet op buitenschoolse stages. Uitwisseling met het mbo, (2017), PO (2018) en relatiescholen (2019).

De te verwachtte opbrengst van de HVsR PO stage is het verkrijgen van inzicht in:

- Differentiëren
- Onderlinge verschillen tussen leerlingen
- Samenwerken
- Verschillen in leervaardigheid en strategieën van de leerlingen
- Het klassenmanagement
- De basisschoolcultuur.

Van de docenten wordt verwacht dat zij een les verzorgen vanuit hun specialisme. Bijkomende winst is het ontwikkelen van een duurzame relatie met het m.b.o. en het p.o., in het bijzonder met basisscholen behorende bij het bestuur Kind & Onderwijs waarmee het LMC-VO een intentieverklaring tot verregaande samenwerking heeft ondertekend.
In een relatie draait het altijd om de persoon, door daadwerkelijk bij elkaar in de keuken te kijken wordt de basis gelegd voor een intensievere samenwerking die in het voordeel werkt van het succes van de leerling.

## 6 Kwaliteitszorg

### 6.1 Doelstellingen kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord. Ieder verbeterproces begint met meten, het 'nulpunt' moet duidelijk zijn om vooruitgang vast te kunnen stellen. Zorg voor kwaliteit houdt echter niet op na verbetering, het gaat juist verder. De HVsR is voortdurend bezig om het onderwijs te verbeteren en te zorgen dat leerlingen meer, beter of anders leren. De HVsR hanteert een systematiek van pdca voor de leerlingen- en oudertevredenheid en onderwijskundige kwaliteit. Worden de leerlingen wel voldoende uitgedaagd en worden ze wel op de juiste wijze uitgedaagd en beoordeeld. *Beoordelen is enthousiasmeren!* Zo wordt, naast de RTTI toetsen, ingestoken op het implementeren van het individueel beoordelen en toetsen van leerlingen door middel van individuele toetsen en opdrachten, waarbij toetsen en opdrachten zijn afgestemd op de mogelijkheden van de individuele leerling.

De HVsR gestreefd naar een ambitieuze leercultuur en opbrengstgericht werken (OGW) om het onderwijs te verbeteren. Het gaat hierbij om de bevordering van een cultuur aan de hand van drie hoofdpunten die onderling nauw samenhangen:

- Een cultuur van opbrengstgericht werken, gericht op optimalisatie van de leerresultaten van alle leerlingen, en waarin een cruciale rol is weggelegd voor de docent. De HVsR gelooft dat de docent het verschil maakt. De HVsR kent dan ook een continue cyclus van professionalisering. (zie hoofdstuk 5)
- Een ambitieuze leercultuur, met speciale aandacht voor topprestaties van de beste leerlingen en het hoog leggen van de lat.
- Een cultuur van bewust kiezen, gericht op doelmatige en zo effectief mogelijke besteding van de schaarse (financiële) middelen. Keuzes worden gemaakt op basis van evaluatie van de leeropbrengsten.

**Waarborgen van kwaliteit in de klas**

De HVsR heeft een stappenplan waarin de kwaliteitszorg in de les wordt verantwoord.

- De leerrendementen worden zichtbaar gemaakt met behulp van Scholen op de Kaart en Vensters.
- De kwaliteit van het onderwijsleerproces wordt zichtbaar gemaakt door:
  - lesbezoeken
  - enquêtes: leerling, ouder, collega
  - gesprekken met docenten
  - gesprekken met leerlingen

Het LMC-vo werkt volgens een drie jaarlijkse gesprekscyclus, bestaande uit een planningsgesprek, voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De afspraken die voortkomen uit de gesprekscyclus worden vastgelegd in het dossier van de docent.
Vaste onderwerpen zijn:

- Interpersoonlijk competent
- Vakinhoudelijk en didactisch competent
- Pedagogisch competent
- Organisatorisch competent
- Samenwerken met collega's
- Samenwerking met de omgeving
- Reflectie en ontwikkeling

Aan de hand van de gesprekscyclus wordt de persoonlijke studie- en ontwikkelingsbehoefte vastgesteld.

## 6.2 Sterke punten & ontwikkelpunten

De HVsR is sterk in de uitstraling van het profiel dat zij biedt. Op de locatie heerst er een positieve en ambitieuze cultuur waarin eigenaarschap betrokkenheid duidelijk aanwezig zijn. Het team is ambitieus, leergierig en bereidwillig. Voorwaarden om in een veranderend onderwijsveld en maatschappij aantrekkelijk en hoog kwalitatief onderwijs te kunnen bieden.

Er wordt veel data verzameld. Hier wordt onvoldoende gebruik van gemaakt om het onderwijsproces te sturen. Sturen op data en literatuur op micro-, macro- en mesoniveau is een bewezen effectief middel. Lopende dit schoolplan verdient dit meer aandacht.

- MMP wordt nog onvoldoende ingezet om beleid op basis van actuele cijfers vast te stellen, uit te voeren en het effect te meten.
- BVO uitdraai wordt nog onvoldoende ingezet om inzicht te krijgen in de actuele financiële stand van zaken. De schoolleiding heeft de doelstelling lopende dit schoolplan hierin een duidelijke verbeterslag te maken.

De Havo voor Food & Events en het profiel Evenementen is volop in ontwikkeling. Het schoolplan van 2022 – 2026 is een mooi ijkmoment om het beoogde succes te evalueren.

**De ontwikkelpunten.**

Nog niet optimaal gaat het analyseren van leerlingdata en het zicht op het efficiënt inzetten van de financiën.

**Leerlingdata**
Doelstelling data efficiënt beheren en inzetten. Beheren van data binnen een LVS. Inzicht en inzet van data voor en door diegenen die direct invloed hebben op het leerproces van de leerling. Door data te bundelen in een LVS is toezicht op correcte naleving van de privacywetgeving geborgd.

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Exploitatie- en formatiebegroting

Het financieel beleid van de HVsR is gebaseerd op de kaderbrief 2018 van het bestuur van LMC-vo. De HVsR dient voor zowel de exploitatiebegroting als de formatiebegroting een sluitende begroting te tonen. In incidentele gevallen kan het CVB een tekort voor een jaar accorderen. Investeringen dienen vooraf te worden aangevraagd en meegenomen te worden in de exploitatiebegroting met de daaraan verbonden afschrijvingen. Subsidies vanuit ROB3 (Rotterdams Onderwijsbeleid), ofwel vanuit het project 'Leren Loont!', worden geoormerkt ter latere verantwoording en bovenal niet in de reguliere bedrijfsvoering meegenomen. De bekostiging vanuit de overheid dient daarvoor.
In 2018 heeft het CvB van het LMC-VO een ruime financiële investering geaccordeerd ten behoeve van de leerling kantine, verbouwing van directiekamer tot leslokaal en herinrichting van de personeelsruimte. Daarmee is groei mogelijk gemaakt. Bijkomstig is de sociale veiligheid door een ruimere kantine vergroot.

Met de komst van de havo voor Food & Events in 2019 ontstaat vanaf 2021 een huisvestingsprobleem. Dit probleem is intern op te lossen met enkele aanpassingen waarvoor wel financiële middelen vrij gemaakt dienen te worden.

## 8 PR-beleid en externe communicatie

Het PR-beleid van de HVsR, vastgelegd in haar PR-beleidsplan, is er op gericht het unieke karakter van onze *vakschool voor vmbo, mavo & havo Food & Events* uit te dragen. Daartoe wordt intensief samengewerkt met een ontwerper/vormgever die een frisse en onderscheidende lijn heeft neergezet. De onderscheidende lijn wordt zorgvuldig doorgevoerd in alles wat 'naar buiten gaat' zoals het logo, foldermateriaal en gebaksdoosjes.

In november worden vijftig bezoeken gebracht aan basisscholen die vooraf 'geselecteerd' zijn op een hoge populatie vmbo-basis/kader uitstroom. Voorts heeft de HVsR op alle scholenmarkten in de regio (18) acte de présence gegeven. De HVsR adverteert niet in speciale schoolbijlages van regionale kranten. De baten lopen niet in pas met de lasten.

De uitstraling van het gebouw aan de buitenzijde dient te worden aangepast. Het logo op de gevel is inmiddels verouderd, havo voor Food & Events moet worden toegevoegd. De website is geheel vernieuwd in de nieuwe stijl.