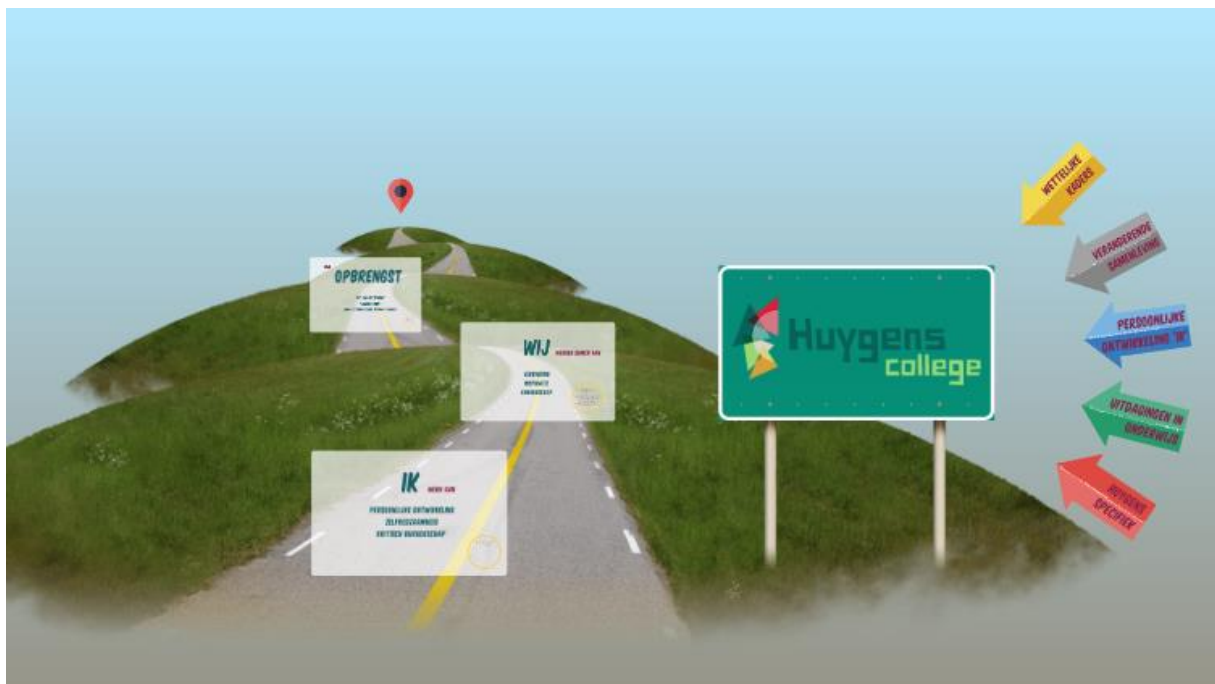


HUYGENS COLLEGE HEERHUGOWAARD

SCHOOLPLAN 2023 – 2027



Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
Deel 1: Visie, droombeelden & ambitie	4
1. Onze visie op onderwijs.....	4
2. De visie vertaald in concrete doelen	5
2.1 Aanpak.....	5
2.2 Schema 4 jaar thema-droombeeld-ambitie	6
2.3 Proces en borging van het uitvoeren van het schoolplan:	13
Deel 2: Aanvullende informatie.....	14
1. Het Huygens College.....	14
1.1 Algemene schoolgegevens	14
2. Bestuur (SOVON)	15
2.1 Missie & Visie	15
2.2 Strategisch beleid	15
2.3 Zicht op kwaliteit	16
2.4 Personeelsbeleid	16
2.5 Financieel beleid.....	17
2.6 Overig	17
3. Vormgeving van het onderwijs.....	17
4. Terugblik op het proces.....	19
5. Resultaten.....	19
1. Kwaliteit.....	21
2. Personeel.....	22
Bijlage 1: Actieschema schooljaar 2023-2024.....	23

Voorwoord

Dit schoolplan is het resultaat van een schoolbrede dialoog over de verdere ontwikkeling van het onderwijs op het Huygens College. Dit traject is geïnitieerd en begeleid door een werkgroep met als opdracht:

- Vorm een duidelijke visie op onderwijs die past bij het Huygens College
- Betrek het personeel (OP en OOP) hierbij, zorg voor draagvlak
- Het schoolplan moet aansluiten bij de 'beloftes' van het SBP van de SOVON
- Het schoolplan voldoet aan de wettelijke kaders
- Onderwijsresultaten (blijven) op orde (doorstroom en examenresultaten)
- In het onderwijsaanbod wordt rekening gehouden met verschillen tussen leerlingen
- Leerlingen hebben bij onderdelen invloed op hun eigen leerproces
- Er ontstaat een onderwijsaanbod met onderscheidende elementen (in de regio)
- Het schoolplan is een kader waarbinnen ruimte is voor professionele ontwikkeling en verantwoordelijkheid van docenten/teams als uitgangspunt
- In het schoolplan staan concrete doelen voor de lange en korte termijn, met ruimte om bij te stellen waar dat nodig is.

Het schoolplan is een overzichtelijk document dat we kunnen gebruiken om ons steeds af te vragen of we de goede dingen doen en of we de dingen goed doen. Het geeft richting als stip op de horizon maar het moet vooral aanleiding zijn om te werken aan de praktische vormgeving van ons onderwijs. Het moet tevens ruimte geven om flexibel te zijn zodat we al doende onze plannen kunnen aanpassen.

Om er een overzichtelijk document van te maken, bestaat het schoolplan uit twee delen:

- Deel 1: Visie, droombeelden & ambitie
In dit deel staat de visie die we hebben vertaald naar droombeelden en ambities, die focus geven voor de komende vier jaar. Dit is de kern van het schoolplan.
- Deel 2: Aanvullende informatie
Hierin staat diverse aanvullende informatie die ondersteunend is aan deel 1.

Aanvullend op deel 1 werken we elk schooljaar met een activiteitschema. Hierin staan voor dat jaar de acties geformuleerd die we gaan doen om toe te werken naar het behalen van de droombeelden en ambitie. Zo zijn we wendbaar, door binnen een duidelijke vierjarige focus wél per jaar te kunnen bijsturen op actualiteit. Tevens hebben we zo per jaar een zeer praktisch uitvoerbaar en overzichtelijk geheel.

Deel 1: Visie, droombeelden & ambitie

1. Onze visie op onderwijs

Voor zowel personeel als leerlingen geldt: 'Op het Huygens College werk ik aan mijn persoonlijke ontwikkeling als mens, mijn kennis en mijn 21^e-eeuwse vaardigheden. Ik krijg de kans te ontdekken wat mijn talenten en kwaliteiten zijn. Ik leer van mijn fouten en krijg de hulp en ondersteuning die ik hierbij nodig heb. Ik werk aan zelfstandigheid, kritisch leren denken en gedeelde verantwoordelijkheid.'

Elke dag komen wij met verschillende ideeën en achtergronden bij elkaar. Kleinschaligheid en een persoonlijke sfeer vinden we belangrijk. We zoeken verbinding en inspireren elkaar. We zien de school als een gemeenschap in het klein waarin we samen leren met respect voor elkaar.

Onze kernwaarden zijn:

- Zelfredzaamheid
- Persoonlijke ontwikkeling
- Kritisch burgerschap

De resultaten zijn goed op orde. Onze slagingspercentages behoren tot de hoogste van Nederland. Kansen zijn er wel om verschil te maken tussen leerlingen, hen uitdaging te bieden en zoveel mogelijk hun opleiding te verbreden. We vinden het van belang dat leerlingen zich persoonlijk kunnen ontwikkelen. We creëren daarbij een leeromgeving waarbij de leerling open kan spreken over wie hij is en wat hij vindt. We laten de leerlingen buiten de school ervaringen opdoen waarop gereflecteerd wordt. We vinden dat er ruimte in ons programma moet zijn om als jongere te leren over thema's als democratie en cultuur. Het burgerschapsonderwijs zal daarbij de komende jaren een sterke positie krijgen. Naast het reguliere vakkenaanbod willen we leerlingen kansen bieden om hun vaardigheden en kennis uit te breiden. We begeleiden hun ontwikkeling binnen een sterk mentoraatsprogramma en een prettige persoonlijke leeromgeving.

Op basis van een brede discussie in school zijn leidende principes geformuleerd die richting geven aan onze lessen en organisatie. Hieronder worden ze kort weergegeven. Daarna worden deze uitgangspunt uitgewerkt in concrete doelen.

De principes waarop we onze lessen vormgeven:

We kunnen spreken van een aantal uitgangspunten die we graag in alle lessen terugzien:

- Docenten hebben een open en geïnteresseerde houding naar leerlingen toe.
- We spreken respectvol met elkaar en houden ons aan fatsoenlijke basisafspraken.
- De docent heeft zichtbaar oog voor de verschillen tussen de leerlingen in de klas.
- We bieden actief hedendaags onderwijs waarbij er keuzes zijn voor leerlingen.
- We bieden leerlingen houvast door het gebruiken van een eenvoudige en heldere planning per periode.
- We toetsen steeds meer om van te leren en steeds minder om te beoordelen.

De principes waarop we onze organisatie vormgeven:

Binnen het Huygens College gebeuren heel veel goede zaken. In zo'n snelgroeiende grote organisatie is het makkelijk om de samenhang te verliezen en elkaar niet te kennen. Om onze voornemens samen waar te maken binnen een fijne en gezonde werkomgeving hebben we een aantal principes nodig die we nastreven. Hiermee willen we betrokkenheid, samenhang en doelgerichtheid bewerkstelligen.

- We verbinden de losse onderdelen binnen de school om te komen tot meer eenheid.
- We willen cyclisch en handelingsgericht werken.
- We bespreken zaken en maken daarna ook concrete afspraken.
- We stellen een haalbare jaaragenda op en maken ruimte in de roosters om taken ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren.
- We zien elkaar en maken tijd om elkaar te leren kennen.

2. De visie vertaald in concrete doelen

2.1 Aanpak

Met de visie van de school op de voorgrond, is er in schoolbrede bijeenkomsten samengewerkt om tot tien thema's te komen. Door te ontwikkelen op deze thema's verwachten we meer leerlingen succesvol naar een diploma te helpen en bereiden we onze leerlingen nog beter voor op de maatschappij.

Droombeelden

Voor deze thema's hebben we droombeelden gemaakt. Wat is nu het droombeeld (de bestemming) die we over vier jaar willen bereiken met elkaar? Dit geeft ons focus op de ambities en acties voor de looptijd van het schoolplan. Immers, ambities en acties dienen helpend te zijn in het bereiken van dit droombeeld. Is dit niet het geval, dan zijn we ineffectief bezig.

Ambities

Ambities zijn op hoofdlijnen de zaken die we willen aanpakken om tot het droombeeld te komen. Deze zijn voor vier jaar opgenomen.

Beide droombeelden en ambities zijn opgenomen in onderstaande vierjarig schema bij 2.2.

Actieschema 1 schooljaar

Uit de droombeelden en ambities distilleren we elk schooljaar een actieschema voor dat jaar. Deze voegen we als bijlage toe aan dit schoolplan. Voor schooljaar 2023-2024 zie bijlage 1. In het actieschema evalueren we wat we afgelopen schooljaar hebben gedaan en zetten de nieuwe acties uit voor dat schooljaar. Natuurlijk doen we dat ten doel van het samen realiseren van de droombeelden en ambities uit het vierjarig schema.

2.2 Schema 4 jaar thema-droombeeld-ambitie

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
ICT-vaardigheid en mediawijsheid	Vanuit onze missie en visie hechten we waarde aan zelfredzaamheid van onze leerlingen en de beheersing van 21 ^e -eeuwse vaardigheden en mediawijsheid. In ons huidige onderwijsaanbod hebben we hier nog beperkte invulling voor. Dit willen we graag betekenisvol verbeteren.	Zowel onze leerlingen als onze collega's bezitten de kennis en vaardigheden om zich op het gebied van ICT en mediawijsheid als (beginnend) professional te redden in de maatschappij. Elke leerling en collega is zich bewust van de mogelijkheden en uitdagingen van de telkens veranderende online wereld.	We willen een groep van docentexperts op het gebied van ICT en een groep van docentexperts op het gebied van mediawijsheid. Er komt ook een 0 meting voor ICT voor docenten waarbij wordt bepaald of de docenten een scholing nodig hebben of niet. Ieder jaar wordt de nulmeting afgenomen bij nieuwe docenten. We willen dat ICT een standaard onderwerp wordt in sectievergaderingen in de vorm van best practices. Doorlopende leerlijnen op gebied van Office 365 en andere software worden geïntegreerd in vaklessen waarbij leerlingen mogelijk een certificaat kunnen halen. We willen een scholing voor docenten op het gebied van mediawijsheid (iedere vier jaar een nieuwe) en we willen voor leerlingen een reeks van lessen over mediawijsheid.
Mentoraat OB BB	Om leerlingen zelfredzaam te maken in onze veranderende samenleving en om begeleiding en persoonlijke aandacht te bieden, is ons mentoraat een belangrijk middel. Op dit moment hebben we een hele betrokken mentorengroep die sociaal en invoelend is. De verbeterpunten zijn: de doorlopende lijn tussen ob/bb versterken; de decaan gaat een voortrekkersrol innemen; de mentoren versterken, zodat we	Leerlingen worden door ons geholpen en voorbereid om steeds zelfredzamer te worden. Onze leerlingen kennen zichzelf en hebben oog voor de ander. Ze hebben handvatten om zich te redden zowel binnen als buiten de school. Ze zijn voorbereid en intrinsiek gemotiveerd om bewust de stap te nemen naar het vervolgonderwijs.	We willen een mentorprogramma maken met doorlopende leerlijnen waar elk jaar op gereflecteerd wordt en die aangepast wordt. Zelfredzaamheid, zelfstandigheid, bewustwording over eigen leerproces en sociaal-emotionele vaardigheden staan centraal. De mentor heeft meer een coachende en ondersteunende rol. De decaan is proactief en ondersteunt de mentoren in het begeleiden van hun leerlingen bij de pakket- en profielkeuze van onder- naar bovenbouw. Onderdeel van het doorlopend mentoraat is het bewaken, administreren en begeleiden van het te vullen plusdocument.

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
	leerlingen beter voorbereiden op hun vervolgonderwijs.		
Samenwerking onderwijs & ondersteunings team	We zien dat de ondersteuning inhoudelijk goed staat en dat leerlingen baat hebben bij de geboden hulp. De samenwerking tussen onderwijs en het ondersteuningsteam is nu nog beperkt doelgericht. We willen dat elke leerling die ondersteuning moet kunnen krijgen waar hij recht op heeft. Hiervoor moet het complete mentorenteam handelingsbekwaam zijn. Met een goede samenwerking tussen mentoraat en ondersteuning zullen meer leerlingen een diploma halen op hun eigen niveau.	Ondersteuning gericht op het primaire proces en niet als losstaand onderdeel binnen de school. Onderwijs en ondersteuning werken zowel binnen als buiten het lokaal samen om leerlingen zoveel mogelijk deel te laten nemen aan het leerproces in de klas. Er wordt procesmatig en doelgericht samengewerkt om alle leerlingen de voor hen passende ondersteuning te bieden. Hierin is de driehoek van leerling, school en ouders van groot belang.	> Middels scholingen ervoor zorgen dat alle mentoren handelingsbekwaam zijn op het gebied van ondersteuning van leerlingen. Leren/leren, executieve functies, groepsdynamiek. > Overgang tussen basisschool en brugklas verkleinen/versoepelen door intensievere samenwerking tussen mentoren en ondersteuningsteam in de beginfase van de brugklasperiode, zoals activiteiten en brugklaskamp. > Eenheid vormen in mentoraat. Duidelijker draaiboek/jaarprogramma met handvatten en handelingswijzen. Mentoren hier ook meer aan houden, bijvoorbeeld binnen de werkmiddagen team. > Er wordt cyclisch overlegd tussen mentoren, ondersteuning en afdelingsleider, driehoeksgesprekken, om de klas en leerlingen goed in beeld te hebben. Hierbij is het klassenoverzicht als startpunt van de begeleiding en het mentoraat een belangrijk uitgangspunt. Hierbij speelt de vaste ondersteuningsmedewerker voor het specifieke team een belangrijke rol.
Verbinding	In onze visie is opgenomen dat we werken aan verbinding. De wens om te verbinden is ook duidelijk uitgesproken door het personeel in alle geledingen. Verbinden doen we binnen de sectie, van onderbouw naar bovenbouw, binnen de school, binnen SOVON, met de	Onze school is een gemeenschap van leren. We ontmoeten elkaar, leren van elkaar en vertrouwen op elkaars kwaliteiten. We verbinden met elkaar tijdens formele en informele momenten. Omdat we ons verbonden voelen werken we goed samen. We werken in een	> Periodiek verbindende activiteiten, zoals personeelssport, creatieve workshops en dergelijke > Collegiale consultatie, zowel gepland als ongepland. (cultuur van bij elkaar kijken en van elkaar leren) > Curriculum met verbindende activiteiten (tussen personeel en leerlingen) > Meegroeimentoraat in zowel onder- als bovenbouw, ter bevordering van verbinding met je mentorklas

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
	maatschappij via bedrijven en instellingen.	persoonlijke sfeer samen met onze leerlingen aan het creëren van een optimale leeromgeving.	> Meer oog voor groepsdynamiek en personeel is handelingsbekwaam om interventies te doen op dit gebied > Meer verbindende activiteiten voor leerlingen (niet alleen tijdens Huygensdagen)
Huygensdagen	De Huygensdagen zijn een manier om ons onderwijs maatschappelijk georiënteerd, activerend en motiverend te maken voor onze leerlingen. Nu zijn er vooral goede losse projecten en initiatieven. Het biedt kansen voor onze leerlingen en voor de uitstraling van de school. Ook zijn er mogelijkheden om onze leerlingen meer mee te geven in hun ontwikkeling, door inhoud en organisatie te versterken. Het bewust agenderen van burgerschap en inclusiviteit kan de Huygensdagen nog completer maken.	Over vier jaar is er per jaarlaag een basisprogramma voorhanden. Over vier jaar zijn de weken thematisch ingericht en werken we vakoverschrijdend. Tijdig is bekend of een project doorgang kan vinden. Per jaarlaag is er een coördinator (model Umbriëllaan). Er worden geen lessen gegeven naast de projecten. Duidelijk is voor eenieder wat er wanneer gebeurt.	> De werkgroep Huygensdagen richt een proces in waardoor we vroegtijdig een beeld hebben van de projecten die we willen uitvoeren. Een eerste stap hierin is het opstellen van een basisprogramma: welke projecten komen jaarlijks terug en wat is een geschikt moment om deze projecten uit te voeren. Daarnaast speelt deze werkgroep een actieve rol in het binnenhalen van de buitenwereld. De werkgroep vraagt de vakgroepen en secties om vakoverstijgende projecten aan te leveren. De werkgroep burgerschap is gevraagd om te komen met een doorlopende leerlijn burgerschap. Een deel van deze projecten vindt een plek in de Huygensdagen.

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
Scholingsplan	Van losse scholingen naar samen ontwikkelen. Hierbij zien we dat het uitvoeren van passend onderwijs nog niet voldoende in de klas gebeurt. Daarnaast heeft leren-leren en executieve vaardigheden versterken, de gezamenlijke aandacht. Ten derde willen we graag met elkaar leren hoe we toetsing kunnen gebruiken om inzicht te krijgen in onze leerlingen i.p.v. alleen beoordelen met cijfers. Vandaar dat de koers richting formatief handelen ingezet is. Ook hier komt een scholingsbehoefte uit voort.	We willen elke leerling aanzetten tot leren op een manier die past bij de leeftijd en capaciteiten. De leerling ervaart dat alle docenten betrokken zijn bij zijn welbevinden en ontwikkeling. De leerling heeft naast het behalen van het diploma de vaardigheden om zelfstandig te plannen en te leren in het vervolgonderwijs. Om dit streven waar te maken zetten we in op de diverse scholingen voor de docenten. We versterken op deze manier onze didactische en pedagogische vaardigheden. Onze docenten zijn intrinsiek gemotiveerd zichzelf te verbeteren en anderen te inspireren.	> Een ontwikkelgroep maakt duidelijk wat Formatief handelen op het Huygens College inhoudt. Deze ontwikkelgroep maakt een plan om formatief handelen voor één of meerdere secties uit te werken. Het scholen van docenten is onderdeel van dit plan (wat is nodig om docenten handvatten te geven om formatief leren toe te passen in de dagelijkse praktijk van het lesgeven. Docenten zijn hierin getraind en kunnen dit toepassen in de lessen. > Er zijn leercommunities waar je onderdeel van uitmaakt en kennis haalt en brengt. > Het Huygens College wil actief bezig zijn met het op peil houden van de kennis en kunde van de docenten. Op basis van het schoolplan wordt een scholingsplan opgesteld waarin de basisvaardigheden staan beschreven in combinatie met opleidingen. Nieuwe en meer ervaren docenten worden begeleid door docentcoaches. In de gesprekscyclus kijken docent en leidinggevende naar de ontwikkelopgave. > De Opleidingsschool haalt nieuwe kennis in huis en is een potentiële bron van nieuwe collega's. > We geven onze leerlingen inzicht in hun manier van leren en wat dit betekent voor hun leerproces. Voor de mentoren wordt een programma ontwikkeld zij kunnen gebruiken om de leerlingen deze kennis bij te brengen. De mentoren worden opgeleid om dit programma goed uit te kunnen voeren.

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
Plusroute OB BB	Leerlingen krijgen op het Huygens College de mogelijkheid hun talenten te ontwikkelen. We zien nu dat Huygens Extra een los programma is in de onderbouw. Door het verbinden hiervan in de onderbouw met de praktische profielvakken van de bovenbouw geven we de routes meerwaarde, relevantie en is er sprake van een doorlopende leerlijn. Het geeft ook een onderscheidende uitstraling naar buiten toe.	Leerlingen ervaren op het Huygens dat ze de keuze hebben uit meerdere inhoudelijk sterke onderwijsroutes. Binnen de routes komen de talenten van verschillende leerlingen veel beter tot uiting. Elke route daagt de leerlingen uit om praktische vaardigheden en kennis te leren die zij in hun vervolgcarrière nodig hebben. Leerlingen werken gemotiveerd binnen deze profielroutes omdat ze er zelf voor gekozen hebben en zich betrokken voelen bij de inhoud.	Onderzoeken of we Huygens Extra willen behouden in huidige vorm, aanpassen, aanvullen of beëindigen. Ook willen we kijken of dit als optie wordt aangeboden of als verplichte keuze voor al onze nieuwe leerlingen na een kennismakingsperiode hiermee. Wat is daarvoor nodig? Daarna willen we kijken, afhankelijk van de keuze, naar een goede aansluiting bij de profielen en keuzevakken in de bovenbouw. Wat hebben we hier extra voor nodig? Is het aanbod rijk genoeg? Als de keuzes duidelijk zijn werken we gezamenlijk, in groepen per profiel/richting, aan een doorlopende leerlijn en een helder keuzeproces in alle leerjaren en op alle niveaus.
Kwaliteit en cijfermatig resultaat	We hebben het afgelopen jaar hele mooie examenresultaten behaald. We weten de (gemotiveerde/presterende) leerlingen die doorstromen dus goed te begeleiden richting een diploma. We kunnen groeien in het kijken naar gegevens van leerlingen bij instroom en daar waar het stukt in de doorstroom. Als we data beter monitoren, analyseren en meer planmatig te werk gaan dan kunnen we leerlingen op hun eigen niveau	Door positief en kritisch te kijken naar resultaten, scores en leerling- en lesobservaties zijn we in staat om tijdig bij te sturen. Door een regelmatige analyse weten we welke keuzes we kunnen maken en hoe we kunnen inzetten tot optimale resultaten. Leerlingen komen hierdoor op het juiste niveau en als school versterken we de duurzaamheid van de goede resultaten.	Docenten zullen regelmatig samen met de leerlingen reflecteren op de resultaten. We schrijven een format waarmee alle docenten gaan werken. Na elke periode gaan de docenten deze inzetten om hun leerlingen te laten reflecteren op de resultaten. We schrijven een nieuw toetsbeleid waarbij we een afwisseling veronderstellen tussen formatieve en summatieve toetsen. In gesprekken tussen de afdelingsleiders en de secties komt dit beleid op de agenda te staan en wordt er structureel gewerkt aan de omvorming van de toetssamenstelling. We wisselen formatieve en summatieve toetsen af. Summatieve toetsen moeten ten alle tijden een afrondend karakter hebben. Combineren van beschikbare data, bijvoorbeeld vanuit MMP (sturingsinformatie), om bij verschillende processen tot betere kwaliteit te komen. Ook

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
	houden of zelfs kansen bieden en uitdagen op een hoger niveau.		willen we collega's in de school hier met extra scholing en uren voor uitrusten, zodat we beschikken over meer 'data-experts'.
Participatie	Leerlingen zijn het afgelopen jaar in alle afdelingen aan het woord geweest in de klankbordgroepen of de MR. Voor collega's kun je zeggen dat de participatie het afgelopen jaar is toegenomen. Meer collega's maakten deel uit van een werkgroep, sloten vrijwillig aan bij activiteiten of solliciteerden op vrijgekomen taken of functies. Het doel is om de deelname aan activiteiten verder te versterken en daarmee samen te ervaren dat ieders mening ertoe doet. Leerlingen de ruimte geven om meer in de school te organiseren en collega's vaker uit nodigen om mee te denken, zal hiertoe bijdragen.	Het Huygens wordt door leerlingen, collega's en ouders ervaren als een veilige plek om te leren en je te ontwikkelen als mens. In school voel je je gezien, je wilt deelnemen aan overleggen en activiteiten. Je mening doet ertoe en er zijn veel mogelijkheden om gemeenschappelijk bij te dragen aan een fijne werksfeer en goede resultaten.	We willen naar meer participatie op schoolbreed niveau. Op het gebied van ouderparticipatie betrekken we de ouderraad in een actievere rol. Daarnaast willen we in het mentoraat en LOB, alsmede thema-avonden, vaker inloop van en contact met de ouders van onze leerlingen en hoe zij de school ervaren. De leerlingenraad krijgt ook extra aandacht, deze krijgt structurele inspraakmomenten en moet een afspiegeling zijn van de gehele school qua niveaus en leerjaren. De resultaten hiervan willen we zichtbaar maken naar ouders, leerlingen en collega's. De klankbordgroepen en klassenvertegenwoordigers spelen minimaal tweemaal per jaar hierin een adviserende rol. Op het gebied van docent- én leerlingcontact hebben we activiteiten, Huygensdagen, sport, en juniormentoraat als voorbeelden om dit te versterken.

Thema	Waarom dit thema (in hoeverre vraag stellen)	Gemeenschappelijk doel voor thema: de bestemming/ droombeeld	Wat gaan we doen?
Structuur en afspraken	De structuren op school zijn helder beschreven maar worden niet altijd als helder ervaren. De gemeenschappelijke afspraken die er zijn worden niet gemeenschappelijk gedragen waardoor er veel grijs gebied kan ontstaan. We zijn op zoek naar een selectie afspraken die werken. Daarnaast is het belangrijk om rollen en taken helder af te stemmen zodat iedereen weet wat er wordt verwacht. In deze professionele cultuur kan iedereen worden aangesproken op de te verwachten inzet en opbrengst.	Het Huygens is een school waar je zowel als leerling en als docent weet waar je aan toe bent. Heldere kaders en afspraken geven overzicht, stabiliteit en rust. Door te weten wat je van elkaar mag verwachten en hoe processen lopen kom je tot een goede samenwerking en een resultaat waar we trots op zijn. Op het Huygens vinden we het belangrijk dat leerlingen meedenken in het tot stand komen van onze afspraken.	We stellen een duidelijke en visuele organisatiestructuren planning vast, die snel te raadplegen is voor de verschillende geledingen (leerlingen, ouders/verzorgers, personeel (OP en OOP), secties, (afdelings)teams, werkgroepen en schoolleiding) in onze school. Deze structuur brengt orde aan en geeft duidelijkheid aan iedere betrokkene, waar concreet beschreven staat wie, wat, waar en wanneer iemand verantwoordelijkheid draagt binnen de organisatie. We werken cyclisch en doelgericht aan kwaliteitsverbetering. Elke geleding binnen de school krijgt de opdracht om volgens een vastgesteld kader vanuit het schoolplan dit concreet vast te leggen. Over vier jaar weet iedere geleding wat er van hem/haar verwacht wordt (rechten en plichten) en waar dit te raadplegen is. Elk jaar evalueert elke geleding deze structuur en planning en stelt, waar het noodzakelijk is, bij.

2.3 Proces en borging van het uitvoeren van het schoolplan:

Algemeen

We werken dus met een vierjarig schema met daarin Thema's-Droombeelden-Ambities in combinatie met een actieschema per jaar met daarin de acties voor dat jaar. In het actieschema staat wie er voor dat schooljaar aan een thema en acties zijn gekoppeld. Acties kunnen gelinkt zijn aan een themagroep, een team, of een sectie.

Per periode zullen we gezamenlijk bepalen of we doen wat we ons hebben voorgenomen. Het personeel geeft aan dat het fijn is om regelmatig een centrale bijeenkomst te hebben waarin de doelen besproken worden en we de successen kunnen vieren. Deze momenten zijn ook zeker van belang om elkaar te zien, te spreken en te verbinden.

De dinsdagmiddagen in Huygensdagen staan gereserveerd om met het hele team, verdeeld over 10 werkgroepen, de gestelde doelen uit te werken. Per team zullen er aan het begin van elk schooljaar het nieuwe actieschema en aanvullend teamplannen opgesteld worden om de gezamenlijke doelstellingen op elk specifiek niveau uit te voeren.

Daarnaast staan er in de jaaragenda scholingsdagen en teamdagen aangewezen om te scholen en te werken aan de gestelde doelen. Van groot belang is dat het hele team elke periode actief betrokken is bij het werken aan de schoolplandoelen. Daarnaast wordt er in de teams, de secties en de themagroepen gericht gewerkt aan doelen. Tenminste halverwege en aan het einde van elk schooljaar wordt de balans opgemaakt en worden successen gevierd.

Werkgroep schoolplan en de tien themagroepen

Deze werkgroep schoolplan met leden vanuit de verschillende teams zitten samen met de schoolleiding de themagroepen voor. De schoolleider zal de rol van opdrachtgever aannemen. De bijeenkomsten hiervoor staan gepland aan het begin van het schooljaar en elke dinsdagmiddag van de Huygensdagen. De uitkomsten van deze werkmiddagen worden verzameld en de informatie gaat ter besluitvorming mee richting SLO. Zij geven vervolgens de besluiten terug aan de werkgroep en communiceren binnen de school wat betreft de voortgang.

Secties

Er zijn thema's, of acties vanuit een thema waarvan de uitvoering bij een sectie zit. Elke sectie neemt deze acties op in het vakwerkplan. Elke sectie heeft een afdelingsleider die gekoppeld is aan de sectie voor raad en daad. Minstens 1x per jaar gaat de sectie in gesprek met de directie om voortgang op de doelen en het vakwerkplan te bespreken.

Afdelingsteams

De afdelingsleider stelt met zijn/haar team een plan op. Hierin komen de doelen van het schoolplan terug. Daarnaast staat teamvorming centraal zowel op klasniveau als op het niveau van het afdelingsteam zelf. Bij alles geldt dat er cyclisch wordt gewerkt. Dus per periode wordt er teruggeblikt op de vorige bijeenkomst en gekeken of doelen worden gehaald en of de aanpak moet worden bijgesteld.

Deel 2: Aanvullende informatie

1. Het Huygens College

1.1 Algemene schoolgegevens

VESTIGINGSPLAATS:

Het Huygens College Heerhugowaard is een openbare scholengemeenschap voor vmbo, havo en vwo in Heerhugowaard.

Huygens College Heerhugowaard
Middenweg 68
1703 RD Heerhugowaard
Tel. (072)576 57 00
Email: info@huygens.nl
Homepage: www.huygens.nl

BEVOEGD GEZAG:

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord (SOVON)
Postbus 9081
1800 GB Alkmaar
Tel. (072)5671067
Email: bmo@sovon.nu
Homepage: www.sovon.nu

Onder dit zelfde bevoegd gezag vallen nog acht scholen voor openbaar voortgezet onderwijs in Alkmaar, Bergen, Heerhugowaard en Wieringerwerf.

SCHOOLLEIDING:

Dhr. N. Korf, rector
Dhr. T. Peschke, plaatsvervangend rector
Mw. L. Zoon, afdelingsleider havo-vwo onderbouw
Dhr. S. Deitmers, afdelingsleider havo-vwo bovenbouw
Dhr. F. Jonk, afdelingsleider vmbo-tl/havo onderbouw
Dhr. J. Boon, afdelingsleider vmbo-tl bovenbouw
Dhr. P. Oudejans, afdelingsleider vmbo-bb/kb

HERKOMST LEERLINGEN:

De leerlingen van het Huygens College komen voornamelijk uit de gemeente Heerhugowaard en de omliggende dorpen. De demografische gegevens laten op de kortere termijn een redelijk stabiele situatie zien. In voorgaande jaren is gewerkt aan het verbeteren van resultaten en het vormen van een stabiele onderwijsorganisatie. Een bijkomend effect daarvan was dat het aantal leerlingen de afgelopen jaren is gegroeid. In schooljaar 2023-2024 heeft onze school ruim 1600 leerlingen.

SAMENWERKINGSVERBAND:

Het Huygens College maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland.

GEBOUWENSITUATIE:

Het Huygens College Heerhugowaard heeft twee locaties. De basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen zijn gehuisvest aan de Umbriëlaan nummer 3. Dit gebouw is in 2011 opgeleverd en wordt gedeeld met Focus, school voor praktijkonderwijs. Door de groei van het aantal leerlingen is hier inmiddels een dislocatie op Umbriëlaan nummer 6 in gebruik genomen.

De afdelingen vmbo-tl, havo en vwo zijn gevestigd op de locatie Middenweg 68 (hoofdvestiging). Dit nieuwe gebouw is met ingang van het schooljaar 2019-2020 in gebruik genomen. Door de groei van de school in schooljaar 2020-2021 is ook bij deze locatie een dependance (de Windmolen) in gebruik genomen. In december 2023 wordt een uitbreiding van het hoofdgebouw gerealiseerd.

2. Bestuur (SOVON)

2.1 Missie & Visie

De missie en visie van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord-Holland-Noord (SOVON), waar het Huygens College onderdeel van is, luiden als volgt:

In het onderwijs en de organisatie van SOVON en haar scholen staan algemene toegankelijkheid, kwaliteit, eigenheid en diversiteit, respect en het stimuleren van ontwikkelkansen voor leerlingen en medewerkers centraal. We zoeken actief de onderlinge samenwerking en de samenwerking met externe partijen om deze kernwaarden te realiseren en om de kwaliteit van het onderwijs en de keuzevrijheid voor ouders en leerlingen op peil te houden. Daarmee willen we onze maatschappelijke opdracht als openbaar voortgezet onderwijsinstelling waarmaken: het bieden van maximale kansen op ontplooiing en voortuitgang van ieder kind!

2.2 Strategisch beleid

Voor de schooljaren 2023-2024 tot en met 2026-2027 heeft SOVON de volgende strategische ambities en beloftes geformuleerd:

1. We verstevigen de plek van technologie in ons onderwijs.
2. We versterken de kennis en vaardigheden van onze leerlingen.
3. We ontwikkelen SOVON verder als professionele en lerende organisatie.
4. We gaan door met versterking van de interne en externe samenwerking en de continue verbetering en vernieuwing van ons onderwijs, met als doel de kwaliteit, toegankelijkheid en diversiteit van het lokale en regionale onderwijsaanbod te waarborgen en te verbeteren.

Elke strategische ambitie is of wordt uitgewerkt in een plan van aanpak op bestuursniveau. De SOVON-scholen besteden in hun schoolplannen voor dezelfde schooljaren eveneens aandacht aan elk van de genoemde strategische ambities.

Uiteraard hebben SOVON en haar scholen expliciete aandacht voor de diversiteit en inclusiviteit van zowel leerlingen als medewerkers. De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de

schoolleiding vormt hiervan een onderdeel. Momenteel is sprake van een (meer dan) evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke collega's in het management van de SOVON-scholen.

2.3 Zicht op kwaliteit

Het bestuur werkt met een kwaliteitbeleidsplan en een kwaliteitskalender. Op basis hiervan maken de scholen een praktische uitwerking, zodat zij de kwaliteitszorg en de cyclische uitvoering daarvan op de eigen school kunnen borgen. Het bestuur houdt onder andere zicht op de onderwijskwaliteit van de SOVON-scholen via jaarlijkse kwaliteitsbezoeken. Elk kwaliteitsbezoek bestaat uit lesbezoeken, gevolgd door een gesprek met de voltallige schoolleiding over de actuele situatie op de betreffende school op de diverse indicatoren uit het onderzoekskader van de inspectie. Aan het kwaliteitsbezoek nemen behalve de voorzitter College van Bestuur en de bestuurlijk ondersteuner Onderwijs & Kwaliteit, ook een rector/directeur van een andere SOVON-school deel. Naast de kwaliteitsbezoeken houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit via monitoring en data-analyses door de bestuurlijk kwaliteitsmedewerker. Deze maakt onder meer, in het vroege najaar, een prognose van de opbrengsten van het lopende schooljaar. Waar nodig worden in overleg met het College van Bestuur, maatregelen genomen door de schoolleiding om de feitelijke opbrengsten tijdig bij te sturen, nog voordat de inspectie zelf met de opbrengstenkaarten komt. Voorts houdt het bestuur vinger aan de pols wat betreft de onderwijskwaliteit van de scholen via de reguliere voortgangsgesprekken met elke schoolleider en bijvoorbeeld lesbezoeken door de ondersteuner Onderwijs & Kwaliteit. Ook vormt de zgn. collegiale waarderende schoolbezoeken waarmee in 2022 is gestart, een belangrijk element in de kwaliteitsborging en –verbetering op de scholen. In deze bezoeken brengen collega's van diverse SOVON-scholen een visitatiebezoek aan één van de andere SOVON-scholen. Aan de hand van een door de bezochte school geformuleerde ontwikkelvraag verrichten de bezoekende collega's onderzoek en doen zij aanbevelingen aan de bezochte school. Vertrekpunt in het onderzoek is, conform de waarderende onderzoeksbenadering, wat goed gaat en hoe van daaruit verder kan worden gebouwd en ontwikkeld.

2.4 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van SOVON is uitgewerkt in het document *Strategisch HRM-beleid 2023-2027* en heeft de volgende pijlers:

1. Doorontwikkeling SOVON als gemeenschap van leren (lerende en professionele organisatie).
2. Versterking van het leiderschap op alle niveaus.
3. Bevordering en vergroting van de vitaliteit van medewerkers.
4. Versteving van SOVON als aantrekkelijk werkgever.
5. Continue verbetering en borging van het personeelsbeheer en personeelsmanagement.

Belangrijk onderdeel van het strategisch HRM-beleid van SOVON is de continue professionalisering op alle niveaus van de organisatie. De inspanningen op dat terrein moeten medewerkers ondersteunen en stimuleren bij het op orde houden van hun bekwaamheden en het steeds blijven voldoen aan de voor hen geldende bevoegdheidseisen. De maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid, de vormgeving van het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel en de scholingsplannen voor medewerkers, zijn zaken die bij SOVON behoren tot de verantwoordelijkheid van de scholen.

2.5 Financieel beleid

Het financieel beleid van SOVON is uitgewerkt in de meerjarenbegroting van de stichting. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd en opnieuw vastgesteld voor de daaropvolgende vijf kalenderjaren. De momenteel (medio 2023) geldende begroting voor de jaren 2023 tot en met 2027 is te vinden via www.sovon.nu/documenten. Paragraaf 6.4 van deze meerjarenbegroting bevat een uitgebreide beschrijving van het actuele financieel beleid van SOVON. Ook het beleid van SOVON m.b.t. sponsoring is via de genoemde link te vinden.

2.6 Overig

Op www.sovon.nu/documenten zijn eveneens belangrijke overige formele documenten te vinden voor ouders, leerlingen en medewerkers, waaronder de Integriteitscode, de Klokkenluidersregeling, de statuten van de stichting en de diverse procedures en regelingen rond privacy.

3. Vormgeving van het onderwijs

Onderwijs krijgt vorm in de lessen. De kwaliteit van de les krijgt daarom de komende jaren expliciet aandacht. Daarnaast heeft onze visie op onderwijs geleid tot aanpassingen in de schoolorganisatie, ze worden hieronder kort genoemd.

AFDELINGSSTRUCTUUR

Het Huygens College kent 5 afdelingsteams:

- vmbo-bb/kb
- vmbo-tl-onderbouw
- vmbotl bovenbouw
- havo/vwo onderbouw
- havo/vwo bovenbouw

Deze teamindeling maakt het mogelijk dat leerlingen onderdeel zijn van een kleinschalige setting met een persoonlijke sfeer. Tegelijkertijd creëren deze teams een pedagogisch-didactisch klimaat dat past bij de doelgroep. Oriëntatie op de maatschappij maakt daar onderdeel van uit, dat blijkt bijvoorbeeld uit contacten met het bedrijfsleven in de regio. Elk team werkt met een teamplan dat is afgeleid van het schoolplan. Dit teamplan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

VAKSECTIES

De vaksectie is primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in het eigen vakgebied en de doorlopende leerlijn van brugklas naar examenjaar. De determinatie in de tweejarige brugperiode en de aansluiting onderbouw-bovenbouw vormen daarbij specifieke aandachtspunten. Elke sectie legt de afspraken vast in een sectieplan. Resultaten (examens, Wolfanalyse, doorstroom enz.) worden geëvalueerd en leiden indien nodig tot bijstelling van de sectieplanplan. De secties dragen bij aan de uitwerking van de visie op onderwijs door de ontwikkeling van vakoverstijgende projecten tijdens de Huygensdagen.

TWEEJARIGE BRUGPERIODE

Ruimte bieden aan persoonlijke groei en ontwikkeling betekent op het Huygens College onder andere dat leerlingen vanaf de basisschool worden geplaatst in combinatieklassen. De aparte vwo-klas is hierop een uitzondering, hierin worden leerlingen geplaatst waarvan duidelijk is dat zij erbij gebaat zijn om vanaf het begin op het hoogste niveau te werken. In de combinatieklassen (bb-kb, kb-tl, tl-havo, havo-vwo) worden alle leerlingen uitgedaagd om op het hoogste niveau te werken. Tussen de verschillende niveaus en leerjaren bestaan goede doorstroommogelijkheden. Rekening houden met verschillen binnen de les is een ontwikkelpunt voor secties en teams.

HUYGENSDAGEN

De Huygensdagen zijn projectdagen waarin rooster doorbrekende activiteiten worden gepland, hiervoor zijn in de jaaragenda vijf schoolweken gereserveerd. Onze visie op onderwijs is leidend bij het ontwikkelen van vakoverstijgende projecten en excursies. Burgerschap is onderdeel van projecten. Daarvoor richten we ook de blik naar buiten.

ONDERWIJSAANBOD

Het Huygens College heeft een breed onderwijsaanbod gericht op de ontwikkeling van leerlingen, waarvan burgerschap een onderdeel is. Op basis van onze visie op onderwijs werken we de komende periode aan enkele specifieke vernieuwingen in het onderwijsaanbod. Hieronder staan ze kort samengevat:

- vmbo-bb/-kb, in de onderbouw meer praktisch ingevuld (betekenisvol) onderwijs in combinatie met LOB
- vmbo-bb/-kb, in de bovenbouw ontwikkeling van met name E&O
- vmbo-tl, in de onderbouw een breder onderwijsaanbod met BYOD-klassen en oriëntatie op doorstroom en routes met taal of bèta
- vmbo-tl, in de bovenbouw ontwikkeling van het praktijkgerichte vak T&T en PPE (E&O).
- havo/vwo, in de onderbouw de ontwikkeling van een extra aanbod voor leerlingen die meer uitdaging aankunnen
- havo/vwo, in de bovenbouw de ontwikkeling van het nieuwe vak NLT.

ONDERSTEUNING

Het Huygens College ziet het passend onderwijs als een mogelijkheid om bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid van (een deel van) onze leerlingen. De trajectgroep speelt daarin een centrale rol. De werkwijze is vastgelegd in het ondersteuningsplan van onze school.

HUYGENS EXTRA

In de onderbouw heeft het Huygens College een extra aanbod in de vorm van themaklassen: sport, cultuur, science en business. Dit aanbod sluit aan bij de belangstelling van leerlingen en biedt ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

4. Terugblik op het proces

In het schooljaar 2022-2023 is het proces gestart om tot een nieuw schoolplan te komen. Het vorige schoolplan was mede door corona beperkt tot uitvoering gekomen. Daarom is er in bijeenkomsten gekeken naar welke acties we uit het oude schoolplan mee wilden nemen richting het nieuwe schoolplan.

Na de rondes met de schoolleiding en het voltallige personeel zijn er ook klankbordgroepen met zowel leerlingen, ouders en OOP georganiseerd. Op basis van alle opbrengsten zijn principes geformuleerd die richting geven aan ons onderwijs. Je kunt ze lezen als richtlijnen voor het bewegen, werken en leren binnen de school. Dit is de manier waarop we willen waarmaken wat we beloven als we zeggen “onze school, jouw toekomst”.

Tevens zijn er tien thema’s vastgesteld die we willen verbeteren. Daarbinnen zijn weer acties aan de thema’s verbonden. Dit alles vanuit een brede vertegenwoordiging.

Na de start van het schooljaar 2023-2024 zijn we nog een slag verder gegaan en hebben we de structuur van Thema-Droombeelden-Ambities en daarna het actieschema voor 1 jaar vorm en inhoud gegeven. Zo zijn we tot een nog duidelijker, doelgerichter en wendbaarder schoolplan gekomen. Dit product is in een proces met meerdere bijeenkomsten met vertegenwoordiging vanuit de werkgroep schoolplan, secties en de schoolleiding tot stand gekomen. De resultaten zijn verwerkt en netjes gemaakt. Daarna is er nog ter controle een toetsingsmoment voor de werkgroep schoolplan geweest.

5. Resultaten

Het onderwijsaanbod is zo samengesteld dat het verplichte curriculum (kerndoelen en examenprogramma’s) wordt afgedekt. Daarbij zijn de vaksecties verantwoordelijk voor de inhoudelijke invulling. Hierboven is al beschreven waar onze school een schoolspecifieke uitwerking aan het onderwijsaanbod geeft.

Voor wat betreft de resultaten gaan wij uit van de opbrengstenkaarten. Daaruit blijkt dat de onderwijskwaliteit op het Huygens College op orde is. We streven naar opbrengsten op of boven het gemiddelde. Maar ambities gaan verder. We willen ook een school zijn waar leerlingen (kunnen) werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Dat laat zich misschien lastig meten maar we willen het wel zichtbaar maken.

Diploma en plusdocument

Het onderwijs is gericht op het behalen van een diploma maar kent daarnaast een duidelijke meerwaarde. De leerlingen werken aan persoonlijke ontwikkeling en –vorming. De opbrengsten daarvan worden vastgelegd in het plusdocument. Hierin zijn alle extra activiteiten waaraan is deelgenomen zichtbaar gemaakt. Maatschappelijke betrokkenheid wordt gestimuleerd door betekenisvol onderwijs in relatie met de buitenwereld.

Opbrengst

Het onderwijs op het Huygens College is erop gericht om leerlingen te helpen bij het behalen van een diploma dat past bij hun cognitieve capaciteiten. Goede doorstroomcijfers en examenresultaten zijn dan vanzelfsprekend het doel. Wat is echter de waarde van dat diploma als we er niet ook in slagen om leerlingen te vormen (ofwel op te voeden) tot vrije, zelfstandige burgers, die kritisch kunnen denken en handelen en die mee willen bouwen aan een levende democratie? Het vraagt van ons een brede kijk op de opbrengst van onderwijs en het geeft stof tot nadenken met betrekking tot ons dagelijks handelen en het te voeren beleid. Als het gaat om de opbrengsten maken we onderscheid tussen de enerzijds kwalificerende functie van de school en anderzijds de bijdrage die wij leveren aan een brede persoonlijke ontwikkeling.

Kwalificerende functie:

- Examenresultaten zijn voor alle afdelingen op of boven het landelijk gemiddelde
- Doorstroomcijfers zijn boven het landelijke gemiddelde
- Wij bieden leerlingen kansen, dat blijkt uit het feit dat de opstroom groter is dan afstroom.

Persoonlijke ontwikkeling

Het onderwijs op het Huygens College beperkt zich niet tot kwalificerende aspecten. De school vindt het belangrijk dat leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen op alle gebieden, ook de niet-cognitieve. Ze wil ook dat leerlingen op persoonlijk vlak kunnen groeien, dat ze zich in relatie tot anderen en tot de samenleving goed staande kunnen houden. Met andere woorden: balans tussen de kwalificerende, persoonsvormende en socialiserende functies.

De opbrengst van dit bredere aanbod vertaalt zich in het plusdocument waar alle leerlingen aan werken.

*Het plusdocument is de **verzamelstaat** van aspecten van **brede vorming**. Het laat zien hoe de leerling zich heeft ontwikkeld naast het programma waarvan diploma en cijferlijst de weergave zijn. Het is bedoeld om de **leerling in staat te stellen** zo goed mogelijk de eigen brede vorming en talenten te tonen en te onderbouwen.*

In veel gevallen betreft het de niet-meetbare aspecten van het onderwijs. In het plusdocument laat de leerling daarom zien op welke wijze gewerkt is aan persoonlijke ontwikkeling.

Daarbij komen tenminste de volgende thema's aan de orde:

- Algemene vorming (Bildung)
- Burgerschap
- 21st century skills
- Sociaal-emotionele ontwikkeling
- Talentontwikkeling en persoonlijke groei.

Brede vorming zit overal in het onderwijs; het is niet beperkt tot een vak, tot activiteiten of tot maatwerk. In het plusdocument gaat het met name om die aspecten die als maatwerk zichtbaar zijn en die de leerling heeft ondernomen.

In het plusdocument zijn vier rubrieken te onderscheiden:

- Cognitieve extra's
- Talenten en bijzondere prestaties
- Persoonlijke ontwikkeling
- Competenties

Hierbij kunnen per onderwijstype (afdelingsteam) verschillende accenten worden gelegd. Zo wordt het plusdocument de verzamelstaat van wat de leerling tijdens zijn schoolloopbaan heeft gedaan aan brede vorming. De school zorgt voor een aanbod waarbij leerlingen vaak de

mogelijkheid hebben om keuzes te maken. Daarnaast geeft de school leerlingen de ruimte om zelf initiatieven te nemen. De leerling bespreekt de ontwikkeling van het plusdocument regelmatig met de mentor.

1. Kwaliteit

De laatste vijf jaar zijn de opbrengstenkaarten goed op orde.

Naast de opbrengstenkaarten hanteert de school een aantal instrumenten om de kwaliteit te monitoren. Zo vinden er regelmatig tevredenheidsonderzoeken plaats:

- Jaarlijks tevredenheidsonderzoek brugklassen (leerlingen en ouders)
- Jaarlijks tevredenheidsonderzoek overige leerlingen en ouders
- Tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek medewerkers
- Twee keer per jaar klankbordgroepen met een vertegenwoordiging van leerlingen per leerjaar
- Overleg met de leerlingenraad
- Overleg met de ouderraad
- Jaarlijks aan de hand van een wisselend thema een klankbordgroep met ouders.

Omdat de school leerlingen kansen wil bieden, vinden we de interne doorstroom belangrijk. In de onderbouw gebruiken we de landelijke Cito-toetsen om de vorderingen van de leerlingen vergeleken met landelijke gegevens, te volgen. Daarnaast vergelijken we de resultaten met de basisschooladviezen.

We doen regelmatig intern onderzoek. Zo hebben we in 2019-2020 onderzocht waar de leerlingen met havo en hogere adviezen in leerjaar vier zitten. Omdat we daar vaststelden dat een deel van deze leerlingen was afgestroomd, zetten we nu in om meer uitdaging te bieden voor de betere leerlingen in de onderbouw. Enkele collega's zijn geschoold in de problematiek van hoogbegaafdheid en onderpresteren.

De doorlopende leerlijn blijft een punt van aandacht. De aansluiting onderbouw-bovenbouw wordt besproken op teamniveau. Omdat de secties hierin een grote verantwoordelijkheid hebben krijgen zij de resultaten per cohort ter bespreking voorgelegd. Elke sectie heeft een contactpersoon in de schoolleiding die dit agendeert.

We maken de kwaliteit van de les tot onderwerp van gesprek. Met ingang van schooljaar 2019-2020 gebruiken we E-Loo als observatie instrument omdat hierin zowel de observator als de geobserveerde hun bevindingen kunnen weergeven, aangevuld met de ervaringen van de leerlingen. De schoolleiding bezoekt regelmatig lessen en bespreekt die na met de docent. Daarnaast moedigen we docenten ook aan om dit instrument onderling te gebruiken.

Bovenstaande wordt uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid.

2. Personeel

In hoofdstuk 3 is al gezegd dat we ten aanzien van de uitgangspunten van onze visie op onderwijs geen onderscheid maken tussen leerlingen en personeel. Dat betekent dat ook voor het personeel persoonlijke ontwikkeling een belangrijke rol speelt.

Voor docenten geldt dat zij bevoegd zijn of dat zij studeren voor een bevoegdheid en die op korte termijn halen (binnen twee jaar). Het Huygens College neemt deel aan een traject om opleidingsschool te worden zodat we een rol spelen in de opleiding van nieuwe docenten. Voor startende docenten bieden wij al enkele jaren een inductietraject aan. Daarvoor zijn vijf docenten gedeeltelijk vrijgesteld van lessen.

In onze visie verwoorden we wat kenmerkend is voor het pedagogisch-didactisch klimaat op onze school. Daarbij horen duidelijk gestructureerde lessen. Het uitgangspunt van onze school is de klassikale les waarbij de docent de regie heeft. Binnen die lessituatie is ruimte om te differentiëren. De schoolleiding wil met docenten in gesprek blijven over de kwaliteit van de les. Daartoe worden regelmatig lessen bezocht. Met E-Loo als observatie instrument is het mogelijk dat zowel de docent als de leidinggevende de les evalueert (en eventueel de leerlingen). De opbrengst van deze evaluaties is het vertrekpunt voor een professioneel gesprek. Docenten kunnen dit instrument ook onderling gebruiken.

Het Huygens College is een school met een persoonlijke sfeer, veilig en goed georganiseerd. Ook buiten de les worden leerlingen die dit nodig hebben goed begeleid. Om dit te realiseren is het onderwijsondersteunend personeel op onze school onmisbaar.

GESPREKSCYCLUS

Alle personeelsleden voeren regelmatig een gesprek met hun leidinggevende. Professionalisering is steeds een belangrijk gespreksonderwerp. Daarbij wordt de volgende indeling gehanteerd:

- Doelstellingengesprek bij de start van de eerste arbeidsovereenkomst.
- Voortgangsgesprek, tenminste een keer per jaar.
- Beoordelingsgesprek:
 - Bij een aanstelling voor bepaalde tijd in het eerste jaar, tenminste twee maanden voor het aflopen van het dienstverband.
 - Bij een aanstelling voor onbepaalde tijd tenminste een keer per vijf jaar als afronding van de gesprekkencyclus.
- Bij een beoordeling wordt altijd een 360° feedback georganiseerd, d.w.z. feedback van leidinggevende, sectievoorzitter, collega's en leerlingen.
- Sinds schooljaar 2020-2021 loopt een pilot om de uitgebreidere versie van E-Loo, waarin een portfolio kan worden samengesteld, te gebruiken in het beoordelingstraject van de nieuwe docenten.

FUNCTIEMIX

Het Huygens College hanteert de functiemix zoals die op bestuursniveau is afgesproken. Als er LC- of LD-functies beschikbaar komen wordt een sollicitatieprocedure uitgeschreven. De bijdrage die een kandidaat kan leveren aan de uitwerking van het schoolplan is altijd onderdeel van de procedure.

Bijlage 1: Actieschema schooljaar 2023-2024

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
1. ICT-vaardigheid en mediawijsheid	ICT-vaardigheid	Rondom ICT-vaardigheid zijn er nog grote verschillen in de organisatie, zowel onder leerlingen als docenten. Huidige tweede- en derdejaars leerlingen hebben hier bijvoorbeeld maatwerkuren en een lessenserie over gehad, brugklassers en hogere jaren niet (centraal). Onder docenten en personeelsleden verschillen de vaardigheden sterk per persoon en wordt/is er niet altijd actief gebruik gemaakt van handleidingen of hulp door collega's.	1.1 De werkgroep ICT moet een vertegenwoordiging zijn van alle teams. De werkgroep inventariseert en formuleert wat de basisvaardigheden moeten worden voor docenten en leerlingen. De werkgroep is verantwoordelijk voor een scholing aan docenten en mentoren, zodat hun vaardigheden in orde zijn en de mentoren de ICT lessen aan de leerlingen kunnen verzorgen. 1.2 vast agendapunt in sectievergadering waarin good practice wordt gedeeld .	1.1 Opstellen vacaturestelling werkgroep ICT en met die groep scholing organiseren. 1.2 Voortrekkers ICT podium geven, zodat iedereen nieuwsgierig wordt en er meer beelden bij krijgt; plekken in de schoolorganisatie creëren (Teams, weekbericht) waar dit gedeeld wordt.	Werkgroep ICT

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
1. ICT-vaardigheid en mediawijsheid	Mediawijsheid	De kennis en vaardigheden rondom mediawijsheid verschilt per leerling en docent. Qua voorlichting zijn we de laatste jaren afhankelijk geweest van externe voorlichting, gastdocenten en projecten vanuit o.a. de gemeente en bibliotheek. We hebben geen experts binnen de eigen organisatie; in ieder geval niet geschoold of 'benoemd'.	1.1 en 1.2 In elk onderbouwteam is een expert die de mediawijsheid lessen kan geven en de ouderavond kan verzorgen. 1.3 Mediawijsheidlessen hebben een vaste plek in het terugkerende rooster van de Huygensdagen	1.1 Openstellen vacature expertgroep mediawijsheid; drievoud voor elk onderbouwteam. 1.2 Met de bibliotheek in overleg over mediawijsheid i.v.m. eigen expertise ontwikkelen en volgen van (externe) scholing. 1.3 Met coördinator Huygensdagen mediawijsheid lessen vastleggen.	Afdelingsleiders onderbouw
2. Mentoraat OB BB	Structuren van mentorprogramma op tijd en thema	Er is geen structuur, binnen een leerjaar worden heel verschillende mentorlessen gegeven en er zijn vooral losse eilandjes.	Per team willen we een coördinator aanstellen voor het mentoraat die aanstuurt en materiaal ontwikkelt voor mentorlessen. De coördinatoren hebben een overleg om te inventariseren wat er al is en wat nog nodig is. De decanen worden ook betrokken.	1.1 Dit schooljaar zijn de mentorlescoördinatoren vastgesteld en delen hun plan met de afdelingsleider. 1.2 Vervolgens komen de mentorlescoördinatoren bij elkaar om de huidige plannen te delen om inzicht te krijgen welke vaardigheden geleerd worden in relatie met de doorlopende leerlijn.	

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
				1.3. Er wordt een brede scholing voorgesteld die er voor zorgt dat elke mentor op dezelfde manier de vaardigheden aanleert en weet hoe hij het staat ten opzichte van de andere leerjaren.	
	Decanaat	De mentoren krijgen te weinig ondersteuning in de begeleiding van de profielkeuze en informatie betreffende de vervolgopleiding.	Meer ondersteuning en meer expertise voor de mentoren vanuit de decaan. Mentoren, ouders en leerlingen moeten goed worden voorgelicht over de profielkeuze door de decaan. De decaan levert voldoende input aan de mentoren en in de mentorles om te zorgen voor een herkenbaar keuzetraject waarbij de leerling actief bezig is met het oriënteren op vervolgopleidingen.	2.1 Er vindt een gesprek plaats tussen de afdelingsleider BB en de decaan over de invulling van de rol. 2.2 De decaan ontwikkelt samen met de mentoren een aantal lessen of voorlichtingsmomenten. 2.3 De decaan maakt i.o.m. de mentoren een nieuwe voorlichting voor ouders en leerlingen.	2.1 afdelingsleiders 2.2 decanen 2.3 decanen

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
3. Samenwerking onderwijs & ondersteunings team	Samenwerking tussen mentoren en ondersteuningsteam	Nu is het mentoraat afhankelijk van welke mentor een klas heeft of in welke afdeling het mentoraat zit. Elke mentor heeft andere kwaliteiten en dus ligt de nuance per klas anders. Er is weinig kennis over de gang van zaken binnen het mentoraat van andere afdelingen, waardoor er niet efficiënt wordt samengewerkt en gedeeld.	Inzicht in wat er aan expertises en kwaliteiten bij de mentoren te vinden is en dit aanvullen met de expertise en kwaliteiten van het ondersteuningsteam.	3.1 In kaart brengen van de expertises van de mentoren. 3.2 structureel scholingen aanbieden aan mentoren ter verbreding van de expertises gegeven door het ondersteuningsteam of externe partijen.	3.1 Team en teamoverstijgend/schoolbreed 3.2 aanbod te bepalen door (mentoren)teams
3. Samenwerking onderwijs & ondersteunings team	Bbetrokkenheid ondersteuningsteam	Het ondersteuningsteam staat meer op de achtergrond bij activiteiten die belangrijk zijn bij de groepsvorming en hebben daardoor minder zicht op wat er allemaal speelt binnen een klas. Daardoor zijn niet alle behoeftes snel genoeg in kaart gebracht.	Meer betrokkenheid van het ondersteuningsteam en betere communicatie tussen de mentoren en het ondersteuningsteam	3.3 In kaart brengen van de knelpunten in de overgang tussen de basisschool en de brugklas. 3.4 Cyclisch gesprekken tussen mentoren en ondersteuningsteam. Minimaal 1 per periode 3.5 Het ondersteuningsteam betrekken bij o.a. het brugklaskamp (mee op kamp ter observatie) en	3.3 ondersteunings-team 3.4 ondersteunings-team 3.5 ondersteunings-team en kamporganisatie

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
				brugklasactiviteiten door het gehele schooljaar.	
4. Verbinding	Verbinding met mentorklas	Mentoren wisselen in een aantal afdelingen jaarlijks van klas. Hierdoor ontstaat er onvoldoende verbinding tussen de mentor en de klas.	Mentoren gaan in de onderbouw mee met hun klas van leerjaar 1 naar 2. Daarnaast vindt er jaarlijks een warme overdracht plaats en wordt de verbinding aan het begin van het jaar versterkt met tal van activiteiten.	4.1 Het doorlopend mentoraat binnen de brugperiode van de onderbouw zetten we in, in alle afdelingen. 4.2 Het doorlopend mentoraat in de bovenbouw zetten we in daar waar het kan. 4.3 We versterken de kennismakingsperiode aan het begin van elk schooljaar.	4.1 Afdelingsleiders en roostermaker 4.2 Afdelingsleiders en roostermaker 4.3 Mentorenteam
4. Verbinding	Verbinding middels activiteiten	Er zijn in de Huygensdagen activiteiten gepland ter verbinding onder de leerlingen en tussen personeel en leerlingen	Meerdere activiteiten opgenomen in de jaaragenda ter bevordering van de verbinding voor zowel leerlingen als personeelsleden	4.3 Muziekavond in Complex 4.4 Meer schoolfeesten (minimaal drie per leerjaar) 4.5 Dinsdags lunch extra's (soepdag, salad bar, broodje bal e.d.) 4.6 Periodieke workshops voor personeel, door personeel	4.3 Sectie muziek(?) 4.4 Feestcommissie 4.5 Plaatsvervangend rector en OOP 4.6 Uitvoering sectie + planning schoolleiding

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
5. Huygensweken	Thematisch ingevulde Huygensweken	Middenweg heeft nog geen thematische weken.	Alle weken hebben een thema. Er is een overzicht van projecten die passen bij dit thema. Voor elk niveau en elk leerjaar is er een actief en attractief aanbod.	5.1 Er is een jaarplanning met jaarlijks terugkerende projecten en ruimte voor nieuwe projecten. 5.2 De leden van de werkgroep hebben een beeld van de vrije ruimte in de Huygensweken en coördineren de vulling van deze week zodat het niet meer nodig is om lessen in deze week te geven.	Werkgroep
5. Huygensweken	Werkgroepen	Nu worden op de Middenweg projecten aangeleverd vanuit de secties.	Er is een werkgroep verantwoordelijk voor de Middenweg die de invulling van de week organiseert.	5.3 De werkgroep Huygensdagen heeft leden vanuit elk team/jaarlaag. 5.4 De werkgroep maakt een procesbeschrijving voor de samenstelling van de Huygensweken (werken aan de winkel)	Werkgroep Huygensdagen op de Middenweg Coördinatoren jaarlaag en algeheel coördinator op de Umbriëlaan
6. Scholingsplan	Formatief handelen	Kennis is versplinterd over de verschillende teams. Meerdere collega's hebben hier scholingen	Er is een scholing uitgekozen die past bij onze ambitie. Bestaande kennis is geïnventariseerd.	6.1 Werkgroep formatief handelen is gevormd met de opdracht om te bepalen wat	Afdelingsleider

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
		in gevolgd verspreid over de school.		formatief handelen betekent voor het Huygens. 6.2 Werkgroep inventariseert welke kennis en kunde in huis is. 6.3 De werkgroep maakt een scholingsplan.	
6. Scholingsplan	Leren - Leren / executieve vaardigheden	Leren-leren en executieve vaardigheden zijn losse elementen in de diverse leerlagen. Samenhang en doorlopende leerlijn is niet aanwezig.	Er is een doorlopende leerlijn.	6.4 Werkgroep bestaande uit mentoren brengt in kaart welke acties we nu doen. 6.5 Werkgroep maakt beschrijving van de eindsituatie (Welke vaardigheden brengen we wanneer aan). 6.6 Werkgroep maakt plan om de witte vlekken (wat doen we nog niet maar willen we wel) in te vullen. 6.7 Scholingsbehoefte docenten/mentoren is in beeld gebracht. 6.8 Kennis om aan scholingsbehoefte te voldoen is	Werkgroep leren - leren

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
				in huis en wordt van buiten naar binnen gehaald.	
6. Scholingsplan	Leercommunities	Momenteel benutten we de teambijeenkomsten nog niet voldoende om samen te leren.	De eerste leercommunity heeft zijn eerste bijeenkomst gehad.	6.9 De teams bepalen de thema's van de leercommunities. 6.10 Elke leercommunity heeft een voorzitter.	Team als gemeenschap van leren, delen en Good Practice
6. Scholingsplan	Scholingsplan	Momenteel bestaat er nog geen structuur voor de scholingen. Collega's worden individueel gevraagd naar hun scholingen en dit wordt door de leidinggevende gestimuleerd. Er vinden verschillende 'incompany' scholingen plaats verschillend per team qua onderwerp en keuze. Er is wel een wens om met een gezamenlijk aanbod de ICT vaardigheden, het pedagogisch klimaat en het	Op basis van het schoolplan is benoemd welke (pedagogische, didactische, ICT etc.) vaardigheden nodig zijn. Er zijn scholingen (intern en extern) gekoppeld aan deze vaardigheden. In de gesprekscyclus komt het scholingsplan aan de orde. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de te volgen opleiding(-en).	6.11 De werkgroep scholing heeft het schoolplan vertaald naar een opleidingsplan. 6.12 De werkgroep inventariseert welke kennis/kunde in huis is, en welke van buiten naar binnen moet worden gehaald. 6.13 Medewerker bepaalt, in gesprek met leidinggevende, welke kennis/kunde nodig is om de doelstellingen van het schoolplan te realiseren.	Werkgroep scholing

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
		differentiëren in de klas te versterken middels een scholingsprogramma.			
6. Scholingsplan	Opleidings-school	We zijn momenteel aspirant lid van de AONHW, komend voorjaar zullen we volledig toetreden.	De organisatie van de opleidingsschool staat. De vijf docentcoaches hebben een goede rolverdeling en werken naar tevredenheid samen. Het Huygens is zichtbaar als opleidingsschool en heeft aansluiting gevonden bij het netwerk van de AONHW. We bieden naast het aanbod voor nieuwe docenten ook een begeleidingstraject voor stagiairs.	6.14 De Quicksan is goedgekeurd en aan het einde van het jaar ronden we de eerstejaars evaluatie af. 6.15 De vijf docentcoaches reflecteren op de samenwerking en op ieders rol en taken. 6.16 De schoolopleiders bezoeken de bijeenkomsten van de AONHW.	6.4.1 Inge Tamis en Sander Blok 6.4.2 Opleidingsteam en Sander Blok 6.4.3 Opleidingsteam
7. Plusroute OB BB	Inventariseren onderwijs-routes Uitgebalanceerde onderwijs	Er zijn momenteel heel veel verschillende extra's (sport/business/science/cultuur/t&t/e&o) Hier zit geen doorlopende leerlijn in (lijkt los zand). Wat hebben we al in huis en wat missen we daarin?	Onderwijsroutes (thema's) zijn vastgesteld. Start maken met doorlopende leerlijn ontwikkelen OB-BB. Oriënteren op mogelijk extra vakken- profielaanbod.	7.1 We maken keuzes in welke mogelijke routes we zouden willen aanbieden. 7.2 We formeren een goed geïnformeerde groep betrokkenen om met een evt. ontwikkeling mee te denken en	7.1 Schoolleiding 7.2 Werkgroep met deelnemers uit alle onderwijsteams met betrokken MT lid.

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
	routes bepalen voor het Huygens binnen het plusaanbod (focus aanbrengen)			die in staat zijn ook inhoudelijk stappen te kunnen zetten.	
7. Plusroute OB BB	Lessentabel	In de onderbouw komen extra's bovenop de lessentabel. Hierdoor hebben niet alle leerlingen een extra vak. In de bovenbouw zijn profielvakken wel onderdeel van de lessentabel.	Er moet een duidelijk beeld komen over hoe de lessentabel in de onderbouw kan worden vormgegeven. Keuze maken of onderwijsroutes onderdeel van de lessentabel worden.	7.3 Lessentabel in kaart brengen en mogelijkheden onderzoeken om deze aan te passen.	7.3 Een werkgroep bestaande uit afdelingsleider en collega's uit het team. In wisselende bijeenkomsten aangevuld met bijvoorbeeld roostermakers, leerlingen, administratie en MT-leden.

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
8. Kwaliteit en cijfermatig resultaat	Reflecteren op resultaten.	Elke docent doet dit op zijn/haar eigen manier. Er is geen structuur of algemeen stappenplan.	Elke leerling heeft aan het einde van dit schooljaar inzicht gekregen op de gemaakte toetsen en feedback ontvangen.	8.1 Door positief en kritisch te kijken naar resultaten, scores en leerling- en lesobservaties zijn we in staat om tijdig bij te sturen. 8.2 Door een regelmatige analyse weten we welke keuzes we kunnen maken en hoe we kunnen inzetten tot optimale resultaten. Leerlingen komen hierdoor op het juiste niveau en als school versterken we de duurzaamheid van de goede resultaten.	8.1 Secties 8.2 ?? Kwaliteitsmedewerker en schoolleiding
8. Kwaliteit en cijfermatig resultaat	Toetsbeleid	Er is geen schoolbreed toetsbeleid behalve datgene wat behandeld moet worden vanuit het onderwijsprogramma/syllabus. Methodegestuurd. Er is een verouderd PTO wat door velen niet gekend of gehanteerd wordt.	Er moet een toetsbeleid komen waar secties zich aan moeten houden. Hierin zullen o.a. staan toetsfrequentie, formatief/summatief, weging.	8.3 Toetsbeleid moet worden vormgegeven. Dit gaat via de teams en dan de MR.	8.3 Werkgroep/afdeling /examencommissie

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
8. Kwaliteit en cijfermatig resultaat	Data-analyse	Er wordt nu niet optimaal van data-analyse gebruik gemaakt.	Voor de bespreekzone-leerling een profiel opstellen waarbij cijfers, Cito-scores en aanvullende data beschikbaar zijn. Dit om een betere beslissing te kunnen maken bij de doorstroming. Dit is er ook op gericht om leerlingen beter en tijdiger te kunnen ondersteunen.	8.4 Samenvoegen van verschillende harde en zachte data voor het vormen van een profiel.	8.4 Marcel van Ammers, afdelingsleiders, vakdocenten
9. Participatie	Docentparticipatie	Docenten voelen zich onvoldoende betrokken v.w.b.. inspraak in activiteiten; docenten voelen behoefte aan teambuilding.	Vragen aan collega's WAT ze willen begeleiden; teambuilding (verbinding);	9.1 Inventariseren welke kwaliteiten en behoeften er onder teamleden zijn + wie wil er en wat wil men aanbieden (aanbod en vraag)	9.1 Werkgroep participatie en schoolleiding
9. Participatie	Ouderparticipatie	Ouders worden onvoldoende betrokken, er wordt tekort gebruikt van hun kennis, er is te veel het idee dat school de wereld van de leerlingen is.	Klankbordgroepen voor ouders; ouderraadbetrokkenheid; LOB activiteiten;	9.2 Klankbordgroep per afdeling. 9.3 Ouders naar binnenhalen voor uitleg werk/opleiding (LOB/Project) 9.4 Delen met ouders/verzorgers wat het nieuwe schoolplan is, hoe het	9.2, 9.3 en 9.4 ontwikkelgroep (Linda Kistemaker)

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
				is ontwikkeld (mede met ouders)	
9. Participatie	Leerlingparticipatie	Leerlingen worden onvoldoende betrokken, er wordt tekort gebruikt van hun kennis, er is te veel het idee dat school de wereld van de leerlingen is.	Leerlingbetrokkenheid binnen de afdeling. De leerlingenraad staat in verbinding met de afdelingen en MR	9.5 Leerlingraad wordt uitgenodigd bij vergadering MR 9.6 MR wordt gevraagd om leerlingraad vaker te betrekken (structureel vragen om advies); leerlingraad nodigt leerlingen regelmatig uit (telkens verschillende) voor gesprekken. 9.7 Leden klankbordgroep per afdeling komen ook samen met de leerlingenraad	9.5 Rector en voorzitter MR 9.6 Ontwikkelgroep en voorzitter MR 9.7 Ontwikkelgroep en schoolleiding

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
10. Structuur en afspraken	OP		Er is een compleet takenboek Huygens. We hebben een helder Organigram Huygens. We hebben helder welke schoolregels we willen handhaven en doen dat ook. Alle Sectieplannen zijn kwalitatief op orde.	10.1 Elke schooltaak binnen onze school is concreet omschreven in het takenboek (bijlage taakbeleid), zodat iedereen weet wat er van hem/haar wordt verwacht en hoeveel tijd en ruimte hiervoor is. 10.2 Door dit visueel en op papier te zetten wordt voor iedereen zichtbaar hoe onze organisatiestructuur in elkaar zit. Dit geeft duidelijkheid en structuur in algemene zin. 10.3 De regels die we hebben afgesproken met elkaar worden in de praktijk ook nageleefd, zodat iedereen dezelfde 'taal' spreekt naar elkaar (leerlingen en collega's). Er wordt prioriteit gegeven aan regels die in de praktijk onvoldoende worden	10.1 t/m 10.4 Plaatsvervangend rector

Actie horende bij thema	Dit onderwerp gaan we aanpakken?	Hier staan we nu	Dit willen we aan het einde van dit schooljaar bereikt hebben	Dit zijn onze concrete acties die voor dit onderwerp bijdragen aan het bereiken van het droombeeld van het thema - schooljaar 2023-2024 (Nummer je actie bij thema 1, actie 1 is het nummer 1.1 etc).	Deze groep is verantwoordelijk voor de uitvoer (sectie/team/ontwikkelgroep; dit kan per fase verschillen) (Verwijs naar het actienummer, bijvoorbeeld 1.1)
				nageleefd/toegepast. Deze worden, indien noodzakelijk, in de teamplannen als actiepunt opgenomen. 10.4 Alle secties laten we hun sectieplan herzien en inleveren bij hun lid SL en bij Tim.	
10. Structuur en afspraken	OOP		Binnen de school wordt duidelijk wat het OOP (per deelteam) wel en niet doet.	10.5 Per deelteam binnen het OOP is er omschreven welke taak/verantwoordelijkheid dit team heeft binnen de school.	10.5 Plaatsvervangend rector
10. Structuur en afspraken	Leerlingen/ouders/verzorgers		Document 'rechten en plichten' voor leerlingen	10.6 Samen met een afvaardiging van de leerlingenraad/klankbordgroep stelt de afdelingsleider/team een document op (op 1 A4) waarin concreet omschreven staat wat er van leerlingen wordt verwacht en waar ze recht op hebben	10.6 Schoolleiding, afdelingsteams

