



Schoolplan

2018-2022

Inhoud

1. Ter inleiding	3
1.1 Doel en de functie van het schoolplan	3
1.2 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan	3
1.3 Aanvullende informatie	3
2. Algemene gegevens over havo De Hof.....	4
2.1 Gegevens van de school.....	4
2.2 Gegevens van het bestuur.....	4
2.3. Situering van de school.....	6
2.4 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen.....	6
3. Onderwijs	8
3.1. Missie havo De Hof	8
3.2. Visie havo de Hof	8
3.3. Kernwaarden	9
3.4. Levensbeschouwelijke identiteit	10
3.5. Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes.....	10
3.6. Onderwijstijd en -vormen.....	11
3.7. Onderwijsleerproces:	11
3.8. De docent	13
3.9. Ondersteuning en begeleiding.....	14
4. Personeelsbeleid	15
4.1. Personeelsbeleidsplan	15
4.2. Functiemix	15
4.3. Verzuim	15
4.4. Verlof	16
4.5. Opleidingsschool	16
4.6. Scholing.....	16
4.7. Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding	16
5 Organisatie en beleid.....	17
5.1. Formele organisatie met zeggenschap	17
5.2. Overlegstructuren	17
5.3. Veiligheid	18
5.4. Schoolveiligheidsplan	18
5.5. Financiën	19
6. Kwaliteitsbeleid	21
6.1. Kwaliteitsagenda.....	21
6.2. Onderwijsresultaten en doorstroom	21
7. Financieel beleid	22
7.1. Bekostiging vanuit het Rijk	22
7.2. Begrotingen.....	22
8. Vaststellingsparagraaf	23

1. Ter inleiding

Voor u ligt het schoolplan van havo De Hof. In dit schoolplan worden de uitgangspunten en overtuigingen beschreven, op basis waarvan het beleid van havo De Hof verder vorm krijgt. De missie en visie van de school vormen de basis voor alle besluitvorming. Daarnaast wordt beschreven op welke wijze de verdeling van inzet en middelen tot stand komt. Dit schoolplan is de uitkomst van diverse gesprekken met medewerkers, leerlingen, medezeggenschapsraad en de schoolleiding van havo De Hof. In de loop van schooljaar 2017-2018 is het schoolplan opgesteld en uitgewerkt, gevolgd door instemming door de medezeggenschapsraad.

1.1 Doel en de functie van het schoolplan

Havo De Hof stelt minimaal 1 maal per 4 jaar haar schoolplan vast, waarin zij haar school-, onderwijs-, zorg-, personeel- kwaliteit- en financieel beleid beschrijft en toekomstplannen voor het onderwijs van de school. De inhoud van dit document gebruiken we bij het bepalen van de koers. Indien onderwijs of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid worden er aanpassingen gedaan en een gewijzigd plan opgesteld. In het dagelijks functioneren werken wij voornamelijk vanuit een jaarplan, dat jaarlijks wordt opgesteld binnen de kaders van het schoolplan.

1.2 Procedure opstellen en vaststellen van een schoolplan

De directie evalueert samen met haar team jaarlijks het schoolplan: is de missie en visie nog steeds passend, wat is er veranderd in het afgelopen jaar, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van school voor het onderwijs in de komende jaren? Er wordt een opzet gemaakt voor het nieuwe plan, er worden gesprekken/overleggen georganiseerd met het team over de inhoud. Dit proces wordt afgerond als het team kennis heeft genomen van de inhoud en een reactie hierop heeft kunnen geven. Vervolgens wordt het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (ouders/leerlingen en personeel van de school) ter instemming. Na instemming stelt de directie (gemandateerd namens het bestuur) het schoolplan vast en zendt het plan aan de onderwijsinspectie. Het plan wordt gepubliceerd op schoolvensters (zie www.scholenopdekaart.nl)

1.3 Aanvullende informatie

Om de kwaliteit van ons onderwijs en organisatie te borgen maakt havo De Hof sinds 2015 een jaarplan met focus op de verschillende betrokkenen (leerlingen, medewerkers, ouders en bestuur). Dit resulteert elk jaar in een jaarplan. Hierin beschrijven we onze doelen, die we als team komend jaar willen bereiken, binnen de kaders van onze missie en visie voor de school binnen de strategische kaders van ZAAM-onderwijsgroep.

Dit jaarplan wordt jaarlijks voorgelegd aan onze medezeggenschapraad, daarnaast wordt het gedeeld met het bestuur.

2. Algemene gegevens over havo De Hof

2.1 Gegevens van de school

Naam school: havo De Hof

Soort onderwijs: categoriaal hoger algemeen vormend onderwijs (havo)

Brin-nummer 14FR-08

Onderdeel van stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs

Post adres:

Dapperstraat 315

1098 BS Amsterdam

Telefoon: 020-8938000

E-mail administratie: info@havodehof.nl

Website www.havodehof.nl

Schoolleiding:

Directeur Mw. J. Jensen-Antonijsen

Afdelingsleider onderbouw Dhr. Drs. M.J. Kok (tevens adjunct directeur)

Afdelingsleider bovenbouw Dhr. S. Schuurman

2.2 Gegevens van het bestuur

Havo De Hof is een van de scholen behorend bij het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

College van Bestuur Mw. B. Dijkgraaf (voorzitter)

Dhr. R. Kuiken

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam

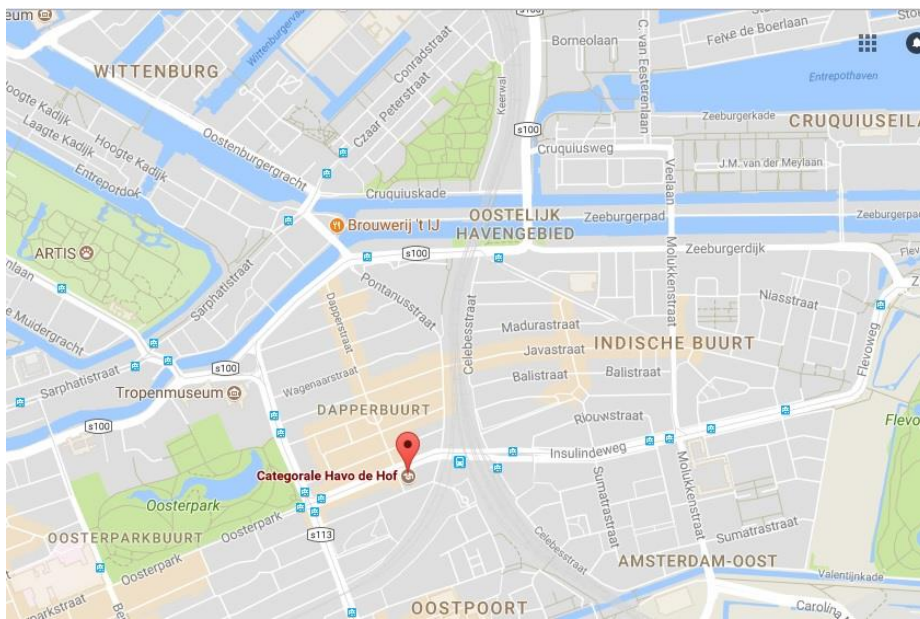
Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam

Telefoon: (020) 7059600

E-mail info@zaam.nl

2.3. Situering van de school

Havo De Hof is sinds 1 augustus 2016 gevestigd aan de Dapperstraat 315, in Amsterdam-Oost. Gelegen tussen de Oosterparkbuurt en de Indische buurt bevindt de school zich op een centrale plek in de stad met in de nabijheid diverse mogelijkheden voor sport, theater en samenwerking met lokale bedrijven. De omgeving van de school past bij de schoolpopulatie: we zien een brede diversiteit op het gebied van etniciteit, religie en interesses.



2.4 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen

Voor het opstellen van ons beleidsplan hebben we een eigen analyse gemaakt van onze sterke en zwakte punten en de kansen en de bedreigingen voor de school en tevens het medewerkers tevredenheidsonderzoek en de ITS-veiligheidsmonitor.

Kansen en sterktes

Onderscheidend aan havo De Hof is dat we als school een uniek schooltype aanbieden als enige categorale havo in Amsterdam en dat we hoog scoren op het onderdeel veiligheid. Daarnaast beschikken we over een mooi schoolgebouw en zoeken we gericht de samenwerking op met andere scholen. Deze samenwerking is binnen het schoolbestuur terug te zien in afspraken over op- en afstroom van leerlingen, maar ook mogelijke uitwisseling van of samenwerking door collega's. Daarnaast zoeken we de samenwerking met het hoger beroepsonderwijs om ons onderwijs goed te laten aansluiten op dat wat van onze leerlingen gevraagd wordt. Ook de samenwerking met het middelbaar beroepsonderwijs is gestart, maar hier is nog ruimte voor verdere ontwikkeling. Tot slot

zoeken we mogelijkheden om aan te sluiten bij maatschappelijke initiatieven en samen te werken met ondernemers uit de omgeving. Deze open houding, gericht samenwerken met en leren van andere (onderwijs)instellingen, zien we als sterkte en kans.

Bedreigingen en zwaktes

Het feit dat we, door het ontbreken van een vwo afdeling, geen garantie kunnen geven van doorstroom van onze leerlingen op het vwo, is een zwakte van de school. Deze zwakte hopen we te kunnen ondervangen door gericht te werven voor leerlingen die geen gerichte vwo ambitie hebben, maar veelal focussen op het succesvol doorlopen van de havo. Dit willen we in de berichtgeving over de school en in de promotie naar voren laten komen. Het feit dat we nog weinig ambassadeurs (leerlingen en oud-leerlingen) hebben is een zwakte. We rekenen erop dat met de groei van de school, het aantal ambassadeurs en de naambekendheid mee zullen groeien. Het feit dat we nog geen examenresultaten hebben kan als zwakte gezien worden, maar de ruimte om goede resultaten neer te zetten is een kans. Samengevat komen de kansen, bedreigingen, sterktes en zwaktes samen in het volgende schema:

Opbrengsten SWOT

Sterkte - Bijzonder schooltype: De enige categorale havo in de randstad. - Positieve sfeer op de school - Nieuw en goed ingericht schoolgebouw - Hoge score op veiligheidsenquête - Kleinschaligheid	Kansen - Onderscheidend vermogen - Groei naamsbekendheid van de school - Eerste examenresultaten - pas beschikbaar in 2018 - Samenwerkingen met de buitenwereld
Zwakte - Naamsbekendheid nog beperkt. - Positieve ervaringen nog beperkt t.o.v. gevestigde scholen (geen alumni) - Geen doorstroomgarantie naar vwo	Bedreigingen - Groei havo-afdeling op h/v scholen in oost/centrum als gevolg van uitbreiding plekken op categorale vwo/gymnasia - Te snelle groei van de school - Ontwikkelingen concurrenten

3. Onderwijs

3.1. Missie havo De Hof

Havo De Hof is een zelfstandige categorale havo. Ons havo-onderwijs wordt door het team van docenten, ondersteuners en de schoolleiding met trots succesvol vormgegeven, vanuit de kernwaarden vertrouwen, autonomie en verbondenheid.

Wij geloven dat iedere leerling talenten heeft en het verdient om zich te ontwikkelen. Wij stimuleren de brede ontwikkeling van een leerling door te kijken naar meer talenten dan alleen de schoolvakken. Wij geloven dat je optimaal kunt leren als je voldoende autonomie krijgt, maar je tegelijk verbonden voelt. Havo De Hof is de school waar havoleerlingen uit Amsterdam en de brede omstreken hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen in een vertrouwde sfeer.

3.2. Visie havo de Hof

Havo De Hof heeft de ambitie om havoleerlingen op te leiden die hun talenten kennen, zelfstandig zijn en over grenzen heen kijken en denken. Leerlingen die zich zowel op onderwerpen uit het traditionele onderwijsprogramma als daarbuiten willen ontwikkelen. Daarom willen we, naast traditionele lessen, ook andere activiteiten aan de leerlingen aanbieden. We willen leerlingen stimuleren om hun zelfstandigheid te ontwikkelen door ze verantwoordelijkheid te leren nemen en keuzes te maken. Daarnaast willen we leerlingen stimuleren om te kijken buiten hun eigen bekende wereld. Dit doen we aan de voorkant door te werven voor een divers palet aan leerlingen en medewerkers. Om dit te bereiken staan we ook open voor de samenwerking met en aansluiting bij initiatieven in de omgeving. In ons lesprogramma in de onderbouw wordt al ruimte gemaakt om leerlingen keuzes te laten maken en soms zelfstandig te werken, maar soms ook juist samen te werken. Voor de bovenbouw is het streven om deze keuzeruimte ook in te richten; dit betekent dat we streven naar ruimte voor de individuele leerlingen, binnen de eisen van het examenprogramma. De rol van havo De Hof is, in de ideale situatie, meer gericht op het vaardig maken van de leerlingen dan op het overdragen van kennis. De leerling die met deze bagage het havodiploma behaalt, stroomt met de juiste houding, kennis en vaardigheden door naar het hbo of vwo.

Als onderlegger voor alle keuzes die we maken, hebben we de volgende uitgangspunten:

- Leerlingen zijn (mede) eigenaar over hun eigen leerproces
- Leerlingen ontdekken en ontwikkelen talenten
- Leerlingen leren in een setting die aansluit bij de “echte” wereld
- Leerlingen worden voorbereid op de uitdagingen van de toekomst
- Leerlingen worden begeleid bij een bewuste opleidingskeuze

Het doel van De Hof is om leerlingen op te leiden die enerzijds alle basiskennis in huis hebben voor een soepele overgang naar in het vervolgonderwijs (voornamelijk hbo, in enkele gevallen mbo of vwo) en anderzijds leerlingen de mogelijkheid te bieden hun talenten en interesses te ontwikkelen met vaardigheden als (creatief) probleemoplossend denken, samenwerken, ict-vaardigheden en kritisch denken. Deze vaardigheden willen we verwerken in het onderwijsprogramma. De leerling leert dan zijn eigen talenten kennen, kan leren om zelfstandig en zelfverantwoordelijk te leren en kan leren buiten de grenzen van de reguliere vakken.

3.3. Kernwaarden

Op havo De Hof werken we vanuit de kernwaarden autonomie, vertrouwen en verbondenheid.

Om deze begrippen handen en voeten te geven, beschrijven we hier concreet wat dit betekent in ons handelen, naar medewerkers toe en naar leerlingen toe.

Autonomie, vertrouwen en verbondenheid voor medewerkers

Autonomie wordt ook wel zelfbestuur genoemd. In de praktijk betekent dit dat het uitgangspunt in de aansturing van medewerkers is dat zij in staat zijn zelf richting te geven aan de invulling van hun werkzaamheden. Dat klinkt als vrijheid en dat is het ook tot op zekere hoogte. Van medewerkers wordt verwacht dat zij in staat zijn om, als specialist in hun eigen vakgebied, zelf passende keuzes te maken in de inrichting van hun werkzaamheden en verantwoordelijkheid te nemen voor de resultaten die daaruit voortvloeien. Voor de schoolleiding betekent dit dat er een helder kader moet zijn waarbinnen we met elkaar werken, maar dat de schoolleiding zich eerder vragend dan bepalend opstelt. Vertrouwen is het uitgangspunt dat nodig is om deze ruimte te bieden. Vertrouwen betekent dat we uitgaan van de volgende punten:

- We onderschrijven de visie van de school en de wijze waarop we met elkaar invulling willen geven aan het onderwijs
- Afspraak is afspraak, we komen de afspraken die gemaakt zijn, na
- Als zaken niet goed lopen, spreken we daarin in alle openheid en zoeken in gesprek met elkaar naar een oplossing

Met autonomie als uitgangspunt, vanuit vertrouwen, binnen een afgesproken kader, streven we naar eenheid in de school die leidt tot een gevoel van verbondenheid. Met de groei van de school is het noodzakelijk geworden om te werken in een onderbouw- en bovenbouwteam. Deze teams zijn met elkaar verantwoordelijk voor de invulling van het schooljaar, van de lessen en het mentoraat tot de activiteitenweken en beleid.

Autonomie, vertrouwen en verbondenheid voor leerlingen

Voor leerlingen betekent autonomie dat docenten ernaar streven het zelfstandig werken en zelf keuzes maken van leerlingen te stimuleren. We werken eraan dat leerlingen een bepaalde mate (door de docent te bepalen) van vrijheid krijgen om zelf keuzes te maken binnen de lessen. In de komende jaren willen we het docententeam scholen, zodat docenten eerdere vragende dan bepalende gesprekken voeren met leerlingen. Als een leerling nog onvoldoende in staat is om te werken binnen het geboden kader van autonomie, moeten er afspraken tussen docent en leerling gemaakt worden om de resultaten te borgen. We zijn ervan overtuigd dat leerlingen verantwoordelijkheid voor hun eigen resultaten voelen, als zij ook het vertrouwen krijgen dat zij daar zelf sturing aan mogen geven. Docenten en leerlingen streven idealiter hetzelfde doel na; het positief ontwikkelen van een leerling, op zowel didactisch als sociaal-emotioneel gebied. Het delen van deze doelen en het gemeenschappelijk verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling van leerlingen, evenals het betrekken van leerlingen bij de verschillende activiteiten van de school, versterkt het gevoel van verbondenheid, is onze overtuiging.

3.4. Levensbeschouwelijke identiteit

Havo De Hof is onderdeel van de interconfessionele scholengroep ZAAM.

De protestants-christelijke identiteit van de school is ingevuld op een wijze die past bij de diversiteit van de stad Amsterdam. Leerlingen komen via de lessen levensbeschouwelijke vorming in contact met diverse religies. Christelijke feestdagen zoals Kerstmis krijgen aandacht in de vorm van een bescheiden viering op school. Havo De Hof staat open voor alle leerlingen die zich herkennen in haar kernwaarden en missie en visie, ongeacht de (niet) religieuze achtergrond. Waar nodig houdt havo De Hof op een respectvolle manier rekening met behoeften van groepen in de school, binnen het eigen karakter van de school.

3.5. Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

Havo De Hof werkt met een combinatie van lesboeken en digitale middelen. Deze keuze is bewust gemaakt. De combinatie van boeken en digitale leermiddelen zorgt voor de meest optimale verdeling tussen enerzijds actueel lesmateriaal met ruimte voor differentiëren en anderzijds een vertrouwde basis om op terug te vallen voor leerlingen en ouders. Bij de keuze voor methodes wordt gekeken naar samenhang tussen verwante vakken, naar de ruimte voor leerlingen om zelfstandig te kunnen werken en naar de opbouw richting de vastgelegde eisen in de kerndoelen en eindtermen van het voortgezet onderwijs.

3.6. Onderwijstijd en -vormen

Bij de start van het schooljaar worden op basis van de lessentabel en beschikbare lesweken voldoende lessen ingepland om boven de voorgeschreven onderwijstijd voor alle leerjaren uit te komen. Dit heeft geresulteerd in een lessentabel die is voorgelegd aan en instemming heeft van de mr.

Naast de regulier ingeplande lessen, hecht havo De Hof veel belang aan extra activiteiten, in de vorm van binnen- of buitenschoolse projecten en (andere) vormen van ervaringsleren. Deze activiteiten worden deels vanuit de vastgestelde ouderbijdrage gefinancierd. Aan de ouders wordt in een ouderbulletin jaarlijks verantwoording afgelegd over de besteding van de ouderbijdrage.

Binnen havo De Hof wordt het onderwijs op verschillende wijzen ingevuld:

- Klassikale lessen, dit zijn de lessen die conform de lessentabel wekelijks aangeboden worden. De lessentabel is vastgesteld door de medezeggenschapsraad.
- Talentlessen, dit zijn lessen waar leerlingen projectmatig werken aan het ontwikkelen van talenten binnen een zelfgekozen thema
- Werkweken, leerlingen in leerjaar 1 en leerjaar 4 gaan op werkweek naar een locatie buiten Amsterdam.
- Projectweken, minimaal twee keer per jaar vervallen de klassikale lessen en ontwikkelen de leerlingen zich binnen een thema buiten de reguliere schoolvakken om. Voorbeelden van thema's zijn diversiteit, sport en beweging, heden en verleden. Voor leerlingen die op werkweek gaan, vervalt over het algemeen 1 projectweek.
- Naschoolse activiteiten, diverse naschoolse activiteiten worden georganiseerd, zoals een kunstexpo voor en door leerlingen, een filmfestival, schoolfeesten die door leerlingen georganiseerd worden.

3.7. Onderwijsleerproces:

Het bredere kader

De maatschappij waarin wij ons bevinden, stelt hoge eisen aan de zelfstandigheid van mensen en minder hoge eisen aan collectiviteit. De samenleving draait steeds meer om het individu en minder om de groep. Als school streven wij ernaar om het gevoel van collectiviteit te behouden, met daarnaast aandacht voor het feit dat onze leerlingen zelfstandig moeten kunnen functioneren in een geïndividualiseerde samenleving.

Havo De Hof is een veilig vertrekpunt om jezelf te ontwikkelen, jezelf te ontdekken, zelf keuzes te maken voor leerstof of voor mensen waar je mee werkt.

Toepassing van onze kernwaarden in het leerproces – de onderwijskundige onderlegger

Wij werken vanuit de kernwaarden: vertrouwen, autonomie en verbondenheid. Er is een relatie tussen deze begrippen en goed aangewend versterken zij het leerproces en daarmee de zelfstandige ontwikkeling van het kind. Voor het onderwijsleerproces betekent dit dat het lesgeven en het leren zo is ingericht dat we er naar streven om het zelfstandig werken en keuzes maken van leerlingen te stimuleren. De leerlingen worden vanaf klas 1 geleerd om zelf keuzes te maken. Het aan de gang gaan met werken voor school en met de “goede” houding aan het werk gaan is een belangrijk thema in iedere (mentor)les en is in toenemende mate verweven met de cultuur van de school. In de onderbouw is dit al zichtbaar bij een aantal vakken, in de bovenbouw ligt hier nog een ontwikkeltaak. We streven naar een situatie waarin leerlingen autonoom zijn in hun keuzes, dat betekent dat ze (soms) kunnen afwijken van de door school voorgestelde leerroute. De leerdoelen worden vanuit de overheid helder voorgeschreven in de kerndoelen en eindtermen, de route naar het beheersen van deze doelen niet. Daar willen we de ruimte voor autonomie vinden. De betrokkenheid met de leerstof (door de docent en leerlingen) vergroot het schoolsucces. Dit willen we bereiken door het leren levensecht te maken, door lesstof in relatie te brengen met de buitenwereld.

De schoolbrede uitvoering

Als leerlingen in de school en buiten school een bepaalde mate van vrijheid krijgen om zelf keuzes te maken, betekent concreet dat de leerlingen eigenaar is van zijn eigen ontwikkeling (leerproces). We zijn ons er van bewust dat leren een natuurlijk proces is, en dat iedere mens zijn eigen pad daarin kiest. Wij zijn er ons ook van bewust dat er voor het goed verlopen van het leerproces het ook nodig is om grenzen te stellen, door bijvoorbeeld een duidelijke inlevertermijn te stellen voor schoolwerk of in sommige gevallen de ruimte voor een leerling voor zijn/haar eigen pad te beperken. In de uitvoering, zoals wij die voor ogen hebben, wordt de leerling serieus genomen door hem/haar juist (mede)verantwoordelijk te maken. De leerlingen kunnen dan de keuze maken hoe zij het leren benaderen. De eigen leerroute voor leerlingen zit hem in de manier van benaderen van de voorgeschreven stof, de ruimte in de uitvoering van het maken of leren van het schoolwerk, de mogelijkheid om extra werk of extra ondersteuning te krijgen.

Omdat havo De Hof ook verbondenheid als kernwaarde ziet, moet er verbondenheid van leerlingen en medewerkers met de school zijn. De docenten hebben daarin een voorbeeldfunctie en onze ideale docenten zijn in staat, door het geven van positieve feedback (op inhoud en relatie), de leerlingen te begeleiden in hun leerproces.

Pedagogisch handelen in de les

Werken vanuit vertrouwen, autonomie en verbondenheid betekent dat we drie pedagogische uitgangspunten hanteren:

1. De afspraken zijn duidelijk; Er zijn helder omschreven gedragsregels, deze zijn leidend voor leerlingen en medewerkers.
2. De rollen zijn duidelijk: Er is een natuurlijke hiërarchie tussen leerling en medewerker van de school, leerlingen en medewerkers zijn niet gelijk, wel gelijkwaardig. We communiceren op basis van wederzijds respect.
3. De keuze is duidelijk: Om autonomie te stimuleren is er ruimte voor leerlingen om hun eigen pad te kiezen, binnen de kaders van de school, zonder dat dit afbreuk doet aan één van de andere kernwaarden: verbondenheid of vertrouwen.

Didactisch handelen in de les

Passend binnen onze kernwaarden autonomie, vertrouwen en verbondenheid, is er geen sprake van een strakke vastgestelde didactiek voor havo De Hof. De docent is de expert op zijn of haar thema (vak) binnen het vakgebied van docentschap.

Het didactisch handelen van onze docenten kenmerkt zich door:

- Aandacht voor het vergroten van het zelfvertrouwen van leerlingen; leerlingen doen succeservaringen op.
- Leerlingen zijn actief betrokken bij het onderwijsproces, er is ruimte voor differentiatie en/of keuzes binnen de les.
- Leerlingen leren hun kwaliteiten en talenten kennen, in het onderwijsprogramma is hier ruimte voor gemaakt.

Verantwoordelijkheid nemen

Soms loopt het minder goed dan verwacht. In dat geval neemt havo De Hof de verantwoordelijkheid om, samen met de leerling, te kijken naar het werken aan positieve ervaringen of resultaten.

Bij bijzonderheden, zoals opvallende of tegenvallende resultaten wordt met leerlingen en/of docenten gesproken over de gemaakte keuzes en wordt –indien nodig- ondersteuning aangeboden in de vorm van bijvoorbeeld extra ondersteuning (leerlingen) individuele coaching of intervisie (medewerkers).

3.8. De docent

Bij het werven en begeleiden van docenten wordt de nadruk bewust gelegd op de expertrol van de docent en de autonomie in de klas. De docent is een expert op een bepaald thema (het vak). Het ambacht is lesgeven. Van docenten wordt gevraagd dat zij zichzelf en hun leerlingen uitdagen om de

optimale balans te vinden tussen het leren van alle verplichte vakkennis en vaardigheden en het ontdekken van het plezier in het leren van en met elkaar. Docenten van havo De Hof werken graag samen met leerlingen en zijn zich bewust van het belang van een goede relatie met leerlingen. Daarnaast zijn docenten kritisch op een constructieve manier naar leerlingen, schoolleiding en ouders en nemen initiatief om verder te ontwikkelen. We streven ernaar om het docentencorps een afspiegeling van de samenleving te laten zijn, waarbij de kwaliteit van medewerkers voorop staat.

3.9. Ondersteuning en begeleiding

Havo De Hof staat sinds de invoering van Passend Onderwijs, voor de uitdaging om ervoor te zorgen dat een leerling die wordt aangemeld, de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft om het examen met goed gevolg af te sluiten. Havo De Hof werkt binnen het Samenwerkingsverband Amsterdam Amstelland. Havo De Hof neemt haar verantwoordelijkheid om de leerling optimaal te begeleiden binnen havo De Hof of naar een andere school binnen het samenwerkingsverband waar een passende ondersteuning kan worden geboden. Deze laatste verantwoordelijkheid nemen wij in uiterste gevallen, in samenspraak met ouders, leerling en samenwerkingsverband. De zorgcoördinator verzorgt, in samenspraak met de afdelingsleider dit traject. In het schoolondersteuningsplan staat zo concreet als mogelijk beschreven welke ondersteuning wij wel en niet kunnen bieden voor leerlingen. Tijdens de open dagen en intakegesprekken worden de behoeftes van leerlingen al geïnventariseerd en worden de (on)mogelijkheden binnen havo De Hof besproken.

Het schoolondersteuningsplan is terug te vinden op de website (www.havodehof.nl-zorg-en-begeleiding).

4. Personeelsbeleid

4.1. Personeelsbeleidsplan

Net zoals in het handelen met betrekking tot onderwijs en leerlingen, werken we ook in het personeelsbeleid vanuit de kernwaarden vertrouwen, autonomie en verbondenheid. Het creëren van een inspirerende, uitdagende en positieve werkomgeving is een dagelijks streven van de schoolleiding. Juist omdat mensen de belangrijkste schakel vormen om tot onderwijskwaliteit te komen, hechten we groot belang aan goed P&O-beleid. Vanuit ZAAM wordt de directie, waar nodig, ondersteund door een P&O adviseur.

Medewerkers in vaste dienst hebben elke twee jaar een ontwikkel- en beoordelingsgesprek, medewerkers die nieuw in dienst zijn hebben in één jaar al een ontwikkel- en beoordelingsgesprek. Uitgangspunt bij zowel het ontwikkel- als het beoordelingsgesprek voor docenten is de wet BIO, voor ondersteuners en schoolleiding zijn het uitgangspunten de kwaliteitscriteria die in het functieboek van ZAAM staan beschreven.

Het wervings- en begeleidingsbeleid van havo De Hof voldoet aan de volgende succesbepalende factoren:

- We zijn in staat gekwalificeerde en betrokken medewerkers binnen te halen en te behouden
- We geven erkenning en waardering aan onze medewerkers;
- We voeren een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering;

Zoals alle scholen binnen het bestuur van ZAAM, heeft ook havo De Hof heeft ervoor gekozen om het "Eigen Regie-model" te hanteren om toe te werken naar deze succesbepalende factoren.

4.2. Functiemix

Havo De Hof streeft ernaar om voor 2020 de streefcijfers van de functiemix te hebben behaald, middels gerichte werving en een aantal interne sollicitatierondes.

4.3. Verzuim

Het verzuim door ziekte is op havo De Hof laag, om dit cijfer laag te houden worden regelmatig informele, preventieve gesprekken gevoerd met medewerkers, is er vanuit de schoolleiding, ondersteuners en docenten aandacht voor elkaar en wordt er meegedacht over oplossing bij oplopende werkdruk of andere belastende klachten.

4.4. Verlof

Verlof voor medewerkers wordt toegekend op basis van de regelingen in de cao, slechts in uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Verlof buiten de cao om kan in overleg, vanuit het persoonlijk budget en mits dit niet tot onoverkomelijke last voor anderen (leerlingen, ouders, danwel collega's) leidt.

4.5. Opleidingsschool

Havo De Hof is nog geen opleidingsschool maar heeft de ambitie om de komende jaren een opleidingsschool te worden. De meerwaarde van een opleidingsschool is het feit dat we daarmee gericht startende docenten bij de school kunnen betrekken met de laatste inzichten vanuit het leraarschap en dat we daarnaast een eigen kweekvijver kunnen opzetten voor docenten die goed invulling kunnen geven aan het onderwijs vanuit de uitgangspunten die in dit schoolplan beschreven zijn.

4.6. Scholing

Scholing van medewerkers gebeurt deels op initiatief van de school met invulling die door de schoolleiding is bepaald en deels door eigen invulling van de medewerker. Waar mogelijk wordt tijd voor scholing toegekend, ook als deze niet direct herleidbaar is tot meerwaarde voor havo De Hof. De reden hiervoor is dat we de brede talentontwikkeling die we leerlingen gunnen, ook onze medewerkers gunnen. Bekostiging van scholing is in principe alleen mogelijk als de scholing ook meerwaarde heeft voor havo De Hof of ZAAM-scholengroep.

4.7. Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

De vrouw/man verhouding in de schoolleiding is 1:2. De vrouw/man verhouding in de school is 4:3. De huidige verdeling is, zeker gezien de verschillende type persoonlijkheden in de schoolleiding en de individuele kwaliteiten, naar wens. Bij uitbreiding van de schoolleiding zal na vaststellen van gelijke geschiktheid de evenredige vertegenwoordiging meewegen, evenals de karaktereigenschappen van het nieuwe lid van de schoolleiding. Uitgangspunt bij elke benoeming is de beste man of vrouw op zijn of haar plek.

5 Organisatie en beleid

5.1. Formele organisatie met zeggenschap

De schoolleiding heeft een portefeuillevverdeling gemaakt die recht doet aan de kwaliteiten en expertise van de leden van de schoolleiding. Deze portefeuillevverdeling wordt bij de start van het schooljaar gedeeld met het medewerkersteam en staat beschreven in de schoolgids.

In het kader van overzichtelijkheid voor docenten, ouders en leerlingen is er een onderbouw en bovenbouwverdeling gemaakt voor de dagelijkse aansturing. De schoolleiding werkt vanuit het principe van collegiale medeverantwoordelijkheid, hetgeen betekent dat ouders, leerlingen en collega's bij afwezigheid van een van de leden van de schoolleiding, altijd naar een ander lid kan stappen.

De formele zeggenschap is ingevuld in een deelraad, die in een ideale situatie bestaat uit 1 ouder, 1 leerling en 2 medewerkers. Indien de medezeggenschap niet volledig ingevuld is, wordt hier door de deelraad, gesteund door de schoolleiding, actief op geworven tot er een volledige vertegenwoordiging is.

5.2. Overlegstructuren

Er zijn diverse overlegstructuren ingericht op havo De Hof:

- Groot schoolleiding overleg: wekelijks komt de schoolleiding bijeen met de administratie en roostermaker om organisatorische zaken door te spreken
- Klein schoolleiding overleg: wekelijks komt de schoolleiding bijeen om onderwijskundige zaken en personeelszaken door te spreken, op regelmatige basis sluit de zorgcoördinator aan om leerlingenzaken, beleid of de ondersteuning van docenten met betrekking tot de zorg te bespreken.
- Teamoverleg, de onderbouw- en bovenbouwteams komen regelmatig per jaar bij elkaar om team specifieke zaken door te spreken en afspraken te maken ter verbetering of bestendiging van het onderwijs.
- Mentoren overleg, de afdelingsleiders bespreken op regelmatige basis (tenminste 4x per jaar) met de mentoren de voortgang van de leerlingen binnen een leerjaar
- Sectieoverleg, op het vaste overlegmoment, of daarbuiten op eigen initiatief, is ruimte voor sectieoverleg voor docenten.
- Algemene personeelsbijeenkomst, bij de start en de afsluiting van het schooljaar is een algemene personeelsbijeenkomst voor alle medewerkers.
- Studiedagen, tijdens studiedagen worden alle docenten gezamenlijk of in kleinere groepen ingedeeld, afhankelijk van de invulling van het studieprogramma.

5.3. Veiligheid

De fysieke veiligheid

De fysieke veiligheid is geregeld via de Arbowet, de daaraan gekoppelde risico- inventarisatie en - evaluatie (RI&E) en het hieraan verbonden plan van aanpak. De verantwoordelijkheid voor de RI&E en het plan van aanpak ligt bij de preventiemedewerker. Deze taak is neergelegd bij de schoolleiding. Voor het ontruimingsplan en de ontruimingsoefeningen is een ploegleider BHV verantwoordelijk. De jaarlijkse ontruimingsoefening moet zorgen voor voortdurende aandacht voor het ontruimingsplan. Met de groei van de school en door de opbouw van de school is er grote behoefte tot het uitbreiden van het aantal bhv'ers. Havo De Hof streeft ernaar om in 2018 dagelijks op elke verdieping, met uitzondering van de kelder en het dakterras een opgeleide bhv'er te hebben.

De sociale veiligheid

Een veilig leef- en werkklimaat voor leerlingen én personeelsleden is voorwaarde voor goed onderwijs. Om zicht te houden op de sociale veiligheid binnen en rondom havo De Hof komt elke ca. 4-6 weken de community groep bij elkaar. In deze groep zitten leerlingen uit alle leerjaren, docenten, ondersteuners en leden van de schoolleiding. In de community groep wordt altijd gestart met de vragen: hoe gaat het in de klas, hoe gaat het in de school en hoe gaat het in de omgeving. Zowel leerlingen als medewerkers kunnen agendapunten aandragen voor de community werkgroep. De voorzitter en notulist van de werkgroep zijn leerlingen.

De uitgangspunten voor het sociale veiligheidsbeleid van havo De Hof zijn:

- Preventief werken, continue aandacht voor het klimaat in de school, ook als er geen bijzonderheden zijn.
- een helder pedagogisch klimaat, met heldere regels;
- heldere procedures met betrekking tot de incidentenregistratie;
- scholing en training voor personeel en leerlingen;
- de ITS-sociale veiligheidsmonitor.

Om een veilige school te behouden en te versterken zijn scholing en training nodig voor personeel, leerlingen en ouders.

5.4. Schoolveiligheidsplan

Het veiligheidsbeleid wordt verder uitgewerkt in het schoolveiligheidsplan. Hierin staan alle zaken die met veiligheid op onze school te maken hebben, van de taakomschrijving van de

veiligheidscoördinator tot het convenant veiligheid met het stadsdeel en het protocol schoolfeesten. Het schoolveiligheidsplan is voortdurend in ontwikkeling.

5.5. Financiën

Havo De Hof streeft ernaar zichzelf zelfstandig te kunnen onderhouden door een optimale verdeling van middelen. De volgende uitgangspunten zijn van belang bij de verdeling van middelen:

1. We trachten de gemiddelde klassengrootte op 25,5 leerlingen te houden, met een wenselijk maximum van 30, maar een uiterst maximum van 32 leerlingen per klas.
2. We bieden tenminste 4 jaar lang alle 4 de profielen aan in de bovenbouw, ook als dit leidt tot kleinere groepen dan financieel wenselijk.
3. De leermiddelen moeten voldoen aan de eisen die havo De Hof stelt aan goede leermiddelen
4. We streven ernaar de overhead te beperken. Gedurende de groei van de school is de overhead nog relatief duur.

Vrijwillige ouderbijdrage

Havo De Hof vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage, dit is naast het bedrag voor de werkweek. Ouders worden geïnformeerd dat zij niet verplicht zijn deze bijdrage te betalen.

Havo De Hof vindt het belangrijk om een aantal activiteiten te organiseren in geprogrammeerde onderwijstijd die bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen op sociaal en persoonlijk vlak. Voorbeelden hiervan zijn onze extra sportactiviteiten, gastdocenten, projecten in de buurt van de school en elders in de stad. Dit zijn activiteiten die bijdragen aan burgerschapsvorming en veelal buiten de klas en het schoolgebouw plaatsvinden. Daarnaast wordt ons Havo Talent programma met de externe gastdocenten deels gefinancierd uit de vrijwillige ouderbijdrage. Over de besteding van de ouderbijdrage worden ouders middels het ouderbulletin, met fotomateriaal -indien beschikbaar- geïnformeerd.

Sponsoring

Havo De Hof is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" (2009) gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als het:

- Verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de betreffende school;

- In overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen;
- Geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen;
- De objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt;
- De onderwijshoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt;
- Niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt

6. Kwaliteitsbeleid

6.1. Kwaliteitsagenda

De kwaliteitszorg van havo De Hof is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het houden aan de resultaat-afspraken die ZAAM zich als organisatie stelt.

Havo De Hof breidt de kwaliteitscyclus uit met indicatoren die relevant zijn voor de eigen situatie. Naast het doel van het onderwijs (wet- en regelgeving), word in de deze indicatoren ook meer de bedoeling van het onderwijs van de school opgenomen in het A3 jaarplan.

De A3 methodiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de directeur in overleg met het team jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A-3 jaarplan van ZAAM.

Aan de hand van het A3 jaarplan van de school voert het College van Bestuur jaarlijks twee managementgesprekken met de directeuren. In deze gesprekken bepaalt de directeur de agenda, waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan het A3 jaarplan.

In juni wordt het functionering- of beoordelingsgesprek met de directeur gevoerd door het College van Bestuur. Hier komt het functioneren van de directeur ter sprake.

6.2. Onderwijsresultaten en doorstroom

De kwaliteitszorg van havo De Hof is gebaseerd het verbeteren van resultaten van de school en op het voldoen aan wet- en regelgeving. Wij willen onze resultaten graag laten zien en ons verantwoorden naar ons bestuur, de inspectie maar zeker ook naar onze ouders, leerlingen en andere belanghebbenden. Wij hebben ervoor gekozen om te werken met Scholen op de Kaart van de VO-raad om onze onderwijsresultaten en doorstroom-resultaten te publiceren voor de horizontale verantwoording.

Havo De Hof heeft van de Inspectie nog geen beoordeling van de inspectie gekregen, door de veranderde beoordelingssystematiek van de onderwijsinspectie.

Havo De Hof streeft ernaar niet alleen een basisarrangement toegekend te krijgen, maar ook een predicaat excellente school voor havoleerlingen te verdienen.

7. Financieel beleid

7.1. Bekostiging vanuit het Rijk

ZAAM heeft een toedelingssystematiek voor de verdeling van de rijks bekostiging over de scholen en de bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten uitgewerkt.

Kernpunten hierin zijn:

1. Alle middelen volgen de rijkssystematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
2. Toerekening van indirecte kosten meestal verdeeld naar leerlingaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling naar werkelijk gebruik uitgangspunt worden (ICT)
3. Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld wachtgeld en groot onderhoud).

Groei: In de begroting van de scholen worden de kosten meegenomen van de geprognosticeerde groei bij aanvang van het schooljaar dat start in augustus van het begrotingsjaar. Daarbij zijn de baten van de groei voor 75% vertaald in personeelslasten. De werkelijke aantallen bepalen (aan het eind van het kalenderjaar) de definitieve begrotingsruimte.

7.2. Begrotingen

De financiën worden tweemaal per jaar (in het voor- en najaar) door de directeur en de financieel controller besproken met het bestuur. Rapportage (en vaststelling) vindt plaats in het College van Bestuur. In het voorjaargesprek wordt het financiële resultaat van het jaar daarvoor besproken en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal. Tevens wordt de leerling prognose van het komende schooljaar herijkt en wordt een prognose gegeven over de in te zetten fte's per nieuw schooljaar in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

In het najaargesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaar prognose en de begroting voor het jaar erop. De begroting wordt door het College van Bestuur begin december vastgesteld. Bij aanpassing van de leerlingenprognose voor het komende schooljaar kan de begroting worden aangepast.

8. Vaststellingsparagraaf

Gedeeld in het medewerkersteam op 18 oktober 2017

Voorgelegd aan mr en inhoudelijke reactie ontvangen december 2017

vernieuwde, verder uitgewerkte versie besproken 5 april 2018

Besproken in de voltallige medezeggenschapsraad en vastgesteld op 18 juni 2018

Aanwezige leden van de medezeggenschapsraad bij vaststelling:

Mw. N. Cambridge-Burleson, ouder

Dhr. D. Kloosterhuis, medewerker en voorzitter MR

Mw. T. van Mil, medewerker

Dhr. J. de Wit, ouder