

Schoolplan 2023 & 2024

Juni 2023

**Inhoud**

[Voorwoord 3](#_Toc138416801)

[1. Inleiding: ambities op vier thema’s 4](#_Toc138416802)

[1.1 Missie en visie 4](#_Toc138416803)

[1.2 Vier thema’s staan de komende tijd centraal 5](#_Toc138416804)

[2. Onderwijsaanbod: sterktes behouden, meer context en keuzes 6](#_Toc138416805)

[2.1 Beleid voor taal en rekenen koesteren en uitbouwen 6](#_Toc138416806)

[2.2 Ons onderwijs ‘contextrijker’ maken: leren door te doen 7](#_Toc138416807)

[2.3 Leerlingen meer keuzes bieden en zichtbare doelen geven 7](#_Toc138416808)

[2.4 Burgerschapsonderwijs behouden en versterken 8](#_Toc138416809)

[2.5 Ons onderwijsaanbod vergroten in het nieuwe gebouw 10](#_Toc138416810)

[3. Pedagogisch-didactisch handelen: meer aandacht voor coaching 11](#_Toc138416811)

[3.1 Regelmatig afspraken onder de aandacht brengen 11](#_Toc138416812)

[3.2 Meer differentiëren en één-op-één coaching 12](#_Toc138416813)

[3.3 Meer werken volgens het motto ‘fouten maken mag!’ 12](#_Toc138416814)

[4. Professionele cultuur: leren mét en ván elkaar 13](#_Toc138416815)

[4.1 Borgen van goede didactiek via collegiale consultatie 13](#_Toc138416816)

[4.2 Meer experimenteren met actievere lesvormen 14](#_Toc138416817)

[4.3 Ruimte voor professionele ontwikkeling 14](#_Toc138416818)

[4.4 Banden aanhalen met de teams waarmee we het nieuwe gebouw delen 15](#_Toc138416819)

[5. Profilering en samenwerking: de buitenwereld is onmisbaar 16](#_Toc138416820)

[5.1 Bestaande samenwerking ten behoeve van stages 16](#_Toc138416821)

[5.2 Wens om samenwerking uit te breiden en beter zichtbaar te zijn 16](#_Toc138416822)

[6. Kwaliteitsbeleid: verbeteren op basis van onderzoek 17](#_Toc138416823)

[6.1 Hoofdvaart: kwaliteitsbeleid op basis van de PDCA-cyclus 17](#_Toc138416824)

[6.2 Input uit verschillende bronnen 18](#_Toc138416825)

[7. Financieel beleid: gezonde situatie handhaven 19](#_Toc138416826)

[7.1 Een financieel gezonde school 19](#_Toc138416827)

[7.2 Nieuw schoolgebouw 20](#_Toc138416828)

[Colofon 21](#_Toc138416829)

# Voorwoord

Dit is het schoolplan 2023-2024 van het Hoofdvaart College in Hoofddorp. Het plan beschrijft het beleid van de school voor de komende anderhalf jaar. Dat is niet gebruikelijk, want een schoolplan kijkt doorgaans vier jaar vooruit. Wij kiezen voor een kortere tijdspanne. Dat is omdat het Hoofdvaart College in december 2024 verhuist naar een nieuw gebouw en we deze verandering willen aangrijpen om ook aan een nieuw schoolplan te werken.

Het huidige plan beschrijft onze doelen ván en ambities mét ons onderwijs tot aan de verhuizing. Het geeft ook al een doorkijkje naar de nieuwe situatie, omdat veel van onze wensen tijd kosten om te realiseren én omdat we in het nieuwe gebouw nauw gaan samenwerken met een andere school. Ons onderwijsaanbod verandert daardoor en dat zijn we aan het voorbereiden.

Wij zijn erg trots op onze school, er gaan veel dingen goed. Tegelijkertijd zijn we ons ervan bewust dat onderwijs nooit ‘af’ is. We blijven in ontwikkeling. Bij de ambities voor de komende anderhalf jaar houden we rekening met het huidige onderwijsaanbod, het personeel, de financiën en externe ontwikkelingen. Alles bij elkaar geeft het leerlingen, ouders en medewerkers inzicht in hoe wij het onderwijs in de komende tijd vormgeven.

Deze tekst is vastgesteld door het college van bestuur van Dunamare onderwijs op 11 juli 2023. De medezeggenschapsraad van het Hoofdvaart College heeft op 13 juli 2023 ingestemd met dit plan. Het schoolplan is ook verzonden naar de Inspectie van het Onderwijs.

*Ronald Smink, directeur Hoofdvaart College*

*Juni 2023*

# 1. Inleiding: ambities op vier thema’s

Het Hoofdvaart College in Hoofddorp is een brede vmbo-school met ruim 400 leerlingen in 2023. De ISK Haarlemmermeer heeft zo’n 160 leerlingen. We hebben in totaal ongeveer 90 medewerkers (inclusief ondersteunend personeel). De school maakt deel uit van Dunamare onderwijs en valt onder het samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden.

Tot aan de verhuizing naar het nieuwe gebouw bieden wij vmbo-onderwijs: basis, kader en gemengde/theoretische leerweg. Na de verhuizing wordt het aanbod groter (zie hoofdstuk 2). Onze vmbo-leerlingen kunnen kiezen uit vier examenprofielen: 1) Produceren, Installeren en Energie; 2) Mobiliteit en Transport; 3) Economie en Ondernemen; 4) Zorg en Welzijn. Wie extra hulp nodig heeft, kan gebruik maken van het brede aanbod aan ondersteuning dat de school biedt. Voor meer informatie hierover verwijzen we naar ons schoolondersteuningsprofiel. De school heeft een LOOT-status: samen met het Haarlemmermeer Lyceum zijn wij een Topsport Talentschool. Daarnaast biedt het Hoofdvaart College ISK-onderwijs op de ISK Haarlemmermeer.

**ISK-onderwijs**

Het onderwijs van onze zusterschool ISK Haarlemmermeer wordt gegeven vanuit dezelfde basis als ons reguliere onderwijs. De uitvoering is uiteraard anders, vanwege de bijzondere doelgroep. In de ISK-klassen zitten leerlingen van diverse leeftijden bij elkaar (12 tot en met 18 jaar) en de nadruk ligt uiteraard sterk op taalverwerving. Voor meer informatie over de ISK verwijzen we naar onze schoolgids, die te vinden is via de website.

## 1.1 Missie en visie

De missie en visie van Dunamare onderwijs staan uitgebreid beschreven in de strategische koers 2022-2027. Goed onderwijs draait volgens Dunamare om de volgende drie thema’s:

* Kennis, vaardigheden, talentontwikkeling en meer
* Leren doe je ook samen met anderen
* Ruimte om te ontdekken wie je bent

Daarnaast beschrijft de strategische koers hoe de scholen binnen Dunamare met elkaar en met het college van bestuur samenwerken om sterke en gezonde scholen te worden en te blijven. Dit alles uiteraard om elke leerling dezelfde kans te geven om het beste uit zichzelf te halen.

*Missie en visie Hoofdvaart College*

Het Hoofdvaart College sluit met de eigen missie en visie aan op die van Dunamare. Wij bereiden onze leerlingen voor op een kansrijke toekomst. Dit betekent dat wij onze leerlingen opleiden naar het vmbo-diploma en dat hun resultaten vergelijkbaar zijn met de landelijke benchmark. Daarnaast helpen wij ze bij hun vorming tot mensen die verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en voor anderen en zich daarnaast inzetten voor de leefbaarheid en duurzaamheid van de maatschappij.

Kinderen hebben een natuurlijke drang tot zelfontplooiing. Deze innerlijke drijfveer komt het beste naar voren in een uitdagende leeromgeving met betekenisvolle inhoud en boeiende opdrachten. Door onderwijs op maat aan te bieden sluiten we aan bij de talenten van onze leerlingen. Ze leren vooral door te doen. We geven de leerlingen in stapjes meer verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces, geholpen door ons brede beroepsaanbod.

Naast zo’n uitdagende, betekenisvolle leeromgeving is zelfontplooiing alleen mogelijk als leerlingen zich veilig voelen, gezien worden en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.

Wij werken en leren dan ook in een schoolklimaat dat als belangrijkste kenmerken heeft: onderling respect, medeverantwoordelijkheid, plezier, duidelijkheid en voorspelbaarheid.

## 1.2 Vier thema’s staan de komende tijd centraal

Vanuit deze missie en visie zetten wij de komende tijd de volgende vier thema’s centraal:

* In ons onderwijsaanbod meer context en keuzes bieden (hoofdstuk 2)
* In ons pedagogisch-didactisch handelen meer nadruk leggen op coaching (hoofdstuk 3)
* Onze professionele cultuur behouden door van elkaar te blijven leren (hoofdstuk 4)
* Ons beter profileren en meer samenwerken in de regio (hoofdstuk 5)

Hoofdstuk 6 en 7 gaan respectievelijk over de kwaliteitsbewaking van ons onderwijs en over de financiën van onze school.

# 2. Onderwijsaanbod: sterktes behouden, meer context en keuzes

In het eerste en tweede leerjaar, de onderbouw, is het onderwijs gericht op het vergaren van basiskennis en vaardigheden. Ook oriënteren de leerlingen zich op verschillende beroepsrichtingen en opleidingsmogelijkheden. Leerlingen krijgen daarbij de kans om te ontdekken waar hun kwaliteiten en interesses liggen. In het derde leerjaar starten de leerling op alle niveaus met de definitief gekozen profielen: 1) Produceren, Installeren en Energie; 2) Mobiliteit en Transport; 3) Economie en Ondernemen; 4) Zorg en Welzijn.

Onze resultaten zijn goed. Veel leerlingen behalen een diploma óp of bóven het door de basisschool geadviseerde niveau. Dat betekent niet dat we op onze handen zitten – integendeel, we blijven ambitieus. In dit hoofdstuk lichten wij de ambities toe waaraan wij het komende anderhalf jaar én in de periode daarna werken:

1. Onze sterke doorlopende leerlijnen taal en rekenen verder uitbouwen
2. Ons onderwijs ‘contextrijker’ maken: leren door te doen
3. Leerlingen meer keuzes bieden en zichtbare doelen geven
4. Ons burgerschapsonderwijs behouden en versterken
5. Ons onderwijsaanbod in het nieuwe gebouw vergroten

## 2.1 Beleid voor taal en rekenen koesteren en uitbouwen

Het Hoofdvaart College is trots op het eigen taal- en rekenbeleid en op de uitvoering daarvan. Voor beide basisvaardigheden zijn doorlopende leerlijnen ontwikkeld die in de praktijk goed worden gehanteerd. Dit willen we uiteraard behouden en verder ontwikkelen. Juist voor onze leerlingen is het heel belangrijk dat de basisvaardigheden in de volle breedte gestimuleerd worden. We zijn alert op het signaleren van eventuele achterstanden in taal en/of rekenen. In de beleidsplannen voor taal en rekenen is te lezen welke ondersteuning wij aan al onze leerlingen bieden, en specifiek hoe we de voortgang van onze leerlingen volgen, stimuleren en hoe we eventuele achterstanden signaleren en proberen weg te werken.

Wij bieden onze leerlingen extra taalvaardigheid met een schoolbrede aanpak. In elke klas hangen aanwijzingen voor leerlingen over hoe ze een tekst goed kunnen lezen. In alle vakken is tijd ingeruimd voor ‘vrij lezen’, zodat de leerlingen leeskilometers maken, ook met vakgerichte teksten.

De school werkt nauw samen met het initiatief ‘De bibliotheek op school’, dat ondersteunt bij het organiseren van tal van leesbevorderende activiteiten. Het doel daarvan is dat leerlingen meer lezen, hun taalvaardigheid vergroten en daarmee een grotere kans maken op betere examenresultaten in alle vakken. Het ultieme doel is natuurlijk dat leerlingen met een betere taalvaardigheid meedraaien in de maatschappij. Inmiddels hebben alle leerlingen van de school een lidmaatschap van de bibliotheek.

De volgende stap is dat taal nog meer wordt ingebed in het curriculum. We raadplegen jaarlijks de landelijke leesmonitor van de Stichting Lezen om te bepalen waaraan we meer aandacht kunnen geven. In het komende anderhalf jaar vragen we elke vakgroep na te denken over de rol van taal bij de behandeling van specifieke lesonderwerpen. Hoe kan leesvaardigheid worden ingezet in jouw vak? Hoe schrijfvaardigheid?

We stimuleren leesbevordering ook bij het personeel. We voorzien de mentoren van geschikte voorleesboeken. Personeelsleden wisselen leesboeken met elkaar uit via een centrale plek in de personeelsruimte. Ook wordt informatie gedeeld rondom leesontwikkeling en -bevordering, onder andere via de nieuwsbrief. Tot slot volgen we studiedagen om leesvaardigheid bij onze leerlingen te kunnen stimuleren.

Ook op het gebied van rekenen doet het Hoofdvaart College meer dan gemiddeld. De verplichte rekentoets mag dan zijn afgeschaft voor het voortgezet onderwijs, wij nemen hem nog steeds af. We willen dat onze leerlingen het 2F-niveau halen, omdat ze dit nodig hebben voor een vervolgopleiding in het mbo én in hun verdere leven. Leerlingen krijgen hiervan een aantekening op hun rapport. We bereiden ze voor op de toets door vanaf klas 1 aparte rekenlessen te geven (verzorgd door wiskunde- en economiedocenten). Gebruikmakend van het digitale en adaptieve systeem Studieflow kan elke leerling op zijn eigen niveau rekenopdrachten uitvoeren. Voor leerlingen met dyscalculie is er een aangepaste toets.

Op het gebied van rekenen is de volgende stap dat we de 2F-toets in de mavo niet in het eindexamenjaar afnemen, maar al in leerjaar 3. Daarmee kan de rekenles in leerjaar 4 (één uur per week) komen te vervallen en komt er ruimte voor andere (examen)stof.

## 2.2 Ons onderwijs ‘contextrijker’ maken: leren door te doen

Onze leerlingen vergaren kennis en doen vaardigheden op als zelfredzaamheid, creativiteit, kritisch denken, zelfreflectie en mediawijsheid. Ze zitten niet graag stil, ze leren beter en met meer plezier door te doen. We sluiten hier met onze didactiek op aan: leerlingen krijgen zo veel mogelijk levensechte opdrachten, zowel in de beroepsprofielen als in de algemeen vormende vakken. Bij voorkeur verbinden de opdrachten de verschillende vakken met elkaar. Een voorbeeld is de opdracht om bij Nederlands een boek te lezen en er een presentatie over te houden. Voor de presentatie moeten leerlingen minimaal vijf voorwerpen zoeken die passen bij het boek. Bij het vak Techniek timmeren ze een boekenkist waar alles in kan. Bij het vak Kunst & Cultuur decoreren ze de voorkant van de kist met het gelezen boek.

Deze vakoverstijgende manier van werken gebruiken we dus al, maar willen we versterken. Het nieuwe gebouw biedt hiervoor kansen omdat er echte praktijkruimtes in komen (die we nu deels missen) en ook ruimtes voor zelfstandig werken en samenwerken. Met de vakgroepen komen we regelmatig bijeen om te bepalen wat de volgende stap in contextrijk onderwijs kan zijn. We kijken hierbij nadrukkelijk ook buiten de deur. Onze leerlingen worden enthousiast en leergierig van de stages die ze in het derde en vierde leerjaar lopen. En de jongere leerlingen lezen voor op een basisschool – nadat ze hiervoor een training hebben gevolgd. Deze initiatieven willen we behouden en uitbreiden, zie ook hoofdstuk 5.

## 2.3 Leerlingen meer keuzes bieden en zichtbare doelen geven

Wij streven er continu naar om leerlingen meer zelfstandigheid te geven in hun leerproces. We zien dat als ze keuzes kunnen maken in hoe ze leren, dat bijzonder veel doet voor hun motivatie én voor de leeropbrengsten. Het gaat dan bijvoorbeeld om keuzes in leermiddelen: boek, app of spel. Het kan ook gaan om tijdsbesteding. In leerjaar 1 hebben we talenturen ingeroosterd waarin leerlingen een workshop kiezen die ze gedurende zes weken volgen. Ze kunnen zich verdiepen in een vak of onderdeel dat ze al beheersen of juist hun kennis en vaardigheden verbreden. De keuze is – elke zes weken opnieuw – heel divers. Er zijn workshops taalvaardigheid, leren, koken, creativiteit, dans, spel, sport en techniek. Een andere keuzemogelijkheid is die voor een docent: uiteindelijk willen we dat leerlingen in de talenturen kiezen van welke docent ze begeleiding willen voor een bepaald vakonderdeel. Hiervoor moeten de docenten van één vakgroep worden ingeroosterd op hetzelfde tijdstip.

Met het bieden van deze keuzes zitten we in een beginfase. We willen de talenturen ook inroosteren in de andere leerjaren en met alle vakgroepen nagaan welke (actieve) werkvormen mogelijk zijn.

**Een al ingeburgerde keuzemogelijkheid: onderwijs volgen op een hoger niveau**

Het Hoofdvaart College geeft leerlingen heel concreet de kans om het beste uit zichzelf te halen door ze te laten ontdekken wat voor hen het meest passende niveau is. Leerlingen met een gemengd advies van de basisschool starten op het laagst geadviseerde niveau. Via succeservaringen onderzoeken ze stap voor stap of het hogere niveau haalbaar is. In de eerste twee leerjaren monitoren we al onze leerlingen goed om te zien of ze op het juiste niveau zitten. Kunnen ze meer aan, dan stromen ze op. Het komt ook voor dat leerlingen pas in leerjaar 3 boven zichzelf uitstijgen en meer aan blijken te kunnen dan aanvankelijk gedacht. Ook dan is opstromen mogelijk. Tot slot kunnen leerlingen een enkel vak (of enkele vakken) op een hoger niveau volgen dan hun klasgenoten. Zij krijgen hiervan een aantekening op hun diploma. In de praktijk werkt dit zeer motiverend. Bij alle beslissingen over wel of niet opstromen of wel of niet een vak op een hoger niveau volgen, is er zorgvuldig overleg tussen de docenten, de ouders en de leerling.

Meer keuze en autonomie voor leerlingen kan alleen als voor iedereen helder is welke doelen moeten worden bereikt. De doelen per vak staan in de studieplanner, maar niet elke docent gebruikt deze. We gaan onderzoeken waarom dat zo is en hoe we dat kunnen veranderen.

Daarnaast willen we het PTO (Programma Toetsing Onderbouw) delen met leerlingen en met ouders, zoals dat nu al gebeurt met het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) in de bovenbouw. Ook dit schept meer duidelijkheid over de doelen die leerlingen moeten zien te bereiken.

## 2.4 Burgerschapsonderwijs behouden en versterken

Het Hoofdvaart College wil dat leerlingen straks met vertrouwen kunnen functioneren in onze pluriforme, democratische rechtsstaat, op basis van waarden en normen als verdraagzaamheid, respect en jezelf kunnen zijn. We besteden al lang in alle leerjaren aandacht aan goed burgerschap. We zijn ermee begonnen ver voordat de overheid dit als verplichting opnam in de wet. De komende jaren willen wij voor de buitenwereld beter zichtbaar maken wat wij al aan burgerschap doen. Ook voeren we binnen de school continu het gesprek over hoe we het onderwerp terug kunnen laten komen in álle vakken.

**Ons burgerschapsonderwijs sluit aan op de visie van Dunamare**

De Dunamare-scholen zijn een oefenplaats. Leerlingen krijgen kennis en vaardigheden aangeleerd, maar leren ook wie ze zijn en waar ze voor staan. Ze worden uitgedaagd om na te denken over hoe zij hun steentje kunnen bijdragen aan de samenleving. De Dunamare-scholen helpen de leerlingen om een moreel kompas te ontwikkelen. Burgerschapsonderwijs gaat over hoe we omgaan met verschillende vrijheden en rechten voor de leerling zelf en voor anderen. Leerlingen krijgen de kans om te oefenen hoe ze zich als zelfstandig burger kunnen manifesteren in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Daarvoor moeten ze kennis opdoen van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen.

*Diversiteitdagen- en programma*

Op het Hoofdvaart College zijn we in 2008 gestart met het organiseren van diversiteitsdagen. Daarmee wonnen we in 2009 de onderwijsprijs Noord-Holland. De jaarlijks terugkerende dagen hebben inmiddels een doordacht opgebouwd programma dat loopt van leerjaar 1 tot en met 4.

Het eerste doel van dat programma is dat iedereen zich veilig en thuis voelt op school, ongeacht geaardheid, nationaliteit, gender, afkomst, beperking of (geloofs)overtuiging. In elk hoger leerjaar breiden we de doelen uit: vertrouwen gaat van binnen de klas en binnen de school naar buiten de school, naar de maatschappij en naar vertrouwen in de toekomst. Deze opbouw staat vast, maar elk jaar is het aanbod anders. We verwachten van de leerlingen steeds meer. Ze krijgen opdrachten waarin ze leren naar zichzelf te kijken en naar de wereld om zich heen. Ze krijgen gastlessen van mensen met zeer uiteenlopende ervaringen en achtergronden. Thema’s die tijdens onze diversiteitsdagen aan bod komen zijn bijvoorbeeld: leven met een (on)zichtbare handicap, herstel na ervaring met criminaliteit, verslaving, gebruik van genotsmiddelen, migratie, vluchteling zijn, genderdiversiteit, verdraagzaamheid, impact van schelden met kanker en pesten.

*Burgerschap in de lessen*

Uiteraard komt burgerschap ook uitgebreid aan de orde in het vak Mens & Maatschappij (in de onderbouw) en Maatschappijleer en maatschappijkunde (in de bovenbouw). Deze vakken hebben een prominente rol in het onderwijsprogramma. Wij vinden de algemene vorming die erin centraal staat voor onze diverse leerlingenpopulatie erg belangrijk, omdat leerlingen die niet altijd vanzelfsprekend van huis uit meekrijgen. Alle leerlingen volgen het vak Maatschappijleer twee lesuren per week. Een aantal van hen volgt daarbij Maatschappijkunde als examenvak. Behandelde onderwerpen zijn mediawijsheid, democratie, de rechtstaat, culturele diversiteit en macht. We zien dat onze leerlingen nog meer uitdaging aankunnen rondom deze thema’s. Daarom bieden wij in de bovenbouw het vak Maatschappijkunde aan voor de leerlingen binnen het profiel zorg en welzijn en de theoretische leerweg. Juist omdat zij vaak kiezen voor een vervolgopleiding waarin zij midden in de samenleving komen te staan.

## 2.5 Ons onderwijsaanbod vergroten in het nieuwe gebouw

Het nieuwe gebouw huisvest straks onze vmbo-school, onze ISK-afdeling én Praktijkschool De Linie. Uiteindelijk zal het geheel een school worden met twee onderdelen:

* Deelschool A voor praktijkonderwijs en vmbo-basis
* Deelschool B voor vmbo-kader, - gemengd/theoretisch, mavo en een mavo/havo-brugklas

Met de toevoeging van een mavo/havo-brugklas willen we meer leerlingen aantrekken die willen leren door te doen. Leerlingen die het havo-traject aankunnen, stappen over naar een andere school. Wij zorgen voor een warme overdracht en stemmen ons brugklasprogramma af op dat van de ontvangende school.

Het voordeel van samenvoegen van praktijkonderwijs en de basisberoepsgerichte leerweg is tweeledig. Ten eerste kunnen praktijkschoolleerlingen makkelijker opstromen. Ten tweede kunnen basis- en kaderleerlingen gebruikmaken van een groter aanbod aan praktijkoefeningen en -vakken. Overigens blijft het zo dat de basisleerlingen (straks in Rietland College) makkelijk kunnen opstromen naar vmbo-k (straks in Avantis College).

De komende anderhalf jaar bereiden we ons samen met De Linie voor op dit nieuwe aanbod en op de verregaande samenwerking (zie ook hoofdstuk 4).

# 3. Pedagogisch-didactisch handelen: meer aandacht voor coaching

In de afgelopen jaren heeft de school een sterk pedagogisch-didactisch klimaat opgebouwd.

Binnen de school gaan we met elkaar om op basis van respect en vertrouwen. Leerlingen krijgen zo veel mogelijk verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces (zie ook hoofdstuk 1) en we werken continu aan duidelijke verwachtingen en omgangsvormen, kortom: aan voorspelbaarheid.

In dit hoofdstuk lichten wij toe hoe wij dit sterke schoolklimaat willen behouden en verder willen verbeteren. Bij het laatste gaat het meer om ‘finetunen’ van wat er is dan om het uitwerken van nieuwe, grote ambities. Dat ziet er zo uit:

1. Regelmatige aandacht voor bestaande regels en afspraken
2. Nog meer differentiëren en coachen
3. Meer werken volgens het motto: fouten maken mag!

## 3.1 Regelmatig afspraken onder de aandacht brengen

Net als elke school hebben wij afspraken. Deze richtlijnen gebruiken we om voorspelbaar te zijn en om aan te geven wie we zijn en waar we voor staan, zodat de leerlingen begrijpen waarom we doen wat we doen. Er bestaan geen misverstanden over wat er gebeurt als leerlingen te laat komen, de klas worden uitgestuurd, hun telefoon bij zich houden in het leslokaal of het schoolplein verlaten tijdens de pauze. Regels zijn echter geen doel op zich; we hebben er zo min mogelijk en leraren zijn liever gesprekspartner dan politieagent. De afspraken die we hebben, worden goed nageleefd. Of, zoals een leerling afkomstig van een andere school eens verbaasd opmerkte: ‘Telefoontassen worden hier gewoon gebruíkt’.

Het is goed om regelmatig aandacht te besteden aan gemaakte afspraken, omdat ze anders op de achtergrond raken. In het komende anderhalf jaar zullen wij de posters die in elk lokaal hangen (‘Zo doen wij dat’) weer onder de aandacht brengen van zittende leraren, nieuwe leraren, ouders en leerlingen. Ook is het zinvol om binnen het team regelmatig het gesprek te voeren over het toepassen van de regels. Uniformiteit moet er zijn, maar een zekere mate van professionele autonomie ook. Op welk moment je iemand precies de klas uitstuurt, besluit je als leraar zelf. Wel voeren we met elkaar voortdurend het gesprek over de escalatieladder: hoe gaan we er precies mee om? Hoe dan ook volgt na ‘uitsturen’ een herstelgesprek met de leerling.

**Veilige school**

Het Hoofdvaart College is een veilige school. Dat willen we zo houden en daarom is er veel preventieve aandacht voor veiligheid. We werken samen met bureau HALT en met de politie. Er zijn bijvoorbeeld regelmatig kluisjescontroles. Tijdens projectweken laten politieagenten jongeren met een VR-bril op ervaren hoe het is om in een potentieel criminele situatie terecht te komen (het gaat om het project You Choose, uitgevoerd samen met de gemeente Haarlemmermeer en de politie). Deze preventieve aandacht voor veiligheid is in de afgelopen jaren belangrijker geworden: uit onderzoek blijkt dat kinderen op steeds jongere leeftijd in aanraking komen met criminaliteit. Verder is welzijnsorganisatie Meerwaarde een dagdeel per week aanwezig in de school. Meer informatie over ons veiligheidsbeleid is te vinden via de website.

## 3.2 Meer differentiëren en één-op-één coaching

In ons didactisch handelen houden we zo veel mogelijk rekening met de verschillen in niveau en leerstijl van de leerlingen. Zoals te lezen was in hoofdstuk 1, kijken wij bij elke leerling goed welk niveau hij aankan om hem de beste kansen te geven. Differentiatie is al langer een speerpunt op het Hoofdvaart College. Het krijgt nog meer gewicht als leerlingen meer keuzes krijgen in hoe ze leren en wat ze leren (zie hoofdstuk 1). De begeleiding van leerlingen bestaat uit verschillende onderdelen, waarin we meer nadruk willen leggen op eigen verantwoordelijkheid (aansluitend op ruimere keuzes) en op de coachende rol van de docenten.

Zo vinden er drie keer per jaar één-op-één gesprekken plaats in het kader van Loopbaanoriëntatie (LOB). De gesprekken starten in leerjaar 1 en monden uit in een loopbaandossier in leerjaar 4 dat meetelt voor het schoolexamen. Daarnaast begint het schooljaar met een gesprek tussen de mentor, de leerling en de ouders. De leerling heeft tijdens dit gesprek de regie. Hij (of zij) geeft aan waar hij staat en welke doelen hij heeft voor het schooljaar. Ook dit is een onderdeel van het LOB-dossier. Verder voert de mentor regelmatig één-op-één gesprekken met de leerlingen en benoemt wat goed gaat. De gesprekken gaan over resultaten, maar ook over algemene ontwikkeling en socialisatie (te laat komen, gedrag, et cetera). De mentor heeft hiervoor ruim de tijd gekregen in het rooster, ook om een goede relatie met de leerlingen op te bouwen. De coachende rol van de mentor kan verder groeien door in de gesprekken meer nadruk te leggen op motivatie, op ‘leren leren’ en op de eigen verantwoordelijkheid van de leerling, met de bijbehorende ruimere keuzemogelijkheden.

Tot slot krijgt iedereen die dat nodig heeft huiswerkbegeleiding en ook daarin voeren wij één-op-één gesprekken. In de huiswerkbegeleiding focussen de docenten niet alleen op kennis maar nadrukkelijk ook op vaardigheden. Ook in deze gesprekken komt meer nadruk op eigen verantwoordelijkheid en keuzes maken. Overigens maken van de huiswerkbegeleiding ook leerlingen gebruik die zelf goed in staat zijn te leren, maar thuis geen rustige werkplek hebben.

## 3.3 Meer werken volgens het motto ‘fouten maken mag!’

Wie meer verantwoordelijkheid krijgt voor zijn eigen leerproces, moet ook de kans krijgen fouten te maken. Dit principe willen we meer op de voorgrond zetten. Dat kan op verschillende manieren. Een eenvoudige manier is dat we consequenter toetsen willen gaan nabespreken, liefst zo snel mogelijk na het toetsmoment. Bij een goede nabespreking ziet de leerling wat er fout gaat en wat daarvoor mogelijke oplossingen zijn. Sowieso willen we meer aandacht schenken aan het leerproces en minder aan de resultaten.

# 4. Professionele cultuur: leren mét en ván elkaar

Wie werkt op het Hoofdvaart College is in staat om bij te dragen aan het veilige, uitstekende schoolklimaat. Hij of zij heeft oog voor onderlinge verschillen en is ervan doordrongen dat feedback geven en ontvangen essentieel is. Onze medewerkers halen het beste uit zichzelf door te investeren in de eigen professionaliteit. Deze manier van werken is grotendeels ingeburgerd op het Hoofdvaart College en willen we onderhouden. Daarbij kijken we ook goed naar wat er beter kan.

De komende tijd werken wij aan:

1. Borgen van goede didactiek via collegiale consultatie
2. Meer experimenteren met actievere lesvormen
3. Ruimte voor ontwikkeling van vakken én medewerkers
4. De banden aanhalen met de teams waarmee we het nieuwe gebouw gaan delen

**Ons beleid sluit aan op het strategisch HR-plan van Dunamare onderwijs**

Dunamare zet in op een optimale werkbeleving, zodat (toekomstige) medewerkers zich voor langere tijd aan een of meerdere scholen binnen dit bestuur willen binden. Zo biedt Dunamare onder andere het dreigende personeelstekort het hoofd. Alle doelen en activiteiten in het strategisch HR-plan 2022-2025 krijgen aan de hand van het proces van instroom, doorstroom/behoud en uitstroom een logische plek:

* Instroom: het opleiden en/of vinden van de juiste medewerker op de juiste plek, voor nu en in de toekomst
* Doorstroom/behoud: de persoonlijke- en professionele ontwikkeling van iedere medewerker in een fijne en veilige omgeving
* Uitstroom: iedere vertrekkende medewerker is een ambassadeur

## 4.1 Borgen van goede didactiek via collegiale consultatie

Op het Hoofdvaart College zetten we sterk in op goede didactiek. Zo werken wij in de klassen met een pedagogisch-didactisch document dat de zes rollen van de docent beschrijft en uitwerkt in gedragsaanwijzingen. De rollen komen terug in de lessen, maar op dit punt zijn wij nog in ontwikkeling. Het pedagogisch-didactisch document is vertaald naar onze digital observation tool (DOT) waarmee wij docenten collegiaal consulteren of beoordelen. Vooral de collegiale consultatie willen wij versterken.

In de onderbouw zijn wij gestart met flitsbezoeken, waarbij we de DOT gebruiken als observatiebril en als handvat voor gesprekken over lesopbouw (hoe geef je de les een kop, romp en staart). Het enthousiasme hierover onder een kleine groep docenten moet zich als een olievlek verspreiden over de rest van het team. Hiervoor zijn voldoende kansen. Zo horen wij van stagiaires en nieuwe leraren terug dat het op onze school veel gebruikelijker is dan op andere scholen om bij elkaar in de klas binnen te lopen en/of de deur van het lokaal open te laten staan. Elkaar bevragen op wat we doen, of elkaar aanspreken op wat beter kan, doen we dus al, maar het kan nóg meer gemeengoed worden. Ook onder docenten willen we het motto ‘fouten maken mag’ versterken. Op onze school is zo’n motto van groot belang, omdat met onze leerlingenpopulatie elk uur anders kan zijn. Dat maakt het lesgeven leuk en uitdagend, maar soms ook spannend en ingewikkeld. Bij elkaar kijken en uitwisselen wat wel of niet werkt, helpt.

Het Hoofdvaart College houdt ook op andere manieren rekening met de belastbaarheid en vitaliteit van medewerkers. Onder andere door vergaderingen goed te plannen, fruit aan te bieden op de werkplek en aan te sluiten bij het vitaliteitsbeleid van Dunamare.

## 4.2 Meer experimenteren met actievere lesvormen

In het verlengde van het vorige punt willen we medewerkers uitdagen om nog meer met actieve werkvormen aan de slag te gaan. De traditionele ‘bus-opstelling’ in het klaslokaal is niet altijd geschikt voor onze leerlingen. Ze leren liever door te doen. Docenten experimenteren daarom met actieve werkvormen. Dat moedigen wij aan en willen we uitbreiden. Ons huidige schoolgebouw is erg gehorig en we merken dat dit docenten ervan weerhoudt om (bijvoorbeeld) leerlingen in groepjes te laten samenwerken. Dat maakt immers lawaai. Nog steeds is het idee aanwezig dat rust en orde staat voor goed onderwijs.

De docenten die durven te experimenteren, zijn enthousiast over de resultaten. Met een quizje (Kahoot) en een snoeppot is de interesse van leerlingen snel gewekt. Ook een systeem met complimentkaartjes en ‘de leerling van de week’ (die een beloning ontvangt) werkt erg goed. Het levert de leerlingen iets tastbaars op, ze voelen zich gezien en krijgen feedback. Het nieuwe schoolgebouw biedt uitgelezen kansen voor meer experimenten: het zal niet gehorig zijn en er zullen ruimtes zijn voor groepswerk of juist voor in stilte werken.

## 4.3 Ruimte voor professionele ontwikkeling

Teams/secties zijn deels zelf verantwoordelijk voor de verdeling van taken en lessen. Bij die verdeling is niet de beschikbaarheid van medewerkers leidend, maar de individuele kwaliteiten van de teamleden. Dit betekent dat medewerkers inzicht hebben in elkaars kwaliteiten en van elkaar weten waarin zij zich willen ontwikkelen. Het initiatief voor dat laatste kan komen van de medewerker zelf of van de leidinggevende (minimaal twee keer per jaar vinden ontwikkelgesprekken plaats).

Er zijn tien dagdelen per jaar beschikbaar voor ontwikkeltijd. Hoe de teams/secties die invullen, is aan hen. Het ligt wel voor de hand om de scholing (deels) te laten aansluiten op de speerpunten uit dit beleidsplan: fouten maken mag, coaching van leerlingen, intercollegiaal feedback geven. Ook doet het Hoofdvaart College de suggestie om bij collega’s op andere scholen een kijkje te nemen. Daarnaast zijn er uiteraard centraal georganiseerde scholingsdagen, waarop bijvoorbeeld aandacht is voor digitale tools voor docenten en (andere) lesmaterialen. De Dunamare Academie heeft een belangrijke functie als het gaat om leer- en professionaliseringsvraagstukken die door kortcyclisch werken naar voren komen en intern niet kunnen worden beantwoord.

Ook nieuwe docenten worden begeleid via een traject van Dunamare. Hiervoor heeft het bestuur een interne schoolbegeleider beschikbaar. Ook is het Hoofdvaart College onderdeel van de opleidingsschool H2O waar een aantal van onze startende medewerkers middels het DOT-instrument worden begeleid in hun verdere professionalisering.

## 4.4 Banden aanhalen met de teams waarmee we het nieuwe gebouw delen

Het nieuwe gebouw delen wij straks met onze ISK-afdeling en met Praktijkschool De Linie. Dat heeft gevolgen voor ons aanbod (zie hoofdstuk 2 onder ‘Ons onderwijsaanbod in het nieuwe gebouw’), maar ook voor de samenstelling van ons team. In de aanloop naar de verhuizing hebben wij al stappen gezet om de teams met elkaar kennis te laten maken. Er is regelmatig overleg en we hebben gezamenlijk een nieuwjaarsreceptie gehouden. De komende tijd zullen wij veel aandacht hebben voor het bij elkaar brengen van de drie teams.

# 5. Profilering en samenwerking: de buitenwereld is onmisbaar

Het Hoofdvaart College is een beroepsgerichte school. We streven ernaar dat onze leerlingen er trots op zijn dat ze hier leren door te doen. We dagen leerlingen uit binnen een beroeps- en/of praktische context, die we continu versterken (zie hoofdstuk 1). Daarvoor hebben wij de buitenwereld nodig. Via korte stages en levensechte opdrachten wordt leren leuker. Er gebeurt op dit gebied al veel (vooral op het gebied van techniek), maar deze samenwerking willen wij graag uitbreiden in de komende jaren.

##  Bestaande samenwerking ten behoeve van stages

We werken voor de techniekvakken intensief samen met externe partijen, maar ook steeds meer op andere terreinen. Zo kunnen onze leerlingen in de leerjaren 3 en 4 (in alle afdelingen) twee weken stagelopen bij een bouwbedrijf, supermarkt, de politie, in de horeca, in een tuincentrum of in een kinderdagverblijf. Zij moeten daarvoor solliciteren. Het vak Nederlands bereidt ze daarop voor en ze krijgen een sollicitatietraining van vrijwilligersorganisatie JINC. Verder zijn er incidentele evenementen, zoals een dag om PET-flessen in te zamelen met afval- en grondstofverzamelaar Meerlanden en inzamelingacties voor goede doelen zoals bijvoorbeeld Stichting Kika.

**Ook een stage binnen de school is mogelijk**

Leerlingen tonen hun eigenaarschap en passen hun aangeleerde vaardigheden toe in een interne stage in de school. In deze stage gaan leerlingen middels een roulatiesysteem aan de slag met diverse werkzaamheden: klusjes samen met de conciërge, helpen bij de receptie/administratie en werken in de kantine.

## 5.2 Wens om samenwerking uit te breiden en beter zichtbaar te zijn

Binnen de school is de wil sterk aanwezig om de samenwerking met externen uit te breiden, ook met kleinere bedrijven in de regio. Het geeft ons mogelijkheden om meer levensechte opdrachten aan te bieden in de klas. Daarnaast zijn wij van plan om meer naar buiten te treden met de dingen die we al doen, bijvoorbeeld met onze succesvolle inzamelacties. We willen daarbij de leerlingen betrekken en laten meedenken.

Tot slot zoeken wij de samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen in de regio om de doorstroom van onze leerlingen naar vervolgopleidingen zo goed mogelijk te laten verlopen en een doorlopende leerlijn te creëren. Een voorbeeld daarvan is de bestaande vakmanschapsroute ‘economie en ondernemen’ tussen het Hoofdvaart College en het NOVA College (mbo). Zo’n vloeiende, doorgaande lijn willen wij in de toekomst nadrukkelijk ook creëren voor onze mavo- en havoleerlingen die naar de havo willen.

# 6. Kwaliteitsbeleid: verbeteren op basis van onderzoek

Ons systeem van kwaliteitszorg is onderdeel van het totale beleid: het hangt nauw samen met onze doelen en ambities. Het Hoofdvaart College onderzoekt de kwaliteit van het onderwijs en van de ondersteunende processen systematisch en cyclisch. Zo gaan we na of we de juiste dingen doen, onze doelen halen, en waar we moeten bijsturen en verbeteren.

Welke activiteiten we precies doen, staat uitgebreid beschreven in ons kwaliteitsbeleidsplan. Dat plan zullen wij actualiseren als wij met ons vernieuwde onderwijsaanbod zijn overgegaan naar het nieuwe schoolgebouw. Hoe dan ook behouden we het gedegen systeem van kwaliteitszorg dat we nu hanteren en dat we hieronder in grote lijnen beschrijven.

**Ons kwaliteitsbeleid sluit aan op de uitgangspunten van Dunamare onderwijs**

De ambitie van Dunamare onderwijs om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. Binnen Dunamare werken we volgens de principes van opbrengstgericht werken: we verbeteren ons onderwijs op basis van onderzoek naar onze eigen praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn.

## 6.1 Hoofdvaart: kwaliteitsbeleid op basis van de PDCA-cyclus

Aansluitend op het kwaliteitsbeleid van Dunamare monitort het Hoofdvaart College de onderwijskwaliteit nauwlettend. We sturen bij waar nodig. Aan de basis van ons kwaliteitszorgsysteem ligt de PDCA-cyclus: ‘plan’, ‘do’, ‘check’ en ‘act’. Leidinggevenden voeren de cyclus uit op verschillende momenten in het schooljaar. Binnen Dunamare onderwijs doen we dit via het Goede Gesprek, een vorm voor functionerings- en beoordelingsgesprekken, plannings- en voortgangsgesprekken, lesbezoeken en enquêtes. Dit maakt het mogelijk verschillende processen in de school doorlopend te verbeteren.

De schoolleiding stimuleert het kwaliteitsdenken in de school en vervult een voorbeeldfunctie op het punt van zelfevaluatie. Zelfevaluatie vormt immers de basis voor een lerende organisatie.

## 6.2 Input uit verschillende bronnen

De input voor de PDCA-cyclus komt uit verschillende bronnen.

*Zelfevaluatie en audits binnen Dunamare*

Het Hoofdvaart College neemt deel aan de cyclus van zelfevaluatie, collegiale visitaties en audits die binnen Dunamare onderwijs worden georganiseerd. Doordat de school op deze wijze regelmatig bevraagd wordt over het beleid en de implementatie daarvan, ontstaat een goed zicht op de ontwikkeling en kwaliteit van de school.

*Inbreng van ouders*

Ouders leveren een bijdrage aan het kwaliteitsbeleid door hun deelname aan het georganiseerd overleg (via ouderraad en MR), deelname aan thema-avonden over de kwaliteit van de school en het (mede middels ‘Kwaliteitscholen’) invullen van enquêtes.

*Inbreng van leerlingen*

De leerlingen komen maandelijks bijeen in de leerlingenraad, waarin zij spreken over actuele zaken binnen de school. Daarnaast moedigen wij de leden aan om deel te nemen aan projecten, pr-activiteiten van de school en de organisatie van schoolfeesten. Alle leerlingen kunnen deelnemen aan tevredenheidsonderzoeken. Tot slot zijn er incidentele gesprekken met een leerlingenpoule over specifieke onderwerpen.

*Inbreng van samenwerkingspartners*

Uiteraard onderhouden wij nauwe contacten met onze samenwerkingspartners in het beroepenveld: een bouwbedrijf, supermarkt, de politie, horecabedrijven, een tuincentrum en een kinderdagverblijf. We bevragen ze op regelmatige basis wat er goed gaat in de stages die onze leerlingen bij ze lopen en wat er beter kan.

Daarnaast worden wij gevoed door de informatie die wij krijgen van basisscholen enerzijds en vervolgopleidingen anderzijds. Ook met deze instellingen onderhouden wij nauw contact, zowel formeel als informeel. Zo blijven we op de hoogte van de mogelijkheden en wensen van deze relaties om, waar mogelijk en waar nodig, de eigen kwaliteit daarop af te stemmen.

Tot slot is er op regelmatige basis overleg met het samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden, met de leerplichtambtenaar van de gemeente Haarlemmermeer en met de GGD.

# 7. Financieel beleid: gezonde situatie handhaven

Op het Hoofdvaart College worden leerlingen bekostigd op drie manieren, namelijk via:

* Reguliere bekostiging
* Reguliere bekostiging en LWOO/populatiebekostiging
* Nieuwkomersbekostiging D1 of D2

Het aantal aanmeldingen in Nederland voor het reguliere vmbo daalt de laatste jaren. Op onze school is de aanmelding stabiel gebleven en voor het schooljaar 2023-2024 licht gestegen.

Daarnaast verzorgt het Hoofdvaart College het onderwijs voor nieuwkomers in de Haarlemmermeer. Het aantal aanmeldingen voor de ISK is enorm toegenomen en sterk afhankelijk van buiten de school gelegen factoren. Een prognose voor de komende jaren is nauwelijks te geven. De onzekere instroom van ISK-leerlingen en de daarmee samenhangende docentvraag is een risicovol onderdeel voor de school.

## 7.1 Een financieel gezonde school

De school is financieel gezond. Om dit zo te houden, zal de werving van nieuwe leerlingen de komende jaren een belangrijk aandachtspunt blijven. Dit in combinatie met het continueren van een gezond personeelsbeleid waarin belonen volgens de normen van de functiemix het uitgangspunt blijft.

De functiemix is een maatregel van het Rijk om ervoor te zorgen dat meer docenten naar hogere salarisschalen doorstromen. Zo wordt het voor docenten mogelijk gemaakt om carrière te maken. De functiemix omvat een verdeling van LB-, LC-, en LD-lerarenfuncties op alle scholen in Nederland volgens streefcijfers. Dunamare houdt de streefcijfers van de functiemix aan als leidraad. Dit betekent voor het Hoofdvaart College dat wij jaarlijks de stand van zaken van de functiemix analyseren en als dat nodig is, trajecten starten voor bevordering naar LC- en LD-functies. De afgelopen jaren heeft dit geleid tot meerdere succesvolle benoemingen/bevorderingen in LC -functies. Overigens is er sprake van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding, wij streven dit te behouden.

*Scholing van personeel*

Het vmbo is sterk in ontwikkeling. De beroepsgerichte vakken zijn vernieuwd en blijven zich aanpassen aan de maatschappelijke vraag. Dit heeft ook direct effect op het aanbod van de algemeen vormende vakken. Het biedt uitdagingen voor ons personeel.

Voor scholing maken wij zo veel mogelijk gebruik van de Dunamare Academie. Deze academie wordt bekostigd uit de middelen voor scholing van de verschillende Dunamare scholen. Een deel van de gereserveerde scholingsgelden blijft echter los van de Dunamare Academie beschikbaar voor ons eigen personeel. Dit budget zetten wij zelf waar nodig in – altijd uiteraard in overleg met onze medewerkers.

## 7.2 Nieuw schoolgebouw

Het onderwijs aan vmbo-leerlingen moet modern, eigentijds en toekomstgericht zijn. We moeten dus het onderwijs laten meegroeien met nieuwe technieken en ontwikkelingen in de beroepswereld. De uitdaging in het nieuwe schoolgebouw zal zijn om flexibel te kunnen inspelen op veranderingen in het vervolgonderwijs en de vraag vanuit de maatschappij. Het nieuwe schoolgebouw zal een modern, toekomstgericht en flexibel gebouw worden. ICT-voorzieningen spelen daarin een cruciale rol. Voor het Hoofdvaart College heeft de verhuizing ook financiële consequenties, namelijk de kosten van inrichting, nieuwe apparatuur en het zichtbaar maken van de nieuwe school in de regio.

# Colofon

Dit schoolplan is samengesteld door medewerkers van het Hoofdvaart College in samenwerking met Dunamare onderwijs.

Eindverantwoordelijk: Ronald Smink, directeur Hoofdvaart College

Ondersteuning tekst: Francissen Communicatie, Amsterdam

**Hoofdvaart College**

*Postadres*

Postbus 23
2130 AA Hoofddorp

info@hoofdvaartcollege.nl

*Bezoekadres*

Paxlaan 20

023 - 5555777

© Hoofdvaart College, juni 2023

Alle rechten voorbehouden. All rights reserved.