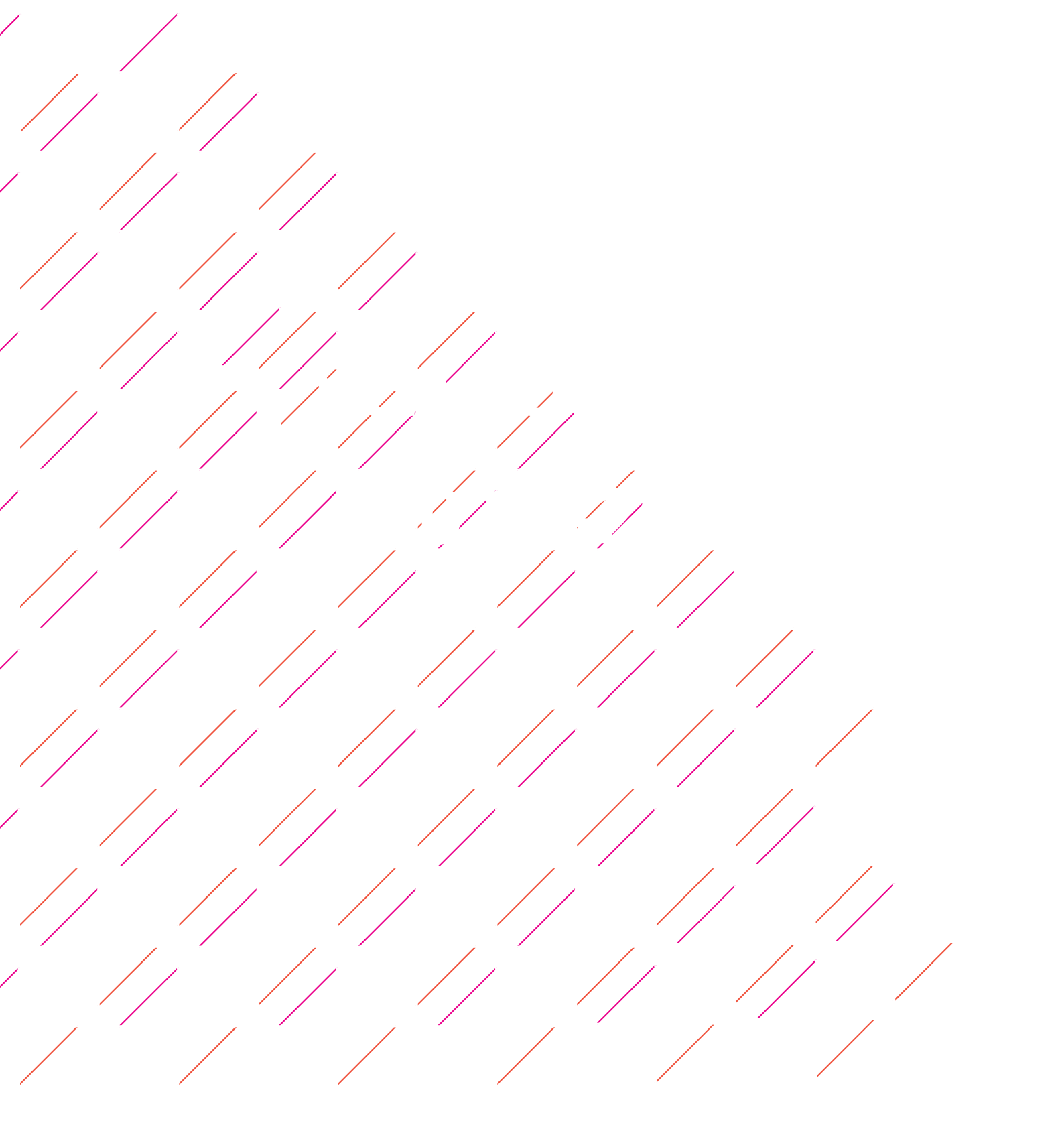




INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING

- 1.1 Doelen en de functie van het schoolplan
- 1.2 Sterkte en zwakte, kansen en bedreigingen
- 1.3 Procedure opstellen en vaststellen van het schoolplan
- 1.4 Aanvullende informatie

2. DE SCHOOL

- 2.1 Een eerste kennismaking met de school
- 2.2 Gegevens van de school
- 2.3 Gegevens van het bestuur
- 2.4 Leerling-populatie
- 2.5 Gegevens van medewerkers
- 2.6 Situering van de school
- 2.7 Toekomstige ontwikkelingen

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

- 3.1 Missie en visie
- 3.2 Visie op maatschappij, kinderen en leren
- 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit
- 3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes
- 3.5 Onderwijstijd
- 3.6 Onderwijsleerproces: pedagogisch klimaat en didactisch handelen
- 3.7 De docent
- 3.8 Ondersteuning en begeleiding
- 3.9 Loopbaangericht onderwijs (LOB), ondersteuning en begeleiding in relatie tot het vervolgonderwijs
- 3.10 Taal- en rekenbeleid
- 3.11 Onderwijs en ICT

4. PERSONEELSBELEID

- 4.1 Personeelsbeleidsplan
- 4.2 Integraal personeelsbeleid
- 4.3 Professionalisering
- 4.4 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

5. ORGANISATIE EN BELEID

- 5.1 De formele organisatie met zeggenschap
- 5.2 De werkorganisatie met werkafspraken
- 5.3 Van beleid naar uitvoering
- 5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid
- 5.5 Communicatie
- 5.6 Inzet van middelen
 - vrijwillige ouderbijdrage
 - sponsoring
- 5.7 Bedrijfsvoering van de school

6. KWALITEITSBELEID

- 6.1 Kwaliteitsagenda
- 6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

7. FINANCIIEEL BELEID

- 7.1 Bekostiging vanuit het Rijk
- 7.2 Begrotingen

8. VASTSTELLINGSPARAGRAAF

Vaststellingparagraaf

9. BIJLAGEN

- 9.1 SWOT
- 9.2 Onderwijsrendement
- 9.3 A3 21-22

1. INLEIDING

1.1 Doelen en functie van het Schoolplan

In dit schoolplan worden specifieke doelen beschreven, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft of gaat krijgen. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd zoals de schoolgids en het schoolondersteuningsprofiel.

Ambities uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar het jaarplan A3, teamplannen en sectieplannen. Voor alle betrokkenen is het dan duidelijk wat de school wil bereiken met het onderwijs en hoe dit vertaald wordt naar het dagelijkse onderwijs.

Indien onderwijs of maatschappelijke ontwikkelingen vragen om bijstelling van het beleid, worden er aanpassingen gedaan en een gewijzigd plan opgesteld.

In dit schoolplan staan de actiepunten beschreven waaraan het Huygens College de komende jaren gaat werken. Met vertrouwen in elkaar, door samenwerking en medewerking van alle partijen is realisatie van onze ambities mogelijk.

1.2 Sterkte, zwakte, kansen en bedreigingen

Voor het opstellen van ons beleidsplan voor de komende 4 jaren maakten we gebruik van een analyse van onze sterke en zwakte punten en de kansen en de bedreigingen voor de school (zie bijlage 9.1)

Ontwikkelingskansen worden voornamelijk gezien in een sterkere profilering, vakoverstijgend, praktisch en projectmatig werken met extra aandacht voor differentiatie en de groei naar een lerende organisatie.

1.3 Procedure en vaststellen van een schoolplan

De afgelopen twee jaren zijn er meerdere scholingsdagen georganiseerd waar onder andere ook de missie, de visie en de kernwaarden van de school zijn besproken.

Daarnaast is er in juni 2020 een inventarisatie onder docenten geweest m.b.t. leerklimaat en didactische ontwikkelingen. Er is gezamenlijk onderzocht wat de sterke punten zijn van het Huygens College en welke ideeën er zijn voor het onderwijs. Vanuit die punten is er verder gewerkt aan de toekomst van de school.

Uit de gesprekken met de sectievoorzitters en uit de voortgangs- en of functioneringsgesprekken zijn ideeën met betrekking tot een nieuwe vormgeving van onderwijs meegenomen in de totstandkoming van het schoolplan. In schooljaar 20/21 zijn wij gestart met het traject Leren Verbeteren. Een aantal docenten maakt deel uit van de zogenaamde reviewgroep die ook input gaf voor het schoolplan.

1.4 Aanvullende informatie

Het Huygens College heeft de afgelopen jaren te maken gehad met veel wisselingen in de leiding. Daardoor is er voor de komende tijd meer behoefte aan duidelijke lijnen en continuïteit. Deze behoefte past bij de wens om bestaande activiteiten waar we goed in zijn te versterken en om ons onderwijs meer praktisch en uitdagend in samenhang verder te ontwikkelen.

De invloed van de coronacrisis is nog steeds van invloed op onze school. Medewerkers hebben onder onzekere omstandigheden gefunctioneerd en hebben vaardigheden met het digitaal onderwijs verder ontwikkeld. Er is het afgelopen jaar online en of hybride lesgeven. Een groot deel van de leerlingen heeft vertraging opgelopen omdat ze maar beperkt op school aanwezig konden zijn. De komende jaren zal veel tijd moeten worden geïnvesteerd om achterstanden weg te werken.

Het onderwijs zal hiervoor toekomstgericht en meer in samenhang, praktisch en uitdagend worden vormgegeven.

We zijn bezig om stapsgewijs de vernieuwingen door te voeren zoals in de onderbouw het samenvoegen van meerdere vakken in een leergebied. Vooral 'het leren door te doen', onderzoek, samenhang en samenwerken en aandacht voor 21e -eeuwse vaardigheden, staan hierin centraal.

In november 2020 is een verbeterplan geschreven met een analyse van de situatie en de stappen die er gemaakt moesten worden in het kader van de kwaliteitsverbetering.

De aangegeven doelen moeten effect hebben voor de leerlingen, draagvlak hebben binnen het team en vooral realistisch en dus haalbaar zijn.

In het verbeterplan is de prioriteit gegeven aan de onderstaande doelen:

1. Kwaliteitsverbetering van het primaire proces.
2. Verbeteren van het personeelsbeleid.
3. De financiële situatie (Huygens weer gezond).
4. Verbeteren van de faciliteiten in en om het gebouw.

In de ambities en strategie van het meerjarenschoolplan (zie 3.1.) en het jaarplan A3 (zie 9.3) zijn deze doelen opgenomen. In de onderleggers bij het A3 worden doelen in concrete acties verder uitgewerkt.

In juni 2021 zijn inmiddels al meerdere stappen gezet in het bereiken van doelen. Ook de contouren van het schoolplan zijn besproken met het team. Op het toekomstbeeld van het Huygens College is enthousiast gereageerd.

2. DE SCHOOL

2.1 Een eerste kennismaking met de school

Het Huygens College maakt deel uit van ZAAM-onderwijsgroep en is een vmbo-school met de profielen E & O (economie & ondernemen) en MVI (Media, Vormgeving & ICT). In de Theoretische Leerweg bieden we naast het profiel economie ook het profiel Zorg & Welzijn aan.

De school maakt geen onderscheid tussen leerlingen en medewerkers naar godsdienst, levensbeschouwing, cultuur, afkomst of inkomen. Iedere leerling die voldoet aan de instroomeisen voor de betreffende onderwijsafdeling, is welkom.

2.2 Gegevens van de school

Huygens College, onderdeel van de ZAAM-onderwijsgroep

Tweede Constantijn Huygensstraat 31

1054-NN Amsterdam

Tel 020 - 7880880

E-mail huygens@huygens-college.nl

www.huygens-college.nl

brinnummer 21ET04

2.3 Gegevens van het bestuur

Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs is het bevoegd gezag van 23 scholen in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. Deze scholen verzorgen voor ruim 11.000 leerlingen het onderwijs, variërend van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. ZAAM bestaat uit herkenbare scholen met een eigen gezicht en met een sterke binding met de omgeving. Het zijn kleinschalige scholen met oog voor de individuele leerling.

Voorzitter College van Bestuur: mevrouw B. Dijkstra

Lid College van Bestuur: de heer D. Asser

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam

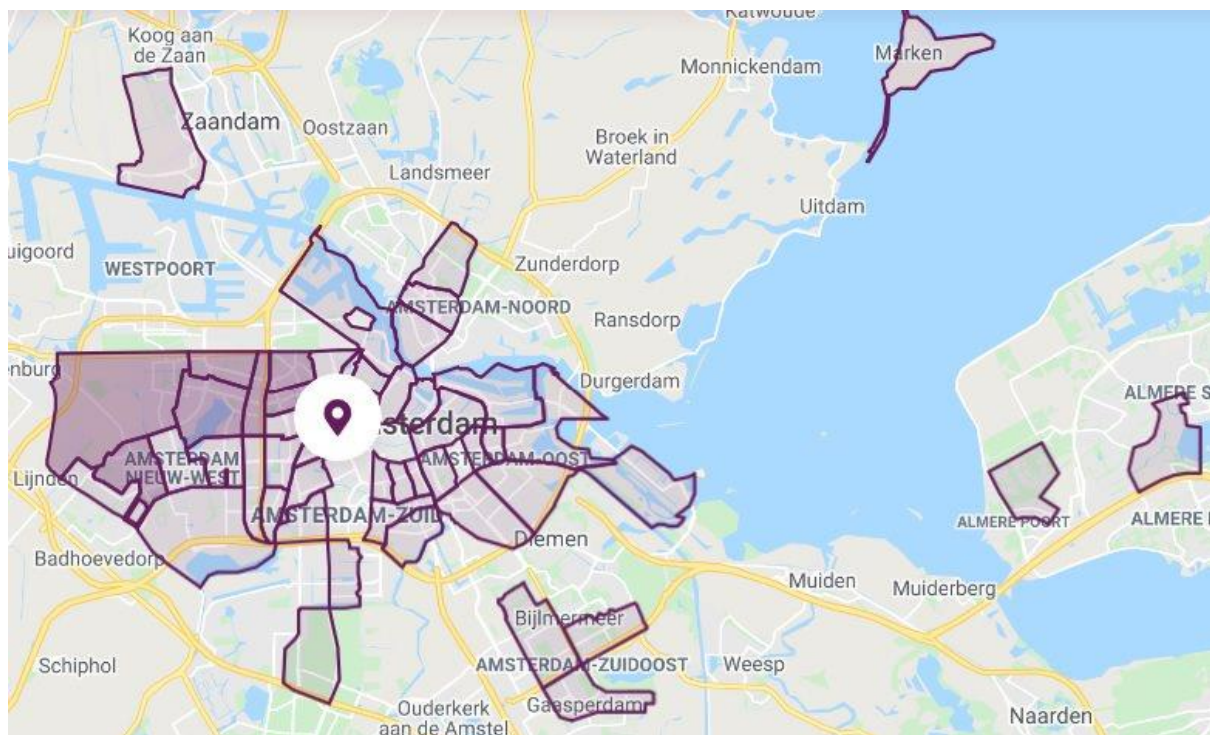
Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam

Telefoon: (020) 7059600

E-mail info@zaam.nl

2.4 Leerling-populatie

De school telt in het schooljaar 2021-2022 413 leerlingen afkomstig uit verschillende stadsdelen van Amsterdam. De meeste leerlingen komen uit stadsdelen West en Nieuw-West. In de wijk Oud-West, de directe omgeving van de school, wonen relatief weinig leerlingen.



75% van onze leerlingen zijn woonachtig in de wijken die in donkerpaars zijn aangegeven.

Het leerlingenaantal blijft de komende jaren stabiel. Afhankelijk van het succes van de nieuwe ontwikkelingen om de school meer bekendheid te geven, is een lichte stijging van het aantal leerlingen de komende jaren mogelijk.

De leerlingen krijgen les in klassen van gemiddeld 18 à 19 leerlingen.

Prognose					
	21/22	22/23	23/24	24/25	25/26
Leerjaar 1	90	100	105	105	105
Leerjaar 2	104	100	111	117	117
Leerjaar 3	116	104	97	102	112
Leerjaar 4	103	100	90	84	89
Totaal	413	405	402	408	423

Er is binnen Amsterdam een trend dat het aantal adviezen T/ HAVO/VWO stijgt en die van vmbo BL en KL daalt. Voor onze school is die daling in het vmbo nog niet direct zichtbaar in de aanmeldingen voor het schooljaar 21/22.

2.5 Gegevens van directie en docenten

De directie bestaat uit de directrice en twee teamleiders

Er zijn ruim 70 docenten werkzaam op het Huygens College waarvan enkele nog docent in opleiding zijn. Elke docent maakt deel uit van een van de leerjaarteams. Het leerjaarteam is samen met de leerjaarcoördinator en teamleider verantwoordelijk voor het onderwijs en de ondersteuning van de leerlingen die vallen onder het leerjaarteam.

2.6 Situering van de school

De school ligt in het gebied Oud-West, één van de dichtstbevolkte gebieden van de stad niet ver van het centrum. Oud-West is een wijk in opkomst met veel bedrijvigheid, winkels en ondernemingen.

2.7 Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren zijn er vanuit Sterk Beroepsonderwijs ontwikkelingen voor een nieuwe leerweg door de samenvoeging van het GL/TL onderwijs. De profilering als MVI-school zal verder worden vormgegeven. Ook zal door de verminderde arbeidsrelevantie van Economie & Ondernemen voor B/K leerlingen, een heroverweging moeten plaatsvinden over het aanbod van dit profiel in de huidige vorm.

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De Kernwaarden

AMBITIE – RESPECT – VERANTWOORDELIJKHEID – VERBONDEN

Is onze leidraad voor onze visie. Wat is goed onderwijs? Wat hebben onze leerlingen nodig? Wat hebben onze leraren nodig?

3.1 Missie en visie

De missie geeft aan wat het bestaansrecht van de organisatie is, waartoe en waarom de organisatie bestaat en in welke fundamentele behoeften wordt voorzien. De missie is de kapstok waaraan alle activiteiten in de komende jaren worden opgehangen.

Het Huygens College wil een stevige basis leggen van kennis, inzicht en vaardigheden waarmee leerlingen een succesvolle aansluiting vinden bij een vervolgopleiding of beroep.

Daarnaast vinden wij begeleiding in de vorming tot sociale, kritische en zelfstandige mensen, heel belangrijk.

De visie geeft een ambitieus gedeeld beeld van de toekomst. De visie beschrijft de daarvoor succesbepalende factoren, de doelen, normen en waarden. Wat willen we bereiken? Waarvoor lopen we warm? Wat is onze passie? De visie geeft in hoofdlijnen aan hoe de organisatie tot realisatie van de missie wil komen.

Wij bieden aantrekkelijk onderwijs en boeien leerlingen door een op de leerlingen afgestemd didactisch en pedagogisch programma

- Stimuleren leerlingen om het maximale uit zichzelf te halen door betrokken docenten
- Verruimen de leeroriëntatie en mogelijkheden van de leerling door ons aanvullend aanbod van activiteiten
- Geven leerlingen verantwoordelijkheid, brengen hun waarden en normen bij en stimuleren leerlingen om zelf verantwoordelijkheid te nemen
- Leveren kwalitatief goed onderwijs door onze middelen efficiënt in te zetten
- De docent is naast kennisoverdrager ook motivator en begeleider waarbij belangstelling voor het kind achter de leerling staat centraal staat

Het omvat onze ambities die wij de komende jaren willen verwezenlijken.

Ambities

Het Huygens College wil in 2025 de volgende doelstellingen gerealiseerd hebben:

- Staat op de kaart in Amsterdam en omgeving als een unieke, ondernemende en innovatieve school met toekomstgericht beroepsprofiel
- Heeft het onderwijs doelmatig ingericht en richt zich op het verwezenlijken van de missie van de school
- Staat bekend om een grote opstroom naar het GL/T-onderwijs vanuit het kaderonderwijs en kent een attractieve GL/T-afdeling met goede examenresultaten
- Onderhoudt effectieve contacten met haar leerlingen, ouders en partners uit de omgeving
- Heeft een goed integraal personeelsbeleid en een goed werkklimaat, mede uitgedrukt in een laag ziekteverzuim, een laag verloop en tevreden medewerkers.
- Werkt met behulp van een kwaliteitszorgsysteem steeds aan de evaluatie en borging van zijn resultaten.
- Is een lerende organisatie

Strategie

- Het consolideren van de goede examenresultaten door volgens de pdca-cyclus te werken aan het maximaliseren van onderwijsresultaten en aanpak (taal- en rekenbeleid, differentiatie, lob, vaardigheden en competenties)
- Het vmbo uitdagend, modern en aantrekkelijk vormgeven waar meer aandacht is voor samenhang tussen de vakken en het 'leren door doen'. Differentiatie en activerende werkvormen zijn hierin speerpunten
- Optimaliseren van de zorgstructuur en zorgdragen voor een veilig schoolklimaat
- Verbeteren en professionaliseren van de facilitaire diensten en systemen, met name de huisvesting en ICT en daarmee het op peil brengen van randvoorwaarden van het lesgeven
- Versterken van de samenwerkingsrelaties met de ketenpartners (PO, ROC en andere scholen voor VO) en uitbreiden en verstevigen van contacten met toeleverende scholen, buurtondernemers, –bewoners en –organisaties
- Borgen van de kwaliteit door zelfevaluaties en verbeterplannen
- Ontwikkelingsaspecten behorende bij een lerende organisatie nastreven

Een aantal uitgangspunten is leidend voor onze dagelijkse onderwijspraktijk voor de komende 4 jaar.

3.2 Visie op maatschappij, kinderen en leren

Er wordt door de leerlingen samengewerkt aan uitdagende opdrachten die een beroep doen op hun vermogens om kritisch te denken en waarbij hun creativiteit wordt aangewakkerd. Vakoverstijgend projectonderwijs leent zich hier goed voor waarbinnen de leerlingen kunnen oefenen met diverse vaardigheden. Dit betekent niet dat we de komende vier jaar ons hele onderwijssysteem helemaal op de schop gooien, maar wel dat we meer ruimte willen maken om activerend en praktisch onderwijs aan te bieden.

De kern van ons onderwijs is leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst. We willen de komende jaren nog meer inhoudelijk samenwerken met het bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen om aan beide groepen, leerlingen betekenisvol onderwijs aan te bieden dat aansluit bij technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

In de statuten van ZAAM is de volgende doelstelling opgenomen: 'Het geven en verzorgen van kwalitatief hoogwaardig voortgezet onderwijs en ander onderwijs op interconfessionele grondslag (rk/pc) en het daartoe in stand houden en oprichten van scholen voor voortgezet onderwijs en ander onderwijs op interconfessionele grondslag (rk/pc), in –in ieder geval– de regio Amsterdam, Zaandam en omstreken.'

Het Huygens College is een interconfessionele school. Dit betekent dat er aandacht is voor de levensbeschouwelijke aspecten van het (samen)leven. Wij hebben de taak onze leerlingen op te leiden tot bewuste en sociaal vaardige 'burgers' in de maatschappij. Leerlingen komen via o.a. de lessen maatschappijleer ook in contact met diverse religies. We staan open voor alle leerlingen die zich herkennen in onze kernwaarden en missie en visie, ongeacht de (niet) religieuze achtergrond.

3.4 Leerstofaanbod: Overzicht vak/vormingsgebieden en methodes

Versterking van het praktisch, uitdagend leren in samenhang, zal een belangrijk actiepoint binnen ons onderwijs zijn in de komende jaren.

We richten in de onderbouw een MAAKLAB in waarin leerlingen Leren door doen en dus praktisch bezig zijn. Het samen ontdekken, uitdagend leren, op zoek gaan naar oplossingen, zal zorgen voor meer gemotiveerde leerlingen. STO-subsidie (Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam) zal hiervoor worden aangewend.

Daarnaast zal er in leerjaar 1 gestart worden met een 'talentcarrousel' waar leerlingen uiteindelijk een keuze kunnen maken voor een activiteit waarin ze hun talenten verder kunnen ontwikkelen.

In alle leerjaren zullen projecten worden aangeboden waarin het vakoverstijgend en praktisch leren een centrale rol speelt met de bedoeling om dit te integreren in het curriculum.

Een overzicht van alle vakken per leerjaar, is opgenomen in de schoolgids.

3.5 Onderwijstijd

Per leerjaar en leerweg hebben leerlingen een basislessentabel. Elke les duurt 60 minuten. Met een evenwichtige spreiding over de verschillende leerjaren is voor elke leerling gedurende vier jaar 3700 klokuren onderwijstijd ingepland. Deze onderwijstijd is per jaar op minimaal 189 dagen ingeroosterd. Onder onderwijstijd verstaan wij ook het aanbod aan de leerlingen voor hulp - en ondersteuningsuren en de extra tijd op sommige momenten in het jaar voor activiteiten die gekoppeld zijn aan onderwijskundige doelen. Wanneer er onvoldoende mogelijkheden zijn om alle ingeroosterde uren te vervangen, zorgt de school zoveel mogelijk voor een aansluitend rooster en kan het voorkomen dat leerlingen later beginnen of eerder klaar zijn met de lessen.

Door digitalisering van het onderwijs zijn er mogelijkheden om het onderwijs doorgang te geven wanneer een docent er niet is.

3.6 Onderwijsleerproces

Pedagogisch handelen

Er wordt in een veilig pedagogisch klimaat gewerkt. De leerling wordt gezien en gehoord op een plek waar de leerling zich op zijn gemak voelt, een plek waar ontdekt wordt wat waardevol is in het leven.

Didactisch handelen

Op een effectieve manier moet het gedifferentieerd onderwijs vormgegeven worden. Er wordt gedifferentieerd zowel naar inhoud als naar tempo.

- De lessen zijn goed opgebouwd (format 'de Huygens les')
- Er is een directe doelgerichte instructie
- Meerdere oplossingsstrategieën komen aan bod
- De leerlingen worden op een uitdagende en activerende manier bij de lessen betrokken
- Vanuit RTTI-resultaten en diagnostische toetsen worden passende interventies toegepast.

3.7 De docent

Docenten vervullen een cruciale rol in het bijdragen aan het realiseren van de onderwijsvisie. Zij ondersteunen leerlingen bij hun ontwikkeling. Zij worden gefaciliteerd om te leren van en met elkaar. Het Huygens College is een school waar de verschillende onderwijstalenten van de docenten ook op de juiste plek worden ingezet.

De cultuur op het Huygens College moet er de komende jaren een worden waarin het normaal is dat medewerkers elkaar gevraagd en ongevraagd feedback kunnen geven. Collegiaal lesbezoek, samen lessen ontwerpen, in vakgroep- en teamverband analyseren van data en komen tot verbeterplannen, zal ingebed worden in de organisatie. Vanuit het MMP worden vereiste data aangeleverd. Om de doelstellingen in deze verbeterplannen te bereiken, zal gewerkt moeten worden met de PDCA-cyclus.

De docent

- heeft hoge verwachtingen van de leerlingen;
- kan op uiteenlopende wijze de motivatie van de leerlingen te bevorderen;
- heeft oog voor mogelijkheden van tempo- en niveau- differentiatie;
- past activerende werkvormen toe waardoor leerlingen bij de lessen worden betrokken.

3.8 Ondersteuning en begeleiding

Sinds de invoering van Passend Onderwijs werkt het Huygens College vanuit de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Dit betekent dat bij iedere leerling wordt bepaald wat deze nodig om onderwijs te kunnen volgen en zich zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen. Als blijkt dat er extra ondersteuning nodig is, wordt dit verwerkt in een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP).

Om doelen te bereiken is samenwerking met de leerling zelf en ouders van groot belang. Er wordt op het Huygens College uitgegaan van de dynamische driehoek van leerling, ouder en school meestal de mentor. De mentor is en blijft de spil in de begeleiding van leerlingen en deze wordt ondersteund door collega's die vanuit diverse invalshoeken specialistische kennis op een deelgebied hebben

verzameld bijvoorbeeld leerlingbegeleider, zorgcoördinator of begeleider passend onderwijs (BPO). Ook het stedelijk jongerenwerk wordt betrokken bij de begeleiding van de leerlingen.

Het zorgteam biedt de docent de helpende hand als blijkt dat de docent niet de ondersteuning kan bieden die de leerling nodig heeft om zijn of haar talenten en mogelijkheden te benutten.

3.9 Loopbaangericht onderwijs (LOB), ondersteuning en begeleiding in relatie tot het vervolgonderwijs

Het onderwijs bereidt leerlingen voor op hun rol in de toekomstige samenleving. Om het loopbaanleren op een hoger plan brengen, gaan we op zoek naar partnerschappen met organisaties en ondernemers in de omgeving van de school om het onderwijs contextrijk vorm te geven. De wijk waarin de school gelegen is, biedt volop mogelijkheden wat bedrijvigheid, winkels en ondernemingen betreft. Door de LOB-lessen en het bijhouden van hun portfolio maken de leerlingen een bewuste keuze voor een vervolgopleiding. AMN-loopbaanleren wordt hierbij als methode gebruikt.

3.10 Taal- en rekenbeleid

Taalbeleid

Tegen de achtergrond van de leerlingenpopulatie is het bestrijden van taalachterstanden integraal onderdeel van het schoolbeleid. Achterstand is een relatief begrip en we leggen nadruk op de individuele leerling. Uitgangspunt is dat in het primair proces de docenten rekening houden met een verschil in taalbeheersingsniveau en daar tijdens de lessen extra alert op zijn. Gedurende deze schoolplanperiode wordt aan het taalbeleid verder invulling gegeven door schoolbreed het taalbeleid verder te ontwikkelen met realistische plannen en deze te implementeren.

Rekenbeleid

Een substantieel deel van de leerlingen van het Huygens College stroomt in de onderbouw in met een achterstand in rekenniveau. Rekenen is voor de profielen E&O en MVI echter een belangrijk vak. Doelstelling van het Huygens College is de leerlingen de school te laten verlaten met het niveau 2f. Om dit te bereiken is rekenen een integraal onderdeel van het vak Economie. In leerjaar 1 wordt rekenen als apart vak aangeboden. Daarnaast is er op het Huygens College aandacht voor RT rekenen. Voor de rekenvaardigheden moet in de komende planperiode een beleid ontwikkeld worden om alle leerlingen het niveau 2f te laten bereiken. Analyse van het instroomniveau is daarbij van cruciaal belang.

Differentiatie, recht doen aan verschillen

Differentiatie in het onderwijs is een middel om het opbrengstgericht handelen van de leraar in de klas te versterken en daarmee de leeropbrengsten van de leerlingen te verhogen. Het differentiëren in de klas komt tegemoet aan verschillen in motivatie, prestatieniveau en leerstijlen. Leraren die differentiëren benaderen leerlingen met verschillende leerkenmerken op verschillende wijzen en leveren daarmee een bijdrage aan het optimaal presteren, de motivatie en de leerstijl van elke leerling. Ongeacht of het nu gaat om een mogelijk zwakkere of juist een getalenteerde leerling. De leerprestaties worden gemeten en geanalyseerd en interventies worden bepaald voor de klas als voor de individuele leerling. De deskundigheidsbevordering van de docenten, gericht op differentiatietechnieken en de houding daarachter, zal daaraan bijdragen. Ook inzet van op differentiatie gerichte software zal ons helpen deze ambities te realiseren. Tijdens de sectiebijeenkomsten en functioneringsgesprekken, wordt differentiatie een vast agendapunt. Op het lesobservatieformulier zijn al observatiepunten opgenomen in relatie tot het gedifferentieerd lesgeven.

Doorlopende leerlijnen

In de eerste plaats zullen wij aandacht besteden aan de doorlopende leerlijnen bij vakken en leergebieden, beginnend bij het eindniveau basisschool en vervolgens voor de schoolloopbaan op het Huygens College. Deze doorlopende leerlijnen hebben niet alleen betrekking op leerinhouden maar ook op vaardigheden en competenties. Duidelijke determinatie-eisen, optimaliseren van begeleiding bij keuzes vakkenpakketten/profielen en een aantrekkelijk en interessant aanbod van keuzeprofielen gerelateerd aan het profiel E&O en MVI moeten bijdragen om een uitstroom na leerjaar 2 zo goed als mogelijk te voorkomen.

Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van leerlingen. Een voorwaarde voor opbrengstgericht werken is het in beeld brengen van de resultaten van de leerlingen. Pas als we zicht hebben op de resultaten van onze leerlingen, kunnen zij gericht gaan werken aan het optimaliseren van deze resultaten. Om opbrengstgericht werken te bevorderen worden leerlingen regelmatig getoetst, resultaten geanalyseerd en een plan van aanpak opgesteld. Resultaten worden 2x per jaar besproken met het team en verwerkt in de zogenaamde management rapportages en gedeeld met de cijfers van de resultaten van de afgelopen 3 jaar. Op basis daarvan maakt het MT in samenwerking met het team van het Huygens College een plan om bij te stellen of te continueren.

Burgerschap

Het Huygens College staat midden in de haar omringende samenleving en benut die relatie om leerlingen de ruimte te bieden om te groeien tot volwaardige burgers, die ook verantwoordelijkheid nemen voor de hen omringende wereld. Deze visie is ook terug te vinden in de maatschappelijke stage waarbij leerlingen actief een positieve bijdrage aan de omringende samenleving leveren, collectief en individueel. Het Huygens College heeft ervoor gekozen de maatschappelijke stage in het curriculum van de onderbouw (leerjaar 2) te continueren. We bereiden de leerlingen niet alleen voor op de samenleving maar laten ze daarin actief participeren. Dit krijgt zijn beslag in al die situaties waarin de leerlingen het schoolse leren kunnen verbinden met buitenschools leren. Diverse projecten sociale vaardigheden en o.a. de leerlingenhelptdesk ICT, zijn voorbeelden waarin aspecten van burgerschap aan de orde komen.

3.11 Onderwijs en ICT

Door de coronaperiode is kennis en toepassing van het digitaal onderwijs versneld toegenomen. Voordelen van het ICT-gebruik kunnen ook in het 'na-corona-tijdperk' in diverse lessituaties worden toegepast. ICT is geen doel, maar een middel om het (gepersonaliseerd) leren te ondersteunen en meer maatwerk te realiseren. Er zijn meer mogelijkheden om met behulp van ICT te differentiëren

De digitale leeromgeving moet volledige ondersteuning aan de diverse vormen van leren en werken geven en moet daarom stabiel, betrouwbaar, veilig, effectief en efficiënt zijn. De leerlingen moeten de mogelijkheden van ICT en digitale middelen die meerwaarde biedt voor het leren, kunnen benutten waarbij zij zich 21e-eeuwse vaardigheden eigen maken. In het schooljaar 21/22 start een pilot in leerjaar 3 waarbij leerlingen hun eigen device mee naar school brengen. Vanaf schooljaar 22/23 willen we dit voor alle leerlingen.

4. PERSONEELSBELEID

4.1 Personeelsbeleidsplan

Personeel en Organisatie

Het personeelsbeleid op onze school wordt afgeleid van het integraal personeelsbeleid van de Stichting ZAAM. Dit is een samenhangend beleid van competentieontwikkeling en scholing. Jaarlijks voert een directielid een functioneringsgesprek met iedere medewerker. Ter sprake komt de actuele deskundigheid van de medewerker m.b.t. zijn of haar takenpakket. Is die toereikend voor nu en straks? Daarnaast speelt de schoolontwikkeling een rol: gewenst kwaliteitsniveau van de eigen school en de daaraan gerelateerde deskundigheid van de medewerker.

Jaartaak

Op schoolniveau wordt jaarlijks in juni vastgesteld wie het komend schooljaar bepaalde taken gaat uitvoeren. Deze taken zijn opgenomen in het takenboek, een beschrijving van alle niet-lesgebonden taken die door docenten worden uitgevoerd. Daarbij wordt aangegeven wat er als toegevoegde waarde van elke taak wordt verwacht en wat in dat jaar de beloning in klokuren is. Het takenboek wordt elk nieuw schooljaar aangepast. De taken worden per periode gewogen, de facilitering wordt waar nodig aangepast en wordt ter instemming aan de deelraad voorgelegd. Tevens wordt dan voor iedereen een normjaartaak opgesteld op het zogenaamde TIF-formulier met in achtneming van de CAO-VO.

4.2 Integraal personeelsbeleid

Met elke medewerker van de school wordt een maal per jaar een functioneringsgesprek gevoerd waarin persoonlijke doelen en vaardigheden worden afgestemd op de doelen en kenmerken van de school. Dit moet leiden tot verhoging van de onderwijskwaliteit. Bij de gesprekkencyclus horen klassenbezoeken door de leidinggevende en indien nodig extra coaching. Integraal personeelsbeleid helpt om professioneel het vak uit te oefenen, te groeien en daardoor met plezier te werken. Een leerkracht die zich graag wil ontwikkelen op een vakgebied krijgt daarvoor ruimte indien deze ambitie past binnen de schooldoelen.

4.3 Professionalisering

In een school, die een 'lerende organisatie' wil zijn, neemt elk personeelslid en elk team zelf verantwoordelijkheid in de realisatie van onderwijsdoelen en in de vormgeving van de eigen ontwikkeling van bekwaamheid en competenties. De school faciliteert die verantwoordelijkheid. Onder professionalisering valt o.m. de begeleiding van startende en nieuwe docenten, maar ook de professionele ontwikkeling van (ervaren) docenten naar vakbekwame docenten of specialisten, het aanleren van nieuwe (didactische, inhoudelijke of ICT-) vaardigheden en het begeleiden van oudere docenten in taken passend bij hun ontwikkeling.

In de gesprekkencyclus wordt sturing gegeven aan de individuele ontwikkeling en aan de voortgang van de school-en individuele doelen. Daarbij zijn intervisie en feedback ondersteunende activiteiten. De belangrijkste opdracht voor alle leidinggevers is, naast het sturen op de schooldoelstellingen, talentontwikkeling van alle medewerkers te stimuleren.

Nascholingsplan

Jaarlijks wordt er een nascholingsplan opgesteld. Op basis van het POP-gesprek (gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan) en/of op basis van individuele wensen dient een personeelslid een verzoek in tot nascholing. Deze verzoeken worden getoetst aan het algemeen scholingsbeleid. Op basis van de schoolontwikkeling wordt er door de directie teamscholing ingezet. Een scholingsplan kan ook opgemaakt worden ten behoeve van de ontwikkeling van de organisatie. Het is een goed uitgangspunt om de individuele ontwikkeling te laten aansluiten bij de ontwikkeling van de organisatie.

Door professionalisering van medewerkers, door resultaatverantwoordelijk werken en continue aandacht voor verbetering van de werkomstandigheden, zal het Huygens College een uitdagende en inspirerende werkomgeving voor haar personeel zijn.

In het schooljaar 2020-2021 is gestart met schoolbrede workshops: projectmatig werken, activerende didactiek, motiveren van leerlingen, feedback geven en mentortraining.

Opleidingsschool

Het Huygens College biedt aan ambitieuze, gemotiveerde studenten en docenten goed begeleide opleidingsplaatsen. De school is een geaccrediteerde opleidingsschool.

In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (HVA), Inholland en de Vrije Universiteit (VU) biedt onze school stageplekken aan docenten in opleiding. De studenten kunnen rekenen op een goede begeleiding van ervaren docenten.

Meerdere oud-studenten die op onze school hebben stagegelopen, zijn nu werkzaam als docent.

4.4 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

In de schoolleiding zijn twee teamleiders en de directrice vertegenwoordigd.

5. ORGANISATIE EN BELEID

5.1 De formele organisatie met zeggenschap

Medezeggenschapsraad

Het Huygens College heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR), de deelraad.

Daarnaast heeft de Stichting ZAAM ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

In de deelraad zijn personeelsleden, ouders en leerlingen vertegenwoordigd.

Alle onderwerpen die betrekking hebben op de school en waar leden advies-en/of instemmingsrecht hebben, komen in de deelraad aan bod.

Ouderraad

De ouderraad is een vertegenwoordiging van ouders met als doel het behartigen van de belangen van de leerlingen en hun ouders in de meest brede zin.

De ouderraad fungeert o.a. als klankbord naar de schoolleiding toe. Vier keer per jaar overlegt de ouderraad met de schoolleiding over diverse onderwerpen.

Leerlingenraad

De leerlingenraad behartigt de belangen van de leerlingen. Een leerlingenraad kan verschillende taken hebben:

- Meedenken en meepraten over k die de belangen van de leerlingen betreffen.
- Organiseren van activiteiten voor leerlingen samen met leerlingen, zoals schoolfeesten en bijeenkomsten.
- Meedenken over het beleid van de school.

Het MT en team hecht er grote waarde aan om leerlingen zoveel mogelijk bij alles wat met de school te maken heeft te betrekken, o.a. vanuit de gedachtegang dat betrokken leerlingen gemotiveerde leerlingen zijn.

5.2 De werkorganisatie met werkafspraken

In de normjaartaken worden werkafspraken vastgelegd en tijdens de voortgangs- en functioneringsgesprekken worden deze geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

5.3 Van beleid naar uitvoering

Het schoolplan en het jaarplan A3 zijn leidend voor de uiteindelijke uitvoering. In de leerjaarteams, secties en diverse werkgroepen wordt het beleid verder uitgewerkt en vinden ook tussenevaluaties plaats. In het scholingsplan worden activiteiten opgenomen die vallen onder de ambities van de school.

5.4 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid

Jaarlijks monitoren wij zelf de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen in leerjaar 1 tot en met 3.

Leerlingen scoren boven het landelijk gemiddelde wat tevredenheid betreft over bijvoorbeeld de faciliteiten, de docenten en de begeleiding. (2019-2020)

Het Huygens College is een kleine, veilige en overzichtelijke school. Wat veiligheid betreft spelen naast surveillance en controle door het OOP, ook alle overige medewerkers van de school een belangrijke rol. Een uniforme aanpak, naleving van regels en elkaar aanspreken, is hierbij van groot belang. Belangrijk is dat alle medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en de goede gang van zaken binnen de school.

5.5. Communicatie

De manieren waarop we communiceren naar en met medewerkers en naar ouders en leerlingen, willen we stroomlijnen en versterken. Dat in onze communicatie ook nadrukkelijk gekeken moet worden naar een gevarieerde inzet van verschillende media vinden we vanzelfsprekend. Hoe en wanneer communiceren we welke boodschappen? Hoe en wanneer bevragen we leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen? Wat zetten we op de website en wat doen we bijvoorbeeld via andere media? Deze vragen onderstrepen het belang van een nieuw communicatieplan. In schooljaar 21/22 krijgt de versterking en verbetering van de informatievoorziening een hoge prioriteit.

5.6 Inzet van middelen

Vrijwillige ouderbijdrage

De overheid vindt het belangrijk dat kinderen in het voorgezet onderwijs goed opgeleid worden. Daarom neemt de overheid de meeste kosten voor haar rekening.

Onze school ontvangt de bekostiging in een zogenaamde lumpsum bedrag. Dit is één bedrag voor materiele en personele kosten. Het is aan de schoolleiding hoe zij dit bedrag, binnen de wettelijke kaders besteedt. Naast bekostiging van personeel betaalt de school uit dit bedrag ook de gebouwen, het onderhoud, schoonmaak en apparatuur.

Er zijn drie soorten schoolkosten:

Categorie 1: deze komt voor de rekening van de school en bevat het lesmateriaal van een leerjaar.

Categorie 2: deze kosten komen voor rekening van de ouders en dit zijn materialen die persoonsgebonden zijn. Zoals bijvoorbeeld gymkleding, gymschoenen, schooltas, agenda en schrijfmateriaal. Maar ook de kosten voor een schoolpas en de borg voor een kluisje.

Categorie 3: dit zijn de overige schoolkosten waarvoor de school geen bekostiging ontvangt zoals schoolkampen, excursies, culturele activiteiten en projectlessen. De kosten van deze activiteiten kunnen per leerjaar verschillen. De bijdrage aan deze activiteiten is vrijwillig.

Sponsoring

Het Huygens College maakt strikt onderscheid tussen structurele (lumpsum) en niet-structurele baten (incidentele subsidies, sponsorgelden, ouderbijdragen en aanvullende middelen voor leerlingenzorg). Reden hiervoor is dat we geen structurele verplichtingen willen aangaan met niet-structurele baten. Ons sponsorbeleid is gebaseerd op het convenant dat het ministerie van OCW heeft gesloten met o.a. de VO-raad. Hierin liggen afspraken voor sponsoring van het voortgezet onderwijs vast.

Belangrijke uitgangspunten bij sponsoring in het onderwijs:

- de samenwerking mag de ontwikkeling van kinderen niet schaden
- de onderwijsinhoud mag niet worden beïnvloed
- het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school mag niet afhankelijk van sponsoring worden
- alle betrokkenen bij de school moeten op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

In voorkomende gevallen staat de school open voor financiële en materiële bijdragen van derden, mits de onafhankelijkheid van de positie, de leerlingen, het personeel en het onderwijs op de school niet in het geding komen. De bijdragen dienen de onderwijsvisie van het Huygens College te ondersteunen.

5.7 Bedrijfsvoering van de school

We richten ons de komende periode binnen onze bedrijfsvoering op onderstaande speerpunten:

- Financiën: een daadkrachtige, professionele, hoogwaardige financiële organisatie die bijdraagt aan financiële stabiliteit en innovatiekracht;
- Huisvesting, facilities en inkoop: gericht op duurzaamheid, efficiency en effectiviteit;
- ICT-infrastructuur en technologie in het onderwijs.

Het belangrijkste is dat we een financieel gezonde organisatie zijn en blijven.

Samenwerking bevordert de kwaliteit van het onderwijs. De docent kan betrokken worden bij het advies over een substantieel deel van het budget en ook betrokken worden over het anders inrichten van het onderwijsproces.

6. KWALITEITSBELEID

6.1 Kwaliteitsagenda (ZAAM, school, werkwijze A3)

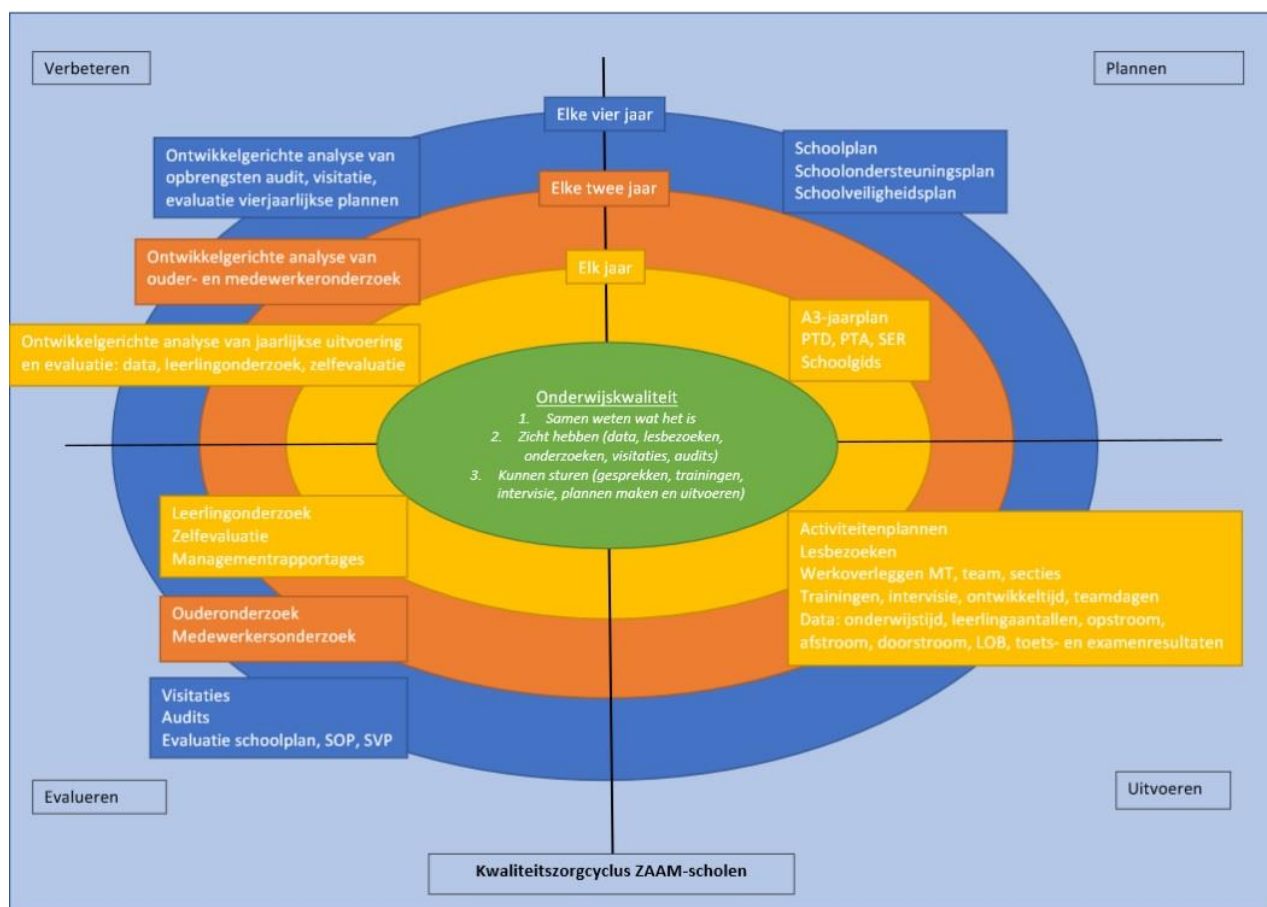
Het Huygens College wil een lerende organisatie zijn en beschouwt het schoolplan daarbij als het belangrijkste fundament. Dit betekent dat we op basis van de beleidsvoornemens in dit plan experimenten durven aan te gaan en daarbij fouten mogen maken om ervan te leren. Zo houden we ons onderwijs in beweging. Aan het begin van ieder schooljaar bekijken we waar we staan. Met de teams kijken we terug en vooruit. Wat is er al gerealiseerd van wat we ons in het schoolplan hadden voorgenomen en wat nog niet? Wat is goed gelukt en wat niet? En vooral waarom (nog) niet? Wat hebben we daarvan geleerd? Waar is bijstelling nodig?

Op deze manier willen wij onszelf en ons onderwijs blijven verbeteren en ervoor zorgen dat ons beleid goed aansluit bij de behoeften in de dagelijkse praktijk.

De komende jaren zetten we in op de continuïteit van de ontwikkelingen die in de voorafgaande jaren zijn ingezet en het verder ontwikkelen van eigentijds, vakoverstijgend- en uitdagend onderwijs.

Om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen, is een goed functionerend systeem van kwaliteitszorg noodzakelijk. Onder kwaliteitszorg wordt hier verstaan het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs (c.q. de school) te onderzoeken, te borgen of

te verbeteren, en openbaar te maken. Kwaliteitszorg moet breed gedragen en continu uitgedragen worden. Het moet gebaseerd zijn op een schoolcultuur, waarbij er in alle processen aandacht is voor kwaliteit en waarbij teamleden reageren op elkaar en op zaken die om een verbetering vragen.



PDCA

Om de continue verbetering te kunnen richten en sturen wordt gebruik gemaakt van de PDCA-cirkel. Deze verbetercyclus die bestaat uit vier onderdelen:

- **Plan:** plannen van activiteiten en het stellen van doelen en het aanwijzen van een eigenaar voor het behalen van een doel;
- **Do:** uitvoeren van geplande activiteiten en het voeren van het gesprek tussen eigenaar en directie over de voortgang; loopt het naar verwachting of is er ondersteuning vanuit het management nodig om zaken door te zetten, vlot te trekken, financiën en capaciteit bij te stellen
- **Check:** nagaan en meten in hoeverre de afgesproken doelen zijn gehaald;
- **Act:** analyse van de afwijkingen en het nemen van maatregelen.

Wij willen dat de PDCA-cyclus standaard volledig toegepast wordt bij verbeteracties. Vervolgens wordt de voortgang van alle verbeteracties gemonitord en bij voortdurend op de vergaderagenda van alle betrokkenen geplaatst. De check zal in de jaarplanning structureel een plaats krijgen in de voorlaatste maand van het schooljaar. Tot slot worden de analyse en de bijbehorende gevolgtrekkingen (act) voor het einde van het schooljaar vastgelegd.

Op de team- en sectievergaderingen staan twee keer per jaar de evaluatie van het verbeterproces en van het onderwijsleerproces standaard op de agenda.

6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

Zie bijlage 9.2

7. Financieel beleid

7.1 Bekostiging vanuit het Rijk

Het Huygens College ontvangt de financiering van de overheid. Het kader van het financieel beleid wordt bepaald door de middelen die de overheid jaarlijks of incidenteel verstrekt, door de wet- en regelgeving en door Stichting ZAAM.

Kernpunten hierin zijn:

1. Alle middelen volgen de rijks systematiek 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 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.

Er worden middelen verkregen uit de vrijwillige ouderbijdrage die gebruikt zullen worden om zaken te bekostigen waartegenover geen bekostiging van de overheid bestaat. Daarnaast zal het Huygens College middels subsidie-aanvragen en verhuur van het gebouw, ook proberen aanvullende gelden te verwerven.

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 eindejaars 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

8.1 Vaststellingsparagraaf

De deelraad heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 28 september 2021

9. Bijlagen

9.1 SWOT

[9.1 SWOT.pdf](#)

9.2 Onderwijsrendement

[9.2 Onderwijsrendement \(1\).pdf](#)

9.3 A3 21-22

[9.3 A3 21-22 .pdf](#)

