

SCHOOLPLAN

2025 - 2029



hvc herbert
vissers
college
Samen morgen maken.



U kunt eenvoudig door deze schoolgids bladeren via de bladwijzers, vanuit de inhoudsopgave en met behulp van de knop bovenaan de pagina. Daarmee gaat u terug naar de inhoudsopgave



Inhoudsopgave

Voorwoord

Het Herbert Vissers College (HVC) is een brede scholengemeenschap voor vmBo basis, vmbo kader, mavo, havo, atheneum, gymnasium en HVX.

Wij zijn een school op christelijke grondslag, waar iedereen welkom is. Onderwijs volgen bij ons betekent respect hebben voor elkaars mening en onderlinge verschillen. Speerpunten in ons beleid zijn aandacht voor het talent dat in ieder kind zit en zorg voor elkaar.

Met dit brede onderwijsaanbod zijn wij uniek in de regio. Een groot voordeel hierbij is dat de verdeling over verschillende locaties ervoor zorgt dat onze school toch kleinschalig van karakter blijft.

We zijn onderdeel van Stichting IRIS, het bevoegd gezag van onze school, en dit schoolplan is dan ook mede gebaseerd op het strategisch meerjarenbeleidsplan van de stichting. Bij het opstellen zijn alle partijen betrokken geweest: leerlingen, ouders, personeel, MR en bestuur, waardoor dit plan door alle betrokken geledingen wordt gedragen.

Dit document vormt niet alleen de inspiratie en basis voor alle beleidsdocumenten van het HVC. Het geeft ook inzicht in welke ontwikkelingen we wensen en verwachten voor de komende 4 jaar. Met dit toekomstperspectief zorgen we ervoor dat ons onderwijs blijft aansluiten bij ontwikkelingen in de maatschappij en behoeftes van onze leerlingen in hun voorbereiding op een actieve en verantwoordelijke rol in de toekomstige samenleving.

Ook is dit schoolplan de basis voor de jaarplannen voor het HVC en de daarvan afgeleide jaarplannen per afdeling.

Op deze wijze vormt dit schoolplan onze inspiratiebron voor de komende jaren.

W.P. Littooi, rector HVC



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het HVC	6
1.1 Geschiedenis en ontwikkeling van het HVC	7
1.2 Identiteit	8
1.3 Het HVC als onderdeel van Stichting IRIS	8
1.4 Missie van het HVC	10
1.5 Visie van het HVC	11
1.6 Onze bouwstenen	12
1.7 Onze ambities	13
1.8 Vertaling IRIS-ambities naar HVC-ambities	14
2. Onderwijskundig beleid	15
2.1 Visie op leren en lesgeven	16
2.2 Basisvaardigheden	20
2.3 Onderwijskundig beleid per afdeling	23
2.4 Basis- en extra ondersteuningsaanbod	27
2.5 Veiligheid	30
3. Personeelsbeleid	32
3.1 Strategische koers personeelsbeleid	33
3.2 Bevoegde en bekwame medewerkers	33
3.3 Werving, inductie en begeleiding nieuwe medewerkers	33
3.4 Zijinstroom en opleidingsschool	34
3.5 Sociale veiligheid	34
3.6 Professionele ontwikkeling	35
3.7 Invulling leidinggevende posities	36
3.8 Slot	37



4. Kwaliteitszorg	38
4.1 Kwaliteitszorg	39
4.2 Kwaliteit in alle lagen van de organisatie	42
4.3 Data, reflectie en dialoog	42
4.4 Zicht op ontwikkeling en afstemming op de ontwikkeling van leerlingen	43
5. Financiën	45
5.1 Financiën	46
5.2 Uitgangspunten	46
5.3 Inkomsten en middelenbeheer	47
5.4 Uitgavenbeleid	47
5.5 Meerjarenbegroting en planning	47
5.6 Monitoring en verantwoording	47
5.7 Evaluatie en bijstelling	47
5.8 Vrijwillige ouderbijdrage	48
6. Bijlagen	49
6.1 Overzicht van de ambities	50
6.2 Samenwerkingen	60
6.3 Ondersteuningsaanbod HVC	63
6.4 Routekaart van basisondersteuning naar extra ondersteuning	64
6.5 Schematische weergave IRIS -> HVC	66
6.6 Telefoonbeleid leerlingen	67
6.7 IRIS Sponsorbeleid	69



1. Het HVC

1.1 Geschiedenis en ontwikkeling van het HVC

In 1961 werd in Nieuw-Vennep een christelijke ULO gesticht. Een van de stichters was Herbert Vissers. Hij was bekend als medeoprichter en later president-directeur van de VICON te Nieuw-Vennep, een bedrijf dat landbouwmachines maakte. De school begon met 32 leerlingen, één leraar in vaste dienst en vier vakleerkrachten.

Toen in de jaren zestig de mechanisatie in de land- en tuinbouw en de technische ontwikkeling in het bedrijfsleven een hoge vlucht namen, werd de behoefte aan werknemers met een technische opleiding steeds groter. Op initiatief van enkele vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, onder wie Herbert Vissers, werd in 1968 een protestants-christelijke school voor beroepsonderwijs gesticht, later bekend onder de naam De Hoeksteen. Deze school werd in 1986 door een fusie met de Jacoba van Beieren te Lisse uitgebreid met het zogenaamde nijverheidsonderwijs.

In 1975 kreeg het Herbert Vissers College, inmiddels een mavo-school geworden, toestemming om een havo-afdeling te starten. In 1987 werd ook een atheneum- en gymnasiumafdeling aan de school toegevoegd. Het Herbert Vissers College en De Hoeksteen fuseerden in 1995 tot een brede scholengemeenschap onder de naam Herbert Vissers College. Daarmee groeide het uit tot één grote school met ruim 1750 leerlingen, verdeeld over 3 gebouwen.

Het HVC is een brede school die verbindt, en is een school voor alle jongeren in Nieuw-Vennep en omgeving. Dit betekent dat we alle schoolsoorten blijven aanbieden. En ook dat we verschillende leerstijlen binnen de school mogelijk willen maken. Uitgangspunt is de pedagogische driehoek tussen leerling, ouders en school. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling, de groei en het welbevinden van leerlingen. Daarnaast zoeken we ook verbinding met het dorp en de omgeving, met lokale bedrijven, instellingen en verenigingen. Ook binnen de onderwijsketen, van primair onderwijs tot vervolgoopleidingen, willen we de contacten onderhouden en intensiveren.

1.2 Identiteit

Het HVC is een open christelijke scholengemeenschap. Het begrip ‘open’ impliceert dat elke leerling, van welke gezindte dan ook, welkom is op onze school, op voorwaarde dat de christelijke identiteit wordt gerespecteerd.

Het christelijk karakter van het HVC komt o.a. tot uiting in de vieringen van de christelijke feestdagen, maar vooral in de normen en waarden die op het christelijk geloof zijn gebaseerd. Deze normen en waarden spelen een belangrijke rol in onze pedagogische opdracht. Het HVC hecht waarde aan integriteit, vertrouwen, respect en verantwoordelijkheid.

Op onze school heeft iedereen de vrijheid en de ruimte om zichzelf te zijn. Wij gaan ervan uit dat ieder mens uniek is. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid dit bij onszelf en anderen te erkennen en waarderen. Alleen dan kan iedereen zich volledig ontwikkelen – een belangrijk doel van ons onderwijs.

Op het HVC is een GSA-werkgroep van leerlingen actief, ondersteund door docenten, die op verschillende momenten aandacht vraagt voor diversiteit in gender en seksualiteit. Zo draagt deze groep binnen onze school bij aan herkenning, erkenning, acceptatie en informatie.

Een belangrijk aspect van onze identiteit is ‘verantwoordelijkheid’. Verantwoordelijkheid voor jezelf, voor de ander, voor de samenleving, voor de natuur (klimaat) speelt een wezenlijke rol in ons onderwijs en onze opvoeding. De relatie met burgerschap is duidelijk. De vele raakvlakken tussen onze identiteit en burgerschap worden in ons onderwijs volledig benut.

1.3 Het HVC als onderdeel van Stichting IRIS

IRIS is een actieve, professionele stichting in het christelijk voortgezet onderwijs, in het zuiden van Noord-Holland. Bij IRIS zijn zeven middelbare scholen aangesloten. Dit zijn scholen met een eigen identiteit en uniek profiel die samen met 894 medewerkers het onderwijs voor meer dan 7200 leerlingen verzorgen. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de scholen en (de kwaliteit van) het onderwijs.

De governance-structuur van IRIS bestaat uit een raad van toezicht (RvT) en het college van bestuur (CvB). IRIS heeft een eenhoofdig college van bestuur. De raad van toezicht bestaat uit 5-7 leden. Het CvB vormt samen met de directeuren/rectoren van de aangesloten scholen het IRIS-managementteam (MTI). Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de scholen en (de kwaliteit van) het onderwijs.

Het stafbureau van IRIS heeft een hoofd Bureau Beleid & Bestuur, de beleidsadviseurs HR & Professionalisering, en onderwijskwaliteitsmedewerkers op het gebied van ICT, financiën, communicatie en opleiden & ontwikkelen. De bestuurssecretaris ondersteunt het CvB en de RvT.

IRIS gaat uit van een besturingsfilosofie waarin de volgende waarden centraal staan:

IRIS-pijlers:

- Gedeeld leiderschap (ruimte en vertrouwen; integriteit)
- Eigenaarschap (autonomie)
- Lerende organisatie (dialoog)

IRIS-kernwaarden:

- Innovatie & ontwikkeling
- Eigenaarschap
- Diversiteit & inclusie

IRIS-missie

IRIS wil:

- Scholen **leergemeenschappen** laten zijn waar het leren en ontwikkelen van de leerlingen centraal staat.
- Scholen **leefgemeenschappen** laten zijn waar ruimte is voor diversiteit en openheid, en waar het voor iedereen veilig is.
- Scholen **werkgemeenschappen** laten zijn waar ieder personeelslid kan en wil worden aangesproken op verantwoordelijkheid en professionaliteit.
- Scholen **leergemeenschappen** laten zijn waar iedere medewerker zich wil blijven ontwikkelen en van en met anderen wil leren.
- Leerlingen **vertrouwd** maken met onze samenleving, en leerlingen en medewerkers stimuleren om na te denken over de wijze waarop zij de wereld ten goede kunnen veranderen.

Identiteit en visie

IRIS ondersteunt onze scholen in onze missie om jonge mensen uit te dagen in hun ontdekkingstocht naar wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. Wij zien het als onze opdracht dat zij zich ontwikkelen tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, voorbereid om hun unieke bijdrage in de samenleving te leveren. We werken hieraan vanuit een Christelijke traditie en met een sterke gemeenschapszin, die zorgt voor een veilige sfeer op onze scholen. Dit doen we vanuit ruimte en vertrouwen op een manier die past bij de eigenheid van elke school. We realiseren ons dat de school eigenlijk een mini-versie is van de grote samenleving. We oefenen daarom alvast met grote onderwerpen, zoals bescherming van onze planeet, een eerlijke en verbonden wereld, digitalisering en de omgang met sociale media.

Bestuurlijk ambities – strategisch meerjarenbeleid

De bestuurlijke ambities zijn verwoord in het strategisch meerjarenbeleid (SMB) van IRIS 2025-2029.

- **Eigenaar van ons eigen leren**

Waaronder wij verstaan: kennis delen en benutten, professionele ontwikkeling versterken, leren op elk niveau, leerlingen meer regie geven.

- **De kracht van samen**

Waaronder wij verstaan: kortere lijnen tussen de scholen, expertise in scholen inzetten binnen de gehele stichting, flexibele(re) inzet van personeel, gezamenlijk aangaan van uitdagingen.

- **In verbinding met de wereld**

Waaronder wij verstaan: burgerschap als basisvaardigheid, actiever inspelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, samenwerking met bedrijven, organisaties en andere koepels.

1.4 Missie van het HVC

Het HVC ziet elke leerling en biedt ruimte om te groeien, om te ontdekken en om de toekomst meer vorm te geven. Dit doen we met positieve energie, nieuwsgierigheid en aandacht voor elkaar en de wereld om ons heen, in een veilige, overzichtelijke en contextrijke omgeving. Dat is samen morgen maken.

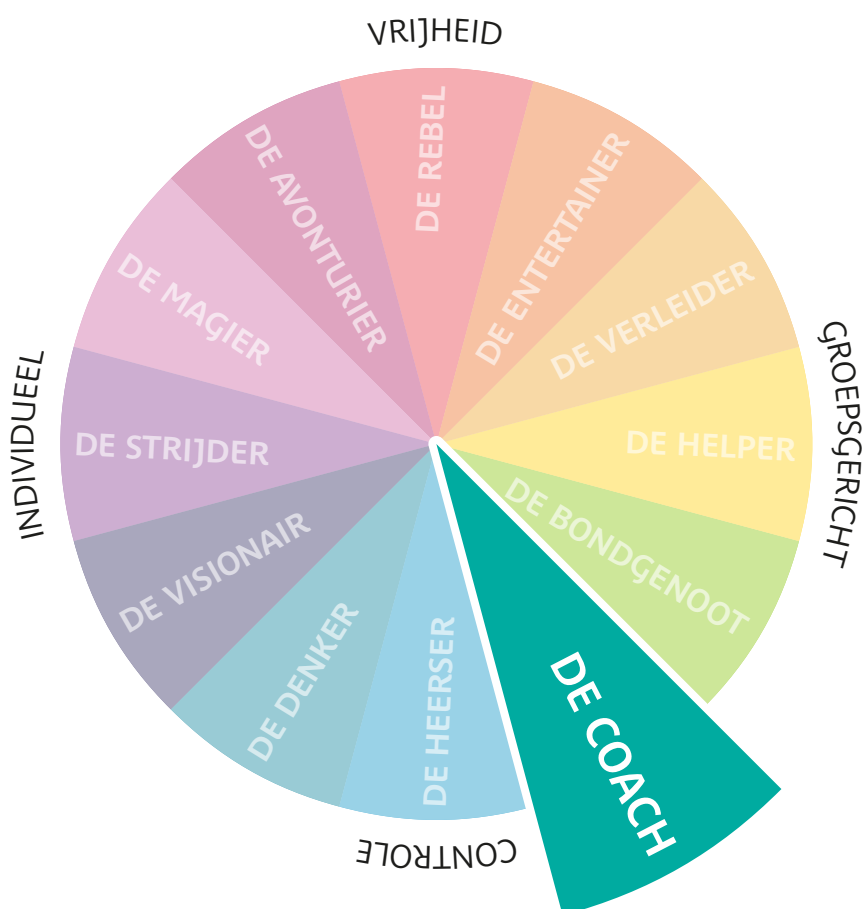
1.5 Visie van het HVC

Samen morgen maken

Het HVC is een scholengemeenschap die iedereen uitnodigt om samen de toekomst mooier te maken. Daarvoor geven we onze leerlingen de benodigde kennis en vaardigheden mee om hun rol in die maatschappij vorm te geven. Door verbinding te maken met jezelf, je talent, de mensen en de wereld om je heen. We doen dit met een positieve blik. Leerlingen, ouders, docenten, medewerkers -iedereen nodigen we uit om mee te leren en te ontdekken. Samen staan we sterker.

Het HVC is als een coach

De rol van het HVC is als die van een coach bij wie overzicht en duidelijkheid in handelen centraal staan. Daarbij is de coach optimistisch en loyaal aan leerlingen en de missie en visie van de school. Een coach begeleidt en moedigt anderen aan hun idealen te realiseren. Een coach gelooft in het unieke talent van ieder individu en zoekt naar middelen om dat naar boven te krijgen. Een coach heeft een buitengewoon positieve kijk op de samenleving. Dat is wat het HVC wil zijn: een school waar leerlingen en medewerkers voor elkaar zorgen.



1.6 Onze bouwstenen

Vanuit de kernwaarden van IRIS hebben wij de volgende bouwstenen opgesteld:



Positief

enthousiast, motiverend, opbouwend

Wij denken in kansen en mogelijkheden en zetten de positieve energie die hierbij vrijkomt centraal in alles wat we doen.

Zo creëren wij een fijne omgeving die uitnodigt om jezelf te zijn, stimuleert om nieuwe dingen te leren, en zin geeft om iets van het leven te maken.



Verkennend

onderzoekend, avontuurlijk, nieuwsgierig

Wij gaan graag zelfstandig op zoek naar nieuwe ervaringen en inzichten om van te leren. Dit is soms best spannend en uitdagend. Dankzij heldere kaders en instructies (communicatie) en de juiste mensen op ons pad (vakkundig, integer) lukt het ons iedere dag opnieuw.

Zelfstandig ontdekken



Verbindend

betrokken, geïnteresseerd, behulpzaam

Wij geloven dat mensen samen sterker staan en verder komen. Daarom zijn we er altijd voor onze leerlingen en helpen wij hen relevante verbindingen aangaan (intern en extern) die bijdragen aan hun ontwikkeling tot gelukkige, veerkrachtige burgers.

Samen groeien



Vakkundig

kwaliteit van onderwijs

Wij hebben de juiste mensen, tools, kennis en het netwerk in huis om onze leerlingen van goed onderwijs te kunnen voorzien, op ieder niveau. We zijn altijd kritisch op elkaar en onze aanpak. Zo blijven wij onszelf verbeteren en houden we de kwaliteit hoog.



Helder

structuur en overzicht

We houden dingen graag simpel, eenvoudig en overzichtelijk. Vanuit een heldere structuur en altijd duidelijke communicatie.

Zo zijn we toegankelijk en makkelijk te begrijpen voor iedereen, en weten mensen precies waar zij aan toe zijn.



Integer

betrouwbare, veilige omgeving

We zijn ons bewust van de belangrijke rol die wij spelen in het leven van leerlingen. Daarom zorgen wij dat iedereen zich hier veilig, eerlijk behandeld en gerespecteerd voelt. Zo bouwen wij een relatie op voor het leven, wat er ook gebeurt.

1.7 Onze ambities

De ambities van het HVC voor 2025-2029 vormen de kapstok voor de ontwikkeling van al onze afdelingen. Ze geven richting aan hoe we samen werken aan goed onderwijs, betrokkenheid bij de wereld om ons heen en de persoonlijke groei van iedere leerling. Elke afdeling vertaalt deze overkoepelende ambities op een eigen manier, passend bij het type onderwijs en de leerlingen die daar leren. Zo blijven we samen bouwen aan één sterke en samenhangende scholengemeenschap.

Ambities 2025-2029:

AMBITIE

Kwalitatief goed, inspirerend en toekomstgericht onderwijs

Wij leiden op voor een diploma of een passende vervolgstap, met aandacht voor de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

AMBITIE

Omgevingsgericht

We leren in verbinding met de wereld om ons heen: met vervolgonderwijs, bedrijven, maatschappelijke organisaties en elkaar.

AMBITIE

Persoonlijke ontwikkeling

We begeleiden leerlingen in hun persoonlijke groei, zodat ze zichzelf leren kennen, hun talenten kunnen ontwikkelen en met vertrouwen een bijdrage kunnen leveren aan de wereld om zich heen. Dat doen we via coaching, loopbaanoriëntatie, burgerschapsvorming en door te zorgen voor een inclusieve leeromgeving waarin iedereen wordt gezien en gewaardeerd.

Alle ambities in het schoolplan staan steeds in een gekleurd kader; de kleuren geven aan waar de ambitie bij hoort:

- **Blauw** staat voor kwalitatief goed, inspirerend en toekomstgericht onderwijs
- **Paars** voor de omgevingsgerichte ambities
- **Oranje** voor ambities over persoonlijke ontwikkeling

1.8 Vertaling IRIS-ambities naar HVC-ambities

De bestuurlijke ambities van IRIS en de onderwijsambities van het HVC sluiten naadloos op elkaar aan. Wij vertalen deze ambities naar de eigen schoolpraktijk door vanuit dezelfde visie en waarden te werken.

1. Eigenaar van ons eigen leren

IRIS benadrukt het belang van professionele ontwikkeling, kennisdeling en het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen en medewerkers. Dit sluit aan bij de HVC-ambitie van **kwalitatief goed onderwijs**. Wij zetten in op leren voor een diploma of een passende vervolgstap, met aandacht voor basisvaardigheden zoals taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid en met oog voor praktische vaardigheden. Door differentiatie en coaching stimuleren we eigenaarschap bij leerlingen, passend bij hun ontwikkelfase.

We blijven investeren in onze professionele ontwikkeling, zodat wij kwalitatief goed onderwijs kunnen bieden. Dit doen we door elk jaar een start- en jaargesprek met elke medewerker te voeren, door het uitvoeren van lesbezoeken, en het organiseren en stimuleren van scholing.

2. De kracht van samen

De ambitie van IRIS om samenwerking te bevorderen en de kracht van de gemeenschap te benutten, past bij de HVC-ambitie van **omgevingsgericht leren**. We werken nauw samen met vervolgonderwijs, bedrijven, maatschappelijke organisaties en andere scholen binnen IRIS. Zo zetten we beschikbare expertise efficiënt in en benutten we de kracht van samenwerking binnen de stichting. Het delen van kennis en korte communicatielijnen zorgen ervoor dat we gezamenlijk uitdagingen aangaan en samen leren.

3. In verbinding met de wereld

IRIS legt nadruk op verbinding met de wereld, zowel binnen als buiten de school. Dit sluit naadloos aan bij onze ambitie om leerlingen te begeleiden in hun **persoonlijke ontwikkeling**. We zetten sterk in op burgerschap als basisvaardigheid en bereiden leerlingen voor op de maatschappij door actueel en praktijkgericht onderwijs te bieden. Door onze samenwerking met bedrijven, maatschappelijke instellingen en andere onderwijskoepels leren leerlingen om betrokken, kritische en actieve burgers te worden.

We maken de bestuurlijke ambities van IRIS concreet door binnen de eigen onderwijspraktijk eigenaarschap te bevorderen, samen te werken binnen en buiten de school en verbinding te zoeken met de maatschappij. Door kwalitatief goed onderwijs te bieden, omgevingsgericht te werken en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, realiseren we zowel de doelen van het HVC als die van IRIS.



2. Onderwijskundig beleid

2.1 Visie op leren en lesgeven

2.1.1 Visie op leren

Leren op het HVC is een gezamenlijk proces van groeien, ontdekken en bouwen aan de toekomst. In onze coachende rol ondersteunen we elke leerling om het beste uit zichzelf te halen. Dat doen we met structuur, duidelijkheid en persoonlijke aandacht, zodat ieder kind zich gezien en gesteund voelt.

Onze visie op leren is gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie, waarin drie basisbehoeften centraal staan: competentie, verbondenheid en autonomie. Door deze in balans te brengen, ontstaat er ruimte voor motivatie, zelfvertrouwen en betekenisvol leren.



Competentie

We dagen leerlingen uit op hun eigen niveau, zodat ze ervaren dat ze groeien. We bieden een rijke leeromgeving waarin theorie en praktijk elkaar versterken, en leerlingen succeservaringen opdoen.



Verbondenheid

Leren doe je samen. We bouwen aan sterke relaties tussen leerlingen, docenten, ouders en de wereld om ons heen. Vanuit vertrouwen en betrokkenheid ontstaat een veilige leeromgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen.



Autonomie

Binnen een duidelijke structuur bieden we ruimte voor differentiatie en keuzemogelijkheden. In de onderbouw nemen we leerlingen stap voor stap mee, in de bovenbouw groeit de eigen verantwoordelijkheid. Autonomie is altijd passend bij de ontwikkelingsfase van de leerling.

Op het HVC leer je niet alleen voor een diploma, maar ook om jouw plek in de samenleving te vinden en vorm te geven. We stimuleren nieuwsgierigheid, initiatief en zelfinzicht, en hebben aandacht voor wat er in onze omgeving en in de wereld gebeurt. Zo maken we samen morgen.

AMBITIE

We betrekken leerlingen bij het vormgeven van het onderwijs door mentor-/coachgesprekken en klankbordgroepen.

AMBITIE

Versterken van de driehoek leerling-ouder-school.

AMBITIE

Wij organiseren actief activiteiten om leerlingen in contact te brengen met echte maatschappelijke en beroepsgerichte situaties, zoals stages, praktijkopdrachten en samenwerking met externe partners. Zo ontdekken zij waar hun talenten liggen en hoe ze die kunnen inzetten in de wereld om hen heen.

2.1.2 Visie op lesgeven

Goed onderwijs begint bij goede relaties. Op het HVC geloven we dat een sterke band tussen docent en leerling de basis vormt voor effectief leren. In onze rol als coach zijn we nabij, positief en betrokken. We kennen onze leerlingen en stemmen ons lesgeven af op wie zij zijn en wat zij nodig hebben.

We bieden structuur, zodat leerlingen weten waar ze aan toe zijn en zich veilig voelen om te leren. Heldere routines, overzicht en voorspelbaarheid vormen het fundament van elke les.

Tegelijkertijd geven we onderwijs vanuit hoge verwachtingen. We geloven dat elke leerling kan groeien en we moedigen hen aan het beste uit zichzelf te halen. We geven vertrouwen, bieden uitdaging en ondersteunen bij het zetten van de volgende stap.

Differentiatie is voor ons een manier om recht te doen aan verschillen. We stemmen instructie, begeleiding en opdrachten af op niveau, tempo en leerbehoeften. Zo maken we ruimte voor ontwikkeling én autonomie, passend bij de fase waarin een leerling zich bevindt.

Onze lessen zijn activerend en betekenisvol. Leerlingen doen mee, denken mee en werken samen. We dagen hen uit om kritisch te denken, praktische vaardigheden te oefenen en eigen oplossingen te bedenken. We verbinden theorie aan praktijk, en leren aan leven.

Lesgeven op het HVC is daarmee meer dan kennis overdragen: het is begeleiden, inspireren en motiveren. Samen werken we aan onderwijs dat leerlingen verder brengt: in hun denken, doen én toekomst.

Daarbij werken we met een curriculum dat gezien wordt als een samenhangend en goed uitgelijnd plan voor leren. We stellen ons steeds drie kernvragen:

“Wat leren leerlingen, waarom is dat belangrijk en wie bepaalt dat?”

“Hoe onderwijzen we dat zo goed mogelijk?”

“En hoe stellen we zorgvuldig vast wat leerlingen hebben geleerd?”

Door deze vragen op elkaar af te stemmen – van de les tot het jaarprogramma – zorgen we voor samenhang en diepgang in ons onderwijs. Deze **constructieve afstemming** helpt ons niet alleen om doelen te realiseren, maar ook om betekenisvol en doelgericht les te geven, waarbij elke les verbonden is met het grotere geheel.





AMBITIE

In de HVC-les en HVX-les zijn structuur, differentiatie en activerende didactiek in evenwicht.

AMBITIE

We geven onderwijs vanuit hoge verwachtingen, waarbij docenten zicht hebben op de doorlopende leerlijn en het niveau van de leerling.

AMBITIE

We zorgen voor samenhang in het curriculum met daarin een duidelijke doorlopende leerlijn met leerdoelen, lessen en toetsing die logisch op elkaar aansluiten.

AMBITIE

Docenten kennen de kerndoelen en weten wat zij in hun leerjaar bijdragen aan de leerlijn binnen hun vak.

AMBITIE

We hebben een toetsbeleid dat aansluit op de leerdoelen en lesinhoud en het leerproces van leerlingen ondersteunt.

AMBITIE

We voldoen aan alle indicatoren van de inspectie.

2.2 Basisvaardigheden

Onderwijs in basisvaardigheden draagt bij aan het goed kunnen functioneren op school, in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het doel van ons onderwijs is om onze leerlingen uit te laten groeien tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, klaargestoomd om een unieke bijdrage te leveren aan de samenleving. We zien de school als een kleine versie van de samenleving als geheel en de ideale omgeving om te oefenen met basisvaardigheden.

2.2.1 Taal en taalachterstanden

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt de benodigde aandacht in ons curriculum. Taal is de drager van ons denkproces en helpt onze leerlingen om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen moet je taal adequaat leren gebruiken. Het is belangrijk dat leerlingen goed kunnen lezen, waardoor ze de informatie bij de diverse vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Daarom zetten we onder andere in op leesbevordering. Leerlingen hebben een abonnement bij de bibliotheek, maar we hebben ook een eigen bibliotheek en mediatheek. Lezen wordt gepromoot. Door middel van Diatoetsen controleren we of leerlingen aan de referentieniveaus voldoen of extra ondersteuning nodig hebben. In het taalbeleid (2025-2029) is uitgewerkt hoe de verschillende afdelingen het taalonderwijs vormgeven.

Sommige leerlingen hebben extra ondersteuning nodig bij hun taalontwikkeling. We bieden differentiatie in de lessen, waarbij docenten hun instructie en materiaal afstemmen op verschillende taalniveaus. Dit is opgenomen in onze lesobservatietool en vormt een gespreksonderwerp tijdens voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

Leerlingen met grotere achterstanden krijgen Remedial Teaching (RT) of maatwerk via taalinterventieprogramma's, bijvoorbeeld bij TOS of NT2. NT2-leerlingen krijgen extra taallessen en begeleiding, onder andere bij vaklessen. Zij hebben recht op aanpassingen als extra tijd en het gebruik van een woordenboek. Een warme overdracht door de ISK zorgt voor een goede start.

Leerlingen met dyslexie ontvangen ondersteuning volgens ons dyslexiebeleid. Zij krijgen hulpmiddelen, aangepaste toetsing en begeleiding. Per afdeling is een dyslexiecoach beschikbaar, en de schoolbrede dyslexiecoördinator bewaakt de uitvoering van het beleid.

2.2.2 Rekenen

Het doel van ons rekenonderwijs is om elke leerling de benodigde kennis, vaardigheden en inzichten te bieden om effectief en zelfstandig met rekenkundige vraagstukken om te gaan. Ons rekenonderwijs vind je terug in het gehele curriculum. Daarmee vergroten we het rekenkundig denkvermogen van onze leerlingen en zijn zij in staat om rekenkundige concepten toe te passen in diverse contexten. Het niveau van leerlingen toetsen wij aan de hand van Diatoetsen. In het rekenbeleid (2025-2029) is uitgewerkt hoe de verschillende afdelingen vormgeven aan het rekenonderwijs.

2.2.3 Burgerschap

Ook burgerschap heeft een doorgaande leerlijn in de gehele school. De SLO-bouwstenen zijn uitgewerkt per afdeling in activiteiten die onze leerlingen per leerjaar uitvoeren of bijwonen. Die bouwstenen zijn ook vastgelegd in de burgerschapskalender die jaarlijks wordt bijgehouden. Burgerschapsonderwijs leert onze leerlingen o.a. wie ze zijn en waar ze voor staan. We oefenen met onze leerlingen hoe ze zich in sociale, maatschappelijke en politieke contexten staande kunnen houden. Dit doen we door zowel kennis als vaardigheden bij te brengen. Kennis over de democratie en de samenleving, en vaardigheden als kritisch leren denken en een eigen mening vormen. Het uitgangspunt hierbij is respect en aandacht voor elkaar. In het burgerschapsbeleid (2025-2029) is uitgewerkt hoe de verschillende afdelingen vormgeven aan het burgerschapsonderwijs.

2.2.4 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Alle leerlingen werken vanaf schooljaar 2025-2026 met een laptop. Vanaf schooljaar 2025-2026 komt er ook beleid voor digitale geletterdheid met bijbehorende ambities, waarin wij ook een visie op (het gebruik van) AI geven. Daarin wordt uitgewerkt hoe de verschillende afdelingen werken aan digitale geletterdheid.



AMBITIE

De beleidsdocumenten voor taal, rekenen en burgerschap worden ingevoerd en doelen worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld.

AMBITIE

Er zijn coördinatoren voor taal, rekenen en burgerschap.

AMBITIE

Diatoetsen hebben een vaste plek in de jaarplanning, resultaten worden impliciet en expliciet meegenomen in de lessen en leerlingbesprekingen. Deze leiden waar nodig tot extra ondersteuning.

AMBITIE

Digitale geletterdheid is een herkenbaar onderdeel van ons onderwijs en is uitgewerkt in een beleidsdocument.

AMBITIE

Wij werken samen met maatschappelijke partners om leerlingen te laten oefenen met actuele en levensechte vraagstukken. Zo brengen we burgerschap in de praktijk en versterken we betrokkenheid en verantwoordelijkheidsbesef.

AMBITIE

Burgerschap is voor leerlingen zichtbaar en concreet in lessen en activiteiten.

2.3 Onderwijskundig beleid per afdeling

Het HVC is een brede scholengemeenschap met een divers aanbod aan onderwijsroutes. Elke afdeling heeft een eigen karakter en aanpak, passend bij de leerlingen die daar leren. In deze paragraaf geven wij een schets van de afdelingen en vertellen we hoe onze ambities en visie op leren en lesgeven daar vorm krijgt.

2.3.1 vmBo: Samen aan de slag met jouw talent



Op het vmBo van het HVC krijg je de kans om jezelf te ontwikkelen in een omgeving waar aandacht, praktijk en samenwerking centraal staan. Wij geloven dat je het meeste leert door te doen. Daarom combineren we theorie met praktijk, zodat je goed voorbereid bent op een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt. VmBo met een hoofdletter B staat voor veel aandacht voor beroepsvaardigheden.

In het vmBo staat persoonlijke aandacht voorop. We kennen jou en begeleiden je op een manier die bij jou past. Door stages, praktijklessen en bedrijfsbezoeken ontdek je waar jouw talenten liggen. In klas 1 begin je met loopbaanoriëntatie (LOB) en Praktische Profiel Oriëntatie (PPO), zodat je steeds beter weet welke richting bij jou past.

We zorgen voor een duidelijke structuur en een veilige omgeving waarin je je kunt ontwikkelen. Onze samenwerking met bedrijven en mbo's zorgt ervoor dat ons onderwijs aansluit bij de praktijk. Daarnaast starten we in 2025 met een leerwerktraject voor leerlingen die liever praktisch leren en werkervaring opdoen.

Op het vmBo van het HVC krijg je maatwerk en begeleiding die jou helpen groeien. Samen zorgen we ervoor dat jij straks zelfverzekerd de volgende stap zet!

Kenmerkend voor het vmBo is:

- Aandacht voor elkaar: iedereen wordt gezien, gehoord en gerespecteerd.
- Samen verantwoordelijk: wij begeleiden jou samen naar succes.
- Ontwikkeling stimuleren: praktijk, stages en LOB helpen jou vooruit.
- Maatwerk: onderwijs op een manier die bij jou past.
- Leren door te doen: theorie en praktijk gaan hand in hand.

2.3.2 Mavo: De toekomst is van jou



Op de mavo van het HVC krijg je de ruimte om te ontdekken waar jouw talenten liggen en hoe je die kunt inzetten voor de toekomst. Ons onderwijs is betrokken, toekomstgericht en veilig, zodat jij het beste uit jezelf kunt halen. Dankzij onze kleinschalige en overzichtelijke afdeling kennen wij jou goed en begeleiden we je stap voor stap naar jouw diploma.

Bij ons leer je niet alleen uit boeken, maar ook door te doen. Naast de theoretische vakken krijg je de kans om praktijkgericht aan de slag te gaan met vakken als techniek, informatiekunde, dienstverlening & producten en lichamelijke opvoeding. Zo ontdek je wat bij jou past en ben je optimaal voorbereid op het mbo of de havo.

Onze lessen hebben een vaste structuur, zodat je weet wat je kunt verwachten. Je leert steeds meer verantwoordelijkheid te nemen. In de onderbouw begeleiden we je intensief en werken we samen met je ouders, zodat je op de goede weg blijft. In de bovenbouw coachen we je naar zelfstandigheid en bereiden we je voor op de volgende stap.

Bij de mavo krijg je onderwijs dat bij jou past, in een fijne en veilige omgeving waar je jezelf kunt ontwikkelen.

Kenmerkend voor de mavo is:

- Betrokkenheid: wij kennen jou en jij kent ons.
- Toekomstgerichtheid: we bereiden je voor op jouw volgende stap.
- Veiligheid: leren en groeien in een vertrouwde omgeving.
- Praktijkgerichtheid: leren door te doen en ervaren.
- Eigen verantwoordelijkheid: stap voor stap zelfstandiger worden.

2.3.3 Havo: Succes begint bij jou



Op de Ondernemende Havo van het HVC geloven we dat leren méér is dan alleen boeken en toetsen. Wij dagen onze leerlingen uit om ondernemend te denken en te doen. Dat betekent creatief zijn, kansen zien, samenwerken en je ideeën tot leven brengen. Of je nu een eigen onderneming start, een maatschappelijk project opzet of innovatieve oplossingen bedenkt voor echte vraagstukken — je leert door te ervaren!

In de vaklessen werken we met praktijkgerichte opdrachten. Zo berekenen leerlingen bij wiskunde de winst van een fictief bedrijf, schrijven ze bij Nederlands een overtuigende pitch en ontwerpen ze bij kunst een sterk logo. Bij economie richt je misschien een eigen onderneming op, terwijl je bij maatschappijleer onderzoekt hoe bedrijven bijdragen aan een duurzame wereld.

Tijdens de activiteitenweken draait alles om actie: je volgt workshops van echte ondernemers, werkt aan challenges van bedrijven of organiseert een sportevent waarbij je sponsoring en promotie zelf regelt. Door samen te werken met bedrijven en de lokale gemeenschap leren we je niet alleen de theorie, maar ook hoe je die in de praktijk toepast.

Met de Ondernemende Havo bouw je niet alleen aan je diploma, maar ook aan je toekomst.

Kenmerkend voor de ondernemende havo is:

- Creativiteit: out-of-the-box denken en nieuwe ideeën bedenken.
- Samenwerking: werken in teams en leren van elkaar.
- Zelfstandigheid: eigen initiatief nemen en verantwoordelijkheid dragen.
- Innovatie: nieuwe oplossingen bedenken voor werkelijke problemen.
- Maatschappelijke betrokkenheid: bijdragen aan de wereld om je heen.



2.3.4 Vwo: Academy, wetenschappelijk denken



Op het vwo dagen we je uit om verder te denken, dieper te graven en met een kritische blik naar de wereld te kijken. Als erkende WON-school (Wetenschapsoriëntatie Nederland) staat wetenschap bij ons centraal. In de onderbouw ligt het accent op onderzoekend leren, in de bovenbouw verschuift het accent naar leren onderzoeken. We leren je niet alleen feiten, maar vooral hoe je zelf vragen stelt, onderzoekt en conclusies trekt en duidt. Je leert dus niet wat je moet denken, maar vooral hoe je tot nieuwe inzichten komt.

In de academylessen leer je onderzoeksmethoden toepassen: je analyseert historische bronnen, ontwerpt experimenten en leert hoe je betrouwbare informatie herkent. In de onderbouw ontdek je wetenschap door projecten en experimenten. In de bovenbouw verdiep je je academische vaardigheden en werk je toe naar een sterk profielwerkstuk. Zo hebben we een sterke leerlijn waarin onderzoekend leren en leren onderzoeken in balans zijn.

Tijdens de wetenschapsweken ga je aan de slag met uitdagende vraagstukken. Denk aan samenwerken met wetenschappers, experimenteren in laboratoria of een debat voeren over ethische dilemma's.

Op het vwo leer je niet alleen voor je diploma, maar vooral hoe je de wereld onderzoekt en begrijpt.

Kenmerkend voor het vwo is:

- Nieuwsgierigheid: vragen stellen en de wereld willen begrijpen.
- Kritisch denken: feiten checken en verbanden leggen.
- Zelfstandigheid: eigen keuzes maken en onderzoek opzetten.
- Interdisciplinair werken: verschillende wetenschapsgebieden combineren.
- Academische vaardigheden: onderzoeken, analyseren en presenteren.

2.3.5 Gymnasium: Leer het verleden, vorm de toekomst

Op het gymnasium van het HVC krijg je de kans om jouw talenten maximaal te benutten. Je bent nieuwsgierig naar hoe de wereld werkt en wilt begrijpen hoe de klassieke oudheid de basis heeft gelegd voor onze moderne samenleving.

Onze lessen Grieks en Latijn gaan verder dan alleen taal. Je duikt in de wereld van de Griekse tragedies en ontdekt hoe deze nog steeds relevant zijn voor literatuur en kunst, je analyseert politieke filosofieën en ziet hoe Romeinse bouwtechnieken nog steeds invloed hebben op moderne architectuur. Tijdens de jaarlijkse gymnasiumdag komt dit alles samen en hiermee vergroten we de zichtbaarheid van het gymnasium.

Het gymnasium is meer dan een opleiding; je leert analytisch denken, verbanden leggen en complexe teksten ontcijferen. Vaardigheden die je voorbereiden op een academische toekomst. Ons streven is dat meer leerlingen de meerwaarde van het gymnasium inzien en hiervoor kiezen.

Kenmerkend voor het gymnasium is:

- Nieuwsgierigheid: de wereld willen begrijpen en diepgaande vragen stellen.
- Doorzettingsvermogen: complexe materie analyseren en blijven puzzelen.
- Kritisch denken: verbanden leggen en zelfstandig tot inzichten komen.
- Creativiteit: out-of-the-box denken en klassieke kennis modern toepassen.
- Culturele verdieping: begrip ontwikkelen voor de oorsprong van onze beschaving.

2.3.6 HVX: Jij begint



Op HVX staat jouw ontwikkeling centraal. Hier krijg je de ruimte om te ontdekken wie je bent, waar je goed in bent en wat je wilt betekenen voor jezelf én voor anderen. Wij geloven dat onderwijs meer is dan cognitieve ontwikkeling. Het gaat om zelfvertrouwen, zelfstandigheid en eigenaarschap. Daarom krijg je bij HVX persoonlijke coaching, werk je aan relevante leerdoelen en bouw je aan een diploma dat past bij jouw ambitie.

In de onderbouw werk je met badges: duidelijke clusters van kennis en vaardigheden waarmee jij laat zien wat je kunt, op jouw manier. Of je nu versnelt, vertraagt, zelfstandig leert of een stapje terug doet – we kijken wat jij nodig hebt om verder te komen. In de bovenbouw werk je doelgericht aan je examenjaar.

Je leert bij HVX niet alleen uit boeken, maar ook van elkaar en van de wereld om je heen. We coachen je om zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor je leerproces. Samen creëren we een leeromgeving waar fouten maken mag, en waar groei centraal staat. HVX is er voor leerlingen die hun eigen weg willen vinden en daarvoor de juiste begeleiding zoeken.

Kenmerkend voor HVX is:

- Eigenaarschap: jij stuurt je eigen leerproces.
- Verbinding: samen leer je meer dan alleen.
- Maatwerk: jouw route, jouw tempo.
- Nieuwsgierigheid: leren begint met vragen durven stellen.
- Groeigericht: fouten maken mag, ontwikkelen moet.

2.4 Basis- en extra ondersteuningsaanbod

Het HVC is een brede school die onderwijs wil bieden aan alle leerlingen, met en zonder extra ondersteuningsbehoefte. Wij streven ernaar zo inclusief mogelijk onderwijs te bieden. Dit begint bij een krachtige basisondersteuning waarbij leerlingen de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen. Binnen ons onderwijs houden we er rekening mee dat er altijd leerlingen zullen zijn die extra ondersteuning en aandacht nodig hebben. Samen met de school, leerling en ouders gaan we dan in gesprek om te kijken naar passende ondersteuning. Het uiteindelijke doel is dat de leerling zich zonder hulp weet te redden in de schoolsituatie als voorbereiding op deelname aan vervolgonderwijs en deelname aan de maatschappij.

2.4.1 Basisondersteuning

De basisondersteuning is breed en stevig georganiseerd. Mentoren en coaches spelen hierin een centrale rol. Zij begeleiden leerlingen via persoonlijke gesprekken, het stellen van doelen en het aanleren van studievaardigheden. Ook volgen zij de voortgang, voeren coachgesprekken en begeleiden leerlingen bij het maken van passende keuzes. Wanneer leerlingen sociaal-emotionele problemen hebben of minder gemotiveerd raken, schakelen zij tijdig de leerjaarcoördinator in en informeren zij ouders en docenten.

Binnen de klas stemmen vakdocenten hun lessen af op verschillen tussen leerlingen. Ze differentiëren in instructie, opdrachten en tempo, geven verlengde instructie als dat nodig is en maken gebruik van formatieve feedback. We betrekken leerlingen actief door activerende werkvormen en keuzemogelijkheden, zodat ze meer eigenaarschap ontwikkelen.

Docententeams praten regelmatig over leerlingen, analyseren hun voortgang en stemmen hun aanpak af op de behoeften die zij zien. Secties hebben zicht op de doorlopende leerlijn, analyseren de resultaten van leerlingen en bedenken een aanpak om individuele leerlingen of groepen leerlingen te ondersteunen.

Samen zorgen we voor een duidelijke structuur, een voorspelbare leeromgeving én passende ondersteuning tijdens de les.

2.4.2 Extra ondersteuning

Soms heeft een leerling meer ondersteuning nodig dan we normaal bieden. Op het HVC hebben we hiervoor verschillende experts, zoals ondersteuningscoördinatoren, een orthopedagoog, begeleiders passend onderwijs (BPO) en specialisten op het gebied van faalangst, dyslexie/dyscalculie, NT2 en hoogbegaafdheid.

We bieden ondersteuning bij sociaal-emotionele of gedragsproblemen en bij moeite met taakgerichte vaardigheden. Onze Trajectvoorziening begeleidt leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, fungeert als time-outplek en is kenniscentrum voor medewerkers.

Wij geven, binnen de mogelijkheden, extra ondersteuning aan leerlingen die:

- Een gehoor- of gezichtsbeperking hebben.
- Een fysieke beperking of een chronische ziekte hebben.
- Gedrags- en/of sociaal-emotionele problematiek hebben.
- Leerproblemen en/of leerachterstanden hebben.
- Kenmerken van hoogbegaafdheid vertonen.

Belangrijk is dat de leerling zich zelfstandig door de school kan bewegen, de lessen kan volgen en dat er sprake is van persoonlijke groei. We kunnen geen passend onderwijs meer bieden wanneer leerlingen niet meer groeien, geen vooruitgang maken, constant één-op-één-begeleiding nodig hebben of de veiligheid en het leerklimaat verstoren.

Als wij geen passende ondersteuning kunnen bieden, gaan we samen met ouders en het samenwerkingsverband op zoek naar een onderwijsplek dat de leerling beter past. Voor elke leerling die extra ondersteuning nodig heeft maken wij een ontwikkelingsplan dat later wordt geëvalueerd.

We bieden geen medische of verzorgende handelingen, geen doventolk of thuisonderwijs. We kunnen geen examenonderdelen aanpassen. Leerlingen met een IQ onder de 80 én forse leerachterstanden kunnen we niet extra ondersteunen. Klassen kennen maximale groottes, maar kunnen ook eerder 'vol' zijn om pedagogische redenen.

In het schema met ons ondersteuningsaanbod [[bijlage 6.3](#)] geven wij aan welke ondersteuning wij, binnen de mogelijkheden en faciliteiten van ons onderwijs, kunnen bieden.

Verdeeld over 5 categorieën:

- Basisondersteuning voor alle leerlingen in de klas.
- Basisondersteuning voor alle leerlingen die specifieke behoeften hebben.
- Basisondersteuning op groepsniveau voor leerlingen die specifieke behoefte hebben.
- Extra interne ondersteuning door het ondersteuningsteam voor leerlingen die specifieke behoefte hebben.
- Extra externe ondersteuning.

In de bijgevoegde routekaart [[bijlage 6.4](#)] staat welke stappen wij nemen als er extra ondersteuning nodig is.

AMBITIE

Het ondersteuningsteam draagt bij aan de professionalisering van collega's om zo de begeleiding in de klas te versterken.

AMBITIE

Het ondersteuningsteam helpt collega's zo dat zij zich zeker voelen en weten hoe ze moeten handelen.

2.5 Veiligheid

Wij zetten ons actief in voor een sociaal en fysiek veilige leeromgeving voor alle leerlingen en medewerkers. Veiligheid is essentieel voor goed onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. In ons veiligheidsbeleid onderscheiden wij drie aspecten: sociale veiligheid, fysieke veiligheid en het planmatig omgaan met incidenten:



1. Sociale binding en schoolklimaat

We investeren in een positieve, inclusieve en respectvolle schoolcultuur waar iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Mentoraat, leerlingbegeleiding en duidelijke gedragsregels spelen hierin een centrale rol.



2. Planmatige aanpak van incidenten

We hanteren vaste protocollen voor het signaleren en afhandelen van grensoverschrijdend gedrag, zoals pesten, agressie, discriminatie en seksuele intimidatie. We hebben medewerkers getraind in pedagogisch en professioneel handelen, en er is een helder meldsysteem.



3. Veilige fysieke omgeving en externe samenwerking

De schoolgebouwen en -terreinen hebben we ingericht met aandacht voor fysieke veiligheid. We werken ook samen met externe partijen zoals de GGD, politie, leerplicht en jeugdzorg om snel en adequaat te kunnen handelen bij risico's of incidenten.

Elk jaar meten we of leerlingen zich op onze school veilig voelen, en we houden tevredenheidsonderzoeken onder ouders en medewerkers. De resultaten worden geanalyseerd, waarbij we kijken of we onze doelen hebben behaald. De analyses delen we met de teams, we bepalen nieuwe doelen en we gebruiken de uitkomsten voor onze afdelingsplannen.

Het volledige beleid, inclusief protocollen, de registratie van incidenten, preventieve maatregelen en afspraken met externe partners, hebben we vastgelegd in het Schoolveiligheidsplan. Dit document is openbaar en te vinden [op de website](#) van de school.

AMBITIE

Veiligheid voorkomt leerverstoreningen en ondersteunt het behalen van onderwijsdoelen, waaronder burgerschap en sociale vaardigheden.

AMBITIE

We werken samen met externe partners om leerlingen en personeel te ondersteunen in een veilige schoolomgeving die in verbinding staat met de samenleving.

AMBITIE

Een veilige en inclusieve leeromgeving is de basis voor persoonlijke groei en sociale vorming van iedere leerling.



3. Personeelsbeleid

3.1 Strategische koers personeelsbeleid

In het personeelsplan beschrijven we de strategische koers van onze school op het gebied van personeelsbeleid voor de komende jaren. In een tijd van lerarentekorten en maatschappelijke verandering is het essentieel om goed personeel aan te trekken, te behouden en te ontwikkelen. Centraal staat het creëren van een professionele, veilige en inspirerende werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontplooiën, passend bij de visie van IRIS, vertaald naar onze eigen doelen.

Binnen IRIS werken we in een domeinstructuur. Het (bovenschoolse) personeelsbeleid wordt ontwikkeld binnen het domeinteam, dat bestaat uit HR-adviseurs en de beleidsadviseur HR & Professionalisering. Daarbij is de werkgeversrol van IRIS het uitgangspunt.

HR werkt aan de hand van een beleidsagenda die ieder schooljaar wordt opgesteld op basis van de domeinopdracht.

Hierin staan drie pijlers centraal



3.2 Bevoegde en bekwame medewerkers

We willen bevoegde én bekwame medewerkers ons team. Onze visie op onderwijs stelt eisen aan de professionaliteit van leraren. Daarom investeren wij in hun ontwikkeling.

- Bevordering van deskundigheid, gericht op het versterken van structuur, een doorlopende leerlijn, differentiatie en activerende manier van lesgeven.
- Scholingsaanbod is gekoppeld aan de onderwijsvisie en behoeften van de teams.
- We zetten interne leergemeenschappen en werkgroepen voor het delen van kennis op. Hierbij maken we gebruik van de verschillende onderwijsrichtingen op het HVC.

3.3 Werving, inductie en begeleiding nieuwe medewerkers

Ook in de toekomst willen we bekwame leraren aantrekken. Daarom laten we zien dat het HVC een fijne werkplek is en versterken we ons imago via verschillende mediakanalen. Op het HVC werken we met de introductie-app Appical, waarop alle relevante informatie voor nieuwe medewerkers te vinden is. Die informatie bestaat uit een algemeen deel vanuit IRIS en een schoolspecifiek deel.

Op onze school hebben wij een driejarig inductieprogramma ontwikkeld voor startende docenten en nieuwe collega's. Door extra aandacht te geven aan deze groep willen we uitval voorkomen en verdere professionalisering bevorderen. Het programma bestaat uit informatieve, plenaire bijeenkomsten en een maatwerktraject met lesbezoeken door een gecertificeerde coach. Nieuwe collega's leren met en van elkaar door intervisie. Ze werken met de coach aan hun ontwikkeling op een manier die aansluit bij eigen passies en kwaliteiten. We besteden uiteraard ook aandacht aan enculturatie, werkdrukvermindering en loopbaanpaden.

Zo hopen we nieuwe collega's snel op te nemen in onze school- en beroepscultuur, zodat ze met plezier werken en zich voor langere tijd aan ons verbinden.

3.4 Zijinstroom en opleidingsschool

We investeren in zij-instroom om het lerarentekort aan te pakken en nieuwe talenten aan ons te binden. Deelnemers van het ZIB-traject (Zij-instroom in het Beroep) krijgen extra ondersteuning en coaching. Zo helpen we zij-instromers om zich professioneel te ontwikkelen en hun plek te vinden binnen de school. Door deze aanpak vergroten we niet alleen het aantal bekwame leraren, maar versterken we ook de diversiteit en kwaliteit van ons docententeam.

Daarnaast zijn we partner van ROSA (Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o.). Dit is een samenwerkingsverband van zestien VO-scholen en zes lerarenopleidingen in Amsterdam.

Binnen dit partnerschap

- Leiden we samen eerste- en tweedegraads docenten op.
- Werken we aan inductietrajecten voor starters.
- Bieden we verdere professionalisering.
- Voeren we praktijkgericht onderzoek uit.

Ook zo dragen we bij aan de kwaliteit van het onderwijs én de ontwikkeling van ons eigen docententeam.

3.5 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid binnen de school vinden we erg belangrijk. We creëren een professionele en inspirerende werkomgeving waarin medewerkers zich gezien, gehoord en gesteund voelen. Dat doen we door structureel aandacht te besteden aan welbevinden, betrokkenheid en zeggenschap van medewerkers. Een open en lerende cultuur stimuleert dat collega's elkaar weten te vinden, feedback geven en ontvangen, en zich veilig voelen om zich uit te spreken.

Daarnaast werken we actief aan het beteugelen van werkdruk en het bieden van goede begeleiding, zodat medewerkers zich kunnen richten op hun kerntaken in een omgeving die vertrouwen en veiligheid biedt. We bouwen samen aan een schoolcultuur waarin sociale veiligheid vanzelfsprekend is en waarin medewerkers met plezier en op professionele wijze hun werk kunnen doen.

We hebben een actueel en compleet veiligheidsplan. Deze is door de onderwijsinspectie goedgekeurd en draagt het keurmerk van 'Mijn veilige school'. We besteden hierin aandacht aan sociale veiligheid en integriteit. De integriteitscode van stichting IRIS is een onderdeel hiervan.

Het schoolveiligheidsplan is voor iedereen toegankelijk, ook via de website van de school.

3.6 Professionele ontwikkeling

We willen de kwaliteit van het onderwijs verbeteren door te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Hierbij spelen gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers een cruciale rol. Deze gesprekken zijn gericht op het versterken van de persoonlijke en professionele kwaliteiten van medewerkers, in lijn met hun passie en ambities. We proberen deze gesprekken zó te voeren dat ze bijdragen aan de groei van zowel de medewerker als de organisatie.

We werken met een jaarlijkse **gesprekkencyclus**, gebaseerd op drie uitgangspunten: Functioneren, Inzetbaarheid en Toekomst/talent (FIT).

In FIT-gesprekken bespreken we

- Hoe iemand functioneert in het werk
- Vitaliteit en inzetbaarheid op korte en lange termijn
- Ontwikkeling van talenten en ambities

Deze gesprekken vinden minimaal één keer per jaar plaats, maar vaker als daar behoefte aan is. Een belangrijk onderdeel van deze gesprekken is het competentieprofiel, dat mede gebaseerd is op lesbezoeken en feedback van leerlingen. Verslagen van deze gesprekken leggen we vast in het personeelsdossier.

Samen met docenten en de toenmalige PMR hebben we een competentieset voor leraren ontwikkeld.

Deze is verdeeld in drie niveaus

- Startend docent
- Ervaren docent
- Excellent docent

De competenties zijn onderverdeeld in drie rubrieken

A: Lesgeven (5 rollen van de docent)

B: Aanvullende kwaliteiten naast het lesgeven

C: Maatschappelijk bewustzijn van de docent

Voor lesbeoordelingen gebruiken we rubriek A. Bij benoemingen, functiemix en de gesprekkencyclus worden alle rubrieken gebruikt.

We evalueren regelmatig de competentieprofielen van leraren om ze effectief te kunnen blijven begeleiden. Daarbij kijken we of de competenties nog passen bij de praktijk, onze onderwijsdoelen en moderne didactiek, zoals differentiatie en een activerende manier van lesgeven.

IRIS biedt verschillende vormen van leiderschapsontwikkeling. Dit is de hoofdtaak van het team Professionalisering, dat trainingen en managementbijeenkomsten verzorgt, en een opleiding voor collega's die zich oriënteren op een leidinggevende functie (OPL). HR adviseert bij leiderschapsontwikkeling en stimuleert integraal leiderschap. Voor de schoolleiding hebben we een managementtraject ontwikkeld om nieuwe leidinggevendenden goed te ondersteunen en de teamvorming te versnellen. Het programma combineert teambijeenkomsten met individuele coaching. Zo leggen we een sterke basis voor samenwerking en leiderschap in de school.

3.7 Invulling leidinggevende posities

We hebben geen formeel beleid voor meer vrouwen in de schoolleiding, maar vinden evenredige vertegenwoordiging wel belangrijk. Voor leidinggevende functies hebben we dezelfde werving- en selectieprocedure als voor andere functies. Vacatures worden intern én extern uitgezet. Als er meerdere geschikte kandidaten zijn, krijgt de interne kandidaat bij gelijke geschiktheid voorrang.

We hebben een regeling 'Werving & Selectie' waarin beschreven staat hoe de selectieprocedure voor de verschillende groepen in zijn werk gaat. Die geldt ook voor leidinggevende posities.

Stap 1: Vacatureanalyse – Taken, verantwoordelijkheden en profiel bepalen.

Stap 2: Interne oriëntatie – Inventariseren van mogelijke kandidaten binnen de school.

Stap 3: Werving en selectie – Transparant en objectief. Belanghebbenden nemen deel zoals beschreven in de regeling Werving & Selectie.

Stap 4: Begeleiding – Coaching en leiderschapsprogramma.

3.8 Slot

Dit personeelsplan vormt de basis voor een toekomstgericht personeelsbeleid waarin kwaliteit, ontwikkeling en werkplezier centraal staan. Samen werken we aan een sterke onderwijsorganisatie waarin medewerkers zich gezien, gesteund en uitgedaagd voelen. Investeren in mensen is investeren in de toekomst van ons onderwijs.

AMBITIE

Voldoende bevoegde en bekwame leraren aantrekken en blijvend aan ons binden.

AMBITIE

Aandacht voor diversiteit in de schoolleiding.

AMBITIE

Het opnieuw beoordelen van de competentieprofielen voor de lesgevende component.

AMBITIE

We stimuleren leraren zichzelf te ontwikkelen, zodat ze lessen kunnen geven die passen bij de uitgangspunten van het HVC en daardoor kwalitatief op orde zijn.



4. Kwaliteitszorg

4.1 Kwaliteitszorg

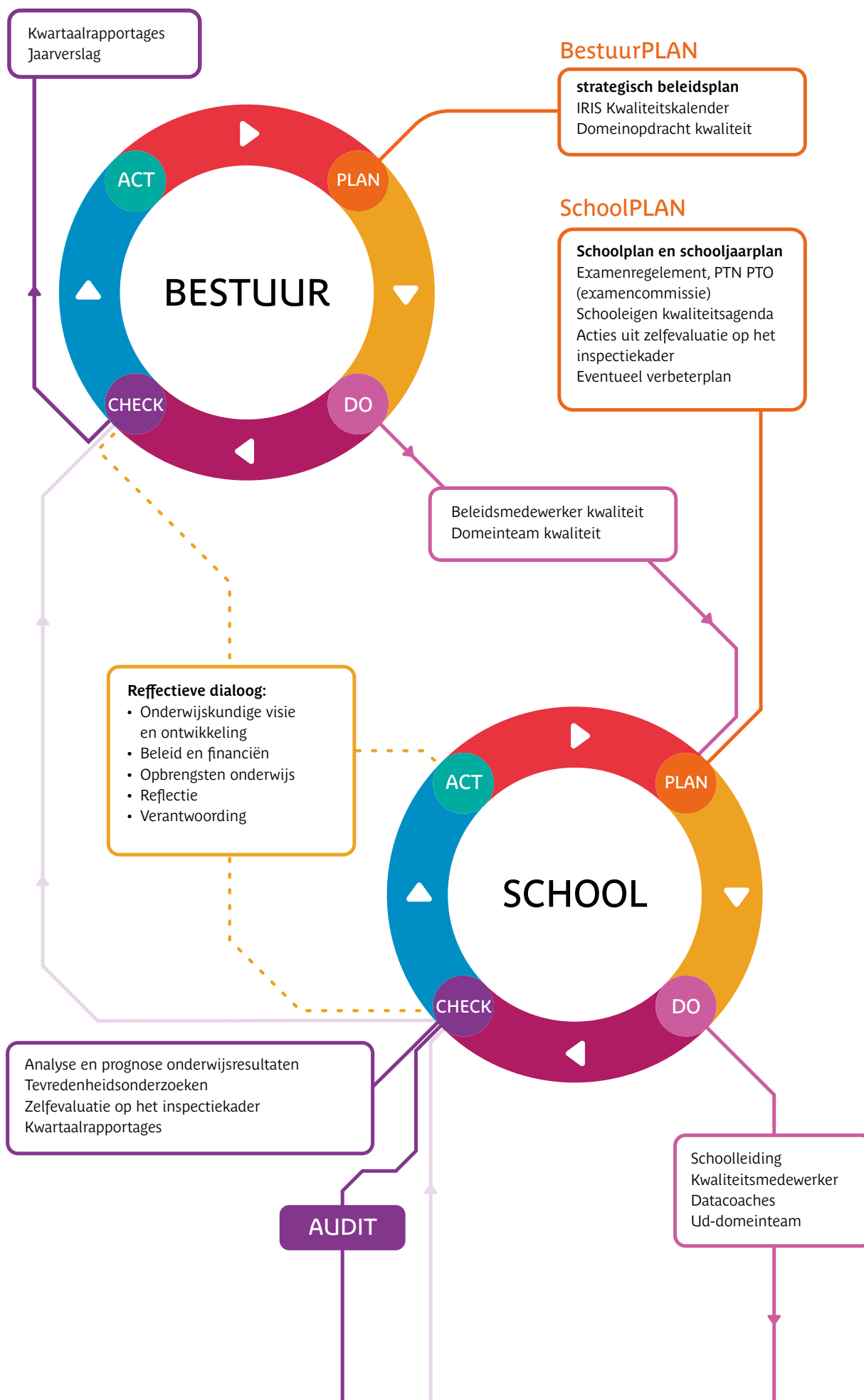
Voor ons is kwaliteitszorg geen doel op zichzelf, maar een middel om onderwijs voortdurend beter te maken. Kwaliteitszorg betekent voor ons: weten waar we staan, samen bepalen waar we naartoe willen en systematisch werken aan verbetering.

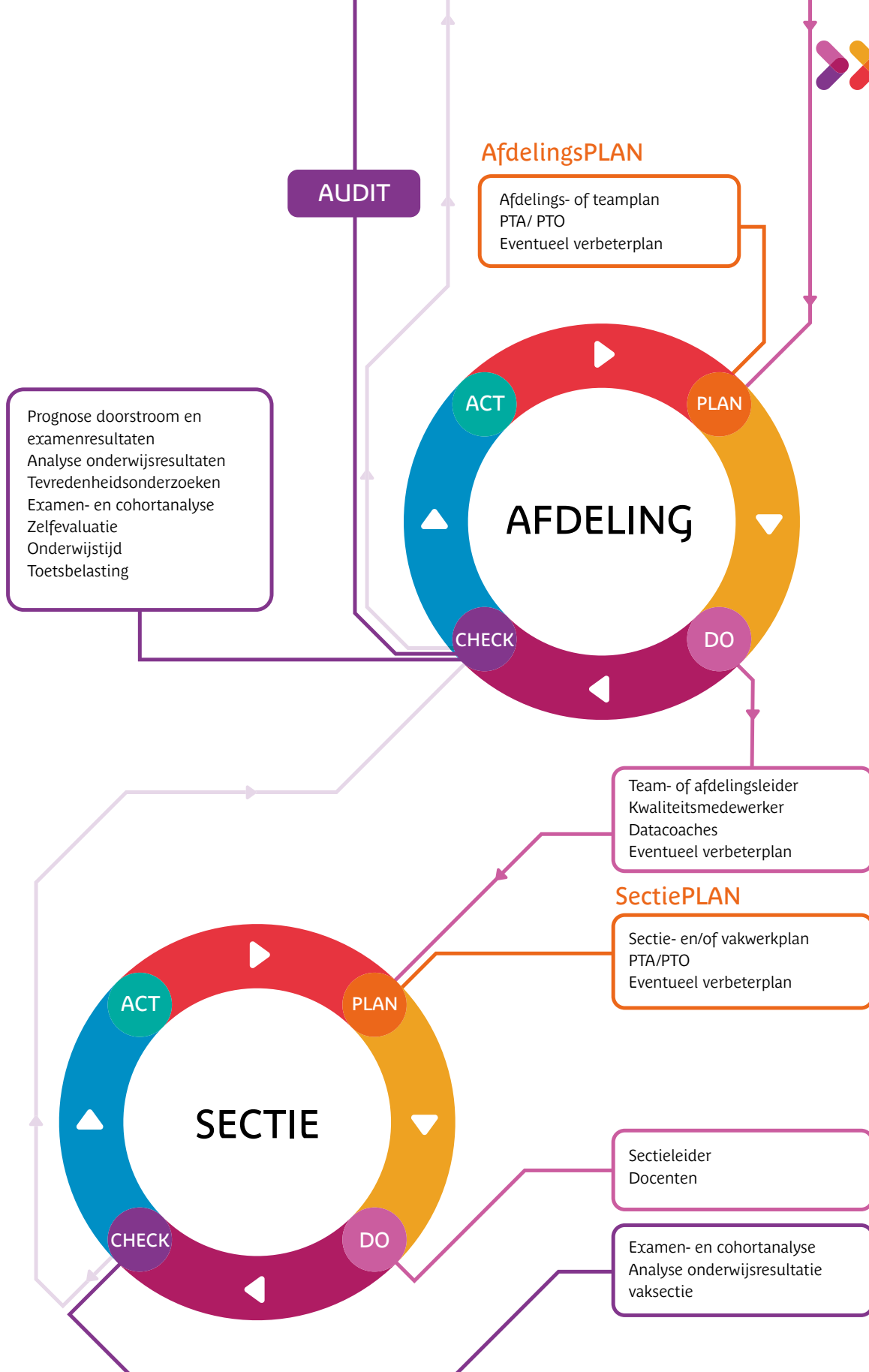
We gebruiken de volgende richtlijnen om de onderwijskwaliteit te bevorderen

- Zijn de lessen die de leerlingen volgen van voldoende kwaliteit?
- Bereiden we de leerlingen voor op een passende vervolgopleiding?
- Staat de school garant voor een veilige leer- en leefomgeving?
- Is er een cultuur waarin samen doelgericht leren en verbeteren centraal staat?

Op alle niveaus in de organisatie hebben we de PDCA-cyclus als leidraad, die op de volgende pagina's is weergegeven.

Alle activiteiten rond onderwijskwaliteit zijn vastgelegd in een kwaliteitskalender. Deze kalender beschrijft concrete acties en laat zien hoe we resultaten gebruiken om ons onderwijs te verbeteren.





4.2 Kwaliteit in alle lagen van de organisatie

Kwaliteitszorg leeft in alle lagen van de organisatie. Van bestuur tot schoolleiding en vakgroep, en van beleid tot klaslokaal:

- **Bestuur:** elk kwartaal stellen we een verslag op waarin we systematisch de voortgang van onze doelen analyseren en rapporteren. Voor onderwijskwaliteit gebruiken we daarbij de standaarden van de inspectie.
- **Schoolleiding:** zorgt voor kwaliteitsontwikkeling en bouwt aan een systeem waarin iedereen kwaliteitsbewust werkt. We evalueren elk kwartaal een aantal standaarden op basis van data, documenten en analyses. In kwartaalgesprekken bespreken en bepalen we de eindoordelen. Standaarden die onvoldoende scores krijgen verbeteracties met concrete deadlines.
- **Teams en teamleiders:** voeren ontwikkel- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en leerlingbesprekingen, op basis van data en zelfevaluaties.
- **Vaksecties:** stellen jaarlijks sectieplannen en jaardoelen op, evalueren onderwijsresultaten en voeren verbeteringen door.
- **Werkgroepen:** ontwikkelen beleid en initiëren onderwijsvernieuwingen gekoppeld aan schoolbrede ambities.
- **Kwaliteitswerkgroep:** ondersteunt en adviseert over het kwaliteitsbeleid en analyseert opbrengsten, tevredenheid en voortgang.

4.3 Data, reflectie en dialoog

We gebruiken zowel harde als zachte data om het onderwijs te verbeteren: van toetsresultaten tot leerlingtevredenheid. De onderwijsresultaten vertellen ons op een kwantitatieve manier hoe de kwaliteit van het onderwijs op school ervoor staat. Door de analyse van de resultaten op diverse niveaus kunnen we vanuit verklaringen doelstellingen formuleren om ons onderwijs en daarmee ook de resultaten te verbeteren. Het gesprek over wat deze resultaten betekenen en wat we ervan kunnen leren is essentieel.

4.4 Zicht op ontwikkeling en afstemming op de ontwikkeling van leerlingen

Op het HVC hebben we scherp zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen én de kwaliteit van ons onderwijs. We benutten verschillende instrumenten, zoals Magister, TIG, Vensters en tevredenheidsonderzoeken om leerresultaten, pedagogisch-didactisch handelen en veiligheidsbeleving in beeld te brengen. Deze opbrengsten worden structureel geanalyseerd en geborgd in een kwaliteitsagenda en een jaarplanning. Deze zijn direct gekoppeld aan het schoolplan, teamplannen, kwartaalgesprekken en de evaluatie van onderwijskwaliteit.

De mentor speelt een centrale rol in het volgen van de ontwikkeling van leerlingen. Via gesprekken en het vastleggen van voortgang in Magister houden mentoren zicht op de sociaal-emotionele en leerontwikkeling. Deze informatie is toegankelijk voor vakdocenten, zodat zij hun begeleiding hierop kunnen afstemmen. Deze informatie delen en bespreken we in leerlingbesprekingen, met aandacht voor wat elke leerling nodig heeft om verder te komen.

Ook in de klas besteden we aandacht aan verschillen tussen leerlingen. Vakdocenten stemmen hun instructie, opdrachten, tempo en toetsing af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Door gebruik te maken van differentiatie, verlengde instructie, formatieve feedback en keuzemogelijkheden krijgt elke leerling passende ondersteuning binnen de reguliere les. Mentoren en docenten werken hierin nauw samen, zodat begeleiding en didactiek op elkaar aansluiten.

Op sectieniveau houden teams de leerresultaten en het niveau van toetsing systematisch in de gaten. Zij vergelijken resultaten tussen klassen, docenten en leerjaren, en analyseren of de toetsen passen binnen de doorlopende leerlijn. Wanneer blijkt dat leerlingen of groepen leerlingen niet profiteren van het onderwijs, grijpen we gericht in. De overdracht tussen leerjaren is vast onderdeel van de werkwijze, zodat opbouw en aansluiting gewaarborgd zijn.

De datacoach ondersteunt dit proces door relevante gegevens aan te leveren aan de kwaliteitswerkgroep. Deze werkgroep analyseert trends, signaleert wat aandacht nodig heeft en bepaalt vervolgacties voor de schoolleiding, afdelingen en secties. Een aandachtspunt is de toenemende trend van gecombineerde basisschooladviezen. We willen in de periode 2025–2027 verder onderzoeken of het model van kansklassen nog toekomst heeft, of dat het model van dakpanklassen beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Tot slot volgen we via lesobservaties en feedbackgesprekken het pedagogisch-didactisch handelen. Deze observaties geven inzicht in hoe het onderwijs in de praktijk is afgestemd op de ontwikkeling van leerlingen, en geven belangrijke informatie voor teamontwikkeling en gerichte professionalisering. Zo bouwen we aan een cyclus van kwaliteitsverbetering die goed onderbouwd is en rekening houdt met elke leerling.



AMBITIE

We versterken het zicht op ontwikkeling waarbij mentoren en docenten data en overleg gebruiken om tijdig en passend te ondersteunen, met oog voor verschillen tussen leerlingen.

AMBITIE

Leerlingbesprekingen zetten wij structureel en doelgericht in om leerontwikkeling en ondersteuningsbehoeften in beeld te brengen.

AMBITIE

Vaksecties zorgen voor afstemming van leerdoelen, toetsing en didactiek binnen en tussen leerjaren, en leggen dit vast in sectieplannen.

AMBITIE

Tussen 2025 en 2027 onderzoeken we of het kansklassenmodel toekomstbestendig is of dat het dakpanklassenmodel beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.

AMBITIE

Per afdeling klankbordgroepen organiseren met zowel ouders als leerlingen om betere resultaten te behalen.



5. Financiën

5.1 Financiën

Dit financieel beleid legt uit hoe we onze financiële middelen willen gebruiken voor de periode van 2025 tot 2029. We willen onze middelen optimaal inzetten om goed onderwijs en een gezonde, bestendige financiële huishouding te realiseren, alles ten behoeve van het leerproces van onze leerlingen.

Onze financiële strategie rust op drie pijlers

1. Maximale inzet van inkomsten ten gunste van het onderwijs

Alle beschikbare middelen zetten we zo veel mogelijk in voor goed en toegankelijk onderwijs voor alle leerlingen.

2. Bestendig financieel beleid met structurele balans

We willen financieel gezond en toekomstbestendig blijven door risico's te beheersen, efficiënt te werken en transparant te zijn.

3. Subsidiebeheer met doelbinding en rechtmatigheid

Subsidies reserveren we voor het doel waarvoor ze bedoeld zijn. We gebruiken ze pas als we de bijbehorende uitgaven doen.

Hierbij is het hoofddoel:

De financiële middelen zodanig inzetten dat zij maximaal bijdragen aan onderwijskwaliteit, innovatie en ondersteuning van leerlingen en personeel.

5.2 Uitgangspunten

- **Onderwijsgeld gaat naar onderwijs.**

Minstens 80% van de middelen zetten wij direct of indirect in voor het primaire proces (personeel, leermiddelen, ondersteuning).

- **Langetermijndenken.**

Investerings toetsen we op hun meerjarige effecten, inclusief exploitatiekosten.

- **Structureel begroten = structureel uitgeven.**

Tijdelijke middelen zetten we niet in voor structurele uitgaven.

- **Beheersing van risico's.**

We beheren ons weerstandsvermogen en onze voorzieningen actief.

- **Transparantie en verantwoording.**

Jaarlijkse monitoring en rapportage over besteding en doelmatigheid.

5.3 Inkomsten en middelenbeheer

- **Bekostiging:** elk jaar analyseren we de rijksbekostiging en vertalen deze naar strategische keuzes. We stemmen onze formatie af op het aantal leerlingen en de onderwijsvraag.
- **Eigen inkomsten:** we zoeken actief naar aanvullende inkomsten via projecten, subsidies en samenwerkingen, op voorwaarde dat ze het onderwijs verbeteren.
- **Reserves:** we streven naar 15% weerstandsvermogen om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.

We hanteren de volgende subsidieregels om te voldoen aan wet- en regelgeving én onze eigen eisen

- Subsidiegeld geven we pas vrij als we de bijbehorende kosten maken. Zo gebruiken we het geld alleen waarvoor het bedoeld is.
- We registreren elke subsidie apart in onze financiële administratie.
- Geld dat overblijft betalen we terug óf gebruiken we voor projectverlenging of -herinrichting, afhankelijk van de subsidieregeling.
- Administratie, projectleiders en schoolleiding zorgen samen voor tijdige en volledige verantwoording.

5.4 Uitgavenbeleid

- **Personeel:** personeelslasten vormen het grootste deel van de uitgaven. We zetten personeel efficiënt en duurzaam in, rekening houdend met werkdruk, professionalisering en onderwijskwaliteit.
- **Materiële kosten:** we evalueren jaarlijks onze uitgaven aan leermiddelen, ICT en gebouwbeheer op hun effectiviteit voor het onderwijs.

5.5 Meerjarenbegroting en planning

- Jaarlijks maken we een vierjarige financiële prognose waarin we rekening houden met trends (leerlingenaantallen, salarissen) en onze beleidsplannen.
- Elk jaar passen we de begroting aan op basis van de werkelijke cijfers.

5.6 Monitoring en verantwoording

- Financiële rapportages: elk kwartaal rapporteren we intern over de voortgang van de begroting. IRIS publiceert elk jaar een financieel jaarverslag.
- Toezicht: het bestuur van Stichting IRIS krijgt elke drie maanden een rapportage. De accountant controleert jaarlijks de cijfers.
- Risicorapportage inclusief analyse van subsidies, reserves en voorzieningen.

5.7 Evaluatie en bijstelling

Bij het aanpassen van ons beleid houden we structureel rekening met externe factoren zoals bekostiging, overheidsbeleid en demografische ontwikkelingen.

5.8 Vrijwillige ouderbijdrage

Scholen voor voortgezet onderwijs mogen aan ouders een bijdrage vragen voor extra activiteiten buiten de gewone lessen om. Het kan hierbij gaan om bijvoorbeeld een schoolreis, een kerstetentje, museumbezoek, een sportdag of hulp bij huiswerk en oefenen voor examens. Ouders zijn niet verplicht deze bijdrage te betalen; kinderen van ouders die hiervoor niet betalen, mogen altijd meedoen. Het bieden van een alternatief programma volstaat niet.

Als te weinig ouders bijdragen, moeten we misschien bezuinigen op extra activiteiten. Elk schooljaar leggen we de hoogte van de ouderbijdrage en het extra activiteitenaanbod ter instemming aan de MR voor. In de schoolgids lichten we de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage toe en geven we informatie over het extra activiteitenaanbod.

Goed financieel beleid is essentieel om onze onderwijsdoelen te houden. We maken bewuste keuzes, investeren gericht in onderwijs en gaan zorgvuldig om met belastinggeld. Zo zorgen we voor een toekomstbestendige school met kwaliteit en continuïteit voor leerlingen, medewerkers en omgeving.

AMBITIE

We gebruiken onze financiële middelen zo, dat zij maximaal bijdragen aan onderwijskwaliteit, innovatie en ondersteuning van leerlingen en personeel.

AMBITIE

Gezonde en toekomstbestendige financiële huishouding.

AMBITIE

Doelmatige inzet van subsidies.



6. Bijlagen

6.1 Overzicht van de ambities

Kwalitatief goed, inspirerend en toekomstgericht onderwijs

We leiden op voor een diploma of passende vervolgstap, met aandacht voor de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid.

		Korte termijn	Midden-termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 1. Visie op leren en lesgeven: in de HVC-les en HVX-les zijn structuur, differentiatie en activerende didactiek in evenwicht.	Afdelingsplannen Teamoverleg Scholingsplan Gesprekscyclus Kwaliteitscyclus	xxx	xx	x
DOELEN Het gemiddelde cijfer in de DOT voor het onderdeel 'de didacticus', waarin structuur, differentiatie en didactiek aan bod komen, is in elke afdeling een 3 of hoger. Minimaal 75% van de leerlingen ervaart de lessen als gestructureerd, gevarieerd en actief. Docenten krijgen waar nodig ondersteuning door training en intervisie.				
AMBITIE 2. Visie op leren en lesgeven: we geven onderwijs vanuit hoge verwachtingen waarbij docenten zicht hebben op de doorlopende leerlijn en het niveau van de leerling.	Afdelingsplannen Leerlingbesprekingen Sectieplannen Lesobservaties/DOT	xxx	xx	x
DOELEN Hoge verwachtingen zijn zichtbaar in de manier waarop docenten leerlingen benaderen en begeleiden, zoals blijkt uit lesobservaties, feedback van leerlingen en sectie-overleggen. Minimaal 80% van de docenten heeft aantoonbaar zicht op de doorlopende leerlijn van brugklas tot examenklas en stimuleert eigenaarschap door uitdagende opdrachten, constructieve feedback en gerichte begeleiding.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 3. Visie op leren en lesgeven: we zorgen voor samenhang in het curriculum met daarin een duidelijke doorlopende leerlijn met leerdoelen, lessen en toetsing die logisch op elkaar aansluiten.	Sectieplannen Toetsbeleid PTA's	x	x	-
DOELEN In schooljaar 2025-2026 volgen alle secties en het gehele docententeam een scholingstraject over samenhang in het curriculum en constructieve afstemming. Uiterlijk in juni 2026 heeft elke sectie een uitgewerkte leerlijn opgeleverd waarin leerdoelen, lessen en toetsing per leerjaar logisch op elkaar aansluiten. Docenten kennen de kerndoelen en weten wat zij in hun leerjaar bijdragen aan de leerlijn binnen hun vak. We hebben een toetsbeleid dat aansluit op de leerdoelen en lesinhoud en het leerproces van leerlingen ondersteunt.				
AMBITIE 4. Visie op leren en lesgeven: docenten kennen de kerndoelen en weten wat zij in hun leerjaar bijdragen aan de leerlijn binnen hun vak.	PTO's Kwaliteitscyclus		x	-
DOELEN In de loopperiode van dit schoolplan worden PTO's opgesteld, waardoor docenten weten welke doelen in welke leerjaren aan de orde komen. Per schooljaar 2028-2029 is dit op alle afdelingen ingevoerd.				
AMBITIE 5. Visie op leren en lesgeven: we hebben een toetsbeleid dat aansluit op de leerdoelen en lesinhoud en het leerproces van leerlingen ondersteunt.	Toetsbeleid Kwaliteitscyclus		x	x
DOELEN In de loopperiode van dit schoolplan werken we aan een toetsbeleid van HVC en HVX dat op elkaar aansluit. In 2028-2029 moet dit gemeenschappelijk toetsbeleid volledig zijn uitgewerkt. Er wordt een weloverwogen keuze gemaakt tussen summatief en formatief toetsen.				
AMBITIE 6. Visie op leren en lesgeven: we voldoen aan alle indicatoren van de inspectie.	Kwaliteitscyclus Schoolleiding Teamoverleg Sectieplannen	x	x	x
DOELEN We hebben goed zicht op het onderwijsresultatenmodel en sturen waar nodig bij. Binnen twee jaar voldoen we aan de inspectie-indicatoren.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 7. Basisvaardigheden: de beleidsdocumenten voor taal, rekenen en burgerschap worden ingevoerd en doelen worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld.	Kwaliteitscyclus Kwaliteitscyclus Schoolleiding Taalbeleid Rekenbeleid Burgerschapsbeleid	xxx	xx	x
DOELEN We voeren de beleidsdocumenten tijdens de looptijd van dit schoolplan volledig in en implementeren ze. Elk schooljaar evalueren we de voortgang en stellen we deze zo nodig bij.				
AMBITIE 8. Basisvaardigheden: er zijn coördinatoren voor taal, rekenen en burgerschap.	Kwaliteitscyclus Schoolleiding	xxx	xx	x
DOELEN Aan het begin van schooljaar 2025-2026 hebben we per vakgebied (taal, rekenen, burgerschap) coördinatoren aangesteld die verantwoordelijk zijn voor de implementatie, monitoring en bijstelling van de beleidsdoelen.				
AMBITIE 9. Basisvaardigheden: Diatoetsen hebben een vaste plek in de jaarplanning, resultaten worden impliciet en expliciet meegenomen in de lessen en leerlingbesprekingen en leiden waar nodig tot extra ondersteuning.	Kwaliteitscyclus Jaarplanning Sectieplannen Nederlands en rekenen Beleidsplan basisvaardigheden	xxx	xx	x
DOELEN Vanaf schooljaar 2025-2026 plannen we de Diatoetsen in het jaarrooster en gebruiken we de resultaten systematisch voor lesaanpassingen en leerlingondersteuning. Minimaal 80% van de docenten geeft aan de toetsresultaten effectief te benutten. Begin schooljaar 2025-2026 stellen we een beleidsdocument op waarin we doelen en strategieën voor subsidiebasisvaardigheden vastleggen.				
AMBITIE 10. Basisvaardigheden: digitale geletterdheid is een herkenbaar onderdeel van ons onderwijs en is uitgewerkt in een beleidsdocument.	Kwaliteitscyclus Beleidsplan digitale geletterdheid Schoolleiding/ werkgroep digitale geletterdheid	x	x	
DOELEN Begin schooljaar 2025-2026 stellen we een werkgroep samen die binnen één schooljaar een beleidsdocument opstelt waarin zij doelen en strategieën voor digitale geletterdheid vastlegt.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 11. Basisondersteuning: het ondersteuningsteam draagt bij aan de professionalisering van collega's om zo de begeleiding in de klas te versterken.	Jaarplan ondersteuning Schoolleiding Scholingsplan	x	x	x
DOELEN Het ondersteuningsteam is actief betrokken bij het vormgeven van een positief pedagogisch klimaat. Het ondersteuningsteam heeft een duidelijk overzicht van scholings- en ondersteuningstrajecten die ze de teams kunnen aanbieden.				
AMBITIE 12. Veiligheid: veiligheid voorkomt leerverstoreningen en ondersteunt het behalen van onderwijsdoelen, waaronder burgerschap en sociale vaardigheden.	Schoolveiligheidsplan Burgerschapsbeleid Mentorlessen Leerlingbegeleiding Teamoverleg Afdelingsplannen Leerlingbesprekingen Leerlingtevredenheidsonderzoeken	x	x	x
DOELEN We creëren een positief en veilig schoolklimaat waarin leerlingen zich sociaal en emotioneel kunnen ontwikkelen, zodat zij optimaal kunnen leren. We zorgen voor duidelijke gedragsregels en een voorspelbare leeromgeving, zodat leerlingen weten wat we hen verwachten. We integreren sociale vaardigheden en burgerschap in het onderwijsaanbod, zodat leerlingen leren omgaan met verschillen en verantwoordelijkheid nemen.				
AMBITIE 13. Personeelsbeleid: voldoende bevoegde en bekwame leraren aantrekken en blijvend aan ons binden.	Inductiebeleid HR-beleidsagenda Kwartaalrapportages Gesprekscyclus Personeelsdossiers Meet & Greet (nieuwe docenten) Appical	x	x	x
DOELEN We zetten in op gerichte wervingsstrategieën en samenwerking met lerarenopleiding ROSA om voldoende bevoegde en bekwame leraren aan te trekken. We begeleiden nieuwe medewerkers met een inductieprogramma en de Appical-introductieapp, zodat zij zich snel thuisvoelen en effectief kunnen starten.				
AMBITIE 14. Personeelsbeleid: het opnieuw beoordelen van de competentieprofielen met betrekking tot de lesgevende component.	Schoolleidingoverleg Gesprekscyclus	x	x	x
DOELEN We onderzoeken of de wijze waarop wij naar de goede les kijken nog standhoudt of aangepast moet worden Dit wordt jaarlijks gedaan.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 15. Personeelsbeleid: aandacht voor diversiteit in de schoolleiding. DOELEN We voeren jaarlijks een gesprekscyclus waarin ontwikkeling, functioneren, veiligheid en opleidingswensen van medewerkers centraal staan.	Scholingsplan Professionaliserings- team IRIS	x	x	x
AMBITIE 16. Kwaliteitszorg: we versterken het zicht op ontwikkeling waarbij mentoren en docenten data en overleg gebruiken om tijdig en passend te ondersteunen, met oog voor verschillen tussen leerlingen. DOELEN Vanaf schooljaar 2025-2026 registreren alle mentoren in Magister minimaal 3 keer per jaar de sociaal-emotionele en studieontwikkeling van hun mentorleerlingen, zodat vakdocenten die informatie kunnen gebruiken tijdens leerlingbesprekingen.	Magister Taakomschrijving Mentor/coach Sectieplan Kwaliteitscyclus	x	x	x
AMBITIE 17. Kwaliteitszorg: we zetten leerlingbesprekingen structureel en doelgericht in om leerontwikkeling en behoefte aan ondersteuning in beeld te brengen. DOELEN Vanaf schooljaar 2025-2026 houden we in alle leerjaren 3 leerlingbesprekingen, waarbij we per leerling of groep leerlingen minimaal één concrete ontwikkelbehoefte en bijbehorende interventie vastleggen in Magister. Mentoren en vakdocenten bereiden deze besprekingen gezamenlijk voor op basis van resultaten, observaties en voortgangsgesprekken. Alle teams evalueren de voortgang van deze acties in een volgende bespreking.	Magister Teamoverleg Leerlingbesprekingen	x	x	x
AMBITIE 18. Kwaliteitszorg: vaksecties zorgen voor afstemming van leerdoelen, toetsing en didactiek binnen en tussen leerjaren en leggen dit vast in sectieplannen. DOELEN Alle vaksecties bespreken ieder schooljaar ten minste één keer de voortgang van leerlingen op basis van toets- en examenresultaten, met speciale aandacht voor leerlingen die achterblijven of uitvallen.	Sectieplannen Kwaliteitscyclus	x	x	x



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 19. Kwaliteitszorg: tussen 2025 en 2027 onderzoeken we of het kansklassenmodel toekomstbestendig is of dat het dakpanklassenmodel beter aansluit bij de onderwijs-behoefte van leerlingen.	Kwaliteitscyclus Schoolleiding Scholingsplan	xxx	xx	x
DOELEN In schooljaar 2025-2026 zullen we de analyse verder aanscherpen en stellen we een plan van aanpak op voor de implementatie. In schooljaar 2026-2027 beginnen we met scholing en training als voorbereiding op de vernieuwde brugklassen. Vanaf schooljaar 2027-2028 beginnen we deze brugklas-nieuwe stijl.				
AMBITIE 20. Financiën: we zetten onze financiële middelen zodanig in dat zij maximaal bijdragen aan onderwijskwaliteit, innovatie en ondersteuning van leerlingen en personeel.	Financiële administratie Kwartaalrapportages	x	x	x
DOELEN Minimaal 80% van ons geld gaat naar het primaire proces, zodat deze direct bijdragen aan onderwijskwaliteit en ondersteuning.				
AMBITIE 21. Financiën: gezonde en toekomstbestendige financiële huishouding.	Financiële administratie Kwartaalrapportages Meerjarenbegroting Evaluaties Bestuur IRIS	x	x	x
DOELEN We stellen jaarlijks een meerjarenbegroting op die geldt voor vier jaar. Daarin verwerken we beleidsvoornemens en trends.				
AMBITIE 22. Financiën: doelmatige inzet van subsidies.	Financiële administratie Kwartaalrapportages Meerjarenbegroting Bestuur IRIS	x	x	x
DOELEN We gebruiken subsidies doelgericht en transparant. We geven het geld pas vrij als we de kosten maken en leggen er apart verantwoording over af.				



Omgevingsgericht onderwijs

We leren in verbinding met de wereld om ons heen: met vervolgonderwijs, bedrijven, maatschappelijke organisaties en met elkaar.

		Korte termijn	Midden-termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 1. Visie op leren en lesgeven: we organiseren activiteiten om leerlingen in contact te brengen met echte maatschappelijke en beroepsgerichte situaties, zoals stages, praktijkopdrachten en samenwerkingen met externe partners. Zo ontdekken zij waar hun talenten liggen en hoe ze die kunnen inzetten in de wereld om hen heen.	Afdelingsplannen Projectplannen Burgerschapsbeleid	x	x	x
DOELEN Elke afdeling beschrijft en evalueert jaarlijks hoe de uitgevoerde projecten bijdragen aan de profilering en formuleert ten minste één verbeter- of vervolgstap. In schooljaar 2025-2026 werkt elke afdeling deze projecten en initiatieven uit in hun afdelingsplan. De jaren erna worden ze verder uitgebreid.				
AMBITIE 2. Basisvaardigheden: we werken samen met maatschappelijke partners om leerlingen te laten oefenen met actuele en levensechte vraagstukken. Zo brengen we burgerschap in de praktijk en versterken we betrokkenheid en verantwoordelijkheidsbesef.	Burgerschapsbeleid Sectieplan	xxx	xx	x
DOELEN In schooljaar 2025-2026 beginnen we met de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn per afdeling. Leerlingen maken kennis met alle elementen van het burgerschap. De school dient hierbij als oefenplaats. In de schooljaren erna bouwen we dit verder uit, zodat dit een vast element in het curriculum wordt.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 3. Veiligheid: we werken samen met externe partners om leerlingen en personeel te ondersteunen in een veilige schoolomgeving die in verbinding staat met de samenleving.	Schoolveiligheidsplan Samenwerkingsafspraken met externe partners Routekaart voor ondersteuning en het zorgoverleg Jaarplanning van het ondersteuningsteam Gesprekscyclus	x	x	x
DOELEN We werken structureel samen met externe partijen zoals GGD, politie, leerplicht en jeugdzorg om snel en adequaat te kunnen handelen bij risico's of incidenten. We hebben duidelijke procedures voor het melden van problemen en werken nauw samen met hulpverleners buiten school. We betrekken externe expertise bij preventie en interventie op het gebied van veiligheid en welzijn.				
AMBITIE 4. Kwaliteitzorg: per afdeling gecombineerde ouder- en leerling-klankbordgroepen organiseren om de opbrengst te verhogen.	Jaarplanning Tevredenheids- onderzoeken	x	x	x
DOELEN Versterken van de driehoek leerling-ouder-school gedurende de schooljaren.				



Persoonlijke ontwikkeling

We begeleiden leerlingen in hun groei door coaching, loopbaanoriëntatie, burgerschapsvorming en een inclusieve leeromgeving waar iedereen meetelt.

		Korte termijn	Midden-termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 1. Visie op leren en lesgeven: we betrekken leerlingen bij het vormgeven van het onderwijs door mentor-/coachgesprekken en klankbordgroepen.	Afdelingsplannen Jaarplanning	x	x	x
DOELEN In elk leerjaar houden we minimaal 2 keer een leerlingklankbordgroep.				
AMBITIE 2. Visie op leren en lesgeven: versterken van de driehoek leerling-ouder-school.	Kwaliteitscyclus Afdelingsplannen Mentor-/coachgesprekken	x	x	x
DOELEN In het schooljaar 2025-2026 maken we een plan van aanpak voor risicoleerlingen, gefaseerd per afdeling. Tweemaal per jaar voeren we leerling-ouder-school-(LOS-)-gesprekken. Vanaf schooljaar 2028-2029 maken alle afdelingen gebruik van deze aanpak.				
AMBITIE 3. Basisvaardigheden: burgerschap is voor leerlingen zichtbaar en concreet in lessen en activiteiten.	Burgerschapsbeleid	x	x	x
DOELEN Voor elke afdeling hebben we leerlijnen in het burgerschapsbeleid. Die werken we in de komende schooljaren verder uit.				
AMBITIE 4. Ondersteuning: het ondersteuningsteam biedt handelingsgerichte ondersteuning waardoor collega's zich aantoonbaar toegerust en handelingsbekwaam voelen.	Jaarplan-ondersteuning Schoolgids (SOP) Flyer, schermen in de aula's Presentatie mentorlessen	x	x	x
DOELEN De route van basis naar extra ondersteuning is bekend bij alle afdelingen binnen het HVC. Elk team bespreekt de wederzijdse verwachtingen over ondersteuning en stemmen deze af. We betrekken leerlingen en ouders bij beleid door hen structureel te vragen hoe zij de ondersteuning ervaren. We stellen leerlingen op de hoogte gesteld van het ondersteuningsaanbod op het HVC.				



		Korte termijn	Midden- termijn	Lange termijn
	Waar wordt dit geborgd	'25-'26	'26-'27 / '27-'28	'28-'29
AMBITIE 5. Veiligheid: een veilige en inclusieve leeromgeving is de basis voor persoonlijke groei en sociale vorming van iedere leerling.	Schoolveiligheidsplan Professionaliserings- aanbod Tevredenheids- onderzoeken Kwaliteitscyclus Gesprekcyclus Teamontwikkeling	x	x	x
DOELEN We investeren in een inclusieve schoolcultuur waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Minimaal 85% van de leerlingen, ouders en medewerkers geeft in jaarlijkse tevredenheidsenquêtes aan zich gezien, gehoord en gewaardeerd te voelen binnen de school. We trainen medewerkers in pedagogisch en professioneel handelen om een veilige sfeer in de klas te waarborgen. In ten minste 80% van de lesobservaties nemen we een veilige en ondersteunende klassensfeer waar. We monitoren ten minste één keer per jaar de veiligheidsbeleving van leerlingen, ouders en medewerkers en gebruiken deze data om het beleid te verbeteren.				
AMBITIE 6. Personeel: we stimuleren leraren zich te ontwikkelen zodat zij lessen geven die aansluiten bij de uitgangspunten van het HVC en van hoge kwaliteit zijn.	RI&E Medewerkers- tevredenheids- onderzoek Afdelingsplannen	x	x	x
DOELEN We bieden scholing aan die aansluit bij onze onderwijsvisie, met aandacht voor structuur, differentiatie en activerende didactiek die zijn opgenomen in de afdelingsplannen.				



6.2 Samenwerkingen

Samenwerking binnen ROSA

Stichting IRIS-CVO vervult een centrale rol als penvoerder van de Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o. (ROSA), een samenwerkingsverband van 22 voortgezetonderwijsscholen waaronder zes IRIS-scholen en vier Amsterdamse lerarenopleidingen. Binnen ROSA staan drie pijlers centraal: samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Het partnerschap draagt bij aan de duurzame versterking van de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van (toekomstige) docenten.

Kwaliteitsborging binnen ROSA

In het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#) (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, 2022) wordt beschreven hoe scholen en lerarenopleidingen samen werken aan een kwalitatief goede begeleiding van startende leraren. Iedere ROSA-school beschikt over een driejarig inductieplan, waarin systematisch wordt gewerkt aan de begeleiding en ontwikkeling van startende docenten. We evalueren en actualiseren dit plan regelmatig op basis van nieuwe inzichten en veranderende behoeften binnen de scholen, met aandacht voor de vijf OCW-criteria: werkdrukvermindering, acculturatie, professionele ontwikkeling, observatie en begeleiding in de klas, en intervisie en organisatie.

Begeleiding en professionalisering

Binnen ROSA wordt ruime aandacht besteed aan de opleiding en begeleiding van diverse doelgroepen, waaronder voltijdstudenten, deeltijdstudenten, hybride docenten en zijinstromers. Dit brede spectrum van toekomstige en startende docenten vraagt om maatwerk in begeleiding en opleidingsmogelijkheden. Daarom biedt de opleidingsschool diverse scholingsmogelijkheden voor begeleiders, zodat zij optimaal in staat zijn om docenten-in-opleiding te ondersteunen.

Daarnaast wordt gebruikgemaakt van het professionaliseringsaanbod van de onderwijsregio (Talent als Docent), de betrokken lerarenopleidingen, en landelijke organisaties (zoals het VELON). Door deze integrale aanpak wordt niet alleen de kwaliteit van de opleidingstrajecten gewaarborgd, maar wordt ook de professionele ontwikkeling van docenten gedurende hun loopbaan gestimuleerd.

Toekomstgerichte samenwerking

De samenwerking binnen ROSA blijft zich continu ontwikkelen, met als doel een sterk en duurzaam opleidingsklimaat te creëren. IRIS neemt als penvoerder een leidende rol in het coördineren van deze samenwerking en het bewaken van de gezamenlijke kwaliteitsdoelen. Door gezamenlijk te investeren in de opleiding en begeleiding van docenten, draagt IRIS bij aan de groei en innovatie van het onderwijs in de regio Amstelland en omstreken.

Onderwijsregio

Naast het penvoerderschap van ROSA is Stichting IRIS ook penvoerder van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Deze regio werkt op basis van actuele inzichten van de regionale onderwijsarbeidsmarkt en richt zich op vijf belangrijke thema's: werven, matchen, opleiden, professionaliseren en behouden van onderwijspersoneel. Om dit te realiseren beschikt de regio over één regionaal arbeidsmarktloket en werkt zij actief aan een strategisch personeelsbeleid binnen scholen. De regio erkent het belang van een goed instroomtraject voor mensen die in het onderwijs willen werken en zorgt voor soepele instroom en begeleiding.

Toekomstgerichte samenwerking binnen de onderwijsregio

Elke onderwijsregio heeft een eigen verantwoordelijkheid om gezamenlijk de opgaven in het onderwijs, zowel nu als in de toekomst, aan te pakken.

De regio Kennemerland & Groot-Amsterdam werkt daarbij vanuit drie pijlers

1. Werven, matchen, begeleiden, opleiden, inductie & voortzetten professionalisering
2. Strategisch personeelsbeleid en behoud van onderwijspersoneel
3. Onderzoek en experiment onderwijs anders organiseren & bevoegd versus bekwaam

Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden (SWVAM)

Het HVC maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden. Samen dragen we zorg voor het realiseren van Passend Onderwijs, zodat leerlingen in het voortgezet onderwijs (VO) die een ondersteuningsvraag hebben zonder onderbrekingen hun schoolcarrière kunnen doorlopen.

Sterk techniekonderwijs (STO)

Wij zetten ons de komende jaren actief in voor aantrekkelijk en toekomstgericht techniekonderwijs, in lijn met de regionale afspraken binnen het STO-programma. De nadruk ligt op het versterken van instroom, doorstroom en uitstroom binnen technische profielen, in samenwerking met het primair onderwijs, het mbo en het bedrijfsleven.

Het HVC richt zich op leerlingen van klas 1 t/m 4 vmBo, met speciale aandacht voor de profielen BWI, PIE, Z/W en E/O. Ook betrekken we leerlingen uit het primair onderwijs (groep 7-8) en hun docenten via gastlessen, techniekworkshops en gezamenlijke projecten. Voor ouders van brugklasleerlingen organiseren we techniekworkshops om beeldvorming en betrokkenheid te bevorderen.

Concreet werken we aan het

- versterken van de samenwerking met bedrijven (o.a. IW, Ploegkozijnen, Bouwmensen);
- opzetten van een hybride leerwerkplek op het schoolplein;
- realiseren van een techniekmarkt en meer techniekuren in de brugklas;
- vergroten van de instroom in technische profielen en de doorstroom naar technische mbo-opleidingen;
- integreren van techniek in niet-technische profielen en het versterken van de rol van technologie in het gehele curriculum;
- verbeteren van de genderbalans en het imago van techniek;
- gebruik van innovatieve werkvormen zoals contextrijke opdrachten, robotica, en projectmatig leren.

Met deze inzet willen we leerlingen optimaal voorbereiden op een toekomst in een samenleving die steeds technologischer wordt, met oog voor duurzaamheid en arbeidsmarktkansen in de regio.

WON

WON staat voor Wetenschaps Oriëntatie Nederland, een netwerk gevormd door een kleine vijftig scholen. We proberen wetenschap en onderzoek een belangrijkere plek in het curriculum te geven door het uitwisselen van kennis, nascholing en het organiseren van gezamenlijke manifestaties waar leerlingen hun onderzoek presenteren. De WON is een belangrijke partner in het ontwikkelen van de Academy.

Vecon

Het HVC is lid van de Vecon (de Vereniging van leraren in de economisch-maatschappelijke vakken). Vecon richt zich op het versterken van economisch-maatschappelijk onderwijs, met aandacht voor leerlingen, leraren en scholen.

6.3 Ondersteuningsaanbod HVC



6.4 Routekaart van basisondersteuning naar extra ondersteuning

De vakdocent (basisondersteuning)

verzorgt de vaklessen met duidelijke instructie en differentiatie, en volgt de cognitieve ontwikkeling van de leerling voor het desbetreffende vak. Daarnaast observeert hij/zij de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van de leerling en zoekt samen met de leerling naar oplossingen bij eventuele problemen.

Zorgen op het gebied van welbevinden, gedrag en resultaten worden tijdig doorgegeven aan de mentor.

De mentor (basisondersteuning)

is als eerste verantwoordelijk voor de communicatie tussen leerling, ouders en school. De mentor houdt de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling in de gaten door middel van observatie en gesprekken met de leerling en ouders. De mentor verzorgt basisondersteuning op het gebied van voorlichting, loopbaanoriëntatie, groepsdynamica, sociaal welbevinden en andere fundamentele voorwaarden om tot leren en ontwikkeling te komen. Als de mentor een ondersteuningsvraag van een leerling niet zelf kan oplossen, betreft hij/zij, na overleg met leerling en ouders, de leerjaarcoördinator van de betrokken afdeling erbij.

De leerjaarcoördinator (LJC) (basisondersteuning)

ondersteunt mentoren en de teamleider op het gebied van leerlingbegeleiding. Per afdeling is 1 of zijn 2 leerjaarcoördinatoren actief. Zij zijn verantwoordelijk voor het aansturen van de mentoren op het gebied van de basisondersteuning aan de leerling. Als voor ondersteuning contact met externen wordt gezocht, dan speelt de leerjaarcoördinator een belangrijke rol. De LJC houdt zicht op ziekte- en ongeoorloofd verzuim en heeft nauw contact met de verzuimcoördinator en de coördinator leerlingondersteuning. Als een leerling extra ondersteuning nodig heeft, dan betreft de LJC de coördinator leerlingondersteuning en ouders erbij.

De coördinator leerlingondersteuning (basisondersteuning)

heeft overkoepelend zicht op de ondersteuningsvragen van leerlingen binnen de school en bewaakt de kwaliteit van de ondersteuning. Hij/zij is aanspreekpunt voor mentoren, teamleiders en externe contacten (zoals leerplicht, schoolarts, externe zorgverleners, samenwerkingsverband). Samen met leerling, ouders, mentor en andere betrokkenen stelt hij/zij de individuele ondersteuningsbehoeften vast en coördineert extra ondersteuning. Dit kan ondersteuning zijn door het interne ondersteuningsteam, of - wanneer de steun niet kan leveren – een advies voor extra ondersteuning buiten school. Wanneer er sprake is van extra ondersteuning binnen school wordt er een OPP opgesteld. Daarnaast is de coördinator leerlingondersteuning het eerste aanspreekpunt bij (vermoedens van) kindermishandeling en andere crisissituaties.

De orthopedagoog (extra ondersteuning)

begeleidt leerlingen met sociaal-emotionele problematiek, adviseert mentoren en docenten, analyseert problematiek op het gebied van intelligentie, sociaal-emotionele problematiek en gedragsstoornissen. De orthopedagoog heeft een centrale rol in het pestbeleid en in de ondersteuning op het gebied van dyslexie en dyscalculie. Daarnaast staat zij de teams bij in het maken van handelingsplannen en geeft zij voorlichting aan teams over (gedrags)problemen bij leerlingen.

De begeleider passend onderwijs (BPO) (extra ondersteuning)

verzorgt passende extra ondersteuning wanneer deze bij een leerling nodig is. De begeleider passend onderwijs richt zich op het leerproces en de ondersteuningsvragen van leerlingen en docenten. Hij/zij heeft een brede basiskennis en zet die in bij vragen van de leerling, de ouder en de docent. De begeleider kan ondersteunen bij sociaal-emotionele problemen, welbevinden, schoolse vaardigheden, studievaardigheden en kijken naar de motivatie en concentratie van een leerling. De begeleider overlegt samen met ouders, leerling en docententeam over de best passende ondersteuning.

6.5 Schematische weergave IRIS -> HVC



6.6 Telefoonbeleid leerlingen

Met ingang van 25 augustus 2025 (start schooljaar 2025-2026) zal op heel het Herbert Vissers College een nieuw telefoonbeleid van kracht gaan. Vanaf dan geldt: Thuis of in de kluis.

1. Definities

Het beleid 'thuis of in de kluis', geldt voor de gehele lesdag voor alle leerlingen in alle gebouwen. Dus ook tijdens de pauzes, tussenuren en leswissels.

Onder mobiele telefoon wordt ook een apparaat verstaan dat alle of gedeeltelijk de volgende eigenschappen bezit: je kan ermee bellen, tekstberichten ontvangen en versturen en toegang krijgen tot het internet.

Het schoolterrein bevat alle ruimtes die behoren tot het terrein van de school, daaronder vallen onder andere: kantines, media- en bibliotheek, gangen, schoolpleinen, klaslokalen, toiletten en de (externe) sportfaciliteiten.

2. Waarom

Het gebruik van mobiele telefoons op school heeft verschillende negatieve effecten, zoals afleiding tijdens de les, verminderde sociale interactie in pauzes, slaapproblemen door overmatig gebruik en online conflicten die de schoolomgeving verstoren. Het beleid 'Thuis of uit in de kluis' biedt hiervoor een effectief alternatief. Leerlingen kunnen zich beter concentreren op de lesstof, er is meer ruimte voor echte gesprekken en gezamenlijke activiteiten in de pauzes, en de algehele schoolomgeving wordt rustiger en prettiger. Bovendien helpt het hen een gezondere balans te vinden in hun schermgebruik.

3. Afspraak: Thuis of in de kluis

Bij het betreden van het schoolterrein mag de mobiele telefoon niet meer zichtbaar zijn.

De mobiele telefoon is of thuis of in de kluis opgeborgen. Als je je telefoon in je kluis opbergt staat deze uit of in vliegtuigstand.

Heb je een locatiewissel van het ene schoolgebouw naar het andere ook dan blijft je telefoon in de kluis.

Als je les begint of eindigt met LO dan is de telefoon uit en in je tas.

4. Uitzondering – mobiel toegestaan

- **Medische redenen:** Hiervoor moet vooraf goedkeuring worden gegeven door de teamleider in overleg met het ondersteuningsteam. De registratie van de uitzonderingen gaat via Magister. De desbetreffende leerling ontvangt een pasje waarop deze afspraak staat.
- **Noodgevallen:** Ouders kunnen de school bereiken via het algemene telefoonnummer; berichten worden indien nodig doorgegeven aan leerlingen.
- **Excursies:** Bij excursies en buitenschoolse activiteiten wordt per activiteit/bestemming gecommuniceerd wat de afspraken zijn.
- De vakdocent mag de mobiele telefoon inzetten m.b.t. educatieve doeleinden, maar dient dit vooraf in Magister aan te geven.

5. In de klas

Het gebruik van de mobiele telefoon is in de klas niet toegestaan (uitzonderingen in punt 4 genoemd). Medewerkers gebruiken de mobiele telefoon alleen op het moment dat een tweestapsverificatie nodig is om de aanwezigheid van leerlingen in Magister te verwerken. Daarna wordt de telefoon weer opgeborgen.

6. Afspraken

- a. Zien we een telefoon, dan vragen we de leerling deze in te leveren.
- b. Er is geen ruimte voor discussie. Werkt de leerling niet mee, dan melden medewerkers dit bij de teamleider.
- c. De telefoon kan weer opgehaald worden om 16.30 uur bij de conciërge.
- d. De docent (LJC of teamleider) noteert het innemen van de telefoon in magister.
- e. Bij herhaling (een 2e x): telefoon inleveren en extra keer uur nakomen.
- f. Bij herhaling (3e x): telefoon inleveren en 2x extra uur nakomen en informeert de conciërge de mentor, deze neemt contact op met ouder(s)/verzorger(s).

7. Roosterwijzigingen en schoolinformatie

Deze worden zo snel als mogelijk gepubliceerd (Zermelo) zodat leerlingen deze vooraf kunnen zien. Tevens worden deze op schermen in de aula weergegeven.

8. Laptop/iPads/Smartwatches (Devices)

De devices worden enkel gebruikt voor schoolzaken en op het moment dat de docent aangeeft dat de laptop gebruikt mag worden. Leerlingen dienen er zorg voor te dragen dat zij beschikken over een goedwerkende en opgeladen laptop/iPad.

9. Aansprakelijkheid

De school is niet aansprakelijk voor verlies, diefstal of beschadiging van mobiele telefoons die in de kluis of tas opgeborgen zijn of die zijn ingenomen.

Wij vragen nadrukkelijk om de medewerking en begrip van iedereen!

Leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen gedrag. Medewerkers zien toe op de handhaving van de afspraken. Dit protocol wordt periodiek geëvalueerd en indien noodzakelijk herzien.

6.7 IRIS Sponsorbeleid

Het sponsorbeleid van het Herbert Vissers College is gebaseerd op het Convenant 'Spelregels voor sponsoring op basis- en middelbare scholen' (2025). In het Convenant zijn onder andere de volgende afspraken opgenomen:

- De sponsoring mag de ontwikkeling van uw leerlingen niet schaden.
- De sponsoring moet passen bij de pedagogische en onderwijskundige taak en de doelstelling van uw school.
- De onderwijsinhoud mag niet worden beïnvloed.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.
- In de wet is geregeld dat het sponsorbeleid in het schoolplan en in de schoolgids moet staan. En de medezeggenschapsraad moet vooraf instemmen met de sponsorovereenkomst.

In geval van klachten over sponsoring kunnen ouders, leerlingen en personeelsleden van de school een beroep doen op de klachtenregeling. Klachten over de concrete inhoud van reclame-uitingen kunnen worden ingediend bij de Reclame Code Commissie.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht waar het gaat om het beleid voor sponsoring en reclame-uitingen binnen de school.

De school legt de afspraken met sponsoren vast in een overeenkomst. Als daaruit voor de school verplichtingen voortvloeien waarmee kinderen worden geconfronteerd dan moet de medezeggenschapsraad instemmen met de sponsoring.

Download [hier](#) het gehele convenant.



Bezoekadres

Noorderdreef 175
2152 AC Nieuw-Vennep

Postadres

Postbus 134
2150 AC Nieuw-Vennep

Telefoon 0252 - 661 599