



Schoolplan 26-30

Inhoud

1. Inleiding.....	4
1.1 Doelen en de functie van het schoolplan	4
1.2 Totstandkoming van dit schoolplan.....	4
1.3 Opbouw schoolplan	5
1.4 Vaststelling.....	5
2. De school.....	6
2.1 Gegevens van de school	6
2.2 Een eerste kennismaking met de school	6
2.3 Missie en visie Dunamare	8
2.4 Missie en visie Haarlem College	8
2.5 Zelfevaluatie	12
3. Onderwijsproces	14
3.1 Beschrijving van het onderwijsproces	14
3.2 Basisvaardigheden	15
3.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	17
3.4 Pedagogisch-didactisch handelen.....	18
3.5 Onderwijstijd	18
3.6 Afsluiting.....	19
4. Ambities	20
4.1 Ambitie resultaten	20
4.2 Ambitie leskwaliteit	20
4.3 Ambitie doorontwikkeling havo.....	21
4.4 Ambitie praktijkgerichte programma's.....	22
4.5 Ambitie burgerschap	22
4.6 Ambitie veiligheid	23
4.7 Ambitie kunst en cultuur	24
5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	25
5.1 Gebaseerd op kwaliteitsbeleid Dunamare onderwijs.....	25

5.2 Kwaliteitszorg op het Haarlem College	25
5.3 Verantwoording en dialoog	28
6. Strategisch HR-beleid	30
6.1 Gebaseerd op strategisch HR-beleid Dunamare onderwijs	30
6.2 Beschrijving HR-beleid	30
7. Regels en regelingen	32
7.1 Financieel beleid en uitgangspunten	32

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Haarlem College. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur van Dunamare onderwijs na instemming van de medezeggenschapsraad van het Haarlem College.

1.1 Doelen en de functie van het schoolplan

Het schoolplan is het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In het schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare onderwijs. De geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen. Dit maakt aan het personeel, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het jaarplan, het scholingsplan en het ondersteuningsaanbod in de schoolgids.

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

De schoolleiding heeft het huidige schoolplan geëvalueerd. Daarbij zijn vragen gesteld als: is de missie en visie nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vorige document, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van de school voor het onderwijs in de komende vier jaar?

Het Haarlem College is een school met een bevlogen en daadkrachtig team. Samen werken wij vanuit enthousiasme en betrokkenheid aan goed onderwijs voor al onze leerlingen. Binnen de schoolleiding en in alle geledingen van de school leeft een sterke wens om een schoolplan te ontwikkelen dat richting geeft, praktisch houvast biedt en helder verwoordt waar wij als Haarlem College voor staan en wat wij onze leerlingen mee willen geven.

Bij de totstandkoming van dit schoolplan hebben wij bewust gekozen voor continuïteit. De ambities uit het schoolplan 2021-2025 bieden nog steeds veel aanknopingspunten om verder te bouwen aan onze ontwikkeling. In de schoolleiding hebben we deze ambities zorgvuldig geëvalueerd en besproken met de medezeggenschapsraad en de teams. In lijn met onze keuze voor focus hebben we er nadrukkelijk voor gekozen geen nieuwe thema's toe te voegen, maar te werken aan versteviging en verdieping van wat er al staat.

1.3 Opbouw schoolplan

In de hoofdstukken die volgen, vindt u eerst een beschrijving van onze school. Vervolgens beschrijven wij het onderwijskundig beleid op onze school met de daar bijbehorende ambities. In het hoofdstuk dat daarna volgt, beschrijven we het HR-beleid op onze school en de daar bijbehorende ambities. Daarna gaan we in op het kwaliteitsbeleid om vervolgens in te gaan op het financiële beleid van onze school.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van de school heeft ingestemd met dit schoolplan.

Het College van Bestuur van Dunamare onderwijs heeft dit schoolplan vastgesteld.

(februari 2026)

2. De school

2.1 Gegevens van de school

Gegevens van het bestuur

Het Haarlem College is onderdeel van Dunamare onderwijs. Het College van Bestuur wordt gevormd door Henk Post (voorzitter) en April van Loenen (lid).

Bezoekadres: Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem

Postadres: Postbus 4470, 2003 EL Haarlem

Telefoon: 023 – 53 03 600

E-mail: info@dunamare.nl

Gegevens van de school

Haarlem College

Directie	Viola Scheerder-Rhee
Schoolleiding	Chaakir Benzina Robin Hoenderdos Tineke Lintjens Karin Rook

Adres: Broekweg 1, 2035 LE Haarlem

Telefoon: 023 – 5311572

E-mail: info@haarlemcollege.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

Het Haarlem College is een bruisende school in de wijk Schalkwijk in Haarlem. We maken deel uit van Dunamare onderwijs en zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland. Ongeveer 820 leerlingen volgen hier een leerroute binnen vmbo, mavo of havo. Ons onderwijsaanbod is breed en veelzijdig: havo, mavo, zorg & welzijn, media & vormgeving, ondernemen & commercie en dienstverlening & producten (D&P), met daarbinnen inspirerende beroepsrichtingen zoals technologie & energie, sport & veiligheid en podium & presentatie. Daarmee bieden wij leerlingen de kans om hun talenten te ontdekken en zich te ontwikkelen op een manier die bij hen past.

Onze school is rijk aan diversiteit. Ongeveer een derde van onze leerlingen komt uit Schalkwijk (APC-gebied), een derde uit Haarlem en een derde uit de wijde omgeving. Zij brengen een veelkleurige mix aan culturele achtergronden, talenten en ervaringen mee. Sommige leerlingen starten met leerachterstanden of stromen tussentijds in, anderen hebben juist een vliegende start. Deze diversiteit zien wij niet als uitdaging, maar als kracht: het biedt onze leerlingen én medewerkers een leeromgeving waarin ontmoeting, begrip en groei centraal staan.

Dagelijks zetten ruim 130 betrokken medewerkers zich in voor het succes van onze leerlingen. Ook ons team is divers in achtergrond, expertise en talent. Die verscheidenheid maakt ons sterk: we vullen elkaar aan en leren van elkaar, steeds met hetzelfde doel voor ogen – het bieden van inspirerend onderwijs.

Het Haarlem College wordt geleid door een managementteam van vier schoolleiders en een directeur. Onze leiderschapstijl is gebaseerd op gedeeld leiderschap. Wij geloven dat iedereen eigenaar kan zijn van verandering én van het verzorgen van goed onderwijs.

Schoolleiders en directie hebben naast de dagelijkse leiding schoolbrede portefeuilles, terwijl collega's als docenten in het onderwijsteam, leerlingcoördinatoren, schoolopleiders, ondersteuningscoördinatoren, administratieve en facilitaire medewerkers verantwoordelijkheid dragen voor specifieke processen. Zo is het Haarlem College een school waarin iedereen bijdraagt aan de missie van goed onderwijs geven aan onze leerlingen.

Wat ons uniek maakt, is dat de keuze van de leerling centraal staat. Met steun van een loopbaancoach, die tevens mentor is, onderzoeken leerlingen waar hun talenten en interesses liggen. Vanuit die ontdekkingsreis kiezen zij een profiel dat aansluit bij hun ambities en mogelijkheden. Op die manier krijgt iedere leerling de kans om onderwijs te volgen dat niet alleen past bij zijn of haar kwaliteiten, maar ook een springplank vormt naar de toekomst. Daarbij gaat het niet alleen om het aanbod, maar vooral om de persoonlijke aandacht die wij onze leerlingen geven. De betrokkenheid van onze docenten en medewerkers maakt dat wij samen, elke dag opnieuw, écht het verschil maken in het leven van onze leerlingen.

2.3 Missie en visie Dunamare

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022-2027. In de strategische koers is beschreven dat goed onderwijs voor de scholen van Dunamare onderwijs draait om de volgende drie thema's:

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

Dit doen we door een rijk aanbod voor en met de regio en door samenwerking vanuit Richting, Ruimte en Rekenschap.

Dit alles is dienend aan ons onderwijs waarin iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school.

2.4 Missie en visie Haarlem College

De strategische koers van Dunamare (2022–2027) sluit aan bij de missie en visie van het Haarlem College. Ook wij geloven dat onderwijs verder gaat dan het aanleren van basisvaardigheden alleen. Niet alleen leiden wij leerlingen op naar een diploma met resultaten die vergelijkbaar zijn met de landelijke benchmark, ook krijgen onze leerlingen bij ons de kans om hun talenten te ontdekken, zich breed te ontwikkelen en zelfvertrouwen op te bouwen voor de toekomst. Hoe wij hier invulling aangeven, is terug te lezen in onze schooleigen missie en visie.

Onze missie

Wij geloven dat ieder kind het verdient om zichzelf te ontdekken en te groeien tot de beste versie van zichzelf. Wij bieden een veilige en inspirerende omgeving waarin diversiteit wordt gekoesterd, en waar vertrouwen, ambitie, eigenaarschap en toepassingsgericht leren centraal staan. Onze missie is om iedere leerling de kans te geven zijn of haar talenten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten voor een betekenisvolle toekomst. Wij begeleiden jongeren in hun groei tot zelfbewuste, verantwoordelijke en betrokken burgers, die vol vertrouwen hun plek in de samenleving innemen.

In onze dagelijkse praktijk komt deze missie tot leven. Wij creëren een leeromgeving waarin respect, vertrouwen en diversiteit de basis vormen voor samenwerking en ontwikkeling. Ons onderwijs sluit aan bij de praktijk en stimuleert eigenaarschap: leerlingen krijgen de ruimte om

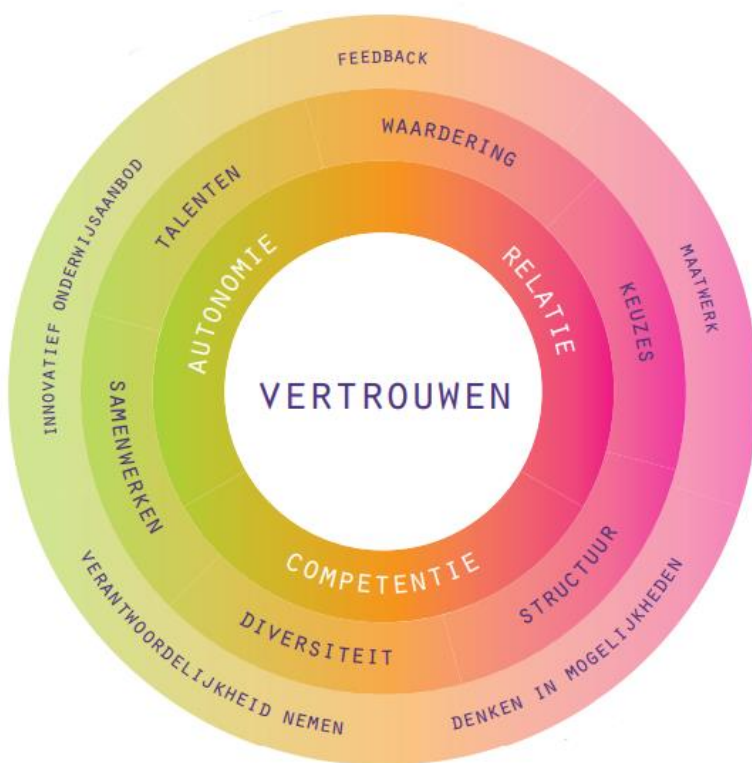
keuzes te maken, hun leerproces vorm te geven en verantwoordelijkheid te nemen voor hun groei.

We ondersteunen leerlingen in het behalen van een diploma dat past bij hun talenten en ambities, en dat toegang biedt tot vervolgonderwijs en verdere ontwikkeling. Tegelijkertijd dagen we hen uit om actief bij te dragen aan de samenleving: ze leren met een open blik naar de wereld te kijken, rechtvaardigheid te waarderen en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en anderen.

Zo zien we dagelijks hoe leerlingen niet alleen kennis en vaardigheden ontwikkelen, maar ook zelfvertrouwen, veerkracht en de bereidheid om verschil te maken — in de school en daarbuiten.

Onze visie

Op het Haarlem College werken we met een visiecirkel (zie figuur 1). Hierin staan onze kernwaarden. In deze paragraaf leggen we de kernwaarden uit.



Figuur 1: *Visiecirkel Haarlem College*

Vertrouwen als fundament

Op het Haarlem College vormt vertrouwen de basis van ons denken en handelen. We vertrouwen op elkaars goede bedoelingen en geloven dat iedereen – leerling, medewerker, ouder en externe partner – vanuit een gemeenschappelijk doel werkt: het beste voor de leerling, in een fijne en professionele leeromgeving. Vertrouwen schept ruimte om te groeien, te leren, fouten te mogen maken en opnieuw te proberen.

Relatie: Samen sterker

Sterke relaties zijn essentieel. We bouwen aan betekenisvolle verbindingen tussen leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners. Relatie is het startpunt van iedere leerervaring – met oog voor ieders context, mogelijkheden en behoeften. Een cultuur van openheid, betrokkenheid en onderling respect zorgt voor een veilige leeromgeving waarin iedereen zich gezien voelt.

We investeren in ouderbetrokkenheid, zoeken actief verbinding met de omgeving en willen externe samenwerking steviger verankeren. Het pedagogisch klimaat versterken we o.a. via School Wide Positive Behaviour Support (SWPBS), waarin waardering en positieve gedragsverwachtingen centraal staan.

Competentie: Leren met ambitie

We geloven in de groeikracht van ieder mens. Daarom stellen we heldere leerdoelen, bieden we structuur, geven we gerichte feedback en creëren we een leeromgeving waarin iedereen wordt uitgedaagd. Onze vakgroepen werken samen aan sterke vakdidactiek, met activerende werkvormen en passende ondersteuning.

We verwachten eigenaarschap van leerlingen én collega's: het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en professioneel handelen. We stimuleren leerlingen om te reflecteren, doelen te stellen en initiatief te nemen, terwijl docenten en mentoren hen coachend begeleiden.

Autonomie en keuzes: Eigenaarschap in ontwikkeling

Een leerling op het Haarlem College leert niet alleen voor een diploma, maar ook voor deelname aan de maatschappij. Wendbaarheid, zelfredzaamheid en burgerschap zijn daarbij belangrijke begrippen. We bieden keuzemogelijkheden in profielen, vakken en leertrajecten en begeleiden leerlingen in het maken van bewuste keuzes.

We willen dat leerlingen steeds meer regie nemen over hun eigen ontwikkeling. Dat vraagt om ruimte en begeleiding: kaders die veiligheid bieden, én het vertrouwen dat jongeren hun weg kunnen vinden. Mentoren en docenten ondersteunen vanuit een coachende rol. Zo bevorderen we autonomie, veerkracht en persoonlijke groei. Ook voor medewerkers vinden we dit belangrijk. Het vrije taakmodel zorgt voor meer autonomie bij medewerkers. En de Dunamare Academie waar alle medewerkers gebruik van kunnen maken draagt bij aan persoonlijke groei.

Structuur en maatwerk: Een voorspelbare leeromgeving

Structuur is cruciaal voor goed onderwijs. Heldere afspraken, voorspelbare routines en een duidelijke jaarplanning bieden rust en duidelijkheid voor zowel leerlingen als medewerkers. We werken aan versterking van onze interne structuren – van lesopbouw tot gesprekscyclus – zodat er ruimte ontstaat voor eigenaarschap, samenwerking en innovatie.

Binnen de kaders van passend onderwijs bieden we maatwerk waar mogelijk. We sluiten aan bij wat leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen, zowel sociaal als cognitief. Tegelijkertijd onderzoeken we hoe we ons onderwijs kunnen verrijken met méér maatwerk: zoals mogelijkheden voor verdieping, verrijking of flexibiliteit binnen het programma. Denk aan experimenten met vakoverstijgend leren, thematisch werken of het volgen van onderdelen die aansluiten bij persoonlijke interesses.

Hoewel we op dit moment nog geen vakken op hoger niveau of versneld aanbieden, verkennen we actief hoe we dit in de toekomst – binnen heldere kaders – kunnen organiseren. Altijd met als doel: betekenisvol onderwijs dat aansluit bij de talenten en ambities van onze leerlingen.

Feedback en waardering: Leren van en met elkaar

Een professionele cultuur vraagt om feedback: open, opbouwend en met het doel om samen te verbeteren. We willen een organisatie zijn waarin feedback geven én ontvangen vanzelfsprekend is – in de lessen, binnen teams en tussen collega's onderling. Zo maken we leerprocessen zichtbaar en versterken we de samenwerking.

Waardering is de motor achter motivatie. We zien en erkennen de inzet en talenten van zowel leerlingen als medewerkers. Vanuit het goede gesprek, voortgangsgesprekken en mandaten geven, groeit professionele ruimte én verbondenheid.

Wij geven medewerkers en leerlingen ruimte om te groeien, waarbij we werken vanuit een duidelijke koers en nemen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs. Dit doen wij vanuit de principes van richting, ruimte en rekenschap.

Samenwerken en innovatie: Samen vooruit

Op het Haarlem College werken we samen – binnen vakgroepen, tussen teams, met ouders en met externe partners. We geloven dat je samen verder komt dan alleen. Samenwerking leidt tot wederzijdse inspiratie, gedeeld eigenaarschap en duurzame ontwikkeling.

Ons onderwijsaanbod is breed en toekomstgericht. We leiden op voor vervolgonderwijs én voor een samenleving in beweging. Daarbij is innovatie essentieel. We willen de praktische en didactische componenten van onze vakken blijven vernieuwen en betekenisvol onderwijs creëren dat aansluit op de leefwereld van leerlingen. Denken in mogelijkheden, ruimte geven aan experiment en leren van wat (nog) niet lukt: dat is de kracht van onze schoolcultuur.

Diversiteit als kracht

We zijn trots op de diversiteit binnen onze school. Leerlingen en medewerkers brengen ieder hun eigen achtergrond, verhaal en perspectief mee. We creëren een omgeving waarin iedereen zich thuis mag voelen en zichzelf kan zijn. Tegelijk willen we bewust de dialoog voeren over maatschappelijke thema's die met diversiteit samenhangen. Door het gesprek aan te gaan en te verbinden, bereiden we onze leerlingen voor op hun rol in de samenleving.

Op het Haarlem College bouwen we elke dag aan een school die leerlingen inspireert en voorbereidt op de toekomst. Met vertrouwen als basis, en relatie, competentie en autonomie als pijlers, creëren we een leeromgeving waarin ieder individu tot bloei kan komen. Dat vraagt iets van ons allemaal – en dat doen we samen.

2.5 Zelfevaluatie

Ten behoeve van het beschrijven van de ambities in het volgende hoofdstuk, heeft de school een zelfevaluatie uitgevoerd. Dit is een scan op de thema's uit het Dunamare kwaliteitsprofiel:

- Onderwijsproces
- Veiligheid en schoolklimaat
- Onderwijsresultaten
- Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

- Goed werkgeverschap

Uit de zelfevaluatie is gebleken dat de ambities uit het vorige schoolplan centraal hebben gestaan in ons handelen de afgelopen vier jaar. We willen deze ambities de komende vier jaar verder brengen en hebben besloten dat we ons (blijven) focussen op de volgende ambities:

- Leskwaliteit
- Onderwijsresultaten
- Praktijkgericht programma mavo
- Doorontwikkeling havo
- Herijking aanbod kunst en cultuur
- Burgerschap
- Positief schoolklimaat
- Kwaliteitscyclus binnen de school

3. Onderwijsproces

3.1 Beschrijving van het onderwijsproces

Het Haarlem College biedt eigentijds en betekenisvol onderwijs waarin leerlingen leren vanuit de kernwaarden vertrouwen, structuur en eigenaarschap. Op die manier werken we aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houding. Het onderwijs wordt gevormd door een op kerndoelen gericht curriculum en we werken aan brede vorming, zelfvertrouwen en toekomstperspectief.

In de praktijk betekent dit dat onze medewerkers werken aan duidelijk, gestructureerd en activerend onderwijs waarin differentiatie en maatwerk centraal staan. Docenten stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces en bieden gerichte feedback die groei mogelijk maakt. Vanuit de visie op leskwaliteit – de *Haarlem College-les* – wordt gewerkt aan een herkenbare didactische lijn binnen alle lessen. Het team is voortdurend in ontwikkeling via ambitiegroepen, studiedagen en gerichte coaching.

De school biedt een breed vakaanbod binnen de theoretische en beroepsgerichte leerwegen. Leerlingen oriënteren zich in de onderbouw op verschillende profielen en kiezen in de bovenbouw voor een richting met passende keuzevakken. Op de mavo volgen alle leerlingen een zevende vak om doorstroom naar de havo mogelijk te maken.

In de onderbouw werken we met dakpanklassen. Vanuit de gedachte van kansengelijkheid, vinden we het belangrijk dat elke leerling goed onderwijs krijgt op een passend niveau en hierbij uitgedaagd wordt om te groeien. Richting de bovenbouw determineren we naar specifieke leerwegen en heeft de leerling de kans om volgens een uitgebreid keuzeprocess te komen tot een keuze voor een beroepsrichting. Omdat we het belangrijk vinden dat leerlingen leren door te denken én te doen, werken we zowel in de mavo- als de havo-leerweg met een praktijk gericht programma.

Om de voordelen van kleinschaligheid te waarborgen, werken we met deelscholen, zodat de leerling een team met vaste gezichten om zich heen heeft. Zo zorgen we samen voor een prettige en veilige leer- en werkomgeving.

3.2 Basisvaardigheden

Bestuursrichting taal

Iedereen heeft taal nodig om zich te redden in de maatschappij. In heel veel situaties is het nodig om geletterd te zijn, om daarmee zelfstandig en adequaat deel te kunnen nemen aan het dagelijkse leven en het maatschappelijke verkeer.

Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling onze scholen verlaat met een voldoende basis in het lezen en schrijven. Vanuit de basis die wij hen meegeven, kunnen zij zich verder ontwikkelen. Wij vinden het daarin belangrijk dat er op elk van onze scholen doelen worden gesteld als het gaat om het niveau van lezen, schrijven en taal in het algemeen van onze leerlingen. Hierbij is tenminste het doel dat leerlingen uitstromen met het te verwachten referentieniveau. Leerlingen werken bij Nederlands aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend. Dat er daarnaast gewerkt wordt aan de minder meetbare kanten van de taal, zoals leesplezier, gespreksvaardigheden en zelfvertrouwen is voor ons even belangrijk.

Bestuursrichting rekenen

Om in de maatschappij mee te kunnen doen, is gecijferdheid van belang. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het belangrijk dat elke leerling die onze scholen verlaat, zich zoveel mogelijk heeft kunnen ontwikkelen in dit vakgebied omdat zij deze gecijferdheid nodig hebben om zelfstandig te functioneren in het leven. Daarbij vinden we het belangrijk dat op de scholen doelen worden gesteld als het gaat om het behalen van de referentieniveaus voor rekenen, waarbij onze leerlingen tenminste de afgesproken functionele niveaus behalen. Leerlingen werken bij wiskunde en rekenen aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend.

Taal en rekenonderwijs op het Haarlem College

Op onze school zien we taal en rekenen als basis voor al het leren. Onze visie op taal en rekenen staat beschreven in ons taal- en rekenbeleidsplan. Hoe we cyclisch werken aan het verbeteren van deze twee onderdelen van de basisvaardigheden staan ook in die plannen beschreven.

Het aanbod taal en rekenen wordt afgestemd op de resultaten van nulmetingen en diagnostische toetsen. We nemen twee keer per jaar een methode-onafhankelijke toets af (cito) bij al onze leerlingen in de onderbouw. De resultaten uit deze toetsen worden geanalyseerd op zowel groeps als individueel niveau. Deze analyses gebruiken we om ons aanbod af te stemmen op het niveau van de leerlingen. Leerlingen met een taalachterstand of een NT-2 achtergrond komen in

aanmerking voor een programma op maat. Dit programma richt zich op het versterken van taalvaardigheid in lezen, schrijven en spreken, zodat deze leerlingen volwaardig kunnen participeren in alle vakken.

In de extra uren taal en rekenen die op de lessentabel staan voor alle leerlingen, besteden we extra aandacht aan verschillende onderdelen van taal en rekenen. Er wordt gewerkt aan een rekenkaart waarmee voor leerlingen de methode van het maken van berekeningen voor alle vakken gelijk wordt. Voor taal wordt gewerkt aan een standaardmethode voor alle vaardigheden. Bijvoorbeeld de afspraken rondom het schrijven van een verslag worden daarmee bij alle vakken hetzelfde.

De inzet van de subsidie basisvaardigheden versterkt deze aanpak: docenten worden geschoold in evidence-based interventies en werken met ondersteuning van een data-analist aan het gericht analyseren van toetsresultaten en het inzetten van passende acties. Ook werken we aan een invulling van de geformuleerde doelen op de referentieniveaus waarbij we toewerken naar een omschreven doel in de vorm van groei voor elke leerling.

Bestuursrichting burgerschapsonderwijs

Bij Dunamare onderwijs streven we ernaar dat iedere leerling een kwalitatief goed diploma haalt. Echter, Dunamare doet meer: onze scholen zijn een oefenplaats waar je onderwijs samen maakt. En niet alleen onderwijs waarbij het erom gaat wat je moet kunnen en kennen, maar ook dat je leert wie je bent en waar je voor staat. We dagen leerlingen uit om na te denken hoe zij hun steentje bij kunnen dragen aan de samenleving en we helpen de leerlingen met het ontwikkelen van hun moreel kompas. Dit zien wij als een onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Burgerschapsonderwijs gaat volgens ons over hoe we omgaan met verschillende vrijheden en rechten voor de leerling zelf, een ander en de samenleving. Daarnaast oefenen we met de leerlingen hoe ze zich als zelfstandig burger kunnen manifesteren in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Om dit te kunnen, is het van belang dat de leerling kennis opdoet van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen¹.

Burgerschap op het Haarlem College

Onze visie op burgerschapsonderwijs is sterk geworteld in het begrip van democratische waarden en praktijken. Deze visie op burgerschapsonderwijs legt de nadruk op het ontwikkelen van

¹ Bron: B. Eidhof, 2020, *Handboek burgerschapsonderwijs*. VO-raad en Bureau Common Ground.

vaardigheden en attitudes die essentieel zijn voor het gedijen in een democratische samenleving, en houdt rekening met de specifieke behoeften en uitdagingen van leerlingen in een economisch zwakkere buurt. Het doel is om leerlingen voor te bereiden op actief burgerschap en betrokkenheid in hun gemeenschap.

Onze leerlingen leven midden in de democratische samenleving. Wij vinden het belangrijk dat zij die samenleving begrijpen en er actief onderdeel van zijn. Daarbij past dat ze leren om respectvol om te gaan met verschillen die er zijn en constructief en vreedzaam omgaan met conflicten die ontstaan. Hierbij speelt de invloed van sociale media een steeds grotere rol in de belevingswereld van onze leerlingen. Dit doen we volgens onderstaande leerlijnen:

Leerlijn 1: Actief participeren in de democratische samenleving

Leerlijn 2: Respectvol omgaan met verschillen

Leerlijn 3: Vreedzaam omgaan met conflicten

Leerlijn 4: Digitale ethiek ontwikkelen

Burgerschapsvorming is verankerd in zowel het curriculum als de schoolcultuur. Het burgerschapsplan, beschrijft hoe de school invulling geeft aan de wettelijke burgerschapsopdracht. In de *topweken* (projectweken) werken leerlingen aan thema's als democratie, duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid. Daarnaast is burgerschap een doorlopende leerlijn die zichtbaar is in de dagelijkse lessen en in de omgang met elkaar.

De school ziet zichzelf als een oefenplaats voor de samenleving, waar leerlingen leren omgaan met verschillen en verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en hun omgeving. De basiswaarden – vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit – staan centraal. De coördinator burgerschap ondersteunt het team bij de uitvoering van het beleid en de monitoring van de resultaten. Evaluaties, leerlinggesprekken en teamreflecties zorgen ervoor dat het burgerschapsonderwijs doelgericht en samenhangend blijft.

3.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

We werken vanuit de basisondersteuning. Volgens het ondersteuningsprofiel: leerlingen met een leer- of ondersteuningsbehoefte ontvangen intensieve begeleiding via H-uren, huiswerkklas, plusprogramma's en MDO-trajecten. Het ondersteuningsteam, bestaande uit ondersteuningscoördinatoren, trajectbegeleiders en mentoren, werkt nauw samen met ouders en het Samenwerkingsverband om passende maatregelen te bieden.

Alle leerlingen worden systematisch gevolgd door mentoren en vakdocenten. De voortgang wordt gemonitord via toetsresultaten, observaties en mentor-gesprekken. Bij zij-

instroomleerlingen of leerlingen met extra zorgbehoefte worden trajecten planmatig vastgelegd en regelmatig geëvalueerd.

3.4 Pedagogisch-didactisch handelen

Gedurende de schoolplanperiode 2021-2025 heeft de ambitiegroep leskwaliteit gewerkt aan het opstellen van een Haarlem Collegeles. Door afspraken te maken over lessen, willen we een voorspelbare en doelgerichte les voor de leerlingen. Dit heeft erin geresulteerd dat Het pedagogisch-didactisch klimaat nu beschreven staat in beleidsdocumenten en vormgegeven via de *Haarlem College-les*, waarin structuur, veiligheid, respect en actieve betrokkenheid centraal staan. Docenten worden geacht: duidelijke instructie te geven, differentiatie toe te passen, leerlingen te stimuleren tot eigenaarschap over hun leren, en systematisch feedback te bieden. De school werkt aan een herkenbare leskwaliteit waarin pedagogische en didactische rollen hand in hand gaan en maatwerk wordt geboden voor diverse leerlingbehoeften. Wat hier sterk mee samenhangt zijn onze ontwikkelingen op het gebied van PBS. Hoe dit op onze school vorm krijgt, zal verder worden uitgewerkt onder veiligheid.

3.5 Onderwijstijd

Het Haarlem College waarborgt dat alle leerlingen onderwijs ontvangen dat voldoet aan de wettelijke eisen voor onderwijstijd binnen het voortgezet onderwijs. Het aantal onderwijsuren sluit aan bij de kerndoelen en einddoelen van het VO en de vereisten voor onderwijs op vmbo-basis, -kader-, theoretische leerweg en de havo.

De school voldoet aan de norm van 3700 uur per opleiding. Dit is verdeeld in 1.000 klokuren per schooljaar in klas 1-3 en 700 klokuren in het examenjaar, waarbij sprake is van een evenwichtige verdeling van onderwijs over het jaar en een dekkend programma voor alle leerjaren. In de bovenbouw worden de onderwijsuren ingericht volgens de wettelijke exameneisen en de PTA's. Onder onderwijstijd verstaan wij alle activiteiten die onder verantwoordelijkheid van de school plaatsvinden en bijdragen aan het behalen van de kerndoelen, referentieniveaus en/of de diplomadoelen. Dit omvat onder andere;

- Instructietijd in de klas;
- Praktijkvakken en (snuffel)stages;
- Coaching en mentoraat;
- Les overstijgende activiteiten die gericht zijn op burgerschap, sociale vaardigheden en betekenisvol leren.

Voor alle leerlingen gelden minimaal de uren die nodig zijn voor een volwaardig en dekkend onderwijsaanbod. Wanneer om pedagogisch-didactische redenen wordt afgeweken van het reguliere rooster, wordt dit vastgelegd in het OPP en periodiek geëvalueerd.

De school monitort structureel of de geplande onderwijstijd daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Wanneer door omstandigheden (zoals ziekte, roosterwijzigingen of externe factoren) risico's ontstaan voor het behalen van onderwijstijd, worden passende maatregelen genomen, zoals inzet van extra lessen, compenserende activiteiten of bijstelling van de planning.

3.6 Afsluiting

Gedurende de schooljaren dat leerlingen bij ons onderwijs volgen, begeleiden we ze richting het behalen van hun diploma. We zorgen hierin voor doorgaande leerlijnen vanuit de onderbouw naar de bovenbouw. In de bovenbouw werken wij met een examenreglement en pta's zodat voor alle leerlingen helder is wat van hen gevraagd wordt aangaande het school- en centraal examen. Onze examencommissie is verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit van ons examenbeleid.

4. Ambities

4.1 Ambitie resultaten

Het Haarlem College is een plek die voor leerlingen meer is dan alleen een school. Hier leiden we leerlingen op tot jongvolwassen mensen die hun plek in de samenleving weten in te nemen. Daarbij is het ook belangrijk dat er goede resultaten gehaald worden die de leerling in staat stellen om terecht te komen op een vervolgopleiding die past bij de interesse en de capaciteiten.

Als het gaat om resultaten, willen we een opbrengstgerichte cultuur creëren binnen de school. De vakgroepen hebben de ambitie uitgesproken om minimaal bij de bovenste vijftig procent percentiel te willen scoren. Met diverse vakgroepen zijn hiertoe verbeterplannen opgesteld.

Als het gaat om het bovenbouwsucces, willen we het kaderniveau succesvol stabiel houden. De leerwegen basis en gemengd-theoretisch vormen daarin een uitdaging. Op deze leerwegen willen we een groei in de jaarscore zien en ieder jaar verbeteren. Uiteindelijk moet dit binnen de looptijd van het schoolplan leiden tot een voldoende resultaat over de jaren heen. Gezien de relatief grote leerachterstanden waarmee leerlingen binnen komen, moeten we daar ook realistisch in zijn.

We willen meer balans aanbrengen tussen het onderbouw- en bovenbouw resultaat. Dit doen we door kritisch te kijken naar de kansen die we bieden in de vorm van criteria voor opstroom en het neerzetten van een realistische overgangsnormering.

We zijn tevreden als we over 4 jaar planmatig door de hele organisatie werken aan opbrengsten en de resultaten een stijgende en voldoende lijn laten zien.

4.2 Ambitie leskwaliteit

In de termijn van het vorige schoolplan is de Haarlem College-les ontwikkeld en een daaraan gekoppeld kijkkader. Om de Haarlem College-les goed te laten landen én verder te ontwikkelen, is op basis van input uit de focusgroepen en de teams een plan van aanpak opgesteld. Het doel: de Haarlem College-les verankeren in ons dagelijks handelen, zodat iedere leerling profiteert van herkenbaar, doordacht, doelgericht en activerend onderwijs.

Aan het einde van dit schoolplan willen we zien dat:

- De structuur van de Haarlem College-les zichtbaar is in alle lessen.
- De lesdoelen elke les worden benoemd en er aan het einde van de les op wordt gereflecteerd, zowel op de taak als op het leerproces.
- Er in elke les minimaal één activerende werkvorm wordt gebruikt.

- Er in elke les differentiatie plaatsvindt op basis van instructie, aanbod en/of niveau.
- Iedere docent betekenisvol en contextrijk onderwijs geeft door het lesprogramma aantoonbaar te koppelen aan de leefwereld van de leerlingen en de actualiteit.
- Er per schooljaar meerdere vakoverstijgende projecten worden gedaan.
- Er structureel collegiale consultatie en/of intervisie plaatsvindt.

Bovenstaande doelen moeten leiden tot implementatie, borging en verbetering van de HC les, waarbij de PDCA-cyclus wordt gehanteerd. De ambitiegroep Leskwaliteit draagt zorg voor de uitwerking van bovenstaande doelen door het ontwikkelen en organiseren van een (deel van) een studiedag. Leden van de ambitiegroep zijn tevens sparringspartner voor de schoolleiding als het gaat over leskwaliteit.

4.3 Ambitie doorontwikkeling havo

Het starten van een Havo op Het Haarlem College in Schalkwijk was een wens vanuit zowel de gemeente Haarlem als vanuit het onderwijsveld, de gezamenlijke PO-besturen en VO-besturen. Vanuit de gedachte van kansengelijkheid was er duidelijk behoefte aan een uitbreiding van het onderwijsaanbod, met name op deze plek in de stad.

Dunamare heeft zich hiervoor opgeworpen en is bereid in dit project te investeren om te komen tot een volwaardige havo afdeling op Het Haarlem College. Dit in het primaire belang van de leerlingen in Schalkwijk en de directe omgeving van Schalkwijk. Het is de verwachting dat de havo hier een succes zal gaan worden. Als het enige tijd duurt voor het rendabel is voor Het Haarlem College om de havo afdeling te draaien dan zal Dunamare hierin voor langere tijd blijven investeren.

Gedurende het vorige schoolplan is de havo voorbereid en in schooljaar 2024-2026 gestart met één 1e klas. In schooljaar 25-26 is de havo doorgegroeid naar één 1e klas en twee 2e klassen. Vanuit de schoolleiding en de werkgroep zijn onderstaande kaders vastgesteld:

- o Havo met naast theorie ook onderwijs in de praktijk
- o Dakpanbrugklassen/-onderbouw
- o Lessen worden gegeven op havo-niveau
- o Havo is onderdeel van de school
- o Kleinere klassen (max. 24 leerlingen)
- o Gebruik van de huidige ondersteuningsstructuur
- o Praktijkgericht programma van leerjaar 1 t/m 5

In de komende jaren zal de havo verder worden doorontwikkeld en doorgroeien naar een volledige vijfjarige havo opleiding. Aan het einde van dit schoolplan zien we:

- Een volledige havo afdeling van leerjaar 1 t/m 5 op het Haarlem College.
- Dat in de bovenbouw van de havo alle leerlingen binnen hun profiel een PGP volgen.
- Dat er doorstroommogelijkheden zijn van mavo naar havo en andersom.

4.4 Ambitie praktijkgerichte programma's

Het Haarlem College ziet de praktijkgerichte programma's als een kans het onderwijs op de mavo praktischer en passender te maken voor de leerlingen. Een PGP past goed bij de signatuur van onze school.

Daarnaast is het een kans ons te onderscheiden in de regio omdat we veel faciliteiten hebben die een goed PGP programma mogelijk maken en als enige in de regio een licentie hebben voor Media, vormgeving en ICT.

Aan het einde van dit schoolplan willen we zien dat:

- o Er in alle mavo profielen een PGP-programma wordt aangeboden en is doorontwikkeld om leerlingen praktische kennis, vaardigheden en ervaring op te laten doen, binnen en buiten de school.
- o De contacten met externe opdrachtgevers, die de praktijkgerichte opdrachten geven, zijn opgezet, verbeterd en/of uitgebreid.
- o De praktijkgerichte programma's leerlingen goed voorbereiden op de keuze voor en overstap naar mbo-4 of het havo.

4.5 Ambitie burgerschap

Aan het einde van dit schoolplan willen we terug kunnen zien dat de pijlers van ons burgerschapsonderwijs stevig ingebed zijn in de gehele school, op basis van de volgende doelen:

- o De schooleigen visie is aangevuld met inzichten uit de praktijk, zodat er een gefundeerde visie ontstaat die op draagvlak en herkenning kan rekenen binnen het team.
- o Er is een doorlopende leerlijn burgerschap ontwikkeld voor de verschillende onderwijstypes (vmbo b/k, mavo, havo) op basis van de huidige burgerschapspraktijk.
- o Het team is geprofessionaliseerd zodat democratische kennis en de democratische basiswaarden (vrijheid, gelijkheid en solidariteit) worden ingevuld en uitgedragen in de professionele cultuur. Ook streven wij naar een schoolcultuur waarin de school omarmd wordt als optimale oefenplaats voor de democratische vaardigheden van alle leerlingen.

4.6 Ambitie veiligheid

Het Haarlem College heeft een beschreven beleid voor schoolklimaat en veiligheid. De school ziet zichzelf als een mini-maatschappij waarin respect, betrokkenheid en basiswaarden centraal staan. Het veiligheidsbeleid is vastgelegd en omvat duidelijke procedures voor preventie, toezicht en interventie. De monitoring van de veiligheid vindt plaats via jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en observaties van gedrag in de school. Daarnaast zijn er twee veiligheidscoördinatoren die optreden als aanspreekpunt voor leerlingen en medewerkers en korte lijnen onderhouden met buurtpartijen en de politie. Het anti-pestbeleid is geïntegreerd in het pedagogisch handelen en wordt structureel gecoördineerd. Het schoolklimaat wordt actief bevorderd door een positieve leeromgeving te creëren, waarin leerlingen zich veilig en gezien voelen, verschillen worden gerespecteerd en sociale vaardigheden worden gestimuleerd.

De veiligheid van onze leerlingen wordt structureel gemonitord door middels van de Sociale Veiligheidsmonitor, als onderdeel van een bredere tevredenheidsmeting. Deze vragenlijst nemen wij jaarlijks af, waarna de resultaten worden geanalyseerd en besproken in zowel het MT als met het CvB. Indien nodig passen wij onze veiligheidsbeleid aan n.a.v. de resultaten. De tevredenheid van ouders meten wij iedere twee jaar. Overigens toetsen wij buiten deze formele momenten ook informeel of leerlingen zich veilig voelen bij ons op school.

Sinds vorig jaar zijn wij gestart met het invoeren van SWPBS. Deze preventieve en praktische aanpak geeft medewerkers handvatten om gedrag van leerlingen positief te beïnvloeden en bevordert zo veiligheid en ruimte om te leren.

Een uitgangspunt van SWPBS is dat alles wat je aandacht geeft, groeit. Het Haarlem College gelooft hier sterk in. Wij geven hier vorm aan door duidelijke gedragsverwachtingen te formuleren en visueel te maken, door consequent te zijn in onze reactie op ongewenst gedrag en door leerlingen actief te bekrachtigen op wat zij goed doen. Samenwerking met ouders is daarbij een essentieel onderdeel.

We werken samen met de organisatie van SWPBS om deze aanpak stapsgewijs verder te borgen. We starten vanuit het groene gedragskader (voor de brede groep leerlingen) en breiden dit uit naar de gele en rode kaders (voor specifieke groepen en individuen waar gerichte interventies voor nodig zijn).

Zo bouwt het Haarlem College aan een positief schoolklimaat dat zowel in onze algemene ruimtes als in onze klaslokalen zichtbaar en voelbaar is. Dit versterkt onze wens om de pedagogische en didactische competenties met elkaar in evenwicht te brengen.

Aan het einde van dit schoolplan willen we terug kunnen kijken op een ingeburgerde SWPBS-aanpak waarmee wij:

1. inzicht hebben in de gedragskaders van onze leerlingen;
2. schoolbrede systemen voor positieve bekrachtiging ontwikkelen en in gebruik nemen;
3. de gedragsverwachtingen ieder jaar helder en visueel maken;
4. onze reactieprocedure op ongewenst gedrag uniform maken;
5. actief en in groten getale toezicht houden in de algemene ruimtes;
6. ouders actief betrekken bij het belang van een positief schoolklimaat;
7. data-geïnformeerd kijken naar het gedrag van onze leerlingen en onze interventies daarop afstemmen;
8. (nieuwe) medewerkers hierin scholen.

4.7 Ambitie kunst en cultuur

We vinden het belangrijk om de leerlingen de mogelijkheid te bieden om kennis te maken met diverse aspecten van kunst en cultuur. We doen dit binnen het curriculum door middel van het aanbieden van de vakken: kunstvakken en culturele en kunstzinnige vorming (ckv) als ook extracurriculair. We streven ernaar dat alle leerlingen in de onderbouw kennisnemen van diverse disciplines zoals beeldend (2D & 3D) maar ook van drama, muziek en multimediale kunstuitingen.

Bij het vak ckv in de bovenbouw wordt veelal middels projecten een breed aanbod van culturele uitingen en vormen aangeboden om de leefwereld van de leerlingen te verbreden. Kunst en cultuur dragen zo bij aan hun persoonlijke ontwikkeling én maatschappelijke betrokkenheid.

Het Haarlem College beschikt over prachtige faciliteiten waaronder een volwaardig theater. Het theater wordt onder andere ingezet voor extra curriculaire activiteiten zoals een talentenshow en een musical waaraan de leerlingen schoolbreed kunnen deelnemen.

Aan het einde van dit schoolplan willen we dat er een doorlopende leerlijn is geïmplementeerd waarin de curriculaire elementen en de extra-curriculaire activiteiten complementair zijn aan elkaar. Waarbij de extra-curriculaire activiteiten beter aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen en voor een breder deel van de leerlingen aantrekkelijk is.

5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

5.1 Gebaseerd op kwaliteitsbeleid Dunamare onderwijs

Alle scholen binnen Dunamare staan voor onderwijs van hoge kwaliteit, waar iedere leerling de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. De scholen werken aan de kwaliteit door samen te werken, van en met elkaar te leren en door te werken vanuit de principes richting, ruimte, rekenschap en reflectie. De scholen werken samen met het College van Bestuur (CvB), andere scholen binnen Dunamare en binnen hun regio, en met het bestuurs- en servicebureau (BSB) van Dunamare. Binnen Dunamare stellen we concrete doelen en kijken of resultaten meetbaar, merkbaar of zichtbaar zijn. Zo werken we aan systematische onderwijsverbetering en onderwijsontwikkeling. Wij geloven dat goed onderwijs met elkaar gemaakt wordt, gebruik makend van elkaars kennis en kunde, gericht op telkens verbeteren en aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en omstandigheden. Daarvoor is het nodig een cultuur te creëren waarin iedereen kan en wil bijdragen aan de ontwikkeling. We streven daarom naar een sterke kwaliteitscultuur bij Dunamare en zijn ervan overtuigd dat goed onderwijs het gevolg is van een sterke kwaliteitscultuur in de school. Dit doen we aan de hand van zes principes:

- We werken vanuit een gedeelde visie.
- Gezamenlijk ontwikkelen wij ons onderwijs elke dag.
- Bij ons zorgt leiderschap voor verbinding en samenhang binnen de organisatie.
- Bij ons zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor het onderwijs.
- Ons strategisch HR-beleid ondersteunt onze medewerkers zodat zij het verschil kunnen maken.
- Wij werken vanuit een open en onderzoekende houding.

5.2 Kwaliteitszorg op het Haarlem College

We willen dat iedere leerling zich zo goed mogelijk ontwikkelt. Daarom werken we met een helder en samenhangend systeem van kwaliteitszorg. Dit systeem maakt zichtbaar wat goed gaat, waar verbetering mogelijk is en welke stappen we planmatig zetten om die verbetering te realiseren. Onze kwaliteitsaanpak sluit aan bij het kwaliteitsbeleid van Dunamare en bij onze schoolambities.

De kwaliteitszorg is ingebed in een meerjarige cyclus. Iedere vier jaar stellen wij een schoolplan op waarin onze strategische doelen en ontwikkelrichting zijn vastgelegd. Vanuit dit schoolplan formuleren we jaarlijks een jaarplan en, wanneer nodig, gerichte verbeterplannen. De

kwalitytskalender ondersteunt deze cyclus en zorgt voor overzicht, samenhang en een tijdige uitvoering van alle kwaliteitsactiviteiten gedurende het schooljaar.

Binnen deze structuur werken we vanuit de zes kwaliteitsprincipes die hierboven zijn beschreven. Deze principes vormen de basis van hoe wij kwaliteit bewaken, ontwikkelen en borgen, zodat we onze ambitie — iedere leerling optimaal laten groeien — duurzaam en doelgericht kunnen waarmaken.

Een gedeelde visie op onderwijs en ontwikkeling

Onze visie is samen met onze kernwaarden richtinggevend voor alle activiteiten binnen de school. Het biedt een fundament voor pedagogisch-didactisch handelen, personeelskeuzes en scholing.

De ambities uit het schoolplan geven richting aan de doelen die we opstellen in het jaarplan.

Samen leren en ontwikkelen

De school is een lerende organisatie waarin we continu ontwikkelen en verbeteren. Docenten, het ondersteunend personeel en schoolleiding werken samen in teams aan de ambities uit het schoolplan. Collega's kijken bij elkaar in de klas en delen ervaringen, zodat we gezamenlijk leren en onze professionaliteit blijven versterken. Tijdens team overleggen en bijeenkomsten worden gegevens gedeeld, geanalyseerd en worden werkwijzen geëvalueerd. Vanuit deze analyses kunnen teams voorstellen doen voor beleidsaanpassingen of verbeteringen.

We werken cyclisch en datagestuurd, zowel op het niveau van individuele leerlingen als op team- en schoolniveau. De kwaliteitskalender is hierin leidend duidelijk is wanneer kwaliteitsactiviteiten en beleidszaken aan bod komen.

We maken gebruik van uiteenlopende gegevens om ons didactisch en pedagogisch handelen te monitoren en te verbeteren. Dit omvat het analyseren van cijfers, examenresultaten, instroom- doorstroom- en uitstroomgegevens, Cito-uitslagen en andere opbrengsten, die we afzetten tegen landelijke normen en onze eigen doelstellingen. Daarnaast benutten we gegevens uit tevredenheidsmetingen en enquêtes om het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid te evalueren. De voortgang van leerlingen wordt besproken tijdens leerlingbesprekingen en OPP-gesprekken, waar doelen waar nodig worden bijgesteld op basis van data, observaties en mentorgesprekken.

Naast deze interne kwaliteitscycli nemen we deel aan de audit- en visitatiecyclus van Dunamare onderwijs. Deze kwaliteitszorgmomenten bieden een objectieve spiegel, stimuleren professionele dialoog en helpen ons om onze kwaliteit te toetsen, te verantwoorden en verder te versterken. De bevindingen uit audits en visitaties worden meegenomen in de jaarplancycclus en vormen input voor de doorontwikkeling van ons onderwijs en onze ondersteuning.

Medewerkers ontwikkelen zich doorlopend via interne scholing, studiedagen, trainingen en het aanbod van de Dunamare Academie. Dit richt zich onder andere op pedagogiek, didactiek, mentoraat, differentiatie en het omgaan met complexe problematiek. Zo blijft onze school als geheel in ontwikkeling en bouwen we continu aan kwalitatief sterk onderwijs in een veilige en stimulerende leeromgeving

Leiderschap verbindt

Het managementteam stimuleert eigenaarschap en samenwerking. Via het Goede Gesprek reflecteren leidinggevenden en medewerkers op professionaliteit, vitaliteit en resultaten. Beleidskeuzes worden afgestemd binnen de MR en geëvalueerd op effect.

Leerlingen hebben invloed

Leerlingen nemen deel aan de leerlingenraad, de (deel)medezeggenschapsraad (DMR) en worden via mentoraat gehoord. We versterken leerlingenparticipatie door hen meer te betrekken bij thema's als veiligheid, schoolregels en welbevinden. Leerlingen hebben bij ons tevens invloed op het personeelsbeleid via enquêtes over nieuwe docenten. Hun feedback draagt bij aan inzicht in het functioneren van medewerkers en wordt meegenomen bij professionele ontwikkeling en begeleiding van docenten.

Strategisch HR-beleid ondersteunt kwaliteit

Ons personeelsbeleid richt zich op bevoegdheid, bekwaamheid, vitaliteit en ontwikkeling. Iedere medewerker volgt scholing, oa. via de Dunamare Academie. Nieuwe collega's worden volgens het inductieplan begeleid en zij-instromers of medewerkers die hun bevoegdheid nog moet halen worden begeleid via het opleidingsschooltraject H2O van Dunamare. Vitaliteit en levensfasebewust personeelsbeleid bevorderen duurzame inzetbaarheid.

Onderzoekende en reflectieve houding

Verbeteringen worden systematisch vastgesteld via evaluatie en reflectie: teamreflecties, leerling- en ouderfeedback, klassenbezoeken en de jaarlijkse PDCA-cyclus. Waar nodig worden

verbetermaatregelen vastgelegd in het jaarplan of verbeterplan. Onze ambities worden uitgewerkt in ambitiegroepen. Samen met deze ambitiegroepen stellen wij de opdracht vast die zij jaarlijks uitvoeren. Binnen deze groepen wordt een onderzoekscyclus gevolgd.

5.3 Verantwoording en dialoog

Uitkomsten uit analyses, enquêtes en vragenlijsten worden met het team gedeeld; ze worden besproken, geanalyseerd en eventueel leidt dit tot bijstelling van de werkwijze of het beleid. Daarnaast worden resultaten gedeeld met de MR, met ouders en met het College van Bestuur waarmee we drie keer per jaar een voortgangsgesprek voeren. We houden ons aan de wettelijke voorschriften wat betreft het vermelden van resultaten en voortgang in de schoolgids en op de website. Zo blijft iedereen betrokken en houden we de kwaliteit van ons onderwijs transparant en toekomstgericht.

5.4 Ambities op het gebied van kwaliteitszorg

Het Haarlem College streeft naar een doorlopend en systematisch kwaliteitszorgsysteem waarin de ontwikkeling van leerlingen, teams en de school als geheel centraal staat. Een belangrijk instrument hierbij zijn de Voortgangsgesprekken (VGG), die in een cyclus van PLAN → DO → CHECK → ACT plaatsvinden en op diverse niveaus worden gehouden, waaronder vakgroepen, ambitiegroepen en schoolleiders. Deze structuur van voortgangsgesprekken wordt opgestart in schooljaar '25-'26 waarbij in een eerste ronde wordt gemonitord hoe dit bevalt en of dit systeem bijdraagt aan een planmatige manier van werken rondom verschillende onderwerpen. Na evaluatie stellen we bij. Aan het einde van dit schoolplan moet het systematisch voeren van voortgangsgesprekken in de diverse geledingen bijdragen aan een beter overzicht van alle onderwerpen die in de school belegd zijn en leiden tot het eerder behalen van de gestelde doelen.

In de PLAN-fase worden doelen, ambities en beoogde resultaten vastgesteld voor zowel leerlingen als medewerkers. Tijdens de DO-fase wordt dit beleid uitgevoerd en werken teams aan de afgesproken doelen. In de CHECK-fase wordt de voortgang systematisch gemonitord aan de hand van cijfers, data en observaties, zodat inzicht ontstaat in behaalde resultaten en ontwikkelkansen. De ACT-fase biedt ruimte voor reflectie: medewerkers kunnen aangeven waar zij trots op zijn en waar nog ontwikkelkansen liggen, waarna acties worden bepaald om het onderwijs en de schoolontwikkeling verder te verbeteren.

De VGG-cyclus kent meerdere momenten: het startgesprek aan het begin van het traject, tussenevaluaties gedurende het jaar en een afsluitend gesprek waarin examenresultaten en

andere gegevens worden besproken. Hierdoor ontstaat een continue dialoog over doelstellingen, voortgang en resultaten, met als doel de onderwijskwaliteit en professionele ontwikkeling van medewerkers continu te versterken. Het systeem ondersteunt een cultuur van leren, reflecteren en verbeteren, waarbij successen zichtbaar worden en ontwikkelpunten structureel worden opgepakt.

6. Strategisch HR-beleid

6.1 Gebaseerd op strategisch HR-beleid Dunamare onderwijs

Dunamare mens-visie: bij Dunamare onderwijs zien wij onze medewerkers als professionals die zichzelf continu blijven ontwikkelen, als professional en als mens, en het beste uit zichzelf willen halen. We zien de talenten van onze medewerkers. Zo blijven zij bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen.

Dunamare ambitie: om nu en in de toekomst goed onderwijs en gelijke kansen voor leerlingen te kunnen blijven realiseren zien wij het als de opgave van Dunamare om een aantrekkelijke en op ontwikkeling gerichte werkomgeving te creëren waarin iedere werknemer gestimuleerd wordt diens talenten in te zetten, diens expertise te delen en potentieel te benutten.

Onze Dunamare HR-strategie: ons antwoord vanuit mensgericht perspectief draait in de kern om 4 pijlers:

- *Boeien (aantrekken) en binden (behouden) van medewerkers*
- *Creëren van een werkomgeving en cultuur gericht op kwaliteit en samenwerken*
- *Naar een ontwikkelingsgerichte en lerende organisatie met ruimte voor anders organiseren en experimenteren*
- *Toekomstbestendige werkgever*

Alle ambities en doelen van het Strategisch HR plan krijgen aan de hand van het proces van instroom, doorstroom/behoud en uitstroom een logische plek en dragen bij aan:

- *Instroom: Het opleiden en/of vinden van de juiste medewerker op de juiste plek, voor nu en in de toekomst*
- *Doorstroom/Behoud: De persoonlijke- en professionele ontwikkeling van iedere medewerker in een fijne en veilige omgeving*
- *Uitstroom: De doelstelling om iedere vertrekkende medewerker een ambassadeur te laten zijn.*

6.2 Beschrijving HR-beleid

Het Haarlem College hecht groot belang aan bevoegd en bekwaam personeel. Alle docenten voldoen aan de wettelijke eisen en onderhouden hun deskundigheid via bij- en nascholing, collegiale intervisie en deelname aan de Dunamare Academie, gericht op vakinhoud, pedagogisch-didactisch handelen en leerlingbegeleiding. Ook zetten wij scholing in op de ambities uit het schoolplan, zoals bijvoorbeeld voor burgerschap en SWPBS, waar op de studiedagen aandacht aan wordt besteed.

Om de uitvoering van het onderwijskundig beleid te ondersteunen, zet de school in op vitaliteit, professionele groei en taakverdeling. Als opleidingsschool begeleidt het Haarlem College studenten en startende docenten via een gestructureerd inductieprogramma en het *100-dagenprogramma*, met intensieve begeleiding door mentoren en schoolleiders. Een blijvende uitdaging blijft het personeelstekort, dat druk legt op vervanging, begeleiding en continuïteit van het onderwijs. Omdat het personeelstekort een gegeven is, zetten we in op het Haarlem College als opleidingsschool als investering voor toekomstig personeel en onderzoeken we andere manieren om het tekort het hoofd te bieden.

Het pedagogisch en didactisch handelen is verankerd in de *Haarlem College-les*, waarin duidelijke instructie, differentiatie, actieve betrokkenheid en maatwerk centraal staan. Docenten worden geacht systematisch feedback te geven en leerlingen effectief te begeleiden. Leskwaliteit wordt continu verbeterd via observaties, collegiale feedback en ambitiegroepen.

Leerlingen hebben invloed op het personeelsbeleid via enquêtes over nieuwe docenten, waarmee hun ervaringen en feedback worden meegenomen in de professionele ontwikkeling van het team. De school wil leerlingenparticipatie verder versterken door meer gestructureerde feedbackmogelijkheden in lessen en projecten.

Het Haarlem College heeft een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, zodat diversiteit in besluitvorming en rolmodellen voor zowel leerlingen als personeel wordt gewaarborgd.

Door deze aanpak worden medewerkers professioneel ondersteund, blijft het onderwijs van hoge kwaliteit en ervaren leerlingen een stimulerende, veilige en leerzame omgeving.

De persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers wordt geborgd via individuele ontwikkelgesprekken, scholing, coaching en deelname aan projecten en studiedagen. Medewerkers krijgen ruimte om hun competenties verder te ontwikkelen en nieuwe kennis direct in de praktijk toe te passen, waardoor de kwaliteit van het onderwijs en de professionaliteit van het team continu groeit.

Voor de komende jaren liggen de doelen op het gebied van instroom, doorstroom en behoud van personeel en leerlingen. Het Haarlem College streeft naar een optimale instroom van bekwaam personeel, begeleiding en behoud van startende docenten en een continue professionalisering van het team. Hierbij is onder andere een optimaal recruitment-proces van belang.

7. Regels en regelingen

In dit hoofdstuk beschrijven wij de wijze waarop het Haarlem College omgaat met de financiële en materiële middelen die beschikbaar zijn om onze onderwijskundige en personele ambities te realiseren. Het financieel beleid is ondersteunend aan het onderwijsbeleid, het HR-beleid en de kwaliteitsdoelen van de school. Binnen de kaders van Dunamare onderwijs voeren wij een verantwoord, transparant en toekomstgericht financieel beleid, dat recht doet aan de principes van richting, ruimte en rekenschap. De middelen worden zo ingezet dat zij bijdragen aan het realiseren van de ambities uit dit schoolplan en het verzorgen van goed onderwijs voor onze leerlingen.

De school houdt zich aan de wettelijke bepalingen voor de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen. Er wordt uitsluitend gewerkt met vrijwillige ouderbijdragen en subsidiemiddelen die in overeenstemming zijn met de richtlijnen van het ministerie en Dunamare Onderwijs.

7.1 Financieel beleid en uitgangspunten

Het financieel beleid van het Haarlem College is gericht op het realiseren van de ambities zoals die in dit schoolplan beschreven staan. Wij willen kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden, de begeleiding van leerlingen versterken, een veilig pedagogisch klimaat bevorderen en een stabiel en deskundig personeelsbestand opbouwen. Financiële keuzes zijn altijd verbonden aan deze doelen; middelen worden ingezet om onderwijsverbetering, professionalisering van het team en een toekomstbestendige leeromgeving mogelijk te maken.

De begroting blijft binnen de kaders die zijn vermeld in de Kaderbrief en de bijbehorende financiële landkaart. Op deze landkaart staan de scholen waarvoor in de Kaderbrief 2024–2028 een toezegging is gedaan om de begroting tijdelijk te overschrijden.

Structurele uitgaven worden zoveel mogelijk gedekt door structurele inkomsten, terwijl tijdelijke middelen doelgericht worden ingezet voor versterking van basisvaardigheden, leerlingbegeleiding en professionalisering. Transparantie en verantwoording zijn geborgd via de kwaliteitskalender en periodieke rapportages aan Dunamare onderwijs en de medezeggenschapsraad.

De school beschikt over verschillende inkomstenbronnen die bijdragen aan het realiseren van de ambities. Naast de reguliere rijksbekostiging voor 820 leerlingen ontvangt de school subsidies voor o.a. Basisvaardigheden, de Gezonde School en School en omgeving. Alle bijdragen worden

geormerkt ingezet en verantwoord, zodat duidelijk is dat zij uitsluitend ten goede komen aan onderwijsverbetering en begeleiding van leerlingen.

De school accepteert materiële en geldelijke bijdragen alleen onder strikte voorwaarden. Deze bijdragen, zoals subsidies en eventuele sponsoring, mogen de onafhankelijkheid van het onderwijs niet beïnvloeden, moeten passen binnen de pedagogische opdracht en dienen bij te dragen aan de onderwijsdoelen. Het Haarlem College ontvangt geen structurele sponsorinkomsten. Indien sponsoring in de toekomst aan de orde is, handelt de school volgens het Sponsorconvenant tussen het ministerie van OCW, de VO-raad, de PO-Raad en de consumentenorganisaties.

De grootste uitgavenpost blijven de personeelskosten: de formatie, inhuur en scholing, omdat goed onderwijs wordt gedragen door kwalitatief sterke en gemotiveerde professionals. Daarnaast wordt geïnvesteerd in moderne leermiddelen, digitale infrastructuur, een veilige en stimulerende leeromgeving en in kwaliteitsontwikkeling. De strategische inzet van deze middelen ondersteunt de onderwijskundige en HR-ambities: het verbeteren van basisvaardigheden, versterken van leerlingbegeleiding, continueren van professionalisering en stabilisatie van het team.

Voor de meerjarenperiode 2026–2030 streeft de school een iets groeiend leerlingaantal van ongeveer 820 naar 860 leerlingen na. Enkele tijdelijke subsidies lopen na 2027–2028 af, waardoor de school nog nadrukkelijker kiest voor efficiënte en strategische inzet van middelen. Door gerichte efficiencymaatregelen, een stabiel personeelsbestand en een verantwoorde financiële strategie streven we ernaar om vanaf 2028 een sluitende begroting te realiseren.

Op deze manier vormen de financiële keuzes van het Haarlem College geen doel op zich, maar een middel om de ambities van de school waar te maken. We zorgen ervoor dat leerlingen optimale kansen krijgen, professionals zich kunnen ontwikkelen en dat de school op lange termijn een stabiele en toekomstbestendige organisatie blijft.