



SCHOOLPLAN

2026 -2030

VOORWOORD

Amsterdam, september 2026

Met dit schoolplan leggen wij de koers vast van Het Huygens College voor de periode 2026-2030. Het document laat zien waar we als school voor staan, welke richting wij kiezen en hoe wij onze ambities omzetten in concrete plannen. Daarmee bieden wij duidelijkheid aan iedereen die betrokken is bij onze school. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd zoals de schoolgids en het schoolondersteuningsprofiel. Ambities uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar het jaarplan en de vakwerkplannen.

Het Huygens College is een school in beweging. Wij blijven leren, verbeteren en vernieuwen, altijd met het oog op wat is goed voor de leerling en de medewerker. Dat doe wij met elkaar en met onze omgeving. Dit schoolplan geeft richting aan de keuzes op het gebied van onderwijs, personeelsbeleid en kwaliteitszorg. Met dit schoolplan bouwen wij verder voort op een stevige basis met vertrouwen in de toekomst en in iedereen die het Huygens College maakt tot wat het is.

Holga de Vries
Directeur Huygens College

INHOUDSOPGAVE

1. DE SCHOOL	4
1.1 Gegevens van het bestuur	4
1.2 Gegevens van de school.....	4
1.3 Een eerste kennismaking met de school.....	4
1.4 Situering van de school.....	5
1.5 Team.....	5
1.6 Leerlingpopulatie.....	5
1.7 Toekomstige ontwikkelingen	6
2 SWOT-ANALYSE	7
3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	9
3.1 De Kernwaarden en slogan.....	9
3.2 Missie, visie en meetlat.....	9
3.3 Visie op maatschappij, leerlingen en leren	10
3.4 Drielaagse structuur onderwijskundig beleid	11
3.5 Tijdsplan, ambities en strategieën.....	14
3.6 Onderwijstijd.....	28
3.7 Monitoring onderwijsbeleid en ervaren veiligheid	29
4. PERSONEELSBELEID.....	30
4.1 Visie op personeelsbeleid.....	30
4.2 Lerende organisatie	30
4.3 Werkplezier en welzijn.....	31
4.4 De docent.....	31
4.5 Integraal personeelsbeleid.....	32
4.6 Professionalisering.....	33
4.7 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding.....	35
5. ORGANISATIE EN BELEID.....	36
5.1 Zeggenschap.....	36
5.2 Van beleid naar uitvoering	37
5.3 Schoolklimaat, waaronder veiligheidsbeleid	37
5.4 Communicatie.....	38
5.5 Bedrijfsvoering van de school	38
6. KWALITEITSBELEID: KWALITEITSAGENDA EN -KALENDER	39
7. FINANCIEEL BELEID	40
7.1 Bekostiging vanuit het Rijk	40
7.2 Begrotingen	40
7.3 Inzet van middelen.....	41
8. VASTSTELLINGSPARAGRAAF	42

1. DE SCHOOL

1.1 GEGEVENS VAN HET BESTUUR

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

Voorzitters College van Bestuur: mevrouw J. van Meulebrouck en de heer B.de Baedts

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam

Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam

Telefoon: (020) 7059600

E-mail: info@zaam.nl

1.2 GEGEVENS VAN DE SCHOOL

Huygens College (brin 21ET04)

2e Constantijn Huygensstraat 31, 1054NN Amsterdam

Telefoon: (020) 7880 880

E-mail: huygens@huygens-college.nl

1.3 EEN EERSTE KENNISMAKING MET DE SCHOOL

Het Huygens College maakt deel uit van de stichting ZAAM en is een vmbo-school met de profielen E&O (economie & ondernemen) en MVI (Media, Vormgeving & ICT). In de theoretische leerweg bieden we de profielen Economie en Zorg & Welzijn aan.

Het Huygens College is een interconfessionele school. Dit betekent dat er aandacht is voor de levensbeschouwelijke aspecten van het (samen)leven. De school maakt geen onderscheid tussen leerlingen en medewerkers naar godsdienst, levensbeschouwing, cultuur, afkomst of inkomen. Wij hebben de taak onze leerlingen op te leiden tot bewuste en sociaal vaardige 'burgers' in de maatschappij. Dit staat expliciet in onze visie. We staan open voor alle leerlingen en medewerkers die zich herkennen in onze kernwaarden en missie en visie, ongeacht de (niet) religieuze achtergrond. Iedere leerling die voldoet aan de instroomeisen voor de betreffende onderwijsafdeling, is welkom.

1.4 SITUERING VAN DE SCHOOL

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

1.5 TEAM

Het managementteam van de school bestaat uit de directrice, twee teamleiders, de coördinator onderwijs, kwaliteit en innovatie en de ondersteuning coördinator (voorheen zorgcoördinator).

Er zijn ruim 40 docenten werkzaam op het Huygens College waarvan enkele nog in opleiding zijn. Elke docent maakt deel uit van een van de leerjaarteams. Het leerjaarteam is samen met de teamleider en leerling-coördinator verantwoordelijk voor het onderwijs en de ondersteuning van de leerlingen die vallen onder het leerjaarteam.

Het onderwijsondersteunend personeel bestaat uit een beleidsadviseur, twee administratieve medewerkers, een receptionist, twee conciërges, een kantine medewerkster, een verzuim-coördinator, een veiligheidscoördinator en 2 ICT-ers.

1.6 LEERLINGPOPULATIE

De school telt in het schooljaar 2026-2027 circa 400 leerlingen afkomstig uit verschillende stadsdelen van Amsterdam. De meeste leerlingen komen uit stadsdelen West en Nieuw-West. Het streven is om meer leerlingen te werven uit de directe omgeving van de school door direct contact te leggen met de basisscholen in de buurt.

Het leerlingenaantal blijft de komende jaren naar verwachting stabiel rond de 400 leerlingen, een omvang die past bij onze onderwijsvisie. Dit aantal leerlingen stelt ons in staat om iedere leerling de aandacht en begeleiding te bieden die nodig is om tot optimale leerprestaties te komen. Met een gemiddelde klassengrootte van 18 à 19 leerlingen creëren we bovendien een leeromgeving waarin persoonlijke aandacht, maatwerk en goede pedagogische begeleiding centraal staan.

Er is binnen Amsterdam een trend dat het aantal adviezen VMBO-T/HAVO/VWO stijgt en die van VMBO BB en KB daalt. Deze trend is nog niet zichtbaar in het aantal aanmeldingen op het Huygens College. De school zet in op een actieve werving om ons leerlingenaantal, ondanks de zichtbare trend, ook in de toekomst te behouden, hierover later in dit plan meer.

1.7 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

In de periode 2026-2030 kunnen de volgende ontwikkelingen in het vmbo worden verwacht:

- Vijfjarig vmbo: Er wordt gewerkt aan de invoering van een vijfjarige vmbo-opleiding, waarbij verschillende varianten worden uitgewerkt. (bron: VO-raad en LAKS)
- Nieuwe leerweg met praktijkgerichte programma's: De gemengde en theoretische leerwegen worden samengevoegd tot een nieuwe leerweg, waarin praktijkgerichte programma's een belangrijke rol spelen. (bron: VO-raad)
- Versterking techniekonderwijs: Er wordt structureel geïnvesteerd in het versterken van het techniekonderwijs binnen het vmbo. (bron: VO-raad)
- Samenwerking vmbo en havo: Er zijn voorstellen om de hogere niveaus van het vmbo te integreren met het havo, wat kan leiden tot een nieuw voorbereidend beroepsonderwijs. (bron: MBO-today en LAKS)
- Maatwerkdiploma's: Er wordt gepleit voor de mogelijkheid voor leerlingen om vakken op verschillende niveaus te volgen en zo een diploma op maat te behalen. (bron: LAKS)

Deze ontwikkelingen zijn gericht op het versterken van het vmbo en het verbeteren van de aansluiting op vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

Het Huygens College speelt in op deze ontwikkelingen door:

- De profilering als MVI-school verder vorm te geven
- Een herziening van de beroepsgerichte keuzevakken
- Een uitbreiding van het vakkenpakket TL met de praktijkgerichte programma's MVI en in de toekomst ook E&O en Z&W
- Het stimuleren van het volgen van vakken op een hoger niveau
- Het bevorderen van creativiteit

In het vervolg van dit schoolplan worden deze ontwikkelrichtingen verder geconcretiseerd in ambities, strategieën en een gefaseerde planning.

2 SWOT-ANALYSE

Om richting te geven aan de verdere ontwikkeling van onze school hebben we een SWOT-analyse opgesteld. Deze analyse brengt onze sterke punten, ontwikkelpunten, kansen en bedreigingen in beeld en vormt daarmee een belangrijke onderlegger voor de keuzes die we in dit schoolplan maken.

De SWOT-analyse laat zien dat we beschikken over een stevige basis, een betrokken team, een duidelijke visie en een goed ingerichte ondersteuningsstructuur. Tegelijkertijd worden er ontwikkelpunten zichtbaar op bijvoorbeeld het gebied van leerlingregie, didactisch handelen en de doorlopende leerlijn tussen onder- en bovenbouw. Daarnaast zien we kansen die aansluiten bij onze ambities, zoals het verder versterken van het curriculum, het benutten van elkaars expertise en het vergroten van leerling- en ouderbetrokkenheid. Ook zijn er externe factoren die ons beïnvloeden zoals ontwikkelingen in instroom, arbeidsmarkt en maatschappelijke context.

In de volgende hoofdstukken, waarin we onze keuzes op het gebied van onderwijs en personeel verder uitwerken, wordt deze analyse niet expliciet herhaald. De SWOT-analyse vormt echter wel de onderliggende richting: we bouwen voort op wat goed gaat, benutten de kansen die zich aandienen, werken gericht aan het versterken van zwakke punten en blijven alert op mogelijke risico's. Op die manier zorgen we voor een samenhangende en doelgerichte ontwikkeling van onze school.

Sterke punten

- Betrokken en lerend team
- Stabiele en onderwijskundig sterke schoolleiding
- Heldere onderwijs- en pedagogische visie
- Sterke ondersteuningsstructuur (leerlingen én docenten)
- Voldoende opbrengsten (Basisberoepsgerichte leerweg)
- Kwaliteitscultuur met bijgestelde meetlat
- Sterke profielen (MVI en E&O)
- Normatief Kader
- Actieve medezeggenschap
- Goede externe samenwerking (MBO, STOA, bedrijfsleven, culturele partners)
- Moderne leeromgeving en gunstige ligging

Zwakke punten

- Eigenaarschap leerlingen
- Variatie in didactische vaardigheden
- Klassenmanagement van (startende) docenten
- Kloof tussen onder- en bovenbouw
- Leerlingenraad nog beperkt inhoudelijk gepositioneerd

Kansen

- Lerende omgeving voor docenten (leren van elkaar)
- Leerlingbetrokkenheid
- Professionele rugdekking
- Thematisch en betekenisvol onderwijs
- Versterking van curriculum
- Professionalisering
- Ontwikkelgroepen
- Intensivering samenwerking OP–OOP
- Versterking ouderbetrokkenheid
- Uitbreiding samenwerking MBO en bedrijfsleven
- Profilering van successen

Bedreigingen

- Dalende instroom/ minder VMBO-adviezen
- Concurrentie van andere VMBO-scholen
- Resultaten Kader en TL
- Lerarentekort voor bepaalde vakken
- Hoge werkdruk
- Onderwijsachterstanden
- Maatschappelijke/politieke onrust (mini-samenleving)

3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1 DE KERNWAARDEN EN SLOGAN

De kernwaarden van onze school zijn: Ontdekken, onderzoeken, doen, leren & groeien. De slogan die hierbij hoort luidt: “Wij maken onderwijs dat werkt!” (Leren door te doen.)

Deze kernwaarden en slogan weerspiegelen onze visie op en missie met het onderwijs dat wij aanbieden en sluit aan bij wat onze leerlingen nodig hebben om tot de hoogst haalbare prestaties te komen.

3.2 MISSIE, VISIE EN MEETLAT

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

Onze missie:

“Door het stimuleren van een actieve, creatieve, meedenkende en lerende houding, leren onze leerlingen vaardigheden en kennis toe te passen op (actuele) maatschappelijke en/of beroepsmatige problemen waardoor zij zich vormen tot sociale en kritische burgers en professionals die van meerwaarde zijn in hun latere beroep.”

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

Onze visie:

“Wij bieden aantrekkelijk en betekenisvol onderwijs dat aansluit bij de behoeften en interesses van onze leerlingen en deze actief verbreedt. Vanuit de uitgangspunten van John Dewey leren leerlingen door te doen, te onderzoeken, te creëren en te reflecteren. Wij stimuleren probleemoplossend denken, eigenaarschap en creativiteit, altijd op basis van een stevige kennis- en vaardigheidsbasis.”

Om de visie werkbaar te maken voor het team en de leerlingen, is deze vertaald naar een zogeheten meetlat. Alle lessen en (lesgerelateerde) activiteiten die er in de school worden ondernomen, worden langs deze meetlat gelegd.

Onze meetlat:

Leerlingen leren bij ons:

- *Kennis en vaardigheden voor een toekomstig beroep in de sectoren economie/mvi (BK) en economie/zorg & welzijn (TL), waarbij zij onderzoeken, ondernemen, ontwerpen, creëren en praktijkgerichte oplossingen ontwikkelen.*
- *Kennis en vaardigheden om actief en verantwoord deel te nemen aan de maatschappij, dat wil zeggen:*
 - *Taal op niveau 2F*
 - *Rekenen op niveau 2F*
 - *Beginnelsen van digitale geletterdheid*
 - *Beginnelsen van het democratisch proces*
- *Kennis over actuele maatschappelijke thema's en gebeurtenissen (bijv. oorlogen, klimaat, discriminatie), waarbij zij vraagstukken onderzoeken en vanuit verschillende perspectieven benaderen.*
- *Een op feiten gebaseerde mening te vormen, kritisch te denken én verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces, keuzes en handelen.*
- *Creatief te denken en te handelen: zij leren ideeën te ontwikkelen, vorm te geven, alternatieven te bedenken, oplossingen te ontwerpen en hun werk te presenteren.*

Voorbeelden in de les zijn herkenbaar voor leerlingen. Leerlingen verwerken wat zij leren actief door te onderzoeken, te maken, te ontwerpen, samen te werken en te reflecteren op hun leerproces.

3.3 VISIE OP MAATSCHAPPIJ, LEERLINGEN EN LEREN

Het Huygens College voorziet voor de periode 2026-2030 diverse algemene maatschappelijke alswel onderwijsspecifieke ontwikkelingen waar zij rekening mee zal moeten houden.

Algemene maatschappelijke ontwikkelingen die de school ziet en waar zij rekening mee dient te houden zijn:

- Duurzaamheid en klimaatbewustzijn: Meer focus op circulaire economie, energietransitie en groene mobiliteit (elektrisch vervoer, deelvervoer).
- Digitalisering en automatisering: AI en robotisering veranderen de arbeidsmarkt, wat vraagt om nieuwe vaardigheden. Digitale inclusie, privacy en de impact van technologie worden belangrijker.
- Vergrijzing: Toenemende druk op zorg en sociale voorzieningen, met meer technologische innovaties in de zorg. Gezinsstructuren diversifiëren.
- Sociale gelijkheid en diversiteit: Meer aandacht voor rechtvaardigheid, gelijke kansen en het verkleinen van sociaaleconomische verschillen.

De school speelt in op deze maatschappelijke ontwikkelingen door thematisch onderwijs, met duurzaamheid als één van de kernonderwerpen. Het MVI-profiel blijft vernieuwend en richt zich al op AI en robotisering.

Dalende leerlingenaantallen, mede door demografische krimp en kansengelijkheid, kunnen de instroom beïnvloeden. De school realiseert zich dit en benadrukt daarom het belang van kwalitatief en onderscheidend onderwijs dat actief wordt uitgedragen, ook naar buiten toe. PR is daarom een belangrijk onderwerp dat wij in dit schoolplan en jaarplan nader zullen uitwerken.

Onderwijsspecifieke ontwikkelingen die de school ziet en waar zij rekening mee dient te houden zijn:

- Digitalisering van het onderwijs: Meer technologie in de klas zoals AI, online lesmateriaal en adaptief leren.
- Onderwijs en arbeidsmarkt: Sterkere samenwerking met het bedrijfsleven via stages en praktijkgericht leren, met focus op digitale en sociale vaardigheden.
- Differentiatie in onderwijs: Meer maatwerk en gepersonaliseerd leren, inclusief aandacht voor soft skills zoals communicatie en creatief denken.
- Mentale gezondheid: Groeiende aandacht voor welzijn van leerlingen, met programma's voor stressmanagement en psychologische ondersteuning.
- Diversiteit en inclusie: Onderwijs bevordert culturele competentie en bestrijdt ongelijkheid in een multiculturele samenleving.

De school speelt in op onderwijstrends door docenten te scholen in AI en dit te integreren in het curriculum. Beroepsgerichte keuzevakken worden herzien met focus op samenwerking met mbo's en bedrijven. Maatwerk en gepersonaliseerd leren worden versterkt via formatief handelen en HC-uren. 'Leren door te doen' blijft centraal staan, met nadruk op soft skills zoals communicatie, samenwerking en creatief denken.

3.4 DRIELAAGSE STRUCTUUR ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Het onderwijskundige beleid van het Huygens College is gericht op duurzame onderwijsontwikkeling, waarbij samenhang, focus en uitvoerbaarheid centraal staan. Om deze ontwikkeling doelgericht vorm te geven, werken wij met drie samenhangende lagen: doorlopende ontwikkelijnen, meerjarige strategische ontwikkeling en jaarlijkse prioriteiten.

Deze opbouw maakt het mogelijk om enerzijds te bouwen aan structurele kwaliteitsverbetering en anderzijds het team voldoende focus en overzicht te bieden in de uitvoering, iets waar zij expliciet om hebben gevraagd. Doorlopende ontwikkelijnen zorgen voor continuïteit en borging, terwijl strategische keuzes richting geven aan de ontwikkeling van de school. De jaarprioriteiten vertalen deze koers naar concrete en haalbare stappen per schooljaar.

Op deze manier werken wij planmatig aan onderwijs dat steeds beter aansluit bij de behoeften van onze leerlingen en de eisen van de toekomst.

Laag 1 – Doorlopende ontwikkellijn Schoolplan 2026–2030

Naast de jaarlijkse prioriteiten werkt het Huygens College aan een aantal doorlopende ontwikkellijnen. Dit zijn onderwijsontwikkelingen die al zijn ingezet en die gedurende meerdere jaren parallel lopen aan de jaarprioriteiten. Deze ontwikkelingen worden niet ieder jaar opnieuw gestart, maar stapsgewijs verder geïmplementeerd, verdiept en geborgd in de onderwijspraktijk. In de jaarplannen wordt concreet uitgewerkt hoe hier in het betreffende schooljaar verder aan wordt gewerkt.

De volgende ontwikkellijnen lopen gedurende de hele periode van dit schoolplan (2026-2030):

- **Formatief handelen** – het structureel inzetten van formatieve strategieën om het leerproces van leerlingen inzichtelijk te maken en te verbeteren.
- **RTTI en toetsbeleid** – het analyseren en verbeteren van toetskwaliteit en leerresultaten met behulp van RTTI.
- **Burgerschap** – het planmatig aanbieden van burgerschapsonderwijs gericht op democratische waarden, maatschappelijke betrokkenheid en kritisch denken.
- **LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding)** – leerlingen begeleiden bij het ontdekken van hun talenten en het maken van weloverwogen keuzes voor vervolgonderwijs en beroep.
- **Basisvaardigheid taal** – structurele versterking van leesvaardigheid, woordenschat en taalontwikkeling.
- **Basisvaardigheid rekenen** – planmatige verbetering van rekenvaardigheid en rekeninzicht.
- **Professionele samenwerking** – het versterken van de professionele cultuur door middel van collegiale visitatie, video-coaching, ontwikkelgroepen en kennisdeling binnen het team.
- **Herijking ondersteuningsstructuur** – de lagen van de ondersteuningsstructuur zijn verhelderd, er wordt planmatig gewerkt, er is een schoolaanwezigheidsteam (SAT).

Laag 2 – Strategische ontwikkellijnen

Naast de doorlopende ontwikkellijnen werken wij met meerjarige strategische ontwikkelingen. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de strategische focus per schooljaar. Hiermee blijft de ontwikkeling van de school overzichtelijk en kan het team zich per jaar richten op één of twee duidelijke prioriteiten.

Ontwikkellijn	Periode
Curriculumontwikkeling	2025–2027
Leerlingregie/eigenaarschap	2026–2028
Handelingsgericht werken (HGW)	2027–2028
Veilig pedagogisch klimaat	2028–2029
Kwaliteitscultuur en opbrengsten	2029–2030

Laag 3 - Jaarprioriteiten

Tot slot werken we met jaarprioriteiten omdat het team heeft aangegeven er baat bij te hebben te focussen op 1 nieuwe prioriteit per schooljaar. Deze jaarprioriteiten worden in de diverse jaarplannen volledig uitgewerkt. Gedurende de periode 2026-2030 worden diverse jaarprioriteiten ook toegevoegd aan de doorlopende ontwikkelijnen.

Jaarprioriteit	Schooljaar
Curriculum bouwen	2025–2026
Curriculum afronden + start leerlingregie	2026–2027
Leerlingregie verdiepen + Handelingsgericht werken	2027–2028
Veiligheid en benutten docentexpertise	2028–2029
Kwaliteitscultuur en opbrengsten	2029–2030

De jaarprioriteiten in dit schoolplan zijn gebaseerd op analyses van leerresultaten, ervaringen uit de praktijk en input van leerlingen en docenten.

Hieronder lichten we per prioriteit kort toe waarom deze van belang is voor onze school en welke ontwikkeling we hiermee willen realiseren. In de jaarplannen wordt dit verder uitgewerkt.

Curriculumontwikkeling (doorlopende leerlijnen)

We werken aan curriculumontwikkeling omdat uit analyses blijkt dat er onvoldoende samenhang is tussen onderbouw en bovenbouw. Door de curricula terug te ontwerpen vanuit de eindexamenvereisten en beter op elkaar af te stemmen, willen we deze kloof verkleinen. Dit zorgt voor meer duidelijkheid voor leerlingen, een logische opbouw in het onderwijs en uiteindelijk betere leerresultaten.

Leerlingregie vergroten

We vergroten de leerlingregie omdat we zien dat leerlingen beter presteren wanneer zij inzicht hebben in hun eigen leerproces. Door inzet van RTTI, formatief handelen, HC-uren en (adaptieve) toetsen leren leerlingen hun resultaten te analyseren en gerichte keuzes te maken. Dit vergroot hun eigenaarschap en bereidt hen beter voor op vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

Handelingsgericht werken (HGW)

We werken handelingsgericht om beter aan te sluiten bij de verschillen tussen leerlingen in motivatie, niveau en leerstijl. Door systematisch te kijken naar wat een leerling nodig heeft en differentiatie doelgericht in te zetten, kunnen docenten hun onderwijs effectiever afstemmen. Dit draagt bij aan betere prestaties voor zowel kwetsbare als talentvolle leerlingen.

Veiligheid vergroten

We blijven investeren in een veilig schoolklimaat omdat dit een voorwaarde is voor leren. Vanuit de filosofie van de Transformatieve School werken wij met duidelijke gedragsregels, hoge verwachtingen en een helder normatief kader. Door daarnaast actief feedback van leerlingen op te halen en de schoolomgeving te verbeteren, versterken wij het gevoel van veiligheid en betrokkenheid.

Benutten van docentexpertise

We zetten in op het benutten van docentexpertise omdat binnen het team veel kennis en ervaring aanwezig is die nog niet optimaal wordt ingezet. Door samen te werken, good practices te delen en structureel van en met elkaar te leren (bijvoorbeeld binnen secties en ontwikkelgroepen), versterken we de kwaliteit van ons onderwijs en bouwen we aan een professionele cultuur.

Kwaliteitscultuur en opbrengsten

We werken aan een sterke kwaliteitscultuur omdat we onze onderwijsresultaten beter inzichtelijk en beïnvloedbaar willen maken. Door structureel gebruik te maken van RTTI, vakwerkplannen, sectie-ambitieplannen en de PDCA-cyclus sturen we gericht op verbetering. Daarbij staat niet afrekenen centraal, maar het gezamenlijk analyseren, leren en bijsturen om het leerrendement te verhogen.

3.5 TIJDSPAD, AMBITIES EN STRATEGIEËN

In de volgende uitwerking worden de doorlopende ontwikkellijnen, strategische keuzes en jaarprioriteiten in samenhang weergegeven per schooljaar. Per jaar wordt aangegeven welke focus centraal staat, hoe deze wordt vertaald naar concrete acties en wordt, met een korte toelichting, duidelijk hoe deze bijdraagt aan de langetermijnontwikkeling van de school.

Deze uitwerking vormt de basis voor de jaarlijkse jaarplannen, waarin de doelen verder worden geconcretiseerd en gekoppeld aan uitvoerbare activiteiten, verantwoordelijken en evaluatiemomenten. Zo zorgen wij ervoor dat onze ambities niet alleen richting geven, maar ook daadwerkelijk gerealiseerd worden in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Schooljaar 2025–2026**Prioriteit:** Curriculumherziening (doorlopende leerlijn OB-BB)**Doel(en):** In 2026 ligt er een uitgewerkt 4-jarig vakwerkplan en zijn nieuwe onderbouwcurricula getest waardoor een doorlopende leerlijn OB-BB zichtbaar is.

Wat (ontwikkellijn)	Inspectie- kader	Periode 1	Periode 2	Periode 3
Doorlopende leerlijn OB-BB	OP	Vakwerkplan lj1-4 opstellen Nieuwe kerndoelen OB verwerken Maaklab integratie lj1 onderwerp 1	Nieuwe curricula OB uitproberen Maaklab integratie lj1 onderwerp 2	Evaluatie OB-curricula Maaklab integratie lj1 onderwerp 3
Activerende didactiek	OP	PO's ontwikkelen + uitvoeren lj1-2	PO's ontwikkelen + uitvoeren lj1-2	PO's ontwikkelen + uitvoeren lj1-2 Evaluatie en bijstelling PO's lj1-2
Toetsbeleid & RTTI	OP	Toetsformat invoeren RTTI-codering toepassen	Spreiding toetsen BB	Spreiding toetsen OB Evaluatie en bijstelling
Basisvaardigheden taal	OP	Analyse DIA-taal Start leesinterventies Leesconsulent	Leesprogramma uitbreiden Monitoring leesontwikkeling	Evaluatie taalinterventies
Basisvaardigheden rekenen	OP	Analyse DIA-rekenen	Onderzoek nieuwe methode Start ontwikkeling rekenleerlijn	Keuze methode Integratie rekenen in vakken (poster*)

*invoering poster in schooljaar 26/27

Doorlopende leerlijn OB-BB

De curricula van de verschillende vakken worden herzien om een duidelijke doorlopende leerlijn van onderbouw naar bovenbouw te realiseren. Analyse van resultaten laat zien dat er momenteel een kloof bestaat tussen prestaties in de onderbouw en de bovenbouw. Door de curricula terug te ontwerpen vanuit de exameneisen en deze beter op elkaar af te stemmen, ontstaat meer samenhang en ruimte in het onderwijs. Secties werken daarom aan een vierjarig vakwerkplan en stemmen hun programma's onderling af.

Activerende didactiek

Onze leerlingen leren het beste door te doen. Daarom zetten wij in op activerende didactiek waarbij leerlingen actief betrokken zijn bij het leerproces. In het curriculum worden meer praktische opdrachten (PO's) en activerende werkvormen opgenomen waarin leerlingen onderzoeken, ontwerpen, creëren en samenwerken. Deze aanpak sluit aan bij onze visie dat leren ontstaat door actief handelen en reflecteren.

Maaklab

Het versterken van het praktisch en uitdagend leren binnen het Maaklab is een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. In de periode 2021–2025 is het Maaklab (Gamma en Beta) ingericht rondom zes duurzaamheidsthema's. Hoewel de lesstof door docenten is ontwikkeld, bestaan er nog scheidingen tussen de betrokken vakken, terwijl meer samenhang wenselijk is.

In de schooljaren 2025–2027 wordt gewerkt aan het integreren van de afzonderlijke Maaklab-vakken binnen drie overkoepelende thema's: leven, duurzaamheid en gelijkheid/ongelijkheid. Doel is om meer samenhang in het programma aan te brengen en het onderwijs betekenisvoller te maken voor leerlingen.

Binnen het Maaklab staat probleemgericht leren centraal, waarbij leerlingen door onderzoek, ontdekking, creativiteit en samenwerking tot oplossingen komen en kennis opbouwen, ondersteund door ICT. Deze werkwijze draagt bij aan hogere betrokkenheid, motivatie en leeropbrengsten.

Toetsbeleid & RTTI

Om beter zicht te krijgen op leerresultaten en toetskwaliteit wordt RTTI structureel ingezet bij schriftelijke toetsen. Door toetsvragen te analyseren op verschillende cognitieve niveaus krijgen docenten inzicht in sterke punten en ontwikkelpunten van leerlingen, en kunnen zij gerichte interventies inzetten om de leerprestaties te verbeteren. Secties analyseren de resultaten en gebruiken deze om hun onderwijs en toetsing doelgericht bij te sturen. Toetsen worden vormgegeven volgens een standaardformat, wat de transparantie vergroot. Daarnaast wordt gewerkt met een toetsschema, waardoor toetsen in leerjaar 1 t/m 4 evenwichtiger over de periode worden gespreid en toetspieken, die resultaten negatief beïnvloeden, worden voorkomen.

Basisvaardigheden taal

Uit de Dia-toetsen blijkt dat veel leerlingen instromen met een taalniveau onder het gewenste niveau. Het doel dat de school nastreeft is om minimaal 90% van de leerlingen binnen vier jaar te laten uitstromen op niveau 2F. Daarom zet de school in op een structureel taalbeleid waarin leesvaardigheid, woordenschat en leesmotivatie centraal staan. Door samenwerking met de bibliotheek, inzet van een leesconsulent, vernieuwing van de schoolbibliotheek en gerichte leesmomenen in verschillende vakken willen we leerlingen opnieuw laten ervaren dat lezen waardevol en betekenisvol is. Zie ook: [taalbeleidsplan](#) en [leesplan](#).

Basisvaardigheden rekenen

De instroomgegevens laten zien dat leerlingen vaak met een lager rekenniveau binnenkomen dan verwacht. Het doel dat de school nastreeft is om minimaal 90% van leerlingen binnen vier jaar te laten uitstromen op niveau 2F. Daarom werkt de school planmatig aan het versterken van het rekenonderwijs. Door middel van voortgangstoetsen, gerichte ondersteuning en een betere integratie van rekenen in verschillende vakken wordt gewerkt aan een structurele verbetering van de rekenvaardigheid. Om deze ambities te verwezenlijken herzien de school op dit moment de gebruikte rekenmethode ten behoeve van een adaptieve methode. Zie ook: [rekenbeleidsplan](#).

Daarnaast besteden wij binnen het rekenonderwijs expliciet aandacht aan financiële educatie. Voor onze leerlingen is het ontwikkelen van financiële vaardigheden van groot belang, mede gezien de sociaaleconomische context waarin een deel van hen opgroeit. Zij krijgen immers te maken met financiële keuzes en uitdagingen die vragen om kennis, inzicht en weerbaarheid. Door hen hier op school actief in te begeleiden, dragen wij niet alleen bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, maar nemen wij ook onze verantwoordelijkheid om leerlingen toe te rusten voor een financieel gezonde en stabiele toekomst.

Schooljaar 2026–2027**Prioriteit:** Curriculum afronden + start leerling-regie**Doel(en):**

1. In 2027 is een doorlopende leerlijn OB-BB geïmplementeerd.
2. Leerlingen analyseren minimaal 2x per jaar hun leerresultaten en formuleren leerdoelen.

Wat (ontwikkellijn)	Inspectie - kader	Periode 1	Periode 2	Periode 3
Doorlopende leerlijn OB-BB	OP	BB-curricula bijstellen Taxonomie matrix Ij1-4 ontwikkelen Nieuwe OB-curricula implementeren Maaklab integratie Ij2 onderwerp 1	BB-curriculum uitproberen Maaklab integratie Ij2 onderwerp 2	Evaluatie OB-curricula Uitproberen + bijstelling BB-curriculum Maaklab integratie Ij2 onderwerp 3
Activerende didactiek	OP	PO's ontwikkelen + uitvoeren Ij3-4	PO's ontwikkelen + uitvoeren Ij3-4	PO's ontwikkelen + uitvoeren Ij3-4 Evaluatie en bijstelling PO's Ij3-4
Digitale vaardigheden (visie)	SKA	Inventarisatie huidig aanbod	Visie digitale vaardigheden ontwikkelen	AI-richtlijnen voor onderwijs en toetsing opstellen.
Aanbod HC-uren uitbreiden (creatieve componenten)	OP	Uitbreiding aanbod HC-uren op basis van leerling-inventarisatie (2025-2026) Ontwikkelen nieuwe HC-modules (creatieve vakken)	Uitvoering uitgebreid HC-aanbod Leerlingen kiezen HC-uren passend bij leerresultaten of talenten Monitoring deelname en effect op leerprestaties	Evaluatie effectiviteit HC-uren (deelname, resultaten, leerlingervaringen) Bijstelling aanbod HC-modules Vastleggen structureel HC-aanbod

Formatief handelen borgen in de lessen	OP/ SKA	FH als vast onderdeel sectievergadering en Delen van good practices binnen secties Verwerken van FH in DOT-lesobservaties	Opfrisworkshops FH Docenten gebruiken FH zichtbaar in lessen en opdrachten Collegiale uitwisseling van effectieve werkvormen	Evaluatie toepassing FH (secties + DOT) Vastleggen van afspraken over gebruik FH Borging in sectieafspraken en vakwerkplannen
Toetsbeleid & RTTI	SKA	RTTI-analyse toetsen door secties + bijstelling toetsen.	RTTI-analyse toetsen door secties + bijstelling toetsen.	RTTI-analyse toetsen door secties + bijstelling toetsen.
Leerlingregie	OP	Introductie reflectie eigen resultaten mbv RTTI, FH, coaching dashboard, dataal, diarekenen. Ontwikkelen leerlingportfolio met PO's, loopbaan-oriëntatie- en burgerschaps-dossier.	Ontwikkelen leerlingportfolio met PO's, loopbaanoriëntatie - en burgerschaps-dossier. Oefenen leerlinggestuurde gesprekken.	Pilot leerlinggestuurde oudergesprekken.
Groeiradar ontwikkelen	SKA	Verkennen welke data opgenomen wordt (RTTI, DIA, cijfers, capaciteitenonderzoek, etc.)	Ontwerp groeiradar + koppeling met portfolio/LOB/burgerschap	Pilot met beperkte groep leerlingen en mentoren

Doorlopende leerlijn OB-BB

Na de eerste fase van curriculumontwikkeling wordt in dit schooljaar gewerkt aan het bijstellen van de bovenbouwcurricula en de implementatie en verdere verfijning van de vernieuwde onderbouw curricula. Secties testen de aangepaste programma's in de praktijk en analyseren de resultaten. Door evaluatie en bijstelling ontstaat een samenhangend en efficiënt curriculum dat beter aansluit bij de onderwijsvisie van de school. Het maaklab-programma voor leerjaar 2 wordt geïntegreerd (zie toelichting schooljaar 25-26).

Activerende didactiek

De ontwikkeling van activerende didactiek wordt verder uitgebreid naar de bovenbouw. Door middel van praktische opdrachten, onderzoeksactiviteiten en actieve werkvormen worden leerlingen gestimuleerd om actief met de leerstof aan de slag te gaan. Deze aanpak vergroot de betrokkenheid van leerlingen en sluit beter aan bij hun manier van leren.

Digitale vaardigheden

Digitale vaardigheden worden steeds belangrijker in onderwijs en maatschappij. Daarom ontwikkelt de school een gezamenlijke visie op digitale geletterdheid en het gebruik van technologie en AI in het onderwijs. Deze visie vormt de basis voor een planmatige integratie van digitale vaardigheden in het curriculum van de onderbouw.

Aanbod HC-uren uitbreiden

HC-uren bieden leerlingen de mogelijkheid om onderwijs op maat te volgen, bijvoorbeeld voor extra ondersteuning, verdieping of talentontwikkeling. De komende jaren wordt dit programma verder uitgebreid (keuzemogelijkheden + leerjaren) en structureel ingebed in het curriculum. Door een breder aanbod en meer keuzemogelijkheden kunnen leerlingen gericht werken aan hun persoonlijke leerdoelen. Op basis van leerlingfeedback wordt het aanbod met name uitgebreid op het gebied van sportieve en creatieve activiteiten.

Formatief handelen

Het gehele docententeam is geschoold in formatief handelen. De komende jaren ligt de nadruk op het zichtbaar en consistent toepassen hiervan in de lespraktijk, zodat leerlingen meer inzicht krijgen in hun leerproces en docenten hun onderwijs gericht kunnen afstemmen op de behoeften van leerlingen.

Dit gebeurt door het werken met heldere leerdoelen, het actief opsporen en corrigeren van misvattingen, modellering en het geven van gerichte feedback en reflectie. Borging vindt plaats door het delen van good practices, opname in de DOT, agendering in teamvergaderingen en het aanbieden van opfriscursussen.

Toetsbeleid & RTTI

RTTI wordt verder geïntegreerd in de dagelijkse onderwijspraktijk. Door toetsresultaten regelmatig te analyseren kunnen secties gerichte interventies ontwikkelen en hun onderwijs verbeteren. Ook leerlingen krijgen via RTTI meer inzicht in hun eigen leerstrategieën en prestaties.

Leerlingregie

De school wil leerlingen meer verantwoordelijkheid laten nemen voor hun eigen leerproces. Met behulp van RTTI-analyses door de leerlingen zelf, formatieve feedback en een leerlingportfolio (inclusief burgerschaps- en lob-dossier) krijgen leerlingen inzicht in hun leerresultaten en ontwikkelpunten. Dit helpt hen om gerichter keuzes te maken in hun leerstrategieën en studie-aanpak. Met behulp van de nieuw te ontwikkelen 'groeiradar' zullen de leerlingen zelf de oudergesprekken gaan leiden.

LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding)

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding helpt leerlingen bewust na te denken over hun toekomst en passende keuzes te maken voor vervolgonderwijs en beroep. Door middel van gerichte activiteiten, stages en reflectieopdrachten ontdekken leerlingen hun interesses, talenten en ontwikkelpunten. De school werkt vanaf dit schooljaar met een digitaal loopbaandossier waarin leerlingen ervaringen, keuzes en reflecties vastleggen. In samenwerking met mbo-instellingen, stages en activiteiten zoals beroepenoriëntatie krijgen leerlingen een realistisch beeld van vervolgopleidingen en beroepen. Zo worden zij ondersteund bij het maken van weloverwogen keuzes voor hun verdere loopbaan.

Groeiradar

Om het eigenaarschap van leerlingen te versterken, ontwikkelt het Huygens College in schooljaar 26-27 een zogenoemde groeiradar die vanaf schooljaar 27-28 geïmplementeerd wordt.

De groeiradar is een visueel overzicht waarin belangrijke leerling gegevens samenkomen, zoals cijfers, RTTI-analyses en resultaten voor taal en rekenen. De radar maakt de ontwikkeling van leerlingen inzichtelijk: waar komen zij vandaan en waar staan zij nu? De groeiradar wordt het uitgangspunt voor reflectie door leerlingen, leerling gestuurde oudergesprekken en het digitale portfolio, waarin ook het LOB- en burgerschapsdossier zijn opgenomen.

De gegevens worden automatisch gevuld op basis van bestaande systemen, waardoor dit geen extra administratieve belasting voor docenten oplevert.

Met de groeiradar werken we gericht aan meer inzicht in het leerproces en aan het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen.

Schooljaar 2027–2028**Prioriteit:** Leerlingregie verdiepen + Handelingsgericht Werken**Doel(en):** In 2028 sturen leerlingen actief hun leerproces en is de HGW-cyclus zichtbaar in onderwijs en ondersteuning.

Wat (ontwikkellijn)	Inspectie - kader	Periode 1	Periode 2	Periode 3
Leerlingregie	OP	Evaluatie leerlinggestuurde oudergesprekken Implementatie leerlinggestuurde oudergesprekken Implementatie leerlingportfolio Analyse leerresultaten met mentoren mbv RTTI, FH, coaching dashboard, dataal, diarekenen.	Leerstrategieën kiezen en evalueren.	Borging leerlinggestuurde oudergesprekken Borging analyse leerresultaten + kiezen leerstrategieën.
Groeiradar implementeren	OP	Schoolbrede invoering groeiradar	Leerlingen gebruiken groeiradar bij reflectie en leerdoelen	Groeiradar als basis voor leerlinggestuurde oudergesprekken
Digitale vaardigheden	OP	Leerlijn digitale vaardigheden ontwikkelen	Implementatie in vakken	Evaluatie en bijstelling
Burgerschap	OP	Invoering burgerschapsdossier*	Opbouw dossier	Evaluatie en bijstelling
Differentiatie/ Afstemming	OP	Analyse verschillen tussen leerlingen	Differentiatiestrategieën toepassen	Evaluatie
Handelingsgericht werken team	OP/ SKA	Verdiepen ondersteuningsstructuur	Verbeteren OPP-kwaliteit	Borging HGW-cyclus
Ondersteuning leerlingen	OP	Mentorrol versterken Invoering traject voorziening**	Samenwerking ondersteuningsteam intensiveren	Evaluatie ondersteuning
Leerlingregie borgen	SKA	Monitoring toepassing	Intervisie docenten	Borgingsafspraken

*Opzet burgerschapsdossier wordt gemaakt in schooljaar 26/27

** Ontwikkeld + pilot in schooljaar 26/27

Leerlingregie

In dit schooljaar wordt de leerlingregie verder verdiept. Leerlingen analyseren hun eigen leerresultaten, reflecteren op hun leerstrategieën en voeren leerlinggestuurde oudergesprekken. Leidraad voor deze oudergesprekken vormen de, in dit schooljaar geïmplementeerde, groeiradar, leerlingportfolio, burgerschapsdossier en LOB-dossier. Door deze aanpak ontwikkelen de leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces en worden zij beter voorbereid op het vervolgonderwijs.

Digitale vaardigheden

De ontwikkelde visie op digitale geletterdheid wordt vertaald naar een concrete leerlijn. Digitale vaardigheden worden structureel geïntegreerd in verschillende vakken, zodat leerlingen leren omgaan met digitale informatie, technologie en media.

Burgerschap

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot actieve, verantwoordelijke en betrokken burgers, passend bij de visie van het Huygens College. De school heeft dit onderwijs de afgelopen jaren herzien en werkt met een planmatige aanpak. Deze aanpak is gebaseerd op vijf kernwaarden van de democratische rechtsstaat die, op basis van onderzoek, als meest relevant voor onze leerlingen zijn vastgesteld: gelijkwaardigheid, afwijzen van discriminatie, verdraagzaamheid, begrip voor anderen en andersdenkenden en verantwoordelijkheidsbesef. Hiervoor zijn doorlopende leerlijnen en leerdoelen ontwikkeld, zichtbaar gemaakt in een overzichtsposter.

In schooljaar 2026–2027 wordt het programma verder versterkt door meer samenhang aan te brengen tussen activiteiten, opbrengsten systematisch te monitoren en deze vast te leggen in een persoonlijk burgerschapsdossier (schooljaar 27-28). Zie ook het [burgerschapsbeleidsplan](#).

Differentiatie/afstemming

Leerlingen verschillen in tempo, niveau en leerstijl. Door differentiatie toe te passen kunnen docenten beter inspelen op deze verschillen. De school stimuleert docenten om verschillende instructie- en werkvormen te gebruiken zodat iedere leerling optimaal kan leren; we werken volgens de principes van formatief handelen.

Handelingsgericht werken

Bij handelingsgericht werken staat de ondersteuningsbehoefte van de leerling centraal. Door een nauwe samenwerking tussen docenten, mentoren en het ondersteuningsteam wordt gekeken welke aanpak het beste past bij iedere leerling. Hierdoor kunnen leerlingen beter worden begeleid in hun ontwikkeling.

Ondersteuning leerlingen

Sinds de invoering van Passend Onderwijs werkt het Huygens College vanuit de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling. Uitgangspunt is wat een leerling nodig heeft om zich optimaal te ontwikkelen. Zo bieden wij onderwijs op maat, zodat iedere leerling zijn of haar potentieel kan benutten.

Wanneer extra ondersteuning nodig is, wordt dit vastgelegd in een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) met concrete doelen en afspraken. Sinds 2025 hebben leerlingen hierbij hoorrecht en worden zij actief betrokken, zodat het plan niet alleen mét, maar ook ván de leerling is.

We werken vanuit de dynamische driehoek van leerling, ouder en school, met de mentor als spil, ondersteund door specialisten. Om deze rol te versterken, investeren we in mentorentaining en gespreksvaardigheden.

Indien nodig wordt externe ondersteuning ingezet en krijgen docenten begeleiding bij het afstemmen op leerlingbehoeften. Zo werken we aan een optimale leeromgeving voor iedere leerling.

Invoering trajectvoorziening

De school start met de ontwikkeling van een trajectvoorziening voor leerlingen bij wie reguliere ondersteuningsinterventies onvoldoende effect hebben en die dreigen uit te vallen. Het betreft een zorgvuldig geselecteerde groep leerlingen, voornamelijk met internaliserende en externaliserende gedragsproblematiek.

De trajectvoorziening is een aparte, vaste ruimte binnen de school, bemand door twee vaste medewerkers. Leerlingen maken hier tijdelijk en op maat gebruik van, in combinatie met deelname aan reguliere lessen.

Binnen de voorziening staat het 'zien' van de leerling centraal: er is aandacht voor het voeren van gesprekken, het ondersteunen bij leerproblemen en het begeleiden in de relatie met docenten. De ruimte biedt structuur en veiligheid, maar is nadrukkelijk geen vrijblijvende opvangplek.

In schooljaar 2026–2027 wordt de trajectvoorziening verder uitgewerkt; volledige implementatie vindt plaats in schooljaar 2027–2028.

Schooljaar 2028–2029

Prioriteit: Veiligheid en ondersteuning

Doel(en):

1. In 2029 ervaren leerlingen en medewerkers een veilig schoolklimaat en werkt de ondersteuningsstructuur effectief.
2. In 2029 presenteren alle ontwikkelgroepen minimaal één concrete onderwijsverbetering die schoolbreed wordt toegepast.

Wat (ontwikkellijn)	Inspectie-kader	Periode 1	Periode 2	Periode 3
Veilig schoolklimaat	VS	Monitoring veiligheid	Analyse incidenten en maatregelen	Evaluatie veiligheidsplan en borging
Groeiradar verdiepen	OP/SKA	Gebruik groeiradar voor signalering en interventies	Koppeling groeiradar aan HGW en OPP's	Evaluatie effect op leerresultaten en motivatie
Professionele expertise van docenten benutten	SKA	Inventarisatie expertise binnen docententeam Koppeling ontwikkelgroepen aan schoolprioriteiten (bijv. HGW, leerlingregie, didactiek) Ontwikkelgroepen formuleren zelf concrete schoolvraagstukken.	Ontwikkelgroepen werken oplossingen uit Delen tussentijdse opbrengsten in team (vgl scholing door eigen docenten)	Presentatie opbrengsten ontwikkelgroepen Implementatie succesvolle opbrengsten/oplossingen. Borging in schoolafspraken.

Veilig schoolklimaat

Een veilige schoolomgeving is een voorwaarde voor goed onderwijs. Hoewel leerlingen en ouders de school al als veilig ervaren, blijft de school actief werken aan verdere verbetering. Dit is concreet uitgewerkt in het in schooljaar 2026-2027 opgestelde veiligheidsplan. Door monitoring van incidenten, naleving van de opgestelde gedragsregels en structurele evaluatie wil de school het veiligheidsgevoel van leerlingen en medewerkers blijven versterken.

Professionele expertise van docenten benutten

Binnen het docententeam is veel expertise aanwezig. De school werkt daarom al enige jaren met ontwikkelgroepen waarin deze expertise doelgericht wordt benut. Docenten nemen deel op basis van affiniteit en deskundigheid.

Ontwikkelgroepen werken aan concrete onderwijsverbeteringen en vraagstukken vanuit de schoolleiding. De opbrengsten worden schoolbreed gedeeld en toegepast, waardoor docenten actief bijdragen aan de schoolontwikkeling.

Schooljaar 2029–2030

Prioriteit: Kwaliteitscultuur en opbrengsten

Doel(en):

1. Resultaten OB, BB en examens voldoen aan inspectienormen.
2. Minimaal 90% van de leerlingen behaalt niveau 2F voor taal en rekenen.

Wat (ontwikkellijn)	Inspectie - kader	Periode 1	Periode 2	Periode 3
Cijferresultaten verbeteren	OR/ SKA	Analyse examenresultaten	Evaluatie ingezette acties	Verbetermaatregelen opstellen
Taalopbrengsten	OR/ SKA	Evaluatie taalbeleid	Bijstelling aanpak	Borging
Rekenopbrengsten	OR/ SKA	Evaluatie rekenbeleid	Bijstelling aanpak	Borging
Groeiradar evalueren en borgen	SKA	Analyse gebruik groeiradar (leerlingen en docenten)	Doorontwikkeling (koppeling aan opbrengsten, determinatie en begeleiding)	Borging groeiradar in kwaliteitscyclus en schoolbeleid
Vakwerkplannen	SKA	Evaluatie vakwerkplan	Reflectie met vaksecties	Bijstelling vakwerkplannen
Schoolplan	SKA	Analyse opbrengsten alle ambities	Bepalen verbeterpunten	Opmaat nieuw schoolplan

Cijferresultaten verbeteren

In dit schooljaar ligt de nadruk op het analyseren van onderwijsresultaten. Door examenresultaten en andere opbrengsten systematisch te analyseren krijgt de school inzicht in de effectiviteit van de ingezette strategieën. Op basis hiervan worden interventies opgesteld.

Taalopbrengsten

De school evalueert het taalbeleid en onderzoekt in hoeverre de ingezette maatregelen hebben bijgedragen aan betere taalresultaten. Waar nodig wordt de aanpak bijgesteld zodat leerlingen het referentieniveau 2F behalen.

Rekenopbrengsten

Ook het rekenbeleid wordt geëvalueerd. De school analyseert de voortgang van leerlingen en beoordeelt of de ingezette interventies effectief zijn geweest. Op basis hiervan worden verbeteringen doorgevoerd.

Groeiradar

We evalueren de inzet van de groeiradar als instrument voor inzicht in ontwikkeling, leerlingregie en opbrengstgericht werken. We analyseren hoe leerlingen en docenten de groeiradar gebruiken en in hoeverre deze bijdraagt aan betere reflectie, begeleiding en determinatie.

Op basis van deze evaluatie bepalen we welke doorontwikkelingen nodig zijn, bijvoorbeeld in de koppeling met het portfolio, LOB en burgerschap of in het gebruik binnen de ondersteuningsstructuur.

De opbrengsten van deze evaluatie worden benut om de groeiradar duurzaam te borgen binnen de kwaliteitscyclus van de school en mee te nemen in de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan.

Vakwerkplannen

Vaksecties evalueren hun vierjarige vakwerkplan en analyseren de behaalde resultaten. Deze evaluatie vormt de basis voor het bijstellen van het curriculum en het formuleren van nieuwe ontwikkeldoelen.

Schoolplan

In het laatste jaar van het schoolplan worden alle opbrengsten en ervaringen uit de voorgaande jaren geanalyseerd. Op basis hiervan worden nieuwe ambities en prioriteiten vastgesteld voor het volgende schoolplan.

3.6 ONDERWIJSTIJD

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

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

3.7 MONITORING ONDERWIJSBELEID EN ERVAREN VEILIGHEID

Wij hechten grote waarde aan de mening van onze leerlingen en ouders als het gaat om ons onderwijs in de breedste zin. Om deze feedback structureel op te halen, maken wij gebruik van verschillende instrumenten. Jaarlijks nemen wij een leerlingtevredenheidsenquête en een oudertevredenheidsenquête af. Daarnaast houden wij leerlingconsultaties, waarbij de schoolleiding elke periode in gesprek gaat met een wisselende groep van ongeveer tien leerlingen. Ook organiseren wij bijeenkomsten en activiteiten via de ontwikkelgroep ouderbetrokkenheid, brugfunctionaris en het ondersteuningsteam en zetten wij waar nodig korte 'topic-enquêtes' in om snel en gericht input van leerlingen te verzamelen.

De ervaren veiligheid en het schoolklimaat nemen hierin ook een belangrijke plaats in. Door deze structureel en op de genoemde verschillende manieren te monitoren, houden wij zicht op het welbevinden van onze leerlingen en kunnen wij snel en adequaat handelen wanneer signalen daar aanleiding toe geven. Daarmee borgen wij een veilig en positief leerklimaat voor iedereen.

De uitkomsten van al deze instrumenten worden breed geanalyseerd binnen de school en vormen, waar nodig, direct aanleiding voor gerichte acties en bijsturing. Op deze manier blijven wij continu in dialoog met onze leerlingen en ouders en werken wij doelgericht aan de verdere ontwikkeling van ons onderwijs.

4. PERSONEELSBELEID

4.1 VISIE OP PERSONEELSBELEID

Binnen onze school staat het personeel centraal als de motor van *onderwijs dat werkt*. Wij geloven in leren door te doen; dit geldt ook voor docenten. Professionals ontwikkelen zich het meest wanneer zij actief handelen, reflecteren en samen ervaringen opdoen in de praktijk. Wij streven naar volledige bevoegdheid van docenten en begeleiden en ondersteunen hen waar nodig.

Onze school is een plek waar verbinding, vertrouwen en werkplezier de basis vormen voor samenwerking. In deze omgeving krijgen medewerkers ruimte voor vakmanschap: zij worden gestimuleerd om hun expertise in te zetten, verder te ontwikkelen en zichtbaar te maken in de dagelijkse onderwijspraktijk. We moedigen aan om nieuwe didactische en pedagogische aanpakken uit te proberen en samen te onderzoeken wat werkt voor onze leerlingen. Fouten maken hoort daarbij; het is een essentieel onderdeel van het leerproces. Door deze manier van werken bouwen we aan een cultuur waarin medewerkers eigenaarschap nemen over hun ontwikkeling en samen verantwoordelijkheid dragen voor sterk en betekenisvol onderwijs.

4.2 LERENDE ORGANISATIE

Onze school groeit naar en functioneert steeds meer als een lerende organisatie. Het leren van en met elkaar is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In 2030 zijn medewerkers continu met elkaar in gesprek over onderwijs, didactiek en pedagogisch handelen. Teams werken doelgericht samen, analyseren resultaten en reflecteren op hun eigen praktijk.

Dit krijgt vorm door:

- Regelmatige team- en sectiebijeenkomsten met focus op kennisdeling en onderwijsontwikkeling
- Lesbezoeken en collegiale consultatie (maatjes-traject) als vast onderdeel van het werk
- Structurele intervisie en gezamenlijke reflectie
- Het actief benutten van elkaars talenten en expertise
- Instructional coaching

Deze werkwijze versterkt de onderlinge verbinding en draagt bij aan een cultuur van vertrouwen, waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend is.

4.3 WERKPLEZIER EN WELZIJN

Werkplezier is een essentiële voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid en kwalitatief goed onderwijs. Wij streven naar een werkomgeving waarin medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Dit krijgt vorm door:

- Aandacht voor een gezonde werk-privébalans
- Een open, veilige en inclusieve cultuur
- Het erkennen en vieren van successen
- Betrokken en toegankelijke leidinggevenden
- Ruimte voor professionele autonomie en initiatief
- Rekening houden met diverse generaties

Wanneer medewerkers met plezier werken en zich verbonden voelen, heeft dit direct effect op de kwaliteit van het onderwijs en de sfeer binnen de school. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2026 blijkt dat medewerkers tevreden zijn met hun werkomgeving. In dit onderzoek geeft 81% van de medewerkers geeft aan tevreden te zijn met zijn of haar werk, tegen 65% in 2023. Dit is een aanzienlijke stijging en een cijfer dat in de buurt ligt van de benchmark VO (86% tevreden). Sfeer (8.6), inhoud van het werk (8.2) en samenwerking (8.0) scoren tevens hoog in dit onderzoek.

4.4 DE DOCENT

Docenten spelen een essentiële rol in het realiseren van de onderwijsvisie en het ondersteunen van leerlingen in hun ontwikkeling.

Een docent op het Huygens College:

- Heeft hoge verwachtingen van leerlingen
- Zorgt voor succeservaringen van leerlingen op diverse manieren en vergroot daarmee de motivatie
- Herkent mogelijkheden voor tempo- en niveaudifferentiatie
- Past activerende werkvormen toe om leerlingen te betrekken bij de les
- Is op de hoogte van de prestaties van zijn/haar leerlingen
- Is op de hoogte van actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied en het onderwijs in het algemeen
- Streeft er dagelijks naar om de kwaliteit van de lessen te verbeteren
- Is bereid de expertise van collega's in te schakelen of scholing te volgen om dit doel te bereiken

Het docententeam van het Huygens College is inmiddels gewend om met en van elkaar te leren, waarbij collegiale feedback een vanzelfsprekend onderdeel is. De school maakt optimaal gebruik van de verschillende onderwijstalenten binnen het docententeam.

Het docententeam is sterk betrokken bij de leerlingen en beschikt over een aanzienlijke mate van deskundigheid. Echter, de komende jaren zal de focus liggen op het verder professionaliseren van deze kennis, waarbij de nadruk ligt op het ontwikkelen van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam als standaard.

De schoolleiding heeft de volgende maatregelen vastgesteld om dit te realiseren:

- Voortzetting van collegiale consultatie (maatjes-traject)
- Jaarlijkse 360-graden feedback
- Implementatie van de PDCA-cyclus als norm (DOT)
- Structurele inzet van RTTI-resultaten en MMP-gegevens
- Uitbreiding van het sectie-ambitieplan met een vierjaarlijks vakwerkplan
- Ontwikkelen van lessen en lesactiviteiten binnen vakgroepen en teams
- Vast format voor vergaderingen (agenda en notulen)
- Scholing in het ontwerpen van toetsen en praktische opdrachten (algemeen bij de speerpunten/ambities)
- Scholing in kunstmatige intelligentie (AI)
- Scholing in het vergroten van de ouderbetrokkenheid
- Delen van vakliteratuur en onderwijsontwikkelingen

4.5 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID

Met elke medewerker wordt eenmaal per jaar een startgesprek en een functionerings- en ontwikkelingsgesprek (FOG) gevoerd waarin persoonlijke doelen en vaardigheden worden afgestemd op de doelen en kenmerken van de school. Dit moet leiden tot verhoging van de onderwijskwaliteit en professionaliteit van de medewerker. Bij de gesprekkencyclus horen lesbezoeken door de leidinggevende en indien nodig extra coaching.

Integraal personeelsbeleid helpt om professioneel het vak uit te oefenen, te groeien en daardoor met plezier te werken. Een docent die zich graag wil ontwikkelen op een vakgebied krijgt daarvoor ruimte als deze ambitie past binnen de schooldoelen.

Nieuwe en startende docenten op het Huygens College volgen ook het inductieprogramma. Dit programma wordt begeleid door de schoolopleider en de schoolcoach in samenwerking met de teamleider.

4.6 PROFESSIONALISERING

Professionele ontwikkeling is een continu proces en onlosmakelijk verbonden met het dagelijks werk. Iedere medewerker krijgt de ruimte om zich te blijven ontwikkelen, in lijn met zowel persoonlijke ambities als de doelen van de school.

Dit betekent:

- Regelmatige ontwikkelgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen
- Gerichte scholing, trainingen en studiedagen
- Coaching en begeleiding voor startende en ervaren medewerkers
- Stimuleren van interne kennisdeling en expertiseontwikkeling

Hierbij staat ruimte voor vakmanschap centraal: medewerkers krijgen vertrouwen om hun professionele oordeel te gebruiken en hun onderwijs vorm te geven.

Samenwerking en eigenaarschap

Wij stimuleren een cultuur van eigenaarschap, waarin medewerkers actief bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie. Vertrouwen en verbinding vormen hierbij de basis. Door te investeren in verbinding, vertrouwen, werkplezier en ruimte voor vakmanschap realiseren we duurzaam onderwijs dat werkt, voor onze leerlingen én voor ons team.

Kenmerken hiervan zijn:

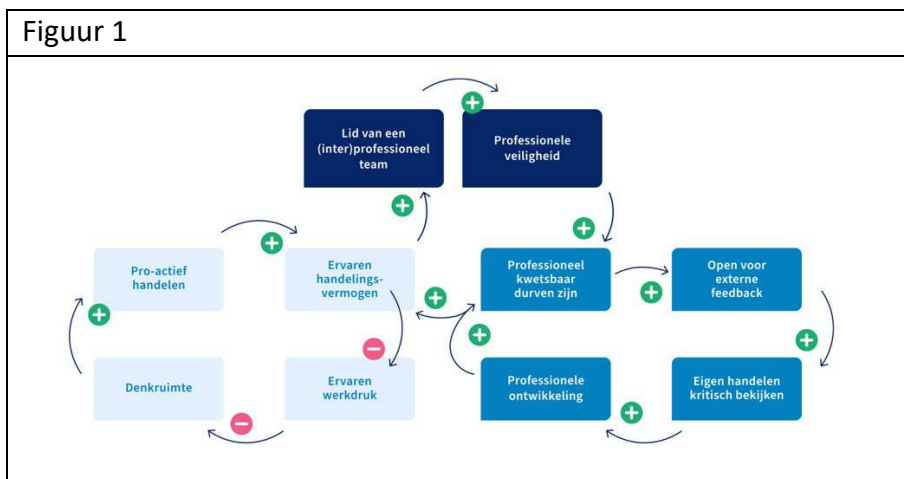
- Ruimte voor gezamenlijke besluitvorming
- Periodiek overleg met de sectievoorzitters en MT
- De ontwikkelgroepen (zie jaarplan)
- Mogelijkheden om te experimenteren en te innoveren
- Verantwoordelijkheden laag in de organisatie beleggen
- Transparante communicatie en duidelijke kaders

Patroon van een professioneel team

In het onderwijs zijn we vaak gewend om onze eigen klas of vakgebied zelfstandig te runnen, waardoor samenwerking met collega's minder vanzelfsprekend is. Toch is samen leren en werken binnen een professioneel team essentieel om duurzame verandering te realiseren. Dit model laat zien hoe werken in een professioneel team kan leiden tot meer werkplezier en professionele ontwikkeling, maar ook waarom dit in de praktijk soms uitdagend kan zijn.

Het patroon van een professioneel team is uitgewerkt door Marco Snoek en Ina Cijvat, binnen het lectoraat Leren & Innoveren aan de Hogeschool van Amsterdam. Zie onderstaand figuur.

Figuur 1



Als het werkt:

Wanneer leraren zich echt onderdeel voelen van een professioneel team, ontstaat er veiligheid en vertrouwen. Dit stimuleert hen om:

- Zich kwetsbaar op te stellen en open te staan voor feedback van collega's.
- Kritischer naar hun eigen handelen te kijken, wat hun professionele ontwikkeling bevordert.
- Meer zelfvertrouwen op te bouwen, waardoor ze zich opnieuw kwetsbaar durven opstellen en blijven groeien.
- Sterkere verbinding met het team te ervaren, wat leidt tot groter handelingsvermogen – zowel individueel als collectief.

Wanneer leraren een groter handelingsvermogen ervaren, vermindert hun werkdruk. Dit geeft hen meer ruimte om na te denken over hun onderwijs en hoe ze dit willen verbeteren. Hierdoor handelen ze vaker proactief, wat op zijn beurt weer bijdraagt aan een verdere toename van hun handelingsvermogen en werkplezier.

Als het niet werkt:

Hoewel leraren meestal formeel onderdeel zijn van één of meerdere teams, voelt dat niet altijd zo. Als samenwerking ontbreekt en een team functioneert als los zand, ontstaan er verschillende problemen:

- Er is weinig ruimte om over de kwaliteit van het werk te spreken, waardoor professionele groei wordt belemmerd.
- Het ontbreekt aan een veilige en open cultuur, waardoor leraren minder geneigd zijn om feedback te geven of te ontvangen.
- Hierdoor neemt de professionele ontwikkeling niet toe, en blijft het gevoel van handelingsvermogen laag.
- Omdat leraren veelal op zichzelf zijn aangewezen, blijft de werkdruk hoog en is er minder ruimte om op een proactieve manier met hun onderwijs bezig te zijn.

Door bewust te investeren in samenwerking en een professionele leercultuur, kunnen teams een werkomgeving creëren waarin vertrouwen, groei en werkplezier centraal staan.

Wij onderschrijven deze visie en zijn van mening dat door samen te werken en verantwoordelijkheid te delen, we zowel de kwaliteit van het onderwijs als het werkplezier binnen het team versterken. Een speciale plek hierbinnen is ingericht voor de ontwikkelgroepen. In deze groepen werken medewerkers vanuit hun expertise aan concrete vraagstukken uit het schoolplan, waardoor we de aanwezige kennis in het team beter benutten en de betrokkenheid bij de schoolontwikkeling vergroten. In de jaarplannen voor de periode 2026–2030 worden de ontwikkelgroepen en hun opdrachten per schooljaar nader uitgewerkt. Afhankelijk van de aard en omvang van de vraagstukken kunnen deze per jaar verschillen.

Scholingsplan

Jaarlijks wordt het scholingsplan opgesteld, dit is een onderdeel van het jaarplan. Dit scholingsplan biedt een gestructureerde aanpak om de kennis, vaardigheden en professionele groei van onze medewerkers te bevorderen en de schoolontwikkeling te versterken. Door te investeren in gerichte scholing en ontwikkeling versterken we niet alleen de kwaliteit van onderwijs maar ook de motivatie, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid van ons personeel. Zo leggen we een stevige basis voor een lerende organisatie waarin iedereen de kans krijgt om te groeien.

Opleidingsschool

Het Huygens College biedt aan ambitieuze, gemotiveerde studenten en docenten goed begeleide opleidingsplaatsen. De school is een geaccrediteerde opleidingsschool. In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam (HVA), Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK), Universiteit van Amsterdam (UVA) en de Vrije Universiteit (VU) biedt onze school stageplekken aan docenten in opleiding. De studenten kunnen rekenen op een goede begeleiding van ervaren docenten en coaching door de schoolcoach. Meerdere oud-studenten die op onze school stage hebben gelopen, zijn nu werkzaam als docent.

4.7 EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING VAN MANNEN EN VROUWEN

IN DE SCHOOLLEIDING

De schoolleiding van het Huygens College bestaat volledig uit vrouwen. Binnen de school staat kwaliteit centraal, ongeacht geslacht.

5. ORGANISATIE EN BELEID

5.1 ZEGGENSCHAP

Medezeggenschapsraad

Het Huygens College heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR); de deelraad. Daarnaast heeft de Stichting ZAAM ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). In de deelraad zijn personeelsleden, ouders en leerlingen vertegenwoordigd. Alle onderwerpen die betrekking hebben op de school en waar leden advies-en/of instemmingsrecht hebben, komen in de deelraad aan bod.

Ouderraad

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

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

De afgelopen jaren is het niet altijd gelukt een stabiele oudergeleding te vormen. In de komende periode wordt actief gewerkt aan het overbrengen van het belang van ouderparticipatie en de werving van ouders voor deze oudergeleding. Met ingang van schooljaar 2025-2026 is hiertoe een brugfunctionaris aangesteld. Deze functionaris fungeert als schakel tussen ouders en school, met als doel de ouderbetrokkenheid te vergroten. Daarnaast helpt de brugfunctionaris ouders om de weg te vinden binnen en buiten de school, met name gezinnen die om extra aandacht of begeleiding vragen.

Leerlingenraad

Het MT en het team hechten er grote waarde aan om leerlingen zoveel mogelijk bij alles wat met de school te maken heeft te betrekken, o.a. vanuit de gedachtegang dat betrokken leerlingen gemotiveerde leerlingen zijn. De in schooljaar 24/25 succesvol geïntroduceerde leerlingconsultaties getuigen hiervan.

Uit de in schooljaar 25/26 afgenomen leerlingtevredenheidsenquête blijkt echter dat leerlingen zich nog niet voldoende gehoord voelen; vinden dat er te weinig met hun mening wordt gedaan. Zie [Scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl) De schoolleiding onderkent dit en wil dit in schooljaar 26/27 structureel gaan aanpakken. Zo zullen de succesvolle leerling consultaties structureel in de jaarwerkalender worden opgenomen en moet de leerlingenraad meer body krijgen.

Op het Huygens College is een leerlingenraad actief. Echter, de schoolleiding is te weinig tevreden met de opbrengst van de huidige leerlingenraad. Daarom zal in schooljaar 26/27 ingezet worden op het toelichten van de rol en taken van de leerlingenraad en het werven van betrokken, enthousiaste en kundige leerlingen om deze taken uit te voeren.

De schoolleiding van het Huygens College verwacht van de leerlingenraad een actieve bijdrage en initiatief op de volgende gebieden:

- Inbreng en advies bij schoolbeleid
- Verbeteren van het schoolklimaat
- Communicatie tussen leerlingen en schoolleiding
- Betrokkenheid bij evenementen en activiteiten
- Initiatieven voor sociaal-emotionele thema's

5.2 VAN BELEID NAAR UITVOERING

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

De afgelopen jaren is er een begin gemaakt met resultaatgericht werken. In de komende vier jaar maken we dit tot de norm. Door bewust te plannen, uit te voeren, te monitoren en bij te stellen, vergroten we de kans dat we onze doelen daadwerkelijk behalen. In lessen én vergaderingen werken we vanuit heldere doelen, verzamelen we gegevens om de voortgang te volgen en passen we onze aanpak aan waar nodig. Zo gebruiken we de PDCA-cyclus en baseren we onze keuzes op bewijs, onder andere uit MMP- en RTTI-analyses.

5.3 SCHOOLKLIMAAT, WAARONDER VEILIGHEIDSBELEID

Jaarlijks monitoren wij zelf de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen in leerjaar 1 tot en met 4.

Leerlingen scoren de tevredenheid betreffende de mentor, ICT-voorzieningen en veiligheid (met name de afwezigheid van pesten, lichamelijk geweld en discriminatie) hoog, aldus de uitkomst van de leerlingtevredenheidsenquête 2025-2026. Zie Vensters.nl

Het Huygens College is een kleine, veilige en overzichtelijke school. Wat veiligheid betreft spelen naast surveillance en controle door het OOP, ook alle overige medewerkers van de school een belangrijke rol. Wij werken volgens de uitgangspunten van de Transformatieve School waarin een voor iedereen duidelijk normatief kader, naleving van regels en elkaar aanspreken, elkaar back-up geven, hierbij van groot belang is. Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en de goede gang van zaken binnen de school.

5.4 COMMUNICATIE

De manieren waarop we communiceren naar en met medewerkers en naar ouders en leerlingen, willen we stroomlijnen en versterken. Dat in onze communicatie ook nadrukkelijk gekeken moet worden naar een gevarieerde inzet van verschillende media vinden we vanzelfsprekend. Hoe en wanneer communiceren we welke boodschappen? Hoe en wanneer bevragen we leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen? Wat zetten we op de website en wat doen we bijvoorbeeld via andere media? Deze vragen onderstrepen het belang van een nieuw communicatieplan. In het schooljaar 25/26 is er een aanzet gegeven voor een nieuw communicatieplan. Dit plan zal verder uitgewerkt worden door het MT met ondersteuning van de communicatie-adviseur van ZAAM.

5.5 BEDRIJFSVOERING VAN DE SCHOOL

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

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

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

6. KWALITEITSBELEID: KWALITEITSAGENDA EN - KALENDER

Het Huygens College streeft ernaar een lerende organisatie te zijn. Het schoolplan vormt daarbij het fundament. Op basis van de ambities en beleidsvoornemens in dit plan blijven we ons onderwijs ontwikkelen. We durven te experimenteren, accepteren dat fouten onderdeel zijn van het leerproces en gebruiken die ervaringen om ons onderwijs te verbeteren. Zo houden we ons onderwijs in beweging en zorgen we ervoor dat het aansluit bij de veranderende behoeften van leerlingen en de samenleving.

Om structureel te werken aan verbetering en ontwikkeling, hanteren we de PDCA-cyclus (Plan – Do – Check – Act) als uitgangspunt in onze kwaliteitszorg. Deze cyclus passen we toe bij alle verbetertrajecten, beleidsontwikkeling en teamvergaderingen, met nadruk op evaluatie en bijsturing.

Een belangrijke ondersteuning hierin is onze kwaliteitskalender. Deze kalender biedt een jaarplanning van terugkerende activiteiten zoals:

- leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken;
- lesbezoeken en gesprekkencyclus;
- studiedagen en scholing;
- docenten- en leerlingconsultaties;
- evaluaties van het onderwijsaanbod.

Door deze activiteiten tijdig en planmatig in te zetten, borgen we de kwaliteitszorg binnen de hele organisatie. De kwaliteitskalender maakt het mogelijk om niet alleen te monitoren en bij te sturen, maar ook om verbeterpunten om te zetten in concreet beleid en praktisch handelen. Gedurende het schooljaar evalueren we op vaste momenten (begin, midden en einde) de voortgang van onze ambities. Dit doen we samen met het team. We kijken terug en vooruit: wat is er gerealiseerd, wat nog niet, wat is goed gegaan en wat niet – en vooral: waarom? Deze reflectie ondersteunt bij het leren als organisatie en vormt de basis voor eventuele bijstellingen. Hiervoor maken we gebruik van onze ambitieposter, waarop de beleidsdoelen uit het jaar- en schoolplan op overzichtelijke wijze zijn weergegeven.

Onze kwaliteitszorg is ingebed in de schoolcultuur. We streven naar een professionele omgeving waarin teamleden actief betrokken zijn, op elkaar reageren en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor onderwijsverbetering.

De komende jaren leggen we de lat hoger en zetten we in op de verdere ontwikkeling van eigentijds, activerend, vakoverstijgend en uitdagend onderwijs met passende opbrengsten. Kwaliteitszorg blijft daarbij een essentieel instrument om dit waar te maken.

7. FINANCIËEL BELEID

7.1 BEKOSTIGING VANUIT HET RIJK

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

Kernpunten hierin zijn:

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

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

7.2 BEGROTINGEN

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

De financiën worden tweemaal per jaar (in het voor- en najaar) door de directeur en de controller besproken met het bestuur. Rapportage en vaststelling vindt plaats in het CvB.

In het voorjaargesprek wordt het financiële resultaat van het voorgaande jaar en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal besproken. Tevens wordt de leerlingprognose voor het komende schooljaar herijkt en wordt een prognose gegeven over de in te zetten fte's met ingang van het nieuwe schooljaar, in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

In het najaarsgesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaarsprognose en de begroting voor het volgende jaar. De begroting wordt door het College van Bestuur begin december vastgesteld. Bij aanpassing van de leerlingprognose voor het komende schooljaar kan de begroting worden aangepast.

7.3 INZET VAN MIDDELEN

Vrijwillige ouderbijdrage

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

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

Er zijn drie soorten schoolkosten:

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

Categorie 2: deze kosten komen voor rekening van de ouders en dit zijn materialen die persoonsgebonden zijn. Zoals bijvoorbeeld gymkleding, gym schoenen, schooltas, agenda en schrijfmateriaal en de kosten voor vervanging van tag voor het kluisje.

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

Sponsoring

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

Belangrijke uitgangspunten bij sponsoring in het onderwijs:

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

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

8. VASTSTELLINGSPARAGRAAF

Ter voorbereiding op dit schoolplan heeft het team tijdens een personeelsvergadering input geleverd over de belangrijkste aandachtspunten. Deze input is verwerkt in dit plan.

De deelraad heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 8 juni 2026.

Het CvB heeft het schoolplan vastgesteld op d.d. 1 juli 2026.