

Schoolplan 2023-2027

Visser 't Hooft Lyceum
vestiging Leiden



Visser 't Hooft Lyceum

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Proces en leeswijzer schoolplan	4
1.2 Waarom het 'Visser 't Hooft Lyceum'?	5
2 Strategisch beleid	6
2.1 SCOL - strategische koers 'Samen Leren en Leven'	6
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Algemeen	7
3.2 Het profiel van de school: VHL Leiden, er gaat een wereld voor je open!	7
3.3 Evaluatie schoolplan 2019-2022	8
3.4 Basiskwaliteit & Stelselkwaliteit	9
4 Sterkte/zwakte-analyse	10
4.1 Overzicht interne en externe factoren	10
5 Onze missie	11
5.1 Vanuit een sterke basis de wereld ontmoeten	11
6 Onze visies	13
6.1 Onze visie op identiteit en wereldburgerschap: De wereld ontmoeten	13
6.2 Onze visie op leren	13
6.3 Onze visie op lesgeven	13
6.4 Onze visie op basisvaardigheden lezen, schrijven, rekenen	14
7 Onze parels	15
7.1 Waar we trots op zijn	15
8 Onze speerpunten	16
8.1 Speerpunten 2023-2027	16
9 Onderwijskundig beleid	17
9.1 Het aanbod	17
9.2 Doorlopende leerlijnen	18
9.3 Toetsing en afsluiting	18
9.4 Doorstroom mavo-havo en havo-vwo	19
9.5 Levensbeschouwelijk wereldburgerschap	19
9.6 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	19
9.7 De Goede Kagerles (pedagogisch-didactisch handelen)	20
9.8 Onderwijstijd	20
9.9 Leerlingondersteuning	20
10 Personeelsbeleid	21
10.1 Personeelsbeleid op school	21
10.2 Diversiteit in de school	21
10.3 Bevoegd en bekwaam	22
10.4 Begeleiding	22
10.5 De gesprekkencyclus	22
10.6 Scholing	22
10.7 Taakbeleid	23
10.8 Teamgericht organiseren	24

11 Organisatiebeleid	25
11.1 De schoolleiding	25
11.2 De (vak)secties	25
11.3 Het mentoraat	25
11.4 Het onderwijs ondersteunend personeel	25
11.5 School- en lestijden	26
11.6 Schoolklimaat	26
11.7 Veiligheid	26
11.8 De gezonde school	27
11.9 PR & Communicatie	27
11.10 Schorsing en verwijdering	27
12 Kwaliteitsbeleid	28
12.1 Systeem voor kwaliteitszorg	28
12.2 Kwaliteitscultuur	29
12.3 Zelfevaluatie, basiskwaliteit en stelselkwaliteit	29
12.4 Collegiale visitatie	29
13 Financieel en materieel beleid	30
13.1 Financiën	30
13.2 Gebouwen/huisvesting	30
13.3 ICT	30
13.4 Sponsoring	31
14 Meerjarenplanning 2023-2027	32
15 Bijlagen 2023-2027	34
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	35
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	36

1 Inleiding

1.1 Proces en leeswijzer schoolplan

Dit schoolplan beschrijft conform de wet op het Voortgezet Onderwijs het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid, zoals dat gevoerd wordt op Visser 't Hooft Lyceum Leiden (VHL) in de periode 2023-2027. Het schoolplan is een verantwoordingsdocument zowel voor het bestuur en overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners.

Proces schoolplan

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. Op basis van de strategische koers, de evaluatie van het voorgaande schoolplan, kwaliteitsgegevens en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen, hebben het schoolteam en diverse andere betrokkenen bij de school via diverse bijeenkomsten de speerpunten voor de komende 4 jaar vastgesteld

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en het bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. De directie stelt het schoolbestuur op de hoogte van de bereikte doelen door middel van speerpunten en management rapportages zoals vastgelegd in de monitoringcyclus van SCOL Leiden.

Opbouw van het plan

Het plan is als volgt opgebouwd. Eerst beschrijft de school zijn missie en visie, als uitgangspunten van het schoolplan. Vervolgens wordt ingegaan op de uitwerking van het Onderwijskundig beleid, het Personeelsbeleid en de Kwaliteitszorg. Ook een aantal organisatie aspecten komt aan bod. Er wordt steeds een onderscheid gemaakt naar de uitwerking van de wettelijke voorschriften, de eigen gerealiseerde aspecten van kwaliteit en de eigen doelen/ambities. Daarbij geven we inzicht hoe wordt aangesloten bij de strategische koers van SCOL.

Compact schoolplan

Er is geprobeerd het schoolplan compact te houden. Dubbellingen met andere schooldocumenten zoals de schoolgids, het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) en allerhande regelingen zijn daarom vermeden en er is een aantal (separate) bijlagen beschikbaar die niet in dit schoolplan is opgenomen.

Namens het team van Visser 't Hooft Lyceum Leiden

Ron Onderwater,
Directeur

1.2 Waarom het 'Visser 't Hooft Lyceum'?

Willem Visser 't Hooft werd in 1900 geboren in Haarlem. Hij studeerde theologie en rechten in Leiden en was zijn hele leven actief in organisaties die Bijbelse waarden wilden vertalen naar het leven van alledag.

Vanuit het neutrale Zwitserland nam Visser 't Hooft vóór en tijdens de Tweede Wereldoorlog stelling tegen het nationaal-socialisme en fascisme. Hij hield contacten in stand tussen de kerken in de oorlogvoerende landen, droeg bij aan het geheime berichtenverkeer tussen het verzet in Nederland en de regering in ballingschap en bood hulp aan vluchtelingen uit nazi-Duitsland. Visser 't Hooft zette zich in voor de oprichting van de Wereldraad van Kerken, een organisatie waarin uiteenlopende kerken gezamenlijk werken aan vrede en verzoening in de gehele wereld. Visser 't Hooft werd de eerste secretaris-generaal van de Wereldraad.

Willem Visser 't Hooft overleed in 1985. De naam Visser 't Hooft Lyceum is een blijvend eerbetoon aan een bruggenbouwer die leefde vanuit een ideaal, dat hij ook waarmaakte met daden.



Dr. W.A. Visser 't Hooft bij de opening van het nieuwe lyceum in Leiden, dat zijn naam draagt, 23 oktober 1967. Foto: Ruud Hoff, ANP Historisch Archief (ANP Foundation).

2 Strategisch beleid

2.1 SCOL - strategische koers 'Samen Leren en Leven'

SCOL beschikt over een strategische koers '[Samen Leren en Leven](#)' - Samen bouwen aan een goede toekomst op een gezonde aarde-. De looptijd van de strategische koers is 2023-2027. In de strategische koers staan (o.a.) de belangrijke speerpunten van het beleid:

- Kinderen een sterkere basis bieden: lezen, schrijven, rekenen (LSR), leren leren en digitale vaardigheden (DG)
- Veerkracht en solidariteit bij de kinderen vergroten: levensbeschouwelijk wereldburgerschap (LW) en klimaat, gelijke kansen en ontmoeting (GO)
- Professionele impact vergroten: toekomstbestendige organisatie (TO) en kwaliteitscultuur (KC)

Deze drie lijnen zijn met de SCOL-scholen in kenniskringen uitgewerkt in een aantal ambities met (tussen)doelen (zie bijlage 1). Elke school kiest daaruit een aantal actiepunten, die passen bij de zogenaamde 'speerpunten' van de school (zie hoofdstuk 14). De actiepunten die het VHL heeft uitgekozen zijn hieronder weergegeven.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027
Digitale geletterdheid	5. SCOL (bestuur en de scholen) formuleren samen met hun stakeholders een visie op de functie en toepassing van ICT in het onderwijs. Zij hebben hun visie vertaald naar hun organisatie en lessen. (DG)
Digitale geletterdheid	6. SCOL (bestuur en de scholen) heeft een (doorlopende) leerlijn PO-VO geformuleerd op het gebied van digitale geletterdheid. Digitale geletterdheid maakt onderdeel uit van het curriculum van de scholen (DG).
Lezen, schrijven & rekenen en leervaardigheid	3. De leraren hebben zicht op de didactische onderwijsbehoeften van hun leerlingen en zijn in staat het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van groepen en individuele leerlingen (LSR).
Lezen, schrijven & rekenen en leervaardigheid	4. De leerlingen beschikken over leervaardigheden en zijn gemotiveerd om te leren (LSR).
Levensbeschouwelijk wereldburgerschap	9. Onze leerlingen kunnen aangeven op welke wijze zij kunnen bijdragen aan een betere wereld voor henzelf en voor de ander, dichtbij en ver weg, met een kritische blik op de samenleving en oog voor een duurzame wereld (LW).
Levensbeschouwelijk wereldburgerschap	7. Iedere school heeft de SCOL-visie op lwb vertaald naar een school specifieke visie gebaseerd op de confessionele identiteit en de SCOL- visie lwb en deze uitgewerkt naar leerdoelen en een (samenhangend) aanbod. (LW).
Gelijke kansen en ontmoeting	13. Op al onze scholen vinden ontmoetingen plaats tussen kinderen uit gezinnen met verschillende opleidingsniveaus, achtergronden en culturen (vbn...). Dat leidt ertoe dat leerlingen van elkaar blijven leren en respect tonen naar anderen (GO).
Een toekomstbestendige organisatie	15. Medewerkers beoordelen het werkgeluk op onze scholen voldoende tot goed. Mensen willen bij SCOL (blijven) werken vanwege de kwaliteitscultuur, de professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden en de onderwijskwaliteit (TO).
Een toekomstbestendige organisatie	14. Er is bij onze collega's sprake van een doorlopende professionele ontwikkeling. Hiertoe geeft iedere school professioneel invulling aan de begeleiding van de professionals. Voor de.... groepen en functies (TO).

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van het bestuur

Naam: Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden
Volledige adres: Mariënpoolstraat 4 2334CZ Leiden
Telefoonnummer: 071-5175551
Website: www.scoleiden.nl
Email: info@scoleiden.nl

Gegevens van de school

Naam school: Visser 't Hooft Lyceum Leiden (VHL)
Directeur: dhr. drs. ing. R.A. Onderwater MME
Volledige adres: Kagerstraat 1
Telefoonnummer: 2334CP Leiden
Website: <https://vhl.nl/leiden/>
Email: info@ld.vhl.nl

Visser 't Hooft Lyceum Leiden is de hoofdvestiging van het Visser 't Hooft Lyceum (VHL - BRIN nummer 02VD). Wij zijn een brede scholengemeenschap en verzorgen onderwijs voor mavo, havo, atheneum en gymnasium voor ongeveer 1300 leerlingen. Vanuit de andere twee VHL-vestigingen in Leiderdorp en Rijnsburg stromen veel leerlingen vanuit 3havo/vwo en 4mavo door naar de Leidse vestiging.

3.2 Het profiel van de school: VHL Leiden, er gaat een wereld voor je open!

Het VHL onderscheidt zich als school in Leiden en omgeving met een internationaal profiel. We zorgen ervoor dat leerlingen 'de wereld ontmoeten', zowel binnen als buiten Nederland. We organiseren studiereizen en uitwisselingen, waardoor onze leerlingen kennis maken met leeftijdsgenoten uit Europa en daarbuiten. Daarnaast gaat er bij binnenkomst in de school ook een wereld voor je open. Leerlingen hebben veel keuzemogelijkheden binnen het curriculum van de onderbouw, binnen het examenprogramma van de bovenbouw en kunnen daarnaast participeren in een groot aantal extra-curriculaire activiteiten.

Op het VHL zijn we trots op de diversiteit binnen onze school. We hebben leerlingen en medewerkers met veel verschillende achtergronden. Allen zijn even welkom en doen ertoe, ongeacht hun geschiedenis, afkomst, geaardheid of religie.

Een VHL-leerling heeft bij het verlaten van de school meer dan alleen een diploma, want:

- opereert vanuit een sterke basis met vertrouwen;
- kan goed samenwerken, leert met en van anderen en heeft geleerd zijn eigen keuzes te maken;
- kan goed mondeling en schriftelijk communiceren in minimaal het Nederlands en Engels;
- is internationaal competent;
- heeft aandacht en respect voor de medemens en de aarde.

In zijn algemeenheid bereidt het brede aanbod van de mogelijkheden in onderbouw en bovenbouw op cognitief, cultureel en sportief gebied (zie hoofdstuk 9), alle leerlingen voor op een steeds internationaal wordende studie- en werkomgeving. Alle leerlingen kunnen kiezen voor (versterkt) Duits, Frans en Spaans. Een speciaal programma daarbij is 'Camino Español', dat (als een van de twee scholen in Nederland) in samenwerking met de Spaanse overheid wordt vormgegeven en waarbij een native speaker in de bovenbouw de lessen verzorgt.

Een groot aantal leerlingen in de school volgt tweetalig onderwijs (tto), waarbij een groot deel van programma in het Engels wordt aangeboden. Uniek daarbij is de tto-gymnasium van onze school. Er is veel kennis over en ervaring op het gebied van taalonderwijs en internationalisering. Sinds 2019 mogen we het predicaat 'senior tto-school' van [Nuffic](#) voeren.

Het VHL heeft een belangrijke functie in de regio als partner in de [Academische Opleidingsschool ROSRijnland](#). De school stelt zich daarmee mede tot doel om nieuwe docenten op te leiden en startende docenten te begeleiden en ondersteunen. Een verantwoordelijke en maatschappelijke taak die zorgt voor beweging en energie in de school.

3.3 Evaluatie schoolplan 2019-2022

De periode die het vorige schoolplan bestrijkt is een bijzondere gebleken. Midden in die periode sloeg de coronacrisis ongenadig toe en de gevolgen daarvan merken we tot op de dag van vandaag nog steeds. De crisis zorgde ervoor dat de focus een tijd lang, in steeds weer wisselende omstandigheden, vooral praktisch en op de korte termijn was gericht: hoe zorgen we ervoor dat de leerlingen blijven leren en dat het ook sociaal gezien goed met ze gaat? Hoe ondersteunen we de collega's om dat zo goed mogelijk vorm te geven? We gebruiken corona niet als excuus, maar het verklaart wel dat een deel van de gestelde doelen niet (volledig) en/of later zijn behaald.

Organisatiebreed

Het aantoonbaar maken van wereldburgerschap (internationaal competent zijn) is door de introductie van het digitale portfolio verbeterd. Het fysiek 'met en van andere culturen leren' was lange tijd slechts beperkt mogelijk.

De lerende cultuur op school onder alle geledingen is versterkt, maar moet verder doorontwikkeld worden. Het verzuim onder collega's op onze school ligt iets onder de benchmark, maar de werkdrukbeleving daarboven en meer ontwikkelmogelijkheden zijn gewenst.

Sinds 1 augustus 2019 is de school en het schoolterrein geheel rookvrij. De enkele leerling en collega die nog rookt, mag dat alleen 'niet herleidbaar tot de school doen'.

Onderwijsresultaten

De [opbrengstindicatoren](#) van de Inspectie van het Onderwijs zijn op het moment van schrijven op een na voldoende. De onderwijspositie t.o.v. PO-advies is nog steeds (te?) hoog. Het bovenbouwrendement (% leerlingen dat onvertraagd vanuit leerjaar 3 het diploma behaalt) is te laag. Aandacht voor determinatie en aansluiting onderbouw-bovenbouw (OB-BB) blijft nodig.

De slagingspercentages zijn weer minimaal terug op het niveau van 2017 (gemiddeld 90%, geen afdelingen onder de 88%). Op alle afdelingen is het CE-gemiddelde gestegen. Op havo en vwo is deze op orde, de mavo moet nog verder verbeteren. Percentielen bij de vakken zijn gemiddeld gestegen, maar verschillen tussen vakken zijn nog wel fors. Verschillen tussen SE en CE zijn gemiddeld ruim binnen de norm en uitzonderingen bij vakken doen zich minder frequent en heftig voor.

Sinds de visitatie november 2019 mogen we ons 'senior-tto-school' noemen. Het aantal leerlingen voor versterkt Spaans (Camino) is gestegen, voor versterkt Duits en Frans blijft dit beperkt tot enkelen per jaar. Het vak Chinees wordt voor de bovenbouw nauwelijks meer gekozen en we hebben dat al enkele jaren niet meer aan kunnen bieden.

Doorstroom van mavo naar havo is sinds twee jaar 'drempelloos', maar over kwaliteit ervan is nog weinig te zeggen, omdat vorig schooljaar veel leerlingen na een 'corona-parkeerjaar' 4havo alsnog naar het MBO zijn gegaan.

Onderwijskundig

Op alle afdelingen is een (voornamelijk) 1-jarig Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) ingevoerd. Het examenreglement is vernieuwd met een algemeen SCOL- en een specifiek VHL-deel. Doorontwikkeling van vakwerkplannen en doorlopende leerlijnen is vertraagd, maar vindt dit schooljaar plaats. Aan nieuw toetsbeleid wordt op dit moment gewerkt en toetsexperts zijn in opleiding. De gelijkschakeling van de moderne vreemde talen (Chinees, Duits, Frans, Spaans) is nog niet gerealiseerd. Vanwege de wens tot meer keuzemogelijkheden in de onderbouw, blijft dit echter wel bij de speerpunten staan.

Via lesobservaties wordt op basis van de 'kenmerken van de Kagerles' (collegiaal) feedback gegeven: leerdoelen worden vermeld, activerende didactiek is in ontwikkeling, maar differentiëren en controleren of leerdoelen zijn behaald blijft aandacht vereisen.

Veiligheidsgevoel

Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat zowel leerlingen en collega's zich bovengemiddeld (en boven benchmark) veilig voelen op school. Uitkomsten van ouders bevestigen het beeld van de leerlingen.

HRM-beleid

Zoals reeds genoemd blijven werkdruk en ontwikkelperspectief van collega's een aandachtspunt. In het schooljaar 2021-2022 hebben we een inhaalslag (10 fte) kunnen maken in LB-LC promotie, maar die behoefte (en LC-LD) zal komende jaren blijven bestaan. Er zijn goede afspraken gemaakt over invulling van ontwikkeltijd.

Ons driejarig traject van begeleiding van nieuwe/startende leraren (BSL) wordt goed beoordeeld. Wel is extra aandacht nodig voor begeleiding van nieuwe mentoren en startende teamleiders.

Wat betreft het opleiden van leraren voldoet de school ruimschoots aan de norm van stagiaires/leerlingen $\geq 1:70$. Stagiaires worden incidenteel in de laatste fase van hun opleiding reeds ingezet als docent en/of blijven na de voltooiing van hun opleiding als docent verbonden aan de school. Het aantal BOS-sen (begeleiders op school) dekt op dit moment de behoefte en vrijwel elke sectie heeft een werkplekbegeleider (voorheen vakcoach).

Bedrijfsvoering

Infrastructuur en laptops voor collega's zijn vernieuwd en invoering Sharepoint is afgerond. De visievorming op ICT in de school heeft vertraging opgelopen, wat er mede voor heeft gezorgd dat de invoering van 'een device per leerling' niet plaatsvindt in het schooljaar 2023-2024.

Wat betreft de duurzaamheid van het gebouw is de praktijk wederom weerbarstig gebleken. Zowel het monumentale deel van het gebouw als het 'nieuwere' voldoet niet aan welk duurzaamheids criterium dan ook. Kachels aan vanwege de temperatuur en ramen open vanwege het binnenklimaat is de realiteit op school. Gelukkig zijn wel veel armaturen vervangen door energiezuinig LED-verlichting.

3.4 Basiskwaliteit & Stelselkwaliteit

Door middel van een zelfevaluatie heeft de schoolleiding een 'momentopname' gemaakt van de kwaliteitsaspecten van de school conform het meest recente inspectiekader wat betreft de zogenaamde 'basiskwaliteit' als de 'stelselkwaliteit'. De opbrengsten van deze zelfevaluatie zijn meegenomen in dit schoolplan bij het bepalen van de speerpunten voor de komende jaren. Een volledig overzicht van alle scores op de indicatoren is weergegeven in de separate bijlages 2 en 3.

4 Sterkte/zwakte-analyse

4.1 Overzicht interne en externe factoren

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. Daarnaast zijn er zaken die van buiten de school op ons afkomen: kansen en bedreigingen. In onderstaand schema zijn de voornaamste zaken samengevat.

STERKE KANTEN SCHOOL	AANDACHTSPUNTEN - ONTWIKKELPUNTEN
Fijne sfeer in de school tussen leerlingen en personeel	Onderwijsresultaten uit balans
Internationaal profiel met tto op havo- en vwo, diversiteit leerlingen en personeel	Te kleine mavo-afdeling met beperkt internationaal karakter
Veel keuzemogelijkheden voor modules/vakken binnen curriculum in onderbouw en examenvakken in de bovenbouw	Beperkte ICT-mogelijkheden in en om de les
Leerlingenparticipatie bij informele extra-curriculaire activiteiten (feest/technische commissie, toneel/debat/schoolfeesten, kerstviering, GSA (Gender and Sexuality Alliance) et cetera	Beperkte leerlingenparticipatie in (meer) formele zin: leerlingenraad en DMR
Mentor-Ouder-Leerling (MOL)-gesprekken	Ontbreken van schoolbreed toetsbeleid, taalbeleid en doorlopende leerlijn mentoraat
Opleidingsschool: - veel stagiaires die bij VHL (willen) blijven - begeleidingsstructuur voor stagiaires, nieuwe docenten	Medewerkerstevredenheid (werkdruk, ontwikkelmogelijkheden, werk/overleguimtes en -momenten) Personeelsverloop, lesuitval, inzet stagiaires als zelfstandig docent, Engelse taalvaardigheid deel TTO-docenten
Mooi historisch gebouw met goede culturele en sportvoorzieningen (o.a. eigen theater en multicourt)	Niet duurzaam gebouw met matig binnenklimaat, minder geschikt voor niet-traditionele onderwijsvormen, gebrek aan pauzeruimte voor leerlingen
Bereikbaarheid van de school	Professionele cultuur (elkaar aanspreken, eilandjes binnen school, samenwerking andere VHL-scholen)
Brede scholengemeenschap	Communicatie naar ouders
	Druk op bedrijfsvoering (gebouw en financiën)

KANSEN	BEDREIGINGEN
Gebruik van Leiden als internationale kennisstad - samenwerken universiteit, hogeschool, MBO - internationalisering dicht bij huis zoeken (Leiden/Nederland)	Samenwerking in de pedagogische driehoek (leerling-ouders-school) staat onder druk
Betrekken ouders als bron van kennis en ervaring	Daling inkomsten uit vrijwillige ouderbijdrage
Samenwerking met andere SCOL-scholen	Polarisatie van de maatschappij, afname tolerantie voor andere culturen
Flexibeler mogen omgaan met onderwijstijd	Personeelstekort: kwantitatief/kwalitatief, regulier/tto
Renovatie/vernieuwbouw ± 2028	Onzekerheid leerlingenaantal

5 Onze missie

5.1 Vanuit een sterke basis de wereld ontmoeten

Het Visser 't Hooft Lyceum Leiden (VHL) is onderdeel van SCOL. De strategische koers van SCOL richt zich op het samen bouwen aan een goede toekomst op een gezonde aarde en de missie van het VHL sluit hierbij aan. Wij willen met onze leerlingen en medewerkers vanuit een sterke basis de wereld ontmoeten. Vanuit een christelijke identiteit leren we met en van elkaar in een lokale en internationale omgeving. Onze kernwaarden zijn:

- sterke basis;
- vertrouwen;
- saamhorigheid;
- de school als leergemeenschap;
- de wereld ontmoeten.

Onze slogan

VHL Leiden: "Er gaat een wereld voor je open!"

Onze kernwaarden:



Sterke basis

Wij investeren in goed onderwijs en in een cultuur, waarin leerlingen en medewerkers zich samen verantwoordelijk voelen voor goede onderwijsresultaten. Goede taal-, reken-, digitale-, studie- en communicatieve vaardigheden zijn essentieel voor iedere leerling. We staan voor gelijke kansen voor elke leerling en hebben een duidelijke ondersteuningsstructuur, die afgestemd is op behoeften van de leerling. We bereiden onze leerlingen gedegen voor op het vervolgonderwijs en de maatschappij.



Vertrouwen

Vertrouwen is het uitgangspunt van al ons handelen. We zijn een school waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen en elkaar zien. Vertrouwen betekent ook dat we ervan uitgaan dat leerlingen en medewerkers fouten mogen maken, zodat we ervan kunnen leren en groeien. We stimuleren onze leerlingen en medewerkers om hun talenten te benutten, hun grenzen op te zoeken en de lat hoog te leggen. We bieden daarbij waar nodig begeleiding en ondersteuning.



Saamhorigheid

Saamhorigheid betekent 'samen uit, samen thuis', samen leven en vieren, afspraken maken en nakomen. De school is een plek waar leerlingen en medewerkers graag zijn. Het vraagt om een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs en voor het realiseren van een veilige leer- en leefomgeving, waarin elke leerling en medewerker zich gezien en gewaardeerd weet. We stimuleren dat door het onderwijs te organiseren via kleinschalige teams, die zeggenschap hebben en gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen.



De school als leergemeenschap

Op het VHL leren leerlingen en medewerkers met én van elkaar, waarbij we ouders en partners in de regio betrekken. We geven met elkaar vorm aan het onderwijs door het leren zowel binnen als buiten de klas en de school te organiseren, ook in projectvorm. Leerlingen hebben gedurende hun hele schoolcarrière ruimte om hun eigen keuzes te maken die passen bij hun interesses en persoonlijke ontwikkeling. We stimuleren leerlingen om te participeren in extra-curriculaire activiteiten. Op deze wijze bieden we onderwijs dat motiveert en bijdraagt aan de socialisatie en persoonsvorming.



De wereld ontmoeten

We bereiden onze leerlingen goed voor op de volgende stap richting hun toekomst. We bieden onderwijs dat zichtbaar maakt wat de wereld om ons heen van ons en onze leerlingen vraagt. Onze leerlingen maken binnen en buiten de les, fysiek en digitaal, kennis met andere landen en culturen. Ze leren over en werken mee aan de realisatie van de 'Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen' van de Verenigde Naties. Zo ontwikkelen onze leerlingen zich tot nieuwsgierige en kritische wereldburgers met respect voor elkaar, elkaars cultuur en voor de aarde.

6 Onze visies

6.1 Onze visie op identiteit en wereldburgerschap: De wereld ontmoeten

Identiteit

Vanuit een christelijke identiteit besteden we aandacht aan persoonsvorming: leerlingen vormen hun eigen visie, in dialoog met anderen. Vanuit onze vijf waarden staan wij voor inclusief onderwijs, in de erkenning van verscheidenheid dragen wij bij aan een vreedzame samenleving. Door interculturele ontmoetingen leren leerlingen over zichzelf en de ander. Wij zien een relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap.

Wereldburgerschap: De wereld ontmoeten

Ons onderwijs richt zich ook op de identiteitsontwikkeling van leerlingen door hen in contact te brengen met elkaar, levensbeschouwelijke bronnen en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit biedt hen de mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen met een kritische blik op de samenleving en een duurzame wereld. Het stimuleert leerlingen in het omgaan met verschillen en democratisch samenleven. Dit gebeurt in ontmoeting en dialoog. Zo krijgen leerlingen meer inzicht in maatschappelijke processen en ontwikkelingen. Leerlingen oefenen ook vaardigheden om de eigen en de belangen van anderen te behartigen en hierop te reflecteren. Tevens leren zij uitsluiting, onrechtvaardigheid, discriminatie en ongelijke kansen te herkennen en benoemen.

6.2 Onze visie op leren

Op het VHL vinden wij het belangrijk dat een leerling verantwoordelijkheid ontwikkelt voor het eigen leren en staan gelijke kansen voor al onze leerlingen centraal. Niet alleen kennisontwikkeling, maar ook ontplooiing van sociale, culturele en sportieve talenten vinden we belangrijk. Het aanbieden van nieuwe ervaringen en reflectie zorgen voor groeiende zelfkennis. We dagen leerlingen en medewerkers uit om het beste uit zichzelf te halen.

Als school zoeken wij de samenwerking met het primair onderwijs om de doorgaande lijn po-vo te versterken. De docenten zijn belangrijk als experts op pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk gebied. De voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers is een randvoorwaarde voor goed onderwijs.

Als school dagen wij de leerlingen uit om het beste uit zichzelf te halen en op zoek te gaan naar hun talent(en). De docenten ondersteunen de leerlingen hierin door differentiatie in de lessen aan te brengen. Het doel is om versnelling en verrijking te stimuleren en vertraging te voorkomen.

6.3 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en vertrouwen en een goede relatie waarin de leerling zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Vanaf het schooljaar 2018-2019 werken we met een 60- in plaats van een 45-minutenrooster. Dit hangt samen met de wijze waarop we het leerproces in onze lessen willen vormgeven. Voor een les met een 'kop, romp en een staart', met activerende didactiek binnen de verschillende fasen, met ruimte voor feedback en reflectie, is een bepaalde lesduur nodig. Wetenschappelijk is aangetoond dat het 'diepere leren', docent-gestuurd onderwijs met heldere groepsinstructie veel interactie en gerichte feedback, meer effect sorteert dan onderwijs waarbij de docent als coach fungeert en leerlingen zelfstandig zaken moeten ontdekken of uitzoeken. Met meer effect wordt bedoeld dat de impact op het leren van de leerling groter is: leerlingen leren meer en beter.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- heldere doelen en hoge verwachtingen;
- directe instructie;
- keuzemogelijkheden;
- ICT als hulpmiddel.

6.4 Onze visie op basisvaardigheden lezen, schrijven, rekenen







Wij willen dat ál onze leerlingen de Nederlandse en Engelse taal zodanig beheersen en zodanig kunnen rekenen dat zij kunnen participeren in de maatschappij. Daarvoor hebben wij een beeld van het maatschappelijk bepaalde minimale eindniveau ('fundamentele niveau') als ook het na te streven eindniveau ('streefniveau'). Hier houden wij in ons onderwijs rekening mee. Wij werken en leren daarom leerdoelgericht en in ons onderwijs worden taal en rekenen mede vakoverstijgend aangeboden.

We stemmen ons taal- en rekenonderwijs af op het niveau van de kinderen en dagen hen uit een volgende stap te zetten. Wij hebben hiertoe zicht op de kennis en vaardigheden en mogelijkheden van onze leerlingen. In de onderbouw vergelijken we deze kennis en vaardigheden van de leerlingen met de referentieniveaus.

7 Onze parels

7.1 Waar we trots op zijn

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onderstaande 'parels'.

	Parel	Standaard
	Fijne sfeer in de school tussen leerlingen en medewerkers	VS1 - Veiligheid
	Breed aanbod en keuzemogelijkheid van vakken in onder- en bovenbouw	OP1 - Aanbod
	VHL-leerlingen worden opgeleid tot wereldburger met mogelijkheden voor versterkt Engels (tto), Spaans (Camino Español), Duits (Goethe) en Frans (DELF)	OP1 - Aanbod
	Internationale uitwisselingen en excursies, leren binnen en buiten het schoolgebouw	OP1 - Aanbod
	Veel mogelijkheden voor extra-curriculaire activiteiten.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
	VHL als opleidingsschool voor toekomstige docenten	SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties

8 Onze speerpunten

8.1 Speerpunten 2023-2027

Het VHL heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande speerpunten vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Speerpunten	
1.	Lessen voldoen aan de de pedagogisch-didactische criteria van de goede 'Kagerles'.
2.	Leerlingen zitten in leerjaar 3 in een juiste studierichting en behalen onvertraagd hun eindexamen. Als basis hiervoor zijn o.a. van belang: geïmplementeerd schoolbreed toetsbeleid en taalbeleid, alsmede de verlenging van de brugperiode naar twee jaar.
3.	'De wereld ontmoeten' is geïntegreerd in het curriculum. Wereldburgerschap wordt onder andere verzorgd in een vak dat godsdienst, maatschappelijke vraagstukken en filosofie combineert. De collega's hebben een interculturele houding, kennis van en ervaring met andere culturen.
4.	Positie van de mavo versterken en volwaardig deel laten zijn van het internationale profiel van de school: o.a. deelname aan uitwisselingen, (buitenlandse) excursies, aanbieden van versterkt Engels, toewerkend naar mavo-tto als 'stip op de horizon'.
5.	Mediawijsheid: digitale vaardigheden van leerlingen en personeel vergroten. Invoering en gebruik van leerlingdevices als 'leermiddel' in het leerproces.
6.	Evaluatie/herontwerp van de lessentabel o.b.v. onderwijskundige uitgangspunten, ontwikkelingen in wetgeving rond onderwijstijd, eventuele schaarste in personeel en/of middelen. Een gelijkwaardige positie van Duits, Frans en Spaans, met keuzemogelijkheid voor leerlingen in de onderbouw, maakt hier deel van uit.
7.	Het leren van leerlingen organiseren in kleinschalige teams, die zeggenschap hebben over en gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen.
8.	Voldoende goed personeel binnen halen én houden. We bieden collega's en stagiaires ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding in diverse richtingen (zie beroepsbeeld leraren), we hebben oog voor hun welbevinden en zorgen voor passende beloning.
9.	Alle onderwijsactiviteiten blijven voor alle leerlingen/ouders financieel haalbaar.
10.	In 2027 zijn de plannen voor nieuwbouw/renovatie van de school gereed. Dit leidt tot een gezond en duurzaam gebouw, dat flexibel kan worden gebruikt.

9 Onderwijskundig beleid

9.1 Het aanbod

Op het VHL is grondige en brede vakkennis cruciaal. Wij ontleen die aan de SLO-doelen en de eindexameneisen. Docenten en secties checken elk schooljaar of alle kerndoelen, eindtermen en referentieniveaus gedekt zijn, zorgen voor doorlopende leerlijnen en een vakwerkplan.

Naast de kennis besteden wij als school ook aandacht aan de competenties. Samenwerken, zelfverantwoordelijk leren, reflecteren, presenteren en onderzoek staan centraal in de vaklessen en mentorlessen.

Brugperiode

De meeste van onze brugklassen zijn heterogeen van samenstelling (mavo-havo, havo-vwo). Op dit moment vervolgt een leerling na het brugjaar zijn route in de tweede klas van het mavo, havo, vwo (atheneum/gymnasium), in de reguliere (Nederlandstalige) of tto afdeling. We zijn in ontwikkeling om de brugklassen te verlengen naar twee jaar, zodat er meer tijd beschikbaar is voor de determinatie. Na het tweede leerjaar worden de leerlingen dan gericht bevorderd naar een mavo-, havo- of vwo-opleiding. Dat kan regulier of tto zijn. De ontwikkeling monitoren en evalueren we jaarlijks en sturen zo nodig bij.

Keuzemogelijkheden in onderbouw

Elke leerling kiest in de brugklas maximaal drie keuzemodules uit Spaans, robotica, drama, sport en voetbal. In leerjaar 2 en 3 volgen alle leerlingen een keuzevak. Naast de reeds genoemde vakken uit de brugklasmodules kan ook worden gekozen uit beeldende vorming, muziek en kunstlab. In de keuzemodules/vakken zitten leerlingen van alle niveaus door elkaar heen.

Mavo

In het tweede leerjaar wordt door de mavo-leerling een eerste stap gezet in de profielkeuze. Voor klas 3 kiezen wordt er vak gekozen uit de vakken Duits, Frans en Biologie. Daarnaast maken ze een keuze tussen economie en natuur-/scheikunde1 (nask1). Gedurende het derde leerjaar wordt de definitieve profielkeuze gemaakt. In het examenjaar doen de leerlingen examen in een of meer van de volgende profielen.

- Economie
- Groen
- Techniek
- Zorg en welzijn

Havo/vwo

In het derde leerjaar wordt door de havo/vwo-leerling een profiel gekozen. Vanaf het vierde leerjaar volgen ze vakken in een of meer van de volgende profielen.

- Cultuur & Maatschappij
- Economie & Maatschappij
- Natuur & Gezondheid
- Natuur & Techniek.

Naast de 'algemene' keuzevakken die veel VO-scholen aanbieden, kunnen leerlingen kiezen uit Natuur-Leven-Technologie (NLT), Beweging-Sport-Management (BSM), wiskunde D, Spaans en drie kunstvakken (beeldende vorming, drama, muziek) in combinatie met Kunst Algemeen.

Tweetalig onderwijs

Het curriculum van de tto-afdeling op havo en vwo is zodanig opgezet dat wordt voldaan aan de Nuffic-normen voor tto. Een groot deel van de lessen wordt gegeven in een andere taal (voornamelijk Engels). Daarnaast doen de leerlingen mee aan een 'exchange program', een 'international work experience week' en ook het profielwerkstuk doen de leerlingen in het Engels. Op het havo nemen de leerlingen, naast hun reguliere Engelse examens, ook deel aan het 'Cambridge Advanced English' examen (CAE). Op het vwo gaat het daarbij om een 'English certificate' van het 'International Baccalaureate Diploma Programme' (IB).

Ons tto-gymnasium is uniek in Leiden en omgeving: het biedt leerlingen de mogelijkheid om een klassieke opleiding te combineren met een excellente beheersing van de Engelse taal.

Voor de mavo is versterking van het internationale profiel, toewerkend naar mavo-tto, een van onze speerpunten.

9.2 Doorlopende leerlijnen

PO-VO-vervolg

Op het VHL komen de leerlingen de brugklas binnen op het adviesniveau van de basisschool. We onderhouden goede contacten met de basisscholen om te zorgen voor een doorgaande leerlijn PO-VO. Naast goede contacten met de basisscholen onderhoudt de school ook contact met vervolgopleidingen. Per afdeling is er een decaan die gespecialiseerd is in loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).

Rol van de secties

De secties zorgen ervoor dat de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren zijn verdeeld. Zij zorgen er ook voor dat de doorlopende leerlijn is beschreven in het vakwerkplan met een programma van toetsing (PTO) voor de onderbouw, 4havo en 4+5vwo, alsmede een PTA voor de examenklassen. In de vakwerkplannen worden de kerndoelen en eindtermen van desbetreffend vak benoemd, wanneer en hoe deze worden behandeld en getoetst.

Referentieniveaus taal en rekenen

De voortgang van de individuele leerlingen op het gebied van taal en rekenen ten opzichte van de referentieniveaus, meten we leerjaar 1 tot en met 3 door middel van de Cito VAS-toetsen. Indien nodig wordt de leerling extra remediëring geboden, eventueel begeleid door een remedial teacher. Cumulatief leveren de resultaten de voortgang op het niveau van klas, afdeling, leerjaar en gehele onderbouw. In de bovenbouw is rekenen geïntegreerd in de methode die we gebruiken voor wiskunde. Voor mavo- en havo-leerlingen zonder wiskunde staat rekenen apart op de lessentabel.

Taalbeleid

Extra aandacht zal de komende periode uitgaan naar de Nederlandse taalvaardigheid van de leerlingen. Analyse van de onderwijsresultaten laat namelijk zien dat teveel leerlingen aan het eind van de onderbouw onvoldoende taalvaardig zijn. Dit uit zich onder andere in problemen met betrekking tot leesvaardigheid, spelfouten, foutieve zinsconstructies en redematies bij de verschillende vakken.

Om de leerlingen taalvaardiger te maken ontwikkelen we schoolbreed taalbeleid. In lijn met de CLIL-didactiek (*Content and Language Integrated Learning*) in de tto-afdeling, wordt in het Nederlands elke vakdocent ook een taaldocent. In de vaklessen staat de vakinhoud voorop en zal er daarnaast expliciet aandacht worden besteed aan 'schooltaal'. De reflectie op taalgebruik zorgt ervoor dat de leerling het vak beter begrijpt en er beter geleerd kan worden voor het vak.

9.3 Toetsing en afsluiting

Op het VHL volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen nauwlettend. Tussentijds wordt de ontwikkeling en de prestaties van de leerlingen gemeten. De resultaten hiervan worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem Magister.

Toetsbeleid

Op het VHL wordt in het schooljaar 2022-2023 nieuw toetsbeleid opgesteld en vastgesteld. In de jaren daarna wordt dit toetsbeleid schoolbreed geïmplementeerd. In het nieuwe toetsbeleid wordt er onder andere bewuster onderscheid gemaakt tussen formatief werken en summatief toetsen. Het nieuwe toetsbeleid gaat ook een belangrijke rol spelen in verbetering van de determinatie in de (meerjarige) brugperiode.

Programma van Toetsing en Afsluiting

Overeenkomstig wet- en regelgeving (Uitvoeringsbesluit WVO 2020) heeft het VHL voor de examinering een zogenaamd 'Programma van Toetsing en Afsluiting' (PTA) en examenreglement opgesteld. Deze documenten verstrekken wij jaarlijks voor 1 oktober aan de examenkandidaten en de Inspectie van het Onderwijs.

Versneld examen

Leerlingen kunnen er op individuele basis voor kiezen om een of meer examenvakken versneld af te sluiten in het voorexamenjaar, of examen doen op een hoger niveau. Indien zij dit wensen treden zij in contact met de teamleider. In de 4havo+ klas zitten leerlingen die doubleren, maar wel een of meer examenvakken versneld examen doen.

In alle gevallen bepaalt de teamleider of een leerling aan een versneld examentraject deel kan nemen.

9.4 Doorstroom mavo-havo en havo-vwo

Mavo-havo

Vmbo-tl(mavo)-leerlingen kunnen ervoor kiezen om examen te doen in een extra vak. De wet 'Gelijke kans op doorstroom vmbo-havo' heeft als doel om voor alle vmbo-leerlingen in de theoretische leerweg (tl) of gemengde leerweg (gl) gelijke voorwaarden vast te stellen voor de doorstroom van vmbo naar havo en vwo. Geregeld wordt dat leerlingen die vmbo-tl of -gl met succes hebben afgerond en voldoen aan voorwaarden met betrekking tot hun kennis, vaardigheden of leerhouding, in de regel moeten worden toegelaten tot havo 4. Onze school stelt geen aanvullende eisen aan de leerling. Wel zal altijd tussen leerling, ouders en school (mentor, decaan, teamleider) besproken worden of het havo het beste vervolgotraject is, of dat een alternatieve opleiding de voorkeur geniet.

Havo-vwo

Het bovenstaande geldt ook voor de havo-leerling die wil doorstromen naar het vwo. Als de leerling nog niet een extra vak, dat voor een diplomeerbaar pakket op het vwo noodzakelijk is, heeft gevolgd, dient de leerling voor instroom in 5vwo in te halen. Onze school stelt verder geen aanvullende eisen aan de leerling. Wel zal altijd tussen leerling, ouders en school (mentor, decaan, teamleider) besproken worden of het vwo het beste vervolgotraject is, of dat een alternatieve opleiding de voorkeur geniet.

9.5 Levensbeschouwelijk wereldburgerschap

Ons onderwijs draagt ook bij aan de persoonlijke vorming van jonge mensen. Waar onze waarden hun wortels hebben in de christelijke traditie, zijn zij in hun uitwerking inclusief: bij ons hoort iedereen erbij en doet iedereen mee. De ontmoeting is de basis, dat voel je als je binnenkomt. De waarden die ons in die ontmoeting verbinden, leven wij voor en geven wij door, inclusief waardevolle verhalen, rituelen en vieringen, zodat onze leerlingen zich nu en straks een onderdeel van die inclusieve wereld weten. Hierin kunnen ze zich actief manifesteren, in respect rekening houdend met de ander en verantwoordelijkheid nemend voor de wereld van nu en van de toekomst. Op het VHL meten wij ons succes niet alleen aan examenresultaten en statistieken, maar sturen actief op de ontwikkeling van de leerlingen als persoon en als onderdeel van de maatschappij.

Op het VHL betrekken wij de leerlingen zoveel mogelijk bij de gang van zaken binnen onze school. Op onze school zijn klassenvertegenwoordigers en een leerlingenraad actief. Formeel worden leerlingen vertegenwoordigd in de DMR en GMR. Leerlingen kunnen daarnaast participeren in een groot aantal informele extra-curriculaire activiteiten, die (deels) worden 'beloond' met een apart certificaat bij het verlaten van de school.

'De wereld ontmoeten' is geïntegreerd in het curriculum. Wereldburgerschap wordt onder andere verzorgd in een vak dat godsdienst, maatschappelijke vraagstukken en filosofie combineert.

9.6 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Het aanbod op onze school bereidt de leerlingen inhoudelijk voor op het vervolgonderwijs. Met LOB willen wij onze leerlingen voorbereiden om zelf richting te geven aan hun carrière, levensloop en algemene ontwikkeling. We leren ze om bewuste keuzes te maken op basis van wie zij zijn, wat zij kunnen en wat zij willen. De begeleiding bij het maken van een studiekeuze is, naast het halen van een diploma, een tweede hoofdtak van het voortgezet onderwijs. We willen onze leerlingen goed voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. Omdat goede LOB de uitval in het eerste studiejaar kan terugbrengen, is het belangrijk dit in gedegen samenwerking tussen docenten, mentoren en leerlingen (met hun ouders/verzorgers) vorm te geven. Daarbij gaat het in de onderbouw om de profielkeuze en in de bovenbouw om de studiekeuze. Het LOB-traject is op onze school op de volgende manier ingericht:

- Programma in de mentorlessen
- Voorlichtingsbijeenkomsten
- Verplichting voor leerlingen van het bezoeken van open dagen/meeloopdagen
- Samenwerkingsverbanden met MBO- en HBO-instellingen, en universiteiten

Leerlingen worden op het gebied van LOB in de eerste plaats ondersteund door hun mentor. De mentor biedt het curriculum aan en dient als eerste aanspreekpunt voor leerlingen. De decaan is verantwoordelijk voor het curriculum dat de mentoren aanbieden. De decaan levert de benodigde informatie aan, monitort de vooruitgang en is een vraagbaak voor zowel de mentoren als voor leerlingen die twijfels hebben bij het maken van loopbaankeuzes.

9.7 De Goede Kagerles (pedagogisch-didactisch handelen)

Sinds augustus 2018 werken we met 60- in plaats van een 45-minutenrooster. De belangrijkste argumenten voor verlenging van de lesduur waren én zijn:

- de onderwijskundige insteek en ruimte voor betere lesopbouw;
- meer focus/diepgang per vak en minder vakken per dag;
- meer ruimte voor differentiëren richting de leerlingen;
- meer rust in de school.

Gelet op de didactiek van de goede 'Kagerles' vinden we de volgende zaken van groot belang.

- Leerdoelen worden expliciet gemaakt voor de leerlingen.
- We hebben hoge verwachtingen van leerlingen: we gaan uit van groei.
- Er wordt gebruik gemaakt van gevarieerde werkvormen, onder andere door de inzet van digitale leermiddelen.
- Er wordt interactief lesgeven; de leerlingen worden actief betrokken in het leerproces.
- Er is voor leerlingen ruimte om zelfstandig (samen) te werken.
- Er zijn voor leerlingen keuzemogelijkheden (differentiatie).
- Leerlingen krijgen feedback op hun (huis)werk en leren daarvan.
- Leerlingen weten aan het eind van de les of ze de leerdoelen hebben behaald.

De komende periode zal er expliciet aandacht worden besteed aan leerdoelgericht werken, activerende didactiek en gedifferentieerd werken.

9.8 Onderwijstijd

Op het VHL garanderen wij dat de lessen van voldoende kwaliteit zijn en dat de leerling voldoende onderwijs krijgt. De wet geeft aan dat elke leerling een programma moet kunnen volgen van tenminste 3700 uur voor vmbo, 4700 uur voor havo of 5700 uur voor vwo. Voor individuele leerlingen mag van die norm worden afgeweken. In de wet is tevens voorgeschreven dat een leerling ten minste 189 dagen onderwijs moet kunnen volgen. De ingeplande onderwijstijd op onze school voldoet aan de minimale wettelijke eisen.

Op het VHL wordt ernaar gestreefd de lesuitval, zeker in de onderbouw, tot een minimum te beperken. Zo wordt er gewerkt met collega's en onderwijsassistenten die als invaller lessen waarnemen als een docent door ziekte of externe activiteiten (bijvoorbeeld scholing) niet op school is. Er wordt gewerkt met studiewijzers/planners voor alle leerjaren; ook dit is een waarborg dat de voortgang van het onderwijsproces niet in het gedrang komt als een docent afwezig is. Zeker van de bovenbouwleerlingen wordt verwacht dat zij, aan de hand van hun studiewijzer, grotendeels zelfstandig door kunnen werken. Op bovenstaande wijze zorgen we voor een zo efficiënt mogelijke uitwerking van de onderwijstijd.

9.9 Leerlingondersteuning

Op het VHL heeft elke klas een mentor, die de spil is in de begeleiding van de leerlingen. De mentor volgt het functioneren van de leerlingen zowel wat betreft de leerresultaten en de basisvaardigheden, als de sociaal-emotionele ontwikkeling. De mentor onderhoudt persoonlijk contact met de leerlingen en is het eerste aanspreekpunt voor ouders/verzorgers.

Als er sprake is van specifieke zorg rondom een leerling, dan wordt de mentor hierin ondersteund door het zorgteam van onze school. Het zorgteam wordt aangestuurd door een zorgcoördinator. Daarnaast bestaat het zorgteam uit leerlingbegeleiders en specialisten op het gebied van o.a. NT2, remedial teaching (RT), dyslexie, faalangst, Leren leren en sociale vaardigheden. De zorgcoördinator ondersteunt de mentor, zet ondersteuning in waar nodig en schrijft het OPP (ontwikkelperspectief).

Naast interne ondersteuning haalt ons zorgteam ook externe ondersteuning de school in. De zorgcoördinator onderhoudt het contact met externe partijen zoals de gemeente, leerplicht, JGZ en andere externe zorgaanbieders. Het VHL is aangesloten bij het samenwerkingsverband (SWV VO Regio Leiden). Mocht de ondersteuningsbehoefte onze interne zorg overstijgen, dan zijn de lijntjes naar de externe hulpverlening kort.

Het volledige zorgaanbod staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP), dat te vinden is op onze site (<https://vhl.nl/leiden/praktisch/ondersteuning-en-advies/>).

10 Personeelsbeleid

10.1 Personeelsbeleid op school

Mensen maken kwaliteit.

SCOL kenmerkt zich als een organisatie die vertrouwen heeft in teams en professionals. Teams die de ruimte krijgen om het beste onderwijs te geven én daar ook de verantwoordelijkheid voor nemen. De basis van onze organisatie zijn de medewerkers en schoolteams die direct aan het primaire proces bijdragen; ieder dag weer en telkens een beetje beter. Zij kennen als geen ander de leerlingen, de ouders en wat zich in de wijk afspeelt en zij weten vanuit hun vakmanschap wat nodig is.

Bewaken van de continuïteit

Het groeiende personeelstekort, gezonde financiële huishouding en de fluctuerende formatie vragen om een meerjarige formatieplanning. Bovendien vraagt de huidige, gespannen arbeidsmarkt op onderdelen mogelijk om aanscherping van bestaand beleid en/of een andere manier van werken en werven, met meer slagkracht, flexibiliteit en differentiatie. Beleidsrijke, strategische meerjarige personeelsplanning is daarom een belangrijk thema; met als focus behoud, werven en opleiden.

Centraal staat het ontwikkelen en inzetten van talent en persoonlijk leiderschap, op basis van eigen verantwoordelijkheid passend bij de doelen van de school/organisatie, persoonlijke drijfveren en draagkracht van de medewerker.

Thema's

1. Zorg dragen voor goed werkgeverschap door leidinggevenden om verzuim te verminderen, duurzame inzetbaarheid te stimuleren en uiteindelijk medewerkers langer vitaal en met plezier te laten werken.
2. Het anticiperen op de krimpende arbeidsmarkt door interactie en duurzame verbinding met opleidingen, arbeidsmarkt en omgeving.
3. Voor goede onderwijskwaliteit is het nodig dat medewerkers blijven leren en door passend opleidingsaanbod in staat worden gesteld de functie goed te vervullen. Ruime opleidings- en doorgroeimogelijkheden maken van SCOL een aantrekkelijke werkgever. De SCOL academie zal de komende jaren verder ontwikkelen om aan te sluiten op de vraag naar scholing en professionaliseringsbehoeften onder de medewerkers van SCOL.

Loopbaanbeleid leraren

Specifiek met betrekking tot het 'binden en boeien' van onze leraren besteden we in de gesprekkencyclus (zie 10.5) extra aandacht aan hun loopbaanbeleid. Uitgangspunt daarbij is o.a. de publicatie '[Een beroepsbeeld voor de leraar](#)', waarin vier verschillende domeinen zijn beschreven waarin leraren zich, in lijn met de organisatiedoelen, kunnen ontwikkelen.

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen.
2. Het ontwikkelen van onderwijs.
3. Het organiseren van onderwijs.
4. Het ondersteunen van de ontwikkeling van collega's.

Funciemix

SCOL heeft verschillende functiebeschrijvingen vastgesteld voor de LB-, LC- en LD-docent. In de SCOL [Regeling Functioneringsgesprekken VO](#) staat de procedure beschreven voor de promotie van LB naar LC en LC naar LD. Jaarlijks wordt in het kader van de meerjarenbegroting en het formatieplan van de vestiging vastgesteld in hoeverre er promotieruimte voor het volgende schooljaar beschikbaar is.

10.2 Diversiteit in de school

Op het VHL zijn we trots op de diversiteit onder onze medewerkers. We hebben een mooie mix van oud en jong, verschillende sexen, nationaliteiten en (culturele) achtergronden. Allen medewerkers zijn even welkom, doen ertoe en er is ruimte voor hun geschiedenis, afkomst, geardeerdheid en religies.

Diversiteit in de schoolleiding

Op het VHL streven we uiteraard ook naar diversiteit in de schoolleiding. Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen maakt daar deel van uit.

10.3 Bevoegd en bekwaam

Het VHL stelt in beginsel alleen docenten aan die bevoegd zijn en start bij nieuwe docenten per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De docenten houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier).

Op onze school werken een aantal medewerkers met een specifieke aanvullende taak naast het lesgeven: werkplekbegeleiders en begeleiders op school (BOS) zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van stagiaires en/of nieuwe docenten. BOS2-ers kunnen worden ingezet als een collega extra hulp/ondersteuning nodig heeft. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om deze taak effectief te kunnen vervullen.

Gelet op het tekort aan onderwijzend personeel staat er veel druk op het aanstellen van bevoegde en (start)bekwame docenten. De directie beschikt over een overzicht van alle docenten, hun bevoegdheid en hun bekwaamheid, en over een plan van aanpak in het geval docenten (toch nog) niet bevoegd zijn.

10.4 Begeleiding

Nieuwe docenten volgen een driejarig traject dat aansluit bij de omschrijving in de cao. De SCOL academie is voornemens jaarlijks een bijeenkomst voor startende leraren en docenten (PO&VO) te organiseren. Nieuwe leraren en docenten krijgen vanuit de sectie snel een begeleider toegewezen die hen ondersteunt bij alle zaken omtrent lesgeven en lesvoorbereiding. De ontwikkeling van de startende leraar en docent wordt inzichtelijk en meetbaar door het persoonlijk ontwikkelplan of portfolio. Dit gebeurt door individuele ontwikkeldoelen vast te leggen, reflectiemomenten op te schrijven en te kijken naar competenties die belangrijk zijn om te ontwikkelen vanuit het perspectief van de school. SCOL biedt daarop gerichte trainingen in de SCOL-academie en faciliteert intervisie voor startende leerkrachten.

10.5 De gesprekkencyclus

Naast de ontwikkeling van onze leerlingen besteden we uiteraard ook aandacht aan onze eigen ontwikkeling. Een snel veranderende samenleving dwingt ons om mee te veranderen. Om een leven lang goed les te kunnen geven, is een leven lang leren noodzakelijk. Zoals het welbevinden van onze leerlingen belangrijk is voor hun functioneren, hechten we ook waarde aan het (professionele) welbevinden onze medewerkers. De tevredenheid van onze medewerkers monitoren we tweejaarlijks via het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), eventueel frequenter indien de resultaten daar aanleiding toe geven. De uitkomsten daarvan worden gedeeld met de medewerkers en meegenomen in de ontwikkeling van de school in het algemeen en het personeelsbeleid in het bijzonder.

De kern van ons strategisch personeelsbeleid ligt in de gesprekkencyclus, zoals opgenomen in de SCOL [Regeling Functioneringsgesprekken VO](#). Met iedere medewerker wordt een cyclisch 1- of 2-jarig traject 'gelopen', waar een startgesprek, één of meerdere voortgangsgesprekken en/of beoordelingsgesprek in is opgenomen. Hierin worden jaarlijks persoonlijke leerdoelen besproken, afspraken gemaakt over de taakinvinging, de voortgang ervan, het functioneren en hoe dit door de leidinggevende wordt gezien en optioneel beoordeeld.

Om zicht te krijgen op het functioneren van medewerkers zijn naast de zelfevaluatie verschillende instrumenten mogelijk. Te denken valt aan lesbezoek, fliitsbezoek, beelden en verslagen van eerdere gesprekken, diploma's of certificaten, wandelgangengesprekken, 360° feedbackinstrument, onderwijsconcept specifieke observatie-instrumenten, school-specifieke kijkwijzers et cetera.

Ook worden ontwikkelings- en scholingswensen van medewerkers besproken. Deze zullen altijd worden getoetst aan de uitgangspunten van de schoolorganisatie.

10.6 Scholing

Conform onze kernwaarde 'de school als leergemeenschap' wordt er op het VHL ook door medewerkers voortdurend geleerd.

Persoonlijke scholing

Medewerkers bespreken hun scholingswensen met hun leidinggevende. De scholingswens ligt bij voorkeur in lijn met de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan.

Teamgerichte scholing

De schoolleiding organiseert en faciliteert teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing is opgenomen in de scholingsagenda. De facilitering van deze scholing is opgenomen in de normjaartaak van elke medewerker.

SCOL academie

Het aanbod sluit aan bij de inhoudelijke strategische koers van SCOL. Binnen de SCOL academie organiseert SCOL brede scholingsactiviteiten, een kennismaking dag voor nieuwe collega's en in company trainingen door zowel eigen trainers als externe partijen. Alle trainingen staan open voor inschrijving via het SCOL-intranet.

Kenniskringen

Binnen SCOL hebben we professionele leergemeenschappen (kenniskringen), waarin leraren samen lerend het primaire proces ontwikkelen. Wij vinden het van belang dat binnen de door de schoolleiding gestelde kaders de docenten, de professionals zoveel mogelijk betrokken worden bij en mede vormgeven van de schoolontwikkeling. Dit in de veronderstelling hiermee het eigenaarschap en het bekijken van de schoolontwikkeling bij de medewerkers die dagelijks ons onderwijs verzorgen optimaal te verankeren. Het gaat bijvoorbeeld om toetsing en examinering.

Kennisplatforms

Op bovenschools niveau hebben we diverse platforms waarin scholen kennis en vaardigheden uitwisselen en beleid ontwikkelen voortkomend uit de strategische koers, bijvoorbeeld op HRM, kwaliteitszorg en de doorgaande lijn PO-VO, ICT & digitale geletterdheid en levensbeschouwelijke burgerschap. Deze onderwerpen worden jaarlijks geëvalueerd.

ROSrijland - Academische Opleidingsschool

Vanaf 2017 participeert het VHL in de [ROSrijland - Academische Opleidingsschool](#). Vanuit de optiek van samen opleiden (opleidingsinstituut en stageschool) leren studenten het lesgeven in de praktijk. Tegelijkertijd leert de school van de inbreng van de studenten en de samenwerking met de opleidingsinstellingen. Jaarlijks vervullen minimaal 20 studenten hun stage op het VHL. Een opleidingscoördinator, begeleiders op school (BOS) en werkplekbegeleiders staan hen daarin bij. Het opleiden van studenten WO, HBO en MBO zorgt ook voor nieuwe aanwas van personeel.

Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs

SCOL zit vanuit haar maatschappelijke opdracht in het samenwerkingsverband VO regio Leiden en Duin en Bollenstreek. Vanuit het samenwerkingsverband worden trainings- en thema bijeenkomsten en collegiale visitaties georganiseerd.

Onderwijsnetwerk Zuid-Holland

Alle vestigingen van het VHL zijn lid van het [Onderwijsnetwerk Zuid-Holland](#), dat is ontstaan vanuit Regionaal Steunpunt Leiden (pervoerder Universiteit Leiden) en Bèstesteunpunt Zuid-Holland (pervoerder Technische Universiteit Delft). Het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland verbindt het voortgezet onderwijs, hogescholen en universiteiten waarbij docentprofessionalisering en aansluiting centraal staan. Daarnaast werken verschillende bedrijven en maatschappelijke instelling uit de regio met ons samen aan de bevordering van praktijkgericht en actueel onderwijs.

10.7 Taakbeleid

Op het VHL overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen (lesgebonden taken), professionalisering en overige, niet-lesgebonden, taken. Op basis van de gesprekken ontvangt iedere medewerker een normjaartaak.

Binnen het taakbeleid krijgen de docenten ook ontwikkeltijd. De ontwikkeltijd is bedoeld om de werkdruk onder docenten te verlichten en meer tijd te hebben voor ontwikkelwerk en daarmee voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Wat dat ontwikkelwerk oplevert wordt op individueel en/of groepsniveau (team, sectie, leerjaar etc.) vastgesteld. Afspraken hierover worden tussen docent en teamleider gemaakt en zijn ook onderdeel van de gesprekkencyclus.

10.8 Teamgericht organiseren

Het leren organiseren binnen scholen, zowel van leerlingen als van onderwijsprofessionals, wordt steeds uitdagender. Oorzaken zijn de veranderende achtergrond, leerbehoefte en toekomstperspectieven van leerlingen. Ook het lerarentekort en nieuwe maatschappelijke opdrachten voor het onderwijs spelen mee.

Zoals op meer scholen in het voortgezet onderwijs is er op het VHL sprake van (enige) onvrede over het functioneren van docententeams. De samenwerking is (soms) vrijblijvend; verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn onvoldoende duidelijk. Er wordt niet altijd efficiënt vergaderd en het teamwerk draagt onvoldoende bij aan het werkplezier. Op het VHL willen we onszelf ontwikkelen richting een wendbare organisatie waarin verhoging van de onderwijskwaliteit én het werkplezier van medewerkers hand in hand gaan.

Een mogelijke route daarvoor is het meer 'teamgericht organiseren'. Hierbij zijn leraren in kleine teams georganiseerd, direct rond een groep leerlingen. Binnen het team wordt collectieve verantwoordelijkheid genomen voor de ontwikkeling van de leerling gedurende een aantal jaren. Het werken in kleinere onderwijsteams met ruime bevoegdheden doet een groot appèl op de professionele autonomie en bevordert het professioneel handelen. Teamgericht organiseren is geen doel op zich, maar een middel om die ontwikkeling mogelijk te maken. In het schooljaar 2023-2024 wordt de huidige teamstructuur geëvalueerd. Naar aanleiding daarvan kan in een of meerdere teams worden geëxperimenteerd met het werken kleinschalige (sub)teams.

11 Organisatiebeleid

11.1 De schoolleiding

De directeur is integraal eindverantwoordelijk voor de school en de schoolleiding. De schoolleiding bestaat uit de directeur, vijf teamleiders onderwijs en een teamleider bedrijfsvoering. Een teamleider onderwijs is verantwoordelijk voor een van onderstaande onderwijsafdelingen.

- 1+2 mavo/havo, 3+4 mavo
- 1+2 havo/vwo
- 3,4,5 havo
- 3+4 vwo
- 5+6 vwo

Een onderwijsteam bestaat uit de mentoren/coaches van een of meerdere leerjaren, aangevuld met docenten die in de betreffende klassen lesgeven en/of niet-lesgebonden taken verrichten. De teamleider is integraal verantwoordelijk voor zijn teamleden, draagt zorg voor de begeleiding en gesprekkencyclus. Afhankelijk van de grootte van de afdeling heeft elke teamleider de ondersteuning van een of meer leerjaarcoördinatoren. Alle teamleiders worden tevens ondersteund door teamassistenten, die o.a. de taak van verzuimcoördinatie uitvoeren. De teamleider bedrijfsvoering heeft het grootste deel van het onderwijsondersteunend personeel in zijn team.

11.2 De (vak)secties

Vanuit de behoefte aan gespreid leiderschap zijn vaksecties in de school verantwoordelijk voor en eigenaar van de kwaliteit van het onderwijs in de sectie; de doorlopende leerlijnen en toetslijnen en de koppeling daarvan met andere vakgebieden.

Elke sectie heeft een sectievoorzitter, die als 'primus inter pares' fungeert. In de taakomschrijving van de sectievoorzitter staan de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en facilitering beschreven. De sectievoorzitter fungeert ook als aanspreekpunt voor de schoolleiding en vice versa. De secties zijn verdeeld over de leden van de schoolleiding.

11.3 Het mentoraat

Alle leerlingen worden ingedeeld in een klas. Elke klas krijgt een docent die de klas begeleidt als mentor van de klas. De mentor staat centraal in de begeleiding van individuele leerlingen en van de klas als groep. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor ouders, voor leerlingen, voor vakdocenten, voor de leerlingenondersteuning, voor de decaan en voor de teamleiders.

In het begin van het jaar werkt de mentor vooral aan een 'positieve groepsvorming'. We gebruiken hiervoor de methode van Maya-Bakker-De Jong. Uitgangspunt van de methode is dat storming- en norming-fase van de groepsvorming van volgorde wisselen en er sneller een 'positieve groep' ontstaat. Een positieve groep zorgt er namelijk voor dat leerlingen beter en makkelijker kunnen leren. Leerlingen werken samen met de mentor aan allerlei opdrachten die het groepsproces en de sociaal-emotionele ontwikkeling bevorderen. Er zijn ook activiteiten buiten de les, die de leerlingen op een speelse manier helpen om een groep te worden, zowel bij de start van het schooljaar als daarna.

In de brugklas zijn de leerlingen van veel verschillende basisscholen afkomstig. In 4havo-vwo komen zowel leerlingen van VHL Rijnsburg, Leiderdorp en Leiden samen, alsmede enkele andere (onderbouw)scholen en vmbo-locaties. Daarom wordt zowel in de brugklas als in leerjaar 4havo-vwo éxtra aandacht besteed aan positieve groepsvorming.

11.4 Het onderwijs ondersteunend personeel

De teamleider bedrijfsvoering draagt zorg voor het facilitair management (gebouw en inrichting). Hij werkt nauw samen met de afdeling huisvesting van het bestuursbureau. Ook is hij verantwoordelijk voor de organisatie (personele formatie en de lesroosters). Verder is hij direct leidinggevende van het grootste gedeelte van het onderwijs ondersteunend personeel (OOP). Het betreft hierbij de conciërges, technisch onderwijsassistenten en medewerkers mediatheek. De teamassistenten/verzuimcoördinatoren zijn ondergebracht bij een van de teamleiders onderwijs en de administratie hebben de directeur als direct leidinggevende.

11.5 School- en lestijden

Sinds het schooljaar 2018-2019 werken we met een 60-minutenrooster. Een aantal keer hanteren we vanwege organisatorische redenen of in het kader van de 'ontwikkeltijd' voor medewerkers een 40-minutenrooster. De lestijden zijn te vinden op onze [site](#).

11.6 Schoolklimaat

Al onze medewerkers hebben (onder meer) een vormende taak: onze leerlingen begeleiden tot goede (wereld)burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende medewerker, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We hebben schoolregels opgesteld (zie hiervoor de [schoolgids](#) en het [leerlingenstatuut](#)).
- We verwachten van leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers dat zij zich gedragen in lijn met deze regels.
- We borgen deze regels door elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en het gewenste gedrag te benoemen. Tevens monitoren we het schoolklimaat door middel van periodieke tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers.

11.7 Veiligheid

Veiligheidsplan

Het VHL heeft een veiligheidsbeleid om de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en leraren te waarborgen. Het beleid is voor iedere medewerker te vinden op het intranet. Het veiligheidsbeleid is geschreven uitgaand van de wettelijke eisen. Er zijn protocollen opgenomen hoe te handelen bij ernstige incidenten in de school. Daarnaast is daarin geregeld hoe de incidentenregistratie is vormgegeven, namelijk via Magister. In het plan is ook aandacht voor het omgaan met nieuwe media.

Op de school is een veiligheidscoördinator aangesteld die belast is met het opstellen en de uitvoer van het veiligheidsbeleid. Incidenten die op de school plaatsvinden worden op basis van de maatregelen uit het beleid afgehandeld. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Veiligheidsmonitor

Om de veiligheid van de leerlingen te waarborgen nemen we jaarlijks veiligheidsmonitor af. Op dit moment gebeurt dit door middel van de veiligheidsmonitor via Kwaliteitsscholen. Aan de hand van de resultaten van de monitor krijgt de school inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van leerlingen, maar ook van bijvoorbeeld het personeel en de ouders. De resultaten worden geanalyseerd en waar nodig verdiept bijvoorbeeld aan de hand van gesprekken met leerlingen. Op basis hiervan nemen we maatregelen.

Anti-pestcoördinator

De school heeft een anti-pestcoördinator aangesteld, zodat ouders en leerlingen een toegankelijk aanspreekpunt binnen de school hebben in het geval van pesten. De anti-pestcoördinator is bekend bij leerlingen, via de mentoren. Tevens staat de naam van de anti-pestcoördinator vermeld op Scholen op de Kaart en op onze website. In situaties waarin gepest wordt kunnen leerlingen, ouders en medewerkers bij deze persoon terecht. Daarnaast coördineert de anti-pestcoördinator het beleid in het kader van het tegen gaan van pesten.

Vertrouwenspersoon

De contactpersoon voor de externe vertrouwenspersoon is een medewerker van onze school. Hij/zij is er voor leerlingen, medewerkers en ouders die zich zorgen maken over of te maken hebben met bijvoorbeeld pesten, seksuele intimidatie, seksuele handelingen of agressie op school. De contactpersoon handelt altijd zorgvuldig en vertrouwelijk en kan eventueel doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon. Meer informatie is te vinden op onze [site](#).

Klachtenregeling

Het VHL beschikt over een klachtenregeling die te vinden is op de site van SCOL via deze [link](#).

11.8 De gezonde school

Het VHL streeft voor zowel de leerlingen als de collega's naar 'een gezonde geest in een gezond lichaam'. Wij zijn als school aangesloten bij het GGD vignet "welbevinden", waarbij we op gebied van educatie, signaleren, beleid en schoolomgeving een traject hebben doorlopen. Na het doorlopen van het traject Welbevinden heb je als school een structurele aanpak op dit thema neergezet en mag jezelf Gezonde School noemen.

Gezonde schoolkantine

Dit doen we onder andere door structureel met de exploitant van de schoolkantine samen te werken aan de hand van de steeds strenger wordende richtlijnen 'Gezondere Kantines'. Deze richtlijnen zijn opgesteld door het Voedingscentrum, in opdracht van het ministerie van VWS. In het contract met de cateraar is het voldoen aan de eisen en richtlijnen opgenomen als bindende voorwaarde. Al vanaf 2016 voldoet de kantine van het VHL aan de eisen van de 'Gouden schaal' voor schoolkantines. Ook heeft onze school een watertappunt geplaatst waar leerlingen de hele dag gratis hun flesje(s) kunnen vullen met vers drinkwater. Het meenemen in het schoolgebouw van elders gekochte warme snacks is niet toegestaan.

Rookvrije school

Onze school is een rookvrije school. Voor leerlingen, medewerkers en gasten geldt dan dat er nergens op het schoolterrein gerookt mag worden, ook niet op de parkeerplaats en buiten schooltijden.

Gezond lichaam

Het lesprogramma van lichamelijke opvoeding blijft de basis voor het regelmatig bewegen van onze leerlingen. In de onderbouw is het voor leerlingen mogelijk om binnen het curriculum extra te sporten of te voetballen. In de bovenbouw havo en vwo is het mogelijk om BSM als eindexamenvak te kiezen. We willen daarnaast ook het bewegen voor- en naschools en tijdens pauzes stimuleren. Ons eigen multicourt speelt hierin een belangrijke rol. Onze eigen BSM-leerlingen spelen een rol in de organisatie van buitenschoolse activiteiten.

11.9 PR & Communicatie

Onder PR, werving en communicatie vallen alle onderwerpen die te maken hebben met de PR van de school als geheel en het werven van nieuwe leerlingen en indien van toepassing personeel in het bijzonder. Onder communicatie verstaan we alle communicatie die intern en extern plaatsvindt.

11.10 Schorsing en verwijdering

Een school voor voortgezet onderwijs mag leerlingen schorsen. De leerling heeft dan tijdelijk geen toegang tot de school (maximaal één aaneengesloten week). We informeren de ouders/verzorgers schriftelijk over de reden van de schorsing en de lengte (in dagen).

In bijzondere situaties kunnen we overgaan op het verwijderen van een leerling. Voordat we hiertoe besluiten, gaan we in gesprek met de ouders/verzorgers. Ook overleggen we met de inspectie als we een leerling willen verwijderen. Wij verwijderen een leerling pas definitief als we een nieuwe school voor hem/haar hebben gevonden. We informeren de ouders/verzorgers schriftelijk over de verwijdering en de reden(en) daarvoor.

Meer informatie over schorsing en verwijdering is te vinden op de site van SCOL via deze [link](#).

12 Kwaliteitsbeleid

12.1 Systeem voor kwaliteitszorg

Kwaliteit is de mate waarin de school er in slaagt de gestelde doelen met betrekking tot de leerlingresultaten (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming) en de processen te realiseren naar tevredenheid van zichzelf, het bestuur, de afnemers van het onderwijs en de inspectie. Het VHL gaat als elke SCOL-school in de kwaliteitszorg systematisch en cyclisch te werk en hanteert daarvoor de PDCA-cyclus in combinatie met het model Regie op Onderwijskwaliteit. Door consequent bezig te zijn met de PDCA cyclus en gesprekken (bijvoorbeeld in het directeurenoverleg, schoolteams en kennisplatforms) wordt alles wat goed gaat ook daadwerkelijk geborgd en worden daar waar nodig verbetermaatregelen genomen.

I. Systematische dataverzameling

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van het onderwijs en de eigen ambities/ doelen van de scholen, verzamelt het VHL systematisch met behulp van diverse instrumenten gegevens over de Onderwijsresultaten, Leerproces, Schoolklimaat, Veiligheid, Kwaliteitszorg en HRM. De meeste van deze instrumenten worden SCOL-breed ingezet. Daarnaast is er een aantal schoolspecifieke instrumenten op de school. Binnen SCOL is door de afdeling 'Onderwijs & Kwaliteit' (O&K) een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg opgesteld. De acties die uit de instrumenten voortkomen nemen we mee in de jaarplannen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten worden zichtbaar gemaakt via de opbrengstenkaart en periodeoverzichten gedurende het jaar. Deze worden gegenereerd uit het Magister Management Platform (MMP). Ook nemen alle scholen de Cito-Vas af in de onderbouw. De gegevens worden besproken met de betrokken docenten, met het college van bestuur tijdens de rapportage gesprekken en met de afdeling Onderwijs & Kwaliteit.

Onderwijsleerproces

De kwaliteit van het onderwijsleerproces meten we door de stakeholders te bevragen (leerlingen en ouders/verzorgers), via lesobservaties en gesprekkencyclus. Tevens staat de kwaliteit van de lessen uiteraard centraal in de gesprekkencyclus en de collegiale visitatie.

Schoolklimaat en Veiligheid

De kwaliteit van het schoolklimaat en de veiligheid brengen we in kaart door middel van de gestandaardiseerde veiligheidsmonitor en tevredenheidsonderzoeken. De school heeft de onderwerpen van de tevredenheidsonderzoeken waar nodig aangepast aan de specifieke situatie op de school.

Kwaliteitszorg

De kwaliteit van de kwaliteitszorg, evenals de bovengenoemde standaarden worden ook gemeten via vragenlijsten, de zelfevaluatie en de audits. De bovengenoemde onderwerpen komen ook aan bod in de zelfevaluatie die we één keer per twee jaar maken, in de collegiale visitatie en de gesprekken. Tevens proberen we daarbij ook in te gaan op de merkbare aspecten van ons onderwijs. We analyseren alle gegevens en op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

II. Cyclische werkwijze

Jaarplan

Jaarlijks maakt de schoolleiding en het team, een jaarplan met speerpunten. Dit vindt plaats in het perspectief van de ambities in het schoolplan en op basis van de tussentijds verzamelde data (bijvoorbeeld Onderwijsresultaten, tevredenheidsonderzoeken, zelfevaluatie, collegiale visitatie, audit). Aan dit jaarplan is een begroting gekoppeld. De schoolleiding monitort de voortgang van het jaarplan met het team.

Rapportage

Drie keer per jaar rapporteert de directeur aan het college van bestuur door middel van een rapportage. Het jaarplan met speerpunten vormt de aanzet hiervoor. Geëvalueerd wordt of de toetsbare doelen die de school heeft geformuleerd ook daadwerkelijk zijn behaald en waar nodig volgen er verbeteracties uit. De gesprekken vinden plaats in oktober (nadruk op resultaten, veiligheid en tevredenheidsonderzoeken), februari (monitoring van de voortgang van het jaarplan/ speerpunten) en juni (evaluatie). Aan het einde van het jaar leggen we middels de evaluatie van het jaarplan verantwoording af voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Doel- en opbrengstgericht werken

Binnen SCOL beschouwen de scholen de ontwikkeling van de leerlingen met de verwachte ontwikkeling. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van trendanalyses op school-, afdelings-, sectie en leerlingniveau. Waar nodig wordt het onderwijs afgestemd op de leerlingen. De veranderingen leiden tot concrete invulling in de praktijk van alledag van waar de school voor staat.

III. Integraal personeelsbeleid

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid (IPB). Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt (zie 10.5).

12.2 Kwaliteitscultuur

Op het VHL geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit. Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Het is belangrijk dat docenten bevoegd en bekwaam zijn. In het eerste jaar van aanstelling is er een begeleidings- en beoordelingstraject om te concluderen of de medewerker in de organisatie en cultuur van de school past. Docenten in opleiding worden gevolgd en ondersteund in het behalen van hun diploma.

Bevoegde docenten volgen regelmatig scholing binnen en buiten de school. Dit is een gespreksonderwerp tijdens de gesprekscyclus. De professionele ruimte op dit gebied is groot.

Wat nader uitgewerkt streven we naar een 'lerende cultuur' met een aantal typerende kenmerken:

1. De lerende cultuur zit in alle lagen: bij docenten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiding en leerlingen.
2. Veranderingen beginnen vaak met een (klein) groepje medewerkers die samen kijken hoe het onderwijs beter kan. Door ervaringen te delen en successen te laten zien, verspreidt het zich als een olievlek.
3. De school voert plannen echt uit en werkt volgens de PDCA-cyclus, waarbij medewerkers nieuwe dingen uitproberen, zich niet laten weerhouden door de angst dat het ook mis kan gaan, plannen (tussentijds) evalueren en waar nodig bijstellen.
4. De medewerkers gaan bij elkaar kijken en geven elkaar feedback. Ze reflecteren op hun eigen en elkaars werk. Collegiale consultatie en het werken met portfolio's zijn gebruikelijk.
5. In het aannamebeleid stuurt de school op een lerende cultuur door nieuwe medewerkers aan te nemen die enthousiast zijn om volgens onze visie te werken.

12.3 Zelfevaluatie, basiskwaliteit en stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar onderzoekskader 2021 de basis- en stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit en stelselkwaliteit via Mijnschoolplan.nl (zie bijlage). De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit één keer per twee jaar te meten (zelfevaluatie). Tevens komt de basis- en stelselkwaliteit aan de orde bij de collegiale visitatie of audit (één keer per vier jaar).

12.4 Collegiale visitatie

Iedere school ontvangt tenminste een keer in de vier jaar een collegiale visitatie. De school presenteert zich mede aan de hand van de zelfevaluatie en een leervraag. De collegiale visitatiecommissie, bestaande uit PO- en VO-collega's, een beleidsmedewerker O&K en een externe procesbegeleider spiegelt, houdt de school als '*critical friend*' een spiegel voor.

13 Financieel en materieel beleid

13.1 Financiën

Algemeen

Alle financiële middelen worden toegekend aan de scholen, echter dragen scholen ook bij aan bovenschoolse kosten. Het beschikbare budget per school wordt bepaald door de Rijksbesteding en overige middelen o.a. Passend Onderwijs via de Samenwerkingsverbanden. Het aantal en type leerlingen per teldatum zijn bepalend voor de bedragen. Iedere school heeft haar financiële budget waarmee de formatie dient te worden ingezet en waarbij tevens keuzes gemaakt worden van materiële uitgaven. De baten en lasten van de ouderbijdragen worden grotendeels budgetneutraal begroot.

Formatiebegroting

In het voorjaar stelt de directeur jaarlijks in overleg met de afdelingen HRM en financiën een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot de reguliere formatie en eventuele projectformatie begroot. Het personeelsformatieplan wordt op sectorniveau besproken met de GMR en op schoolniveau met de DMR.

Begroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de afdelingen financiën, huisvesting, ICT en HRM een meerjarenbegroting op met een toelichting. Daarin zijn alle baten en lasten van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het koersplan van SCOL en het schooljaarplan van de school. De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar opgesteld door de directeuren en vastgesteld door het college van bestuur en de raad van toezicht. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het college van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement. De meerjarenbegroting wordt op sectorniveau besproken met de GMR en op schoolniveau met de DMR.

Rapportage

Directeuren hebben toegang tot de exploitatieoverzichten per school via de applicatie Capisci. Eens per 4 maanden bespreekt de directeur de financiële resultaten van de school met de afdeling financiën en vervolgens met het college van bestuur. Op dat moment wordt ook verslag gedaan met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Vanaf 2023 wordt gestart met het opnemen van een prognose van de financiële eindresultaten van het kalenderjaar en dient tevens als sturingselement.

13.2 Gebouwen/huisvesting

Vanuit het bestuursbureau worden wij ondersteund bij het onderhoud van ons gebouw. Er zijn initiatieven rondom renovaties zowel op korte als op lange termijn. We proberen met de middelen die we hebben een prettige leer-en werkomgeving in stand te houden voor zowel onze medewerkers als onze leerlingen.

13.3 ICT

Informatie en Communicatie Technologie (ICT) neemt in het onderwijs een steeds belangrijker plaats in. Ook vraagt de huidige maatschappij van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden. Die eis zal de komende decennia waarschijnlijk alleen maar sterker worden. Het doel van onze school is om een toekomstbestendige school met een hoogwaardige ICT-omgeving te worden. ICT ondersteunt het onderwijs en biedt in de toekomst steeds meer de mogelijkheid tot maatwerk. Het faciliteert individualisering die al een wezenlijk onderdeel is geworden van onze maatschappij en die nu ook onmiskenbaar doordringt in het onderwijs. Met behulp van ICT kunnen zaken als differentiatie, maatwerk in leerroutes en flexibilisering meer worden ondersteund in ons onderwijs.

Netwerk

De afgelopen jaren is er fors geïnvesteerd in de hardware en de software van SCOL. Alle SCOL-scholen werken nu in de Office365-omgeving. Op het VHL is vorig jaar het gehele netwerk (LAN en WAN) vervangen, waardoor er nu overal op school voldoende netwerkcapaciteit beschikbaar is.

Leerlingdevices

Door de inzet van ICT kan het onderwijs een betere aansluiting bij de belevingswereld van de leerlingen krijgen, waardoor ze meer gemotiveerd kunnen zijn om te leren. Daarnaast vormt ICT een wezenlijk onderdeel van hun leefomgeving. Het ICT-beleid van onze school is gericht op ICT als ondersteunend middel voor het onderwijsproces

en niet als doel op zich. Op onze school is een 'Stuurgroep leerlingdevices' actief, met als doel om eigen leerlingdevices met ingang van het schooljaar 2024-2025 in te voeren in een of meerdere leerjaren. De stuurgroep neemt o.a. de professionaliseringsbehoefte van medewerkers met betrekking tot invoering van een eigen device bij leerlingen, mee in het proces.

13.4 Sponsoring

Binnen SCOL vinden met de publieke middelen geen sponsoractiviteiten plaats.

14 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Lessen voldoen aan de de pedagogisch-didactische criteria van de goede 'Kagerles'.				
	<p>Leerlingen zitten in leerjaar 3 in een juiste studierichting en behalen onvertraagd hun eindexamen. Als basis hiervoor zijn o.a. van belang: geïmplementeerd schoolbreed toetsbeleid en taalbeleid, alsmede de verlenging van de brugperiode naar twee jaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3. De leraren hebben zicht op de didactische onderwijsbehoeften van hun leerlingen en zijn in staat het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van groepen en individuele leerlingen (LSR). • 4. De leerlingen beschikken over leervaardigheden en zijn gemotiveerd om te leren (LSR). 				
	<p>'De wereld ontmoeten' is geïntegreerd in het curriculum. Wereldburgerschap wordt onder andere verzorgd in een vak dat godsdienst, maatschappelijke vraagstukken en filosofie combineert. De collega's hebben een interculturele houding, kennis van en ervaring met andere culturen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9. Onze leerlingen kunnen aangeven op welke wijze zij kunnen bijdragen aan een betere wereld voor henzelf en voor de ander, dichtbij en ver weg, met een kritische blik op de samenleving en oog voor een duurzame wereld (LW). • 7. Iedere school heeft de SCOL-visie op lwb vertaald naar een school specifieke visie gebaseerd op de confessionele identiteit en de SCOL- visie lwb en deze uitgewerkt naar leerdoelen en een (samenhangend) aanbod. (LW). • 13. Op al onze scholen vinden ontmoetingen plaats tussen kinderen uit gezinnen met verschillende opleidingsniveaus, achtergronden en culturen (vbn...). Dat leidt ertoe dat leerlingen van elkaar blijven leren en respect tonen naar anderen (GO). 				
	Positie van de mavo versterken en volwaardig deel laten zijn van het internationale profiel van de school: o.a. deelname aan uitwisselingen, (buitenlandse) excursies, aanbieden van versterkt Engels, toewerkend naar mavo-tto als 'stip op de horizon'.				
	<p>Mediawijsheid: digitale vaardigheden van leerlingen en personeel vergroten. Invoering en gebruik van leerlingdevices als 'leermiddel' in het leerproces.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5. SCOL (bestuur en de scholen) formuleren samen met hun stakeholders een visie op de functie en toepassing van ICT in het onderwijs. Zij hebben hun visie vertaald naar hun organisatie en lessen. (DG) • 6. SCOL (bestuur en de scholen) heeft een (doorlopende) leerlijn PO-VO geformuleerd op het gebied van digitale geletterdheid. Digitale geletterdheid maakt onderdeel uit van het curriculum van de scholen (DG). 				
	Evaluatie/herontwerp van de lessentabel o.b.v. onderwijskundige uitgangspunten, ontwikkelingen in wetgeving rond onderwijstijd, eventuele schaarste in personeel en/of middelen. Een				

	gelijkwaardige positie van Duits, Frans en Spaans, met keuzemogelijkheid voor leerlingen in de onderbouw, maakt hier deel van uit.				
	Het leren van leerlingen organiseren in kleinschalige teams, die zeggenschap hebben over en gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen.				
	<p>Voldoende goed personeel binnen halen én houden. We bieden collega's en stagiaires ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding in diverse richtingen (zie beroepsbeeld leraren), we hebben oog voor hun welbevinden en zorgen voor passende beloning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15. Medewerkers beoordelen het werkgeluk op onze scholen voldoende tot goed. Mensen willen bij SCOL (blijven) werken vanwege de kwaliteitscultuur, de professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden en de onderwijskwaliteit (TO). • 14. Er is bij onze collega's sprake van een doorlopende professionele ontwikkeling. Hiertoe geeft iedere school professioneel invulling aan de begeleiding van de professionals. Voor de.... groepen en functies (TO). 				
	Alle onderwijsactiviteiten blijven voor alle leerlingen/ouders financieel haalbaar.				
	In 2027 zijn de plannen voor nieuwbouw/renovatie van de school gereed. Dit leidt tot een gezond en duurzaam gebouw, dat flexibel kan worden gebruikt.				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Bijlagen 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Strategisch beleid - SCOL - strategische koers 'Samen Leren en Leven'	Bijlage 1 - SCOL Strategische koers - 18 doelen
Schoolbeschrijving - Basiskwaliteit & Stelselkwaliteit	Bijlage 2 - VHL Leiden - Basiskwaliteit
	Bijlage 3 - VHL Leiden - Stelselkwaliteit

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 02VD
Naam: Visser 't Hooft Lyceum
Adres: Kagerstraat 1
Postcode: 2334 CP
Plaats: Leiden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 02VD
Naam: Visser 't Hooft Lyceum
Adres: Kagerstraat 1
Postcode: 2334 CP
Plaats: Leiden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
