

# SCHOOLPLAN 2026-2030

[www.avantiscollege.nl](http://www.avantiscollege.nl)



# Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Avantis College met onze uitgewerkte ambities en beleidskeuzes voor de komende vier jaar. Dit schoolplan is tot stand gekomen via een zorgvuldig proces waarin vele betrokkenen hebben meegedacht over de ambities en keuzes voor onze school. Het schoolplan brengt onze visie, onze onderwijsaanpak en onze ambities samen en zorgt ervoor dat we planmatig kunnen werken aan de onderwijskwaliteit.

Wij realiseren ons dat we niet al onze ambities in vier jaar kunnen realiseren. Het is belangrijk om de focus te behouden: onze wettelijke onderwijsopdracht staat op één. We hebben de afgelopen tijd al grote stappen gezet en de geformuleerde ambities zijn onze stip op de horizon.

Tegelijkertijd erkennen we dat onderwijs zich ontwikkelt in een dynamische context, waarin onvoorziene omstandigheden en actuele ontwikkelingen zich kunnen voordoen. Daarom blijft er binnen dit schoolplan ruimte om flexibel en responsief in te spelen op nieuwe inzichten, actualiteiten en veranderende omstandigheden.





Het proces om tot dit school plan te komen, zag er als volgt uit: Eerst hebben we kort teruggeblikt op het vorige schoolplan, van het Hoofdvaart College. We zijn met leerlingen in gesprek gegaan over wat zij verstaan onder goed onderwijs; een leuke les, een goede docent en onze school als fijne omgeving om te verblijven. Ouders hebben ons waardevolle input gegeven op de vragen: wat doen we goed, wat kan nog beter en wat zouden we nog kunnen uitbouwen of opstarten. Medewerkers hebben mee kunnen denken over de ambities voor onze school in plenaire sessies waarin we samen geprioriteerd hebben in urgentie en in het tijdsplan. De uitkomsten van het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) januari 2026 zijn benut voor dit schoolplan. Tenslotte hebben we tijdens een ontbijtsessie met externe stakeholders ambities en kansen – vanuit het outside-in perspectief - opgehaald. Dit gaf ons veel bevestiging en hielp ons de puntjes op de spreekwoordelijke i te zetten. De medezeggenschapsraad is bij het hele proces nauw betrokken geweest en heeft diverse keren haar input en feedback gegeven.

Ik heb er alle vertrouwen in dat we met dit plan, en de manier waarop we dit met zijn allen hebben vormgegeven, de komende jaren ons onderwijs nog beter en mooier kunnen maken.

Nienke Spanjerberg, namens de schoolleiding

Directeur

De medezeggenschapsraad van het Avantis College heeft op 13 april 2026 ingestemd met dit schoolplan.

Het College van Bestuur van Dunamare onderwijs heeft op 21 april 2026 dit schoolplan vastgesteld.

# VOORBEREID OP MORGEN

## Inhoud

	Blz.
<b>1. Algemene gegevens</b>	5
1.1 Schoolgegevens	5
1.2 Gegevens van het bestuur	5
1.3 Een eerste kennismaking met het Avantis College	5
1.4 Missie en visie	8
1.4.1 School eigen missie, visie en kernwaarden	9
1.5 Samenstelling schoolleiding	10
1.6 Onderwijsproces	11
1.6.1 Ondersteuning en voortgang	12
1.6.2 De basisvaardigheden	13
1.6.3 Onderwijs aan anderstaligen	16
1.6.4 Onderwijstijd	16
1.7 Pedagogisch-didactisch profiel	17
1.7.1 Pedagogisch profiel	17
1.7.2 Didactisch profiel – de goede les	18
1.8 Schoolklimaat en veiligheid	19
1.9 Sponsorbeleid	20
<b>2. Waar gaan we voor?</b>	21
2.1 Terugblik schoolplan 2023-2024 (Hoofdvaart College)	21
2.2 Doelen en ambities 2026-2030	22
2.2.1 Onderwijs en leerlingondersteuning	23
2.2.2 Professionele cultuur en samenwerking	24
2.2.3 Profilering en maatschappelijke verbinding	25
<b>3. Professionele cultuur, kwaliteit van medewerkers en kwaliteitszorg</b>	26
3.1 Professionele cultuur	28
3.2 Kwaliteit van medewerkers	28
3.3 Kwaliteitszorg	30
3.3.1 Leerlingparticipatie	31
3.3.2 Ouderparticipatie	31
<b>Nawoord</b>	32

## 1. Algemene gegevens

### 1.1 Schoolgegevens

Avantis College  
Rietvoornlaan 1  
2132 PG Hoofddorp  
T: 023 - 5555777  
E: [info@avantiscollege.nl](mailto:info@avantiscollege.nl)  
W: [www.avantiscollege.nl](http://www.avantiscollege.nl)  
i: avantiscollege



### 1.2 Gegevens van het bestuur

Het Avantis College maakt deel uit van Dunamare onderwijs.  
College van Bestuur bestaat uit Henk Post (voorzitter) en April van Loenen (lid)  
Bezoekadres: Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem  
Postadres: Postbus 4470, 2003 EL Haarlem  
T: 023 - 53 03 600  
E: [info@dunamare.nl](mailto:info@dunamare.nl)

### 1.3 Een eerste kennismaking met het Avantis College

Wij zijn een kleinschalige school in Hoofddorp die VMBO- en ISK-onderwijs verzorgt. Vanaf februari 2025 zijn wij verhuisd naar onze prachtige nieuwe locatie in het Lincolnpark. Daar hebben wij de kans om onze leerlingen nog beter voor te bereiden op morgen. De naam 'Avantis' is afgeleid van het Latijnse 'Avente' en het betekent: 'voorwaarts'. Deze naam past bij onze missie; we zien onze school als een springplank naar de toekomst. Door goed onderwijs bereiden we onze leerlingen voor op morgen. Ons nieuwe, moderne en duurzame schoolgebouw heeft fantastische faciliteiten en voorzieningen. In het gebouw is ook het Rietland College gehuisvest.



Wij zijn een openbare school en bieden onderwijs voor de volgende leerwegen:

- Basisberoepsgerichte leerweg (in leerjaar 1 en 2 verzorgd door het Rietland College)
- Kaderberoepsgerichte leerweg
- Gemengde leerweg
- Mavo/theoretische leerweg
- Mavo/havo onderbouw (Als leerlingen doorstromen naar de havo is er gegarandeerd plek op het Haarlemmermeer Lyceum Dalton en TTO)
- Voor het VMBO leiden we op in de volgende profielen: Zorg & Welzijn, Economie & Ondernemen, Produceren, Installeren & Energie en Mobiliteit & Transport.
- Internationale Schakel Klas, oftewel ISK-onderwijs (onderwijs voor nieuwkomers in de gemeente Haarlemmermeer)
- VAVO-onderwijs, in samenwerking met het Nova College waar deze leerlingen worden gedetacheerd.

Onze school telt momenteel ongeveer 450 leerlingen in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar, aangevuld met ongeveer 120 ISK-leerlingen.

Wij werken vanuit onze kernwaarden respect, samen en leren. Deze vormen de basis van ons onderwijs en ons dagelijks handelen en sluiten aan bij de kenmerken en behoeften van onze leerlingpopulatie.

De leerlingpopulatie kent een evenwichtige verdeling tussen jongens en meisjes. Ongeveer driekwart van de leerlingen woont in Hoofddorp. Daarnaast komt een deel van de leerlingen uit omliggende plaatsen, zoals Badhoevedorp en Amsterdam Nieuw-West. De meeste leerlingen zijn geboren in Nederland, maar groeien niet altijd op in een Nederlandstalig gezin. Ongeveer 70% heeft een thuissituatie met een niet-Nederlandse culturele achtergrond. De ISK-leerlingen zijn nieuwkomers en daardoor nog niet volledig vertrouwd met de Nederlandse taal en cultuur.

Deze diversiteit vraagt om een onderwijsaanpak waarin aandacht is voor zowel de cognitieve als de sociaal-maatschappelijke ontwikkeling van leerlingen. Wij werken daarom met een combinatie van gestructureerd onderwijs en maatwerk, waarbij we inspelen op verschillen in taalniveau, achtergrond en ondersteuningsbehoefte.

Binnen ons onderwijs besteden we onder andere aandacht aan groepsdynamiek in mentorlessen, weerbaarheid via de training Rots en Water en burgerschapsontwikkeling, bijvoorbeeld in projectweken. Waar mogelijk houden we rekening met culturele achtergronden en gebruiken we deze als verrijking van ons onderwijs.

Het Rietland College is voor ons een belangrijke partner. We delen niet alleen het gebouw, maar werken ook onderwijskundig nauw samen. Het Rietland verzorgt voor ons het onderwijs voor leerlingen met een enkelvoudig VMBO-basis advies in leerjaar 1 en leerjaar 2. Deze onderbouwleerlingen detacheren we naar het Rietland College zodat ze daar onderwijs kunnen volgen in hun kleinschalige(re) setting. Het Nova College is ook een belangrijke partner. Zij verzorgen voor de ISK het onderwijs aan leerlingen die beter passen in de onderwijssetting van het VAVO/MBO.

Daarnaast zijn wij:

- Een topsport talentschool
- Een school met extra aandacht voor techniek, sport en kunst & cultuur
- Een rookvrije school
- Een school met een gezonde kantine
- Een school met een nieuw, duurzaam gebouw
- Een school met een eigen bibliotheek
- Een school die graag kansen biedt aan leerlingen



## 1.4 Missie en visie

Onze missie en visie sluiten aan bij die van Dunamare onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in Dunamare's strategische koers 2022-2027 en kennen de volgende drie thema's:

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

Dit doen we door een rijk aanbod voor en met de regio en door samenwerking vanuit Richting, Ruimte en Rekenschap. Dit alles is dienend aan ons onderwijs waarin iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school.

We leiden onze leerlingen op tot zelfstandige, kritische burgers met een passend diploma. Wij zijn een school die leerlingen kansen biedt maar houden daarbij, waar dit aan de orde is, de landelijke benchmark in de gaten. We hebben als ambitie om met elk vak op de benchmark te scoren of daarboven.





### 1.4.1 Schooleigen missie, visie en kernwaarden

Als school hebben wij een aansluitende eigen missie, visie en kernwaarden ontwikkeld. Wij bereiden onze leerlingen voor op morgen waarbij we uitgaan van onze kernwaarden: Respect, Samen en Leren. Deze waarden vormen de basis van ons dagelijks handelen; binnen en buiten onze school.

Onze school verzorgt uitdagend onderwijs, dat door betekenisvolle inhoud en boeiende opdrachten de leerlingen stimuleert tot leren én tot het ontwikkelen van een actieve, betrokken houding als burger in een diverse en dynamische samenleving. Op het Avantis College vinden we het belangrijk dat iedereen op school – leerlingen, medewerkers en bezoekers – bijdraagt aan een veilige, respectvolle en prettige leeromgeving.

In het volgende hoofdstuk werken we de doelen en ambities van het Avantis College uit; waarbij we ons motto 'voorbereid op morgen' en onze kernwaarden constant in het achterhoofd houden.

## 1.5 Samenstelling schoolleiding

Onze school is een platte organisatie. De schoolleiding bestaat uit één directeur en vijf schoolleiders. Binnen de schoolleiding is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen, waardoor aanvullend beleid op dit gebied niet nodig is.

De schoolleiding bereidt gezamenlijk en in goed overleg het beleid voor, draagt zorg voor besluitvorming en ziet toe op de uitvoering. De voortgang en resultaten worden gemonitord, waarna waar nodig wordt bijgestuurd. Deze manier van werken sluit aan bij de sturingsfilosofie van Dunamare: richting, ruimte, rekenschap en reflectie. Daarnaast werken wij vanuit de principes van 'secure base leadership'. Dit betekent dat wij medewerkers uitnodigen om te experimenteren, fouten te maken en zich te ontwikkelen, waarbij ruimte is voor verbinding, lef en veerkracht. Als schoolleiding zijn wij laagdrempelig, transparant en duidelijk in waarom we de dingen doen zoals we ze doen.



De directeur is integraal verantwoordelijk voor de gehele school en zorgt voor samenhang in beleid en uitvoering. De directeur geeft direct leiding aan de schoolleiders en het onderwijsondersteunend personeel.

De schoolleiders hebben schoolbrede portefeuilles en zijn integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, de leerlingbegeleiding, het personeel en de organisatie van hun afdeling (leerjaar 1, leerjaar 2, leerjaar 3, leerjaar 4 of ISK). Binnen de afdelingen wordt gewerkt met coördinatoren per jaarlaag en teams van docenten en onderwijsassistenten die zoveel mogelijk lesgeven aan dezelfde klassen. Docenten vervullen daarbij ook de rol van mentor. Op deze manier creëren wij kleinschaligheid, betrokkenheid en afstemming.

## 1.6 Onderwijsproces

Bij de inrichting van het onderwijs op onze school zorgen wij ervoor dat wij voldoen aan de wet- en regelgeving van de Rijksoverheid. Ons onderwijskundig beleid is gericht op doorstroomkansen en het maximale uit iedere leerling halen. In de onderbouw werken we met zogenoemde dakpan-klassen (basis/kader, kader/GTL, mavo/havo), waarin leerlingen les krijgen op het snijvlak van twee niveaus. Zo sluiten we aan bij het advies van de basisschool en bieden we ruimte om talenten verder te ontwikkelen. Differentiatie binnen de vakken is hierbij de norm: leerlingen kunnen gedurende de onderbouwperiode per vak doorstromen als zij boven verwachting presteren. Deze determinatie (uitsplitsing per leerweg) vindt pas plaats bij de overgang naar de bovenbouw, waardoor leerlingen de tijd krijgen om te groeien. Daarnaast bieden we de mogelijkheid om leerlingen extra talenten te laten ontwikkelen op hun eigen niveau. In de onderbouw doen we dit in de VOM (Voorbereid Op Morgen) uren, waarin de nadruk ligt op oriëntatie en talentontwikkeling. In de bovenbouw is er aanbod dat aansluit op de talentontwikkeling in de onderbouw, zoals vakken met de nadruk op kunst of techniek.



## 1.6.1 Ondersteuning en voortgang

Op het Avantis College vinden we het belangrijk dat elke leerling zich goed voelt en de juiste begeleiding krijgt. Daarom bieden we twee vormen van ondersteuning: basisondersteuning en extra ondersteuning. De leerbehoeften van de leerling en zijn of haar schoolloopbaan staan hierbij centraal. Het ondersteuningsaanbod staat beschreven in de schoolgids. Het bieden van ondersteuning is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers in onze school, ieder vanuit zijn eigen rol/functie. We werken nauw samen met externe partners zoals het Samenwerkingsverband, de leerplichtambtenaar, GGD, jeugdarts, schoolcoaches en politie om leerlingen en ouders zo goed mogelijk te ondersteunen.

Bij de start op het Avantis College volgen we het advies van de basisschool, hier worden ook adviezen over de ondersteuning in meegenomen. We streven naar een ononderbroken ontwikkeling en voortgang en het bevorderen van gelijke kansen. Continue monitoring stelt ons in staat om tijdig inzicht te krijgen op waar de ontwikkeling van leerlingen mogelijk stagneert en om passende maatregelen te nemen. Hierdoor creëren we een omgeving waarin onze leerlingen de begeleiding ontvangen die nodig is voor een effectieve voortgang binnen het onderwijsprogramma. Ouders worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen en vorderingen van hun kind. Bij ons op school maken we o.a. gebruik van de volgende instrumenten: Warme overdracht, Cito, KIC-vragenlijsten, GGD-gezondheidsmonitor, tevredenheidsonderzoeken (Kwaliteit scholen), Vensters en het leerling-volgsysteem Magister.



## 1.6.2 De basisvaardigheden

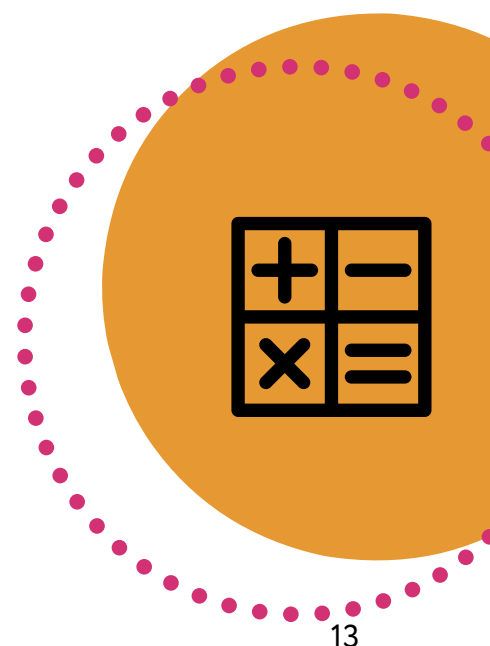
De basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap spelen een grote rol in ons onderwijs. Ons beleid op de basisvaardigheden is gericht op integratie in de verschillende schoolvakken. Elke vakgroep maakt een vakwerkplan. In elk vakwerkplan is expliciet aandacht voor de basisvaardigheden door concreet te maken hoe de vakgroep invulling geeft op de doelen voor de basisvaardigheden binnen hun curriculum. Daarmee creëren we een doorlopende leerlijn. De basisvaardigheid 'digitale geletterdheid' komt eraan. Hier zijn we ons op aan het voorbereiden.

Naast het vakgeïntegreerde aanbod hebben wij, om taal- en rekenachterstanden terug te brengen, structureel extra taal- en rekenbegeleiding door een remedial teacher en tijdens onze AMU-uren in leerjaar 1 en 2. Deze AMU-uren worden voor leerlingen die dat nodig hebben, aan hun rooster toegevoegd. Docenten bieden dan extra instructie en begeleiding aan in kleine groepjes.

Voor burgerschap worden – naast het vakgeïntegreerde aanbod – allerlei activiteiten georganiseerd. Deze vinden bijvoorbeeld plaats tijdens de projectweken die qua thema's aansluiten bij onze visie op burgerschapsonderwijs en losse activiteiten gedurende het jaar zoals paarse vrijdag en diverse vieringen en gastlessen.

Het rekenbeleidsplan, het burgerschapsplan, het taalbeleidsplan en het plan voor digitale geletterdheid geven ons richting en helpen planmatig te werken aan het verbeteren en monitoren van de basisvaardigheden van onze leerlingen. Ook ten gunste van de scholing en professionalisering van onze collega's op het integreren en daarmee onderwijzen van de basisvaardigheden, geven de beleidsplannen ons houvast.

De ontwikkeling van leerlingen wordt nauwkeurig gevolgd via een samenhangend systeem van toetsen en observaties. Jaarlijks worden Cito-niveautoetsen voor taal en rekenen afgenomen, die inzicht geven in de beheersingsniveaus ten opzichte van de landelijke referentieniveaus. Daarnaast nemen we in de klas tussentijdse voortgangsmetingen en methode-onafhankelijke toetsen af om leerdoelen te monitoren. De resultaten uit deze metingen worden verwerkt, besproken en gebruikt voor het bijstellen van het onderwijsaanbod en het formuleren van nieuwe (tussen)doelen.



## Basisvaardigheid: Taal

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

We vinden het belangrijk dat iedere leerling onze school verlaat met een voldoende basis in het lezen en schrijven (het te verwachten referentieniveau). Vanuit de basis die wij hen meegeven, kunnen zij zich verder ontwikkelen. Leerlingen werken bij Nederlands aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend wordt aan taalvaardigheid en lezen gewerkt. Daarnaast werken we aan minder meetbare kanten van taal, zoals leesplezier, gespreksvaardigheden en zelfvertrouwen is voor ons even belangrijk.

Taal is voor ons een essentiële basisvaardigheid die leerlingen nodig hebben om te leren, zich te ontwikkelen en deel te nemen aan de maatschappij. Op het Avantis College zien we taalontwikkeling als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle vakken en alle leerjaren. Ons uitgangspunt is: meer taal is beter in taal. Daarom creëren we een taalrijke leeromgeving waarin leerlingen taal actief gebruiken in betekenisvolle contexten. Lezen, schrijven, spreken en luisteren zijn daarbij onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Taalvaardigheid krijgt in ieder vak een plek. Door schoolbreed te werken met heldere en consistente afspraken over vaktaal, schooltaalwoorden en leesstrategieën, zorgen we voor herkenbaarheid en samenhang in het onderwijs. We werken doelgericht en doorlopend aan de taalontwikkeling van leerlingen, met oog voor verschillen in niveau, taalachtergrond en ondersteuningsbehoefte. Zo bieden we iedere leerling de kans om zijn of haar taalvaardigheid te versterken en verder te groeien.

## Basisvaardigheid: Rekenen

Om in de maatschappij mee te doen, is gecijferdheid van belang. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het belangrijk dat elke leerling die onze school verlaat, zich zoveel mogelijk heeft kunnen ontwikkelen op dit vakgebied omdat zij deze gecijferdheid nodig hebben om zelfstandig te functioneren in het leven (het te verwachten referentieniveau). Leerlingen werken bij wiskunde en rekenen aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend.

Rekenen op het Avantis College is betekenisvol, doelgericht en van iedereen. We zien gecijferdheid als een essentiële vaardigheid die leerlingen nodig hebben om te leren, keuzes te maken en zelfstandig te functioneren in de maatschappij.

Rekenvaardigheid krijgt een plek in meerdere vakken. Door schoolbreed te werken met herkenbare strategieën, begrippen en werkwijzen, zorgen we voor samenhang en verdiepend begrip bij leerlingen.

Wij werken planmatig aan de ontwikkeling van rekenvaardigheid, met een doorlopende leerlijn en duidelijke doelen per leerjaar. Daarbij houden we rekening met verschillen tussen leerlingen en bieden we ruimte voor ondersteuning en uitdaging. Zo versterken we stap voor stap het rekenniveau van onze leerlingen en bereiden we hen voor op vervolgonderwijs en het dagelijks leven.

### Basisvaardigheid: Wereldgericht (burgerschap)onderwijs

Onze school is een oefenplaats waar je onderwijs samen maakt. En niet alleen onderwijs waarbij het erom gaat wat je moet kunnen en kennen, maar ook dat je leert wie je bent en waar je voor staat. We dagen leerlingen uit om na te denken hoe zij hun steentje bij kunnen dragen aan de samenleving en we helpen de leerlingen met het ontwikkelen van hun moreel kompas. Dit zien wij als een onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Burgerschapsonderwijs gaat volgens ons over hoe we omgaan met verschillende vrijheden en rechten voor de leerling zelf, een ander en de samenleving. Daarnaast oefenen we met de leerlingen hoe ze zich als zelfstandig burger kunnen manifesteren in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Om dit te kunnen, is het van belang dat onze leerlingen kennis opdoen van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen[1].

Burgerschap op het Avantis College is actief, wereldgericht en van iedereen. We stimuleren leerlingen om zich te verhouden tot de wereld om hen heen, verantwoordelijkheid te nemen en hun eigen stem te ontwikkelen.

Leerlingen leren burgerschap door te doen, te ervaren en te reflecteren. In lessen en activiteiten werken zij aan maatschappelijke vraagstukken, verkennen zij verschillende perspectieven en oefenen zij met dialoog en samenwerking.

Wij zien burgerschap niet als een los vak, maar als een vanzelfsprekend onderdeel van ons onderwijs en onze schoolcultuur. Zo begeleiden we leerlingen in het ontwikkelen van een betrokken, open en verantwoordelijke houding ten opzichte van zichzelf, anderen en de samenleving.

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



### 1.6.3. Onderwijs aan anderstaligen

In de afdeling ISK bieden we dagelijks onderwijs op maat voor nieuwkomers van 12 tot 18 jaar uit Haarlemmermeer die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen. Zij volgen naast intensieve NT2-taallessen ook vakken als Engels, maatschappelijk burgerschap, kunst & cultuur en lichamelijke opvoeding. We streven naar een soepele doorstroom naar het vervolgonderwijs, hiervoor hebben we samenwerkingen met onder andere het VO en het MBO.

Er zijn binnen de andere afdelingen van onze school een aantal leerlingen waarvan het Nederlands thuis niet de voertaal is. Dit maakt overleg met ouders/verzorgers ook weleens een uitdaging. Om dit te vergemakkelijken zetten we in sommige situaties een tolk in.



Voor leerlingen die vanuit de ISK-afdeling zijn doorgestroomd naar de bovenbouw zijn er gedurende twee jaar de zogenaamde NT2 nazorg uren. Wanneer er vervolgens nog een behoefte is in het examenjaar is hiervoor RT-ondersteuning. Wanneer er sprake is van andere culturele achtergronden en cultuur sensitieve aspecten voeren wij in voorkomende gevallen overleg met de hulpverlening.

### 1.6.4 Onderwijstijd

Op onze school waarborgen we dat alle leerlingen onderwijs ontvangen dat voldoet aan de wettelijke eisen voor onderwijstijd binnen het voortgezet onderwijs (VO). Het aantal onderwijsuren, en uiteraard het curriculum als geheel, sluit aan bij de kerndoelen en einddoelen van het VO en de vereisten voor diplomagericht onderwijs op vmbo-basis, - kader en -theoretische leerweg.

We voldoen aan de norm van 3700 uur per opleiding. Dit is verdeeld in 1.000 klokuren per schooljaar 1 t/m 3 en 700 uur in het examenjaar. Hierbij is sprake van een evenwichtige verdeling van onderwijs over het jaar en een dekkend programma voor alle leerjaren. De onderwijsuren worden ingericht volgens de wettelijke exameneisen en de PTA's (Programma van Toetsing en Afsluiting). Onder onderwijstijd verstaan wij alle activiteiten die onder verantwoordelijkheid van onze school plaatsvinden en bijdragen aan het behalen van kerndoelen, referentieniveaus en/of de diplomadoelen. Denk hierbij aan:

- Instructietijd in de klas
- Coaching en mentoraat
- Les overstijgende activiteiten die gericht zijn op burgerschap, sociale vaardigheden en betekenisvol leren.

Voor de ISK-leerlingen is de onderwijstijd variabel, afhankelijk van het individuele uitstroomniveau.

## 1.7 Pedagogisch-didactisch profiel

Voorbereid op morgen – dat is het uitgangspunt van het Avantis College. Ons pedagogisch-didactisch handelen is erop gericht leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces, hen uit te dagen en te ondersteunen in een veilige en stimulerende omgeving. We geloven in leren door te doen, waarbij praktijkgericht onderwijs en persoonlijke ontwikkeling centraal staan.

### 1. Pedagogisch profiel

Op het Avantis College vinden we het belangrijk dat iedereen – leerlingen, medewerkers en bezoekers – bijdraagt aan een veilige, respectvolle en prettige leeromgeving. Onze gedragsverwachtingen zijn gebaseerd op drie kernwaarden: Respect, Samen en Leren. Deze waarden vormen de basis van ons dagelijks handelen, binnen en buiten onze school.

1. Relatiegericht werken (Respect) - Elke leerling telt. We kennen leerlingen bij naam, geven persoonlijke aandacht en waarderen verschillen. We creëren een omgeving waarin iedereen zich gezien en gerespecteerd voelt.
2. Veiligheid en structuur (Samen) - We zorgen voor duidelijke kaders en gedragsverwachtingen, zodat er rust en voorspelbaarheid is. Samen dragen we verantwoordelijkheid voor een veilige en prettige schoolomgeving.
3. Zelfstandigheid en eigenaarschap (Leren) - We stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Leren is actief: leerlingen tonen inzet, reflecteren en werken aan hun persoonlijke ontwikkeling.
4. Samenwerking (Samen & Leren) - We leren en leven samen. Dat betekent samenwerking tussen leerlingen, tussen medewerkers, met ouders en externe partners. Ouders zijn voor ons partners in het stimuleren van de ontwikkeling van hun kind.



## 2. Didactisch profiel – de goede les

Ons onderwijs is betekenisvol, activerend en afgestemd op de leerbehoeften van onze diverse leerlingpopulatie. We hanteren een didactische aanpak die uitgaat van differentiatie, formatief handelen en het versterken van basisvaardigheden. De goede les op het Avantis College bevat de volgende elementen:

- Duidelijke leerdoelen – leerlingen weten wat ze leren en waarom.
- Activeren van voorkennis – we bouwen voort op wat eerder geleerd is.
- Betekenisvolle context – lesstof wordt, zoveel als mogelijk, aangeboden in levensechte situaties.
- Keuzevrijheid – leerlingen krijgen ruimte om eigen keuzes te maken.
- Samen leren – leren gebeurt in interactie met anderen.
- Actieve betrokkenheid – leerlingen worden uitgedaagd om mee te denken en mee te doen.
- Zelfstandig werken – er is ruimte voor autonomie en zelfsturing.
- Reflectie – leerlingen reflecteren op hun leerproces en ontwikkeling.

Onze docenten werken structureel aan het versterken van hun didactisch repertoire. Via scholing en intervisie ontwikkelen zij hun vaardigheden op het gebied van instructie, differentiatie, klassenmanagement en het geven van effectieve feedback. We monitoren leerdoelen en stemmen ons onderwijs flexibel af op wat leerlingen nodig hebben.



## 1.8 Schoolklimaat en veiligheid

Binnen het Avantis College hechten we grote waarde aan een kleinschalige, veilige en stimulerende leeromgeving. Zowel leerlingen, medewerkers als bezoekers dragen hieraan bij. In een positief schoolklimaat voelen leerlingen zich veilig en komen ze met plezier naar school. Hier komen onze kernwaarden (en bijbehorende gedragsverwachtingen) weer terug: Respect, Samen en Leren. Ons veiligheidsbeleid bestaat uit een aantal elementen. Een dagelijks zichtbare manier waarop we werken aan een positief schoolklimaat zijn de pauzes en vrije momenten in onze school. Er zijn dan genoeg collega's aanwezig; de medewerkers worden hiervoor ingepland. Zij maken contact met de leerlingen en spreken ze aan op positief gedrag. Tijdens mentorlessen wordt er aandacht besteed aan het klimaat in de klas en groepsprocessen. De Rots en Watertrainingen vergroten de weerbaarheid en het zelfvertrouwen van onze leerlingen.

Wij zijn onderdeel van het Convenant Veilige School binnen de regio Haarlemmermeer, waarin scholen, gemeente, politie, leerplicht, Bureau Halt, GGD en jeugdzorg samenwerken aan fysieke en sociale veiligheid in en rondom scholen. Binnen dit convenant is vastgelegd dat we bij vermoedens van strafbaar gedrag samenwerken met politie en andere instanties. Ook voeren wij kluisjescontroles uit en verlenen we medewerking aan verkeers- of brommercontroles en surveillances. Alles wat bij wet verboden is, is vanzelfsprekend ook verboden binnen en rondom onze school.

In het schoolveiligheidsplan worden procedures vastgelegd voor incidenten, calamiteiten en preventieve maatregelen. Wij gaan dit plan de komende tijd actualiseren. Dit integrale veiligheidsbeleid bevat fysieke en sociale veiligheidsaspecten en is gericht op het creëren van een veilige en positieve leer- en werkomgeving.

Op het Avantis College accepteren wij geen pestgedrag. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen pesten of ander ongewenst gedrag altijd melden bij de mentor of bij de anti-pestcoördinator. In ons anti-pestprotocol staat beschreven hoe wij omgaan met signalen van pesten. Ook is er een vertrouwenspersoon beschikbaar bij wie leerlingen terecht kunnen voor vertrouwelijke gesprekken. In de gangen hangen posters om leerlingen te informeren met welke problemen/zorgen ze bij welke collega terecht kunnen.

De veiligheid van leerlingen en medewerkers wordt structureel gemonitord om de kwaliteit van het veiligheidsbeleid te waarborgen en bij te stellen waar nodig. Dit gebeurt onder andere door de jaarlijkse sociale veiligheidsmonitor af te nemen onder leerlingen én ouders. In het MTO, dat we eens de twee jaar onder onze medewerkers afnemen, is de veiligheidsbeleving eveneens een belangrijk onderwerp.



## 1.9 Sponsorbeleid

Als Avantis College houden wij ons aan de richtlijnen ten aanzien van het aanvaarden van materiële bijdragen, anders dan ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. De kern van het convenant dat hierover is opgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), onderwijsorganisaties en belangenorganisaties is:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak van het Avantis College.
- Het mag de geloofwaardigheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van het Avantis College niet in gevaar brengen.
- Sponsoring mag geen invloed hebben op het onderwijsaanbod, de onderwijsinhoud of de continuïteit van het onderwijs.
- We leggen afspraken met sponsoren vast in een overeenkomst en houden een sponsorregister bij.
- De medezeggenschap moet instemmen met de sponsoring.

Het Avantis College maakt slechts op bescheiden wijze gebruik van sponsoring; volgens bovenstaand beleid. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met de Stichting Steunfonds Jansonius. Hier kunnen we aanvragen doen voor zaken die niet vallen onder de rijksmiddelen en een directe relatie hebben met het bedrijfsleven. Doel hierbij is het promoten van het beroepsonderwijs in de Haarlemmermeer.





## 2. Waar gaan we voor?

In het kader van cyclisch werken/kwaliteitscultuur, starten we dit hoofdstuk met een terugblik op het vorige schoolplan. Welke doelen en ambities hadden we, in hoeverre is het gelukt om deze te behalen én wat is relevant om mee te nemen naar het nieuwe schoolplan? Om vervolgens over te gaan naar de doelen en ambities voor de periode die voor ons ligt.

### 2.1 Terugblik schoolplan 2023-2024 (Hoofdvaart College)

In de aanloop naar de nieuwe school, die we inmiddels zijn geworden, is er voor het schooljaar 2023-2024 een (eenjarig) schoolplan opgesteld. De ambities zijn met veel aandacht geformuleerd en de periode van uitvoering was kort. We zien dit plan daarom als een belangrijke opmaat voor het schoolplan 2026-2030. Hieronder de ambities en doelen uit het schoolplan 2023-2024:

#### Ambitie 1. Onderwijsaanbod: sterktes behouden, meer context en keuze

- Beleid voor taal en rekenen koesteren en uitbouwen
- Ons onderwijs 'contextrijker' maken: leren door te doen
- Leerlingen meer keuzes bieden en zichtbare doelen geven
- Burgerschapsonderwijs behouden en versterken
- Ons onderwijsaanbod vergroten in het nieuwe gebouw

#### Ambitie 2. Pedagogisch-didactisch handelen: meer aandacht voor coaching

- Regelmatig afspraken onder de aandacht brengen
- Meer differentiëren en één-op-één coaching
- Meer werken volgens het motto 'fouten maken mag!'

#### Ambitie 3. Professionele cultuur: leren met en van elkaar

- Borgen van goede didactiek via collegiale consultatie
- Meer experimenteren met actievere lesvormen
- Ruimte voor professionele ontwikkeling.

#### Ambitie 4. Profilering en samenwerking: de buitenwereld is onmisbaar

- Banden aanhalen met de teams waarmee we het nieuwe gebouw delen
- Bestaande samenwerking ten behoeve van stages behouden
- Wens om samenwerking uit te breiden en beter zichtbaar te zijn

Concluderend kan gesteld worden dat er goede stappen zijn gezet op verschillende ambities. Uit een enquête onder de medewerkers komt een gematigd positief beeld op de realisatie van de ambities. Overall gezien is de voortgang op de ambities 'best wel goed'. We nemen (elementen uit) ambities die nog steeds relevant zijn mee naar de komende periode.

## 2.2 Doelen en ambities 2026-2030

Aansluitend op de terugblik op het vorige schoolplan bevat dit schoolplan vanzelfsprekend onze ambities met de doelen voor de volgende vier jaar. Op welke kansen en uitdagingen spelen we in? En, waar willen we staan over vier jaar? We richten ons hierbij op de doelen (het 'wat'). De concretisering van het 'hoe' wordt uitgewerkt in aanvullende documenten, zoals de jaarplannen. Omdat we opereren in een voortdurend veranderende context, blijft er ruimte om flexibel in te spelen op onvoorziene omstandigheden en actuele ontwikkelingen.

In dit hoofdstuk worden onze ambities, onderverdeeld in drie thema's, beschreven en vertaald naar zo concreet mogelijke doelen. Deze drie thema's zijn:

- Onderwijs en leerlingondersteuning
- Professionele cultuur en samenwerking
- Profilering en maatschappelijke verbinding

De realisatie en borging van deze doelen wordt ondersteund door onze professionele cultuur, de kwaliteit van onze medewerkers en onze kwaliteitszorg, zoals beschreven in hoofdstuk 3.



## 2.2.1 Onderwijs en leerlingondersteuning

Op het Avantis College bieden we onderwijs dat aansluit bij de diversiteit van onze leerlingen. We creëren een veilige, positieve en op coaching gerichte leeromgeving, waarin fouten worden gezien als leermomenten en waarin afspraken, verantwoordelijkheden en de consequenties van gedrag voor iedereen helder zijn. Onze kernwaarden Respect, Samen en Leren vormen de basis van ons dagelijks handelen. Basisvaardigheden – taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid – zijn integraal verankerd in ons onderwijs. Daarnaast is ons ondersteuningsaanbod duidelijk, efficiënt en effectief ingericht. Zo bereiden we onze leerlingen niet alleen voor op het behalen van hun diploma, maar ook op een toekomst waarin zij verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, anderen en de samenleving: voorbereid op morgen.

De geformuleerde doelen gelden voor zowel het vmbo als de ISK-afdeling, waarbij we rekening houden met verschillen in instroom, ontwikkelfase en uitstroomperspectief. Waarmee gaan we aan de slag in de periode van dit schoolplan, zodat de situatie aan het einde van de looptijd als volgt is:



1. De beleidsplannen voor de basisvaardigheden zijn geactualiseerd, schoolbreed vastgesteld en zichtbaar doorvertaald naar het onderwijs.
2. Het ondersteuningsaanbod is passend ingericht op de leerlingpopulatie en wordt planmatig, eenduidig en effectief uitgevoerd.
3. Het mentoraatsprogramma is schoolbreed vastgesteld en wordt structureel uitgevoerd, inclusief de inzet van Rots en Water in de onderbouw en bij ISK-instroom.
4. Het schoolveiligheidsplan is geactualiseerd, vastgesteld en zichtbaar geïmplementeerd in onze school, inclusief een eenduidige werkwijze bij ongewenst gedrag.
5. Er is een samenhangende en schoolbrede aanpak van lesbezoeken, 'de goede gesprekken' en vakgroepgesprekken.
6. 'De goede les' is uitgewerkt en dit is zichtbaar in het didactisch, pedagogisch en curriculumbewust handelen van docenten.

## 2.2.2 Professionele cultuur en samenwerking

Op het Avantis College werken we blijvend aan een professionele cultuur. Afdelingen werken zichtbaar en effectief samen en voelen zich met elkaar verbonden. Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn voor iedereen helder. In een omgeving van vertrouwen, open communicatie en professionele autonomie ondersteunen collega's elkaar, reflecteren zij op hun eigen handelen en werken zij gericht, vaak samen, aan verbetering. Successen worden gezamenlijk én zichtbaar gedeeld en gevierd, de ervaren werkdruk is acceptabel. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling. De samenwerking wordt ondersteund door een geoptimaliseerd ICT-landschap, waarin documentbeheer en zoekfuncties het samenwerken en leren versterken.

Waarmee gaan we aan de slag in de periode van dit schoolplan, zodat de situatie aan het einde van de looptijd als volgt is:

1. De schoolorganisatie is voorspelbaar en planmatig ingericht, met een heldere jaarplanning en effectieve overlegstructuur.
2. De samenwerking tussen het vmbo en de ISK-afdeling is structureel vormgegeven en geborgd.
3. Medewerkers ervaren een professionele cultuur waarin eigenaarschap, aanspreken en samenwerken zichtbaar en vanzelfsprekend zijn.
4. Rollen, taken, verantwoordelijkheden en mandaten zijn schoolbreed helder en worden consequent gehanteerd.
5. Er is een schoolbrede, eenduidige werkwijze voor digitaal samenwerken, gericht op uniformiteit, overdracht en archivering.
6. Leerlingparticipatie is structureel ingericht en zichtbaar van invloed op het personeelsbeleid en de schoolontwikkeling.





### 2.2.3 Profilering en maatschappelijke verbinding

Het Avantis College benut zijn unieke positie – met een nieuw gebouw, een breed vmbo-aanbod en ISK-onderwijs – om zichtbaar, herkenbaar en sterk verbonden te zijn met de regio. We werken aan een positief, reëel en herkenbaar beeld van het Avantis college door gerichte PR en werving en het onderhouden van een goede relatie met basisscholen. We investeren in duurzame samenwerkingen met (onderwijs)partners en andere stakeholders, zoals bedrijven, ouders en maatschappelijke organisaties, zodat leerlingen betekenisvolle leerervaringen opdoen en goed voorbereid zijn op morgen. Onze successen worden zichtbaar gedeeld. We borgen de kwaliteit en continuïteit van het regionale ISK-onderwijs.

Waarmee gaan we aan de slag in de periode van dit schoolplan, zodat de situatie aan het einde van de looptijd als volgt is:

- 1 Het aantal leerlingen is gegroeid richting 600 leerlingen, inclusief een stabiele instroom in mavo-havo, en 100 ISK-leerlingen.
- 2 Er is een uitgewerkte en uitgevoerde PR-strategie, gericht op een herkenbaar en positief beeld van onze school.
- 3 De samenwerking met kernpartners (Rietland College, iHub, Haarlemmermeer Lyceum en Nova College) is structureel vastgelegd en niet persoonsafhankelijk.
- 4 Het LOB-beleid is herijkt en schoolbreed geïmplementeerd, inclusief samenwerking met externe partners.
- 5 De ouderbetrokkenheid is aantoonbaar versterkt.
- 6 Er zijn structurele afspraken met de gemeente over het omgaan met fluctuaties in de instroom van de ISK-afdeling.

De kwaliteit en doorontwikkeling van het ISK-onderwijs is geborgd, met een duidelijke positionering binnen het Avantis College en de regio.

### 3. Professionele cultuur, kwaliteit van medewerkers en kwaliteitszorg

#### DUNAMARE VISIE:

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

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



In dit hoofdstuk staat het behalen én behouden van de onderwijskwaliteit centraal. Kwaliteitscultuur definiëren we – in navolging van de Onderwijsraad (2015) – als ‘een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor vereiste kwaliteitsverbeteringen’. Het gaat met andere woorden om de cultuur die voorwaardelijk is voor het ontstaan van een lerende school/organisatie en continue kwaliteitsontwikkeling.

Binnen een kwaliteitscultuur hebben wij zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en de begeleiding die wij bieden. Pas dan weet je of je de goede dingen doet, of we dit goed doen en hoe dit beter zou kunnen. Het systematisch, doelgericht en cyclisch zicht houden op, waarborgen van én waar nodig verbeteren van de onderwijskwaliteit noemen we kwaliteitszorg. We gaan bij de zorg voor kwaliteit uit van de PDCA-cyclus (plan, do, check, act).

In dit hoofdstuk maken we onderscheid tussen drie samenhangende onderdelen: de professionele cultuur, de kwaliteit van onze medewerkers en de wijze waarop we onze onderwijskwaliteit systematisch volgen en verbeteren (kwaliteitszorg).



### 3.1 Professionele cultuur

Wij zien een professionele cultuur als voorwaarde voor het realiseren van een sterke kwaliteitscultuur binnen onze school. In onze school voldoet professioneel gedrag aan drie criteria:

- Het gedrag draagt bij aan organisatiedoelstellingen.
- Het gedrag leidt tot toename van welbevinden van jezelf of anderen.
- Wanneer gedrag onvoldoende bijdraagt aan onze organisatiedoelstellingen of het welbevinden, sturen wij dit samen op een vriendelijke en duidelijke manier bij.

Een professionele cultuur is dus een omgeving waarin vertrouwen, open communicatie, leergerichtheid en professionele autonomie centraal staan.

### 3.2 Kwaliteit van medewerkers

Goed onderwijs moet voldoen aan bepaalde randvoorwaarden. In eerste instantie en verreweg de belangrijkste: voldoende, én voldoende goed opgeleide medewerkers. Bevoegdheid en bekwaamheid: Alle docenten van het Avantis College voldoen aan de wettelijke bevoegdheidseisen (Wet BIO) en worden gestimuleerd om zich blijvend door te ontwikkelen. We borgen dit via een gesprekkencyclus 'Het goede gesprek' waarin jaarlijks de ontwikkeling van de medewerker, deskundigheidsbevordering en werk-privébalans aan bod komen. Binnen onze school zetten we instrumenten in zoals lesobservaties (DOT), leergroepen, studiedagen en collegiale consultatie.

Student – startende en nieuwe docent – ervaren docent: Avantis college is een erkende opleidingsschool binnen H2O. We bieden leerwerkplekken voor studenten en begeleiden zij-instromers en lerende docenten intensief. Onze schoolopleiders werken samen met coaches en vakgroepen om werkplekleren en professionele uitwisseling te faciliteren. Startende en nieuwe docenten volgen een driejarig inductieprogramma met coaching, vakbuddy's en maatwerkbegeleiding.

Op het Avantis College organiseren we studiedagen, intervisiebijeenkomsten en interne workshops gericht op activerende didactiek, pedagogisch-didactische vaardigheden en bijvoorbeeld culturele sensitiviteit. Voor alle medewerkers van Dunamare geldt dat zij gebruik kunnen maken van centrale scholingsmogelijkheden via de Dunamare Academie, e-learnings (GoodHabitz), loopbaancoaching en HR-instrumenten zoals het Goede Gesprek. Zo creëren we bij Avantis een aantrekkelijke en ontwikkelingsgerichte werkomgeving waarin iedere werknemer gestimuleerd wordt diens talenten in te zetten, diens expertise te delen en potentieel te benutten. Vanzelfsprekend meten we zaken als de medewerkerstevredenheid en het ziekteverzuim, en analyseren elk formatieproces.

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

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

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

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

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

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



### 3.3 Kwaliteitszorg

Wij hebben zicht op de kwaliteit van ons onderwijs. Kwaliteitszorg betekent voor ons het planmatig, cyclisch en doelgericht werken aan het inzichtelijk maken, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

De basis van onze kwaliteitszorg ligt in het schoolplan, waarin wij onze ambities en doelen formuleren. Deze doelen worden jaarlijks vertaald naar het Avantis Activiteitenplan (AAP). Vanuit het AAP en de schoolbrede beleidsplannen werken teams en vakgroepen deze doelen verder uit in concrete plannen, zoals vakwerkplannen en andere deelplannen. Op deze manier werken wij op meerdere niveaus binnen de school aan dezelfde ambities.

De PDCA-cyclus (plan, do, check, act) wordt op verschillende niveaus in de school doorlopen. Op schoolniveau gebeurt dit via het schoolplan en het AAP. Op het niveau van vakgroepen gebeurt dit bijvoorbeeld in de vakwerkplannen, waarin analyses van leeropbrengsten en examenresultaten leiden tot bijstelling van het onderwijs voor het volgende jaar. Ook binnen beleidsplannen, zoals het taalbeleid, worden resultaten en de mate van uitvoering geëvalueerd en gebruikt om het beleid verder te verbeteren. Op deze manier werken wij continu en samenhangend aan kwaliteitsverbetering.

Wij maken gebruik van verschillende instrumenten en momenten om zicht te krijgen op onze onderwijskwaliteit. De kwaliteitskalender ondersteunt ons hierbij. In deze kalender zijn de belangrijkste momenten van monitoring, evaluatie en bijstelling vastgelegd, waardoor de kwaliteitszorg planmatig en persoonsonafhankelijk is ingericht.

Het Avantis Activiteitenplan (AAP) vormt de schakel tussen de ambities uit het schoolplan en de uitvoering in de praktijk. In het AAP worden jaardoelen geconcretiseerd, inclusief planning, inzet, verantwoordelijkheden en manieren om voortgang te volgen. Het AAP wordt periodiek besproken in het managementteam en meerdere keren per jaar met de medezeggenschapsraad en de afdelingen.

Naast deze interne cyclus leggen wij ook extern verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs. Dit gebeurt onder andere in de gesprekken met het College van Bestuur (drie keer per jaar in het VGG) en via de audit- en visitatiecyclus van Dunamare. Daarnaast voldoen wij aan de wettelijke verplichtingen rondom kwaliteitsverantwoording, zoals het aanleveren van gegevens voor Vensters.

Binnen de school vindt verantwoording plaats op verschillende niveaus. Het managementteam legt verantwoording af aan de organisatie als geheel, terwijl teams en vakgroepen hun analyses en evaluaties bespreken met het managementteam. Op deze manier ontstaat een doorlopende dialoog over kwaliteit, waarin we samen reflecteren, bijstellen en verbeteren.

Op deze manier werken wij planmatig, cyclisch en transparant aan het behouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

### 3.3.1 Leerlingparticipatie

Leerlingparticipatie is voor ons een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscultuur. Door leerlingen actief te betrekken bij het onderwijs en de schoolontwikkeling, krijgen wij waardevolle feedback en versterken we de kwaliteit van ons onderwijs.

In onze school is de Leerlingenraad een vaste en belangrijke gesprekspartner. Dit gaat niet alleen over personeelsbeleid, maar ook over de sfeer in school en de activiteiten die worden georganiseerd.

Onze leerlingen bevragen we naar hun ervaringen over medewerkers door middel van enquêtes. Dit zijn bijvoorbeeld lesevaluaties. Ook vragen we 'tips en tops' uit bij proeflessen van potentiële nieuwe medewerkers. Zo krijgen we inzicht in wat voor onze leerlingen belangrijk is. De opbrengsten uit enquêtes, proeflessen en focusgroepen worden besproken in het managementteam en waar passend meegenomen in besluitvorming rondom aanstelling en professionalisering van medewerkers. De leerlingenraad krijgt hierover terugkoppeling.

Ambitie voor de komende vier jaar is om door middel van focusgroepen op specifieke onderdelen nóg meer input te verzamelen en structureel terugkoppeling te verzorgen.

### 3.3.2 Ouderparticipatie

Ouderparticipatie is voor ons een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitscultuur. Ouders zijn voor ons partners in het ondersteunen van de ontwikkeling van hun kind en leveren een waardevolle bijdrage aan het verbeteren van ons onderwijs.

Wij informeren ouders structureel over de voortgang en ontwikkeling van hun kind en betrekken hen waar nodig actief bij de begeleiding. Dit gebeurt onder andere via rapportages, ouderavonden en persoonlijk contact met mentoren en docenten. In situaties waarin extra ondersteuning nodig is, werken wij nauw samen met ouders om tot een passende aanpak te komen.

Daarnaast halen wij actief feedback op bij ouders over de kwaliteit van ons onderwijs en de begeleiding van leerlingen, bijvoorbeeld via tevredenheidsonderzoeken. De opbrengsten hiervan worden besproken binnen de school en waar passend meegenomen in de verdere ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie.

Ook op schoolniveau hebben ouders een formele rol via de medezeggenschapsraad en de ouderraad, waarin zij meedenken en adviseren over beleid en schoolontwikkeling.



## Nawoord

Met dit schoolplan leggen wij de basis voor de verdere ontwikkeling van het Avantis College in de periode 2026–2030. Het plan geeft richting aan onze ambities en maakt duidelijk waar wij de komende jaren samen aan werken.

Wij realiseren ons dat een schoolplan geen eindpunt is, maar een vertrekpunt. De kracht zit in de uitvoering: in het dagelijks handelen van medewerkers, in de samenwerking binnen en buiten de school en in het voortdurend blijven reflecteren op ons onderwijs. Door cyclisch te werken en gebruik te maken van onze kwaliteitszorg zorgen wij ervoor dat we zicht houden op onze voortgang en waar nodig bijsturen.

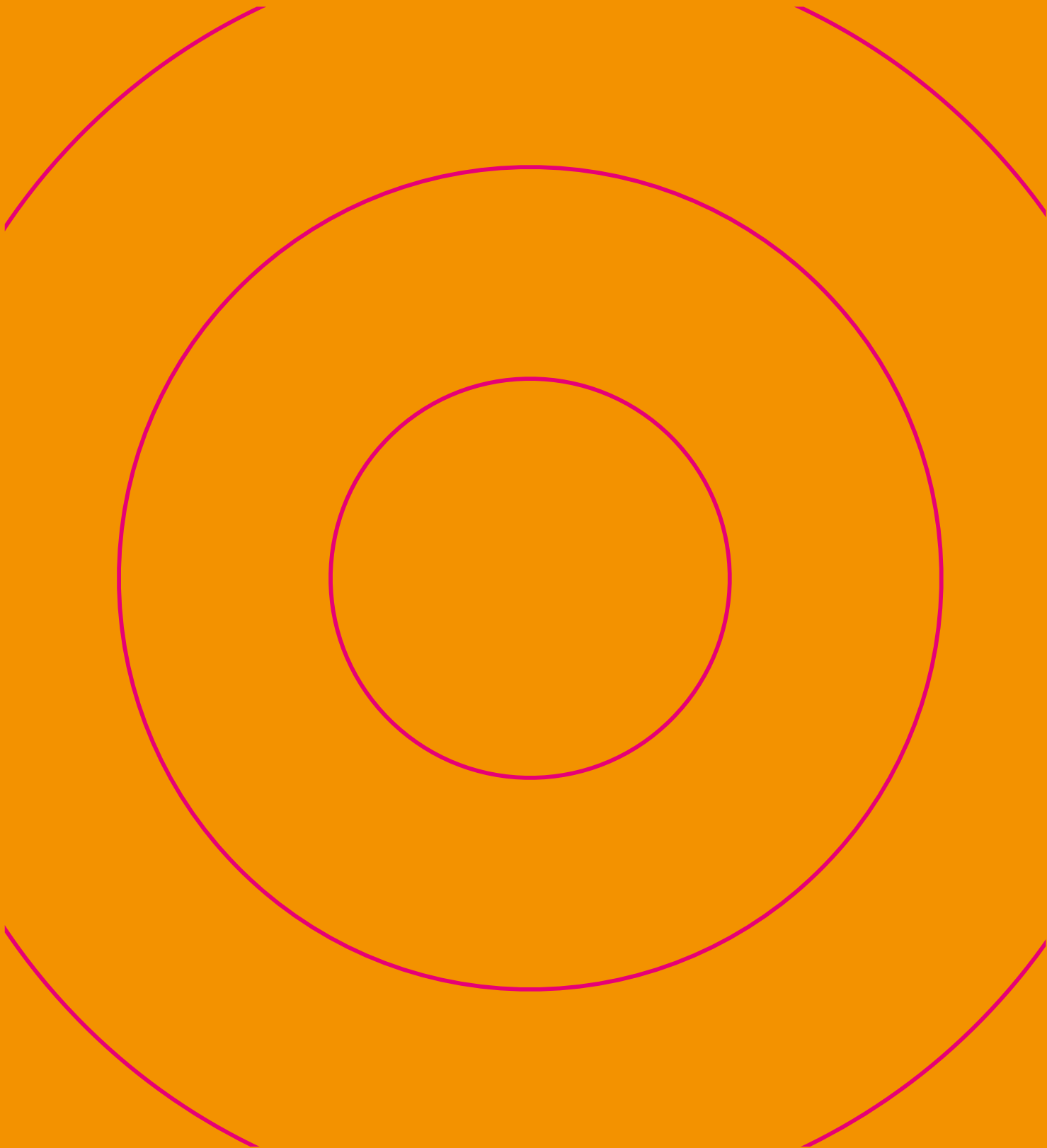
Wij doen dit niet alleen. In de totstandkoming van dit plan hebben leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners actief meegedacht. Ook in de uitvoering blijven zij een belangrijke rol spelen. Samen geven wij vorm aan ons onderwijs en blijven wij bouwen aan een school waarin leerlingen zich ontwikkelen, medewerkers zich blijven professionaliseren en waarin we met trots samenwerken aan goed onderwijs. Wij hebben er vertrouwen in dat we met dit schoolplan - en met elkaar - onze ambities kunnen realiseren en onze leerlingen optimaal voorbereiden op morgen.





Avantis  
College

Avantis  
College  
Adrian



**Avantis College**

Rietvoornlaan 1

2132 PG Hoofddorp

T 023 55 55 777

info@avantiscollege.nl

[www.avantiscollege.nl](http://www.avantiscollege.nl)



voorbereid op morgen