

# SCHOOLPLAN 2023-2026

*havodehof.nl*



# Schoolplan 2023-2026

Brinnummer: 14RF-08

Vastgesteld d.d.:

## Inhoud

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inleiding .....                                                               | 4  |
| 2. De school .....                                                            | 5  |
| 2.1 Gegevens van de school .....                                              | 5  |
| 2.2 Gegevens van het bestuur .....                                            | 5  |
| 2.3 Missie en visie van de havo De Hof .....                                  | 5  |
| Missie.....                                                                   | 5  |
| Kernwaarden .....                                                             | 5  |
| Visie: Hoe doen we dat?.....                                                  | 6  |
| 2.4 Het team.....                                                             | 6  |
| 2.5 De leerlingen .....                                                       | 7  |
| 2.6 Toekomstige ontwikkelingen .....                                          | 7  |
| 2.7. Situering van de school .....                                            | 8  |
| 2.8 Sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen .....                         | 8  |
| 3. Onderwijskundig beleid.....                                                | 9  |
| 3.1 Koersplan en kwaliteitsbeleid van ZAAM.....                               | 9  |
| 3.2 Onderwijsaanbod .....                                                     | 9  |
| 3.3 Onderwijsleerproces: uitgangspunten voor ons onderwijs: .....             | 10 |
| 3.4 Pedagogisch klimaat .....                                                 | 10 |
| 3.5 Didactisch handelen .....                                                 | 11 |
| 3.6 De docent .....                                                           | 11 |
| 3.7 Ondersteuning en begeleiding .....                                        | 11 |
| 3.8 Funderend onderwijs: basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap ..... | 12 |
| 3.9 Onderwijs en ICT.....                                                     | 13 |
| 4. Medewerkersbeleid.....                                                     | 14 |
| 4.1 Boeien, binden en behouden, medewerkersbeleid op havo De Hof .....        | 14 |
| 4.2 Gesprekscyclus .....                                                      | 15 |
| 4.3 Verlof en verzuim .....                                                   | 15 |
| 4.4 Evenredige vertegenwoordiging medewerkers en schoolleiding .....          | 16 |
| 4.5 Meerjarenplanning medewerkers.....                                        | 16 |
| 5. Organisatie en beleid.....                                                 | 17 |
| 5.1. Organisatiestructuur .....                                               | 17 |
| 5.2 Van beleid naar uitvoering .....                                          | 17 |
| 5.3 Schoolklimaat en veiligheidsbeleid .....                                  | 18 |
| 5.4 Communicatie en samenwerking.....                                         | 18 |
| 5.5 Inzet van middelen .....                                                  | 19 |
| 5.6 Vrijwillige ouderbijdrage .....                                           | 19 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 5.7 Sponsoring .....                       | 20 |
| 6. Kwaliteitsbeleid .....                  | 21 |
| 6.1. Kwaliteitsagenda .....                | 21 |
| 6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom..... | 22 |
| Vaststellingsparagraaf .....               | 24 |
| Bijlagen .....                             | 25 |

## Inleiding

De fundering voor havo De Hof is gelegd in 2013, toen havoleerlingen niet werden uitgeloot, maar geplaatst konden worden in een dependance van het Pieter Nieuwlandcollege, in de Amsterdamse Watergraafsmeer. Twee jaar later was de oprichting van havo De Hof als zelfstandige school een feit. In de jaren die volgden, is gewerkt aan een volwaardige categorale havo, op een nieuwe locatie.

In dit schoolplan beschrijven we wat voor school havo De Hof wil zijn en hoe we dat in praktijk brengen. Onze ideeën over onderwijs vormen de basis, ook wat betreft personeelsbeleid, zorg, kwaliteit en financieel beheer. Dit schoolplan geldt voor de periode 2023-2026.

In het proces van totstandkoming van dit schoolplan is meerdere malen met het managementteam en het docententeam gesproken, vanuit een waarderend perspectief. Daarnaast zijn andere geledingen binnen de school gehoord, zoals ondersteuners, ouders en leerlingen. Natuurlijk is ook de medezeggenschapsraad gedurende dit proces bij de ontwikkeling van het schoolplan betrokken.

In het schoolplan wordt naar beleid verwezen; veel beleidsstukken zijn via de website te vinden, maar sommige documenten kunnen alleen per e-mail worden verkregen.

Voor havo De Hof, als enige categorale havo in Amsterdam, breekt een spannende tijd aan. De problemen waar we voor staan zijn:

- de kansengelijkheid van leerlingen (die onder druk staat);
- de segregatie die zichtbaar is in de samenleving (en dus ook in het onderwijs);
- een groeiend lerarentekort.

Voor veel samenwerkingspartners lijkt de vorming van brede scholengemeenschappen de oplossing voor deze problemen. In dit document biedt havo De Hof een categoriaal alternatief, waarbij we een antwoord bieden met als inzet het vergroten van de kansengelijkheid en het tegengaan van segregatie onder havoleerlingen. Daarnaast bieden we als school een werkplek aan waar docenten met plezier en trots bijdragen aan het Amsterdamse onderwijs.

We hebben net een herstelopdracht uitgevoerd op basis van het kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie, waarvoor we van deze inspectie een voldoende hebben gekregen. Daarin laten we zien dat we gericht werken aan het steeds verbeteren van de resultaten van onze leerlingen.

Samen met het team van havo De Hof onderzoek ik graag hoe we de komende jaren deze kracht ook in kunnen zetten voor leerlingen van andere onderwijsniveaus, in samenwerking met onze zusterscholen in Amsterdam-Oost.

Met veel trots en dank aan allen die hierover hebben meegedacht, presenteer ik hierbij het schoolplan van havo De Hof voor 2023-2026.

Jessica Jensen-Antonijsen  
Directeur

## 2. De school

### 2.1 Gegevens van de school

|                        |                                                          |
|------------------------|----------------------------------------------------------|
| Naam                   | Havo De Hof                                              |
| Directie               | Mw. J. Jensen-Antonijsen                                 |
| Soort onderwijs        | Categorale havo                                          |
| Postadres/ bezoekadres | Dapperstraat 315                                         |
| PC Woonplaats          | 1093 BS Amsterdam                                        |
| Telefoon               | 020-8938000                                              |
| E-mail algemeen        | <a href="mailto:info@havodehof.nl">info@havodehof.nl</a> |
| E-mail administratie   | <a href="mailto:adm@havodehof.nl">adm@havodehof.nl</a>   |
| Website                | <a href="http://www.havodehof.nl">www.havodehof.nl</a>   |

### 2.2 Gegevens van het bestuur

Havo De Hof is een van de scholen die vallen onder het bestuur van de Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs.

Stichting ZAAM heeft een tweehoofdig College van Bestuur, bestaande uit Barbara Dijkgraaf (voorzitter) en per 1 maart 2023 Jeanneke van Meulenbrouck (lid).

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam

Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam

Telefoon: 020-7059600

E-Mail: [info@zaam.nl](mailto:info@zaam.nl)

### 2.3 Missie en visie van de havo De Hof

#### Missie

Havo De Hof is een veilige haven voor havoleerlingen in de wijde omgeving van Amsterdam. We bieden onderwijs specifiek voor de havo, met aandacht voor de brede ontwikkeling van leerlingen, via bijzondere keuzevakken en in een veilige setting. We geven havoleerlingen de aandacht die ze verdienen.

#### Kernwaarden

Het team van havo De Hof werkt vanuit drie kernwaarden, aan deze kernwaarden toetsen we de keuzes die we maken.

**Eigenheid**, binnen havo De Hof is er ruimte voor diversiteit omdat we de eigenheid van elk individu respecteren;

**Verbondenheid**, binnen havo De Hof voelen we ons verbonden met en verantwoordelijk voor elkaar. We kijken naar elkaar om;

**Veiligheid**, binnen havo De Hof werken we actief aan een veilige omgeving om te leren, om te ontdekken en om jezelf te zijn.

#### **Visie: Hoe doen we dat?**

Op havo De Hof ontdekken leerlingen wie ze willen zijn, wat ze kunnen en wat ze nodig hebben om de volgende stap in hun ontwikkeling te maken. Ze ontdekken hun eigenheid in een veilige omgeving in de verbondenheid met de school, dat zijn medeleerlingen en medewerkers.

Leerlingen worden daarbij geholpen door een mentor /coach die individuele aandacht geeft, helpt reflecteren en oprechte aandacht heeft voor de groei en ontwikkeling van de leerling.

In het onderwijsprogramma willen we een duidelijke structuur bieden. In toenemende mate is in de lessen, waar mogelijk, ruimte voor versnelling en waar nodig extra hulp.

Die ruimte kan geboden worden omdat we gespecialiseerd zijn in het verzorgen van onderwijs aan havoleerlingen. Het onderwijsprogramma wordt daarmee flexibel voor wie dat aankan en biedt structuur voor wie daar behoefte aan heeft.

De buitenwereld wordt betrokken bij ons onderwijs en we ontwikkelen vakoverstijgende projectweken, vanuit de perspectiefgerichte aanpak. We willen de samenwerking tussen vakken mogelijk maken door docenten vanuit verschillende vakken samen te laten werken en verbindingen tussen vakken op te nemen in het PTO (toetsprogramma onderbouw) en het PTA (toetsprogramma bovenbouw). Met het aanbod van praktische en vakoverstijgende lessen wordt de overstap naar het hbo vergemakkelijkt.

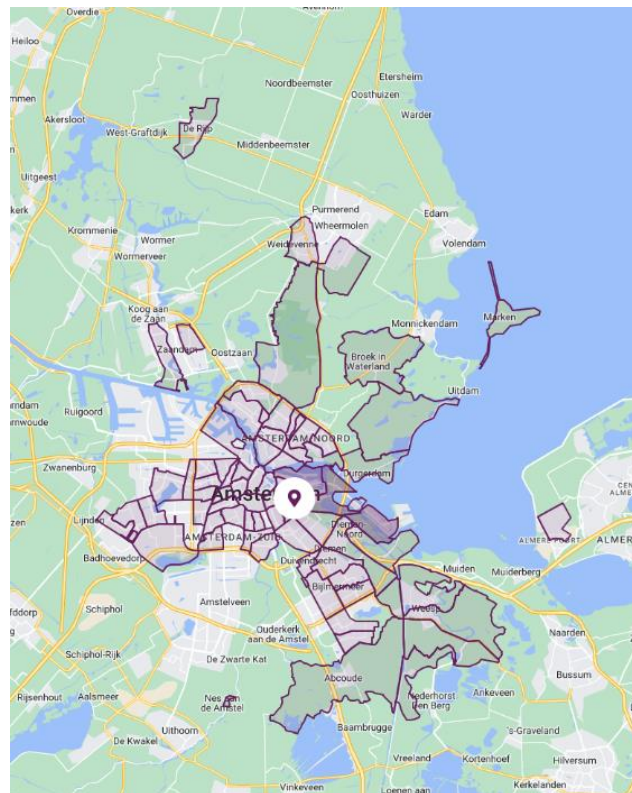
Medewerkers kiezen bewust voor het werken op havo De Hof, omdat zij dezelfde aandacht en ruimte krijgen die we leerlingen bieden. Havo De Hof is een prettige, stimulerende plek om je te ontwikkelen; dat geldt zowel voor medewerkers als voor leerlingen.

#### **2.4 Het team**

Havo De Hof bestaat uit een compact team, met alle expertise die nodig is. We hebben in totaal 32 docenten en twee technisch onderwijsassistenten. Drie docenten zijn ook leerjaarcoördinator. De leerjaarcoördinatoren vormen met het MT de schoolleiding. De verantwoordelijkheden van de leerjaarcoördinatoren betreffen leerlingzaken, zoals verzuim, (studie)voortgang en sociale verbondenheid. De verantwoordelijkheden van het MT omvatten onder meer sturing geven aan medewerkers. Diverse medewerkers, in verschillende functies, hebben coördinerende taken, zo worden de verantwoordelijkheden in de school verspreid en wordt de betrokkenheid van alle medewerkers ook vormgegeven in (mede)zeggenschap. Het onderwijsondersteunend team (OOP) draagt zorg voor de ondersteuning van het hele onderwijsproces. Dit team bestaat uit de conciërges, medewerker leerlingenadministratie, managementassistente en werkplekbeheerder. In het hoofdstuk medewerkersbeleid wordt dieper ingegaan op het binnenhalen, behouden en belonen van medewerkers.

Havo De Hof bedient een speciale doelgroep. De leerlingen die onderwijs volgen op havo De Hof komen uit de wijde omtrek. Dit is ook terug te zien in het verzorgingsgebied van havo De Hof in de afbeelding hiernaast.

Havo De Hof is al jaren populair onder zgn. zij-  
instromers. Met een vaste samenwerking met  
College De Meer biedt havo De Hof al jaren  
een goede overstap van vmbo-tl4 naar havo 4  
aan. Ook leerlingen op havo-afdelingen van  
andere scholen melden zich aan bij havo De  
Hof als het onderwijsdoel definitief havo is. De  
reden dat ouders en leerlingen dan voor havo D  
kleinschaligheid, aandacht voor het individu en  
bieden. Ook leerlingen met vwo-ambitie zijn we  
van die ambitie is niet een kernactiviteit van ha  
kunnen.

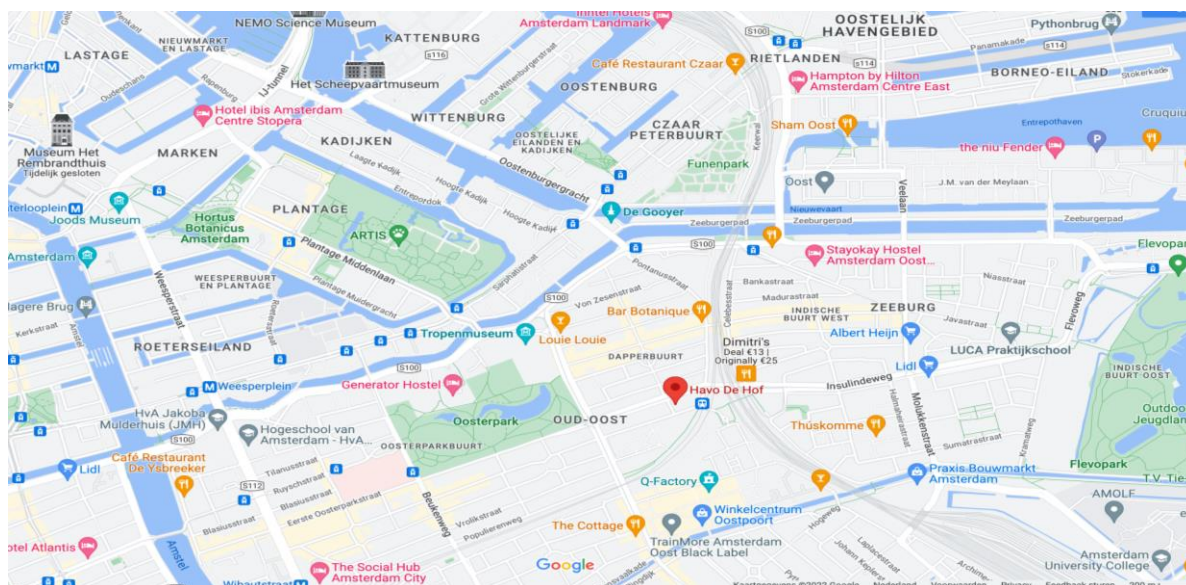


Havo De Hof onderzoekt verschillende mogelijkheden om het onderwijs voor leerlingen nog aantrekkelijker en beter te maken. Daarbij worden de mogelijkheden onderzocht om een cultuurprofielschool te worden. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is om het examenvak “praktijkgericht programma (pgp) natuur” in te voeren (ook wel bekend als havo-p). Daarnaast wordt op directieniveau de samenwerking met andere ZAAM-scholen en onderwijsniveaus versterkt om de doorstroommogelijkheden van leerlingen te verbeteren.



## 2.7. Situering van de school

Havo De Hof bevindt zich in hartje Amsterdam, vlakbij de Dappermarkt en in een cultureel rijke omgeving met goede openbaar vervoerverbindingen.



## 2.8 Sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen

Havo De Hof heeft in de afgelopen jaren een pioniersfase doorgemaakt. We zijn gegroeid van een dependance van een traditionele havo/vwo-school, naar een ondernemende en onderscheidende categorale havo. Nu de opbouwfase is afgerond en we de fase van bestendinging in gaan, is het van belang om opnieuw te kijken naar onze sterke en zwakke punten en welke kansen en bedreigingen we voor ons zien.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u><b>Sterktes</b></u><br>Goede examenresultaten<br>Unieke identiteit, gedragen door het team<br>Sterk kunstprogramma in de school<br>Goede naam en veel aanwas voor zij-instroom<br>Goede begeleiding van leerlingen binnen de basiszorg<br>Initiatieven voor vakoverstijgend werken. | <u><b>Kansen</b></u><br>Uitwerking van de perspectiefgerichte aanpak in alle lessen als onderscheidend onderwijsmodel.<br>Mogelijkheid cultuurprofielschool.<br>Praktijkgericht vak Technologie<br>Samenwerking met scholen in Amsterdam-Oost om doorstroom naar andere onderwijssoorten mogelijk te maken. |
| <u><b>Zwaktes</b></u><br>Onvoldoende aanwas leerlingen in leerjaar 1.<br>Onvoldoende ruimte voor leerlingen om door te stromen naar vwo 5 binnen de windstreek.<br>Geen ruimte voor havoleerlingen om vanaf leerjaar 1 op te stromen in dit gebouw.                                    | <u><b>Bedreigingen</b></u><br>Komst nieuwe scholen met nog onbekend profiel.<br>Maatschappelijke sturing op /stimulering van brede scholengemeenschappen.<br>Groeiend lerarentekort.                                                                                                                        |

### 3. Onderwijskundig beleid

Havo De Hof streeft ernaar elke dag, jaar in jaar uit, goed onderwijs te bieden, waarbij leerlingen worden uitgedaagd om zich optimaal te ontwikkelen, met aandacht voor de volwassen mensen die zij worden tijdens hun schooljaren. We proberen om de buitenwereld de school in te halen, om in samenspraak met de 'echte' wereld het onderwijs levensecht te maken. Dat doen we bijvoorbeeld in samenwerking met de hbo-opleiding luchtvaarttechniek, met bodemonderzoek bij aardrijkskunde en met praktische opdrachten bij economie. Naast deze kennismaking met de buitenwereld, zoeken we ook bewust naar (vakoverstijgende) vaardigheden die we de leerlingen willen aanleren. In een steeds veranderende samenleving, waarin technologische ontwikkelingen snel gaan, is het moeilijk te voorspellen wat onze leerlingen na het afronden van hun schooltijd op havo De Hof nodig hebben. Daarom werken we aan onderwijs dat in staat is om in te spelen op de veranderende samenleving.

Om te garanderen dat de basis op orde is, is het volgende al vastgelegd:

- We hebben een gedeeld toetsbeleid, waarmee we bereiken dat onze toetsen een kwalitatief goed meetinstrument zijn.
- We werken vanuit een gedeeld taalbeleid, omdat taal de basis is voor al het leren. Dit is een proces waarbij we gestaag stappen zetten. Meer hierover is te lezen in het taalbeleidsplan.
- We werken vanuit een basaal didactisch kader, zodat we ruimte laten aan de docenten om hun professionele kennis in te zetten en hun lessen zo te ontwikkelen dat zij aansluiten op de vaardigheden en kennis die ze leerlingen willen aanleren. Om minimale kwaliteit van de lessen op didactisch vlak te waarborgen is het havo De Hof-lesobservatiemodel ontwikkeld.
- In samenspraak met het docententeam zal de visie op didactiek de komende periode opnieuw worden uitgewerkt. Daarbij zal de perspectiefgerichte benadering van onderwijs een uitgangspunt zijn.

#### 3.1 Koersplan en kwaliteitsbeleid van ZAAM

Havo De Hof zoekt hoe zij zich binnen het koersplan van ZAAM herkenbaar kan positioneren en zo een bijdrage kan leveren aan de koers van de stichting. Voor havo De Hof is het van belang om zowel een constructieve bijdrage aan de organisatie te leveren als tegelijk ook 'lef' te tonen, door kritisch te blijven kijken naar de onderwijsontwikkelingen in de stad. Om de kwaliteit van ons onderwijs ook breder dan de school te verankeren, werken we binnen het kader 'Goed onderwijs' van ZAAM en wordt havo De Hof ondersteund door het integraal adviesteam (IAT) van ZAAM.

#### 3.2 Onderwijsaanbod

Havo De Hof biedt onderwijs voor havo en havo/vwo-leerlingen aan van leerjaar 1 tot en met leerjaar 5. We bieden leerlingen alle profielen aan in de bovenbouw. We maken keuzes in de beschikbare keuzevakken om de begroting sluitend te houden. Initiatieven of verzoeken van medewerkers, leerlingen of ouders om nieuwe keuzevakken aan te bieden worden onderzocht en toegekend wanneer er voldoende interesse is en de verwachting is dat deze de komende drie

jaren zullen aanhouden. De moderne vreemde talen (Frans en Duits) hebben te maken met een teruglopend aantal leerlingen. Gezien het grote belang van deze vakken voor de doorstroom naar het vwo blijven we deze vakken nog wel aanbieden en wordt er gekeken hoe de populariteit van deze vakken onder leerlingen vergroot kan worden.

De natuurwetenschappelijke secties hebben het voornemen om het praktijkgerichte programma Technologie voor de havo aan te bieden, voor de maatschappijvakken wordt nog onderzocht of dat voldoende aanknopingspunten biedt op dit moment. Het streven is om in de pilot van de implementatie van het praktijkgerichte programma Technologie van het SLO (stichting leerplanontwikkeling) te participeren.

Ons onderscheidende vak havo Talent is na evaluatiegesprekken met medewerkers, leerlingen en ouders teruggebracht tot havo 1 tot en met 3. Voor havo 4 en 5 worden deze uren niet meer aangeboden in de lessentabel. Uiteraard blijft het voor deze leerlingen wel mogelijk om op eigen initiatief deel te nemen aan de programma's, mits dit binnen hun rooster past.

### 3.3 Onderwijsleerproces: uitgangspunten voor ons onderwijs:

Binnen de school:

- We kiezen voor een categorale havo, die samenwerkt met andere scholen (op/af/doorstroom);
- We betrekken leerlingen actief bij het onderwijsproces (inspraak en verantwoordelijkheid);
- We brengen de diversiteit in de samenleving ook in de school. Bij de inrichting van het onderwijs (bijvoorbeeld bij de keuzemodules), maar ook in de benadering van leerlingen en in de werving van medewerkers houden we rekening met deze diversiteit.

Binnen de lessen:

- We bieden leerlingen flexibiliteit, maar ook duidelijkheid;
- We maken samenwerking tussen vakken mogelijk;
- We bieden keuzes aan, bijvoorbeeld om te versnellen in de bovenbouw.

Binnen projecten:

- We halen de buitenwereld binnen en gaan zelf ook naar buiten;
- We bereiden leerlingen voor op het hbo;
- We werken vakoverstijgend in de projecten.

Binnen het mentoraat:

- We bieden een mentoraat met meer tijd/aandacht per leerling;
- We sturen op meer reflectie en verantwoordelijkheid bij de leerling.

### 3.4 Pedagogisch klimaat

Leerlingen leren het beste in een veilige omgeving. Daarnaast weten we dat leerlingen beter presteren als er hoge verwachtingen zijn. Havo De Hof werkt dagelijks eraan om een veilige

leeromgeving te zijn, waarin leerlingen leren om naar elkaar om te zien en ruimte te laten voor ieders eigenheid.

Als categorale havo sturen we niet op het creëren van vwo-leerlingen, maar juist op de brede ontwikkeling van de havoleerling, we leven daarmee voor dat een leerling meer is dan de cijfers op een schoolrapport en dat er ruimte mag en kan zijn voor bredere ontwikkeling dan alleen de schoolvakken. In de basis voor een De Hof-les hebben we vastgelegd dat we leerlingen een veilige omgeving bieden, waarin we respectvol met elkaar omgaan, we vertrouwen geven, kritisch denken stimuleren en dat er gedifferentieerd wordt om recht te doen aan de verschillen tussen leerlingen.

### 3.5 Didactisch handelen

De kwaliteit en basis van de lessen op havo De Hof wordt vastgelegd in het havo De Hof-lesmodel. Dit lesmodel is verwerkt in een kijkwijzer die wordt gebruikt bij lesobservaties, zowel door docenten onderling als door de schoolleiding in de gesprekkencyclus met docenten. De didactiek van havo De Hof is gebaseerd op het principe dat de docent expert op zijn of haar vakgebied is en zelf het beste in staat is om het leren in de les te organiseren. In de komende periode werken we aan het uitwerken van handvatten om te bereiken dat leerlingen zowel leren samenwerken als zelfstandig werken.

### 3.6 De docent

Een ideale havo De Hof-docent is een docent die hoge verwachting heeft van leerlingen, afwisselt in werkvormen en daarmee leerlingen actief betreft bij de les. Een docent die kansen ziet in de samenwerking met collega's en de buitenwereld. Een havo De Hof-docent is positief, kritisch en pedagogisch sterk. Een docent op havo De Hof kan goed schakelen in zijn of haar benadering van de leerling en kan een veilig leerklimaat realiseren voor leerlingen met verschillen in achtergronden, leerstijlen en ondersteuningsbehoeften. Als collega is de havo De Hof docent zelfbewust, leergierig en in staat om feedback te geven en te ontvangen. In de gesprekkencyclus heeft de docent zelf de regie over zijn of haar leerproces om zich deze houding eigen te maken. In de leerlingenquêtes ontvangt de docent feedback op basis van de theorie 'visible learning' van John Hattie. De schoolleiding heeft voor deze enquêtes gekozen omdat deze de nadruk legt op het zichtbaar maken van het leren.

### 3.7 Ondersteuning en begeleiding

Havo De Hof is een kleine school waar elke leerling gezien wordt. Havo De Hof biedt onderwijs dat leerlingen niet alleen voorbereidt op het examen, maar ook prikkelt om nieuwe talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Verbondenheid, eigenheid en veiligheid zijn onze kernwaarden die de basis vormen voor de keuzes die we maken, met onze leerlingen en met onze medewerkers. Een goed en veilig schoolklimaat is van belang om de schoolcarrière van een leerling zo soepel

mogelijk te laten verlopen. Als school willen we onze leerlingen passend onderwijs aanbieden en oog hebben voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling.

Onze ambitie is dat ondersteuning aansluit bij het onderwijs en er niet los van staat. Ook (juist) als de uitvoering door anderen dan de docent wordt gedaan.

Passend onderwijs betekent dat een leerling het onderwijs kan volgen dat bij zijn capaciteiten past. De ondersteuning op De Hof heeft als doel leerlingen in hun ontwikkelings- en leerprocessen te helpen zowel binnen als buiten de les.

Als de leerling voor school of persoonlijke ontwikkeling begeleiding of ondersteuning nodig heeft, dan probeert havo De Hof die -binnen onze mogelijkheden- te bieden. Dit kan zowel intern als extern. De zorgcoördinator is de spil in het organiseren van de zorg. Dit gebeurt in samenspraak met de mentor, de leerling en de ouders. Hierbij staan zorgvuldigheid, daadkracht en efficiëntie centraal.

De zorgcoördinator regelt de afstemming tussen de leerling- en resultaatbespreking en de ondersteuning die wordt geboden. Ook organiseert zij het overleg met samenwerkingspartners in zorgoverleg en multidisciplinaire overleggen (mdo's) die worden georganiseerd voor leerlingen met complexe ondersteuningsbehoeften.

Meer informatie over de zorg en begeleiding is te vinden in het schoolondersteuningsprofiel en het verkorte overzicht van de beschikbare ondersteuning op de website van havo De Hof.

### 3.8 Funderend onderwijs: basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap

De basisvaardigheden krijgen op verschillende plekken vorm binnen havo De Hof.

Voor zowel taal- als rekenbeleid geldt dat er een nulmeting wordt gedaan om het niveau van groepen leerlingen in beeld te brengen en daar gericht op aan te sluiten. Voor rekenbeleid is geen schoolbrede aanpak, maar wordt wel een aanpak ontwikkeld die bij alle rekenvakken benut zal worden. Daarnaast wordt individuele ondersteuning geboden op basis van de resultaten van de leerlingen.

Havo De Hof heeft in 2021 het nieuwe taalbeleid ontwikkeld en jaarlijks worden de resultaten geanalyseerd. Op basis van de resultaten zal een bijstelling plaatsvinden van het taalbeleid. Het taalbeleid groeit van instrument om extra taalondersteuning te bieden, naar een vanzelfsprekend onderdeel van alle lessen in havo De Hof. Met herstelacties wordt het taalniveau van de huidige leerling gericht verhoogd, daarnaast wordt aandacht voor taal gevraagd in alle lessen. In de kijkwijzer van het Hof-lesmodel wordt ook taalbeleid opgenomen, dit komt terug in de gesprekken met de docenten, na de lesobservaties.

Het beleid met betrekking tot burgerschap op havo De Hof wordt verder ontwikkeld. Burgerschap op havo De Hof wordt niet alleen onderdeel bij het vak maatschappijleer of geschiedenis, maar ook onderdeel van projectweken in alle leerjaren. We willen dat de activiteiten rondom burgerschap leerlingen stimuleren om, met oog voor eigenheid, een onderdeel te zijn van en een bijdrage te leveren aan een veilige samenleving. Het ontdekken van de eigen identiteit in relatie

tot de samenleving staat centraal. Komend jaar zal burgerschap op havo De Hof een nieuwe impuls krijgen; daartoe wordt in 2023 een werkgroep opgericht om het vernieuwde burgerschapsbeleid op te stellen en te verankeren in het onderwijsprogramma. Hiervoor is een subsidie toegekend.

### 3.9 Onderwijs en ICT

ICT is een middel, geen doel. ICT-vaardigheden zijn van groot belang voor leerlingen en waar mogelijk wordt aandacht besteed aan deze vaardigheden als 'bijvangst' van het onderwijs waarvoor we ICT inzetten.

## 4. Medewerkersbeleid

### 4.1 Boeien, binden en behouden, medewerkersbeleid op havo De Hof

#### Inleiding

Havo De Hof heeft een unieke positie in Amsterdam. Als enige categorale havo in de stad, zoeken we naar een medewerkersteam dat zich volledig wil inzetten ten behoeve van havoleerlingen. Het smalle onderwijsaanbod brengt met zich mee dat De Hof een kleine school (ca. 400 leerlingen) is en zal blijven, gezien de doelgroep waarop we ons richten.

De kleinschaligheid brengt met zich mee dat binnen havo De Hof medewerkers soms op zichzelf zijn aangewezen omdat er geen vakcollega's zijn en dat medewerkers meerdere taken vervullen, omdat daar ruimte voor is naast hun primaire taak. Het maakt ook dat De Hof een hechte gemeenschap is met een sterk gevoelde loyaliteit bij medewerkers.

#### Visie

Havo De Hof streeft ernaar om een medewerkersbeleid te voeren, dat gebaseerd is op het werken vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en oprechte aandacht.

Op havo De Hof willen we leerlingen een brede ontwikkeling meegeven, omdat we geloven dat leerlingen meer zijn dan de som van hun cijfers op hun schoolrapport. Als gevolg van die overtuiging vinden we ook dat medewerkers meer zijn dan een bron om uit te putten. Dat betekent dat we oog hebben voor het individuele en collectieve welzijn van medewerkers, om zo het risico op bijvoorbeeld burn-out te beperken. Ook sluit deze zienswijze aan op de kernwaarden van De Hof dat er ruimte is voor verschillen, dat we inspelen op diversiteit en altijd aandacht hebben voor veiligheid. Om tot voldoende kwalitatief goede medewerkers te komen, zetten we op havo De Hof in op drie pijlers: boeien, binden en behouden van medewerkers.

#### Boeien

Voldoende, kwalitatief goede medewerkers in school hebben, begint met voldoende mensen enthousiasmeren voor een kleine school die alleen havo aanbiedt. Ten eerste worden veel mensen uitgenodigd om de school te leren kennen. Dit gebeurt met jaarlijkse open-koffie-dates en via actieve mond-tot-mondreclame door medewerkers, leerlingen en ouders. Ten tweede zoeken we veel contact met de buitenwereld om onze school te presenteren en collega's te motiveren voor ons concept. Op deze manier werken we aan het verstevigen van onze concurrentiepositie ten opzichte van andere scholen, omdat de vraag naar docenten groter is dan het aanbod van docenten.

#### Binden

We hebben een snelle gesprekkencyclus waardoor we medewerkers in een kort tijdsbestek zekerheid bieden over hun aanstelling en ontwikkelmogelijkheden. Medewerkers die nog niet voldoende op niveau werken krijgen ondersteuning en een ontwikkeltraject aangeboden. Daarin



maken we duidelijke afspraken, aansluitend op de behoeften van de school én de medewerker. We streven ernaar binnen de termijn van één tijdelijke aanstelling vastigheid te bieden.

### Behouden

Medewerkers die op havo De Hof werken krijgen veel ruimte om een gezonde balans te vinden tussen werk en hun privéleven. Dat vraagt veel van het rooster, maar geeft continuïteit, omdat veel medewerkers zich op die manier langere tijd blijven binden aan de school. We maken werkafspraken met medewerkers, halen een keer per jaar een roosterexpert in huis om het basisrooster werkend te krijgen met alle wensen. Binnen ons talentenprogramma zetten we gastdocenten in om ruimte te creëren voor medewerkers, zonder dat leerlingen daar nadeel van ondervinden. Ook voeren we een actief promotiebeleid waarbij we minimaal de functiemix-doelen halen, zoals die zijn afgesproken binnen het bestuur van Zaam. Tot slot stimuleren we ontwikkeling van medewerkers door in de gesprekscyclus expliciet aandacht te besteden aan scholing en persoonlijke groei. Medewerkers die nog niet bevoegd zijn, volgen een aparte gesprekscyclus waarin de voortgang van de studie wordt bijgehouden.

### 4.2 Gesprekscyclus

In de cyclus wordt 360 graden feedback opgehaald waarvan de medewerker zelf eigenaar is en die via een reflectie wordt gedeeld met de leidinggevende. De leidinggevende doet lesbezoeken en geeft feedback vanuit deze rol, de andere feedback wordt gevraagd aan collega's en leerlingen. Welbevinden, ontwikkeling en veiligheid zijn vaste gespreksonderwerpen in deze gesprekken, net zoals de balans werk-privé. Het ontwikkelgesprek is een gesprek waarin leidinggevende en medewerker samen bespreken hoe de samenwerking gaat. Naast de ontwikkelgesprekken worden ook beoordelingsgesprekken gevoerd, in deze gesprekken heeft de leidinggevende de regie.

### 4.3 Verlof en verzuim

#### Verzuim

Havo De Hof voert het eigen regie model, wat betekent dat de directeur, of gemandateerde teamleiders, de regie voeren bij langdurig verzuim. Dit beleid is terug te lezen in het verzuimbeleid van ZAAM. Bij ziekte wordt een relatiegericht beleid gevoerd dat bestaat uit regelmatig (wekelijks) contact met zieke medewerkers, waarbij het team tijdig en goed geïnformeerd wordt en de medewerker zoveel mogelijk betrokken blijft bij de school, zonder (over)belast te worden.

#### Verlof

Havo De Hof heeft een medewerkersgericht verlofbeleid. Dat betekent dat verlofaanvragen worden toegekend tenzij er onoverkomelijke problemen ontstaan. Er zijn geen beperkingen



vastgelegd over de opname van persoonlijk budget uren, mantelzorguren of ouderschap. Van de organisatie mag verwacht worden dat er getracht wordt het verlof zo goed mogelijk op te vangen. Van de medewerker wordt verwacht dat het verlof waar mogelijk, tijdig wordt aangevraagd en dat er samen gezocht wordt naar de beste invulling van het verlof in relatie tot de inzet van collega's.

#### 4.4 Evenredige vertegenwoordiging medewerkers en schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit twee mannen en één vrouw, waarbij de vrouw de rol van directeur heeft en de beide mannen afdelingsleider zijn. De samenstelling van de schoolleiding en de organisatie is nog geen weerspiegeling van de culturele diversiteit in de omgeving van de school.

#### 4.5 Meerjarenplanning medewerkers

Havo De Hof heeft een stabiele positie verworven in Amsterdam, met jaarlijks een solide stroom leerlingen via de zij-instroom. Het gebouw biedt geen mogelijkheid om de capaciteit uit te breiden. Daarom is de planning voor de komende jaren vrij constant.

Voor de komende jaren stuurt havo De Hof op de volgende getallen:

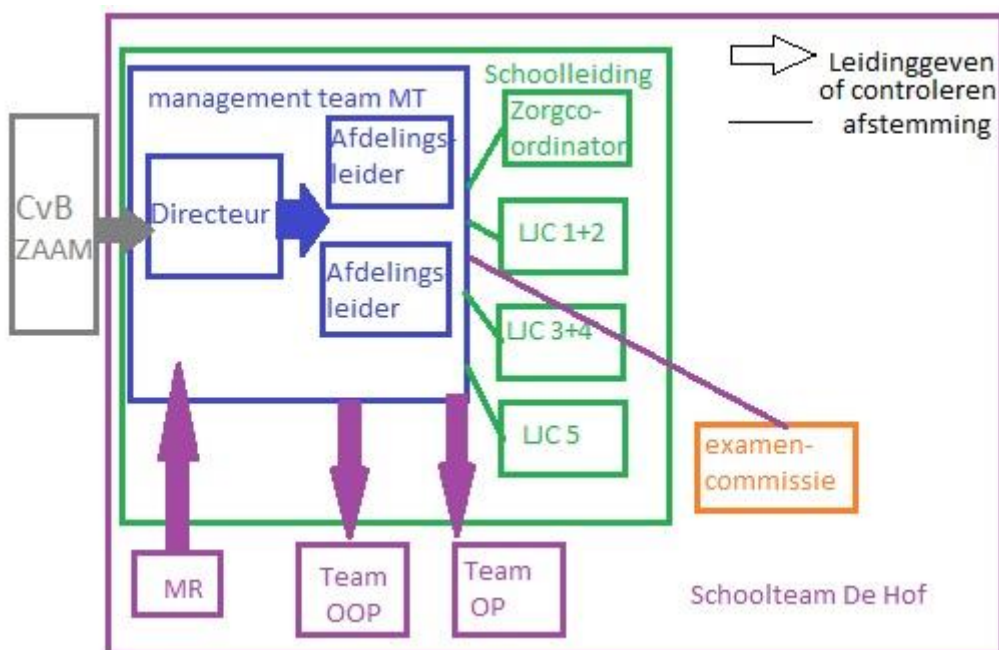
|                                 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Aantal leerlingen               | 405       | 405       | 405       | 405       | 405       |
| Aantal groepen                  | 16        | 16        | 16        | 16        | 16        |
| Aantal fte medewerkers OP       | 27,4      | 27,4      | 27,4      | 27,4      | 27,4      |
| Aantal fte medewerkers OOP      | 6,7       | 6,7       | 6,7       | 6,7       | 6,7       |
| Aantal fte medewerkers Directie | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         |
| Totaal fte                      | 35,1      | 35,1      | 35,1      | 35,1      | 35,1      |

## 5. Organisatie en beleid

### 5.1. Organisatiestructuur

Havo De Hof wil geen top-down georganiseerde school zijn, maar een organisatie waarin iedere medewerker, vanuit zijn of haar expertise, bijdraagt aan het geheel. Dat betekent dat de organisatiestructuur van havo De Hof niet van boven naar beneden loopt, maar veel meer een matrix vorm heeft, waarin aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden herkenbaar zijn.

Onze organisatiestructuur is terug te zien in dit versimpelde organogram:



Het paarse kader is het medewerkersteam, daartoe behoort iedereen die werkzaam is bij havo De Hof. Het groene kader is de schoolleiding, daartoe behoren de leerjaarcoördinatoren en de zorgcoördinator met het MT. Binnen het blauwe kader staat het MT. Een uitgebreider organogram is te vinden in de lijst van bijlagen.

### 5.2 Van beleid naar uitvoering

Beleidsplannen op havo De Hof worden in samenspraak met het team opgesteld. In sommige gevallen komt het initiatief vanuit het team, in andere gevallen van buitenaf. Bij veranderingen wordt de medezeggenschapsraad in een vroegtijdig stadium betrokken. Beleidsdocumenten worden besproken op need-to-know basis en gedeeld met alle betrokkenen. Dat betekent dat voor de bevorderingsnormen van de onderbouw de docenten onderbouw worden uitgenodigd om mee te denken en het voorstel scherp te krijgen en dat de andere medewerkers geïnformeerd worden doordat de stukken worden gedeeld. Zo proberen we de vergaderdruk te beperken en toch collega's goed te informeren en te betrekken bij beleidsafspraken.

Secties werken met vakwerkplannen die vorm krijgen in een pto (programma van toetsing in de onderbouw) en een pta (programma van toetsing en afsluiting in de bovenbouw). De

leerjaarcoördinatoren zien erop toe dat deze plannen passen binnen het schoolbeleid met betrekking tot de belasting van leerlingen. De toetscommissie en coördinator schoolexamens zien toe op de naleving van deze programma's. De medewerker leerlingenadministratie ziet toe op juiste verwerking van de data. Het MT stuurt de medewerkers aan en werkt beleidsvoorbereidend en ziet toe op de operationalisering van het vastgestelde beleid.

### 5.3 Schoolklimaat en veiligheidsbeleid

De eisen die gesteld worden aan fysieke veiligheid zijn geregeld via de Arbowet, de daaraan gekoppelde risico- inventarisatie en - evaluatie (RI&E) en het hieraan verbonden plan van aanpak. De verantwoordelijkheid voor de RI&E en het plan van aanpak ligt bij de preventiemedewerker. Deze taak is neergelegd bij de schoolleiding. Voor het ontruimingsplan en de ontruimingsoefeningen is een ploegleider BHV verantwoordelijk. De jaarlijkse ontruimingsoefening moet zorgen voor voortdurende aandacht voor het ontruimingsplan. Met de groei van de school en door de opbouw van de school is er besloten tot het uitbreiden van het aantal bhv'ers.

Een veilig sociaal leef- en werkklimaat voor leerlingen én personeelsleden is voorwaarde voor goed onderwijs. Om zicht te houden op de sociale veiligheid in en rondom havo De Hof komt elke ca. 6 weken de communitywerkgroep bij elkaar. In deze groep zitten leerlingen uit alle leerjaren, docenten, ondersteuners en leden van de schoolleiding. In de community- werkgroep wordt altijd gestart met de vragen: hoe gaat het in de klas, hoe gaat het in de school en hoe gaat het in de omgeving. Zowel leerlingen als medewerkers kunnen agendapunten aandragen voor de communitywerkgroep. Zowel de voorzitter als de notulist van de werkgroep zijn leerlingen.

De uitgangspunten voor het sociale veiligheidsbeleid van havo De Hof zijn:

- Preventief werken, continue aandacht voor het klimaat in de school, ook als er geen directe aanleidingen zijn.
- een helder pedagogisch klimaat, met heldere regels;
- heldere procedures met betrekking tot de incidentenregistratie;
- scholing en training voor personeel en leerlingen;
- de ITS-sociale veiligheidsmonitor. Om een veilige school te behouden en te versterken zijn scholing en training nodig voor personeel, leerlingen en ouders.

Voor medewerkers zijn er vertrouwenspersonen buiten school beschikbaar vanuit stichting ZAAM.

### 5.4 Communicatie en samenwerking

Er is sprake van geplande communicatie met leerlingen, ouders en medewerkers. Leerlingen worden dagelijks geïnformeerd via het mededelingenbord in de hal. Zij zien daar welke medewerkers afwezig zijn en eventuele andere mededelingen. Medewerkers ontvangen wekelijks een teambulletin waarin ze geïnformeerd worden over de lopende zaken in de school.

Ouders ontvangen bij de start van het jaar en bij elke vakantie een ouderbulletin, dat een combinatie is van informeren en enthousiasmeren. In het ouderbulletin worden ook terugblikken op schoolactiviteiten gedeeld.

De ongeplande berichtgeving betreft de communicatie in onvoorziene gevallen, daarin speelt de schoolleiding samen met de administratie de grootste rol. Dan is vaak sprake van urgentie, daarom wordt er altijd een check gedaan door een tweede persoon, voordat de berichten verstuurd worden.

De periodieke (geplande) berichtgeving betreft het vanzelfsprekende contact tussen ouders, leerlingen en medewerkers. Hierbij letten we op de toon; de sfeer is informeel en laagdrempelig met respect voor elkaar.

In alle communicatie met ouders is minimaal één uitnodiging opgenomen om zich uit te spreken over schoolbeleid. Ook op informatieavonden worden ouders en leerlingen uitgenodigd om zich uit te spreken over de gang van zaken op havo De Hof. In de klankbordgroep kunnen ouders aandachtspunten aandragen. Er zijn minimaal drie bijeenkomsten per jaar. Leerlingen kunnen zich in de community-werkgroep laten horen over het reilen en zeilen van havo De Hof. Voor beide groepen geldt dat dit open groepen zijn, waar ouders of leerlingen structureel of incidenteel aan mee kunnen doen.

Voor de medewerkers is op de vaste overlegmomenten en studiedagen ruimte om vragen te stellen, daarnaast is de sfeer binnen havo De Hof zo laagdrempelig dat medewerkers over het algemeen al hun vragen kunnen stellen. De agenda's en de notulen met de medezeggenschapsraad worden vooraf, respectievelijk achteraf gedeeld met het team.

Het bestuur wordt door de directeur geïnformeerd, zij wordt bijgestaan door het integraal adviesteam van ZAAM. De directeur deelt de ontwikkelingen binnen ZAAM ook met het MT en deelt de ontwikkelingen die havo De Hof aangaan ook met de schoolleiding en het team.

### 5.5 Inzet van middelen

Havo De Hof streeft ernaar zich zelfstandig te kunnen bestaan door een optimale verdeling van middelen. De volgende uitgangspunten zijn van belang bij de verdeling van middelen:

1. We trachten de gemiddelde klassengrootte op 25,5 leerlingen te houden, met een wenselijk maximum van 30, maar een uiterst maximum van 32 leerlingen per klas;
2. We bieden tenminste 4 jaar lang alle 4 de profielen aan in de bovenbouw, ook als dit leidt tot kleinere groepen dan financieel wenselijk;
3. De leermiddelen moeten voldoen aan de kwalitatieve eisen die havo De Hof daaraan stelt;
4. We streven ernaar de overhead te beperken.

### 5.6 Vrijwillige ouderbijdrage

Jaarlijks vragen wij van ouders een vrijwillige ouderbijdrage. Met deze ouderbijdrage kunnen we per jaar extra activiteiten organiseren. Omdat de inkomsten uit de ouderbijdragen per jaar

variëren kunnen de activiteiten verschillen. Graag benadrukken we dat er geen leerlingen worden uitgesloten als ouders de bijdrage niet (kunnen) betalen.

Soms zijn er mogelijkheden via de gemeente voor ouders die niet de financiële ruimte hebben om de bijdrage te betalen. Op havo De Hof wordt deze ouders hulp geboden bij het vinden van aanvullende financiële steun.

### 5.7 Sponsoring

Havo De Hof ontvangt geen schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden.

## 6. Kwaliteitsbeleid

Havo De Hof wil het beste havo-onderwijs te bieden in Amsterdam en omstreken. Het beste onderwijs betekent voor havo De Hof niet de hoogste resultaten voor alle leerlingen behalen, maar het beste uit een leerling tot zijn recht laten komen.

Om dat te bereiken doen we het volgende:

Binnen de lessen wordt het havo De Hof-lesmodel gebruikt als standaard om kwaliteit te bieden.

Bij lesobservaties wordt dit model gebruikt en nabesproken met de docent.

We maken de voortgang van leerlingen inzichtelijk met goede toetsing, gebaseerd op ons toetsbeleid (dat in ontwikkeling is). De ontwikkeling naar meer formatief evalueren als alternatief voor summatieve toetsing wordt in de loop van 2023 gestimuleerd met scholing van het team.

We organiseren het toetsen van leerlingen zo, dat er zo min mogelijk onderwijstijd verloren gaat en zoveel mogelijk leerlingen zich optimaal kunnen voorbereiden op de toetsen.

Onder regie van de zorgcoördinator bieden we waar nodig extra ondersteuning, in overleg met leerling en zijn/haar ouders.

De voortgang wordt op gezette tijden geëvalueerd. Bij de bespreking van resultaten wordt gekeken naar de voortgang van de individuele leerlingen, van de groepen en van de docenten.

Op deze manier wordt onderzocht welke interventies kunnen leiden tot verbetering van resultaten.

We werken continu aan onderwijs met een logische opbouw, vanaf leerjaar 1 tot en met leerjaar 5. Dit doen docenten door binnen een sectie afspraken te maken over de opbouw van het onderwijs gedurende de leerjaren, met inachtneming van de behaalde en nog te behalen resultaten.

### 6.1. Kwaliteitsagenda

Jaarlijks stelt havo De Hof een jaarplan op en dit wordt voor 1 oktober gedeeld via het internetschooldossier. De speerpunten voor het komend schooljaar worden opgesteld na de evaluatie van de resultaten en worden besproken met het schoolteam in de slot- en startvergadering van het schooljaar. De input voor het jaarplan komt vanuit de verschillende belanghebbenden: ouders via de klankbordgroep en de jaarlijkse oudertevredenheidsenquête, leerlingen via de community-werkgroep en de jaarlijkse leerlingtevredenheidsenquête, docenten vanuit het teamoverleg, ondersteuners vanuit het OOP-overleg. De schoolleiding zorgt voor de samenhang binnen de school en de aansluiting bij ZAAM. De directeur legt verantwoording af over de voortgang van de school aan het College van Bestuur tijdens de halfjaarlijkse managementgesprekken. De directeur wordt in de voorbereiding van deze gesprekken ondersteund door het Integraal Advies Team van ZAAM. Dit leidt tot de volgende cyclus, bekeken vanaf de start van het schooljaar:

| Wanneer                   | Wat                                                             | Wie                                                                      |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Juli (jaarlijks)          | Evaluatie onderwijsresultaten                                   | MT leden met secties                                                     |
|                           | Opstellen jaarplan en presenteren aan team.                     | MT                                                                       |
| Augustus (jaarlijks)      | Presentatie jaarplan en doelen aan team                         | MT                                                                       |
| September (jaarlijks)     | Bijstelling onderwijsprogramma's PTO en PTA                     | Secties in samenspraak met MT                                            |
| Oktober (jaarlijks)       | Inrichten Magister                                              | Key User                                                                 |
| November (jaarlijks)      | Evaluatie toets resultaten 1                                    | Leerjaarcoördinatoren met docententeam.                                  |
|                           | Bepalen extra ondersteuning leerlingen                          | Leerjaarcoördinatoren met zorgcoördinator en mentoren.                   |
|                           | Monitoren voortgang PTO en PTA                                  | Toetscommissie en examensecretaris met afdelingsleider                   |
| December (jaarlijks)      | Evaluatie examenresultaten met landelijke benchmark             | MT met docent met wiskunde voor data-analyse                             |
| Januari (eens per 4 jaar) | Opstellen schoolplan, grote lijnen voor komende vier jaar       | Directeur met schoolteam, met instemming mr.                             |
| Januari (jaarlijks)       | Evaluatie toets resultaten 2 en ondersteuning (evt. bijstellen) | Leerjaarcoördinatoren met docententeam en zorg coördinator               |
|                           | Monitoren voortgang PTO en PTA                                  | Toetscommissie en examensecretaris met afdelingsleider                   |
| Maart (jaarlijks)         | Evaluatie toets resultaten 3 en ondersteuning (evt. bijstellen) | Leerjaarcoördinatoren met docententeam en zorgcoördinator.               |
|                           | Afstemming opstroom/ afstroom leerlingen met andere scholen     | MT met MT andere ZAAM-scholen                                            |
| Juni (jaarlijks)          | Afronding: examinering en toets resultaten 4                    | Bevordering en eventueel vakkenpakketbijstelling leerlingen havo 3 en 4. |
|                           | Organiseren overstap leerlingen van/ naar collega scholen       | MT en leerjaarcoördinatoren.                                             |

## 6.2 Onderwijsresultaten en doorstroom

Het onderwijs op havo De Hof is gestructureerd in een PTO (programma van toetsing in de onderbouw) en PTA (programma van toetsing en afsluiting in de bovenbouw). De leerjaarcoördinatoren monitoren de resultaten binnen een leerjaar en bespreken met de mentor

en de zorgcoördinator welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben.

De MT-leden hebben elk een aantal secties in hun portefeuille, zij monitoren de ontwikkelingen en resultaten binnen een vak en de wijze waarop de sectie vormgeeft aan een doorlopende leerlijn.

Om de kwaliteit van het onderwijs te verankeren wordt regelmatig met het docententeam besproken welke resultaten door de leerlingen worden behaald en welke ondersteuning aangeboden kan worden. Door gerichte ondersteuning aan te bieden vergroten we de kans van leerlingen met een zwakkere uitgangspositie om het havodiploma te halen.

Binnen havo De Hof worden de leerlingen met een vmbo-tl diploma drempelloos toegelaten tot havo 4, na een zorgvuldig lob-traject in samenwerking met de aanleverende scholen. De examenresultaten worden jaarlijks geëvalueerd met de examensecretaris en de afdelingsleider bovenbouw.



## Vaststellingsparagraaf

Tekst overeengekomen door team: dd.

Instemming verleend door MR: dd.

Vastgesteld door directie: dd.

## Bijlagen

De bijlagen waarnaar verwezen wordt in dit schoolplan zijn terug te vinden op de volgende wijze:

Via onze website:

|                                            |                                                                                                   |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Antipest protocol                          | <a href="https://havodehof.nl/download-documenten/">https://havodehof.nl/download-documenten/</a> |
| PTA (programma van toetsing en afsluiting) | <a href="https://havodehof.nl/download-documenten/">https://havodehof.nl/download-documenten/</a> |
| PTO (programma van toetsing onderbouw)     | <a href="https://havodehof.nl/download-documenten/">https://havodehof.nl/download-documenten/</a> |
| Profielkeuzekaart                          | <a href="https://havodehof.nl/profielkeuze/">https://havodehof.nl/profielkeuze/</a>               |
| Schoolgids                                 | <a href="https://havodehof.nl/download-documenten/">https://havodehof.nl/download-documenten/</a> |

Op aanvraag per mail via [adm@havodehof.nl](mailto:adm@havodehof.nl):

Gesprekkencyclus medewerkers

Organogram

Rekenbeleidsplan

Schoolondersteuningsprofiel

Schoolveiligheidsplan

Taalbeleidsplan

Toetsbeleidsplan

Verzuimprotocol