



HBM

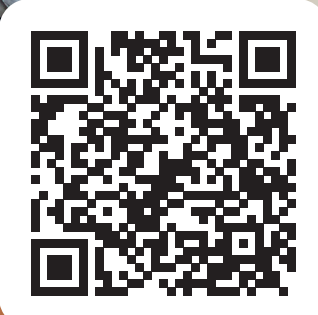
Schoolplan

De HBM 2026-2030



Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding	6
1. Visie en ambities	10
2. Samen werken aan goed onderwijs	20
3. Ons onderwijs	26
4. Onze professionals	38
5. Kwaliteit en ontwikkeling	44
6. De HBM van en voor iedereen	50
7. Onze financiën	56
8. Verwijzingen	62



Scan voor onze website!

www.dehbm.nl



Ilan van Veen

Karin Tamis

Sanne Maij

Voorwoord

Met trots presenteren wij ons schoolplan voor de komende vier jaar.

Dit plan is ons kompas: het geeft richting aan de HBM en beschrijft onze visie en doelen voor de toekomst. Het is de leidraad waarin onze koers en prioriteiten vastliggen, en is het resultaat van de gezamenlijke inzet van ons hele team.

De HBM is een kleinschalige en (t)huiswerkvrije mavo met actief onderwijs en echte persoonlijke aandacht. Elke leerling heeft twee mentoren en kan rekenen op begeleiding op maat. We zijn een school waar leerlingen én ouders zich snel thuis voelen.

In dit schoolplan delen we onze ambities voor de verdere ontwikkeling van ons onderwijsconcept, de professionalisering van ons team en de ondersteuning die we bieden. De inbreng van medewerkers, ouders en leerlingen heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. We spelen in op de uitdagingen en kansen die voor ons liggen, met vertrouwen in de toekomst en enthousiasme voor wat komt.

We hopen dat dit schoolplan inspireert en motiveert, en nodigen iedereen die dit leest van harte uit om mee te denken en bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van onze school.

Schoolleiding de HBM

*Karin Tamis, Ilan van Veen,
Sanne Maij*



Inleiding

Wat typeert de HBM?

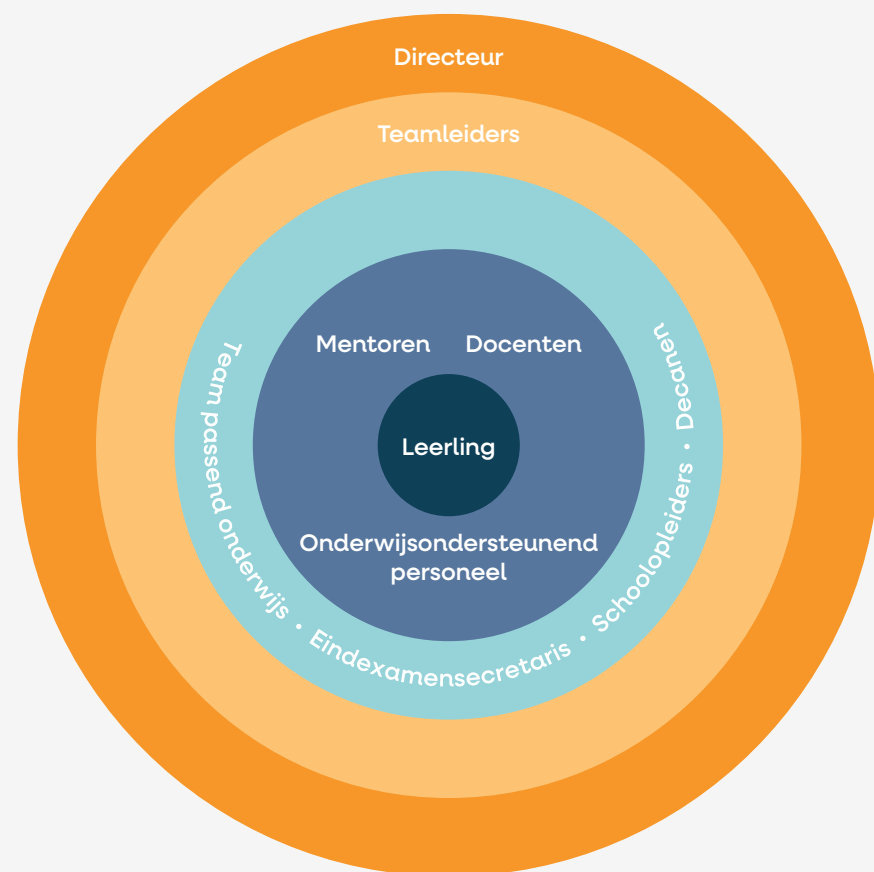
De HBM is een overzichtelijke school in Heemstede waar leerlingen en ouders zich snel thuis voelen. En over 'thuis' gesproken: wij zijn een (t)huiswerkvrije mavo. Dat betekent dat leerlingen hun huiswerk zo veel mogelijk op school maken. Zo kunnen we de juiste begeleiding bieden bij het maken van het schoolwerk.

Maar de HBM heeft meer te bieden. We zijn ook een sportmavo. Wie van sport houdt en daar na onze mavo misschien verder mee wil, zit goed bij ons. Extra uren sport en bewegen in je rooster en LO2 als eindexamenvak – welke sportliefhebber wil dat niet?

Voor creatieve leerlingen is er de kunstmavo: een inspirerend programma waarin leerlingen kennismaken met verschillende kunst- en cultuurvormen. Van beeldende vorming en fotografie tot grafisch ontwerp, digitale media en mode. Deze leerroute vormt een goede voorbereiding op creatieve mbo-opleidingen én op het examenvak textiele werkvormen. Hiervoor werken we samen met het Eerste Christelijk Lyceum in Haarlem.

Vanaf schooljaar 2026 – 2027 kunnen bovenbouwleerlingen bovendien kiezen voor het praktijkgerichte programma Zorg & Welzijn – een waardevolle aanvulling voor leerlingen met een hart voor mensen en een praktische, maatschappelijke instelling.

En dan het allerbelangrijkste: op de HBM hebben wij véél aandacht voor onze leerlingen. Hun talenten en toekomstkansen vormen het uitgangspunt van ons onderwijs. De mentoren spelen daarin, van klas 1 tot en met 4, een centrale rol. Zij hebben extra tijd en aandacht voor hun mentorklas en houden nauw contact met ouders en verzorgers.



Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?

Begin 2025 zijn we gestart met het vormgeven van dit nieuwe schoolplan: een plan voor én van iedereen. In vier fasen – terugblikken, input ophalen, samenbrengen en vormgeven – hebben we stap voor stap gebouwd aan de basis van dit document. Tijdens het hele proces waren medewerkers, ouders en leerlingen nauw betrokken.

We begonnen met terugblikken: in gesprekken met medewerkers en het MT evalueerden we de periode van het vorige schoolplan. Ervaringen werden gedeeld, successen benoemd en verbeterpunten besproken. Vervolgens haalden we tijdens een begeleide sessie met ouders en leerlingen waardevolle input op. In open en vruchtbare gesprekken verkenden we samen de sterktes, zwaktes, kansen en uitdagingen van de school.

Daarna brachten we de opbrengsten bij elkaar. Tijdens een teamsessie concretiseerden we de belangrijkste thema's, formuleerden we ambities en bespraken we welke stappen nodig zijn om die te realiseren. Uiteindelijk gaven we alle inzichten en ideeën vorm in dit schoolplan. Het hele proces is begeleid door organisatieadviesbureau Goed geschud. De schoolleiding gaf het proces vorm.



1

Visie & ambities



Visie & ambities

Op de HBM staan vier thema's centraal:

- De kracht van samen
- Actief en betekenisvol leren
- Structuur en veiligheid als basis
- Worden wie je bent

In dit hoofdstuk werken we deze vier thema's verder uit. Bij elk thema beschrijven we:

- Waar we voor staan – onze visie
- Waar we voor gaan – onze doelen
- Hoe we dat doen – onze concrete ambities voor de komende jaren



De kracht van samen

Waar staan we voor?

Op de HBM begint leren bij echte aandacht. Op onze kleinschalige school zorgen we dat iedere leerling én collega zich gezien en gehoord voelt. Dat stimuleert motivatie, betrokkenheid en groei.

Onze schoolcultuur draait om verbinding. Er zijn korte lijntjes. We bouwen actief aan een krachtig 'wij-gevoel' – waarbij iedereen – leerlingen, medewerkers én ouders – met elkaar samenwerkt. Tijdens de lessen en projectweken maken we samenwerken vanzelfsprekend. Zo leren we met en van elkaar, binnen en buiten de lessen.

Ook als team zijn we hecht en betrokken. We delen ervaringen, denken met elkaar mee en blijven leren. Door nauwe samenwerking halen we vol overtuiging het beste uit elke leerling én uit onszelf.

Ouders en verzorgers zien we als gelijkwaardige partners die naast de docenten en de leerlingen staan. We trekken samen op in de ontwikkeling van de leerlingen, met open communicatie en gedeelde verantwoordelijkheid.

Waar gaan we voor?

- We bouwen verder aan een schoolgemeenschap waarin samenwerking vanzelfsprekend is – tussen leerlingen, collega's en ouders – met heldere structuren en afspraken als stevige basis.

- We versterken onze aanspreekcultuur, zodat leerlingen en collega's elkaar met respect, vertrouwen en verantwoordelijkheid kunnen aanspreken.
- We vergroten de betrokkenheid van ouders en leerlingen, zodat zij zich mede-eigenaar voelen van het leerproces en de ontwikkeling van de school.
- We versterken onze samenwerking met externe partners, zodat leerlingen leren in verbinding met de wereld om hen heen en onze programma's beter aansluiten op vervolgonderwijs en de praktijk.
- We delen als team onze kennis en ondersteunen elkaar in professionele groei, zodat we plezier houden in het samen werken.

Hoe doen we dat?

- We blijven bewust werken aan een open cultuur waarin we met elkaar – niet over elkaar – praten en elkaar op een positieve manier aanspreken. De schoolleiding geeft hierin het goede voorbeeld door openlijk om feedback te vragen en deze te ontvangen.
- We organiseren gezamenlijke vieringen, sportieve activiteiten en afsluitingen om de onderlinge verbinding te versterken. We versterken dit door ouders in elk leerjaar actief uit te nodigen voor één of meerdere activiteiten.
- We zetten in op de samenwerking met ouders door hen nog actiever bij het onderwijs te betrekken via presentaties, afsluitingen en mentor-ouder-leerlinggesprekken (MOL-gesprekken).
- We verstevigen onze samenwerking met onze partners binnen IRiS, zoals ECL, en versterken de samenwerking met partners buiten IRiS, zoals Sancta Maria en bedrijven in de regio, onder meer binnen het programma Zorg & Welzijn.
- We blijven teamleren voor het hele team stimuleren via intervisie, collegiale consultatie en coaching, en breiden dit uit met een tweewekelijks incheckmoment voor nieuwe collega's en andere geïnteresseerden.



Actief en betekenisvol leren

Waar staan we voor?

Leren op de HBM is actief en afwisselend. We leren zoveel mogelijk aan de hand van praktische voorbeelden uit de wereld om ons heen. Zo maken we leren boeiender en zorgen we dat leerlingen onthouden wat we willen overbrengen.

We leren onze leerlingen om hun kennis en vaardigheden toe te passen in de echte wereld. Zo leren leerlingen op een manier die bij ze past: actief, binnen en buiten school. Om dit mogelijk te maken, zijn onze docenten goed voorbereid. Ze benutten elkaars expertise en gebruiken verschillende werkvormen om kennis over te dragen, zodat het onderwijs goed aansluit bij hun leerbehoeften.

De HBM is (t)huiswerkvrij. Zo zorgen we ervoor dat alle leerlingen een fijne plek hebben voor hun leerwerk, en hiermee evenveel kansen krijgen. Op school wordt op verschillende manieren ruimte geboden om onder begeleiding met het leerwerk aan de slag te gaan. Hiermee stimuleren we zelfstandigheid.

Waar gaan we voor?

- We bieden onderwijs waarin leerlingen leren door te doen, met opdrachten die betekenisvol en praktijkgericht zijn.
- We stimuleren de brede ontwikkeling van leerlingen, met aandacht voor burgerschap, maatschappelijke betrokkenheid, sport en kunst.

- We bouwen aan sterke verbindingen met partners buiten de school om leren te verankeren in de praktijk.
- We zorgen dat flexuren en mentorlessen bijdragen aan zelfstandigheid, motivatie en persoonlijke ontwikkeling.
- We ontwikkelen ons als team tot professionele, bekwame docenten die formatief handelen en actief leren vormgeven.
- We werken binnen de vaksecties cyclisch en doelgericht samen aan de kwaliteit van ons onderwijs.
- We houden onze (t)huiswerkvrije aanpak toekomstbestendig, zodat deze blijft aansluiten bij de behoeften van leerlingen.

Hoe doen we dat?

- We ontwikkelen vakoverstijgende, praktische opdrachten die aansluiten bij actuele thema's.
- We breiden ons netwerk van externe partners verder uit en starten met het ontwikkelen van maatschappelijke projecten om het leren buiten de school te versterken en maatschappelijke betrokkenheid te vergroten.
- We investeren in de flexuren door persoonlijke begeleiding van een vast docententeam – vaak de mentor en/of vakdocent(en) – te bieden, en door te werken met een heldere, vaste structuur.
- We ondersteunen mentoren door intervisie te faciliteren, zodat zij ervaringen kunnen uitwisselen en van elkaar kunnen leren. Dit versterken we met een mentorenleerlijn en uitgewerkte mentorlessen vol praktische handvatten.
- We maken ons team nog sterker door scholing en coaching aan te bieden gericht op formatief handelen en activerende didactiek.
- We stimuleren secties om cyclisch te werken via de PDCA-cyclus.
- We evalueren jaarlijks het lesrooster en de (t)huiswerkvrije aanpak.



Structuur en veiligheid als basis

Waar staan we voor?

Structuur en duidelijkheid zorgen voor rust en ruimte om te groeien. We geloven dat voorspelbaarheid en vertrouwen bijdragen aan een fijne sfeer en veilige school. Daarom werken we met vaste routines en heldere, schoolbrede afspraken. Leerlingen weten waar ze aan toe zijn.

Onze docenten zijn professioneel en voorspelbaar: we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Zo geven we het goede voorbeeld en stralen we rust uit. Hierdoor creëren we samen een professionele schoolcultuur waarin leren centraal staat.

We werken volgens een vaste lesstructuur: de HBM-les. In elke les activeren we voorkennis van leerlingen, werken we met een startopdracht en is er tijd om te oefenen met de lesstof. Ook zijn de leerdoelen altijd helder, zodat leerlingen weten wat ze leren – en waarom.

Waar gaan we voor?

- We borgen en versterken de vaste structuur van de HBM-les, zodat leerlingen in iedere les herkenning, rust, voorspelbaarheid en duidelijkheid ervaren.
- We zorgen voor een voorspelbare en ordelijke leeromgeving, met heldere schoolbrede afspraken en een vaste inrichting van de school.
- We bouwen aan een professionele en respectvolle schoolcultuur waarin we elkaar vriendelijk aanspreken en verantwoordelijkheid nemen voor gedrag.
- We pakken ongewenst gedrag actief aan, zodat de omgangsvormen veilig, positief en passend blijven.
- We versterken het leiderschap van het team, zodat iedere medewerker (nog) meer eigenaarschap neemt voor de gezamenlijke afspraken en professionele cultuur.

Hoe doen we dat?

- We verbeteren de kwaliteit van de HBM-les door doorlopend lesbezoeken uit te voeren, gezamenlijke reflecties te organiseren en goede voorbeelden te delen.
- We blijven klassenobservaties uitvoeren, en breiden de gerichte ondersteuning vanuit Team Passend Onderwijs aan docenten en mentoren uit.
- We werken met visuele schoolbrede afspraken en een vaste plattegrond per klas, en zorgen voor duidelijke communicatie zodat iedereen weet wat er van hen wordt verwacht. We evalueren deze afspraken en de communicatie hierover regelmatig en passen ze aan wanneer dat nodig is.
- We voeren consequent gesprekken over gewenst gedrag en spreken leerlingen en collega's op een respectvolle manier aan.
- We bespreken ongewenst gedrag periodiek in mentorenoverleggen en leerlingen intervisie, en nemen dit nog actiever mee in ouder-communicatie.
- We organiseren regelmatig teamtrainingen, waarbij we de komende jaren onder andere zullen focussen op professionele communicatie en persoonlijk leiderschap.



Worden wie je bent

Waar staan we voor?

Iedereen heeft talent. Dat is onze overtuiging. We waarderen alle verschillen die er zijn in onze school. We geloven dat een school waar iedereen zichzelf kan en mag zijn, een plek is waar je groeit. Op de HBM leren we leerlingen hoe het is onderdeel te zijn van een diverse samenleving, zodat ze uitgroeien tot zelfbewuste volwassenen.

Leerlingen ontdekken en ontwikkelen hun talenten op de HBM. Dit doen zij onder andere tijdens keuzevakken; de sportmavo, kunstmavo en de creatieve projecten. Zo ervaren leerlingen zelf invloed op hun leerproces. Ze ontwikkelen vaardigheden voor het leven, zoals plannen, organiseren en presenteren. Daarbij helpen we leerlingen te ontdekken wat ze graag willen leren, waar ze goed in zijn en hoe ze zichzelf nog verder kunnen ontwikkelen.

Leren is ook: keuzes maken en leren van wat niet lukt. Fouten maken mag – dat is een bron van groei. We hebben hoge, maar realistische verwachtingen en geven feedback die leerlingen verder helpt. We vieren successen en durven kwetsbaar te zijn. Zo groeien leerlingen in kennis, zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid en sociale vaardigheden.

Ook medewerkers krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen en hun talenten in te zetten. Tijdens intervisie en collegiale consultatie leren zij van elkaar. Zo bouwen we samen aan een lerende school waar kennis, zelfvertrouwen en groei hand in hand gaan.

Waar gaan we voor?

- We versterken een inclusieve schoolcultuur waarin iedereen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelt.
- We werken vanuit hoge verwachtingen, omdat we ervan overtuigd zijn dat elk kind kan leren en groeien.
- We bevorderen persoonlijke groei door aandacht voor zelfkennis, reflectie en eigen verantwoordelijkheid.

- We stimuleren leerlingen om hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen, binnen én buiten de lessen.
- We creëren ruimte voor leerlingen om hun ontwikkeling zichtbaar te maken en successen te vieren.
- We benutten de talenten van onze medewerkers door hun expertise in te zetten voor talentontwikkeling van leerlingen.
- We werken samen met andere scholen en partners om leerlingen een breed en inspirerend leer- en keuzepalet te bieden.

Hoe doen we dat?

- We besteden – onder andere tijdens de mentorlessen – veel aandacht aan de persoonlijke groei van elke leerling. De komende tijd versterken we de inhoud van onze mentorlessen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en reflectie op eigen doelen.
- We blijven actief werken aan bewustwording van onze denkbeelden en ons handelen, door elkaar te inspireren, elkaar te voeden met relevante kennis, en elkaar te observeren. Zo maken we blinde vlekken zichtbaar en creëren we ruimte voor nieuwe ideeën en mogelijkheden.
- We moedigen leerlingen aan om hun eigen groeipad te kiezen, bijvoorbeeld via projecten of talentvakken, en werken de komende jaren aan het nog zichtbaarder maken van deze verschillende groeipaden.
- We streven ernaar dat elke leerling in elk leerjaar een maatschappelijke stage uitvoert die aansluit bij de eigen interesses en talenten.
- We verkennen de mogelijkheden voor het uitbreiden van ons vakkenaanbod, zodat dit nog beter aansluit bij de talenten van onze leerlingen.
- We starten met het aanbieden van masterclasses waarin medewerkers en externen hun talenten delen met leerlingen, bijvoorbeeld op het gebied van kunst, techniek of muziek.
- We versterken onze samenwerking met andere scholen en zetten in op het ontwikkelen van gezamenlijke talentprogramma's en uitwisselingen.

2

Samen werken aan goed onderwijs

Samen werken aan goed onderwijs

De HBM als onderdeel van IRiS

De HBM is een van de zeven aangesloten scholen binnen IRiS. Dit is een stichting voor christelijk voortgezet onderwijs in de regio's Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer, Amstelland en de Meerlanden. IRiS participeert in twee samenwerkingsverbanden (Amstelland en de Meerlanden en Zuid-Kennemerland) en de onderwijsregio Kennemerland Groot-Amsterdam. Alle scholen binnen IRiS hebben zich ook verbonden aan de opleidingsschool ROSA.

IRiS kenmerkt zich door eigenheid in verbondenheid: alle scholen zijn stuk voor stuk uniek, én delen een sterk gevoel van gemeenschapszin. Er wordt op alle scholen aandacht besteed aan levensbeschouwelijke vraagstukken vanuit een interconfessioneel perspectief.

IRiS heeft in 2025 een nieuw strategisch koersplan vastgesteld: 'Samen IRiS'.¹ Hierbij is 'vertrouwen in onszelf en in elkaar' een belangrijk fundament. Daarnaast zijn 'de kracht van samen', 'eigenaar van ons eigen leren' en 'in verbinding met de wereld' de belangrijkste strategische thema's voor de komende jaren. Deze thema's – en andere relevante informatie over IRiS wordt verder toegelicht in het strategisch koersplan en in de visie van IRiS.²

De governance-structuur van IRiS bestaat uit een raad van toezicht (RvT) met 5-7 leden en een eenhoofdig college van bestuur (CvB). Het CvB vormt samen met de directeuren en rectoren van de aangesloten scholen het IRiS-managementteam (MTI) en is eindverantwoordelijk voor de scholen en de onderwijskwaliteit.

¹ Zie H8 – Verwijzingen: Strategisch Koersplan van IRiS

² Zie H8 – Verwijzingen: Visie van IRiS

Het stafbureau ondersteunt het CvB en omvat beleidsadviseurs voor HR & Professionalisering en Onderwijskwaliteit, evenals medewerkers op het gebied van ICT, financiën en opleiden & ontwikkelen. De bestuurssecretaris ondersteunt zowel het CvB als de RvT.

De besturingsfilosofie van IRiS rust op drie pijlers: gedeeld leiderschap (ruimte, vertrouwen, integriteit), eigenaarschap (autonomie) en de lerende organisatie (dialogoog). De kernwaarden van IRiS zijn innovatie & ontwikkeling, eigenaarschap en diversiteit & inclusie.

Vanaf schooljaar 2024–2025 heeft IRiS een nieuw besturingsmodel. Voor elk beleidsdomein (HR & Professionalisering, Onderwijskwaliteit en Bedrijfsvoering) is een domeinteam samengesteld. Deze bestaan uit collega's van de scholen en de beleidsadviseur van IRiS voor een thema. Deze teams zijn actief betrokken bij beleidsvoorbereiding en uitvoering. Voor elk domeinteam is een MTI-lid domeinhouder. Domeinhouders verbinden zich op basis van affiniteit, ervaring en voorkeur aan één of meer domeinen en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring. Deze domeinhouders stellen jaarlijks een domeinopdracht op met beoogde resultaten. Deze wordt door het gehele MTI vastgesteld.

Hiernaast zijn er diverse netwerken binnen IRiS gericht op kennisdeling en samenwerking, waaronder financiën, i-Coaches, examensecretarissen en privacy-officers.



Onze andere samenwerkingen

Samenwerking binnen de Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)

IRiS is penvoerder van de Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o. (ROSA), een netwerk van 22 vo-scholen, waaronder zes IRiS-scholen, en vier Amsterdamse lerarenopleidingen. Binnen ROSA werken scholen en opleidingen samen aan drie pijlers: opleiden, professionaliseren en onderzoeken. Zo wordt de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van (toekomstige) docenten duurzaam versterkt.

De kwaliteit is geborgd met het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie, dat richting geeft aan de ontwikkeling en evaluatie van de opleidingstrajecten. Elke school heeft een meerjarig inductieplan voor startende docenten. Daarnaast biedt ROSA maatwerkbegeleiding voor studenten, hybride docenten en zijinstromers, ondersteund door scholing voor begeleiders. Door de samenwerking met lerarenopleidingen, de onderwijsregio en landelijke partners wordt een sterk en toekomstgericht opleidingsklimaat gecreëerd.

Samenwerking binnen de onderwijsregio

Als penvoerder van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam werkt IRiS samen met scholen aan een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt. De regio richt zich op vijf thema's: werven, matchen, opleiden, professionaliseren en behouden van personeel.

Via één regionaal arbeidsmarktloket en een gezamenlijke aanpak op het gebied van strategisch personeelsbeleid wordt gewerkt aan een soepele instroom, begeleiding en ontwikkeling van nieuwe medewerkers. De onderwijsregio zet in op drie pijlers:

- Werven, begeleiden en professionaliseren van (nieuwe) docenten
- Strategisch personeelsbeleid en behoud van personeel
- Onderzoek en innovatie in onderwijsorganisatie

Zo draagt IRiS bij aan een sterk regionaal netwerk waarin scholen samenwerken aan goed en toekomstgericht onderwijs.



3

Ons onderwijs



Ons onderwijs

Wat staat voor ons centraal?

Op de HBM werken we vanuit hoge verwachtingen. Docenten met hoge verwachtingen van leerlingen hebben een grote invloed op het leren en het welbevinden van leerlingen. Elk kind kan leren en groeien; de kunst is om de juiste weg te vinden en deze samen te bewandelen. Als leerlingen voelen dat ze vertrouwen en de juiste begeleiding krijgen van docenten, ontstaan succeservaringen in het leren. Dit vergroot de motivatie van leerlingen.

Op de HBM vinden we het van groot belang dat ieder kind zich veilig en gezien voelt op school en in elke les. Een veilige, vertrouwde omgeving vormt een belangrijke voorwaarde voor leren. Daarom zetten wij als team proactief een cultuur neer die een positief leef-, leer- en werkklimaat mogelijk maakt. Vriendelijkheid en wederzijds respect zijn de norm.

Dit vraagt om gezamenlijke afspraken tussen school, leerlingen en ouders over onze waarden en het gewenste gedrag. Daarbij vinden we het ook heel belangrijk om uit te leggen waarom we deze waarden en afspraken hebben, en willen we positief gedrag expliciet belonen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen van én met elkaar leren — en dat geldt ook voor ons als team. In ons onderwijs werken we met leerdoelen en formatief handelen. Zo verzamelen we voortdurend informatie over het leren van leerlingen, interpreteren we deze en passen we het onderwijs daarop aan, zodat elke leerling de leerdoelen kan behalen.



Wat kenmerkt het onderwijs op de HBM?

De HBM is sinds schooljaar 2018-2019 een (t)huiswerkvrije mavo: al het schoolwerk wordt op school gemaakt. Op de HBM werken we hiernaast met een vaste HBM-les en formuleren we per periode leerdoelen. Ook werken we met een flexrooster: leerlingen volgen per dag drie vaklessen van 80 minuten, en hebben daarnaast flexuren die ze deels naar eigen voorkeur kunnen invullen.

HBM-les

Kennis vormt de basis: leerlingen bouwen kennis stap voor stap op door goed onderwijs met veel herhaling. We leren leerlingen actief gebruik te maken van effectieve leerstrategieën. Om leerlingen en docenten te ondersteunen, hebben we een vaste HBM-les. Daarin behandelen we alle belangrijke onderdelen van het leerproces.

Leerdoelen formuleren

Het formuleren van leerdoelen doen we met behulp van een didactische routekaart. Deze routekaart helpt ons om aan het begin van elke periode te bepalen wat het hoofddoel is voor een klas en wat ervoor nodig is om dit hoofddoel te behalen. Dit helpt ons bij het geven van de lessen en zorgt ervoor dat wij eerder kunnen bijsturen als dit nodig is. Aan het einde van elke periode vindt er een evaluatie plaats en worden de doelen aangepast als dit nodig is. Met deze werkwijze werken we doorlopend aan de kwaliteit van het onderwijs.

Flexrooster

We werken met een flexrooster. Leerlingen volgen dagelijks 3 à 4 lessen van 80 minuten en hebben daarnaast flexuren van 40 minuten. Tijdens deze flexuren werken leerlingen uit verschillende leerjaren samen onder begeleiding van een docent.

De flexuren hebben verschillende vormen:

- Stilte-uren: zelfstandig en geconcentreerd werken;
- Werkuren: samenwerken aan schoolopdrachten;
- Begeleidingsuren: extra uitleg of ondersteuning van een vakdocent.

Leerlingen schrijven zichzelf in voor de flexuren. Zo krijgen zij meer regie over hun leerproces en kunnen we maatwerk bieden wanneer dat nodig is. De komende jaren werken we verder aan het verbeteren van het rooster en de invulling van de flexuren, met ook aandacht voor talentontwikkeling en verbreding in het vakaanbod.

Schoolvakken en onderwijstijd

Op de HBM bieden we een breed scala aan vakken aan. De (mogelijke) vakken en het aantal uren per vak wisselen per leerjaar. In de schoolgids³ is te vinden welke vakken in welk jaar aangeboden worden.

Onze school hanteert de wettelijk voorgeschreven onderwijstijd van:

- **Leerjaar 1, 2 en 3:** 1000 uur per schooljaar
- **Leerjaar 4:** 700 uur per schooljaar

We bewaken deze onderwijstijd door te werken met een zorgvuldig samengesteld rooster waarin alle lesuren zijn ingepland, registratie van afwezigheid en lesuitval, compensatie van structurele lesuitval waar nodig en een jaarlijkse rapportage over gerealiseerde onderwijstijd in een kwartaalrapportage aan het IRiS bestuur.

Kerdoelen en referentieniveaus

We borgen de kwaliteit van ons onderwijs door systematisch te werken aan het bereiken van de wettelijke kerndoelen en referentieniveaus. Kerndoelen beschrijven in grote lijnen wat scholen hun leerlingen moeten leren qua lesstof. Referentieniveaus geven aan wat leerlingen uiteindelijk moeten kunnen. Dit doen we op 5 niveaus:

- **Vakinhoudelijke sturing:** Vakgroepen werken met actuele vakwerkplannen en toetsprogramma's die afgestemd zijn op de kerndoelen en examen- of referentieniveaus. De kennis en vaardigheden van leerlingen worden periodiek getoetst aan de kerndoelen. Deze resultaten worden jaarlijks geëvalueerd en hierop worden de plannen bijgesteld.

³ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolgids HBM

- **Rol eindexamensecretaris:** De eindexamensecretaris bewaakt of alle examenprocessen volgens wet- en regelgeving verlopen, houdt toezicht op de registratie en administratie van examencijfers, adviseert de schoolleiding over de procedures en signaleert risico's in het examenproces.
- **Rol examencommissie:** De examencommissie borgt de kwaliteit van de schoolexaminering en behandelt eventuele onregelmatigheden en bezwaren rond de schoolexamens.
- **Rol medewerker kwaliteitszorg onderwijs:** De medewerker analyseert de onderwijs- en toets resultaten samen met de teamleiders, en monitort zo het behalen van kerndoelen. Hieruit signaleert diegene vakken, klassen en leerlingen die extra aandacht nodig hebben, ondersteunt teams bij kwaliteitsverbetering. Jaarlijks volgt een rapportage aan de schoolleiding.
- **Borging in de cyclus:** Er is een vaste jaarcyclus voor kwaliteitsmonitoring.





Hoe werken we aan basisvaardigheden?

Ons onderwijs richt zich op persoonlijke aandacht, gelijke kansen en het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid. Dat doen we onder meer bij het ontwikkelen van basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

Taal

Taal is de sleutel tot kennis, communicatie en deelname aan de samenleving. Daarom werken we op de HBM op verschillende manieren aan het versterken van de taalvaardigheid van onze leerlingen en het verkleinen van taalachterstanden.

1

Algemene taalvaardigheid

- Elke leerling behaalt het taalniveau dat past bij het schoolniveau (minimaal 2F voor mavo).
- Taalontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid van het hele team: taal krijgt in alle vakken aandacht.
- Een goede taalvaardigheid vergroot de maatschappelijke en professionele kansen van leerlingen.

2

Toetsvaardigheid

- Leerlingen leren toetsen en opdrachten goed lezen, begrijpen en beantwoorden.
- Jaarlijks toetsen we de voortgang met de Cito-toets. De resultaten gebruiken we om lessen en ondersteuning af te stemmen.
- Met het programma Studyflow oefenen leerlingen adaptief, krijgen ze directe feedback en werken ze op eigen niveau.

Verdere verdieping en concrete acties zijn uitgewerkt in het taalbeleidsplan.⁴

⁴ Zie H8 – Verwijzingen: Taalbeleidsplan HBM

Rekenen

Veel leerlingen op de HBM starten op of onder niveau 1F. We begeleiden hen richting eindniveau 2F, en bieden verrijking tot 3F waar mogelijk. Omdat het reguliere programma nog niet voldoende ruimte biedt om achterstanden in te lopen, werken we met een adaptieve aanpak. Met Studyflow volgen en ondersteunen we elke leerling op maat.

Meer informatie over onze rekenaanpak staat in het rekenbeleidsplan.⁵

Burgerschap

We leiden leerlingen op tot zelfstandige, betrokken burgers die kritisch denken, reflecteren en verantwoordelijkheid nemen. Ze leren:

- Kritisch omgaan met informatie en media;
- Hun mening te vormen en die van anderen te respecteren;
- Actief deel te nemen aan de democratie en begrip te tonen voor verschillen.

Onderwijs is een oefenplaats: fouten maken mag als je ervan leert. We stimuleren zelfreflectie, inspraak en samenwerking – tussen leerlingen én docenten. Leraren zijn daarbij rolmodellen die respectvol gedrag en gelijkwaardigheid voorleven.

Burgerschap is geïntegreerd in vakken, projectweken, mentorlessen, LOB, burgerschapsdagen en dagelijkse gesprekken. Zo bouwen we samen aan een veilige, inclusieve school waar iedereen kan leren en groeien.

Meer over ons burgerschapsonderwijs lees je in het burgerschapsplan.⁶

Digitale geletterdheid

De leefwereld van onze leerlingen speelt zich steeds meer af in de digitale wereld. Daar zijn we ons bewust van. We besteden dan ook expliciet aandacht aan digitale geletterdheid en mediawijsheid, zodat leerlingen ook online bewust, respectvol en inclusief gedrag vertonen.

⁵ Zie H8 – Verwijzingen: Rekenbeleidsplan HBM

⁶ Zie H8 – Verwijzingen: Burgerschapsplan HBM

In leerjaar 1 volgen alle leerlingen het vak 'Skills'. Hierin wordt ingegaan op digitale vaardigheden, zoals het gebruik van programma's als Word, Excel en PowerPoint. Hiernaast krijgen leerlingen interactieve voorlichting over de belevingswereld van jongeren en groepsdynamiek in de klas. Hierbij is ook aandacht voor de digitale leefwereld. In het mentorprogramma en tijdens projectweken wordt ook regelmatig aandacht besteed aan digitale geletterdheid en mediawijsheid.

Als laatste is één van de teamleden actief als i-Coach: een coach voor digitale vaardigheden. Diegene houdt zich ook bezig met het professionaliseren van het team op dit gebied.



Hoe werken we aan ondersteuning?

Op de HBM moet elke leerling zich welkom voelen en zich kunnen ontwikkelen. We werken daarbij in een pedagogische driehoek van leerling, ouders en school. Indien nodig schakelen we externe deskundigen in.

De ondersteuning is verdeeld in basisondersteuning en extra ondersteuning.

- **Basisondersteuning** is er voor alle leerlingen en richt zich op sociale veiligheid leerontwikkeling en welzijn. Hieronder vallen mentorbegeleiding, mentorlessen, loopbaanbegeleiding, huiswerkbegeleiding, dyslexieaanpassingen, sociale vaardigheidstrainingen en voorlichtingsactiviteiten. We werken samen met externe partners en bieden waar mogelijk maatwerk bij bijvoorbeeld fysieke of medische uitdagingen. Leerlingen worden regelmatig besproken en lessen worden geobserveerd om de begeleiding te verbeteren.
- **Extra ondersteuning** is er voor leerlingen die meer nodig hebben. Het Team Passend Onderwijs (TPO) coördineert deze hulp, maakt ontwikkelingsperspectiefplannen (OPP's), biedt trajectbegeleiding en beschikt over rustige ruimtes voor begeleiding. Tijdens multidisciplinaire overleggen (MDO's) stemmen betrokken mentoren en TPO af met ouders en externe professionals.

We bieden zo goed mogelijke ondersteuning, binnen onze mogelijkheden. Wanneer een leerling meer nodig heeft dan wij kunnen bieden, zoeken we samen naar een passende oplossing op een andere plek.

In onze schoolgids⁷ is meer te lezen over de manieren waarop wij werken aan de ondersteuning voor onze leerlingen. Ook in ons ondersteuningsprofiel⁸ vind je hier meer informatie over.

⁷ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolgids HBM
⁸ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolondersteuningsprofiel HBM



4

Onze professionals



Onze professionals

Wat staat voor ons centraal?

Op de HBM geloven we dat goed onderwijs begint bij bevlogen, bevoegde en bekwame medewerkers die blijven groeien in hun vak en met elkaar samenwerken aan ontwikkeling. Onze mensen maken het verschil in de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom investeren we voortdurend in de professionele groei en het werkplezier van ons team.

We werken vanuit een professionele, lerende cultuur waarin collega's zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen. We leren en groeien met én van elkaar – in verbinding. Dat doen we door middel van collegiale consultatie, intervisie, teambijeenkomsten en professionele leergesprekken. Ook besteden we aandacht aan informele momenten en het vieren van successen, omdat die bijdragen aan een positieve en hechte schoolcultuur.

Daarnaast investeren we in een veilige werkomgeving, open communicatie en ruimte voor initiatief. Medewerkers krijgen de kans om hun talenten te benutten, verantwoordelijkheid te nemen en elkaar te inspireren. We moedigen iedereen aan om te blijven leren en zich breed te ontwikkelen – bijvoorbeeld door scholing of het behalen van een tweede bevoegdheid. Zo blijven we als school toekomstgericht en bouwen we samen aan een sterk en betrokken team.

Hoe werken we aan de ontwikkeling van het team?

Binnen de HBM wordt structureel gewerkt aan de professionele ontwikkeling van het team. Teamleden onderhouden hun bekwaamheden via een combinatie van formeel en informeel leren. Dit doen we op verschillende manieren:

- Jaarlijks worden teamdoelen vastgesteld. Deze sluiten aan bij de schoolbrede speerpunten (zoals formatief handelen, hoge verwachtingen en sociale veiligheid).
- We evalueren jaarlijks de taken van alle medewerkers en verdelen deze opnieuw, zodat deze passend blijven bij de ontwikkeling van de medewerker. Ook stimuleren en faciliteren we het halen van een dubbele bevoegdheid voor collega's die dat willen.
- Er is een jaarlijkse gesprekkencyclus, waarin de schoolleiding op drie momenten met alle medewerkers individueel in gesprek gaat. Het schooljaar start met een startgesprek, waarin we de doelen en verwachtingen bespreken. Halverwege het schooljaar voeren we ontwikkelgesprekken, waarin we samen reflecteren op professionalisering, werkplezier groei en resultaten. Daarbij betrekken we ook feedback van leerlingen en collega's. Hiernaast vindt er gedurende het jaar ook een bespreking van een lesbezoek plaats.
- We reflecteren op eigen handelen als onderdeel van de professionele cultuur. Dit doen we via intervisie, collegiale consultaties en lesobservaties: docenten observeren elkaars lessen en bespreken dit aan de hand van een kijkkader. Gedurende het jaar vinden er meerdere flits- en lesbezoeken plaats, die gericht zijn op groei en feedback, niet op beoordeling.
- Voor collega's die al langer op de HBM werken, is er daarnaast extra ondersteuning in de vorm van coaching. De komende jaren willen we hierin een kwaliteitsslag maken, zodat iedere medewerker – van starter tot ervaren docent – gericht kan blijven groeien.



- Door regelmatig met elkaar in gesprek te zijn over functioneren, inzetbaarheid en ontwikkeling, versterken we onze professionele cultuur en werken we structureel aan de kwaliteit van ons onderwijs.
- We houden de bevoegdheidseisen van het personeel in de gaten. Nieuwe medewerkers worden alleen aangesteld als zij voldoen aan de wettelijke bevoegdheidseisen of in opleiding zijn daartoe. De HR-afdeling controleert jaarlijks of alle bevoegdheden actueel zijn. Ook houdt de teamleider toezicht op de juiste inzet van docenten per vakgebied en niveau.
- Teamdagen en studiedagen worden ingezet om samen te leren en te reflecteren op het onderwijs. Deze dagen sluiten aan bij de professionele leerlijnen binnen de school.
- Naar behoefte of noodzaak organiseren we nascholing of aanvullende scholing door de schoolopleiders. Deze zijn gericht op schoolthema's zoals formatief handelen, differentiatie pedagogisch handelen en didactiek.
- We nemen deel aan externe netwerken of vakgroepen om kennis en inspiratie op te doen.

Hoe werken we aan een fijne start voor nieuwe collega's?

Nieuwe collega's doorlopen bij ons een driejarig inductietraject met een coach en vaste begeleider. Ze worden hierin begeleid door een ervaren collega, nemen deel aan intervisie en maken op een zorgvuldige manier kennis met de cultuur, het beleid en de werkwijze van de school. Ook is er aandacht voor thema's als werkdruk en werk-privébalans.

Dit programma zorgt voor een goede start en een gevoel van verbinding met het team. Hierdoor blijven veel docenten voor langere tijd aan de HBM verbonden – iets waar we trots op zijn.

Hoe werken we aan herkenbaar leiderschap?

De schoolleiding van de HBM bestaat in schooljaar 2025 – 2026 uit twee vrouwen en één man. Zo bieden we onze leerlingen een herkenbaar en divers beeld van leiderschap. IRiS voert geen actief quotumbeleid, maar streeft wel naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.

Bij het werven en aanstellen van leidinggevendenden volgen we de reguliere werving- en selectieprocedure. Soms schakelen we een extern bureau in om het proces te begeleiden. Dit vergroot de objectiviteit en de kans om de juiste kandidaat te vinden.

Vacatures worden binnen IRiS gelijktijdig intern en extern uitgezet. Bij gelijke geschiktheid krijgt de interne kandidaat de voorkeur.



Hoe werken we aan goed werkgeverschap?

IRiS is de werkgever van onze collega's. IRiS wil een goede werkgever zijn. Dat doen zij door aandacht te besteden aan een aantal zaken:

- Volgens IRiS' nieuwe besturingsmodel is vanaf dit schooljaar een domeinteam actief op het domein HR & professionalisering. Dit domeinteam ontwikkelt het bovenschoolse personeelsbeleid, vanuit de werkgeversrol van IRiS. Dit team werkt elk schooljaar aan een aantal doelen (de beleidsagenda) die zij meekrijgen vanuit hun domeinopdracht, zoals
 - o Eén van de taken van het team is om de inhoudelijke kwaliteit van alle beleidsplannen van de scholen te beoordelen. Hiertoe wordt een kwaliteitscyclus voor de ontwikkeling van het personeelsbeleid geïmplementeerd. In schooljaar 2025/2026 wordt hiernaast een nieuw IRiS-breed SHRM-beleidsplan ontwikkeld op basis van het nieuwe koersplan.
- IRiS werkt bovenbestuurlijk ook aan SHRM-onderwerpen in de onderwijsregio. Een eerste stap daarbij is het vormen van een HR-netwerk en kennisdeling.
- IRiS ziet zijinstroom als een kans om het lerarentekort (gedeeltelijk) het hoofd te bieden. Om zijinstroom vorm te geven wordt samengewerkt met de opleidingsschool ROSA. Zie hoofdstuk 4 – Samenwerking binnen de Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA) op [pagina 24](#).

5

Kwaliteit & ontwikkeling



Kwaliteit & ontwikkeling

Wat staat voor ons centraal?

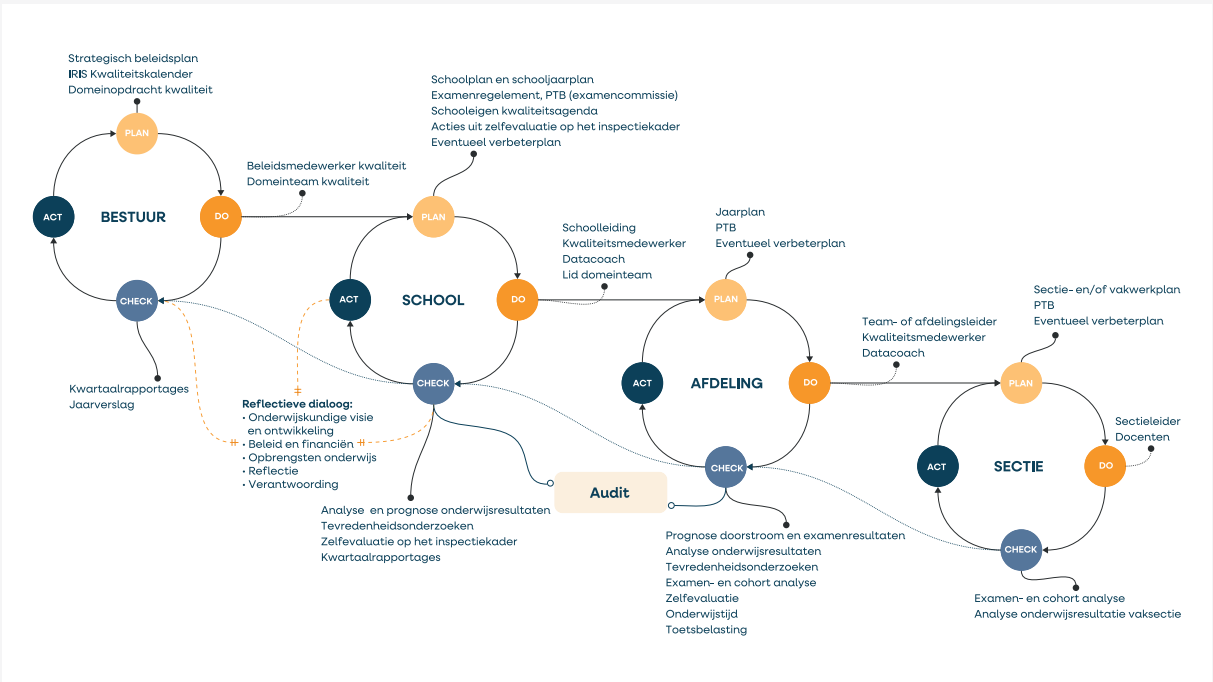
Op de HBM is werken aan kwaliteit een continu proces waarin we samen bouwen aan steeds beter onderwijs. Voor ons betekent kwaliteit: weten waar we staan, samen bepalen waar we naartoe willen en planmatig werken aan verbetering.

We maken de kwaliteit van ons onderwijs zichtbaar, bespreekbaar en ontwikkelbaar. Dat doen we door resultaten en ervaringen te analyseren, met elkaar in gesprek te blijven over wat goed gaat en wat beter kan, en verbeteringen duurzaam te verankeren in onze werkwijze. Zo ontstaat een lerende organisatie waarin samenwerking, reflectie en eigenaarschap centraal staan.

Hoe werken we aan het bereiken van onze doelen?

We werken met een eigen Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus, die richting geeft aan al onze processen – op elk niveau in de organisatie. Volgens deze werkwijze beoordelen we regelmatig de huidige kwaliteitsstructuur.

Om ervoor te zorgen dat we alle bijbehorende beleidsdocumenten actueel houden en hier regelmatig aandacht aan besteden, gebruiken we een digitaal kwaliteitszorgsysteem. Dit helpt ons om alles structureel te beoordelen en verantwoordelijkheden hiervoor op een goede manier te beleggen.



Afbeelding: PDCA-cyclus HBM

In lijn met de PDCA-cyclus doorlopen we bij het werken aan onze doelen steeds de volgende vier stappen:

- 1 Plan-fase**
We starten met de eerste stap: Plan. We bepalen samen de koers en stellen doelen vast.
- 2 Do-fase**
In de Do-fase voeren we de plannen uit en werken we aan het realiseren van die doelen.
- 3 Check-fase**
Tijdens de Check-fase evalueren we onze voortgang en resultaten.
- 4 Act-fase**
In de Act-fase leggen we de verbeteringen vast en zorgen we voor structurele borging in de organisatie.

De doelen die voortkomen uit deze cyclus en betrekking hebben op de onderwijskwaliteit verwerken we in de kwaliteitskalender. Daarin staat ook wanneer en op welke manier we data gebruiken om richting te geven aan ons onderwijs.

Gedurende het schooljaar bewaakt en bevordert IRiS systematisch de kwaliteit van de leerprocessen en leerresultaten van al haar scholen.

Dat gebeurt via kwartaalgesprekken, zelfevaluaties, tevredenheidsonderzoeken en het analyseren van (prognoses van) onderwijsresultaten.



Hoe werken we aan een doorlopende leerlijn en volgen we leerlingen hierin?

Op De HBM volgen we onze leerlingen nauwkeurig, zodat zij zich continu kunnen ontwikkelen en het onderwijs goed blijft aansluiten op hun behoeften. We werken met Magister als leerlingvolgsysteem. Hierin leggen we resultaten, voortgang en ondersteuningsbehoeften vast.

We gebruiken verschillende informatiebronnen voor leerlingenintervisie, mentor- en oudergesprekken en de aanpassing van ons onderwijs, waaronder informatie uit ons leerlingvolgsysteem. In sectie- en vakwerkplannen beschrijven we hoe we voortgangsgegevens gebruiken om lessen, differentiatie en ondersteuning af te stemmen op wat leerlingen nodig hebben.

Elke periode werken de secties hiernaast met een didactische routekaart, waarbij zij vanuit de gestelde leerdoelen voor deze periode hun toetsen en lessen ontwerpen. Zo zorgen we voor een doorlopende leerlijn binnen en tussen leerjaren.

We bewaken de kwaliteit door lesobservaties, feedbackgesprekken en een vaste cyclus van overleg over resultaten en ontwikkeling. Zo zetten we ons ervoor in dat elke leerling zich ononderbroken kan blijven ontwikkelen.

6

De HBM van en voor iedereen



De HBM van en voor iedereen

Wat staat voor ons centraal?

Op de HBM willen we dat iedereen zich thuis voelt. We vinden het belangrijk dat zowel leerlingen als medewerkers zich prettig en veilig voelen en de ruimte ervaren om zichzelf te zijn. We creëren daarom actief mogelijkheden voor leerlingen en collega's om mee te denken over de koers van de school. Zo hebben zij bijgedragen aan dit schoolplan en onze visie, en vragen we regelmatig feedback van leerlingen over het onderwijs en de docenten. Deze inzichten gebruiken we om ons onderwijs continu te verbeteren.

Sociale veiligheid zien we als een voorwaarde voor goed onderwijs. IRiS borgt een veilige leer- en werkomgeving via het schoolveiligheidsplan⁹ en gedragscodes. Met ons anti-pest-beleid zorgen we ervoor dat iedere leerling zich gezien, geaccepteerd en veilig voelt – pesten wordt niet getolereerd. Binnen het team stimuleren we een open cultuur waarin collega's elkaar kunnen aanspreken en terecht kunnen bij vertrouwenspersonen. Sociale veiligheid is een vast onderwerp in interviews, gesprekken en onderzoeken, waarna we gerichte acties ondernemen om het verder te versterken.

⁹ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolveiligheidsplan HBM

Hoe werken we aan leerlingenparticipatie?

Leerlingen kunnen waardevolle feedback geven over zowel de kwaliteit van het onderwijs als de prestaties van docenten.

Leerlingen worden betrokken via de leerlingenraad of andere participatievormen. Zij nemen bijvoorbeeld ook deel aan de medezeggenschapsraad (MR). Op deze manier kunnen leerlingen direct input leveren over onderwerpen die hen en de school aangaan. Hiernaast worden leerlingen bij nieuwe ontwikkelingen altijd actief benaderd en krijgen ze de ruimte om hierover mee te denken.

Vanuit de MR kunnen leerlingen ook deelnemen aan de beoordelingsadviescommissie bij het aanstellen van een nieuw medewerker. Bij beoordelingstrajecten van medewerkers wordt hiernaast een vragenlijst onder leerlingen afgenomen om informatie over docenten op te halen. Deze feedback van leerlingen gebruikt de schoolleiding om het personeelsbeleid te ontwikkelen en bij te stellen.

In de praktijk zien we ook dat leerlingen informeel feedback geven aan hun docenten, mentoren en teamleiders. Wij nemen alle signalen van leerlingen serieus.



Hoe werken we aan veiligheid op school?

Veiligheid is een voorwaarde voor goed onderwijs – voor leerlingen én medewerkers. Op de HBM besteden we hier structureel aandacht aan.

Veiligheidsbeleid

Het bestuur van de HBM (IRiS) is verantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid. Dit beleid richt zich op het waarborgen van de veiligheid en het welzijn van zowel leerlingen als medewerkers. IRiS streeft naar een veilige leer- en werkomgeving waarin grensoverschrijdend gedrag actief wordt bestreden.

Het schoolveiligheidsplan¹⁰ beschrijft hoe deze doelstellingen worden gerealiseerd. Dit plan sluit aan bij de gezamenlijke veiligheidsvisie van IRiS. Daarbij zijn de integriteitscode, klachtenregeling, meldcodes en gedragscode ICT leidend.

¹⁰ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolveiligheidsplan HBM

Anti-pestbeleid

Een belangrijk onderdeel van het veiligheidsbeleid is het anti-pestbeleid. De HBM wil dat alle leerlingen zich veilig en geaccepteerd voelen op school. We werken samen om pestgedrag te voorkomen en aan te pakken.

Aan het begin van elk schooljaar bespreekt de mentor met de klas de afspraken en regels over omgang met elkaar, waarbij pesten expliciet wordt benoemd. Leerlingen en mentoren ondertekenen vervolgens het anti-pestcontract.

- Indien nodig wordt dit gesprek in de loop van het jaar herhaald.
- Leraren maken duidelijk dat pesten altijd serieus wordt genomen en niet wordt getolereerd.

Wanneer er toch sprake is van pestgedrag, volgen we de stappen uit het anti-pestprotocol. Dit protocol¹¹ is te vinden op de website van de school.

Op de HBM is hiernaast een anti-pestcoördinator die zich bezighoudt met het anti-pestbeleid. Deze rol wordt samengevoegd met de rol van veiligheidscoördinator, zodat deze nog sterker staat. We vinden het als school belangrijk om te blijven investeren in deze rol en deze te verstevigen.

Sociale veiligheid binnen het team

We stimuleren een open en professionele cultuur waarin collega's elkaar durven aanspreken en met elkaar in gesprek gaan. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij onze interne- en externe vertrouwenspersonen voor een vertrouwelijk gesprek of advies.

Voor medewerkers staat sociale veiligheid verder centraal tijdens intervisiemomenten, de gesprekkencyclus, cursussen en trainingen. Het thema maakt daarnaast deel uit van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat eens per twee jaar plaatsvindt. Ook tijdens de kwartaalgesprekken met IRIS komt sociale veiligheid standaard aan bod. Waar nodig worden op basis daarvan gerichte acties afgesproken.

¹¹ Zie H8 – Verwijzingen: Anti-pestprotocol



7

Onze financiën

Onze financiën

Wat staat voor ons centraal?

De HBM krijgt geld van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) via het schoolbestuur. Hoeveel dat is, hangt af van het aantal leerlingen. Hiernaast krijgen we soms extra geld, vanuit subsidies van de gemeente, de vrijwillige ouderbijdrage en projecten.

We vinden het belangrijk dat we dit geld goed gebruiken. We besteden het geld aan wat goed is voor het onderwijs, zodat we onze doelen kunnen bereiken en goed onderwijs kunnen blijven aanbieden. We investeren in wat het meest bijdraagt aan de ontwikkeling van onze leerlingen en de groei van ons team.

In onze aanpak voor de geldzaken van de HBM (het financieel beleid) vinden we drie punten belangrijk:

1

Doelmatigheid

We besteden geld alleen aan dingen die echt bijdragen aan goed onderwijs en gebruik het goed.

2

Transparantie

We laten medewerkers, ouders en bestuur zien waar we geld aan uitgeven en waarom.

3

Toekomstgericht

We geven nooit structureel meer uit dan we binnenkrijgen. Zo zorgen we voor een duurzame aanpak.

Hoe gaan we om met financiële keuzes?

Onze school valt onder het grotere bestuur van IRiS. Het bestuur van IRiS maakt afspraken over hoe alle scholen met geld omgaan. Elke school moet in ieder geval drie financiële documenten maken, namelijk: een begroting aan het begin van het schooljaar, een tussentijdse rapportage halverwege het jaar en een jaarverslag aan het einde van het jaar. De directeur van de HBM zorgt ervoor dat deze documenten gemaakt worden.

Om te bepalen waar we als school geld aan uitgeven, kijken we eerst naar de doelen uit ons schoolplan en wat de school nodig heeft om deze doelen te halen. Het geld gaat dus naar wat onze leerlingen en ons onderwijs echt nodig hebben. Daarna maken we de begroting. Hierin zetten we niet alleen hoeveel geld we ergens aan uitgeven, maar ook waarom. Zo blijft alles overzichtelijk en duidelijk.

Onze financiële keuzes sluiten dus altijd aan bij onze onderwijsdoelen – de (meerjaren) begroting is de financiële vertaling van ons schoolplan. Dit noemen we 'beleidsrijk begroten'.

Tijdens dit hele proces kijkt de medezeggenschapsraad (MR) regelmatig mee. De MR geeft advies over belangrijke financiële keuzes. Dit zorgt voor openheid en dat we op tijd kunnen bijsturen als dat nodig is.

Hoe gaan we om met risico's en onverwachte kosten?

We houden goed in de gaten welke financiële risico's er zijn, zoals minder leerlingen dan verwacht of hogere kosten. Bij het maken van de begroting, proberen we zo goed mogelijk te bedenken wat die risico's misschien kunnen zijn. Ook houden we in de begroting ruimte voor het beperken van de risico's. Grotere risico's zijn soms lastiger in te schatten en kunnen soms ook niet alleen door de school worden opgelost.

Het bestuur zorgt ervoor dat er genoeg geld is om onverwachte kosten op te vangen. Dit doen we zodat we altijd goed onderwijs kunnen blijven geven – ook als er financieel iets tegenzit.



Hoe gaan we om met de vrijwillige ouderbijdrage?

Middelbare scholen mogen ouders vragen om een vrijwillige bijdrage voor extra activiteiten buiten de gewone lessen. Dit gaat bijvoorbeeld om schoolreisjes, een kerstdiner of andere vieringen, museumbezoeken, sportdagen of extra hulp bij huiswerk of examentraining.

Deze bijdrage is vrijwillig. Ouders zijn niet verplicht om dit geld te betalen. Als ouders niet betalen, mag een kind altijd meedoen aan alle activiteiten. De school mag geen apart programma aanbieden voor leerlingen van wie de ouders niet betalen. Als er te weinig vrijwillige ouderbijdragen binnenkomen, kan het wel zo zijn dat de school het aanbod van extra activiteiten moet aanpassen.

Elk schooljaar worden het bedrag van de vrijwillige ouderbijdrage en het aanbod van extra activiteiten ter instemming voorgelegd aan de ouders en leerlingen uit de medezeggenschapsraad (MR) van de HBM.

Meer informatie over de vrijwillige ouderbijdrage en de activiteiten staat in onze schoolgids.¹²

Hoe gaan we om met sponsoren?

Het sponsorbeleid van de HBM is gebaseerd op het Convenant sponsoring van de VO-raad.¹³ Meer over het sponsorbeleid lees je in onze schoolgids.¹⁴

¹² Zie H8 – Verwijzingen: Schoolgids HBM

¹³ Zie H8 – Verwijzingen: Convenant Sponsoring van de VO-Raad

¹⁴ Zie H8 – Verwijzingen: Schoolgids HBM



8

Verwijzingen



In dit schoolplan verwijzen we naar een aantal externe documenten. Hieronder vind je een volledig overzicht van deze stukken, aangevuld met enkele andere relevante documenten. Alle documenten zijn beschikbaar op onze website onder '*Downloads – documenten schoolplan*'. Het gaat om de volgende stukken:

- Anti-pestprotocol van de HBM
- Burgerschapsplan van de HBM
- Convenant sponsoring van de VO-raad
- Klachtenregeling en proces van afhandeling van de HBM
- Professionaliseringsplan van IRiS
- Rekenbeleidsplan van de HBM
- Schoolgids van de HBM
- Schoolondersteuningsprofiel van de HBM
- Schoolveiligheidsplan van de HBM
- Social media- en telefoonbeleid leerlingen de HBM
- Strategisch koersplan van IRiS 'Samen IRiS'
- Taalbeleidsplan van de HBM
- Visie van IRiS

