



OGVO
Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken



COLLEGE DEN HULSTER
Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken

Schoolplan College Den Hulster



2025 - 2029



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van College Den Hulster. In dit schoolplan wordt het strategisch beleid van College Den Hulster voor de periode 2025-2029 beschreven. De in dit plan omschreven (onderwijskundige) koers vloeit voort uit een drietal componenten, te weten de strategische koers van OGVO, de dynamisch gegroeide (onderwijskundige) ontwikkelingen op de campus en recente maatschappelijke ontwikkelingen.

Met dit schoolplan voldoen we aan drie belangrijke verplichtingen. Ten eerste geeft het richting aan de ontwikkeling van College Den Hulster. Zo wordt er een antwoord geformuleerd op vragen als: Vanuit welke waarden werken we? Welke ambities heeft onze school? Wat maakt ons uniek binnen de regio? Hoe willen wij ervoor zorgen dat wij meer uit onze leerlingen halen en hen beter voorbereiden op een plek in de snel veranderende samenleving? Hoe helpen wij ze de juiste keuzes te maken in voorbereiding op het vervolgonderwijs?

Ten tweede verantwoorden we aan alle stakeholders welke keuzes door ons worden gemaakt, waarom we deze keuzes hebben gemaakt en hoe we invulling geven aan voornoemde keuzes. Op deze manier leggen we maatschappelijke verantwoording af.

Ten derde slaan we met dit schoolplan de brug tussen de ontwikkelingen van de schoolkoepel OGVO en de reeds ingezette ontwikkelingen op de campus. Zo kunnen we - met behulp van duidelijke onderwijskundige kaders - inspelen op en richting geven aan de operationalisering van toekomstige veranderingen richting leerlingen én personeel.

Dit schoolplan is een eindproduct dat tot stand is gekomen door de inspanningen van velen. Zij hebben hun ideeën ingebracht, meegedacht, meegeschreven en meegepraat. Deze beleidsnotitie brengt bewezen succes samen met een aantal nieuwe ontwikkelingen. Op deze manier bestendigen we kwalitatief goed en toekomstbestendig onderwijs voor alle leerlingen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

Het schoolplan heeft - zoals reeds benoemd - een looptijd van vier schooljaren. De medezeggenschapsraad op de campus heeft op dinsdag 25 november 2025 ingestemd met het schoolplan.

Namens de schoolleiding,

Leon Verhorevoort
Directeur OGVO College Den Hulster (ad interim)



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Algemene gegevens	5
1.1 - Organisatiestructuur	5
1.2 - Basisgegevens	6
1.3 - Schoolgrootte, leerlingpopulatie en grondslag	6
1.3.1 - Schoolgrootte	6
1.3.2 - Leerlingenpopulatie	6
1.3.3 - Grondslag van de school	7
1.4 - Positionering en profilering van de school	7
1.4.1 - Positionering van de school	7
1.4.2 - Profilering in onderwijsaanbod en onderwijsconcept	7
1.5 - Visie op burgerschap	10
1.6 - Onderwijstijd	11
1.7 - Taalbeleid en achterstanden	11
1.8 - Kerndoelen en referentiekaders	12
1.9 - Schoolondersteuningsprofiel	12
1.10 - Sponsorgelden	13
1.11 - (pedagogisch) Schoolklimaat	13
1.12 - Veiligheid	14
OGVO - Missie, visie en kernwaarden	16
2.1 - Inleidend	16
2.2 - Missie en visie OGVO	16
2.2.1 Missie	16
2.2.2 Visie	16
2.3 - OGVO toekomstgericht	16
Onderwijskundige ontwikkelingen	20
3.1 - Inleidend	20
3.2 - Onderwijs	20
3.2.1 - Inleidend	20
3.2.2 - Visie op onderwijs	21
3.2.3.1 - Visie op leren - onderwijskundige uitgangspunten	22
3.2.3.2 - Visie op leren - Zelfregulerend leren	22
3.2.3.3 - Onderwijskundige doelstellingen voor College Den Hulster	23
3.2.3.4 - De rol van de vakdocent/coach	25
3.3 - Visie als fundament voor schoolontwikkeling	25
3.3.1 - Inleidend	25
3.3.2 - Onderwijsleersituaties & coaching	26
3.3.3 - Professionalisering medewerkers	26
3.3.4 - Scholing van leerlingen (extra-curriculair)	26
3.4 - Democratisering schoolontwikkeling & draagvlak	27

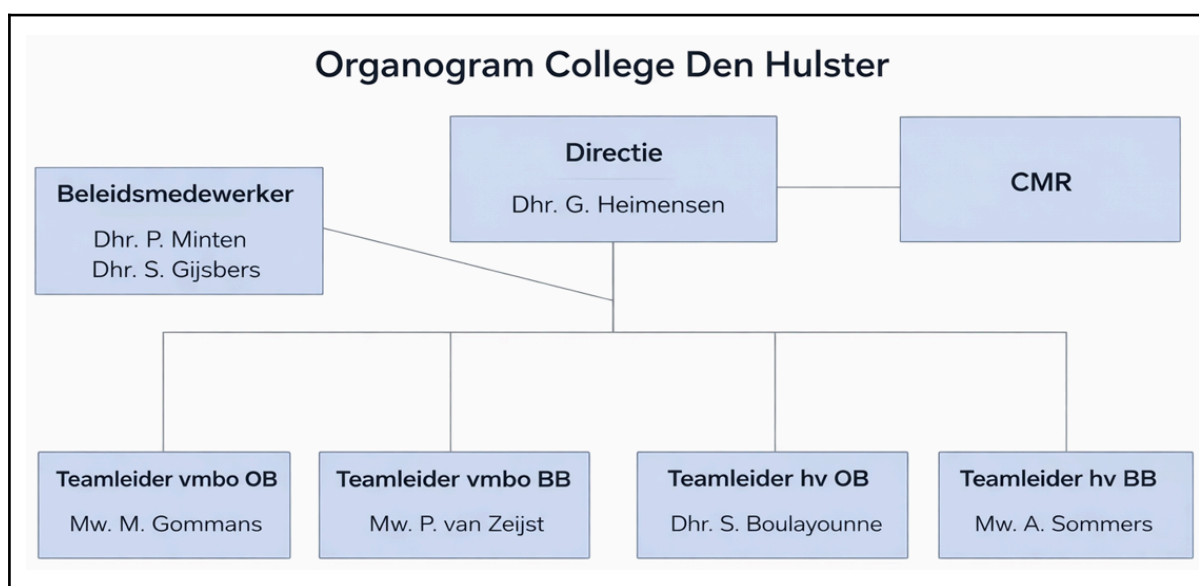
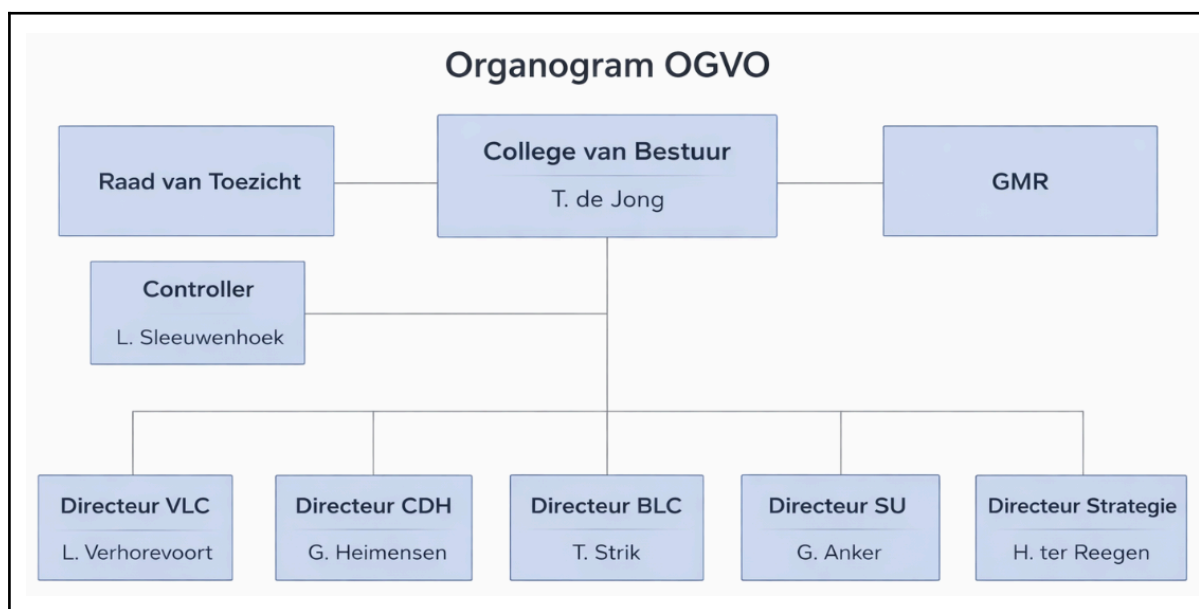


Schoolorganisatie	28
4.1 - Organisatie & verantwoordelijkheden	28
4.2 - Samenwerking	29
4.3 - Communicatie en interne afstemming	29
4.4 - Schoolcultuur	30
4.5 - Ondersteuning en bedrijfsvoering	30
Kwaliteitszorg	32
5.1 - Inleidend	32
5.2 - Inrichting kwaliteitszorg	32
5.3 - Verantwoording	33
5.4 - Leerling- ouderparticipatie	33
5.5 - Leerlingvolgsysteem	34
Strategisch HRM	35
6.1 - Inleidend	35
6.2 - Professionele leercultuur	35
6.3 - Gedeeld leiderschap	35
6.4 - Opleiden in de school (OIDS)	35
6.5 - Vitaliteit en gezondheid	36

Algemene gegevens

1.1 - Organisatiestructuur

College Den Hulster is onderdeel van OGVO, een samenwerkingsstichting van drie brede scholengemeenschappen in Venlo en omstreken. De drie scholen, te weten het Blariacumcollege, het Valuascollege en College Den Hulster en de service unit tellen in totaal rond de 4550 leerlingen en ruim 500 medewerkers. De onderwijsstichting wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB) dat verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De scholen worden geleid door een directeur die integraal verantwoordelijk is voor de locatie. Op de scholen vormen de directie, de teamleiders en eventuele andere MT-leden (beleidsmedewerkers) samen de schoolleiding. Onderstaand een schematische weergave van de organisatiestructuur.





1.2 - Basisgegevens

Naam school: College Den Hulster
Brinnummer: 16XD
Postadres school: Postbus 60 5900 AB Venlo
Bezoekadres school: Hagerhofweg 15
Contact school: tel.: (077) 359 0300
E-mail: info-CDH@ogvo.nl
Website: www.denhulster.nl
Directie school: Dhr. G. Heimensen

Bevoegd gezag: Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken (OGVO)
Postadres: postbus 270 5900 AG Venlo
Bezoekadres OGVO: Hogeweg 25a in Venlo
Contact bevoegd gezag: tel.: (077) 359 0500
E-mail: info@ogvo.nl
Website: www.ogvo.nl
College van Bestuur OGVO: Dhr. T. de Jong

1.3 - Schoolgrootte, leerlingpopulatie en grondslag

1.3.1 - Schoolgrootte

Wat betreft de leerlingaantallen kan worden opgemerkt dat het aantal leerlingen van College Den Hulster - na jaren van krimp - de afgelopen schooljaren is gestabiliseerd. Ter illustratie: in schooljaar 2018-2019 bedroeg het leerlingaantal 1418 en in schooljaar 2025-2026 1315. De licht dalende trend van de afgelopen schooljaren kan grotendeels worden verklaard door de demografische ontwikkelingen in de regio Venlo en omstreken. We hebben - op het moment van schrijven - ongeveer 555 leerlingen op het vmbo en 736 leerlingen op havo/vwo. Verder zijn er 5 leerlingen verbonden aan de pitstopvoorziening en 19 leerlingen uitbesteed aan het VAVO.

Ten aanzien van de personeelsformatie kan worden opgemerkt dat het aantal medewerkers voor schooljaar 2025-2026 in grote lijnen - uitgedrukt in FTE - neerkomt op 119,2 bruto en 109 netto. Een en ander is verdeeld over 94,2 bruto en 84,8 netto voor onderwijzend personeel en 25 bruto en 24,2 netto onderwijsondersteunend personeel.

1.3.2 - Leerlingenpopulatie

Als we kijken naar de kenmerken van onze leerlingenpopulatie, valt het volgende op. Het merendeel van onze leerlingen is afkomstig uit het directe voedingsgebied: Venlo en de omliggende gemeenten. Daarnaast telt onze campus een opvallend aantal leerlingen van buiten de regio, die bewust voor onze school hebben gekozen. Deze leerlingen komen soms van ver – zoals uit Midden- en Zuid-Limburg – en voelen zich aangetrokken tot het specifieke aanbod dat College Den Hulster biedt. Zij maken vaak een gerichte keuze voor een van onze onderscheidende speerpunten zoals het topsportprogramma, de DaVinci Class voor meer- en hoogbegaafde leerlingen, of het tweetalig onderwijs. Deze speerpunten geven onze school een aantrekkelijk en uniek karakter, waardoor we ook leerlingen van buiten de regio weten te bereiken en aan ons te binden.



1.3.3 - Grondslag van de school

College Den Hulster is een brede scholengemeenschap die eind jaren negentig is ontstaan uit een fusie van twee scholen met verschillende achtergronden. In 2006 vond de feitelijke samenvoeging plaats van de openbare school College Den Hulster en het katholieke Sint Maartenscollege. Deze fysieke integratie markeerde een belangrijke stap in de ontwikkeling van de school zoals die nu bestaat. Sinds de fusie heeft College Den Hulster een bijzonder neutraal karakter gekregen. Dit houdt in dat wij niet werken vanuit een specifieke religieuze overtuiging. In plaats daarvan bieden wij onderwijs dat gebaseerd is op de gelijkwaardigheid en het wederzijds respect voor alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. Diversiteit zien wij als een verrijking en wij streven ernaar een leeromgeving te creëren waarin iedere leerling zich welkom, erkend en gerespecteerd voelt, ongeacht achtergrond of overtuiging.

1.4 - Positionering en profilering van de school

1.4.1 - Positionering van de school

College Den Hulster is gelegen in de Venlose wijk Hagerhof, een dubbele woonwijk in het zuiden van het stadsdeel Venlo-Zuid. De scholengemeenschap beschikt over twee grote gebouwen (vmbo en havo-vwo) die met elkaar verbonden zijn via een gezamenlijke aula. Een belangrijk onderdeel van de school is het Technodome, waar in samenwerking met Gilde Opleidingen en het regionale bedrijfsleven technische beroepsopleidingen worden aangeboden. Gezamenlijk zijn wij daar verantwoordelijk voor het techniekonderwijs in Venlo en omgeving, met een doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo.

In de directe omgeving bevinden zich ook de twee andere middelbare scholen die onder de Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken (OGVO) vallen: het Blariacumcollege in Blerick en het Valuascollege in Venlo-Noord. Net als College Den Hulster zijn dit brede scholengemeenschappen met een onderwijsaanbod voor vmbo-, havo- en vwo-leerlingen.

Daarnaast bevindt College Den Hulster zich in een regio met meerdere middelbare scholen buiten Venlo die relevant zijn voor onze onderwijscontext. Dit zijn onder andere het Bisschoppelijk College Broekhin in Reuver en Roermond (vmbo, havo en vwo), Mundium College (Niekée en Schöndelen) in Roermond (vmbo, havo en vwo), het Citaverde College (vmbo), het Grescollege in Reuver, het Dendron College en Yuverta vmbo in Horst, het Raayland College in Venray (vmbo, havo en vwo), en in Panningen het Bouwens van der Boijecollege en het Buurtcollege Maas en Peel (Agora-onderwijs, vmbo-t, havo en vwo).

1.4.2 - Profilering in onderwijsaanbod en onderwijsconcept

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken verzorgt voortgezet onderwijs op maat voor leerlingen in de regio Venlo. De onderwijsgemeenschap is een samenwerkingsstichting opgebouwd uit drie gelijkwaardige campussen. Het onderwijsaanbod wordt per campus afgestemd binnen OGVO. Alle campussen zijn brede scholengemeenschappen waar onderwijsaanbod op alle niveaus plaatsvindt. Voor een overzicht van alle vakken kunt u terecht in de bijlage¹. Naast het reguliere vakkenaanbod kent het onderwijsprofiel van College Den Hulster een aantal aanvullende onderdelen (speerpunten):

¹ [Lijst](#) met vakken die worden aangeboden op de campus per afdeling.



1. Topsport talentschool

College Den Hulster biedt een stimulerende en flexibele leeromgeving voor leerlingen die hun (top)sportcarrière willen combineren met hun schoolloopbaan. Leerlingen met een erkende sportstatus, zoals een Topsportstatus of Belofte-status van NOC*NSF, of een Regio Status, zijn bij ons op de juiste plek. Wij begrijpen dat sport op hoog niveau vraagt om toewijding, tijd en discipline. College Den Hulster houdt rekening met deze unieke situatie en biedt maatwerkoplossingen waarmee we onze sportieve leerlingen optimaal ondersteunen. Denk hierbij aan aangepaste roosters, begeleiding op maat, uitstel of spreiding van toetsen en extra ondersteuning indien nodig. De faciliteiten en begeleiding die wij bieden zijn afgestemd op de specifieke behoeften van de leerling en de aard van de sport. Hierbij werken we samen met sportbonden en andere partners, zodat leerlingen zich zowel op sportief als op onderwijskundig vlak optimaal kunnen ontwikkelen. Met deze aanpak onderstrepen wij onze ambitie om als College Den Hulster een toonaangevende school te zijn voor talentvolle sporters.

2. Cambridge International (tweetalig onderwijs)

Vanaf schooljaar 2025–2026 biedt onze school Cambridge International aan als onderdeel van het vwo-programma. Dit internationaal erkende traject legt de nadruk op het ontwikkelen van academische vaardigheden in het Engels op hoog niveau, en gaat daarmee verder dan de reguliere taalopleiding. Leerlingen volgen twee vakken op AS Level:

1. English Language: gericht op kritisch lezen, analyseren en schrijven van verschillende soorten teksten in helder en correct Engels, passend bij diverse doelen en doelgroepen.
2. Global Perspectives: gericht op kritisch denken over mondiale vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken, met aandacht voor zelfstandig onderzoek en onderbouwde argumentatie.

Het Cambridge International-programma versterkt de aansluiting op vervolgstudies in binnen- en buitenland. Leerlingen ontwikkelen niet alleen kennis, maar ook vaardigheden zoals kritisch denken, samenwerken en zelfstandig onderzoeken. Deze vaardigheden zijn direct toepasbaar in hbo- en wo-opleidingen en bereiden hen voor op de uitdagingen van een dynamische, internationale wereld. Daarmee is College Den Hulster dé school voor leerlingen met internationale ambities.

3. DaVinci Class (hoogbegaafdheid)

College Den Hulster biedt met de Da Vinci Class een uitdagend en verrijkt onderwijsprogramma voor hoog- en meerbegaafde leerlingen. Deze leerlingen volgen het tweetalig vwo (tto), waarbij ruim 50% van de lessen in het Engels wordt gegeven. Dankzij een ingedikte lessentabel krijgen zij de ruimte om zich op vrijgekomen momenten te verdiepen in extra vakken en projecten. Elke vrijdag staat in het teken van de 'Da Vinci Day', waarop leerlingen zich bezighouden met vakken als Japans, sterrenkunde, toegepaste techniek en klassieke muziek, evenals met groepsactiviteiten zoals veldwerk, theaterbezoek en community service. Daarnaast vinden er coachgesprekken plaats waarin studievoortgang, planning en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. Met deze aanpak biedt College Den Hulster maatwerk dat aansluit bij de behoeften van hoogbegaafde

leerlingen, waardoor zij zowel intellectueel als persoonlijk kunnen ontwikkelen en excelleren. De komende jaren gaan we - met de andere scholen van OGVO en het primair onderwijs - inzetten op verdere doorontwikkeling van een doorlopende leerlijn voor hoogbegaafde leerlingen.

4. Techniek (PIE, BWI, M&T, TIV en D&T)

Binnen vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg zijn PIE, BWI en M&T drie technische profielen die elk een ander onderdeel van de techniek belichten. Binnen het Technodome werken MBO-studenten en VMBO-leerlingen zij aan zij. Samenwerking met het bedrijfsleven speelt in elk profiel een rol. PIE (Produceren, Installeren en Energie) richt zich op metaalbewerking, installatie- en elektrotechniek. Leerlingen leren hier bijvoorbeeld lassen, leidingen aanleggen en werken met elektrische systemen (inclusief duurzame energie zoals zonnepanelen). BWI (Bouwen, Wonen en Interieur) gaat over het ontwerpen, bouwen, afwerken en inrichten van gebouwen, objecten en interieurs. In dit profiel leren leerlingen onder andere metselen, timmeren, meubels maken en ontwerpen met digitale tools. M&T (Mobiliteit en Transport) draait om voertuigen en logistiek. Leerlingen sleutelen aan auto's, scooters of fietsen en leren hoe transport en magazijnen georganiseerd worden. Elk profiel combineert praktijk met theorie en biedt een goede voorbereiding op technische beroepen of vervolgopleidingen. Of je nu graag bouwt, sleutelt of ontwerpt: met een van deze profielen zet je een stevige stap richting een toekomst in de techniek.

Binnen vmbo gemengd/theoretische leerweg wordt TIV (Techniek en Innovatief Vakmanschap) aangeboden; een praktijkgericht programma voor vmbo-t leerlingen die affiniteit met techniek hebben. TIV richt zich op kennismaking met werken in de technische sector in breedste zin van het woord. Eerst doen ze basiskennis en -vaardigheden op, daarna gaan ze aan de slag met praktische, realistische opdrachten waarbij ook weer de samenwerking met externe partners hoog in het vaandel staat.

Het vak Design & Technology (klas 1 en 2) op College Den Hulster combineert creativiteit en techniek. Leerlingen ontwerpen en realiseren innovatieve oplossingen voor echte problemen, waarbij ze werken met moderne technologieën zoals 3D-printing, programmeren en robotica. Zo ontwikkelen ze technische vaardigheden en probleemoplossend denken.

5. Verlengde brugklassen

Vanaf schooljaar 2024-2025 werkt de school met een verlengde brede brugperiode. Leerlingen blijven twee jaar in gemengde brugklassen, zoals t/havo of havo/vwo, voordat een definitief schoolniveau wordt bepaald. Dit geeft hen meer tijd om zich te ontwikkelen en voorkomt vroege selectie. De langere brugperiode bevordert gelijke kansen, vermindert prestatiedruk en zorgt voor meer rust en stabiliteit in de klas. Leerlingen krijgen begeleiding van dezelfde mentor, waardoor persoonlijke ontwikkeling beter gevolgd en ondersteund kan worden. Ook kunnen docenten beter inspelen op verschillen tussen leerlingen, wat leidt tot passender en eerlijker onderwijs.

6. Praktijkgerichte havo (in samenwerking met andere scholen van OGVO)

De leerlingen (4 havo) van College Den Hulster worden in staat gesteld om - in samenwerking met de andere scholen van OGVO - het praktijkgerichte programma Maatschappij (pgp-M) te volgen. Dit programma is bedoeld voor leerlingen die naast theorie ook praktijkgericht willen werken. In groepsverband voeren zij opdrachten uit die worden aangereikt door bedrijven en overheidsinstellingen, gericht op thema's als globalisering,



duurzaamheid, technologie en gezondheid. Leerlingen geven op basis van eigen onderzoek advies aan organisaties, ondersteund door docenten van OGVO en soms Fontys Hogescholen Venlo. Dit programma versterkt competentiegericht werken, biedt inzicht in beroepen en vervolgoopleidingen, en bevordert loopbaanoriëntatie via bedrijfsbezoeken en meeloopdagen.

7. Synthesetrajecten (samenwerking met speciaal onderwijs)

In het kader van inclusief onderwijs 2035 wordt in toenemende mate van het voortgezet onderwijs verwacht dat ze inclusief onderwijs bieden aan alle leerlingen op school - eventueel - in samenwerking met externe partners waarbij gespecialiseerd onderwijs wordt geïntegreerd in het reguliere onderwijs.²

Op College Den Hulster hebben we al stevige stappen gezet richting inclusief onderwijs. In samenwerking met externe partners uit het gespecialiseerd onderwijs zijn twee synthesetrajecten ontwikkeld. Het traject met VSO De Velddijk richt zich op leerlingen binnen het speciaal onderwijs met leer- en gedragsproblemen die deels hier op College Den Hulster deelnemen aan (praktijk)lessen. Op deze manier behalen deze leerlingen een regulier VMBO-diploma.

De samenwerking met VSO De Wijnberg richt zich op het voorkomen van schooluitval bij leerlingen in het reguliere onderwijs met specifieke psychologische of psychiatrische problematiek en op het ondersteunen van leerlingen uit het speciaal onderwijs die klaar zijn voor hun (geleidelijke) terugkeer naar het reguliere voortgezet onderwijs (vmbo en havo/vwo). Samen creëren we een veilige omgeving waarin maatwerk en nabijheid centraal staan.

1.5 - Visie op burgerschap

Onze samenleving verandert in een steeds sneller tempo. Een aantal van onze leerlingen wordt op dit moment opgeleid voor een beroepen die nu nog niet bestaan. Derhalve is het van groot belang om leerlingen de belangrijkste kennis en vaardigheden bij te brengen die hen in staat zullen stellen de wereld om zich heen te begrijpen en daar als volwaardige burgers in te kunnen participeren.

Tegelijkertijd maakt het huidige tijdsgewricht het thema 'burgerschap' extra relevant. Onze jongeren groeien namelijk op in een wereld die wezenlijk anders is dan aan het begin van deze eeuw. En het zijn niet alleen mondiale thema's als klimaat en geopolitieke verschuivingen die tot deze conclusie leiden, ook dichterbij huis neemt de complexiteit van maatschappelijke vraagstukken toe.

De opkomst van social media en onderliggende algoritmes versterkt de polarisatie in de maatschappij door het compartimenteren van mensen op basis van persoonsgegevens en (historische) zoekvoorkeuren, met als gevolg dat waarden als diversiteit en solidariteit - belangrijke pijlers onder onze democratische rechtsstaat - steeds verder onder druk komen te staan.

Maar we zien ook een democratie die weerbaar is en zichzelf steeds opnieuw lijkt uit te vinden om de uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden. Daarnaast draagt de digitalisering (in bredere zin allerlei technologische ontwikkelingen) die enerzijds zorgt voor verharding en polarisatie anderzijds bij aan innovatieve en soms baanbrekende oplossingen

² Geraadpleegd op: 09-05-2025

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inclusief-onderwijs/inclusief-onderwijs-in-2035>

voor grote maatschappelijke problemen. Het brengt mensen samen en zorgt voor bottom up initiatief en participatie. Wat de maatschappij nodig heeft, is een nieuwe generatie burgers die in staat is bruggen te bouwen tussen de verschillende werelden die zijn ontstaan. Die snapt dat regie nemen en keuzevrijheid niet bestaat zonder de daarbij behorende verantwoordelijkheid (net zoals solidariteit aan de ene kant niet werkt zonder participatie aan de andere kant). Die de kracht van samen werken opnieuw gaat waarderen en snapt dat met het huidige scala aan complexe vraagstukken op het gebied van globalisering, digitalisering en duurzaamheid je de ander heel hard nodig hebt. Die door zelfkritisch te zijn en kritisch op de informatie waarmee ze, vanuit hun eigen sociale bubbel, gevoed wordt, samen ondernemend gaat ontdekken, zodat ze met creatieve oplossingen het hoofd gaat bieden aan de sociaal-maatschappelijke vraagstukken van de toekomst. De concrete uitwerking (en doorvertaling) van de visie op burgerschap is neergelegd in het beleidsdocument *Burgerschap op College Den Hulster*.

1.6 - Onderwijstijd

De school maakt jaarlijks en per cohort een zodanige planning dat de gerealiseerde onderwijstijd voor leerlingen ten minste voldoet aan de normen; vmbo 3700 uur, havo 4700 uur per cohort, vwo 5700 uur per cohort. Op OGVO niveau wordt een jaarplanning opgesteld op basis van de 189 vastgestelde onderwijsdagen die leerlingen moeten kunnen volgen. Hierin staan ook de dagen opgenomen waarop geen onderwijs wordt verzorgd (roostervrije dagen voor leerlingen). De jaarplanning wordt van instemming voorzien door de GMR. College Den Hulster heeft een aantal maatregelen genomen met als doel de geplande onderwijstijd zoveel mogelijk te realiseren. Onderstaand enkele voorbeelden:

1. lesuitval door afwezigheid van docenten wordt zoveel mogelijk opgevangen;
2. elke docent heeft, naar rato, waarneemuren (stipuren) binnen de AST (1 FTE: 15 klokuren);
3. de gerealiseerde onderwijstijd wordt door de roostermakers bewaakt gedurende het schooljaar;
4. leerlingen beschikken over een periodeplanner waardoor ze kortdurend zelfstandig of onder begeleiding van een docent verder kunnen werken.

1.7 - Taalbeleid en achterstanden³

Taal is de sleutel tot leren. Op onze school besteden we daarom structureel aandacht aan taalvaardigheid in alle vakken en ondersteunen we leerlingen die dat nodig hebben. Het taalbeleid is ingericht rond vier pijlers: leesbevordering, taalondersteuning, NT2-ondersteuning en taalgericht vakonderwijs.

Met het leesoffensief zetten we breed in op leesplezier en leesvaardigheid. Activiteiten zoals LIST- en DENK-lessen, een eigen leeslab, projecten en samenwerking met de bibliotheek zorgen voor een rijke leescultuur. Zo versterken we woordenschat, tekstbegrip en kritische denkvaardigheden.

Onze taalondersteuning richt zich op leerlingen die onder hun streefniveau scoren. Met behulp van DIA-toetsen volgen we de ontwikkeling en bieden we steunlessen of individuele begeleiding waar nodig. Leerlingen met dyslexie of andere specifieke

³ Taalbeleidsplan College Den Hulster 2025-2027.



ondersteuningsbehoeften krijgen passende faciliteiten en via huiswerkbegeleiding en examentraining zorgen we dat alle leerlingen goed voorbereid zijn op hun toekomst.

Voor leerlingen die Nederlands nog leren als tweede taal, is er NT2-ondersteuning. Samen met specialisten bieden we extra lessen, materialen en faciliteiten om hen te helpen zich mondeling en schriftelijk zekerder uit te drukken en volwaardig deel te nemen aan de lessen.

Tot slot staat taalgericht vakonderwijs centraal: taal is van iedereen. Alle docenten werken bewust met vaktaal en passen strategieën toe die leerlingen helpen om complexe begrippen te begrijpen én actief te gebruiken. Zo versterken we kennis én taalvaardigheid tegelijk.

Met dit beleid willen we bereiken dat iedere leerling bij het afronden van de schoolloopbaan beschikt over het vereiste referentieniveau (2F voor vmbo, 3F voor havo en 4F voor vwo). Daarmee zijn onze leerlingen goed voorbereid op vervolgonderwijs én op actieve deelname aan de samenleving.

1.8 - Kerndoelen en referentiekaders

In de onderbouw van College Den Hulster werken we met een Programma van Toetsing en Overgang / Programma van Toetsing en Doorstroom (PTO/PTD). In dit PTO/PTD wordt door de secties verwerkt welke toetsen (met bijbehorende weging) voor het jaar staan opgenomen en welke leerstof daarbij hoort. Deze documenten zijn gekoppeld aan de kerndoelen van de onderbouw. Het PTO/PTD heeft geen wettelijke status. In de bovenbouw van de campus wordt - afhankelijk van de manier waarop het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) is vormgegeven - van een PTO en/of een PTA gebruikgemaakt. Dit PTA voldoet aan alle inspectiekaders en bevat o.a. de (summatieve) toetsen, de weging van de cijfers, de koppeling aan de bijbehorende domeinen uit de syllabus en de status rondom de herkansbaarheid van de toetsmomenten. Het PTA heeft wel een wettelijke status. De PTO's/PTD's en de PTA's worden aan het begin van het schooljaar toegankelijk gemaakt voor de desbetreffende leerlingen.

De coördinatoren taal en rekenen zijn op de campus verantwoordelijk voor het in kaart brengen van de referentieniveaus van leerlingen voor taal, rekenen en Engels. Daarbij volgen we de wettelijk vastgestelde referentiekaders (zoals 1F, 2F en 3F). Op vaste momenten worden de niveaus bepaald met behulp van gecertificeerde toetsen. Leerlingen die achterstanden laten zien, krijgen passende ondersteuning aangeboden (digitaal en/of fysiek). De voortgang wordt systematisch gevolgd en geëvalueerd via toetsresultaten, leerlingvolgsystemen en formatieve evaluaties. Op deze manier kunnen we tijdig inspelen op individuele leerbehoeften en bijdragen aan gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen.

1.9 - Schoolondersteuningsprofiel

Hieronder volgt een beknopte samenvatting van het schoolondersteuningsprofiel. Deze is niet volledig; voor alle informatie verwijzen we naar het volledige schoolondersteuningsprofiel⁴ van de campus.

De ondersteuningsstructuur van de school bestaat uit drie fasen. In elke fase bieden we diverse vormen van ondersteuning, zodat leerlingen - waar mogelijk - een passende onderwijsplek dicht bij huis kunnen krijgen. Dit gebeurt op College Den Hulster in

⁴ Schoolondersteuningsplan

samenwerking met de lokale afdelingen, het ondersteuningsplein en relevante externe partners, zowel in huis als extern.

De basisondersteuning omvat onder meer het signaleren van cognitieve en sociaal-emotionele problematiek, didactische coaching, begeleiding op het gebied van 'leren leren', het verstrekken van faciliteitenkaarten, het bieden van ondersteuning bij het opstarten van maatwerktrajecten, het DaVinci-onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen, trainingen in executieve en metacognitieve vaardigheden, programma's zoals Rots en Water en faalangstreductietraining.

Daarnaast beschikt de school over diverse voorzieningen en interventies, die in meer of mindere mate zijn geïntegreerd in het onderwijsprogramma en de leerlijnen. Voorbeelden hiervan zijn de voltijd hoogbegaafdheidsklas, een trajectgroepvoorziening, trainingen in executieve functies, NT2-ondersteuning, Praktisch Leren binnen het vmbo, ondersteuning bij spraak- en taalproblematiek, verschillende maatwerkprogramma's en de preventieve signalering van leer-, opgroei- en opvoedproblemen via het ondersteuningsplein.

Vanuit het ondersteuningsplein zijn er nog ondersteuningsprogramma's die inzetten op emotionele ondersteuning, gedragsproblematiek, mentale problematiek, sociale veiligheid, agressieregulatie, ondersteuning bij het leren, compenserende dyslexiesoftware, faalangstreductietraining, huiswerkbegeleiding, rekentraining, time-outbegeleiding en trainingen in sociale en studievaardigheden.

Voor het bieden van passende interventies werken we op de campus met verschillende interne en deskundigen. Vanuit de afdelingen zijn mentoren, coaches en interne leerlingbegeleiders (ILB) betrokken. Het ondersteuningsplein bestaat uit leerlingondersteuners gespecialiseerd in internaliserend en externaliserend gedrag, meer- en hoogbegaafdheid en NT2. Verder werken we met een gedragswetenschapper en ondersteuningscoördinator. Daarnaast onderhouden we een actief netwerk met externe experts en diverse instanties waaronder: leerplicht, hulpverleningsinstanties, jongerenwerk, taal- en leesspecialisten en de jeugdarts.

1.10 - Sponsorgelden

De regels die College Den Hulster hanteert met betrekking tot sponsoring zijn vastgelegd in artikel 7 van de integriteitscode⁵ van OGVO. OGVO conformeert zich aan het landelijk sponsorbeleid zoals vastgesteld voor het voortgezet onderwijs. Sponsoring is alleen toegestaan wanneer deze in lijn is met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school, geen invloed uitoefent op de onderwijsinhoud of -kwaliteit, en de onafhankelijkheid en geloofwaardigheid van het onderwijs niet schaadt. Reclame-uitingen mogen leerlingen niet aanzetten tot ongezonde of onveilige gedragingen. Aanvaarding van sponsoring vereist voorafgaande instemming van de (G)MR en het CvB, afhankelijk van de reikwijdte. De inzet van middelen vindt uitsluitend plaats ten behoeve van het onderwijs. OGVO verstrekt geen financiële bijdragen aan inzamelingsacties voor goede doelen of andere particuliere initiatieven.

1.11 - (pedagogisch) Schoolklimaat

College Den Hulster is een onderwijsorganisatie waar, naast de aandacht voor de leerprestaties van de leerling, veel aandacht uitgaat naar het leer- en leefklimaat. Onderzoek

⁵ [Integriteitscode OGVO](#)

toont immers aan dat er sprake is van een sterke correlatie tussen enerzijds de cognitieve prestaties van een leerling en anderzijds het leer- en leefklimaat op de onderwijsinstelling. Op College Den Hulster streven wij derhalve naar een veilig en vertrouwd leer- en leefklimaat, waarbij iedereen weet wat van hem/haar wordt verwacht en waar sprake is van een persoonlijke, respectvolle omgang waarbij iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Alle medewerkers van de campus zijn zich ervan bewust dat ze hierin een voorbeeldfunctie vervullen richting de leerlingen. De vaste afspraken, regels en routines liggen voor College Den Hulster vast in het campusleerlingreglement 2023-2026⁶ en in het Leerlingenstatuut OGVO.⁷ Mede uit deze documenten zijn leefregels opgesteld die overal in de school zichtbaar en herkenbaar zijn.⁸

Daarnaast bouwen we - in samenwerking met externen - in het kader van inclusief onderwijs 2035, actief door aan een inclusieve school waar plek is voor alle leerlingen met of zonder ondersteuningsbehoeften. Daarmee werken we actief aan een schoolklimaat waar elke leerling welkom is, zich ontwikkelt op zijn eigen niveau, wordt gezien en erbij hoort.⁹

We brengen, met behulp van meetinstrumenten zoals LED-enquêtes¹⁰, lesobservaties, tevredenheidsonderzoeken, incidentenregistratie etc., op structurele wijze in kaart hoe het leer- en leefklimaat zich binnen de school ontwikkelt.

Ons beleid is erop gericht om het gedrag van leerlingen onder elkaar en hun onderlinge verhoudingen in positieve zin te beïnvloeden. In het anti-pestprotocol, met specifieke aandacht voor cyberpesten, staat beschreven welke preventieve maatregelen en activiteiten wij inzetten om pesten tegen te gaan. Vanuit onze “Life-Style” visie worden onze leerlingen zowel binnen als buiten het onderwijsprogramma positief uitgedaagd om te werken aan een gezonde leefstijl en goede conditie.

1.12 - Veiligheid

Risico- Inventarisatie en Evaluatie

Binnen OGVO is voor iedere campus een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) opgesteld. De uitkomsten hiervan worden samengevat in een Plan van Aanpak (PvA). Conform de wettelijke verplichting wordt de RI&E eens per vijf jaar volledig uitgevoerd en geactualiseerd. Op basis van deze RI&E stellen de preventiemedewerkers jaarlijks een PvA op, waarin de voortgang van de maatregelen en eventuele nieuwe risico's worden beschreven. Wanneer de arbeidsomstandigheden wezenlijk veranderen – bijvoorbeeld bij uitbreiding van het dienstenaanbod, een ingrijpende verbouwing, gewijzigde werkprocessen, het gebruik van nieuwe of gevaarlijke stoffen, of de introductie van nieuwe taken – wordt de RI&E tussentijds herzien. Daarnaast vindt jaarlijks overleg met de Campus Medezeggenschapsraad (CMR) plaats over de voortgang van het PvA-RI&E, zodat de uitvoering en borging van de arbeidsomstandigheden structureel worden bewaakt.

⁶ [Campusleerlingreglement](#)

⁷ [Leerlingenstatuut OGVO](#)

⁸ [CDH leefregels](#)

⁹ Geraadpleegd op: 09-05-2025

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inclusief-onderwijs/inclusief-onderwijs-in-2035>

¹⁰ Leerlingen-evalueren-docenten enquêtes.

Veiligheidsplan¹¹

De campus voert een integraal veiligheidsbeleid dat zowel de fysieke als sociale veiligheid van leerlingen, medewerkers en bezoekers waarborgt. Het beleid is gebaseerd op de Arbowet, de Wet op het Voortgezet Onderwijs en het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs. Uitgangspunt is een gezond, respectvol en veilig leer- en werkklimaat, waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen. Het veiligheidsplan beschrijft onder andere:

1. Organisatie en verantwoordelijkheden, inclusief de rolverdeling tussen het College van Bestuur, de campusdirectie, teamleiders, docenten en ondersteunend personeel.
2. Klachtenafhandeling en meldprocedures, zoals de klachtenregeling, vertrouwenspersonen en medezeggenschap.
3. Gedrags- en omgangsregels, waaronder de gedragscode, het leerlingstatuut en privacyrichtlijnen.
4. Preventie en deskundigheidsbevordering, zoals training, coaching en voorlichting voor medewerkers en leerlingen.
5. Incident- en crisisprocedures, waaronder incidentenregistratie, anti-pestbeleid, aanpak van grensoverschrijdend gedrag en middelenbeleid.
6. Protocollen voor specifieke situaties, zoals kindermishandeling, rouwverwerking, medicijnverstrekking, schoolreizen, ongewenste bezoekers en calamiteiten.
7. Fysieke veiligheid en toezicht, inclusief de RI&E, BHV-organisatie, brandveiligheid en verkeers- en toezichtmaatregelen.

Pedagogische conciërges

College Den Hulster wil bijdragen aan een schone, rustige en veilige sfeer in en rondom de gebouwen en terreinen van de school. Vanuit deze taak willen we de leerlingen bewust maken van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. We hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in het opleiden van pedagogische conciërges. Zij zien toe op het gedrag van leerlingen op school en in de wijk. Hierbij hanteren we een aanspreekcultuur op basis van gelijkwaardigheid. Het is van groot belang dat de conciërges weten wat leerlingen beweegt, hoe ze gemotiveerd kunnen worden en hoe (negatief) gedrag van leerlingen omgebogen kan worden.

¹¹ [Veiligheidsplan](#)



OGVO - Missie, visie en kernwaarden

2.1 - Inleidend

Het schoolplan van College Den Hulster moet worden gezien als een logisch voortvloeisel van de strategische koers van OGVO. De missie en visie van OGVO staan vastgelegd in het OGVO beleidsdocument *OGVO toekomstgericht*¹². Dit document maakt OGVO toekomstgericht. Onderstaand volgt een korte weergave van de inhoudelijkheden uit het document.

2.2 - Missie en visie OGVO

2.2.1 Missie

Wij leveren met onze onderwijsgemeenschap een bijdrage aan het fundament voor een duurzame toekomst van de Regio Venlo door het aanbieden van regulier voortgezet onderwijs.

2.2.2 Visie

Wij willen duurzaam bijdragen aan de veranderende wereld van morgen door leerlingen en medewerkers te ondersteunen in een leven lang wendbaar te zijn. Wij stimuleren onze leerlingen, elkaar en onze omgeving toekomstgericht te leren, ontwikkelen en werken. Wij doen dit in samenwerking met alle betrokkenen, gestoeld op enerzijds innovatie en anderzijds op continue verbetering. En houden daarin rekening met diversiteit van mensen, en de noodzaak tot levenslang leren.

2.3 - OGVO toekomstgericht

In het document OGVO toekomstgericht (2022) wordt door de koepelorganisatie uiteengezet welke belangrijke waarden leidend zijn voor de aankomende jaren en welke doelen uit deze geadopteerde waarden voortvloeien. Als rode draad binnen het document wordt gesteld dat de gehele organisatie in het teken staat van *een leven lang leren*. Een en ander heeft tot gevolg dat OGVO moet worden gezien als een dynamische (onderwijs)organisatie die continu inzet op ontwikkeling en professionalisering. Een en ander heeft een aantal consequenties.

1. OGVO is sterk gericht op de omgeving

Om toekomstbestendig te zijn is het van groot belang dat OGVO een goed omgevingsbewustzijn ontwikkelt. Op deze manier kan worden ingespeeld op datgene dat de omgeving van ons als onderwijsorganisatie vraagt. We zien voor de komende jaren een viertal trends die wij willen verweven met onze eigen organisatie. Deze zijn: 1) duurzaamheid, 2) diversiteit, 3) een leven lang leren en 4) samen(werking).

¹² [OGVO toekomstgericht](#)



2. OGVO heeft een unieke kijk op zijn leerlingen

OGVO ziet zijn leerlingen als unieke individuen die vertrouwen hebben in en verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf, hun medemensen en hun leefomgeving. Derhalve moet in het onderwijs ruimte zijn voor ontwikkeling op het gebied 1) het nemen van eigen verantwoordelijkheid in de meest brede zin des woords, 2) het aanleveren van toekomstgerichte vaardigheden en 3) een kritische, zelfbewuste levensinstelling.

3. OGVO heeft een unieke kijk op zijn medewerkers

De medewerkers van OGVO zijn professionals die vorm en inhoud kunnen geven aan het onderwijs(proces) binnen een steeds veranderende maatschappij. Telkens met de opdracht om leerlingen optimaal te ondersteunen bij hun persoonlijke ontplooiing, kwalificatie en socialisatie. Daartoe besteden de medewerkers van OGVO in het bijzonder aandacht aan:

- 1) het zoeken naar een goede balans tussen persoonlijke ontwikkeling en welzijn, socialisatie en kwalificatie binnen het te geven onderwijs;
- 2) het geloof in hun leerlingen teneinde hen optimaal in het leerproces te kunnen begeleiden en ondersteunen om zo een eigen leven lang leren vorm te geven;
- 3) hun eigen continue ontwikkeling;
- 4) een open houding gericht op continue verbetering en innovatie;
- 5) een kritisch-reflecterende houding gefundeerd in goede zelfkennis;
- 6) de voorbeeldrol die zij vervullen, waarbij zij vertrouwen uitstralen en verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, hun medemens en onze leefomgeving.

4. OGVO heeft een unieke kijk op de samenwerking met ouder(s)/verzorger(s)

Ouder(s)/verzorger(s) spelen - tezamen met alle andere belanghebbenden - een grote rol in de ontwikkeling binnen onze leef-, leer- en werkgemeenschap. Deze relatie is gebaseerd op onderling vertrouwen en vormt daarmee de basis voor de ontwikkeling van de organisatie als geheel. Zo wordt verwacht dat:

- 1) zij vanuit ieders eigen rol samen verantwoordelijk zijn voor de opbrengst van het onderwijs;
- 2) leerlingen, medewerkers en ouders consequent op een positieve en constructieve manier met elkaar om gaan;
- 3) de ouders een actieve rol spelen in het leerproces van de leerlingen, door te ondersteunen en door een 'critical friend' te zijn.

5. OGVO geeft onderwijs samen met externe partners vorm

Partners in de regio worden door OGVO gezien als onmisbaar bij het ontwikkelen van het onderwijs. Zo kan worden gedacht aan het primair onderwijs, het vervolgonderwijs, het bedrijfsleven en andere organisaties in de regio Venlo. Een en ander houdt bijvoorbeeld in dat:

- 1) samen met het basisonderwijs wordt gekeken hoe we ons onderwijs zo goed mogelijk kunnen afstemmen op de leerling die bij ons binnenkomt;
- 2) samen met het vervolgonderwijs wordt gesproken over de gewenste ontwikkeling bij leerlingen teneinde hun stap richting het vervolgonderwijs succesvol te maken;



- 3) samen met andere vormen van onderwijs (bijvoorbeeld het speciaal onderwijs) wordt afgesproken hoe zij ons helpen als leerlingen zich toch niet goed kunnen ontwikkelen;
- 4) samen met de gemeente wordt gezocht naar een optimale omgeving (schoolgebouwen);
- 5) samen met het bedrijfsleven wordt gezocht naar mogelijkheden voor gemeenschappelijke onderwijsvormen (stageplekken, projectonderwijs);
- 6) we steun vragen aan onze partners teneinde de maatschappij in de school te kunnen brengen om de leerlingen een optimale leer-, leef- en werkomgeving te bieden.

6. OGVO heeft een unieke kijk op het onderwijs

Het onderwijs dat binnen OGVO door drie brede scholengemeenschappen aan elk kind in de regio wordt aangeboden is modern, innovatief en wordt continu aangepast op basis van maatschappelijke ontwikkelingen. Het onderwijs is een spiegel van de samenleving met nadruk op (ruimte voor) diversiteit en kansgelijkheid en waarbinnen ieder kind telt en een eigen plek heeft. Het onderwijs wordt gegeven in overeenstemming met christelijke en humanistische waarden met respect voor andere levensovertuigingen.

Een en ander betekent in de eerste plaats dat het onderwijs op alle drie de campussen:

- 1) innovatief is;
- 2) focust op het leren van leerlingen en medewerkers;
- 3) zich richt op een brede ontwikkeling (breder dan alleen een voorbereiding op het diploma), namelijk op de wendbaarheid van leerlingen en medewerkers;
- 4) elke jong mens, hoe verschillend ook, een gelijke kans wil bieden;
- 5) aandacht schenkt burgerschapsvorming en lifestyle;
- 6) wordt gegeven in een duurzaam en klimaatneutraal gebouw, voor zover dat mogelijk is.

Dat betekent vervolgens dat wij met behoud van deze gemeenschappelijke waarden ons onderwijs op drie campussen:

- 1) verschillend zullen inrichten;
- 2) met een verschillend aanbod van vakken; en
- 3) met andere accenten in de wijze waarop we het onderwijs verzorgen en de leerlingen benaderen.

7. OGVO monitort kwaliteit

OGVO analyseert ontwikkelingen en meet kwaliteit binnen onderwijs en onderwijsorganisatie. Wat wordt gedaan is onderbouwd en daarover wordt verantwoording afgelegd. We toetsen of onderwijs en omgeving aansluit bij behoeften van leerlingen, ouders en verzorgers, medewerkers en ketenpartners. Er wordt verantwoording afgelegd aan de Onderwijsinspectie, onze leerlingen en ouders en andere partners. Samen met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad worden plannen en resultaten beoordeeld.



Resumerend

Al met al kan worden gesteld dat OGVO een aantal beloftes doet aan de regio Venlo & Omstreken. Zo:

- 1) beloven wij aan elke leerling uit Venlo en omgeving een plek op een van onze scholen. Waar dat echt niet mogelijk is, schakelen we een van onze partnerscholen in.
- 2) beloven wij onze leerlingen dat ze hun talenten ontdekken en ontwikkelen, een diploma behalen en dat ze kunnen terugkijken op een mooie schooltijd. We beloven dat ze vaardig worden om mee te kunnen doen aan een sterk veranderende maatschappij.
- 3) beloven wij medewerkers binnen de kaders alle ruimte voor hun professie en de mogelijkheid om zich te kunnen ontplooien.
- 4) beloven wij ouders en verzorgers, ketenpartners en bedrijfsleven dat wij verbinden en aanspreekbaar zijn op alle voornoemde punten.
- 5) beloven wij onze voornemens uit te werken in een concreet stappenplan voor de periode 2022-2024.



Onderwijskundige ontwikkelingen

3.1 - Inleidend

In dit gedeelte van het schoolplan gaan we in op de strategische visie van de campus College Den Hulster. Deze visie is gebaseerd op een aantal pijlers: 1) de strategische meerjarenkoers van OGVO, 2) de wensen ten aanzien van de verdere doorontwikkeling van de campus en 3) de maatschappelijke context in de directe omgeving van Venlo & omstreken. Hoofdstuk 3 van het schoolplan zal worden opgedeeld in de volgende onderdelen: 1) visie op onderwijs en 2) visie op leren.

3.2 - Onderwijs

3.2.1 - Inleidend

Op College Den Hulster wordt voortgezet onderwijs gegeven waarin leerlingen en medewerkers in gezamenlijkheid bouwen aan wie ze zijn en waar iedereen alle kansen krijgt om zich te ontwikkelen (professionele leergemeenschap). Samen met de leerling werken we toe naar het behalen van het diploma, waarbij hij of zij op ondernemende wijze mag ervaren en ontdekken wat zijn of haar kwaliteiten en talenten zijn. Tegelijkertijd stimuleren we de leerling om te ontdekken wie hij of zij is. Gedurende de schoolcarrière neemt de leerling steeds meer regie over het eigen onderwijsleerproces.

Om dit mogelijk te maken, richten wij ons op het ontwikkelen van vaardigheden die steeds belangrijker worden in onze alsmaar veranderende samenleving. Kennisverwerving gaat daarbij hand in hand met samenwerkend leren, persoonlijke groei en het ontwikkelen van (sociale) vaardigheden en talenten. We besteden expliciet aandacht aan persoonsontwikkeling en burgerschapsvorming, zodat onze leerlingen na de middelbare school op betekenisvolle wijze kunnen bijdragen aan een duurzame samenleving. Zo bereiden we hen niet alleen voor op het diploma, maar ook op hun rol als verantwoordelijke burgers binnen de maatschappij, waarbij zij vertrouwd raken met de bijbehorende normen, waarden, tradities en praktijken. Binnen ons onderwijs stimuleren we daarom ook actief de zoektocht van de leerling naar het eigen, unieke en autonome zelf.

De onderwijskundige visie van College Den Hulster is gebaseerd op het pedagogisch-didactische drieluik van Gert Biesta: **kwalificatie**, **socialisatie** en **subjectificatie**. Deze visie is deels uitgewerkt in het koersdocument van OGVO (Toekomstgericht) en wordt in de visie op onderwijs van College Den Hulster verder doorvertaald. In OGVO-Toekomstgericht worden vier centrale trends gesignaleerd die als leidraad dienen binnen ons onderwijs: duurzaamheid, diversiteit, een leven lang leren en een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid (samen). Deze uitgangspunten worden geoperationaliseerd binnen onze visie op onderwijs, leren, persoonsontwikkeling en burgerschap. We hanteren daarin een aanpak die **evidence-informed** is en voldoet aan alle verplichtingen die voortvloeien uit de door de wet gestelde voorwaarden voor het bieden van voortgezet onderwijs

3.2.2 - Visie op onderwijs

Het onderwijs is gericht op drie doeldomeinen, namelijk kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. We hebben onze onderwijskundige visie derhalve gebaseerd op een uitwerking van deze drie doeldomeinen.

Kwalificatie impliceert het vergaren van kennis, vaardigheden en competenties die essentieel zijn voor deelname aan de maatschappij en de arbeidsmarkt. *Socialisatie* richt zich op het voorbereiden van leerlingen op hun rol als leden van een gemeenschap, waarbij ze vertrouwd raken met de normen, waarden, tradities en praktijken van hun samenleving. *Subjectivering* omvat het proces van het ondersteunen van de ontwikkeling van het unieke, autonome zelf van elk individu. Om een en ander te bewerkstelligen zetten we in op de onderstaande punten.

Kwalificatie

1. Het aanleren van **vakkennis**
Leerlingen krijgen de wettelijk vereiste kennis van het verplichte curriculum aangeboden in voorbereiding op (de route naar) het eindexamen.
2. Het aanleren van **vakvaardigheden**
Leerlingen krijgen de wettelijk vereiste vakvaardigheden van het verplichte curriculum aangeboden in voorbereiding op (de route naar) het eindexamen.
3. Het aanleren van **cognitieve vaardigheden**
Leerlingen krijgen cognitieve vaardigheden aangeleerd die hen in staat stellen om informatie te verwerken, problemen op te lossen, beslissingen te nemen, te redeneren, te leren en te communiceren.
4. Het aanleren van **metacognitieve vaardigheden**
Leerlingen krijgen metacognitieve vaardigheden aangeboden die hen in staat stellen te reflecteren op hun eigen denkprocessen, begrip en leerstrategieën.

Socialisatie

5. Kennismaking met **cultuur en gemeenschap**
Leerlingen worden aangemoedigd om kritisch na te denken over de normen, waarden en culturele tradities die hen omringen. Dit kan onder meer inhouden dat ze leren reflecteren op hun eigen overtuigingen, het verkennen van alternatieve perspectieven en het stellen van vragen over maatschappelijke normen en structuren. Leerlingen worden actief betrokken bij democratische processen in de school.
6. Inzetten op **morele ontwikkeling**
Leerlingen worden gestimuleerd een eigen moreel kompas te ontwikkelen. Dit kan onder meer inhouden dat ze leren over verschillende ethische perspectieven, het bespreken van ethische dilemma's en het bevorderen van empathie en respect voor anderen.
7. Inzetten op **sociaal-emotionele ontwikkeling**
Leerlingen leren vaardigheden voor respectvolle communicatie en samenwerking met anderen. We stimuleren de open dialoog en leren luisteren naar verschillende perspectieven. Leerlingen worden aangemoedigd om empathie, emotionele intelligentie, zelfbeheersing en veerkracht te ontwikkelen, wat essentiële vaardigheden zijn voor effectieve sociale interacties en relaties.

Subjectificatie

8. Wereldgericht onderwijs

Het is niet de taak van de docent om een appèl te doen op de leerling; integendeel, het is van cruciaal belang dat het appèl op de leerling vanuit de wereld komt.

Het is de taak van de docent om de aandacht van de leerling regelmatig op de wereld te richten, zodat de leerling kan ontdekken en kan tegenkomen wat de werkelijkheid, het hier en nu, van *de leerling* vraagt.

9. Het bieden van **keuzemogelijkheden**

De leerlingen krijgen meer keuzeruimte waardoor de leerling in contact wordt gebracht met zijn of haar verantwoordelijkheid en dus ook zijn of haar vrijheid.

3.2.3.1 - Visie op leren - onderwijskundige uitgangspunten

De maatschappij waarin we leven verandert in een steeds sneller tempo. Mede door grote technologische vernieuwingen en digitalisering maken we een transitie door naar een nog onbekende toekomst. Een en ander maakt dat diploma's die nu worden afgegeven slechts een beperkte houdbaarheid hebben. In de maatschappij van de 21ste eeuw wordt 'een leven lang leren' vanuit een *growth mindset*¹³ en het ontwikkelen van complexe vaardigheden - die dat leren in de toekomst mogelijk maken - steeds belangrijker. Daarom zijn wij van mening dat het vergaren van kennis hand in hand moet gaan met het bewust zijn van het eigen leren.¹⁴ Door leerlingen dagelijks op school niet alleen de mogelijkheden te geven na te gaan of ze de leerstof begrijpen/ vaardigheden beheersen, maar ook de mogelijkheden geven hun leren aan te passen, biedt ons onderwijs leerlingen kansengelijkheid om hun leren beter te plannen, uit te voeren en bij te sturen. Nu en in de nabije toekomst. We maken daarmee het leren van onze leerlingen **toekomstbestendig**!

3.2.3.2 - Visie op leren - Zelfregulerend leren

Op basis van het bovenstaande maken we als College Den Hulster de keuze om het **zelfregulerend vermogen** van leerlingen **te versterken**. Als leerlingen klaar zijn met hun schoolloopbaan, zien wij graag dat leerlingen beter in staat zijn om hun leerproces te plannen, monitoren, uitvoeren en bijsturen. Leerlingen zijn zich in sterke mate bewust geworden van hun sterke en minder sterke eigenschappen en de (leer)strategieën en vaardigheden die voor hen bijdragen aan een effectiever en efficiënter leerproces. Ze zijn dan niet alleen beter voorbereid op hun vervolgopleiding, maar ook op de wendbaarheid die nodig is in de steeds sneller veranderende samenleving. Het stimuleren en versterken van het zelfregulerend vermogen van leerlingen heeft een aantal belangrijke - door wetenschappelijk onderzoek ondersteunde - effecten. Zo zijn deze leerlingen 1) in staat om zich sneller en efficiënter leerstof en vaardigheden eigen te maken, 2) meer intrinsiek gemotiveerd, 3) beter in staat te bepalen wie ze zijn en welke kwaliteiten ze hebben en 4) beter in staat om complexe vaardigheden op te doen teneinde het eigen gedrag te controleren en bij te sturen.¹⁵ Zelfregulerend leren is mogelijk bij alle kinderen en

¹³ Dweck, C., *Mindset: The New Psychology of Success* (2006).

¹⁴ <https://didactiefonline.nl/blog/paul-kirschner/motivatie-en-betrokkenheid-snel-de-put-dempen>

¹⁵ Dignath, C., & Büttner, G. (2008). Components of Fostering Self-Regulated Learning among Students. A Meta-Analysis on Intervention Studies at Primary and Secondary School Level. *Metacognition and Learning*, 3, 231-264.

jongvolwassenen al is de mate waarin afhankelijk van de leeftijd, het niveau en de natuurlijke aanleg die een kind heeft.¹⁶

3.2.3.3 - Onderwijskundige doelstellingen voor College Den Hulster

Om het zelfregulerend leren van de leerlingen te stimuleren en versterken, besteden we binnen het onderwijsleerproces in belangrijke mate aandacht aan de onderstaande vier punten. De (ondersteunende) rol die docenten en coaches hierin spelen is - volgens wetenschappelijk onderzoek - van essentieel belang.¹⁷ Onderstaand volgt een uitwijding over de focus (passend bij de doelgroep) die binnen het onderwijsleerproces wordt aangebracht.

1. Het aanleren van strategieën

Het is van groot belang dat docenten en coaches inzetten op het aanleren en bestendigen van de (leer)strategieën die leerlingen nodig hebben om te kunnen komen tot zelfregulerend leren. Deze strategieën kunnen het meest effectief worden aangeleerd tijdens inhoudelijke en contextrijke situaties. Derhalve is het van groot belang dat dit binnen de bestaande lesactiviteiten gebeurt. Docenten/coaches kunnen hun leerlingen deze strategieën aanleren door:

- 1) expliciet aandacht te besteden aan de **cognitieve strategieën**¹⁸. Deze zijn vaak vakspecifiek en gekoppeld aan het onthouden van kennis en vaardigheden. Relateren, analyseren en structureren staan voorop.¹⁹
- 2) expliciet aandacht te besteden aan **metacognitieve strategieën**. Het gaat om strategieën die gericht zijn op het proces van **plannen, monitoren en evalueren** van het eigen leerproces.²⁰
- 3) het geven van hints tijdens de onderwijsleersituatie. Leg niet alles in één keer uit maar **doseer** de informatie en/of de vaardigheden (bij voorkeur in opdracht- of vraagvorm). Leerlingen worden hierdoor extra geactiveerd en aan het denken gezet.
- 4) te **modelleren**. Een docent kan hardop een vraagstuk oplossen en/of een vaardigheid demonstreren. De docent onthult zijn denkproces en hierdoor wordt metacognitie bij de leerlingen op een relatief eenvoudige wijze gestimuleerd. Bij toegepaste inoefening gebruikt de docent de techniek van **scaffolding**.
- 5) **variatie in transfer** aan te bieden. Het is onvoldoende om leerstof en/of vaardigheden in of vanuit slechts één situatie aan te leren. Wil leerstof en/of vaardigheden effectief beklijven dan is het van belang dat het te leren onderdeel wordt aangeboden op verschillende manieren en door leerlingen wordt toegepast in verschillende situaties.^{21,22}

¹⁶ Onderzoek zelfregulerend leren blz. 10.

¹⁷ Jolles, J. (2017). Het tienerbrein. Over de adolescent tussen biologie en omgeving. Amsterdam: University Press.

¹⁸ Strategieën gericht op het onthouden van kennis en vaardigheden. Vaak vakspecifiek en gericht op relateren, analyseren en structureren.

¹⁹ Te denken aan: samenvatten, herhalen, zelf bedenken van opgaven etc.

²⁰ Hollingsworth, J., Ybarra, S. (2019) Expliciete directe instructie: Tips en technieken voor een goede les. Huizen: Uitgeverij Pica

²¹ Raaijmakers, S.F. (2018) Improving Self-Regulated Learning: Effects of Training and Feedback on Self-Assessment and Task-Selection Accuracy. Utrecht: Universiteit Utrecht.

²² L.S. Vygotsky, *Mind in society: The development of higher psychological processes*, Cambridge, 1978.

2. Het bieden van keuzemogelijkheden bij haalbare leertaken²³

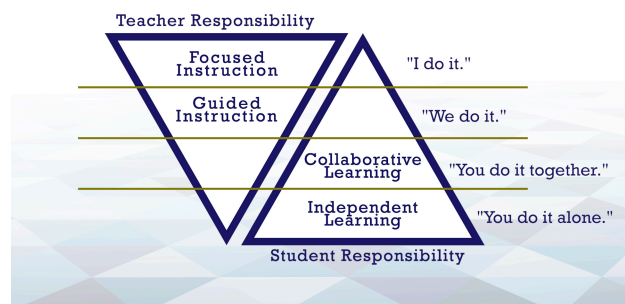
Indien leerlingen de mogelijkheid krijgen om te kunnen kiezen voor leertaken waarvan ze de waarde, het belang en de relevantie (kunnen) zien, werkt dat inspirerend en stimuleert het de zelfstandigheid (regie) en motivatie van de leerling. Bij een juist evenwicht zal een en ander leiden tot verbeterde prestaties. Het is van belang dat het aantal keuzemogelijkheden overzichtelijk blijft. De keuzemogelijkheden geven leerlingen een vergroot gevoel van eigenaarschap.²⁴ Het blijft aan de docenten om de (leer)doelen van het leerproces te bepalen. Bij inoefening van kennis en (meta(cognitieve))vaardigheden is het van groot belang dat de leerling wordt uitgedaagd. Deze uitdaging moet echter zijn afgestemd op het niveau waarop de leerling zich bevindt. Taken die uitdagend en haalbaar zijn dragen bij aan een effectief leerproces.

3. Feedback op het leerproces

De docent geeft tijdens de onderwijsleersituaties aanwijzingen en stimuleert gewenst gedrag. Leerlingen moeten op gezette momenten inzicht krijgen in wat ze goed en minder goed hebben gedaan op basis van de gehanteerde strategieën. Het is daarom van belang dat de leerling met enige regelmaat zijn leerproces evalueert aan de hand van gestelde **leerdoelen** en **beoordelingscriteria**. Dit kan samen met de docent maar ook met behulp van andere leerlingen (**peerfeedback**). Op deze manier wordt voor de leerling inzichtelijk waarom (het bijstellen van een) (leer)strategie zinvol is. Door het geregeld geven van feedback op het leerproces wordt het (zelf)vertrouwen en de zelfstandigheid van de leerling bevorderd. Feedback op het proces is op basis van wetenschappelijk onderzoek veel effectiever bevonden dan het geven van feedback op uitsluitend het leerresultaat.²⁵

4. Geleidelijk loslaten

Bij het geleidelijk loslaten van leerlingen zijn twee begrippen van belang: **ruimte geven** en **loslaten**. Ruimte geven is van belang wanneer een docent begint met het stimuleren van zelfregulatie. Loslaten gebeurt pas als leerlingen strategieën beheersen en op een effectieve manier kunnen toepassen. Dit gebeurt door een geleidelijke overgang van volledige externe sturing door de docent naar meer zelfstandigheid van de leerling. Deze transitie wordt beschreven in het *gradual release of responsibility instruction model* (GRRIM). Vaak wordt bij dit model gebruik gemaakt van de **scaffolding**-methode. De docent ondersteunt de leerling, aangepast aan zijn niveau, om aan zijn 'gebouw' van kennis/vaardigheid te werken. De docent brengt de leerling actief verder door met behulp



²³ Patall, E.A., Cooper, H. & Robinson, J.C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270-300.

²⁴ E. Deci - R. Ryan, Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, in *Handbook of Self-Determination Research*, pp. 3-34, Rochester, 2002.

²⁵ Hattie, J. & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*. 77(1), 81-112.

van tussenstappen de leerling zelf het doel te laten bereiken. De docent sluit daarbij aan de zone van naaste ontwikkeling.²⁶ Zodra de leerling zelf verder kan, wordt de hulp afgebouwd.

3.2.3.4 - De rol van de vakdocent/coach

Om het zelfregulerend leren van leerlingen mogelijk te maken, hebben leerlingen tijdens hun onderwijsleerproces steun, sturing en inspiratie nodig. De rol die docenten en coaches hierin spelen is van essentieel belang.²⁷ Volgens de wetenschappelijke literatuur gaat het in beginsel om het vinden van een juiste balans tussen het geven van ruimte en het bieden van structuur. Dit kan voor groepen leerlingen en individuen anders zijn. Onderstaand volgt een korte uitwijding over een aantal randvoorwaarden die docenten/coaches kunnen aanbrengen teneinde een zelfregulerend leerklimaat mogelijk te maken.

Op basis van het bovenstaande komen we tot de volgende **onderwijskundige ambities**:

- 1) De docent/coach **stimuleert de (meta)cognitieve vaardigheden** van de leerling binnen de (onderwijs)leersituaties.
- 2) De docent/coach stelt duidelijke **leerdoelen** en bespreekt deze met de leerlingen.
- 3) De docent/coach stimuleert en ondersteunt de leerling bij het **plannen**, het **monitoren** en het **evalueren** van hun onderwijsleerproces aan de hand van de gestelde leerdoelen.
- 4) De docent maakt binnen de onderwijsleersituaties ruimte voor: 1) activeren van **voorkennis**, 2) het **onafhankelijk toepassen** van nieuwe kennis en/of vaardigheden en 3) het toepassen van **gestructureerde reflectie**.
- 5) De docent/coach past op actieve wijze **modelling** toe waardoor de leerling wordt meegenomen in het denkproces van de docent.
- 6) De docent/coach past de techniek van **scaffolding** toe. Middels wedervragen - die zijn afgestemd op wat de leerling al weet of kan - wordt de leerling naar de beantwoording van zijn eigen vraag geleid.

3.3 - Visie als fundament voor schoolontwikkeling

3.3.1 - Inleidend

College Den Hulster kiest bewust voor een visiegestuurde aanpak richting de schoolorganisatie, waarin we niet handelen op basis van toevallige impulsen of losse initiatieven, maar vanuit een gedeeld en doordacht beeld van goed onderwijs. Onze visie (tezamen met de ervaringen voortkomend uit de professionele identiteit van onze medewerkers) vormt het kompas voor al onze keuzes en geeft richting aan de manier waarop we ons onderwijs vormgeven, hoe we samenwerken en hoe we professionaliseren. Concreet betekent dit dat we de aankomende jaren actief inzetten op: 1) een aantal ontwikkelingen ter realisatie van de visie, 2) nieuwe ontwikkelingen zullen toetsen op samenhang op basis van het bovenstaande en 3) een toenemend beroep doen op de professional om de visie (in combinatie met z'n eigen professionele identiteit) te operationaliseren op de terreinen waar hij/zij werkzaam is.

²⁶ Kirschner, P.A., Claessens, L. & Raaijmakers, S. (2018) [Op de schouders van reuzen](#), p. 148-153.

²⁷ Jolles, J. (2017). Het tienerbrein. Over de adolescent tussen biologie en omgeving. Amsterdam: University Press.



3.3.2 - Onderwijsleersituaties & coaching

We gaan de komende jaren steviger inzetten op het realiseren van onze visie binnen de onderwijsleersituatie en de coaching van leerlingen. De reden hiervoor is het feit dat deze twee onderdelen de pijlers vormen voor het doorvertalen van onze visie richting de leerlingen. Hier wordt het fundament gelegd voor zelfregulatie, eigenaarschap en toekomstgerichte vaardigheden — kernwaarden binnen onze onderwijsvisie. Om dit voor elkaar te krijgen, zullen we de komende jaren een groter beroep doen op alle medewerkers om te reflecteren op hun werkzaamheden binnen de school en, in combinatie met hun eigen persoonlijke opvattingen voortkomend uit hun professionele identiteit, de mate waarin zij een bijdrage leveren aan de operationalisering van de visie van de school verder vergroten. Deze reflectie is niet vrijblijvend, maar vormt de basis voor ontwikkeling op individueel, sectie- team- en organisatieniveau. Om dit te borgen zullen we de komende tijd instrumenten ontwikkelen die ons in staat stellen om op een systematische manier in kaart te brengen hoe deze ontwikkeling verloopt. Daarbij streven we ernaar om niet alleen zicht te krijgen op gedrag en processen, maar ook op de ondersteuningsbehoeften die hieruit voortkomen. Zo kan professionalisering gericht, samenhangend en effectief worden vormgegeven.

3.3.3 - Professionalisering medewerkers

We zijn ons er ten volle van bewust dat het realiseren van onze visie tot in de haarvaten van de organisatie, een aanzienlijke inspanning vraagt van al onze medewerkers. Deze transitie raakt niet alleen de inhoud van het onderwijs, maar ook de manier waarop we met elkaar werken, leren en ontwikkelen. Tegelijkertijd beseffen we dat niet iedereen over dezelfde kwaliteiten, achtergrond of mogelijkheden beschikt – en dat is ook niet nodig. Diversiteit in ervaring en expertise zien we juist als een kracht. Wat wél nodig is, is dat iedereen zich blijft ontwikkelen en bijdraagt vanuit zijn of haar rol aan het realiseren van de gezamenlijke ambitie.

Om deze beweging te ondersteunen, zetten we de komende jaren een breed en samenhangend scholingsprogramma op. Dit programma is erop gericht medewerkers concrete handvatten te bieden om de visie in de onderwijsleersituatie én in de begeleiding van leerlingen te kunnen vormgeven. Een belangrijk onderdeel daarvan is de verdere professionalisering van de medewerkers door middel van scholing in didactisch coachen. We investeren stapsgewijs in de ontwikkeling van steeds meer collega's die deze aanpak kunnen toepassen in de dagelijkse praktijk.

Om deze ontwikkeling duurzaam te borgen en op termijn onafhankelijk te zijn van externe aanbieders, leiden we binnen OGVO de komende jaren ook eigen trainers op. Deze interne opleiders zullen in de toekomst nieuwe medewerkers trainen in het didactisch coachen, zodat we onze visie structureel en organisatiebreed kunnen blijven vertalen naar de onderwijspraktijk. Daarmee bouwen we aan een lerende organisatie die vanuit gedeelde uitgangspunten blijft groeien.

3.3.4 - Scholing van leerlingen (extra-curriculair)

We zijn ons er ten volle van bewust dat het realiseren van onze onderwijsvisie niet alleen vraagt om aanpassingen van medewerkers, maar ook om een betekenisvolle ontwikkeling aan de kant van onze leerlingen. De visie die College Den Hulster hanteert vraagt om een set aan vaardigheden die niet vanzelfsprekend aanwezig is bij iedere leerling. Veel van deze



vaardigheden zijn bovendien niet structureel ingebed in het traditionele onderwijscurriculum, waardoor leerlingen hier niet altijd voldoende in worden getraind.

Om leerlingen beter toe te rusten zetten we de komende jaren in op een meerjarige, samenhangende ontwikkelkalender, waarin trainingen en leeractiviteiten worden opgenomen die bijdragen aan de groei van leerlingen op meerdere vlakken. De focus ligt op het versterken van executieve functies (zoals plannen, organiseren en doorzetten), cognitieve en metacognitieve vaardigheden (zoals leren leren, reflecteren en strategiegebruik), en sociaal-emotionele vaardigheden, die nodig zijn voor samenwerken, zelfinzicht en veerkracht. Daarnaast zal er expliciet ruimte zijn voor talentontwikkeling, zodat leerlingen de kans krijgen om hun unieke kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen.

Door deze vaardigheden doelgericht te versterken, vergroten we het vermogen van leerlingen om hun leerproces zelfstandig te sturen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Dit sluit direct aan bij het streven naar een meer zelfregulerende, betrokken en veerkrachtige leerling binnen OGVO. Het is onze overtuiging dat alleen wanneer leerlingen deze vaardigheden beheersen, zij optimaal kunnen profiteren van het onderwijs dat wij vanuit onze visie aanbieden. Daarom vormt de ontwikkelkalender een essentieel onderdeel van de beweging naar toekomstgericht onderwijs.

3.4 - Democratisering schoolontwikkeling & draagvlak

De komende jaren willen wij nadrukkelijk inzetten op een verdere democratisering van onze schoolontwikkeling. We geloven dat goed onderwijs ontstaat wanneer de koers van de school niet uitsluitend top-down wordt bepaald, maar in gezamenlijkheid vorm krijgt. Deze beweging maken we bewust vanuit twee complementaire invalshoeken: onze gedeelde schoolvisie en de ervaringen die voortkomen uit de professionele identiteit van onze medewerkers en de ervaring van onze leerlingen.

Enerzijds fungeert de omarmde schoolvisie als richtinggevend kader: het vormt het gezamenlijke uitgangspunt waaraan initiatieven en keuzes worden getoetst. Anderzijds erkennen en waarderen we de professionele inzichten, ervaringen en drijfveren van onze medewerkers én de ervaringen en perspectieven van onze leerlingen als essentiële bouwstenen voor verdere ontwikkeling. We willen ruimte geven aan hun stem, expertise en eigenaarschap.

Door medewerkers en ook leerlingen actief te betrekken bij beleidsvorming en onderwijsontwikkeling, versterken we het gevoel van gedeeld eigenaarschap. Dit leidt niet alleen tot meer betrokkenheid, maar ook tot beleid dat beter aansluit bij de praktijk en breder gedragen wordt binnen de campus. Zo bouwen we samen aan een schoolcultuur waarin ieder zich gezien en gehoord voelt, en waarin we collectief verantwoordelijkheid nemen voor het vormgeven van toekomstgericht en betekenisvol onderwijs.

Schoolorganisatie

4.1 - Organisatie & verantwoordelijkheden

Onze schoolorganisatie is opgebouwd volgens een heldere hiërarchische structuur, die ondersteunend is aan het realiseren van onze onderwijskundige visie en doelstellingen. Aan het hoofd van de organisatie staat de directeur van de campus, Geurt Heimensen. Hij draagt de eindverantwoordelijkheid voor de school als geheel en geeft richting aan het strategisch beleid, de onderwijskundige koers en de kwaliteitsontwikkeling binnen de school.

De directeur vormt samen met de vier teamleiders en twee beleidsmedewerkers de schoolleiding. Deze bestaat naast Geurt Heimensen uit de teamleiders Miranda Gommans, Patty van Zeijst, Sofyan Boulayounne en Annemarie Sommers, aangevuld met de beleidsmedewerkers Peter Minten en Sjors Gijsbers. De schoolleiding houdt zich gezamenlijk bezig met het vertalen van de strategische doelen naar concrete onderwijsontwikkelingen en bewaakt de samenhang in beleid en uitvoering. De schoolleiding wordt ondersteund door een directiesecretaresse die zorgt voor organisatorische en administratieve ondersteuning.

Om helderheid en transparantie in de organisatie te waarborgen, maakt de schoolleiding jaarlijks een (her)verdeling van de verschillende portefeuilles en taakgebieden. Bij de verdeling wordt - indien mogelijk - rekening gehouden met de expertise, ervaring en ontwikkelwensen. De verdeling wordt schriftelijk vastgelegd en met al het personeel gedeeld, zodat voor iedereen duidelijk is wie verantwoordelijk is voor welke taken en wie als aanspreekpunt fungeert.

Verder kent de school vier grote onderwijsteams waarbinnen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel samenwerken. Onderstaand staan de teams met de desbetreffende teamleiders opgenomen.

1. vmbo-onderbouw – Miranda Gommans,
2. vmbo-bovenbouw – Patty van Zeijst
3. havo/vwo-onderbouw – Sofyan Boulayounne
4. havo/vwo-bovenbouw – Annemarie Sommers

Binnen de teams worden de meeste organisatorische zaken vormgegeven, geregeld en afgestemd. Daarnaast zijn de teams verantwoordelijk voor de begeleiding van leerlingen en het volgen van hun cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling. In nauwe samenwerking met de vaksecties werken de teams aan het borgen en versterken van de onderwijskwaliteit, het pedagogisch-didactisch handelen en het leerklimaat. De teamleiders zijn het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers binnen hun team en zorgen voor de verbinding met de schoolleiding. De taakverdeling van belangrijke taken binnen de teams vindt plaats in nauw overleg tussen de teamleider en de betrokken medewerker.

De school kent daarnaast een structuur van secties, waarbinnen docenten per vakgebied samenwerken aan de ontwikkeling, afstemming en evaluatie van het onderwijs. Iedere sectie wordt geleid door een sectievoorzitter, die verantwoordelijk is voor de coördinatie binnen de sectie en de vertaling van schoolbeleid naar vakinhoudelijke uitvoering. Secties stemmen af tussen jaarlagen, analyseren toets- en examenresultaten, en zetten interventies in om resultaten te verbeteren. Daarnaast bepalen zij gezamenlijk de



inzet van leermiddelen, stellen PTA's en PTO's op en werken volgens de PDCA-cyclus. Sectieleden leveren een actieve bijdrage aan overleggen, onderhouden een veilige en constructieve werkcultuur, en dragen samen verantwoordelijkheid voor uitvoering en evaluatie van het jaarlijks vast te stellen sectieplan. Zie voor een uitgebreide omschrijving het sectiebeleidsplan van de campus.

Tenslotte kent College Den Hulster een uitgebreid ondersteuningsteam. Dit team wordt aangestuurd door de ondersteuningscoördinator en bestaat uit een aantal professionals met een actief netwerk die leerlingen - op aanvraag van en in samenwerking met de afdelingen - effectief begeleiden wanneer ze extra ondersteuning nodig hebben. Zie voor een uitgebreide toelichting het schoolondersteuningsprofiel.

4.2 - Samenwerking

Samenwerking vormt een onderdeel van de kern van onze schoolcultuur. We werken vanuit vertrouwen, respect en gezamenlijke verantwoordelijkheid aan onze leerlingen en aan een sterke, professionele organisatie. Binnen de school vindt samenwerking plaats op meerdere niveaus: tussen schoolleiding, teamleiders, teams, secties en het ondersteuningsplein. De teamleiders verbinden de dagelijkse praktijk in de teams met het strategische beleid van de schoolleiding, terwijl de secties de vakinhoudelijke afstemming en kwaliteitsbewaking verzorgen. Het ondersteuningsplein speelt in op de ondersteuningsvragen afkomstig van de afdelingen (leerlingen én personeel).

Met regelmaat vindt er overleg plaats tussen de schoolleiding en de sectievoorzitters in het **sectievoorzittersoverleg**. In dit overleg worden organisatorische en onderwijskundige thema's besproken zoals curriculumontwikkeling, toetsbeleid, leerresultaten en vakoverstijgende samenwerking. Dit overleg versterkt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en zorgt voor een goede afstemming tussen beleid en de onderwijspraktijk. Verder voert de schoolleiding een actieve dialoog met (vertegenwoordigers van) alle secties waar soortgelijke onderwerpen aan bod komen.

We hechten veel waarde aan een open dialoog met leerlingen, ouders/verzorgers en de lokale gemeenschap. Hun inbreng wordt meegenomen bij het verbeteren van ons onderwijs en het versterken van het pedagogisch klimaat. Daarnaast onderhouden we nauwe contacten met bijvoorbeeld het samenwerkingsverband, primair en vervolgonderwijs, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Deze verbindingen verrijken ons aanbod en vergroten de ontwikkelkansen voor onze leerlingen. Door structurele overlegmomenten, gedeelde doelen en een cultuur van wederzijdse ondersteuning zorgen we ervoor dat iedereen een bijdrage kan leveren aan het realiseren van onze ambities.

4.3 - Communicatie en interne afstemming

Structuur van overlegmomenten

De schoolleiding van de campus vergadert wekelijks om de voortgang van beleid, organisatie en onderwijsontwikkeling te bespreken. Tijdens deze overleggen komen zowel de strategische als operationele onderwerpen aan bod en wordt de samenhang bewaakt tussen de teams en secties. Waar nodig worden - op basis van expertise en/of taken - andere collega's buiten de schoolleiding betrokken om tot gedegen besluitvorming te komen.

De teams kennen hun eigen overlegcyclus en vergaderen minimaal 10x per jaar. Tijdens deze overleggen - altijd op dinsdagmiddag - worden de belangrijkste



organisatorische zaken, leerbegeleiding en actuele onderwijskwesties besproken. Verder wordt de voortgang in het team besproken en worden knel- of verbeterpuntenesignaleerd. Waar nodig wordt de expertise van collega's buiten het team ingeschakeld.

Ook de vaksecties komen met regelmaat bijeen om vakinhoudelijke ontwikkelingen, toetsing, leermiddelen en onderwijskundige afstemming te bespreken. De vaksecties vergaderen ongeveer 9x per jaar. Tijdens deze vergaderingen wordt actief gewerkt aan verbetering van het onderwijs binnen het vakgebied en de samenhang tussen de verschillende leerjaren (doorlopende lijn). Van de secties op College Den Hulster wordt verwacht dat ze actief de afstemming zoeken met aanverwante secties van de andere scholen van OGVO. Dit kan bijvoorbeeld tijdens de OGVO-brede sectievergaderingen.

Het hierboven beschreven sectievoorzittersoverleg vindt ongeveer 3x per jaar plaats.

4.4 - Schoolcultuur

Op College Den Hulster staat respectvol en open met elkaar omgaan centraal. Leerlingen, medewerkers en ouders vormen samen een gemeenschap waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Diversiteit beschouwen wij als een kracht: we zijn een neutrale school waar plaats is voor ieders achtergrond, overtuiging en talent. In deze veilige en inclusieve leeromgeving krijgt iedere leerling de kans om zich op eigen wijze te ontwikkelen.

We zijn een ontwikkelgerichte organisatie die voortdurend inzet op verbetering. Medewerkers werken samen in een professionele leercultuur, waarin we elkaar inspireren, feedback geven en vanuit gedeeld leiderschap verantwoordelijkheid nemen. Ook ouders en leerlingen zijn actieve partners: via leerlingenraad, ouderraad en regelmatige feedbackmomenten bouwen we samen aan beter onderwijs én een betere schoolorganisatie.

Respect gaat verder dan alleen omgangsvormen. Het betekent ook dat we elkaar serieus nemen in wie we zijn en wat we kunnen worden. We stimuleren zelfregulerend leren en eigenaarschap, zodat leerlingen stap voor stap groeien in zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Onze docenten en coaches begeleiden hen daarbij met vertrouwen en hoge verwachtingen. Daarnaast hechten wij sterk aan een veilig en vertrouwd leer- en werkklimaat. Heldere afspraken, persoonlijke aandacht en een aanspreekcultuur zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt en zich optimaal kan ontwikkelen.

Binnen onze schoolcultuur draait het om samen leren, samen ontwikkelen en samen vieren. Iedereen hoort erbij. Zo bereiden we onze leerlingen niet alleen voor op een diploma, maar ook op hun rol als verantwoordelijke, betrokken burgers die midden in een veranderende samenleving staan.

4.5 - Ondersteuning en bedrijfsvoering

De Service Unit van OGVO vervult een essentiële rol binnen de organisatie door het College van Bestuur en de gehele Onderwijsgemeenschap te ondersteunen op een breed scala aan terreinen. Deze ondersteunende dienst is verantwoordelijk voor het leveren van deskundige ondersteuning op het gebied van personeel en organisatie, financiën, controlling, marketing en communicatie, ICT en kwaliteitszorg. Door deze professionele ondersteuning kunnen de scholen binnen OGVO zich optimaal richten op hun onderwijskundige kerntaken, terwijl de Service Unit zorgt voor een solide organisatorisch en administratief fundament. Daarnaast



beschikt de Service Unit over een eigen ontwerp- en printservice, waarmee hoogwaardige communicatiematerialen en onderwijsondersteunende middelen in huis kunnen worden ontwikkeld en geproduceerd. Een deel van de medewerkers van de Service Unit is centraal gevestigd, terwijl anderen juist decentraal op de verschillende campussen van OGVO werkzaam zijn. Deze spreiding zorgt ervoor dat de ondersteuning zowel strategisch als operationeel goed aansluit bij de dagelijkse praktijk op de scholen. Door deze veelzijdige en flexibele dienstverlening draagt de Service Unit bij aan de continuïteit, kwaliteit en doelmatigheid van het onderwijs binnen OGVO en fungeert zij als een onmisbare schakel tussen beleid en praktijk

Kwaliteitszorg

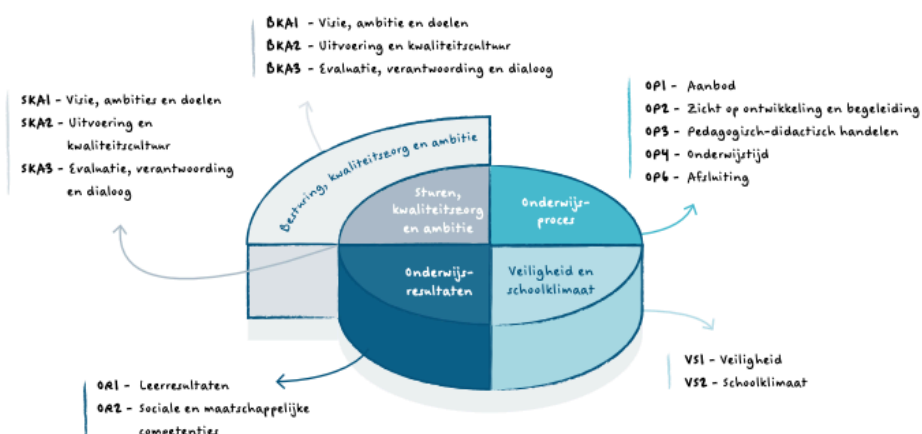
5.1 - Inleidend

In dit onderdeel van het schoolplan wordt ingegaan op 1) de manier waarop kwaliteitszorg is georganiseerd, 2) hoe verantwoording wordt afgelegd over resultaten, 3) hoe we omgaan met leerling- en ouderparticipatie en 4) op welke wijze we leerlingvolgsystemen gebruiken voor het bijhouden van de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

5.2 - Inrichting kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, verbetert en waarborgt. Dit is een continu proces waar we onszelf steeds de vraag stellen: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? In het verleden vonden de kwaliteitszorgactiviteiten plaats op verschillende niveaus. Zo was er een kwaliteitszorgmedewerker in dienst van OGVO die onderzoek deed naar de kwaliteit van onderwijs en organisatie. Deze stond in nauw contact met de kwaliteitsmedewerker op de campus die hoofdzakelijk verantwoordelijk was voor de algemene resultaten van de campus en zaken als de medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

Met ingang van het schooljaar 2023-2024 is afgesproken om kwaliteitszorg volledig te beleggen bij OGVO. Daarvoor zijn twee kwaliteitsfunctionarissen aangesteld. De medewerkers voorzien de koepel en de campussen van informatie op vier verschillende terreinen: 1) sturen, kwaliteitszorg en ambitie, 2) onderwijsproces, 3) veiligheid en schoolklimaat en 4) onderwijsresultaten (zie figuur 1).



Figuur 1: vier terreinen van kwaliteitszorg binnen OGVO

De kwaliteitsinformatie wordt gevraagd en ongevraagd gedeeld met de verantwoordelijken binnen de hierboven beschreven terreinen. Op de campus worden deze gegevens als uitgangspunt gebruikt om in gesprek te gaan op campusniveau, sectieniveau, teamniveau en individueel niveau. We verantwoorden ons hierover door te reflecteren, door te leren van en met elkaar en daar waar nodig passen we ons gedrag aan zodat de kwaliteit verder wordt verhoogd. Elke medewerker in de school is eigenaar van het resultaat en het proces om het resultaat te bereiken. We leggen hierover verantwoording af aan de leidinggevende en we

maken tegelijkertijd verbeterafspraken. Voor een volledig overzicht van de manier waarop kwaliteitszorg binnen OGVO is georganiseerd, verwijs ik u naar het OGVO kwaliteitszorgplan.²⁸

5.3 - Verantwoording

De campusdirectie legt verantwoording af aan de bestuurder, de onderwijsinspectie en overige belanghebbenden. Elke medewerker heeft minimaal één officieel gesprek per jaar met zijn/haar leidinggevende. Tijdens deze gesprekken worden de (resultaten van de) belangrijkste werkzaamheden van de medewerker besproken. Rapportages over het resultaat en het proces vormen de basis van het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Zo kan bij lesgevende collega's worden gewezen op het lesobservatieformulier dat is gebaseerd op de rollen van docent (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, coach en afsluiter). Toekomstige vormen van onderwijsvernieuwing zullen worden meegenomen in het vernieuwen van de observatietools.

Binnen de secties zijn alle leden gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, de vakdidactische begeleiding van de leerlingen en de resultaten die de sectie als geheel behaalt. Derhalve wordt van de secties verwacht dat ze op gezette momenten de kwaliteit van het onderwijs en de vakdidactische begeleiding van de leerlingen onder de loep nemen en beoordelen in hoeverre deze in lijn zijn met de campusvisie op leren zoals is verwoord in dit schoolplan. Hiervoor worden bijvoorbeeld kwaliteitsrapportages van de kwaliteitsmedewerker en WOLF-analyses van de examenklassen gebruikt. Onderwijskundige ambities, korte en langetermijn doelstellingen worden opgenomen in het sectieplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Het plan wordt gedeeld met de verantwoordelijke teamleider van de vakgroep en is onderwerp van gesprek tijdens het sectievoorzittersoverleg met de schoolleiding dat enkele malen per jaar plaatsvindt. Zie voor meer informatie het sectiebeleidsplan College Den Hulster.²⁹

Binnen de teams wordt met regelmaat tijd ingeruimd om te bespreken hoe het onderwijs aan en de begeleiding van leerlingen van de afdeling verloopt. Ook hiervoor worden belangrijke indicatoren gebruikt. Zo kan worden gedacht aan resultaten van tevredenheidsenquêtes of de indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie. Indicatoren als onderwijsadvies ten opzichte van advies PO, onderbouwsnelheid, bovenbouwsnelheid en examenresultaten worden besproken. Doelstellingen, interventies en ambities worden vastgelegd in de sectie- en/of teamplannen die jaarlijks worden geactualiseerd.

5.4 - Leerling- ouderparticipatie

Wat betreft de input voor de ontwikkeling en kwaliteit van ons onderwijs, hechten wij in bijzonder waarde aan de inbreng van onze leerlingen en ouder(s)/verzorger(s). Naast de leerlingenraad en ouderraad maken we gebruik van de inzichten van ouders en leerlingen die we verkrijgen via de resonansgroepen met ouders en leerlinglunches. Naast deze vorm van feedback maken we structureel gebruik van de inzet van enquêtes via de licentie van Kwaliteitscholen. Hierdoor kunnen we de interne resultaten ook vergelijken met een landelijke benchmark. De enquête die gaat over de tevredenheid van leerlingen en

²⁸ [Kwaliteitszorg OGVO](#)

²⁹ [Sectiebeleid CDH](#)



ouders/verzorgers wordt jaarlijks afgenomen en vergeleken met de gestelde doelen. Daarnaast evalueert de leerling minimaal eenmaal per jaar de docent(en) met behulp van de LED-enquête en beschikken we over een leerlinggeleding binnen CMR (CDH) en de GMR (OGVO).

5.5 - Leerlingvolgsysteem

Het belangrijkste leerlingvolgsysteem dat binnen OGVO - en dus ook op College Den Hulster - wordt gebruikt, is Magister. Middels dit systeem verschaffen we inzicht in de ontwikkeling van onze leerlingen, zowel op individueel als op groepsniveau. We gebruiken deze inzichten om ons onderwijs- en ondersteuningsaanbod op een zo goed mogelijke manier af te stemmen op de behoeften van verschillende groepen en individuele leerlingen. Naast het publiceren van roosters, studieresultaten, noteren van aanwezigheid van de leerlingen etc., wordt Magister, bijvoorbeeld door middel van lesnotities, handelingsplannen etc. gebruikt om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling bij te houden. Deze informatie is, indien gepast en gewenst, te raadplegen door betrokken vakdocenten, mentoren/coaches, leerlingbegeleiders, teamleiders, decanen en/of de mensen die werkzaam zijn op het ondersteuningsplein. Op deze manier wordt aan een integrale, structurele en coherente manier gewerkt aan de leerlingbegeleiding.

Strategisch HRM

6.1 - Inleidend

Het succes van College Den Hulster wordt in hoge mate bepaald door de professionaliteit van onze medewerkers. Om onze doelstellingen te verwezenlijken zijn medewerkers nodig die hier samen met de directie en leidinggevenden hun verantwoordelijkheid in nemen en ieder vanuit zijn eigen kunde en kwaliteit hun steentje aan willen bijdragen.

6.2 - Professionele leercultuur

We streven naar een professionele leercultuur waarin voortdurend aan verbetering van onderwijs wordt gewerkt. We bevorderen dit op twee verschillende manieren. Enerzijds zetten we qua personeelsbeleid doelbewust in op het stimuleren van het pedagogisch-didactisch handelen van onze collega's, zodat ze steeds beter in staat zijn om handen en voeten te geven aan onze onderwijskundige visie. Zo organiseren we studiedagen en vraaggestuurde (team)scholingen die bijvoorbeeld gericht zijn op de implementatie van onderdelen van onze onderwijskundige visie. Deze trainingen worden verzorgd door zowel eigen medewerkers als externe professionals. Anderzijds komen we zoveel als mogelijk tegemoet aan scholings/ontwikkelingsvragen van individuele collega's. Op deze manier geven we vorm en inhoud aan een cultuur waarin medewerkers vertrouwen in elkaar hebben, waarin we samenwerken, elkaar inspireren en elkaars kwaliteiten erkennen en elkaar de ruimte geven om te ontwikkelen. De ontwikkeling van een duidelijke, expliciete en gedeelde visie op het leren van leerlingen geeft helderheid over onze collectieve ambitie.

6.3 - Gedeeld leiderschap

De uitgevoerde softcontrol meting heeft ons nader inzicht gegeven in de wijze waarop gedragssturing naar elkaar plaatsvindt en of medewerkers uit zichzelf geneigd zijn elkaar in gedrag te sturen. Uit de resultaten blijkt dat we een sterk hiërarchische cultuur kennen. De komende jaren zetten we daarom in op de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten van alle medewerkers om te komen tot een meer zelfsturend en gedeeld leiderschap. Gedeeld leiderschap betekent een gemeenschap van leiders met respect voor ieders talent gefocust op het gemeenschappelijke doel. Dit betekent dat iedereen binnen het team verantwoordelijkheid draagt en dat we gebruikmaken van elkaars talenten, kennis en vaardigheden.

6.4 - Opleiden in de school (OIDS)

Al vanaf schooljaar 2009-2010 werken het Blariacumcollege, College Den Hulster en het Valuascollege in steeds groter wordend verband intensief samen met het Bouwens van der Boije College, Dendron College en Raayland College en de Nijmeegse opleidingsinstituten HAN ILS, HAN Masters, ALO en Radboud Docenten Academie binnen het samenwerkingsverband Opleidingsschool Noord-Limburg (OSNL). Het doel hierbij is het concept 'Samen Opleiden' vorm te geven middels het creëren van een hoogwaardige leeromgeving voor onze lerenden in het algemeen en voor docenten in opleiding in het



bijzonder. Maatwerkafspraken zijn gemaakt om onze ambities op het gebied van opleidingsconcept, professionalisering en kwaliteitszorg te verwezenlijken. Vanaf schooljaar 2020-2021 is OSNL door het ministerie van OCW erkend als opleidingsschool met bijbehorende bekostiging.

Uitgangspunt voor ons partnerschap is de verantwoordelijkheid die de scholen en instituten gezamenlijk dragen voor Samen Opleiden, vanuit de visiepijlers:

- een context vol uitdaging
- talent in ontwikkeling
- op onderzoek uit

Binnen een regio die bekend staat als logistiek knooppunt, als Greenport en die zich ook in samenwerking afficheert als Brainport, leiden we samen onze docenten op en spelen daarbij in op actuele onderwijsontwikkelingen. Zo zien we het als onze maatschappelijke opdracht en ambitie om onderwijstalent de kans te bieden zich te ontwikkelen, middels het OSNL-eigen werkplekcurriculum dat we bieden, en aan ons en onze regio te binden.

6.5 - Vitaliteit en gezondheid

Gezonde organisaties hebben gezonde verdienmodellen, zijn financieel gezond en hebben gezonde werknemers. Organisaties met gezonde werknemers hebben een hoge productiviteit, gemotiveerd personeel, laag verzuim en verloop, werven makkelijk nieuw personeel en hebben een positief imago. Gemeente Venlo en OGVO hebben gezamenlijk een Lifestyle visie ontwikkeld waar we de komende jaren invulling aan gaan geven. Zowel leerlingen als medewerkers worden uitgedaagd om te werken aan een gezonde leefstijl en goede conditie. Ook vanwege de verhoogde pensioenleeftijd en de verhoogde werkdruk vinden wij het belangrijk dat we medewerkers vitaal naar hun pensioen kunnen helpen en begeleiden. OGVO heeft in de aanvullende arbeidsvoorwaarden opgenomen dat het mogelijk is om voor €25,- per maand kosten te declareren die te maken hebben met sport en bewegen. Daarnaast is binnen de school structureel aandacht voor ziekteverzuim van medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid werkt goed en wordt de komende jaren gecontinueerd.