

Horeca Vakschool Rotterdam



Schoolplan 2023-2027

Voorwoord

Dit schoolplan vormt de basis van de nieuwe meerjarige doelstellingen en bijpassende activiteiten voor de HVSR, vanuit het uitgangspunt dat beschikbare middelen gericht moeten worden ingezet op het realiseren van de droom en onderwijsopdracht van alle medewerkers van de HVSR. De LMC strategienota 2023 – 2027 vormt de fundering voor dit schoolplan. Om het onderwijsbeleid toekomstbestendig te maken en te behouden heeft het CvB van het LMC-VO in 2023 een nieuwe strategienota vastgesteld:

De strategienota van het LMC kent 5 kernbegrippen:

- Actueel onderwijs
- Kansengelijkheid & inclusiviteit
- Plezierige & persoonlijke scholen
- Breed aanbod & unieke profilering
- Een aantrekkelijke werkomgeving

De strategienota 2023 – 2027 is een voortzetting van de eerdere strategienota 2018 – 2022, (Samen Groeien, LMC-VO, 2018). De nu verankerde kernbegrippen vanuit deze eerste strategienota zijn:

- De pedagogisch didactische basis meer dan op orde
- Waardevolle relatie met het PO
- Optimale doorstroom naar het MBO
- Toegevoegde waarde voor het merk LMC-VO voor de scholen
- Herkenbare positie van de school voor ondernemers in de buurt

Het schoolplan verbindt de jaarlijkse activiteitenplannen met de uitvoering van de in het schoolplan geformuleerde beleidsvoornemens die nader worden uitgewerkt. Daarnaast is er in dit schoolplan aandacht voor (individuele) scholingsplannen, de managementrapportages, alsmede de publieke verantwoording naar de inspectie van het onderwijs en de overige stakeholders.

In de hoofdstukken één en twee wordt de Horeca Vakschool Rotterdam (HVSR) gepositioneerd zoals ze momenteel na de voltooiing van de vorige schoolplannen functioneert. (2012 – 2016 & 2016 – 2020) In hoofdstuk 3 komen de missie en visie van de HVSR voor de komende vier jaar aan de orde. In de daaropvolgende hoofdstukken zullen onderwijs, personeelsbeleid, kwaliteitszorg, financieel beleid, publieke verantwoording en de communicatie/PR aan de orde komen.

B. Elis
Locatiedirecteur

H. Sandberg
Teamleider

Inhoud

1.	Schoolgegevens	5
1.1.	Organisatie	5
	Bestuur	5
1.2	School HVSR.....	5
	Management Horeca Vakschool Rotterdam	5
	Leerlingzaken, examenzaken, intake.....	5
	Ondersteuningsteam.....	5
	Vertrouwenspersoon.....	5
1.3	Toeziichts- en reflectieorganen.....	5
	Medezeggenschapsraad	5
	Ouderraad	6
	Leerlingenraad.....	6
	Schoolgrootte	6
2.	Terugblik op vorig schoolplan	7
2.1	Terugblik op Schoolplan 2018-2022	7
2.2	Realisatie schoolplan 2018-2022.....	8
3.	Waar we voor gaan en waar we voor staan.....	9
3.1	Onze kernwaarden	9
3.2	Skills for life	9
4.	Strategisch beleid	10
4.1	Actueel onderwijs.....	10
4.2	Kansengelijkheid & inclusiviteit.....	10
4.3	Uniek aanbod	11
4.4	Unieke profilering.....	11
4.5	Een aantrekkelijke werkomgeving	11
4.6	Herkenbare positie voor ondernemers in de omgeving	11
5.	Onderwijs en onderwijsondersteuning.....	12
5.1	Onderwijskundig beleid.....	12
5.2	Wettelijke voorschriften uitgangspunten	13
5.3	Wettelijke voorschriften doelstellingen	13
5.4	Wettelijke voorschriften inhoud van het onderwijs	13
5.5	Onderbouw.....	14
5.6	Doorstroom van de onder- naar de bovenbouw.	14
5.7	De Bovenbouw	14
5.8	Taal- en rekenbeleid	15

5.9 Onderwijsondersteuning.....	17
5.10 Digitale geletterdheid.....	18
5.11 leerling- en ouderparticipatie.....	18
5.12 Leerlingenraad.....	18
5.13 Ouderraad	18
5.14 Medezeggenschapsraad.....	18
5.15 Burgerschap.....	19
5.15.1 Sociale integratie	19
5.15.2 Kritisch denken	19
5.16 Veiligheid	19
5.16.1 Uitvoering.....	19
5.17 Schoolveiligheidsplan	20
5.18 Inzet NPO-gelden.....	20
5.19 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities	20
6. Personeel.....	22
6.1 Integraal personeelsbeleid	22
6.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling	22
6.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling.....	23
6.3.1 Gesprekkencyclus.....	23
6.3.2 Loopbaanbeleid en arbeidsvoorwaarden.....	23
6.4 Opleiden in de school & HR&O	24
6.5 Schoolgebonden studiedagen en trainingen.....	24
7. Kwaliteitszorg	24
7.1 Doelstellingen kwaliteitsbeleid	24
7.2 Waarborgen van kwaliteit in de klas	24
7.3 Sterke punten & ontwikkelpunten	25
7.4 De ontwikkelpunten	25
8. Financieel beleid.....	27
8.1 Exploitatie- en formatiebegroting.....	27
9. PR-beleid en externe communicatie	28
10. Communicatie & PR.....	29
10.1 PR & Communicatieplan.....	29
10.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities	29
11. Digitalisering.....	29
11.1 Inzet devices	29
11.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities	29

1. Schoolgegevens

1.1. Organisatie

Horeca Vakschool Rotterdam (HVSr)

Noordsingel 72

3032BG Rotterdam

0104655055/0885628851

BRIN: 02VG11 | VMBO basis – kader – TL | sector economie | profiel HBR |

www.HVSR.nl / info@HVSR.nl

Bestuur

College van Bestuur | SARO Samen Ambitieuw Rotterdams Onderwijs

Het Brouwershuys, tweede verdieping

Linker Rottekade 292, 3034 CV Rotterdam

1.2 School HVSR

Management Horeca Vakschool Rotterdam

Dhr. B. Verberg (clusterdirecteur) bverberg@lmc-vo.nl

Mevr. B. Elis (locatiedirecteur) belis@HVSR.nl

Dhr. H. Sandberg (teamleider) hsandberg@HVSR.nl

Leerlingzaken, examenzaken, intake

Dhr. H. Sandberg (leerlingzaken) hsandberg@HVSR.nl

Mevr. M. Blommestijn (intake/aanmeldingen) m.blommestijn@HVSR.nl

Mevr. J. Martodipoetro (administratie) info@HVSR.nl

Mevr. N. Kompanje (verzuimcoördinator) nkompanje@HVSR.nl

Dhr. A. Kuijt (examensecretaris) akuijt@HVSR.nl

Mevr. J. Hanssen (decaan) jhanssen@HVSR.nl

Ondersteuningsteam

Mevr. N. Abderahim (ondersteuningscoördinator) nabderahim@HVSR.nl

Mevr. L. Tjon A Tjoen (schoolmaatschappelijk werker) ltjonatjoen@HVSR.nl

Vertrouwenspersoon

Mevr. N. Abderahim nabderahim@HVSR.nl

1.3 Toezichts- en reflectieorganen

Medezeggenschapsraad

Mevr. J. Hanssen (voorzitter)

Dhr. R. Faasse (secretaris)

Dhr. P. v. Toer (secretaris)

Oudergeleding 2 ouders

Ouderraad

Dhr. S. Sandberg (voorzitter)

Dhr. J. Winnen

4 ouders uit verschillende leerjaren

Leerlingenraad

Mevr. D. Straver

Vertegenwoordiging van 16 klassen door 16 leerlingen

Schoolgrootte

Oktober 2023: 275 leerlingen

2. Terugblik op vorig schoolplan

Dit hoofdstuk beschrijft:

- Terugblik schoolplan 2018 - 2022
- Realisatie schoolplan 2018 - 2022

2.1 Terugblik op Schoolplan 2018-2022

Schoolplan 2018 - 2022 stond in het teken van het verstevigen van het AVO onderwijs en de doorontwikkeling van de Horeca Vakschool Rotterdam als VMBO-vakschool op het gebied van Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR) met een nadruk op Recreatie en Evenementen. Het profiel HBR is, mede door uitvoering van de activiteitenplannen, nu stevig geworteld. Recreatie en Evenementen verdienen in het nieuwe schoolplan meer aandacht.

In het primaire proces heeft het team zich verder geprofessionaliseerd door de inzet van Teach Like a Champion, D.O.T. en een efficiënte leerlingbespreking. De HVSR heeft, zoals op meerdere vo scholen, in toenemende mate last van afnemende cognitieve vaardigheden onder leerlingen. Kansrijk adviseren zet daarmee de opbrengsten extra onder druk. (HVSR Cito-VO 2018 – 2022). In de slagingspercentages is deze trend niet terug te zien, deze blijven onverminderd hoog.

Het HBR profiel bestaat uit vier gelijkwaardige modules te weten koken, bakken, serveren en recreatie. Deze beroepsgerichte module wordt in het 3^e leerjaar afgerond en geëxamineerd. In het verlengde van deze modules heeft de HVSR in het vierde jaar vier keuzemodules die recht doen aan de passie en ambities van de leerlingen.

De kader+ opleiding is getransformeerd tot een volwaardige afrondende theoretische leerweg (TL). De TL is een groeiende afdeling waarin meer dan 30 % van de leerlingen staan ingeschreven.

De HVSR is nieuwe samenwerkingsrelaties aangegaan met het ROC Albeda, Zadkine en het SVO en werkt samen met het Albeda aan het succesvolle project 'Mentoren op Zuid' waarin MBO 4 studenten leerlingen van de HVSR coachen.

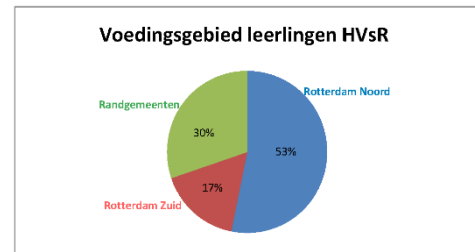
De HVSR richt zich op een brede doorstroom naar opleidingen van het SVO, Albeda en Zadkine en onderhoudt goede contacten met de MBO's in de periferie van Rijnmond. In het schoolplan 2018 – 2022 werd geschermd met versneld doorstromen binnen het MBO. Daar komen zowel de HVSR als de MBO's van terug. De leerlingen zijn praktijkvaardig maar in het AVO komen leerlingen op basiskennis tekort. Op dit moment is er bij de MBO partners dan ook meer ruimte voor verdieping i.p.v. versnelling.

2.2 Realisatie schoolplan 2018-2022

Het behalen van het speerpunt om een stabiele VMBO-vakschool voor Horeca, Bakkerij en Recreatie met een wijkgericht voedingsgebied (zie fig. 1) te worden is gerealiseerd. Op 1 oktober 2022 telt de HVSR 272 leerlingen. Mede door Corona en de negatieve beeldvorming van de horeca is de instroom in het eerste leerjaar sinds 2020 met 20 leerlingen gedaald. Vanaf schooljaar 2023 is er weer een stijgende lijn in de aanmeldingen. De HVSR kent een forse toename van leerlingen met specifieke sociaal emotionele zorg. Daarom is er fors geïnvesteerd in het ondersteuningsteam en scholing.

	% leerlingen HVsR	aantal
Rotterdam Noord	53%	125
Rotterdam Zuid	17%	39
Randgemeenten	30%	71
	100%	235

Figuur 1



Vanuit het team is er ingezet op bekwaam- en bevoegdheid. Bekwaamheid is een doorlopend ontwikkelproces, toegespitst op de veranderingen in het onderwijs op pedagogiek en didactiek. Het streven is en blijft bevoegd en bekwaam personeel voor ieder vak dat gegeven wordt.

Teamontwikkeling is de tweede doorlopende ontwikkellijn op de HVSR. De HVSR kent een familiale cultuur. Dit heeft voor- en nadelen. Bereidwilligheid, loyaliteit en verbondenheid zijn van grote waarde. Daar tegenover staat dat in een de familiale cultuur het aanspreken als lastig werd ervaren. Het team van de HVSR heeft met teamontwikkeling een traject doorlopen om de professionele cultuur weer tot norm te maken. Hier heeft het team, en uiteindelijk de leerling in het primaire proces voordeel bij. Kanttekening dat ook deze cultuur blijvend onderhoud nodig heeft.

3. Waar we voor gaan en waar we voor staan

De Horeca Vakschool Rotterdam is meer dan een school. Het is een inspirerende leer- en werkomgeving waar leren, groeien en ontwikkelen centraal staan. Wij dagen elkaar uit om het beste uit jezelf te halen en het beste van jezelf te laten zien. Dit doen we door te ervaren, te doen en samen te werken, met hoge verwachtingen en wederzijds vertrouwen als basis. Onderwijs is naast kennisoverdracht een middel om levensvaardigheden te leren. Met deze Skills for life en onderzoekende houding zijn onze leerlingen klaar voor hun volgende stap en dragen ze op een waardevolle manier bij aan hun omgeving.

De kernwaarden **Vakmanschap**, **Verbinding**, **Vertrouwen** en **Verantwoordelijkheid** zijn ons kompas. Onze praktijkgerichte aanpak en betekenisvolle gesprekken helpen leerlingen om hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten voor een positieve impact op hun leven en omgeving. Samen met partners in de wijk en in de stad bouwen we aan een gastvrije en inclusieve samenleving. Zo bereiden wij leerlingen én medewerkers voor op een toekomst waarin zij verantwoordelijk en met vertrouwen in het leven staan.

3.1 Onze kernwaarden

Vakmanschap

- *We inspireren elkaar met nieuwe inzichten en grijpen kansen*
- *We leren door te doen en te ervaren*
- *We onderzoeken om te leren en leren om te onderzoeken*

Vertrouwen

- *We geloven dat iedereen kan leren en ontwikkelen*
- *We omarmen fouten als leermomenten*
- *We staan voor elkaar klaar en rekenen op elkaar*

Verbinding

- *We maken het onderwijs samen: iedereen draagt bij en kan het verschil maken*
- *Wij verbinden actief met de wijk, de stad en onze organisatie en zien dat als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid*
- *We blijven in gesprek, ook als we van perspectief verschillen*

Verantwoordelijkheid

- *We reflecteren op ons gedrag en geven het goede voorbeeld*
- *We hebben een lerende houding en pakken regie op het eigen leerproces*
- *We zorgen voor structuur, rust en ruimte voor onderwijs*

3.2 Skills for life

We vinden vaardigheden waar je je hele leven wat aan hebt, belangrijk. Daarom laten we deze als een rode draad terugkomen bij elk vak, want skills ontwikkel je overal.

- **Organiseren & Plannen:** van huiswerk en toetsen voorbereiden tot het organiseren van een evenement. Je bent eigenaar van je eigen leerproces en je wordt hierin begeleid.
- **Rekenskills:** van praktisch rekenen en wiskunde naar recepten omrekenen. Je rekenskills mogen niet ontbreken.
- **Taalskills:** van begrijpend lezen en presenteren tot communiceren met mensen in verschillende situaties.
- **Digitale Skills:** van online leren en folders ontwerpen tot de ontwikkeling van je digitale portfolio. Je digitale skills worden steeds belangrijker.
- **Leren van en met elkaar:** samenwerken in een team, je eigen rol herkennen en elkaars talenten ontdekken. Zo bouw je niet alleen aan je eigen toekomst, maar ook aan die van anderen.
- **Sociale en culturele skills:** leren om ook buiten de schoolmuren te werken, zodat je ook in een andere omgeving je aangeleerde skills kan toepassen.

4. Strategisch beleid

De HVSR verzorgt aansprekend, actueel en motiverend onderwijs. Leerlingen krijgen hierdoor de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het behalen van diploma's en de stappen die ze daarna zetten. Met ons onderwijs verbinden wij de leerlingen met elkaar en hun omgeving. Het is erop gericht leerlingen de weg te wijzen naar eigen verantwoordelijkheid en kritisch, sociaal en zelfstandig denkend in de wereld te kunnen staan.

Met de uitvoering van het schoolplan worden de door het LMC-VO en de HVSR gestelde doelstellingen behaald:

Concreet betekent dit:

- Goed en actueel onderwijs
- Kansengelijkheid & inclusiviteit
- Plezierige & persoonlijke scholen
- Unieke profilering
- Een aantrekkelijke werkomgeving

4.1 Actueel onderwijs

- Het onderwijs van de HVSR voldoet aan de door de inspectie gestelde normen
- Onze leerlingen beheersen de Nederlandse taal, rekenvaardigheden en burgerschapsvaardigheden
- De HVSR heeft een volgens de inspectienormen 'goed' onderwijsproces/kwaliteitszorg
- Medewerkers (incl. OOP & management) krijgen en pakken de ruimte om zichzelf en elkaar professioneel te (blijven) ontwikkelen
- Ons onderwijs sluit aan bij actuele maatschappelijke thema's en toekomst van onze leerlingen.
- Het activiteitenplan wordt jaarlijks geëvalueerd op de opbrengsten. De opbrengsten worden afgezet in succesfactoren, aandachtspunten en zorgen. De evaluatie zorgt voor een afronding, prolongatie of interventie in het nieuwe activiteitenplan, uitgaande van de lange termijn visie en een mogelijke ingreep in onverwachte situaties.

4.2 Kansengelijkheid & inclusiviteit

- Al onze leerlingen krijgen de kans om hun potentieel maximaal te ontwikkelen
- Leerlingen voelen zich veilig en gezien op de HVSR
- Score op onderwijspositie t.o.v. advies PO en onderbouw snelheid boven de norm op alle scholen

Kansengelijkheid wil niet zeggen dat kinderen uit kansarme milieus harder moeten werken. De HVSR streeft naar een voor iedereen veilige, fijne en vertrouwde leeromgeving waarin de leerling gezien wordt. Goed en toegankelijk onderwijs met de accenten op de cruciale momenten in het primair proces. Burgerschap, sociale omgangsvormen en lees- en uitdrukkingsvaardigheid zijn hierin veruit de belangrijkste accenten die zichtbaar zijn op de HVSR.

4.3 Uniek aanbod

- De HVSR heeft een unieke onderscheidende onderwijsfilosofie
- De profilering van de HVSR sluit aan bij relevante ontwikkelingen in de maatschappij
- Het schoolprofiel biedt voldoende ruimte voor een zo optimaal mogelijke doorstroom richting elke MBO opleiding

4.4 Unieke profilering

- De HVSR is een plezierige ontmoetingsplaats voor leerlingen en medewerkers en voelt persoonlijk en kleinschalig aan
- Het onderwijs bevat veel praktijkelementen
- Het onderwijs is origineel en uitdagend
- Leerlingen voelen zich eigenaar van hun eigen leer-en ontwikkelproces

4.5 Een aantrekkelijke werkomgeving

- De HVSR is een veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en personeel met een gezamenlijk gedragen cultuur.

4.6 Herkenbare positie voor ondernemers in de omgeving

De HVSR koestert zijn Wall of Fame, succesvolle ondernemers en oud - leerlingen rond Rotterdam en omstreken. Maar ook de jonge chefs en bakkers uit gerenommeerde ondernemingen komen regelmatig op de HVSR voor een gastles of demonstratie. De wisselwerking, contact met het onderwijs en contact met het bedrijfsleven vormt een duurzame aanvulling op het beroepsgericht lesprogramma. De HVSR legt immers nog steeds de basis voor ambitieuze patissiers, gastheren, koks en bakkers.

Waar mogelijk werkt de HVSR mee aan buitenschoolse activiteiten met een sociaal karakter, zoals de Veteranendag van het Korps Mariniers, de Wereldhaven dagen en het Kika diner in het Excelsiorstadion. Het sociale karakter van de onderneming is een voorwaarde voor partnerschap. Leerlingen uit het vierde leerjaar lopen een dag in de week stage in een commercieel bedrijf. Uiteindelijk komt daar het vak en de economie samen. Daarmee komt de leerling in contact met oud-leerlingen die een voorbeeld zijn voor de mogelijkheden met HVSR diploma, gekoppeld aan ambitie en doorzetting.

Met de naastgelegen Rehobotkerk onderhoudt de HVSR een lange relatie waarin de school en kerk elkaar vinden in gezamenlijke, wijkgebonden sociale projecten. De kerk stelt de ruimte beschikbaar voor de grootschalige activiteiten. Een nieuwe activiteit is de inzameling van plastic flessen en blikjes. Deze donatie komt ten goede aan een door leerlingen gesteld doel.

5. Onderwijs en onderwijsondersteuning

5.1 Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid is gebaseerd op de WVO en vormgegeven naar het strategisch beleid van SARO. Het uitgangspunt is dat iedere leerling van de HVSR zonder oponthoud gediplomeerd doorstroomt naar een passende vervolgopleiding. Kenmerkend voor de HVSR is kleinschalig persoonlijk onderwijs met een praktische en vakoverstijgende inslag. De HVSR legt duidelijk herkenbare en onderscheidende accenten op het profiel HBR. Daarnaast realiseert de school zich dat een deel van de leerlingen na de HVSR een opleiding kiest met een ander profiel. Er is daarom veel aandacht voor toekomstbestendig onderwijs met de volgende doelen gedurende de realisatie van dit schoolplan:

Taalvaardigheid

De meeste leerlingen van de Horeca Vakschool beheersen de landelijke referentieniveaus die gelden voor het vmbo op het gebied van mondelinge taalvaardigheid, lezen en schrijven. Het streven is dat zoveel mogelijk leerlingen voldoen aan de referentieniveaus, maar we houden rekening met het feit dat leerlingen met een achterstand binnenkomen. Dat betekent dat we vooral de nadruk leggen op het leerrendement en niet alleen kijken naar het eindniveau.

ICT vaardigheden

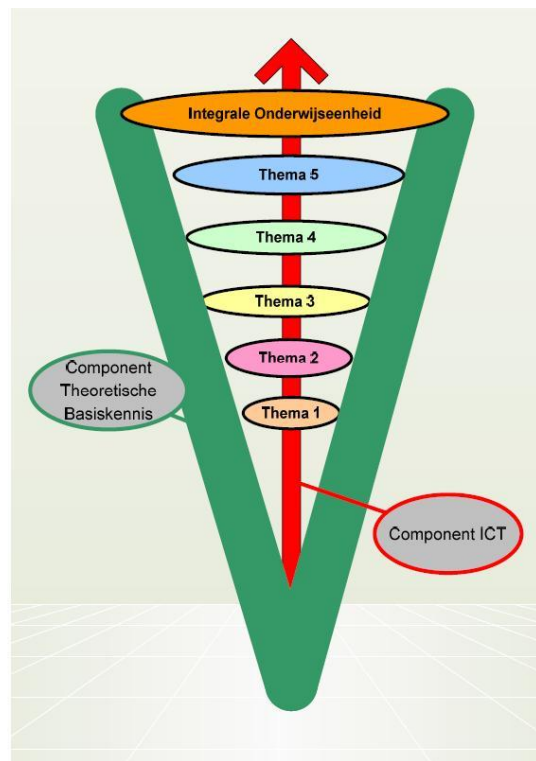
De meeste leerlingen van de Horeca Vakschool beheersen ICT vaardigheden, zoals omschreven door de [SLO](#) op de volgende gebieden:

- Praktische ICT vaardigheden
- Mediawijsheid
- Digitale informatievaardigheden

De activiteiten omtrent de ICT vaardigheden worden tijdens de les AMC uitgevoerd. Daarnaast bevat ieder vak het ICT component.

Rekenvaardigheden

De meeste leerlingen van de Horeca Vakschool beheersen de landelijke referentieniveaus die gelden voor het vmbo op het gebied van getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden. Daarnaast leren leerlingen hoe zij deze vaardigheden in het dagelijks leven kunnen gebruiken. Het streven is om zoveel mogelijk naar de landelijke referentieniveaus te werken, maar we houden rekening met het feit dat leerlingen met een achterstand binnen komen. Tevens houden we rekening met het feit dat leerlingen een vak als wiskunde niet kunnen laten vallen voor het eindexamen. Dit



houdt in dat alle leerlingen het eindexamen wiskunde afleggen. Dit zijn zowel leerlingen met affiniteit voor het vak als leerlingen zonder affiniteit met het vak.

Burgerschapsvaardigheden

De leerlingen van de Horeca Vakschool Rotterdam kunnen zich na vier jaar verdiepen in de pluriforme samenleving met de daarbij behorende uitdagingen. Zij hebben kennis van belangrijke maatschappelijke onderwerpen, het vormen van een onderbouwde mening en het omgaan met diversiteit. In hoofdstuk 4.8 wordt hier nader aandacht aan besteed.

5.2 Wettelijke voorschriften uitgangspunten

De HVSR verzorgt afsluitend VMBO-onderwijs binnen het profiel HBR en voor de TL leerlijn het profiel economie. De HVSR is transparant in het beleid. Iedere leerling met een passend advies is toelaatbaar. Meer dan 95 % van de leerlingen verlaat na vier jaar gediplomeerd de school.

De HVSR hanteert protocollen met betrekking tot aanname van leerlingen, plaatsing van leerlingen, toetsing en examinering en sociale veiligheid. Onderwerpen waarin geen wettelijk document vanuit OCW of gemeente voorziet hanteert de HVSR een eigen protocol. Protocollen worden voor vaststelling aangeboden aan de MR en in enkele gevallen aan de ouder- en leerlingenraad.

5.3 Wettelijke voorschriften doelstellingen

De HVSR houdt zich strikt aan de wettelijke voorschriften in het vaststellen, uitvoeren en evalueren van het beleid met betrekking tot:

- Pedagogisch handelen
- De lessentabel: jaarlijks vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad. De leerling- en ouderraad wordt om advies gevraagd.
- Financiën: begroting wordt jaarlijks vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad.
- Personeelsbeleid
- Leerlingondersteuning/ onderwijsondersteuningsplan

5.4 Wettelijke voorschriften inhoud van het onderwijs

De HVSR voldoet aan de in de WVO gestelde voorwaarden m.b.t:

- Onderwijskerndoelen
- Lestijd
- Inzetten differentieeldeel
- Extra vreemde taal voor TL
- Aandacht voor zelfontplooiing
- Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte volgen onderwijs volgens het schoolondersteuningsprofiel

Bovengenoemde voorwaarden komen tot uiting in zes kwaliteitseisen die aan iedere les op de HVSR gesteld wordt:

1. De leerling leert actief en in toenemende mate zelfstandig
2. De leerling leert samen met anderen
3. De leerling leert in samenhang

4. De leerling oriënteert zich
5. De leerling leert in een uitdagende, veilige en gezonde leeromgeving
6. De leerling leert in een doorlopende leerlijn.

De voorwaarden worden geborgd door lesbezoek van MT en collegiale consultatie d.m.v. de DOT.

5.5 Onderbouw

Het onderwijskundig beleid voor de komende vier jaar in de onderbouw is erop gericht een verdere optimalisering te bewerkstelligen binnen het 'trechtermodel' (figuur 2) van de didactische aanpak. Lwoo-gelden worden voor nagenoeg 100% ingezet om de onderbouwklassen kleinschalig te houden met het streven naar maximaal 18 leerlingen per leerjaar en 16 leerlingen voor de VMBO-basis/lwoo groepen. Daarnaast zijn grotere groepen vanwege de grote praktijkcomponent in de lessentabel omwille van de veiligheid ongewenst in keukens, bakkerij, restaurant en het technieklokaal. De optimale onderbouwbezetting van de Horeca Vakschool Rotterdam bestaat uit acht klassen (vier klassen leerjaar 1 en vier klassen leerjaar 2).

5.6 Doorstroom van de onder- naar de bovenbouw.

De HVSR kent een onder- en bovenbouw. In principe stroomt iedere leerling door naar het volgende leerjaar tenzij er door hoog verzuim forse achterstanden zijn opgelopen. In de onderbouw wordt per leerjaar drie maal een rapport uitgebracht. Het rapport kent een voortschrijdend gemiddelde. Rapporten worden twee maal per jaar door ouders en leerling opgehaald en met de mentor besproken.

De niveaumeting is gewaarborgd door het toetsen met RTTI en de Cito Volg Toets. Talenten en leerdeficiënties worden duidelijk en onafhankelijk in beeld gebracht. Tevens worden de data ingezet voor motivatie voor niveaubepaling en opstroom.

5.7 De Bovenbouw

De HVSR is een smalle opleiding. Dat wil zeggen dat er slechts één keuzeprofiel is. De HVSR heeft een onderwijslicentie voor Horeca Bakken & Recreatie (HBR) en de theoretische leerweg. De theoretische leerweg en HBR vallen beide in de sector economie. Dit houdt in dat economie voor alle leerwegen een verplicht vak is.

De bovenbouw bestaat uit het derde en vierde leerjaar. Aan het eind van het 3^e leerjaar wordt het profiel HBR afgerond met het landelijke CSPE. Het examineren in het derde leerjaar is gebaseerd op de missie van de school, het bieden van onderwijs waarin de leerlingen onderwijs volgen dat past bij hun passie en ambitie. In het vierde leerjaar kiezen leerlingen een profiel dat het combinatiecijfer gaat vormen. De profielen zijn: Evenementen, Bakken, Koken en Gastheerschap. De keuzeprofielen zijn zo samengesteld dat ze optimaal voldoen aan de wensen van de leerlingen. De MR, ouderraad en leerlingenraad hebben over de samenstelling hun advies uitgesproken. Evenementen is een relatief nieuw profiel dat voor veel leerlingen een aantrekkelijk alternatief is.

De algemene vakken als Nederlands, Engels, Duits, wiskunde en economie worden in het vierde leerjaar afgesloten met een centraal examen (CE). Het vierde leerjaar kent voor de beroepsgerichte examens evenwel een schoolexamensystematiek. Dit schoolexamen is afgestemd en wordt (deels) afgenomen door het MBO. Hiermee is de doorstroom naar een hoger niveau op het MBO geborgd.

De doorstroom naar het havo is en blijft, ondanks het wettelijk vastgelegde recht, lastig. Aan de ouders en leerlingen wordt bij aanmelding voor TL gemeld dat doorstroom naar het havo niet mogelijk is door het ontbreken van een zevende TL vak. TL leerlingen met een havo ambitie worden geadviseerd zich bij het havo aan te melden.

Keuzeprogramma 4^e klas

Bakken bestaat uit een theorie -en praktijkgedeelte. De praktijkles is woensdag middag/avond en zijn afwisselend brood- en banketlessen. De stage wordt in een brood- of/en banketbakkerij of traiteur gelopen. Op het diploma worden de vier theoretische vakken genoemd. Dit heet het combinatiecijfer.

Bakken	
Praktisch	Theoretisch
Praktijkles brood & banket	Brood & Banket specialisatie (1 uur)
	Patisserie (1uur)
Stage bakkerij	Facilitaire dienstverlening (1 uur)
	Traiteur, 3 ^e klas afgerond

Koken bestaat uit een theoretisch en praktisch gedeelte. De kookles is op een vaste woensdag- of donderdagavond. Het is mogelijk om extra serveerlessen te volgen. Op het diploma worden de vier theoretische modules vermeld. Dit heet het combinatiecijfer.

Koken	
Praktisch	Theoretisch
Praktijkles koken	Bijzondere keuken (1 uur)
	Facilitaire dienstverlening (1 uur)
Stage koken / keukenspecialisatie	Keukenspecialisatie (praktijk leerjaar 4)
	Traiteur, 3 ^e klas afgerond
Facultatief praktijkles gastheerschap	

Gastheerschap of Evenementen bestaat uit een theoretisch en praktisch gedeelte. De serveerles is op een vaste woensdag- of donderdagavond. Alle leerlingen starten met een restaurantstage. In januari kan de stage worden omgezet in een evenementen stage voor de leerlingen die verder gaan met evenementen. Op het diploma worden de 4 theoretische modules vermeld.

Gastheerschap & Evenementen	
Praktisch	Theoretisch
Praktijkles serveren	Evenementen (1 uur)
	Gastheerspecialisatie (1 uur)
Stage gastheerschap	Fac. dienst vergaderingen. & partijen (1 uur)
Stage evenementen (keuze)	Traiteur, 3 ^e klas afgerond

5.8 Taal- en rekenbeleid

Visie Taalbeleid Horeca Vakschool Rotterdam 2023-2027

Het taalbeleid van de HVSR is vastgelegd en geborgd in het HVSR / LMC taalbeleidsplan, september 2022.

De horeca Vakschool wil de taalontwikkeling van iedere leerling centraal stellen en hen optimale taalkansen bieden voor een succesvol toekomstperspectief. Zowel binnen als buiten de school is taalonderwijs het fundament voor leren. Beheersing van de Nederlandse taal, passend bij het niveau van de leerling, is een voorwaarde voor maatschappelijke zelfredzaamheid en voortzetting van de (school)loopbaan.

De taalontwikkeling van de leerling is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker, zoveel mogelijk samen met ouders/opvoeders.

Doelstelling

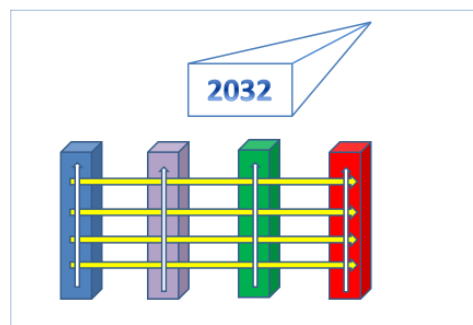
De vakdocenten zijn zich bewust van de visie. De beheersing van de Nederlandse taal is daarbij van groot belang. De taalvordering van de leerlingen wordt structureel gemeten met de Cito VO toets. Dit start in het eerste leerjaar op alle aangeboden niveaus.

Opbrengsten en toetsresultaten worden verwerkt in het groepsplan. Leerlingen en ouders ontvangen vier maal per jaar een voortgangsrapportage (rapport). Tevens worden de toetsresultaten van de Cito besproken.

Met name wordt het themagericht onderwijs integraal aangeboden. Aan de presentaties en werkstukken zijn onder anderen taalkundige, maatschappelijke en ICT eisen verbonden, gebaseerd op het onderwijs van 2032 (Figuur 4).

Passend onderwijs vergt veel extra inzet van het onderwijspersoneel. In toenemende mate maken leerlingen met gedrag gerelateerde problematiek deel uit van de dagelijkse eerstelijns zorg. Daarmee komt de aandacht voor het primaire proces onder druk te staan.

Sinds de Wet op Passend Onderwijs en kansrijk adviseren in werking is getreden is de trend aanmeldingen van leerlingen met een uitzonderlijk grote zorgstatus op sociaal gebied duidelijk waarneembaar.



Figuur 4

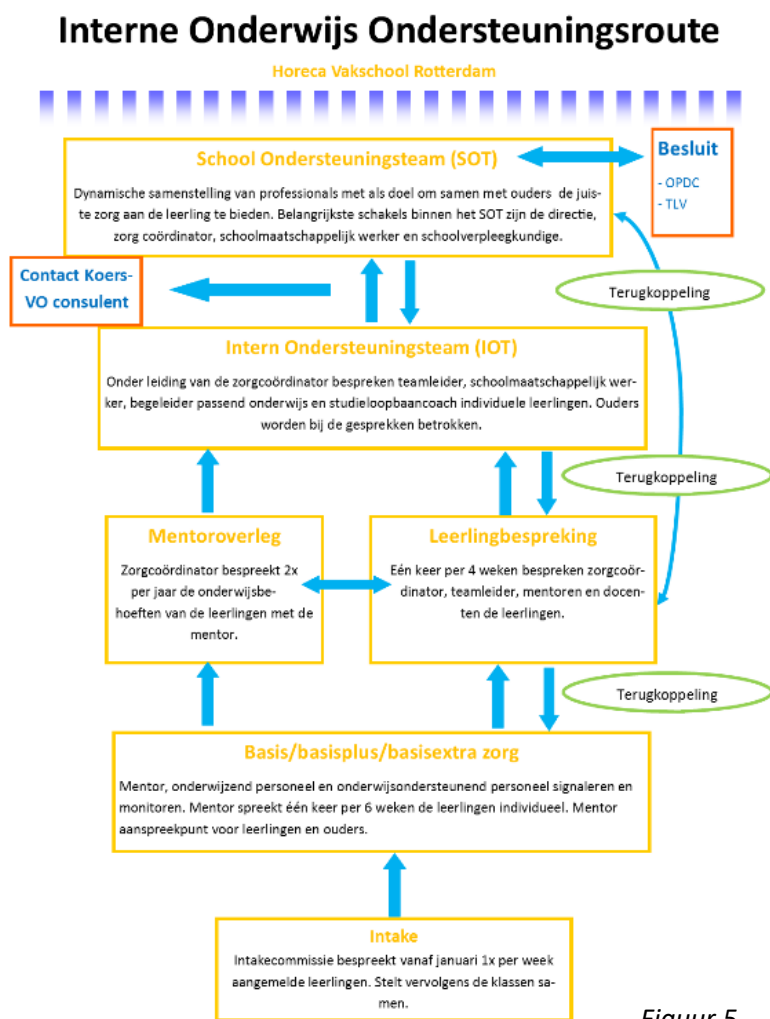
5.9 Onderwijsondersteuning

De ondersteuning op de Horeca Vakschool is bedoeld voor leerlingen met extra onderwijsbehoeften. In de onderwijs ondersteuningsroute is de zorgstructuur op de Horeca Vakschool schematisch weergegeven (figuur 5). De zorg begint al bij de intakeprocedure. Hier wordt nauwkeurig gekeken welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of de Horeca Vakschool in deze behoeften kan voorzien. Elke leerling krijgt basiszorg of eerste lijn zorg. De eerste lijn zorg is de taak van de mentor. Wekelijks op maandagochtend is er teamoverleg en wordt er een leerjaar besproken. De week daarop is er vakgroep overleg van de drie vakgroepen Taal, Rekenen en HBR. Elk leerjaar wordt in dit systeem om de vijf weken besproken. Tijdens deze leerlingbespreking worden de

recente ontwikkelingen van de leerling in een groepsplan verwerkt waaruit handelingsgerichte afspraken voor de docenten volgen. De mentor houdt in de gaten of deze afspraken nagekomen worden. Indien de afgesproken acties tijdens de leerlingenbesprekingen niet het gewenste resultaat opleveren, meldt de mentor de leerling aan bij het intern ondersteuningsteam. De mentor bespreekt de aanmelding met de leerling en de ouders. In het intern ondersteuningsteam worden deze leerlingen besproken. Binnen het intern ondersteuningsteam wordt bepaald welke professional de beste ondersteuning kan bieden met betrekking tot de hulpvraag van de leerling. In de HVSR-ondersteuningsroute is deze werkwijze nader uitgewerkt. Jaarlijks evalueert de HVSR de ondersteuningsroute onder gebruikmaking van de PDCA-systeematiek (Figuur 6).



Figuur 6



Figuur 5

5.10 Digitale geletterdheid

Welk vak of beroep de huidige leerlingen in de toekomst gaan uitvoeren, het is vrijwel zeker dat zij in aanraking komen met ICT. Daarom is ICT een vast component in de onderbouw en kent toepassingen in de bovenbouw. De leerlingen worden ICT vaardig gemaakt en leren tevens de gevaren van onverstandig ICT gebruik. Vaardigheden worden gestimuleerd door het opzetten en beheren van een webshop, het maken van een vak gerelateerd filmpje en het beheren van een digitaal portfolio.

Inmiddels beschikt iedere uitgever over digitale ondersteuning en toetsprogramma's. Toetsen worden deels afgenomen in toetsprogramma's zoals Quayn met het RTTI principe. In toenemende mate maken leerlingen met een dyslexieverklaring gebruik van een laptop met speciale software.

5.11 leerling- en ouderparticipatie

De HVSR heeft een sterke ouder- en leerling betrokkenheid. Er zijn drie organen waarin ouders en leerlingen actief betrokken worden bij het schoolbeleid.

- Medezeggenschapsraad
- Ouderraad
- Leerlingenraad (één leerling uit iedere klas)

Alle organen vergaderen zesmaal per schooljaar. Ouder- en Leerlingenraad hebben onderling contact via de notulen. Notulen worden op de website gepubliceerd.

5.12 Leerlingenraad

De leerlingenraad bestaat uit 16 leerlingen en heeft actief inspraak in de inrichting van de kantine, schoolreis, aanbod buitenschoolse activiteiten, leerlinggerichte protocollen zoals de schoolregels en maatregelen.

5.13 Ouderraad

De ouderraad adviseert de schoolleiding over pr, communicatie, praktische zaken zoals vakkleding en de invulling van de lessentabel en het rooster.

In de ouderraad zitten zes ouders, een vertegenwoordiger van het docententeam en een vertegenwoordiger van het MT.

5.14 Medezeggenschapsraad

De MR vergadert met een vaste agenda en komt zes maal per jaar samen.

De jaarlijkse leerling- ouder- en personeelstevredenheidsenquête worden in alle drie de organen geëvalueerd.

5.15 Burgerschap

5.15.1 Sociale integratie

Vanaf het eerste leerjaar wordt er ingezet op sociale vaardigheden, kennis van de maatschappij en de daarbij behorende pluriformiteit en inclusiviteit. De lessen Mens en Maatschappij, voedingsleer, ICT en de mentorles hebben veel samenhang in de sociale ontwikkeling van de leerling. Onderwerpen als pesten, roken, seksualiteit, inclusiviteit en gezondheid zijn met nadruk in de onderbouw aan de orde. In de bovenbouw verschuift Mens en Maatschappij naar Maatschappijleer met een meer politieke basis. De lessen LOB worden in de bovenbouw door de decaan verzorgd en zorgen voor een juiste informatie van het vervolgonderwijs.

De leerlingenquête wordt door de mentor met de klas besproken en teruggekoppeld naar het MT.

5.15.2 Kritisch denken

De tolerantie onder leerlingen is tijdens en na Corona sterk afgenomen. Primair reageren leidt in enkele situaties tot een naar incident. Om de onderlinge samenhang en tolerantie te versterken is in samenwerking met Psychologie in het Onderwijs een lessenreeks ontwikkeld. De lessen hebben raakvlakken met psychologie, filosofie, maatschappijleer, sociologie en sociale vorming. Het vormen van een mening begint in deze lessen met kritisch denken in de juiste context. Vanaf augustus 2023 komt deze lessencombinatie als Gezondheidsleer (ghl) op de lessentabel.

Met een verder te ontwikkelen accent op filosofie en een PTA is het mogelijk filosofie als volwaardig schoolexamen op de cijferlijst te plaatsen.

5.16 Veiligheid

5.16.1 Uitvoering

Naar aanleiding van de aangepaste wet op het gebied van sociale veiligheid (4 juni 2015) moeten scholen de veiligheid van leerlingen op school monitoren met een instrument dat 'een representatief en actueel beeld geeft'. Er zijn drie gebieden die gemonitord moeten worden, te weten: *Welbevinden*, *Ervaren Veiligheid* en *Aantasting Veiligheid*. De gegevens van deze drie clusters moeten beschikbaar worden gesteld aan de inspectie.

De Horeca Vakschool Rotterdam kiest voor transparantie door de schoolopbrengsten te publiceren op www.venstersvo.nl.

Om het jaar meet de HVSR de leerling- en oudertevredenheid met behulp van Elooi, op de drie aangegeven domeinen van schoolklimaat en veiligheid. Een onderdeel van deze enquête zijn de socialeveiligheids vragen waarvan wij de resultaten ook weer publiceren op Vensters. Het beleid van de HVSR is erop gericht deze continuïteit te borgen en de PDCA-systematiek te hanteren in het beoordelen en interpreteren van de resultaten.

De medewerkerstevredenheid wordt om de vier jaar gemeten. De opbrengsten worden geagendeerd in het schoolplan en activiteitenplan.

5.17 Schoolveiligheidsplan

Het schoolveiligheidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en waar mogelijk bijgesteld. Met name het pestprotocol is een jaarlijks terugkerend onderwerp. Op de website is de HVSR helder in haar anti-pestbeleid. Alle ouders wordt per mail een beknopte versie van het protocol toegezonden. Ouders die inzage willen in de volledige versie worden doorverwezen naar de website waar de meeste voor ouders ter zake doende protocollen te downloaden zijn. Veiligheid is in bijna alle gevallen een gevoel dat sterk afhankelijk is van de schoolcultuur. Elkaar aanspreken op gedrag, positief of corrigerend is de basis van de cultuur op de HVSR. Teambreed gedragen is het voor leerlingen en personeel duidelijk dat je op gedrag wordt aangesproken: gecompimenteerd of gecorrigeerd. Een correctie kan een consequentie hebben. Dit is duidelijk zichtbaar in het verzuimbeleid, vandaag te laat is vandaag tijd inhalen. Zichtbaar belonen maar ook zichtbaar corrigeren geeft het signaal dat de school van iedereen is, maar dat je er wel netjes op moet zijn. De klimaatschaal is een beproefd instrument dat de sociale veiligheid in de klas en school monitort. De klimaatschaal wordt twee maal per jaar afgenomen.

5.18 Inzet NPO-gelden

Conform plan van inzet 2021 – 2023

Inzet achterstandsgelden ten behoeven van BYOD.

Start leerjaar 1 per 01-08-2023.

5.19 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Op het moment van schrijven bevindt de HVSR zich in een transitie van summatief naar formatief handelen en toetsen. Het aantal summatieve toetsmomenten wordt gereduceerd tot vier per jaar, per vak, in de vorm van toetsweken. Inmiddels zijn de brugjaren 'om' en gaat het komende schooljaar leerjaar drie over naar formatief handelen. Synchroon aan deze transitie loopt de inzet van de summatieve toetsweken. Leerlingen moeten goed worden voorbereid op deze leerstrategie. De HVSR heeft daarin voorzien door op de lessentabel een uur studievaardigheid te plaatsen in de leerjaren 1, 2 en 3. Het docententeam is hierop geprofessionaliseerd door trainingen te volgen in het formatief handelen.

De HVSR heeft door de subsidie 'De Rijke Schooldag' de mogelijkheid om een leerlingen na schooltijd een alternatief te bieden. De HVSR ontwikkelt een verlenging van de schooldag en biedt daar bijvoorbeeld EHBO lessen aan, gaming of studiebegeleiding.

Samenwerking met MBO's

Met drie MBO's, het ROC Albeda College, ROC Zadkine College en het SVO is de HVSR intensieve samenwerking aangegaan om leerlingen een passend vervolgprogramma te kunnen bieden.

De decaan, die ook de LOB lessen verzorgt, is belast met het onderhoud van deze relaties. Ieder eerste maandagavond in oktober organiseert de HVSR een scholenmarkt waar zes MBO scholen informatie verstrekken aan ouders en leerlingen betreffende de doorstroommogelijkheden op het MBO. Het decanaat van de HVSR is actief in VMBO-samenwerkingsverbanden en heeft de ambitie een LMC-VMBO decanaat op te richten. Daarover hebben de eerste gesprekken inmiddels plaats gevonden.

Toenemende Intensieve zorg

Voor de HVSR is het van groot belang te innoveren. Innovatie laat het leerlingaantal stijgen in een periode waarin minder leerlingen het schooladviesadvies VMBO basis – kader krijgen. (De staat van het Onderwijs, 2023) Daarbij heeft Corona een negatief effect gehad op de bedrijfstak HBR. De HVSR constateert dan ook een toename van het aantal TL leerlingen. Inmiddels betreft het TL onderwijs 40 % van de nieuw aanmeldingen en meer dan 30% van de leerlingpopulatie. Een praktisch ingerichte TL is voor leerlingen met een TL advies een aantrekkelijk alternatief voor de reguliere TL leerlijn. Aankomend schooljaar volgt de TL een apart ontwikkelde HBR leerlijn, separaat van het basis en kader onderwijs. De samenvoeging van GL&TL lijkt voorlopig niet aan de orde.

Het profiel HBR zorgt voor een verbreding van het werkveld en tevens voor een vervlakking van de primaire nadruk op horeca en bakkerij. Een afnemende interesse voor HBR onderwijs heeft er toe geleid om in te zetten op het keuzeprofiel Evenementen. Evenementen blijkt, volgens verwachting, een aantrekkelijke keuze te zijn waarop leerlingen de HVSR kiezen als eerste keus. De vervlakking van het profiel horeca en bakkerij wordt voor leerlingen met ambitie en passie voor de horeca of bakkerij gecompenseerd in het vierde leerjaar. In het vierde leerjaar wordt verdieping geboden in de ambitieblokken koken, bakken of gastheerschap & evenementen.

Bij alle drie de leerniveaus is een exponentiele toename van zorgleerlingen zichtbaar. Slechts een deel van de leerlingen is geïndiceerd. De psycho-sociale problematiek is lastig te herleiden. Corona is een snel getrokken conclusie maar niet onderbouwd. Het team constateert een sterke toename van sociaal minder ontwikkelde leerlingen in communicatie en acceptatie. De HVSR heeft hierop ingespeeld door in de onderbouw lessen psychologie & filosofie in te zetten ter verhoging van de tolerantie, luistervaardigheid en vaak zeer beperkte uitdrukkingsvaardigheid. Daarnaast wordt fors ingezet op het mentoraat en BPO / SLC.

6. Personeel

6.1 Integraal personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van de Horeca Vakschool Rotterdam is er op gericht om binnen alle geledingen van de school werknemers aan te stellen die werkzaamheden/taken uitvoeren die ze ook willen uitvoeren en bovenal *kunnen* uitvoeren qua fysiek en competenties. Ofwel plezier hebben in én een uitdaging vinden in je eigen werkzaamheden. De eenvoud van deze insteek is welhaast omgekeerd evenredig met de inspanningen ter realisatie. Door dit beleid ontstaan er verschillen in taakbelasting, in inzet etc. en dat dient door allen geaccepteerd te worden. In de afgelopen jaren is de HVSR er weer in geslaagd om dit beleid binnen de kaders van het LMC-personeelsbeleid te realiseren. Het directe gevolg is een uiterst laag kortdurend ziekteverzuim binnen het personeelsbestand en nagenoeg geen verloop behoudens het natuurlijke verloop. Behoud van personeel is met de personeelstekorten op de arbeidsmarkt een uitdaging. Een prettige en veilige werkomgeving is dan een voorwaarde waarop de HVSR in het personeelsbeleid hoog scoort. Het beleid voor de komende jaren is en blijft erop gericht om dit gedifferentieerd integraal personeelsbeleid verder te optimaliseren. Belangrijke instrumenten hierin zijn de gesprekkencycli, de jaartaken, de scholing en in mindere mate de beloningsdifferentiatie. Onder professionalisering (H. 5.2) wordt nader op deze aspecten ingegaan. Evident is dat de leidinggevende van de HVSR oog dient te hebben voor de competenties en mogelijkheden van de individuele personeelsleden.

Uit personeelsenquêtes blijkt dat de Horeca Vakschool Rotterdam de werkdruk goed onder controle heeft. Het in de afgelopen jaren gevoerde formatiebeleid zal daarom worden voortgezet met inachtneming van de wettelijke kaders ten aanzien van formatie- en taakbeleid. Als onderdeel van LMC-vo verwijst de HVSR voor de uitgangspunten van het Transitieplan en Taakbeleid uitdrukkelijk naar het beleidsstuk *lmcr/CvB/2016-2018* (Besluit CvB d.d. 10 mei 2016, instemming GMR d.d. 27 april 2016), alwaar de HVSR zich aan conformeert.

6.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling

De HVSR heeft een gevarieerd team. M/V is gelijkwaardig verdeeld. De verwachting is dat er geen problemen ontstaan met de invulling van eventueel ontstane vacatures. De inzetbaarheid van het OP gaat wel problemen opleveren. Tabel 2 laat zien dat 32 % van het OP 55 jaar of ouder is. Dat levert voor de organisatie een probleem op in de belastbaarheid naast de lesgevende taak van het OP.

N=25	Aantallen	Percentage
< 25 jaar	2	8
25 – 29 jaar	2	8
30 – 34 jaar	2	8
35 – 39 jaar	2	8
40 – 44 jaar	3	12
45 – 49 jaar	3	12
50 – 54 jaar	3	12
55 – 59 jaar	4	16
> 60 jaar	4	16
Totaal	25	100

Een hoog percentage ouderen maakt het team kwetsbaar. 54 % van docenten heeft een LC aanstelling.

N=25	Aantallen	Percentage
Docent LB	6	24
Docent LC	12	46
Docent LD	3	12
Onderwijsassistent 5	1	4
Onderwijsassistent 8	1	4
Totaal	25	100

6.3 Kwalitatieve personeelsontwikkeling

De aandachtsgebieden van de kwalitatieve personeelsontwikkeling loopt conform de cao-vo en beslaat drie terreinen:

- Gesprekkencyclus
- Loopbaanbeleid
- Arbeidsvoorwaardenbeleid

6.3.1 Gesprekkencyclus

Het management voert jaarlijks gesprekken met ieder individueel teamlid. Het betreft (1) het jaartaak- of doelstellingsgesprek, (2) het voortgangsgesprek, waarin met name de voortgang van de professionalisering (het pop) aan de orde komt en (3) het beoordelingsgesprek. Vanuit het beleid ter professionalisering en op basis van de individuele wensen wordt jaarlijks het scholingsplan opgesteld voor de teamleden van de Horeca Vakschool Rotterdam



6.3.2 Loopbaanbeleid en arbeidsvoorwaarden

Het loopbaanbeleid heeft nauwe banden met het individuele professionaliseringsbeleid. Binnen het LMC-VO zijn er veel mogelijkheden voor studie en ontplooiing. Het LMC-VO toont hierin goed werkgeverschap. De overheid en de gemeente Rotterdam stimuleren en faciliteren daarnaast met gerichte subsidies diverse studiemogelijkheden.

Primair streeft de HVSR naar bevoegd en bekwaam personeel. Naast de bevoegdheid is het mogelijk dat de docent of het OOP zich meer kan bekwamen in diverse onderwijs gerelateerde disciplines zoals differentiëren in de les en toetsen met Quayn. De studie- en ontwikkelmogelijkheden vallen altijd samen met de behoefte vanuit de docent en de behoefte vanuit de school.

De ontwikkeling van de Havo leerlijn en het profiel Evenementen heeft ertoe geleid dat twee docenten een masteropleiding Leren Innoveren volgen en twee docenten studeren voor een 1^e graad bevoegdheid. De studieambitie binnen het team zorgt dat het team naar een hoger plan wordt getild.

6.4 Opleiden in de school & HR&O

De HVSR is een OpleidingsSchool Rotterdam (OSR) school, en voorziet daarmee regelmatig studenten van de HR&O lerarenopleiding van een stageplaats. Stagiaires halen kennis, maar houden ook het team scherp.



Het MT van de HVSR neemt haar eigen verantwoordelijkheid in het duurzaam professionaliseren. De teamleider heeft de master Teacher Leader behaald. De locatieleider volgt de master Educational Leadership. Beide MT leden maak deel uit van een intervisiegroep en het LMC schoolleiders overleg voor VMBO en mavo.

6.5 Schoolgebonden studiedagen en trainingen

Per leerjaar proberen we de studiedagen zoveel mogelijk vast te leggen in het activiteitenplan. Het gaat dan om grotere onderwerpen, zoals momenteel bij formatief handelen het geval is. Andere studiedagen worden gevuld met de behoefte die er op dat moment is bij docenten. Op deze manier houden we altijd ruimte over voor de behoefte naar ontwikkeling binnen het team.

7. Kwaliteitszorg

7.1 Doelstellingen kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord. Ieder verbeterproces begint met meten; het 'nulpunt' moet duidelijk zijn om vooruitgang vast te kunnen stellen. Zorg voor kwaliteit houdt echter niet op na verbetering, het gaat juist verder. De HVSR is voortdurend bezig om het onderwijs te verbeteren en te zorgen dat leerlingen meer, beter of anders leren. De HVSR hanteert een systematiek van PDCA-cyclus voor de leerlingen- en oudertevredenheid en onderwijskundige kwaliteit. Worden de leerlingen wel voldoende uitgedaagd en worden ze wel op de juiste wijze uitgedaagd en beoordeeld. *Beoordelen is enthousiasmeren!* Zo wordt, naast de RTTI toetsen, ingestoken op formatief handelen waarbij opdrachten zijn afgestemd op de mogelijkheden van de individuele leerling.

De HVSR streeft naar een ambitieuze leercultuur en opbrengstgericht werken (OGW) om het onderwijs te verbeteren. Het gaat hierbij om de bevordering van een cultuur aan de hand van drie hoofdpunten die onderling nauw samenhangen:

- Een cultuur van opbrengstgericht werken, gericht op optimalisatie van de leerresultaten van alle leerlingen, en waarin een cruciale rol is weggelegd voor de docent. De HVSR gelooft dat de docent het verschil maakt. De HVSR kent dan ook een continue cyclus van professionalisering. (zie hoofdstuk 5)
- Een ambitieuze leercultuur, met, naast aandacht voor de zwakkere leerlingen, ook speciale aandacht voor topprestaties van de beste leerlingen en het hoog leggen van de lat.
- Een cultuur van bewust kiezen, gericht op doelmatige en zo effectief mogelijke besteding van de schaarse (financiële) middelen. Keuzes worden gemaakt op basis van evaluatie van de leeropbrengsten.

7.2 Waarborgen van kwaliteit in de klas

De HVSR heeft een stappenplan waarin de kwaliteitszorg in de les wordt verantwoord.

- De leerrendementen worden zichtbaar gemaakt met behulp van Scholen op de Kaart en Vensters voor verantwoording.
- Via Magister Management Platform (MMP) maken we prognoses om zo eventuele risicofactoren te inventariseren en erop in te spelen. In 6.2 wordt uitgelegd dat deze proactieve sturing op data meer aandacht verdient in de periode 2023-2027.
- De kwaliteit van het onderwijsleerproces wordt zichtbaar gemaakt door:
 - lesbezoeken
 - enquêtes: leerling, ouder, collega
 - gesprekken met docenten
 - gesprekken met leerlingen

Het LMC-VO werkt volgens een drie jaarlijkse gesprekscyclus, bestaande uit een planningsgesprek, voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De afspraken die voortkomen uit de gesprekscyclus worden vastgelegd in het dossier van de docent.

Vaste onderwerpen zijn:

- Interpersoonlijk competent
- Vakinhoudelijk en didactisch competent
- Pedagogisch competent
- Organisatorisch competent
- Samenwerken met collega's
- Samenwerking met de omgeving
- Reflectie en ontwikkeling

Aan de hand van de gesprekscyclus wordt de persoonlijke studie- en ontwikkelingsbehoefte vastgesteld.

7.3 Sterke punten & ontwikkelpunten

De HVSR is sterk in de uitstraling van het profiel dat zij biedt. Op de locatie heerst er een positieve en ambitieuze cultuur waarin eigenaarschap betrokkenheid duidelijk aanwezig zijn. Het team is ambitieus, leergierig en bereidwillig. Voorwaarden om in een veranderend onderwijsveld en maatschappij aantrekkelijk en kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen bieden.

Er wordt veel data verzameld. Hier wordt onvoldoende gebruik van gemaakt om het onderwijsproces te sturen. Sturen op data en literatuur op micro-, macro- en mesoniveau is een bewezen effectief middel. Lopende dit schoolplan verdient dit meer aandacht.

- Magister Management Programma (MMP) wordt nog onvoldoende ingezet om beleid op basis van actuele cijfers vast te stellen, uit te voeren en het effect te meten.
- BVO uitdraai wordt nog onvoldoende ingezet om inzicht te krijgen in de actuele financiële stand van zaken. De schoolleiding heeft de doelstelling lopende dit schoolplan hierin een duidelijke verbeter slag te maken.

7.4 De ontwikkelpunten

Het analyseren van leerlingdata en het zicht op het efficiënt inzetten van de financiën kan verbeterd worden. Daarvoor kan meer gebruik gemaakt worden van MMP en de BVO's vanuit Afas.

Leerlingdata

Een doelstelling is data efficiënt beheren en inzetten. Beheren van data binnen een LVS. Inzicht en inzet van data voor en door diegenen die direct invloed hebben op het leerproces van de leerling. Door data te bundelen in een LVS is toezicht op correcte naleving van de privacywetgeving geborgd.



8. Financieel beleid

8.1 Exploitatie- en formatiebegroting

Het financieel beleid van de HVSR is gebaseerd op de kaderbrief 2023 van het bestuur van LMC-VO. De HVSR dient voor zowel de exploitatiebegroting als de formatiebegroting een sluitende begroting te tonen. In incidentele gevallen kan het CVB een tekort voor een jaar accorderen. Investerings dienen vooraf te worden aangevraagd en meegenomen te worden in de exploitatiebegroting met de daaraan verbonden afschrijvingen. Subsidies worden geormerkt ter latere verantwoording en bovenal niet in de reguliere bedrijfsvoering meegenomen.

De HVSR kent enkele subsidies:

Subsidie	Verantwoording
• ROB (Rotterdams Onderwijsbeleid)	Format conform aanvraag
• NPO (uitputtingssubsidie)	Format conform aanvraag
• Verbetering basisvaardigheden	Activiteitenplan sept. 2023

Daarnaast heeft de gemeente Rotterdam 7,8 miljoen beschikbaar gesteld voor de renovatie van het pand waarin de HVSR op dit moment gehuisvest is. Medio 2027 is de school gerenoveerd. Op het moment van schrijven worden er diverse scenario's uitgewerkt. In een addendum wordt het definitieve scenario toegevoegd.



9. PR-beleid en externe communicatie

Het PR-beleid van de HVSR, vastgelegd in haar PR-beleidsplan, is er op gericht het unieke karakter van de school uit te dragen. Daartoe wordt intensief samengewerkt met een ontwerper/vormgever die een frisse en onderscheidende lijn heeft neergezet. De onderscheidende lijn wordt zorgvuldig doorgevoerd in alles wat 'naar buiten gaat' zoals het logo, foldermateriaal en website.

In september - februari worden korte workshopbezoeken gebracht aan basisscholen die vooraf 'geselecteerd' zijn op een hoge populatie VMBO-basis/kader & TL uitstroom. Voorts geeft de HVSR op alle scholenmarkten in de regio (18) acte de préséance. De HVSR adverteert niet in speciale schoolbijlages van regionale kranten. De baten lopen niet in pas met de lasten.

De uitstraling van het gebouw aan de buitenzijde dient te worden aangepast. De gevel en uitstraling is inmiddels verouderd. De website is geheel vernieuwd in de nieuwe stijl.



10. Communicatie & PR

10.1 PR & Communicatieplan

De HVSR richt zich voor een groot deel van de instroom op de scholenmarkten en het bezoek aan de basisscholen. Voor een goede stroomlijn in de PR is er een HVSR PR team. Hieraan is een ontwerper gekoppeld voor het up tot date houden van de ingezette communicatielijnen.

Een verbeterde aansluiting bij de 'food' wensen van de Rotterdamse jeugd is inmiddels ingezet en dient de komende vier jaar te worden uitgebreid. De basis is het door de HVSR ontwikkelde Rotterdamse Jongeren Kookboek.

De HVSR gaat zich nog meer richten op recreatie en evenementen, een afdeling die nog onvoldoende naar buiten treedt.

De geplande renovatie van het schoolgebouw in 2025 – 2026 biedt de mogelijkheden en kansen om evenementen en recreatie meer vorm te geven in het schoolgebouw. Het is waarschijnlijk dat er dan ook een meer passende naam komt die de ambitie en lading meer dekt dan de huidige naam van de school.

De HVSR heeft grote moeite met de zeer traditionele inhoud van het HBR-examenprogramma. De inhoud zorgt voor een forse belemmering in de ambitie en ontwikkeling van het beroepspraktijkprogramma. Inmiddels heeft de Commissie voor Toetsing en Examens (CvTE) de HVSR gevonden voor input voor het cspe. Het CvTE deelt de zorg en draagt de ambitie voor meer balans in het examenprogramma.

10.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

De HVSR is sterk in het uitbeelden van de horeca en bakkerij gerelateerde ambities. Hieronder valt ook deelname aan HBR wedstrijden. De uitdaging is om met de organisatie Skills Talents en de Vereniging Scholen met Horeca Onderwijs (VSHO) ook de 'R' meer vorm te geven.

11. Digitalisering

9.1 BYOD

Start per schooljaar 2023 – 2024 in het eerste leerjaar.

In 2025 wordt de HVSR gerenoveerd. De leerlingen en het team verhuizen ten tijde van de renovatie naar een andere locatie. Op dit moment is de locatie nog niet bekend. Het is wel wenselijk dat met de renovatie zo veel mogelijk leerlingen gebruik kunnen maken van hun eigen device.

11.1 Inzet devices

Er wordt vanaf 2023 niet meer geïnvesteerd in vaste pc's (all-in one), afbouwen in het kader van renovatie en verhuizing.

11.2 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

De HVSR streeft naar een balans tussen de inzet van digitale middelen en innovatieve niet- digitaal materiaal.

