

WWW.VANHAESTRECHTCOLLEGE.NL



JAARVERSLAG 2025

Directeur: Vanja Goossen

Rector: Marieke van den Hurk a.i.

Aanbod: vmbo, mavo en havo-route



VAN HAESTRECHT
COLLEGE

Inhoud

1. School in beweging.....	3
2. Van samen werken naar samenwerken.....	3
3. Pedagogisch-didactisch handelen als fundament.....	4
4. Kleinschalig en persoonlijk – een kracht én een aandachtspunt.....	4
5. Sturing op kwaliteit: samen leren sturen.....	5
6. Duurzaam veranderen: kansen benutten	5
7. Huisvesting: een randvoorwaarde die telt.....	5



1. School in beweging

Onderwijs dat recht doet aan de leerling. Dat is waar het Van Haestrecht College voor staat. Vanuit die overtuiging zijn we gestart met een transitie die voelbaar is en moet zijn op alle plekken in de school. Geen tijdelijke onderwijsvernieuwing waar je op kunt aanhaken – of net zo makkelijk weer afhaken – maar een duurzame beweging die raakt aan de kern van ons onderwijs.

Om die beweging richting te geven, zijn we gestart met het traject *Hereik de school*. De naam is bewust gekozen. De eik staat symbool voor groei, stevigheid en duurzaamheid.

- De wortels liggen in de visie van OMO en Scholengroep De Langstraat, met Koers2030 als basis.
- De stam is onze onderwijsvisie: onderwijs dat verder gaat dan een diploma en leerlingen voorbereidt op hun plek in de maatschappij.
- De takken zijn de onderwijsorganisatie en de randvoorwaarden.
- De bladeren vormen het onderwijsproces.

Dit keer zijn we niet gestart bij de bladeren, maar bij de wortels en de stam. Want goed onderwijs groeit niet vanzelf; het moet gevoed worden.

Samen met Frank van de Ende (OWN) en het team hebben we gekeken waar we onderwijskundig staan en waar onze ambities liggen. Die ambities zijn vastgelegd in samenhangende onderwijsthema's en vakoverstijgende groeivaardigheden, die richting geven aan ons dagelijks handelen.

2. Van samen werken naar samenwerken

Een belangrijke conclusie uit het traject *Hereik de school* is dat we veel samen werken, maar dat echt samenwerken nog aandacht vraagt. Dat is geen onwil, maar een gevolg van hoe het onderwijs traditioneel is ingericht.

Om duurzaam te kunnen veranderen, zijn we daarom begonnen bij de arbeidsorganisatie. We hebben gekozen voor een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO), geïnspireerd door het werk van Ben van der Hilst. Deze manier van organiseren maakt het mogelijk om het onderwijs dichter rond de leerling te organiseren en het eigenaarschap daar te leggen waar het hoort: in teams van onderwijsprofessionals.

Na een intensieve voorbereiding in de tweede helft van schooljaar 2024–2025 zijn we in schooljaar 2025–2026 daadwerkelijk gestart. We werken met vier onderwijsteams, elk bestaande uit acht coaches (voorheen mentoren) en vier klassen. Iedere klas heeft twee



coaches. De teams beschikken wekelijks over tijd om samen te overleggen, besluiten te nemen en het onderwijs vorm te geven binnen het mandaat dat zij daarvoor hebben gekregen.

Deze manier van werken sluit aan bij een belangrijke kracht van de school: de professionele cultuur en de bereidheid om samen verantwoordelijkheid te dragen. Tegelijkertijd zien we dat teamvolwassenheid verschilt, zowel binnen als tussen teams. Dat vraagt om begeleiding, duidelijke afspraken en soms ook sturing. Groei is organisch, maar niet vrijblijvend.

3. Pedagogisch-didactisch handelen als fundament

Het Van Haestrecht College heeft een duidelijke keuze gemaakt in het pedagogisch-didactisch handelen. Met de High Five (Leren Verbeteren, Juliëtte Vermaas) hebben onderwijsprofessionals vijf bouwstenen voor de Goede Les op het Van Haestrecht College. Geen checklist, maar een kader voor bewuste afwegingen die bijdragen aan kwaliteit en samenhang.

De schoolleiding bezoekt structureel lessen aan de hand van de High Five, die is opgenomen in de DOT-tool. Hierdoor ontstaat niet alleen zicht op de individuele lespraktijk, maar ook op het bredere beeld binnen teams en de school als geheel. Teams krijgen focuspunten mee, waarbij zij zelf aan zet zijn om deze verder uit te werken.

Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid aandacht nodig heeft. Dit vraagt om een samenhangende aanpak. Daarom werken we toe naar een integrale benadering op basis van Verbindend Gezag (Haïm Omer). Thema's als pesten, storend gedrag, groepsdruk en begrenzen worden hierin met elkaar verbonden. Een tweedaagse teamscholing in het voorjaar van 2026 maakt hier onderdeel van uit.

4. Kleinschalig en persoonlijk – een kracht én een aandachtspunt

De kleinschaligheid van het Van Haestrecht College blijft een belangrijk onderscheidend kenmerk. Tijdens informatieavonden en in gesprekken met ouders en leerlingen wordt dit steeds opnieuw benoemd als grote meerwaarde. Het sluit direct aan bij het uitgangspunt *Persoonlijk en betrokken*: iedereen wordt gezien, gehoord en gewaardeerd.

Tegelijkertijd is kleinschaligheid ook kwetsbaar. Bij kleine leerlingaantallen komen onderwijsresultaten sneller onder druk te staan en zijn keuzes soms spannender. Dit vraagt om scherpe afwegingen en realisme, zonder de kern van onze visie los te laten.



5. Sturing op kwaliteit: samen leren sturen

Met de invoering van TAO is ook de rol van de schoolleiding veranderd. De nadruk ligt meer op informeren, inspireren en meedenken met de onderwijsteams. Tegelijkertijd is sturing in deze fase nog noodzakelijk, bijvoorbeeld door:

- lesbezoeken gekoppeld aan teamfocuspunten;
- het tijdig en inzichtelijk delen van onderwijsresultaten;
- het gesprek over eigenaarschap en werken met mandaat.

De samenwerking tussen teams en schoolleiding is nieuw voor iedereen. Dat vraagt om afstemming, mildheid en het blijven voeren van het gesprek: waar maken we ons zorgen over, wat gaat goed en wat heeft aandacht nodig?

6. Duurzaam veranderen: kansen benutten

We kiezen nadrukkelijk niet voor snelle innovaties, maar voor duurzaam veranderen. *Hereik de school* is pas net begonnen. De komende periode ligt de focus op het verder ontwikkelen van een professionaliseringlijn, gekoppeld aan verschillende fasen van ontwikkeling van onderwijsprofessionals. Deze lijn vormt de basis voor de ambitiegesprekken in het voorjaar van 2026.

Ook buiten de school liggen kansen. De samenwerking met VSO, jeugdzorg, MBO's en bedrijfsleven biedt mogelijkheden om inclusiever onderwijs vorm te geven en leerlingen beter passende routes te bieden. Zeker voor leerlingen waarvoor regulier onderwijs niet vanzelfsprekend is, willen we eerder schakelen en beter samenwerken.

7. Huisvesting: een randvoorwaarde die telt

De huidige huisvesting van het Van Haestrecht College nadert zijn houdbaarheidsdatum. Dit maakt het een uitdaging om onderwijs te organiseren op een manier die past bij onze ambities. In samenwerking met de gemeente en externe partners wordt onderzocht welke aanpassingen nodig en mogelijk zijn om de periode tot aan de nieuwbouw te overbruggen.

De realisatie van de nieuwbouw, gepland voor 2030, biedt tegelijkertijd een enorme kans. Niet om opnieuw een traditioneel schoolgebouw neer te zetten, maar om een gebouw te realiseren dat het onderwijs van de toekomst ondersteunt en faciliteert.

