

Groeien in verbinding



**Schoolplan
Vellesan College
2025-2029**

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Het schoolplan	4
Doel en functie	4
Gezamenlijk proces	4
Leeswijzer	4
Vaststelling	4
Het Vellesan College	4
Onderwijs op het Vellesan College	7
Mission statement en kernwaarden	7
Terugblik	9
Ambitie	10
Doelstellingen 2029	14
Onderwijsbeleid	16
Onderwijsorganisatie	16
Aanbod (OP 1)	16
Monitoring resultaten, ontwikkeling en begeleiding (OP 2)	17
Pedagogisch-didactisch klimaat (OP 3)	18

Veiligheid en schoolklimaat	21
HR-beleid	22
Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	24
Financieel beleid	25
Medezeggenschap en betrokkenheid	26
Bijlagen	27
Doelenmatrix 2025-2029	27

Inleiding

Met het nieuwe schoolplan van het Vellesan College voor de periode 2025-2029 bepalen we niet alleen de richting voor de komende jaren, maar laten we ook zien waar we voor staan: het beste uit jezelf en de ander halen. Dat vormt de kern van alles wat wij doen en geloven. Leerlingen en medewerkers die meer kunnen en willen, hebben bij ons de ruimte om zich te ontwikkelen op allerlei vlakken. Ze mogen trots zijn op wie ze zijn en wat ze doen.

Dit schoolplan is het resultaat van een intensief proces waarin schoolleiding en afgevaardigden vanuit alle teams samen hebben stilgestaan bij onze waarden, ambities en dromen voor de toekomst. Het resultaat is een breed gedragen visie die recht doet aan de perspectieven binnen onze lerende schoolgemeenschap.

Het Vellesan College staat er goed voor. We zijn trots op wat we hebben bereikt. Onze leerlingen groeien, onze medewerkers ontwikkelen zich continu en onze school is een plek waar iedereen - leerling én medewerker - zich thuis voelt en kan bloeien. We bieden goed onderwijs waarmee iedereen echt verder komt. Dat doen we binnen een duidelijke structuur die houvast biedt aan alle leden van onze schoolgemeenschap.

Maar onze school biedt meer dan leren alleen. Bij ons bereiden leerlingen zich voor op later en werken medewerkers aan hun professionalisering. Samen ontdekken we wat we nodig hebben en welke stappen we willen zetten. Samen is nodig, want alleen ga je snel, maar samen komen we verder. Dat geldt zowel voor leerling en ouder als voor medewerker, docent, mentor en school-leider. We denken in mogelijkheden. We kijken verder en stimuleren elkaar om een volgende stap te zetten, in de klas of voor de klas. En we zijn verantwoordelijk - voor onszelf, voor de ander, voor onze schoolgemeenschap.

Voor de komende tijd zien we kansen en uitdagingen. In dit schoolplan beschrijven we hoe we als lerende organisatie blijven groeien, hoe we onze kernwaarden verder versterken en hoe we ervoor zorgen dat elke leerling en elke medewerker zich kan ontwikkelen. De vraag aan iedereen in onze schoolgemeenschap is: 'Waar ligt jouw interesse, waar wil jij je verder in ontwikkelen?' Met elkaar ontdekken we waar die interesses en talenten liggen.

Iedereen is anders, iedereen leert anders. Dat geldt voor leerlingen, maar net zo goed voor professionals die zich in hun vak verder

willen ontwikkelen. Daarom zijn we een brede school waar iedereen een plek vindt waar hij of zij het beste tot zijn recht komt. Het gaat bij ons niet alleen om cijfers van leerlingen, maar net zo goed om de professionele en persoonlijke ontwikkeling van alle leden van onze schoolgemeenschap. We blijven verbeteren en blijven groeien.

Ons schoolplan is een levend verhaal dat ons helpt om in veranderende tijden op koers te blijven, met als kompas: het beste uit jezelf en de ander halen. Dat is onze belofte. Dat is ons Vellesan College.

Marc Boelsma,
rector

Hoofdstuk 1 Het schoolplan

Doel en functie

Het schoolplan 2025-2029 beschrijft de ambitie van het Vellesan College voor het onderwijs in deze periode. We zijn volop in ontwikkeling. Daarom is het belangrijk om focus aan te brengen. Dat doen we met dit schoolplan als basis. Vanuit ons mission statement en drie kernwaarden maken we belangrijke keuzes. Om de komende jaren koers te houden richten we ons op vijf pijlers. Die geven ons houvast in onze keuzes. In dit schoolplan lees je wat dit betekent voor de verschillende beleidsterreinen.

Het schoolplan wordt vertaald in de verschillende schooldocumenten en in de jaarplannen, afdelingsplannen en vakgroepplannen. Alle plannen passen binnen de kaders van de strategische koers van Dunamare onderwijs.

Het schoolplan functioneert als een planningsdocument voor de periode 2025-2029. Je leest welke onderwerpen en ambities centraal staan en hoe wij kwaliteit vormgeven. Ieder jaar werken we het schoolplan uit in een jaarplan en per jaar evalueren we met het team of (verbeter)doelen behaald zijn. Doelen stellen we bij als het nodig is.

Gezamenlijk proces

Het schoolplan is een planningsdocument en tegelijk een verantwoordingsdocument naar de ouders, het bestuur en andere betrokkenen. Medewerkers uit de verschillende teams hebben erover meegedacht en eraan meegewerkt. Samen met communicatiebureau Taaluiten hebben we in verschillende werksessies woorden gegeven aan onze bedoelingen.

Leeswijzer

De kern van het schoolplan is het hoofdstuk 'Onderwijs op het Vellesan College'. Daarin lees je hoe wij onderwijs op onze school vormgeven. Wie zijn we? Waarom zitten leerlingen bij ons op de juiste plek en wat beloven we hun? Hoe gaan we met elkaar om? En wat zijn onze ambities voor de komende jaren? De antwoorden op die vragen lees je in ons mission statement, onze kernwaarden en onze onderwijspijlers. In de overige hoofdstukken vind je onze ambities op het gebied van onderwijsbeleid, personeelsbeleid, kwaliteitszorg en financieel beleid.

Vaststelling

Het schoolplan 'Groeien in verbinding' is op 23 september 2025 vastgesteld door het College van Bestuur van Dunamare onderwijs en op 29 september 2025 heeft de medezeggenschapsraad van het Vellesan College ermee ingestemd. Het schoolplan is ook te vinden op onze website en op scholenopdekaart.nl.

Het Vellesan College

Het Vellesan College is een pluriforme, brede scholengemeenschap voor atheneum, havo, mavo en vmbo-beroepsgericht onderwijs. We waarderen de verbinding met gemeente Velsen. Ook bieden we onze leerlingen een bredere kijk op de wereld. Dat sluit aan op de bedoeling van het Vellesan College.

Leiding

Het bevoegd gezag over onze school ligt bij de bovenschoolse organisatie Dunamare onderwijs. Dunamare is gevestigd in Haarlem.

Onze schoolleiding bestaat uit de rector, de plaatsvervangend rector en afdelingsleiders. De rector is eindverantwoordelijk voor alle schoolleiderstaken, de integratie van beleidsvorming en de communicatie met het College van Bestuur van Dunamare



onderwijs en de medezeggenschapsraad van het Vellesan College. Binnen onze schoolleiding is een effectieve taakverdeling ingevoerd waardoor er voor elk taakgebied een eerste verantwoordelijke is. Met elkaar zijn we eindverantwoordelijk. Afdelingsleiders zijn samen met hun team verantwoordelijk voor alle uitvoerende taken binnen de afdeling, voor de vormgeving van het onderwijsbeleid, voor het werken aan onderwijsverbetering en -vernieuwing en voor personeelszorg.

Campus

Het onderwijs verzorgen we in IJmuiden op drie locaties. Samen met zowel binnen- als buitensportvoorzieningen vormen deze locaties een campus. De onderbouw hebben we zo opgezet dat veranderen van niveau voor de leerling haalbaar is.

Prettige sfeer

Het Vellesan College kenmerkt zich door een vriendelijk en open schoolklimaat. Heldere afspraken en regels vormen de basis voor een geborgen sfeer waarin persoonlijke aandacht centraal staat. Onze lichte, moderne en overzichtelijke schoolgebouwen dragen bij aan het gevoel van veiligheid en de prettige sfeer. We hebben altijd zicht op in- en uitgaande leerlingen en bezoekers. Daardoor is de sfeer in school open, veilig en vriendelijk. Leerlingen, ouders en medewerkers ervaren dit ook zo, blijkt uit de tevredenheidsmetingen.



Onderwijs

We bieden onderwijs aan van vmbo-basis tot en met vwo. Leerlingen kunnen op verschillende momenten in hun schoolloopbaan wisselen tussen de niveaus. Zo kunnen ze het beste uit zichzelf halen. Voor leerlingen die extra uitleg, uitdaging of herhaling nodig hebben, zetten we flexuren (voorheen V-lessen) in. Dat zijn maatwerkuren om extra ondersteuning in een bepaald vak te bieden. Leerlingen worden ingedeeld bij een flexuur op basis van behaalde cijfers en de uitslag van Leerling in beeld, het leerlingvolgsysteem van Cito. Mentoren en vakdocenten brengen advies uit over het flexuur dat leerlingen moeten volgen.

Op de verschillende afdelingen worden verschillende flexuren aangeboden. Zo is er in de onderbouw voornamelijk aandacht voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde en worden in de bovenbouw meer verschillende vakken aangeboden.

Het Vellesan College kenmerkt zich door een vriendelijk en open schoolklimaat. Heldere afspraken en regels vormen de basis voor de geborgen sfeer waarin persoonlijke aandacht centraal staat.

Leerlingen

In totaal volgden 1.007 leerlingen op 1 oktober 2025 onderwijs aan het Vellesan College, verdeeld over de verschillende onderwijssoorten. De leerlingen komen voornamelijk uit IJmuiden, Velsersbroek en Velsen-Zuid.

Leerjaar

Leerjaar 1 en 2

Leerjaar 3 en 4 vmbo-bb/kb

Leerjaar 3 en 4 vmbo-gl/tl (mavo)

Leerjaar 3, 4 en 5 havo

Leerjaar 3, 4, 5 en 6 vwo

Aantal leerlingen

422 leerlingen

203 leerlingen

215 leerlingen

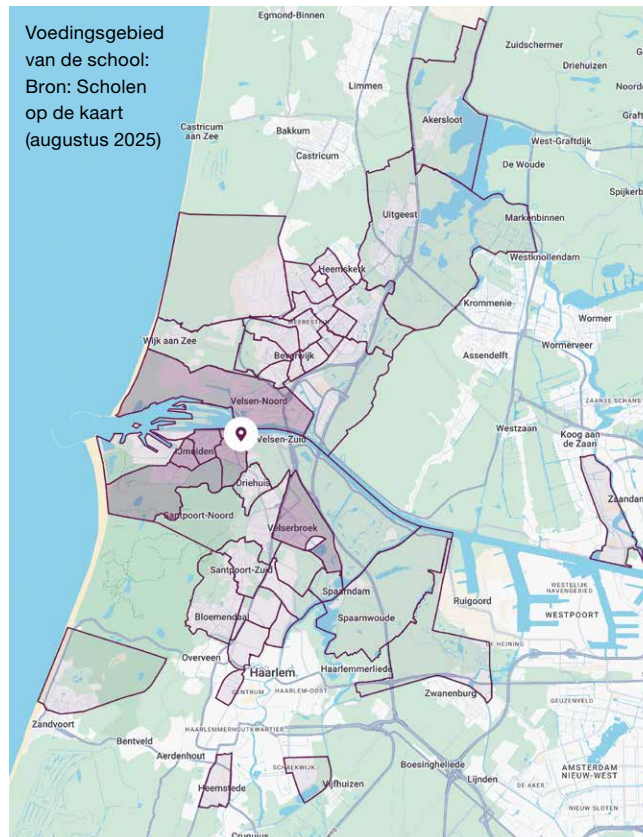
116 leerlingen

51 leerlingen

Regio

Onze school staat in de gemeente Velsen.

De school wil zichtbaar en merkbaar onderdeel zijn van de samenleving. We onderhouden nauwe banden met het bedrijfsleven, met de gemeente en met andere onderwijsinstellingen.



De school heeft een vrij vast 'marktaandeel' als het gaat om leerlingen die voor onze school kiezen. Dat komt onder meer door de profielklassen sport, dans en doorstroom. Veel leerlingen wonen in de gemeente Velsen. Het is een gemeente die in demografisch opzicht weinig afwijkt van de gemiddelde cijfers in Nederlandse gemeenten. De komende jaren wordt een lichte krimp van het aantal leerlingen verwacht.

In de regio heeft onze school een duidelijke positie. Nieuwe leerlingen komen van vrijwel alle basisscholen in de omgeving. Met name doelgroepklassen trekken leerlingen van verder gelegen plaatsen uit de regio. Uit de tevredenheidsmetingen blijkt dat ouders en leerlingen over het algemeen tevreden zijn.

Missie en visie Dunamare onderwijs

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022-2027. Goed onderwijs draait voor de scholen van Dunamare onderwijs om de volgende drie thema's:

- Kennis, vaardigheden, talentontwikkeling en meer.
- Leren doe je ook samen met anderen.
- Ruimte om te ontdekken wie je bent.

Binnen Dunamare onderwijs krijgt het onderwijs vorm door een rijk aanbod voor en met de regio en door samenwerking vanuit Richting, Ruimte en Rekenschap en Reflectie. Dit alles is dienend aan het onderwijs waarin iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school.

Hoofdstuk 2 Onderwijs op het Vellesan College

Mission statement en kernwaarden

In het Vellesan College hebben we de afgelopen jaren een goede koers uitgezet met elkaar. Voor de ontwikkeling van onze leerlingen, medewerkers en de school is het belangrijk om vooruit te blijven kijken en te anticiperen op de veranderingen die op ons afkomen. Tegelijkertijd willen we zo dicht mogelijk bij onszelf blijven. Onze kracht schuilt in 'groeien in verbinding'. Die kracht zit in de samenwerking en ontwikkeling van onze leerlingen en professionals. Om onszelf te kunnen blijven ontwikkelen brengen we ook voor de komende vier jaren focus aan, met het schoolplan als hulpmiddel.

De kern van onze school bestaat uit ons mission statement en drie kernwaarden. Die ondersteunen onze school en de professionals om de juiste keuzes te maken. Om de komende jaren de juiste koers te houden richten we ons op vijf pijlers: onderwijskwaliteit, ruimte voor groei, actief leren, maatschappij, en veiligheid. De pijlers geven onze professionals houvast in hun pedagogische en didactische keuzes. Zo krijgen zij handvatten om het beste te doen voor onze leerlingen en voor zichzelf. Het doel is samen in verbinding zijn en het beste uit onszelf halen. Of eigenlijk: het beste uit jezelf en de ander halen.

Ons mission statement: het beste uit jezelf en de ander halen

Het is fijn als je erachter komt dat je meer kunt en meer wilt. Bij ons heb je die ruimte. Je ontwikkelt je op allerlei vlakken en je mag trots zijn op wie je bent en wat je doet.

Bij ons krijg je een stevige basis mee: goed onderwijs waarmee je echt verder komt. Dat vraagt om een duidelijke structuur. Jij weet waar je aan toe bent en dat geeft je houvast. Leren doe je pas als je lekker in je vel zit en je op je gemak voelt. Gelukkig sta je er nooit alleen voor. Jouw mentor en je docenten hebben alle vertrouwen in jou. We kijken vooral naar wat je wél kunt. Zo halen we met elkaar het beste uit jou.

Meer dan leren

Een school is meer dan leren alleen, want de wereld vraagt om veel meer dan alleen kennis uit een boek. Het is een plek waar jij je voorbereidt op later. Je ontdekt wat je daarvoor nodig hebt en wat voor stappen je daarin zelf zet. Je probeert het eerst zelf. En soms kom je samen verder. Het zit niet altijd mee. Ook daar moet je mee om kunnen gaan. Bij ons leer je vanuit verschillende kanten te kijken en zo een eigen mening te vormen met respect voor de ander. Zo leer je eigen keuzes te maken en leer je jezelf, de ander en de wereld om je heen steeds beter begrijpen.

Kansen creëren

Op het Vellesan College gaat het niet alleen om cijfers, maar net zo goed om jouw persoonlijke ontwikkeling. We zijn een brede school. Zo kom je op de plek waar jij het beste tot je recht komt. Iedereen is anders, iedereen leert anders. Wisselen van niveau kan een goede keuze zijn, zolang die maar goed bij jou past en je jezelf blijft verbeteren en blijft groeien. Waar het om gaat is dat je jouw interesses ontdekt en weet waar je je verder in wil ontwikkelen. Wij helpen je daarbij.

Onze kernwaarden

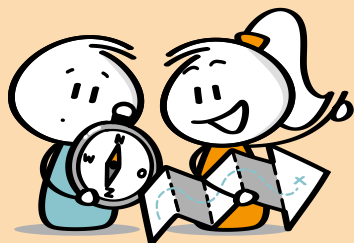
Als je bij ons op school komt, merk je direct wat ‘het beste uit jezelf en de ander halen’ voor jou betekent. Het is een plek waar je het beste uit jezelf haalt, uit de ander en uit de wereld. Dat doen we door ons te houden aan een aantal kernwaarden.

Dat zie je terug in ons dagelijks handelen in de klas en in onze omgeving, en in de manier waarop we omgaan met elkaar.

Betrokken

Alleen ga je snel, samen komen we verder

Je hebt aandacht voor de ander en je voelt je verantwoordelijk voor wat er speelt om je heen. Je geeft de ander het gevoel dat die echt gezien wordt. Je weet wat de ander nodig heeft. Samen zorgen we voor een veilige school waar iedereen zich thuis voelt.



Denken in mogelijkheden

Wij kijken verder

We zien mogelijkheden in elkaar en stimuleren elkaar om de volgende stap te zetten. We denken positief en richten ons op wat wel kan, in plaats van op wat misschien niet lukt. Je staat er nooit alleen voor. We houden onze ogen en oren open voor nieuwe kansen.



Verantwoordelijk

Voor jezelf, voor de ander

Je maakt eigen keuzes en toont initiatief. Ook plan en organiseer je het werk zelf. We spreken elkaar aan op onze verantwoordelijkheden. Experimenteren en fouten maken mag, want daar leer je van. Je staat ervoor open om nieuwe dingen te leren. Zo ben jij verantwoordelijk voor je eigen leerproces.



Terugblik

Het schoolplan 2021-2025 'Bouwen aan de toekomst' bevatte ambitieuze doelstellingen op vijf kerngebieden: actief leren, gedifferentieerd leren, doorlopend leren, lerende professionals, en zichtbare kwaliteit. Onder meer de nasleep van de coronapandemie bracht allerlei uitdagingen met zich mee. De schoolorganisatie gaf toen prioriteit aan het borgen van onderwijscontinuïteit. Daardoor heeft onze school vanaf 2022 een aanzienlijke vooruitgang geboekt op bovengenoemde thema's.

Sterke punten

De zelfevaluatie toont verschillende krachtige aspecten van onze school.

- Het vakkenaanbod in zowel onder- als bovenbouw, inclusief sport, dans en kunstvakken, is breed, aantrekkelijk en onderscheidend. De doorstroom van leerlingen binnen de school functioneert goed, terwijl de scores voor veiligheid en extra ondersteuning consistent hoog blijven in tevredenheidsonderzoeken.
- Voor vmbo-leerlingen (van basis tot theoretische leerweg (mavo)) is de kennismaking met verschillende beroepenvelden goed ontwikkeld via stages, gastlessen en projecten in samenwerking met het regionale bedrijfsleven.
- Door ontwikkelkracht en ambitie in het team wordt er toekomstgericht aan (onderwijs)ontwikkeling gewerkt.
- Collega's zijn flexibel en nemen taken van elkaar over. Daardoor hebben we een slagvaardig en wendbaar team.
- Onze leerlingen worden gezien en er is een veilig klimaat. Dat geeft ze een goede basis om te leren en zich te ontwikkelen.
- De leerlingen krijgen goede begeleiding en ondersteuning van ons.
- De lessen zijn op orde, het pedagogisch klimaat is veilig, het klassenmanagement verloopt goed en de uitleg is helder.

Ontwikkelpunten

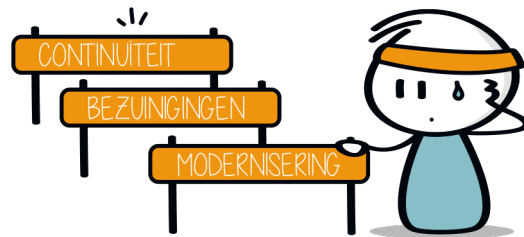
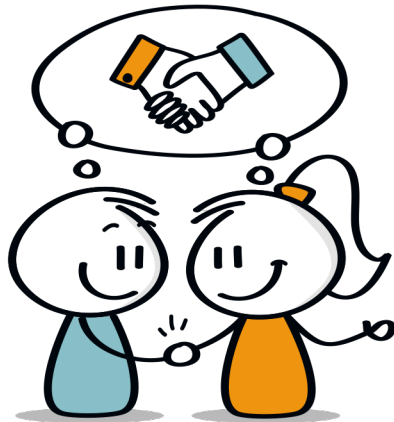
Uit de evaluatie komen ook ontwikkelpunten naar voren.

- Afspraken over pedagogisch-didactisch handelen hebben een betere borging nodig. Ook is meer ruimte nodig voor tijd- en tempodifferentiatie binnen lessen.
- De focus op doorlopende leerlijnen binnen vakgroepen vraagt verdere aandacht. Onderwijsresultaten zijn bij een aantal indicatoren onder de norm. Het heeft een hoge prioriteit om die te verbeteren.
- Instrumenten zoals de V-les (Vellesan-les) en VIP (vaardig in plannen) moeten verder geborgd worden in de organisatie en het onderwijs.
- Actief leren door leerlingen moet doorontwikkeld worden.
- Planmatig werken en kwaliteitscultuur kunnen verder ontwikkeld worden.



Kansen

- Voor de toekomst zien we kansen in de samenwerking met Technisch College Velsen voor het verbreden van het onderwijsaanbod, zoals de praktische havo.
- We hebben een structurele en inhoudelijke samenwerking met IJmare openbaar onderwijs (primair onderwijs). Die kunnen we nog meer benutten om de positie van openbaar voortgezet onderwijs te versterken.
- We zetten subsidie in voor de versterking van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. Zo kunnen die nog beter ontwikkeld en geborgd worden.



Uitdagingen

Uitdagingen zijn er op drie punten.

- Modernisering van het curriculum die ruimte moet bieden voor schoolontwikkeling en waarin een goede balans is tussen kansen bieden en voldoen aan de onderwijskwaliteitscriteria.
- Bezuinigingen vanuit de landelijke politiek die invloed hebben op de mogelijkheden van de school.
- Kwetsbaarheid van continuïteit en kwaliteit door een kleine schoolleiding, die vaak maar één deskundige per portefeuille heeft.

Niet alle ambities uit het vorige schoolplan zijn volledig gerealiseerd. Toch biedt de evaluatie een solide basis voor de verdere ontwikkeling van onze onderwijskwaliteit.

Ambitie

Groeien in verbinding vraagt om een duidelijke koers. Die vatten we samen in vijf pijlers waar we ons de komende vier jaar op richten. Per pijler lees je we wat onze ambitie daarbij is en hoe we die met elkaar bereiken. Ook lees je wat die ambitie betekent voor onze leerlingen en wat het vraagt van onze medewerkers.

GROEIEN IN VERBINDING

SCHOOLPLAN 2025-2029

HET BESTE UIT JEZELF EN DE ANDER HALEN

Een stevige basis. Goed onderwijs waar je echt mee verder komt.



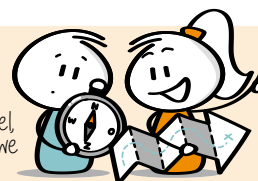
Hoe mooi is het als je erachter komt dat je meer kunt en meer wilt? Bij ons heb je die ruimte.



Je ontwikkelt je op allerlei vlakken en je mag trots zijn op wie je bent en wat je doet.

KERNWAARDEN

Betrokken:
Alleen ga je snel, samen komen we verder.



Denken in mogelijkheden:
Wij kijken verder.



Verantwoordelijk:
Voor jezelf, voor de ander.

ONZE VIJF PIJLERS

1

ONDERWIJS- KWALITEIT



We zetten vol in op het versterken van onderwijskwaliteit en op het vergroten van de kansen voor iedere leerling. Elke leerling verdient immers het beste onderwijs en de beste begeleiding.



Onze doorstroomcijfers en examenresultaten liggen structureel boven het landelijk gemiddelde.

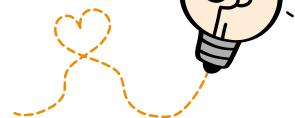
De schoolbrede kwaliteitseisen voor toetsing zijn stevig verankerd in de dagelijkse praktijk.



2

RUIMTE VOOR GROEI

Leerlingen weten wat hun kansen en mogelijkheden zijn.



Leerlingen hebben handvatten gekregen om inzicht te krijgen in hun eigen kunnen en hebben geleerd te reflecteren op hun leerproces.



Medewerkers zijn lerende professionals, dus in staat om te reflecteren op hun functioneren en te streven naar verbetering.



3

ACTIEF LEREN

Docenten geven betekenisvolle lessen.



Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd om actief deel te nemen aan de les.



Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces (plannen en reflecteren).



4

MAATSCHAPPIJ

We hebben een schoolomgeving waar leerlingen leren in en van de echte wereld.



Wij brengen leerlingen actief in contact met de maatschappij en laten hen oefenen met respectvolle dialogen en verschillende perspectieven.



Zo ontwikkelen zij zich tot betrokken en begripvolle burgers in een diverse samenleving.

5

VEILIGHEID

We streven naar een schoolklimaat waar leerlingen en medewerkers elkaar durven aan te spreken op gedrag en elkaar met respect behandelen.



We benaderen elkaar positief en nemen onze verantwoordelijkheid.



Leerlingen voelen zich gezien en gewaardeerd door medeleerlingen en medewerkers.

Pijler 1 Onderwijskwaliteit



Leerling Ik krijg op school het onderwijs waar ik mijn hele leven wat aan heb, volgens een heldere structuur.

Medewerker Ik weet wat er van me verwacht wordt en wat ik mag verwachten om een optimaal onderwijsklimaat te creëren voor onze leerlingen en voor onszelf.

Ambitie We versterken de onderwijskwaliteit en vergroten de kansen voor iedere leerling. We doen dat vanuit een gedeelde overtuiging: elke leerling verdient het beste onderwijs en de beste begeleiding. Onze doorstroomcijfers en examenresultaten liggen structureel boven het landelijk gemiddelde. Daarnaast zijn onze schoolbrede kwaliteitseisen voor toetsing stevig verankerd in de dagelijkse praktijk. Toetsen worden zorgvuldig ontworpen, afgenomen en beoordeeld, in lijn met onze visie op goed onderwijs.

Pijler 2 Ruimte voor groei



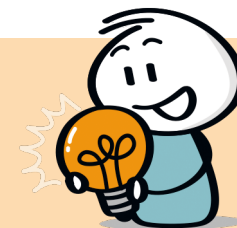
Leerling Ik ontdek samen met mijn docenten wat mijn kansen en mogelijkheden zijn, zodat ik op de plek kom die het beste bij mij past.

Medewerker Ik begeleid en ondersteun de leerlingen bij het bereiken van de plek die het beste bij hen past.

Ambitie Leerlingen weten wat hun kansen en mogelijkheden zijn. We geven ze handvatten om inzicht te krijgen in hun eigen kunnen en leren ze te reflecteren op hun leerproces.

Medewerkers zijn lerende professionals en zijn dus in staat om te reflecteren op hun functioneren en te streven naar verbetering.

Pijler 3 Actief leren



Op het Vellesan College worden leerlingen betrokken bij hun leerproces. Actief leren wil zeggen dat leerlingen door activerende werkvormen zelf aan de slag gaan met de lesstof. In plaats van passief informatie te ontvangen worden ze uitgedaagd om handelend bezig te zijn, kritisch na te denken over wat ze doen en hun eigen leerproces te sturen. Daardoor raken leerlingen meer betrokken bij hun leren, ontwikkelen ze een dieper begrip van de leerstof en bouwen ze vaardigheden op.

Leerling Ik ben actief betrokken bij mijn leerproces.

Medewerker Ik creëer een klimaat waarin 'actief leren' centraal staat.

Ambitie Docenten geven betekenisvolle lessen. Daardoor hebben leerlingen de intrinsieke motivatie om actief deel te nemen aan de les om zo verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

Pijler 4 Maatschappij - jezelf, anderen en de wereld begrijpen



Leerling Ik onderneem stappen in de echte wereld, waar ik ontdek wat ik wil, wat ik kan en waar ik van leer door praktijkervaring, projecten en eigen initiatieven bij bedrijven, verenigingen en maatschappelijke organisaties. Ook leer ik de wereld om mij heen actief te ontdekken en naar anderen te luisteren met een open oor. Ik leer mij in te leven in mensen met andere meningen, achtergronden en ervaringen.

Medewerker Ik geef leerlingen de ruimte en ondersteuning om te leren in en van de maatschappij. Dat gebeurt door samenwerkingen aan te gaan met externe partners en door leerlingen actief te betrekken bij praktijkgerichte opdrachten die passen bij hun interesses en talenten. Ook creëer ik leeromgevingen waarin leerlingen de maatschappij kunnen ervaren en kunnen oefenen met verschillende perspectieven. Ze leren hoe ze met respect en begrip kunnen omgaan met de diversiteit in onze samenleving.

Ambitie Leerlingen leren in en van de echte wereld en ontdekken hun talenten door praktijkervaring. Ze ontplooiën zelf initiatieven in samenwerking met bedrijven, verenigingen en maatschappelijke organisaties.

Onze leerlingen kijken met een open en empathische blik naar de wereld. Wij brengen hen actief in contact met de maatschappij en laten hen oefenen met respectvolle dialogen en verschillende perspectieven. Zo ontwikkelen ze zich tot betrokken en begripvolle burgers in een diverse samenleving.

Pijler 5 Veiligheid



Leerling Ik ben medeverantwoordelijk voor een veilig omgeving op school en ik krijg daar handvatten voor van mijn docenten en medeleerlingen.

Medewerker Ik zorg voor een veilige omgeving die bijdraagt aan een actief leerklimaat. Als je je op je plek voelt, ben je immers beter in staat om te leren.

Ambitie We werken aan een schoolklimaat waar leerlingen en medewerkers elkaar aan durven te spreken op gedrag en elkaar met respect behandelen. Dat bedden we nog verder in in de organisatie. We benaderen elkaar positief en nemen onze verantwoordelijkheid.

Doelstellingen 2029

Op basis van de vijf pijlers hebben we doelstellingen geformuleerd voor 2029. Die doelstellingen liggen in het verlengde van de doelen voor 2025 en de uitkomsten van het inspectierapport 2025. Het Vellesan College zet geen totaal nieuwe koers in, maar gaat door in de richting die is ingezet. De doelen voor 2029 zijn dan ook in verschillende fasen van ontwikkeling en het type acties dat nodig is om de doelstellingen te realiseren, verschilt dus ook. In de doelenmatrix (bijlage) zijn de verschillende acties nader uitgewerkt.

Onderwijskwaliteit

- Alle leerlingen krijgen in elke les een herkenbare en effectieve lesstructuur volgens het V-lesmodel: start - instructie - verwerking - reflectie. Elke les begint met duidelijke leerdoelen en succescriteria, zodat leerlingen weten waar ze naartoe werken en hoe succes eruitziet. Deze eenduidige aanpak zorgt voor rust, duidelijkheid en een focus op leren.
- De leerinhoud is volledig uitgewerkt in samenhangende vakwerkplannen die doorlopen van brugklas tot en met het examenjaar, met zowel basisstof als verdiepingsstof. Zo is er voor elke leerling - ongeacht niveau of tempo - een passend en ambitieus leerpad.



- Elke docent houdt systematisch rekening met verschillen tussen leerlingen. Met formatieve evaluatie ondersteunen we leerlingen om gericht te groeien op hun eigen niveau. Dit maatwerk wordt zichtbaar in de klas, maar is ook aantoonbaar tijdens interne audits en wordt bevestigd door externe inspecties.
- We hechten sterk aan duidelijkheid en voorspelbaarheid in de schoolcultuur. Daarom zijn de verwachtingen, schoolregels, roosters en determinatiemomenten voor leerlingen, ouders en personeel helder, consequent en transparant. Zo creëren we een veilige, rechtvaardige leeromgeving waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Professionele groei van ons team is essentieel om deze ambitie waar te maken. In 2029 hebben alle medewerkers aantoonbare scholing gevolgd op het gebied van didactiek, pedagogiek en vakinhoud. We blijven samen leren, om zo onze leerlingen steeds beter te kunnen begeleiden.
- De schoolbrede kwaliteitseisen voor toetsing zijn stevig verankerd in de dagelijkse praktijk. Toetsen worden zorgvuldig ontworpen, afgenomen en beoordeeld, in lijn met onze visie op goed onderwijs.

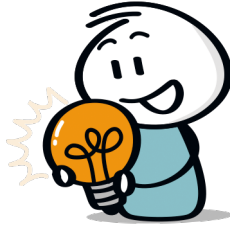
Ruimte voor groei

- Diagnostische en formatieve toetsen zijn een integraal onderdeel van het onderwijsleerproces zodat je als leerling en als docent kunt leren reflecteren.
- Het rooster biedt flexibiliteit om maatwerk en/of leren buiten de school mogelijk te maken.
- Leerlingen ontwikkelen reflectievaardigheden door het opbouwen van een digitaal portfolio waarin ze hun leerproces documenteren en evalueren.
- Aan het einde van de tweede klas is voor elke leerling bekend in welke richting of afdeling die leerling het best tot zijn recht komt.
- Medewerkers ontwikkelen zich als reflectieve professionals door systematische feedback, zelfevaluatie en gerichte professionalisering
- De samenhang tussen vakken is duidelijk zichtbaar, zowel in kennis als in (leer)vaardigheden. Dit komt mede tot uiting in (vakoverstijgende) projecten en stages.



Actief leren

- Leerlingen zijn vaardig in plannen door de doorlopende leerlijn 'leren plannen'.
- Leerlingen kunnen reflecteren op hun eigen leergedrag, omdat ze hier duidelijke handvatten voor krijgen.
- Leerlingen nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen leergedrag.
- Leerlingen zijn gemotiveerd door betekenisvolle lessen.



- Iedere leerling voert jaarlijks minimaal één praktijkgerichte opdracht uit in samenwerking met bedrijven, verenigingen of maatschappelijke organisaties. Deze opdrachten sluiten aan bij hun talenten en interesses en dragen bij aan maatschappelijke betrokkenheid. De opdrachten zijn verbonden aan ten minste een van de vijf themavelden uit het burgerschapsplan.
- Er is een geborgde structuur waarin de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap wordt gevolgd en gemeten.

Veiligheid

- Leerlingen en medewerkers kennen de vertrouwenspersonen en anti-pestcoördinatoren. Ook weten ze wat hun rollen zijn en kunnen ze hen benaderen als dat nodig is.
- De gezamenlijke aanpak voor een positieve aanspreekcultuur wordt schoolbreed gedragen.
- Leerlingen voelen zich door medeleerlingen en medewerkers gezien en gewaardeerd. Ze krijgen een actieve rol in de school waardoor hun verantwoordelijkheid voor de school als geheel toeneemt.



Maatschappij – jezelf, anderen en de wereld begrijpen

- Er is voor alle leerjaren en niveaus een doorlopende leerlijn burgerschapsvorming.
- Er is een schoolbrede werkwijze voor het structureel begeleiden van reflectie op praktijkervaringen en maatschappelijke opdrachten. Elke leerling reflecteert aantoonbaar meerdere keren per jaar op persoonlijke groei, maatschappelijke inzichten en burgerschapsvaardigheden. Een mentor of coach helpt daarbij.



Samenhang tussen vakken is duidelijk zichtbaar voor zowel kennis als (leer)vaardigheden. Dit komt mede tot uiting in (vakoverstijgende) projecten en stages.

Hoofdstuk 3 Onderwijsbeleid

Om de gestelde ambities en doelstellingen te behalen is stevig onderwijsbeleid met een goed pedagogisch-didactisch klimaat nodig. Dat vormt de basis van een goede onderwijsorganisatie. In ons onderwijsbeleid volgen we de onderwijsperspectieven van de Inspectie: aanbod, monitoring resultaten, ontwikkeling en begeleiding, en pedagogisch-didactisch klimaat.

Onderwijsorganisatie

Op het Vellesan College werken we in afdelings-teams en in vakgroepen. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor het onderwijsaanbod.

De afdelingsleider is de direct leidinggevende van de mentoren en vakdocenten in het team. De afdelingsleider is samen met het team verantwoordelijk voor het pedagogisch-didactisch klimaat binnen de afdeling, de kwaliteit van het onderwijsaanbod en de resultaten.

Vakgroepen kennen een vakgroepleider die voor de schoolleiding het aanspreekpunt vormt voor inhoudelijke aspecten. De afstemming binnen de matrix van vakgroepen (horizontaal) en afdelingen (verticaal) vraagt om extra inzet van alle betrokkenen. In de vakgroepen staat de doorlopende leerlijn van de inhoud centraal. De vakgroepen leggen de onderwijskundige visie op hun vak en de doorlopende leerlijnen vast in een vakwerkplan. Volgens de afspraken die in 2025 zijn vastgesteld over vakgroepwerking, heeft de schoolleiding overleg met (een afvaardiging van) de vakgroepen. De mentoren richten zich met name op het monitoren van resultaten en het welzijn van de leerlingen.



Aanbod (OP1)

Het Vellesan College is een brede schoolgemeenschap en kent een tweejarige brugperiode. Deze periode wordt gebruikt om goed te beoordelen op welk niveau de leerling het beste tot zijn recht komt. We werken in de onderbouw met de klassen vmbo-basis/kader, vmbo-kader/mavo, mavo/havo en havo/vwo. In leerjaar 1 en 2 kunnen leerlingen kiezen voor de profielklas sport of dans.

Vmbo

In het vmbo worden de profielen Economie & Ondernemen en Zorg & Welzijn aangeboden. Binnen dit profiel volgen de leerlingen de beroepsgerichte vakken. Daarnaast doen de leerlingen examens in vijf algemeen vormende vakken. Om leerlingen meer kansen te bieden en om een brede oriëntatie op een vervolg in het mbo mogelijk te maken volgen de leerlingen in de bovenbouw vijf beroepsgerichte keuzevakken.



Mavo

De mavo bereidt leerlingen primair voor op een succesvolle overstap naar het mbo. Het lopende implementatietraject van het praktijkgerichte programma (PGP) intensificeert en optimaliseert de voorbereiding op de aansluiting met de beroeps wereld in het mbo. Het PGP hanteert een competentiegerichte onderwijsaanpak waarbij leerlingen praktische vaardigheden en werkgerelateerde competenties ontwikkelen. Die sluiten direct aan bij de vaardigheden vanuit het beroepenveld en van het mbo.

Naast deze primaire focus op het mbo biedt de school ook een doorstroomtraject aan voor leerlingen die hun onderwijsloopbaan willen voortzetten in havo 4. Daarmee doen we recht aan de verschillende ambities en mogelijkheden van onze leerlingen.

Havo-vwo

De havo-vwo-afdeling biedt leerlingen een breed en gedifferentieerd onderwijsaanbod dat aansluit bij hun individuele talenten en ambities. In zowel de havo- als vwo-bovenbouw kunnen leerlingen kiezen uit vier profielen: Cultuur & Maatschappij, Economie & Maatschappij, Natuur & Gezondheid en Natuur & Techniek. De brede profielkeuze geeft iedere leerling de mogelijkheid om een onderwijstraject te volgen dat optimaal past bij zijn of haar interessegebied en toekomstige studierichting.

Gedifferentieerde aanpak

Een uniek kenmerk van ons onderwijsaanbod is het tweefasen-vwo. Dit is specifiek ontwikkeld voor leerlingen die meer kunnen en willen. Het programma biedt extra uitdaging en verdieping voor gemotiveerde leerlingen, waarbij zij hun potentieel volledig kunnen benutten en zich optimaal kunnen voorbereiden op vervolgonderwijs op universitair niveau.

Door deze gedifferentieerde aanpak waarborgen we dat alle leerlingen de best mogelijke voorbereiding krijgen op hun vervolgstudie in het hoger onderwijs, ongeacht hun uitgangsniveau en ambities.

Monitoring resultaten, ontwikkeling en begeleiding (OP2)

Resultaten van leerlingen worden op verschillende momenten en binnen verschillende overleggen gemonitord en besproken. De mentor is als eerste aanzet. Die heeft samen met de leerjaarcoördinator en afdelingsleider een goed beeld van de resultaten in een bepaalde klas. Opvallende zaken die het niveau van de individuele leerling overstijgen, worden besproken in het docententeam. Zaken die jaarlagen overstijgen, worden besproken in een overleg met de schoolleiding. Afhankelijk van de vraag op welk niveau actie nodig is, volgt een gesprek met een vakgroep of een individuele docent.

Systematische bespreking en analyse

De systematische bespreking en analyse van onderwijsresultaten vormt een essentieel onderdeel van onze kwaliteitszorg. Binnen de schoolleiding evalueren we de resultaten in grote lijnen periodiek. In het overleg tussen rector en individuele afdelingsleiders formuleren en implementeren we waar nodig gerichte interventies. Er is een systematische werkwijze ontwikkeld die borgt dat gesprekken over onderwijsresultaten frequenter en gestructureerder plaatsvinden. Zo versterken we de professionalisering van de resultaatbespreking. Deze werkwijze is integraal opgenomen in de kwaliteitskalender. Daarmee is een cyclische en planmatige aanpak van resultaatanalyse en -verbetering gewaarborgd.

Door deze gestructureerde aanpak, vastgelegd in de kwaliteitskalender, creëren we een cultuur van continue verbetering. Onderwijsresultaten monitoren we niet alleen, maar leiden ook tot concrete verbeteracties die de onderwijskwaliteit ten goede komen.

Coachende rol

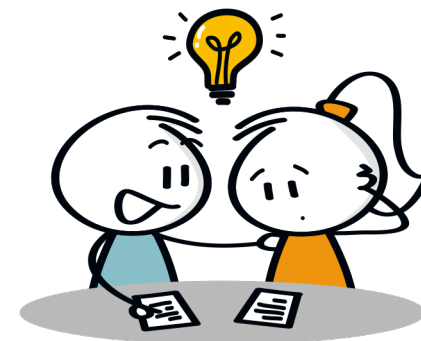
We werken op school aan de ontwikkeling van actieve leerlingen die steeds meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. Dat doen we onder andere door ons onderwijs te organiseren rond actief leren en tijdens de flexuren maatwerk te bieden. Het vraagt van ons een coachende rol waardoor we leerlingen de ruimte geven om zelf keuzes te maken. Ook leren we hen na te denken over wat ze nodig hebben om succesvol te zijn op school. Er is specifieke aandacht voor taal- en rekenachterstanden. Met methode-onafhankelijke toetsen monitoren we deze kernvaardigheden. De uitkomsten kunnen aanleiding zijn voor extra ondersteuning, zowel binnen als buiten de les.

Ondersteuning en begeleiding

Op onze school doen we er alles aan om leerlingen te ondersteunen en te begeleiden met allerlei activiteiten. De basis hiervoor ligt in het mentoraat. Onze dyslexie-coach, decaan en vertrouwenspersoon vormen de zogeheten tweede lijn binnen de school. Een leerling die behoefte heeft aan extra ondersteuning, krijgt een duidelijk 'route'. Het ondersteuningsteam werkt vanuit een stevige zorgstructuur.

Taal- en andere leerachterstanden analyseren we met Leerling in beeld, het leerlingvolgsysteem van Cito. Leerlingen met een leerachterstand helpen we zoveel mogelijk, zowel binnen als buiten de les. Dat doen we onder andere door de wijze waarop we ons onderwijs organiseren en door tijdens de flexuren maatwerk te bieden. Dyslexiecoaches bieden gerichte ondersteuning aan leerlingen met dyslexie om hun leerproces te optimaliseren en hun schoolsucces te bevorderen. Iedere leerling die ondersteuning of begeleiding krijgt, doorloopt zijn schooltijd bij ons op school zo succesvol mogelijk en maakt de juiste keuze voor een vervolgopleiding.

Het Vellesan College is aangesloten bij het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland. Onze school heeft een schoolondersteuningsplan. Ook krijgt iedere leerling een ontwikkelingsperspectief volgens de afspraken in het samenwerkingsverband.





Pedagogisch-didactisch klimaat (OP3)

Schoolklimaat en veiligheid

Leren en ontwikkelen kan alleen in een vriendelijke, stimulerende en veilige omgeving. Zo'n omgeving creëren wij voor onze leerlingen. Alle leerlingen zijn gelijk en we nemen ze allemaal serieus. Dit betekent dat iedere leerling ook de verantwoordelijkheid krijgt om bij te dragen aan een veilig schoolklimaat. Met onze tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen meten we wanneer een schoolklimaat 'veilig' is en wat ervoor nodig is om dat te creëren met elkaar. Gelukkig scoort onze school ieder jaar hoog. Dat werd onlangs ook nog bevestigd in de audit van 2024. Zowel docenten als leerlingen zijn heel tevreden over de sfeer bij ons op school. Belangrijke factoren zijn rust en duidelijkheid. Leerlingen weten waar ze aan toe zijn. Als er iets aan de hand is, ondernemen we direct actie. Dat wordt als zeer prettig ervaren.

Dunamare onderwijs en pedagogisch-didactisch klimaat

Bij Dunamare onderwijs streven we ernaar dat iedere leerling een goed diploma haalt. Maar Dunamare doet meer: onze scholen zijn een oefenplaats waar je samen onderwijs maakt. En niet alleen onderwijs waarbij het erom gaat wat je moet kunnen en kennen, maar ook dat je leert wie je bent en waar je voor staat. We dagen leerlingen uit om na te denken hoe zij hun steentje kunnen bijdragen aan de samenleving en we helpen de leerlingen met het ontwikkelen van hun moreel kompas. Dit zien wij als een onderdeel van ons burgerschapsonderwijs. Burgerschapsonderwijs gaat volgens ons over hoe we omgaan met verschillende vrijheden en rechten van de leerling zelf, en met die van een ander en de samenleving. Daarnaast oefenen we met de leerlingen hoe ze zich als zelfstandig burger kunnen manifesteren in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. De leerling moet daarvoor kennis opdoen van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen aanleren.

Burgerschapsonderwijs

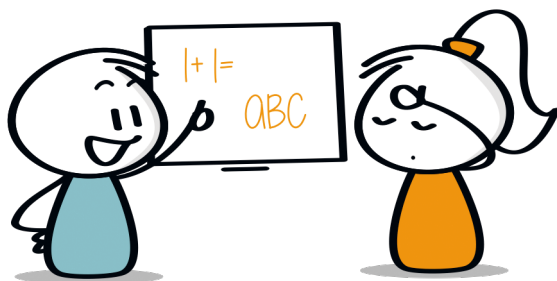
Onder burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Burgerschapsvorming op onze school heeft als doel onze leerlingen de kennis, vaardigheden en houding aan te leren die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving. Wij doen dit aan de hand van de volgende vijf thema's:

- inclusiviteit en gelijke kansen;
- democratie en rechtsstaat;
- culturele diversiteit;
- duurzaamheid en klimaat;
- media en beeldvorming.

Deze thema's werken we uit in een doorlopende leerlijn op het gebied van burgerschapskennis en -vaardigheden, en attitudevorming. We brengen ze onder bij de bestaande vakken en bij het mentoraat, maar ook bij vakoverstijgende projecten, het profielwerkstuk en activiteiten buiten de school.

Basisvaardigheden taal en rekenen

Sterke basisvaardigheden in taal en rekenen zijn fundamenteel voor maatschappelijke participatie en persoonlijke ontwikkeling. Onze school hanteert daarom een integrale aanpak. Iedere leerling wordt ondersteund om minimaal de referentieniveaus voor lezen, schrijven en rekenen te behalen die passen bij zijn onderwijsniveau.



Voor taalvaardigheden streven we ernaar dat leerlingen niet alleen technisch vaardig worden in lezen en schrijven, maar ook dat ze leesplezier, gespreksvaardigheden en talig zelfvertrouwen ontwikkelen. Deze doelen gelden zowel binnen het vak Nederlands als vakoverstijgend, want alle vakken dragen bij aan de taalontwikkeling van leerlingen.

Op het gebied van rekenen waarborgen we dat leerlingen de gecijferdheid ontwikkelen die nodig is om zelfstandig te functioneren in het dagelijks leven. Naast het vak wiskunde integreren we rekenonderwijs in andere vakgebieden om de praktische toepasbaarheid te versterken.

Vanaf schooljaar 2025-2026 implementeert de school een concreet actieplan voor de versterking van basisvaardigheden. Dat wordt mede mogelijk gemaakt door de subsidie Versterking Basisvaardigheden. Het actieplan omvat onder meer de samenwerking met externe partijen zoals de Bibliotheek op school. Dat verrijkt ons onderwijs met aanvullende expertise en middelen die de basisvaardigheden van onze leerlingen verder versterken.

Door deze systematische en brede aanpak bereiden we elke leerling optimaal voor op vervolgonderwijs en maatschappelijke participatie.

Dunamare onderwijs en basisvaardigheden

Iedereen heeft taal nodig om zich te redden in de maatschappij. In heel veel situaties is het nodig om geletterd te zijn, om daarmee zelfstandig en adequaat deel te kunnen nemen aan het dagelijkse leven en het maatschappelijke verkeer. Wij vinden het belangrijk dat alle leerlingen onze scholen verlaten met een voldoende basis in het lezen en schrijven. Vanuit de basis die wij hun meegeven, kunnen ze zich verder ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat elk van onze scholen doelen stelt voor het gewenste niveau van lezen, schrijven en taal in het algemeen van onze leerlingen. Het doel is ten minste dat leerlingen uitstromen met het te verwachten referentieniveau. Leerlingen werken bij Nederlands aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend. Dat er daarnaast gewerkt wordt aan de minder meetbare kanten

van de taal, zoals leesplezier, gespreksvaardigheden en zelfvertrouwen is voor ons even belangrijk.

Om in de maatschappij mee te kunnen doen is ook gecijferdheid van belang. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het belangrijk dat alle leerlingen die onze scholen verlaten, zich zoveel mogelijk hebben kunnen ontwikkelen in dit vakgebied, omdat zij deze gecijferdheid nodig hebben om zelfstandig te functioneren in het leven. Ook op dit gebied moeten de scholen doelen stellen zodat leerlingen de referentieniveaus voor rekenen behalen, waarbij ze ten minste de afgesproken functionele niveaus behalen. Leerlingen werken bij wiskunde en rekenen aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend.

Hoofdstuk 4 Veiligheid en schoolklimaat

Een veilig en positief schoolklimaat op het Vellesan College ontstaat door de dagelijkse inzet van al onze medewerkers. We begroeten de leerlingen hartelijk bij de schooldeur, we zijn actief aanwezig in pauzes, we benaderen leerlingen in gemeenschappelijke ruimtes positief en handhaven onze schoolafspraken consequent. Elk contact draagt bij aan de sfeer die onze schoolgemeenschap kenmerkt.

In alle teams staat de vraag 'Hoe creëren wij samen een optimaal leer- en leefklimaat?' centraal in onze jaarlijkse evaluaties. We reflecteren voortdurend op onze omgang met leerlingen, onze verwachtingen en de manier waarop we hen stimuleren tot succesvol leren. Het uitgangspunt is dat contact en verbinding altijd voorop staan. Sancties opleggen is nooit de eerste oplossing.

Onze school beschikt over een samenhangend ondersteuningsnetwerk waarin mentoren, vakdocenten, de ondersteuningscoördinator, conciërges, leerjaarcoördinatoren en schoolleiding nauw samenwerken. Deze integrale aanpak waarborgt dat we signalen op tijd herkennen en dat er adequaat kan worden opgetreden.

Diversiteit en inclusie

Ook omarmt onze school de diversiteit van onze leerlingenpopulatie. We streven naar een inclusieve schoolomgeving waarin elke leerling zich geaccepteerd en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond, identiteit of individuele kenmerken. We hanteren een actieve anti-discriminatiehouding en pakken vooroordelen of uitsluitend gedrag direct aan. Door bewustwording, voorlichting en het vieren van diversiteit creëren we een cultuur waarin we verschillen als verrijking zien. Alle leerlingen krijgen gelijke kansen om zich te ontwikkelen en deel te nemen aan het schoolleven. We bieden individuele ondersteuning waar nodig.

Voor een inclusief schoolklimaat is het essentieel dat alle leerlingen gelijkwaardig kunnen participeren. Daarom committeren we ons aan initiatieven voor kansengelijkheid en nemen we financiële barrières weg die deelname aan onderwijsactiviteiten kunnen belemmeren.

Naast de houding en het gedrag van onze medewerkers draagt ook de fysieke leeromgeving bij aan het schoolklimaat. Onze leerlingen verdienen een omgeving waarin zij zich welkom, gewaardeerd en thuis voelen. Dat draagt bij aan hun welbevinden en leerprestaties.



Hoofdstuk 5 HR-beleid

Om de doelstellingen bij elk van onze vijf pijlers te realiseren moet ons HR-beleid goed op orde zijn. Dat geldt voor ons, maar ook voor onze boven-schoolse organisatie Dunamare onderwijs.

Het HR-beleid van Dunamare onderwijs is ook in onze school te herkennen in het aantrekken van bekwaam personeel, het stimuleren van lerende professionals, en het creëren van een prettige werkplek. Dat zijn drie belangrijke factoren om de huidige onderwijskwaliteit in stand te houden en te ontwikkelen. Onze leerlingen verdienen het om les te krijgen van professionals die goed zijn in hun vak en er plezier in hebben. Daarom hebben wij naast het aantrekken van lerende professionals extra aandacht voor de startende docenten. Ook interesseren we jongeren en zij-instromers voor een werkplek in het onderwijs met een persoonsgerichte en integrale aanpak. De vijf belangrijke onderdelen daarvan zijn: werving, bevoegd en bekwaam, lerende professionals, vitaal en gezond, en evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende functies.



Werving

Als school zijn we ons bewust van de uitdagingen op de arbeidsmarkt voor onderwijs. Daarom positioneren we ons proactief als aantrekkelijke werkgever. We streven naar een evenwichtige teamsamenstelling met medewerkers van alle leeftijden en achtergronden. Ook investeren we bewust in het aantrekken van startende docenten, ervaren professionals, zij-instromers en senior medewerkers.



Deze diversiteit in ons team vormt een afspiegeling van de samenleving en creëert een rijke leeromgeving waarin we van en met elkaar kunnen leren. Door onze inclusieve wervingsstrategie bouwen we aan een team dat de veelzijdigheid van onze leerlingenpopulatie weerspiegelt en versterkt.

Als opleidingsschool H2O (Haarlem en omgeving) bieden we hoogwaardige en structurele begeleiding aan studerende en startende leraren. Door deze ondersteuning maken we onze school extra aantrekkelijk voor jonge docenten die hun eerste stappen in het onderwijs zetten. De samenwerking met opleidingsinstituten verrijkt niet alleen de professionele ontwikkeling van onze eigen medewerkers, maar draagt ook bij aan de vernieuwing van ons onderwijs door de frisse blik en energie die studenten en startende collega's meebrengen. Deze rol als opleidingsschool versterkt onze positie als lerende organisatie. Ook helpt het ons om het lerarentekort

aan te pakken door de nieuwe generatie onderwijsprofessionals optimaal voor te bereiden op hun carrière.

Bevoegd en bekwaam

Bekwame medewerkers die plezier hebben in hun werk vormen het fundament van goed onderwijs. Nieuwe collega's doorlopen een intensief driejarig introductieprogramma dat zich zowel richt op werkdrukvermindering en klassenmanagement als op het leren kennen van onze schoolcultuur en werkwijzen, en professionele ontwikkeling.

Voor medewerkers die nog niet volledig bevoegd zijn, heeft het behalen van de vereiste bevoegdheden prioriteit. Bekwaamheid is niet statisch, maar vereist voortdurende ontwikkeling en onderhoud. Daarom vormen bevoegdheid en bekwaamheid structurele gespreksonderwerpen in onze gesprekscyclus. Hierbij hanteren we het model van 'het goede gesprek'.



Lerende professionals

Levenslang leren vormt de basis voor alle onderwijsprofessionals in onze school. Medewerkers bepalen hun eigen ontwikkelingsrichting, waarbij onze strategische koers richting geeft aan professionele groei. We stimuleren ontwikkeling die aansluit bij de behoeften van ons onderwijs en onze leerlingen.

Professionele ontwikkeling gaat gepaard met systematische reflectie en evaluatie met verschillende instrumenten voor zelfevaluatie, collegiale feedback, feedback door leerlingen en beoordelingen door de leidinggevende. Deze integrale aanpak waarborgt continue verbetering van onderwijskwaliteit en professionele groei.

Vitaal en gezond

Als onderwijsorganisatie waarin mensen het verschil maken, hanteren we hoge standaarden voor goed werkgeverschap. Excellente prestaties van medewerkers zijn alleen mogelijk in een omgeving die vitaliteit en gezondheid ondersteunt.



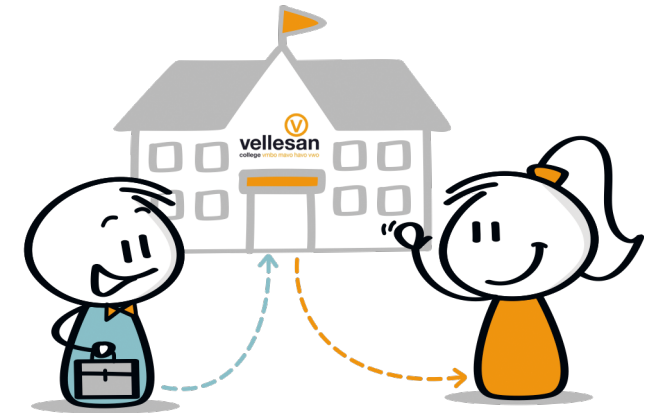
We hebben structurele aandacht voor het welzijn van medewerkers in 'het goede gesprek'. Zo houden we zicht op behoeften en uitdagingen. Dat vormt de basis voor ons vitaliteitsbeleid, waarin we concrete maatregelen nemen om de werkbeleving en gezondheid van ons team te optimaliseren.

Evenredige verdeling leidinggevende functies

Onze school hecht waarde aan een evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende posities. De huidige schoolleiding bestaat uit vijf personen, waarvan drie mannen en twee vrouwen. Het managementteam, bestaande uit leerjaarcoördinatoren, telt zeven functies die door vier vrouwen en drie mannen worden vervuld.

Bij de invulling van leidinggevende functies hanteren wij het principe dat de best gekwalificeerde kandidaat wordt geselecteerd, ongeacht geslacht. De juiste persoon komt op de juiste plek op basis van competenties, ervaring en geschiktheid voor de functie. Tegelijkertijd zijn wij ons bewust van het belang van diversiteit in de leiding en streven wij naar een natuurlijke balans waarin verschillende perspectieven en ervaringen vertegenwoordigd zijn.

We hanteren een transparante en objectieve sollicitatieprocedure. Zo creëren we gelijke kansen voor alle kandidaten en dragen we bij aan een inclusieve werkomgeving waarin talent en bekwaamheid centraal staan bij leiderschapsontwikkeling.



Dunamare onderwijs en HR-beleid

Dunamare zet in op een optimale werkbeleving, zodat (toekomstige) medewerkers zich voor langere tijd aan een of meerdere scholen binnen Dunamare willen binden, onder andere om het dreigende personeelstekort het hoofd te bieden. Alle doelen en activiteiten in het strategisch HR-plan 2022-2025 krijgen aan de hand van het proces van instroom, doorstroom/behoud en uitstroom een logische plek en dragen bij aan instroom, doorstroom/behoud en uitstroom.

Instroom: Het opleiden en/of vinden van de juiste medewerker op de juiste plek, voor nu en in de toekomst.

Doorstroom/Behoud: De persoonlijke en professionele ontwikkeling van iedere medewerker in een fijne en veilige omgeving.

Uitstroom: Iedere vertrekkende medewerker een ambassadeur laten zijn.

Hoofdstuk 6 Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

Ons onderwijsbeleid sluit aan bij het kwaliteitsbeleid van Dunamare onderwijs en is bij ons op school zichtbaar in onze kwaliteitscyclus van doelen stellen - plannen maken - plannen uitvoeren - evalueren.

Doelen stellen

Op schoolniveau stellen we vast wat we willen bereiken met het onderwijs. De doelstellingen voor de lange termijn staan in het schoolplan en die voor de korte termijn in het jaarplan.



Plannen maken

Bovenstaande doelen gebruiken we bij het vaststellen van de afdelingsjaardoelen en vaksectiedoelen. Deze doelen zijn SMART geformuleerd: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Ook stellen we onszelf bij deze doelen de vraag: wanneer zijn we tevreden?

Op schoolniveau en op afdelingsniveau stellen we een plan van aanpak op. Zo zorgen we ervoor dat we de doelen ook daadwerkelijk realiseren. Deze plannen worden gefaciliteerd en hebben een tijdlijn.

Plannen uitvoeren

Ieder plan heeft een vastgesteld kader voor de uitvoering. Tijdens de uitvoering van de plannen verzamelen we data om het resultaat te evalueren.



Evalueren

Voor de evaluatie gebruiken we data uit verschillende bronnen, zoals:

- onderwijsresultaten, beschikbaar in CumLaude; waarnemingen uit lesbezoeken;
- leerlingenquêtes in het kader van het functioneren van individuele docenten;
- verschillende onderzoeken gefaciliteerd door 'Kwaliteitsscholen';
- zelfevaluaties en audits;
- gesprekken met College van Bestuur en de medezeggenschapsraad;
- gesprekken met verschillende externe stakeholders.

De data worden geïnterpreteerd en geëvalueerd op basis van de gestelde doelen. De evaluatie gebruiken we als startpunt voor de volgende cyclus. Communiceren over beleid is een belangrijk onderdeel van ons kwaliteitsbeleid. Zowel intern als extern leggen we verantwoording af over de behaalde resultaten.

Kwaliteitsbeleid Dunamare onderwijs

Alle scholen binnen Dunamare staan voor onderwijs van hoge kwaliteit, waar iedere leerling de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. De scholen werken aan de kwaliteit door samen te werken, door van en met elkaar te leren en door te werken vanuit de principes Richting, Ruimte, Rekenschap en Reflectie. De scholen

werken samen met het College van Bestuur (CvB), met andere scholen binnen Dunamare en binnen hun regio, en met het bestuurs- en servicebureau (BSB) van Dunamare. Binnen Dunamare stellen we concrete doelen en kijken we of resultaten meetbaar, merkbaar of zichtbaar zijn. Zo werken we aan systematische onderwijsverbetering en -ontwikkeling. Goed onderwijs maken we samen, gebruikmakend van elkaars kennis en kunde. We zijn gericht op voortdurende verbetering en aanpassing aan nieuwe ontwikkelingen en omstandigheden. Daarvoor is het nodig een cultuur te creëren waarin iedereen kan en wil bijdragen aan de ontwikkeling. We streven daarom naar een sterke kwaliteitscultuur bij Dunamare en zijn ervan overtuigd dat goed onderwijs het gevolg is van een sterke kwaliteitcultuur in de school. Dit doen we aan de hand van zes principes.

- *We werken vanuit een gedeelde visie.*
- *Gezamenlijk ontwikkelen wij ons onderwijs elke dag.*
- *Bij ons zorgt leiderschap voor verbinding en samenhang binnen de organisatie.*
- *Bij ons zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor het onderwijs.*
- *Ons strategisch HR-beleid ondersteunt onze medewerkers zodat zij het verschil kunnen maken.*
- *Wij werken vanuit een open en onderzoekende houding.*

Hoofdstuk 7 Financieel beleid

Financieel beleid is de manier waarop wij doelen bereiken met betrekking tot ons onderwijs en personeel. Het kader van het financiële beleid wordt bepaald door de middelen die de overheid jaarlijks en/of incidenteel verstrekt en de daarbij behorende wet- en regelgeving. Het beleid is erop gericht om personele en materiële uitgaven te doen binnen normale bedragen. In het onderwijs hebben we te maken met lumpsumfinanciering. Dat wil zeggen dat we een totaalbedrag krijgen waar we alle materiële en personele uitgaven van moeten bekostigen. Materiële kosten hebben onder meer te maken met het gebouwenbeheer, de arbowetgeving, leermiddelen, bekostiging van ict en het leerlingvolgsysteem. Bij personele zaken gaat het onder meer om risico's: we zijn eigenrisicodragers bij vervanging en lopen financiële risico's bij arbeidsongeschiktheid en ontslag van medewerkers. Al die aspecten hebben consequenties voor het financiële beleid. In de afgelopen jaren hebben we ervoor gezorgd dat de algemene reserve op schoolniveau op het gewenste niveau is gebracht. De financiële basis van onze school is goed.

Behalve geld van de overheid krijgen we ook geld van de ouders van onze leerlingen, namelijk de vrijwillige ouderbijdrage en de bijdrage voor overige activiteiten. De vrijwillige ouderbijdrage gebruiken we om middelen en activiteiten mogelijk te maken die geen deel uitmaken van het reguliere lesprogramma, maar wel belangrijk zijn voor een goed werkklimaat en extra onderwijsvoorzieningen.

Ieder jaar stellen we een begroting en een meerjarenbegroting op. Dit doen we volgens een vaste cyclus van planning en control met een juiste balans tussen baten en lasten. Kijken we verder dan een jaar vooruit, dan is de schatting wat globaler. Die is dan gebaseerd op aannames of op eventuele opgelegde beperkingen. Een schatting maken is belangrijk om het beleid van de schoolinrichting vorm te kunnen geven en een goed onderwijsklimaat te behouden.



In de meerjarenbegroting voor de komende vier jaar is ons onderwijsbeleid voor de volgende jaren te lezen met de strategische keuzes die daarbij horen. Ieder jaar passen we de meerjarenbegroting aan aan de ontwikkelingen die ook daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Tijdens het lopende begrotingsjaar sturen we iedere maand op het exploitatieoverzicht. Dat leidt als het nodig is tot aanpassingen.

Evenwichtig financieel beleid

Het Vellesan College voert 'Evenwichtig financieel beleid'. Het beleid is gericht op een gezonde exploitatie en vermogenspositie ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs.

Om te blijven voldoen aan de gestelde financiële streefwaarden in deze schoolplanperiode moeten we de organisatie heroverwegen. Mogelijk moeten we scherpe keuzes maken voor de toekomst.

De financiële kengetallen in de meerjarenbegroting 2025-2029 voldoen aan de streefwaarden. De algemene reserve van het Vellesan College is goed gevuld als gevolg van reserveringen vanuit het verleden. De komende jaren zullen deze reserves worden benut om onze school beleidsrijk en planmatig verder te ontwikkelen. Zo blijven we ook vanaf 2030 financieel gezond.

Sponsorbeleid

Op dit moment hanteert onze school geen actief sponsorbeleid. Als we in de toekomst mogelijk sponsorrelaties aangaan, doen we dat volgens duidelijke kaders die de onderwijsinhoud en pedagogische autonomie van de school waarborgen. Het uitgangspunt is dat sponsors nooit (mede)bepalend zijn voor de inhoud of vormgeving van de leerstof. De onderwijskundige en pedagogische beslissingen blijven volledig de verantwoordelijkheid van onze school. Alle sponsoractiviteiten wegen we zorgvuldig af op verenigbaarheid met de missie en waarden van onze school.

Hoofdstuk 8 Medezeggenschap en betrokkenheid

Kritische reflectie en tegenspraak maken onze school sterker. Daarom vragen we actief om feedback in teamvergaderingen, via medewerkers-tevredenheidsonderzoeken en tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen, en via gesprekken met ouders en leerlingen. Ieders stem doet ertoe - of je nu leerling, ouder of medewerker bent.

Medezeggenschapsraad

Onze medezeggenschapsraad (MR) werkt volgens een structuur die alle geledingen binnen de school effectief vertegenwoordigt. Deze aanpak vormt de basis voor onze werkwijze in de komende jaren en zorgt ervoor dat iedereen gehoord wordt.

Personeel

Naast de formele medezeggenschap via de personeelsgeleding in de MR vinden we brede betrokkenheid van alle medewerkers essentieel. Teams per afdeling fungeren als belangrijke schakel voor communicatie van onderop. Wanneer er nieuw beleid wordt voorgelegd of medewerkers vernieuwingsvoorstellen hebben, brengt de afdelingsleider dit naar het schoolleidersoverleg.

Ouders

We ontwikkelen een vernieuwde aanpak voor ouderinspraak waarbij alle afdelingen evenredig vertegenwoordigd zijn in de ouderraad. Deze nieuwe werkwijze ontstaat in nauwe samenspraak met de huidige ouderraad en oudergeleding in de MR. Op die manier staan de wensen en ervaringen van ouders centraal.



Leerlingen

Voor leerlingparticipatie werken we met klankbordgroepen per afdeling die weer samenwerken met de leerlinggeleding in de MR. Een docent begeleidt de leerlingen. Deze leerlingen volgen een tweedaagse medezeggenschapskursus van LAKS om hun rol optimaal te kunnen vervullen.

Elke afdeling heeft klankbordgroepen met leerlingen uit verschillende jaarlagen voor regelmatige evaluatie van de schoolsituatie. We streven ernaar om leerlingarena's tegen 2029 structureel in te zetten als instrument om leerlingen actief te betrekken bij beleidsvorming en kwaliteitsverbetering. Deze methodiek geeft waardevolle inzichten vanuit het leerlingperspectief.

Onze medezeggenschapsraad werkt volgens een structuur die alle geledingen binnen de school effectief vertegenwoordigt.

Bijlage 1 Doelenmatrix schoolplan 2025-2029 Vellesan College

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Onderwijskwaliteit We versterken de onderwijskwaliteit en vergroten de kansen voor iedere leerling. We doen dat vanuit een gedeelde overtuiging: elke leerling verdient het beste onderwijs en de beste begeleiding. Onze doorstroomcijfers en examenresultaten liggen structureel boven het landelijk gemiddelde. Daarnaast zijn onze schoolbrede kwaliteitseisen voor toetsing stevig verankerd in de dagelijkse praktijk. Toetsen worden zorgvuldig ontworpen, afgenomen en beoordeeld, in lijn met onze visie op goed onderwijs.					
Alle leerlingen krijgen in elke les een herkenbare en effectieve lesstructuur volgens het V-lesmodel: Start – Instructie – Verwerking – Reflectie. Elke les begint met duidelijke leerdoelen en succescriteria, zodat leerlingen weten waar ze naartoe werken en hoe succes eruitziet. Deze eenduidige aanpak zorgt voor rust, duidelijkheid en een focus op leren.	Alle docenten volgen scholing over het V-lesmodel en het formuleren van leerdoelen en succescriteria. Dit gebeurt gefaseerd gedurende de periode 2025-2027 door middel van studiedagen, workshops en intervisiebijeenkomsten.	I	I	B	B
	Aan het begin van de les worden leerdoelen en succescriteria helder gecommuniceerd, zodat elke leerling weet wat er van hem of haar verwacht wordt én wat nodig is om succesvol te zijn. Deze vaste structuur draagt bij aan effectieve lessen, verhoogt de betrokkenheid van leerlingen en versterkt het leerproces.	I	I	B	B
	Door middel van collegiale visitatie, klassenbezoeken door de schoolleiding en leerlingevaluatie wordt de voortgang gemonitord. Twee keer per jaar wordt de implementatie geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.	I	B	B	B
	Er worden schoolbrede studiewijzers ontwikkeld welke beschikbaar zijn in Magister.		O	P	I
De leerinhoud is volledig uitgewerkt in samenhangende vakwerkplannen die doorlopen van brugklas tot en met het examenjaar. Hierin is zowel de basisstof als de verdiepingsstof opgenomen, waardoor er voor elke leerling – ongeacht niveau of tempo – een passend en ambitieus leerpad beschikbaar is.	Voor alle vakken zijn vakwerkplannen ontwikkeld en vastgesteld volgens de kaders die zijn opgesteld door de vakgroepleiders tijdens de leergang 2024/2025. Deze beschrijven een volledige doorlopende leerlijn van brugklas tot en met examenjaar. Deze plannen bevatten per leerjaar en per periode concrete leerdoelen en een duidelijke opbouw van zowel basisstof als verdiepingsstof.	I	B	B	B
	Vakwerkplannen worden jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd door de vakgroep. De voortgang en inhoud worden besproken tijdens vakgroep-overleggen en het vakgroepleiders-overleg. De kwaliteit wordt geborgd via een jaarlijkse inhoudelijke toets door de medewerker onderwijskwaliteit.	I	B	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Elke docent houdt systematisch rekening met verschillen tussen leerlingen. Door het inzetten van formatieve evaluatie ondersteunen we leerlingen om gericht te groeien op hun eigen niveau. Dit maatwerk wordt zichtbaar in de klas, maar ook aantoonbaar tijdens interne audits en bevestigd door externe inspecties.	Uiterlijk in december 2026 hebben alle medewerkers aantoonbaar professionele ontwikkeling gevolgd in didactiek, pedagogiek en vakinhoud. En zich ook expliciet verdiept in het rekening houden met verschillen en formatieve evaluatie, passend bij hun vak en leerjaar. Dit wordt geregistreerd bij het ‘goede gesprek’ van elke docent.		I	B	B
We hechten sterk aan duidelijkheid en voorspelbaarheid in de schoolcultuur. Daarom zijn de verwachtingen, schoolregels, roosters en determinatiemomenten voor iedereen helder, consequent en transparant. Voor leerlingen, ouders én personeel. Zo creëren we een veilige, rechtvaardige leeromgeving waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.	Vanaf schooljaar 2026–2027 wordt in alle lessen structureel rekening gehouden met niveau- en tempoverschillen tussen leerlingen. Elke docent past op herkenbare wijze formatieve evaluatie toe om leerdoelen bij te stellen en feedback te geven. Dit wordt jaarlijks gemonitord via lesobservaties, leerlingfeedback en vakgroep-evaluaties.	O	I	B	B
	Alle docenten volgen een scholingstraject formatief evalueren. Dit gebeurt gefaseerd gedurende de periode 2025-2027 door middel van scholingsbijeenkomsten zoals opgenomen in de professionaliseringskalender.	I	I	B	B
Professionele groei van ons team is essentieel om deze ambitie waar te maken. In 2029 hebben alle medewerkers aantoonbare scholing gevolgd op het gebied van didactiek, pedagogiek en vakinhoud. We blijven samen leren, om zo onze leerlingen steeds beter te kunnen begeleiden.	In schooljaar 2028–2029 tonen de resultaten van interne audits en – indien van toepassing – een externe inspectie aan dat rekening houden met verschillen en formatieve evaluatie consequent en effectief worden toegepast binnen alle vakken en leerjaren.		O	P	B
	Jaarlijks wordt in september een schoolbrede professionaliseringskalender opgesteld waarin alle scholings- en ontwikkelactiviteiten zijn opgenomen. Deze kalender bevat minimaal 4 bijeenkomsten welke een specifiek thema behandelt gerelateerd aan didactiek, pedagogiek of vakinhoudelijke vernieuwing.	O	I	B	B
	Alle medewerkers maken aan het begin van het schooljaar in het “goede gesprek” afspraken waarbij zij hun leerbehoeften formuleren op basis van de schooldoelstellingen en eigen professionele ambities.	O	P	I	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
De schoolbrede kwaliteitseisen voor toetsing zijn stevig verankerd in de dagelijkse praktijk: toetsen worden zorgvuldig ontworpen, afgenomen en beoordeeld. Alles in lijn met onze visie op goed onderwijs.	De schoolbrede verwachtingen, gedragsregels en determinatiecriteria zijn volledig en helder beschreven in toegankelijke documenten voor leerlingen, ouders en personeel. (Denk aan de schoolgids, overgangsregels, PTA en leerlingstatuut.)		B	B	B
	De uitgangspunten worden consequent toegepast en jaarlijks besproken tijdens ouderavonden, personeelsbijeenkomsten en leerlingenvoorlichtingen.	I	I	B	B
	De helderheid en transparantie worden jaarlijks geëvalueerd via tevredenheids-onderzoeken onder ouders en leerlingen en evaluaties met medewerkers.		I	B	B
	In het schooljaar 2028–2029 liggen de doorstroomresultaten (van leerjaar naar leerjaar en van onder- naar bovenbouw) en de examenresultaten van alle afdelingen en vakken structureel boven het landelijk gemiddelde. Deze zijn vastgesteld door de onderwijsinspectie en DUO-data.	I	B	B	B
	De resultaten worden jaarlijks gemonitord, geanalyseerd en besproken in de schoolleiding en met en binnen de vaksectie. Indien nodig wordt op vak- of afdelingsniveau een verbeterplan opgesteld.				
	De schoolbrede kwaliteitseisen voor het ontwerpen, afnemen en beoordelen van toetsen worden geëvalueerd en opnieuw vastgesteld in het toetsbeleid.				
	Het toetsbeleid wordt structureel toegepast in de dagelijkse praktijk door alle docenten. Dit wordt jaarlijks geborgd via toetsanalyses, bijeenkomsten binnen vakgroepen en steekproeven door de toetscoördinator en afdelingsleider.	O	I	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Ruimte voor groei Leerlingen weten wat hun kansen en mogelijkheden zijn. We geven ze handvatten om inzicht te krijgen in hun eigen kunnen en leren ze te reflecteren op hun leerproces. Medewerkers zijn lerende professionals en zijn dus in staat om te reflecteren op hun functioneren en te streven naar verbetering.					
Diagnostische en formatieve toetsen zijn een integraal onderdeel van het onderwijsleerproces zodat je (leerling en docent) kunt leren reflecteren.	Voor de leerlingen zijn de kennis- en vaardighedendoelen duidelijk beschreven in de studiewijzers (Magister) zodat de leerling weet wat er van hem/haar verwacht wordt.		O	P	B
	Alle vakgroepen hebben uiterlijk augustus 2026 concrete afspraken gemaakt over het gebruik en inzet van formatieve toetsinstrumenten.	O	I	B	B
Het rooster biedt flexibiliteit om maatwerk en/of leren buiten de school mogelijk te maken.	Vanaf schooljaar 2028/2029 wordt één flexibel roosterblok ingevoerd waarin leerlingen kunnen kiezen uit verschillende activiteiten: ondersteuning, verdieping, projectwerk of voorbereiding op externe leeractiviteiten. Leerlingen geven via Magister hun voorkeur aan en worden ingedeeld op basis van hun leerbehoeften. Deze flexibele momenten worden begeleid door beschikbare docenten volgens een roulatiesysteem. De pilotfase start in januari 2027 met de bovenbouwklassen.		O	P	I
	Voor schooljaar 2026-2027 wordt het netwerk van externe leerpartners uitgebreid en de contacten geïntensiveerd (bedrijven, culturele instellingen, hogescholen) waar leerlingen stage-/projectactiviteiten kunnen ondernemen. Er zijn concrete afspraken gemaakt over begeleiding en beoordeling van externe leeractiviteiten, vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten.	O	P	I	B
Leerlingen ontwikkelen reflectievaardigheden door het opbouwen van een digitaal portfolio waarin zij hun leerproces documenteren en evalueren.	Leerlingen werken met het digitale portfoliosysteem "Apprentice" waarin zij hun leerproces documenteren voor vakken als LOB, PGP, CKV en Burgerschap Tijdens de mentoruren volgen leerlingen een introductietraining over het gebruik van Apprentice en het opzetten van hun persoonlijke portfolio.	O	P	I	B
	Vanaf schooljaar 2025-2026 presenteert de leerling tijdens het MOL-gesprek zijn/haar leerproces aan de hand van o.a. het digitale portfolio. Mentoren ontvangen voorafgaand een training over het begeleiden van portfolio-presentaties en het stellen van reflectieve vragen. 100% van de MOL-gesprekken wordt ondersteund door portfoliopresentaties.	P	I	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Eind 2 ^e klas is voor elke leerling bekend bij welke richting/afdeling de leerling het best tot zijn recht komt.	Alle docenten die betrokken zijn bij LOB, PGP, CKV en burgerschap zijn geschoold over het begeleiden van leerlingen bij het opbouwen van hun digitale portfolio en het ontwikkelen van reflectievaardigheden.		I	B	B
	Jaarlijks worden informatiebijeenkomsten georganiseerd voor ouders van 1 ^e en 2 ^e klas leerlingen waarin alle doorstroommogelijkheden worden toegelicht door afdelingsleiders. Tijdens deze bijeenkomsten ontvangen ouders concrete tools om thuis het studiekeuzeproces te ondersteunen.	I	B	B	B
Samenhang tussen vakken is duidelijk zichtbaar voor zowel kennis als (leer)vaardigheden. Dit komt mede tot uiting in (vakoverstijgende) projecten en stages.	We organiseren tweejaarlijks (oktober en maart) een overlegmoment van de vakgroepvoorzitters en de schoolleiding waarin wordt geïnventariseerd welke onderwerpen, vaardigheden en projecten overlappen tussen vakgebieden. Deze sessies resulteren in concrete afspraken voor minimaal drie speerpunten/projecten per leerjaar die worden vastgelegd in een jaarplanning	O	P	I	B
	Vanaf schooljaar 2027-2028 werken alle vakgroepen met een schoolbrede matrix waarin de 21 ^e -eeuwse vaardigheden (zoals kritisch denken, samenwerking, communicatie) per vak en per leerjaar zijn uitgewerkt. Deze matrix wordt gebruikt om bewust vaardigheden te trainen in verschillende vakcontexten en vormt de basis voor vakoverstijgende beoordeling van leervaardigheden.		O	P	I

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Medewerkers ontwikkelen zich als reflectieve professionals door systematische feedback, zelfevaluatie en gerichte professionalisering.	Vanaf schooljaar 2026-2027 neemt elke medewerker jaarlijks deel aan minimaal twee collegiale consultaties en ontvangt een lesbezoek van een collega voorafgaand aan het 'Goede gesprek'.		P	I	B
	Alle medewerkers ontvangen in september 2026 training over het geven en ontvangen van collegiale feedback.		I	B	B
	Uiterlijk januari 2026 wordt een digitaal zelfreflectie-instrument vastgesteld dat alle medewerkers voorafgaand aan het 'Goede gesprek' invullen.				
	Dit instrument bevat reflectievragen over didactiek, pedagogiek, vakinhoud en samenwerking. De zelfreflectie vormt samen met de collegiale feedback de basis voor het gesprek met de leidinggevende.	O	I	B	B
	Vanaf schooljaar 2026-2027 stelt elke medewerker binnen vier weken na het 'Goede gesprek' een verslag op voor het komende jaar met minimaal drie concrete ontwikkeldoelen gekoppeld aan beschikbare scholingsmogelijkheden.				
	De afspraken worden opgenomen in AFAS en tussentijds geëvalueerd tijdens de tussengesprekken.		O	P	I

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Actief leren Docenten geven betekenisvolle lessen. Daardoor hebben leerlingen de intrinsieke motivatie om actief deel te nemen aan de les om zo verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.					
Leerlingen zijn vaardig in plannen door de doorlopende leerlijn 'leren plannen'.	Leerlingen in leerjaar 1 en 2 gebruiken de VIP-planner (Vaardig in Plannen) als onderdeel van hun dagelijkse leerproces.	P	I	B	B
	Leerlingen vanaf leerjaar 3 kiezen een planner naar eigen voorkeur (digitaal of analoog) maar tonen tijdens MOL-gesprekken aan dat zij structureel plannen. Mentoren controleren maandelijks het planningsgedrag en geven gerichte feedback.	O	P	I	B
	In alle lessen wordt structureel vijf minuten gereserveerd aan het begin of einde van de les waarin leerlingen hun huiswerk en studietaken inplannen in hun VIP. Docenten ontvangen hiervoor jaarlijks bij de start van het schooljaar een instructie over het begeleiden van leerlingen bij het plannen en gebruiken een vast format voor planningsondersteuning.	O	P	I	B
	De doorlopende leerlijn 'leren plannen' is ontwikkeld voor alle leerjaren. Deze leerlijn beschrijft per leerjaar welke planningsvaardigheden worden ontwikkeld en hoe deze worden getoetst en begeleid.	O	P	I	B
Reflecteren op het leergedrag - Leerlingen kunnen reflecteren op hun eigen leergedrag omdat zij hier duidelijke handvatten voor krijgen.	Vanaf schooljaar 2026-2027 gebruiken alle docenten maandelijks de schoolbrede matrix 'niet-cognitieve vaardigheden' om leerlingen feedback te geven op leergedrag.	O	O	P	I
	In aansluiting op de leerlingbespreking na de eerste periode wordt de matrix ingevuld voor leerlingen in de bespreekzone. Aan de hand daarvan wordt een plan opgesteld voor ondersteuning en begeleiding.	O	O	P	I
	Vanaf 2026-2027 bereiden leerlingen MOL-gesprekken voor met een reflectie-format en presenteren hun zelfevaluatie. Mentoren krijgen scholing over het faciliteren van leerlinggestuurde gesprekken.		P	I	B
	Er wordt een doorlopende leerlijn 'effectief toetsen analyseren' gerealiseerd. 'Hoe leer je leerlingen om hun toets effectief te analyseren?'		O	P	I

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Leerlingen nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen leergedrag.	Leerlingen worden getraind in actief vragen stellen en actief contact zoeken met de docent, bijvoorbeeld bij het inhalen van toetsen.	O	I	B	B
	Er zijn duidelijke afspraken over het niet in orde hebben van benodigd materiaal. Leerlingen controleren dagelijks zelf hun materiaal via agenda-checklist. Bij structureel vergeten krijgen zij een persoonlijk ondersteuningsplan van de mentor.		O	I	B
Leerlingen zijn gemotiveerd door betekenisvolle lessen	Alle docenten volgen uiterlijk schooljaar 2026-2027 de cursus 'formatief handelen' en passen deze vaardigheden structureel toe in hun lessen. Implementatie wordt gemonitord via lesbezoeken.	I	I	B	B
	Docenten gebruiken activerende werkvormen in de les (zoals denken-delen-uitwisselen, groepswerk, presentaties) om leerlingen een actieve werkhouding te geven.		I	B	B
	Docenten tonen bij elke nieuwe onderwerp de maatschappelijke relevantie aan door concrete voorbeelden, actuele gebeurtenissen of toekomstige toepassingen te benoemen.		O	I	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Maatschappij – jezelf, anderen en de wereld begrijpen Leerlingen leren in en van de echte wereld en ontdekken hun talenten door praktijkervaring. Ze ontplooiën zelf initiatieven in samenwerking met bedrijven, verenigingen en maatschappelijke organisaties. Onze leerlingen kijken met een open en empathische blik naar de wereld. Wij brengen hen actief in contact met de maatschappij en laten hen oefenen met respectvolle dialogen en verschillende perspectieven. Zo ontwikkelen ze zich tot betrokken en begripvolle burgers in een diverse samenleving.					
Er is voor alle leerjaren en niveaus een doorlopende leerlijn burgerschapsvorming gerealiseerd.	Uiterlijk juni 2026 is een matrix ontwikkeld waarin alle vijf themavelden (inclusiviteit, democratie, diversiteit, duurzaamheid, mediawijsheid) per leerjaar zijn toegewezen aan specifieke vakken, mentoraat of projecten.	O	P	I	B
	Vanaf schooljaar 2026-2027 voert elke klas minimaal vijf burgerschapsactiviteiten per jaar uit (één per thema) via lessen, projecten of buitenschoolse activiteiten. De activiteiten worden digitaal geregistreerd in apprentice.	O	I	B	B
	Alle vakgroepen integreren uiterlijk augustus 2026 burgerschapsthema's in hun jaarplanningen en studiewijzers, zodat burgerschap herkenbaar onderdeel wordt van het reguliere curriculum.	O	I	B	B
Er is een schoolbrede werkwijze ingevoerd voor het structureel begeleiden van reflectie op praktijkervaringen en maatschappelijke opdrachten. Elke leerling reflecteert aantoonbaar meerdere keren per jaar op persoonlijke groei, maatschappelijke inzichten en burgerschapsvaardigheden, met begeleiding vanuit mentor/coach.	Uiterlijk in maart 2026 is een schoolbreed reflectieprotocol ontwikkeld met concrete formats voor reflectie op praktijkervaringen, maatschappelijke opdrachten en burgerschapsvaardigheden.	O	I	B	B
	Vanaf schooljaar 2026-2027 reflecteert elke leerling minimaal 4 keer per jaar (na elke periode) op persoonlijke groei en maatschappelijke inzichten onder begeleiding van de mentor, gedocumenteerd in het digitale portfolio.		O	I	B
	Alle mentoren volgen in de periode tot december 2027 een training/scholing over het begeleiden van leerlingreflectie op praktijkervaringen en burgerschapsvaardigheden.	I	I	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Iedere leerling voert jaarlijks minimaal één praktijkgerichte opdracht of project uit in samenwerking met bedrijven, verenigingen of maatschappelijke organisaties. Deze opdrachten sluiten aan bij hun talenten en interesses. Dragen bij aan maatschappelijke betrokkenheid en zijn verbonden aan ten minste één van de vijf themavelden.	Er worden partnerschappen aangegaan met minimaal 15 bedrijven, verenigingen en maatschappelijke organisaties die concrete praktijkopdrachten aanbieden gekoppeld aan de vijf burgerschapsthema's.		O	B	B
	Vanaf schooljaar 2026-2027 voert elke leerling minimaal 1 praktijkgericht project per jaar uit bij een externe partner, gekoppeld aan minimaal één burgerschapsthema en passend bij hun talenten en interesses.	O	P	I	B
	Alle praktijkprojecten worden begeleid door een mentor en externe begeleider. Tijdens de afsluiting zal er gereflecteerd worden waarbij de maatschappelijke meerwaarde en persoonlijke groei worden geëvalueerd.		O	P	I
Er is een bewaakte en geborgde structuur waarin de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap wordt gevolgd.	Uiterlijk juni 2026 wordt apprentice geïmplementeerd waarin vastligt wanneer, hoe en door wie burgerschapsontwikkeling wordt gemonitord via portfolio-opdrachten, loopbaangesprekken en reflectieopdrachten.	O	I	B	B
	Vanaf schooljaar 2026-2027 documenteert elke leerling burgerschapsontwikkeling in het digitale portfolio en bespreekt dit minimaal 2 keer per jaar tijdens MOL-gesprekken met concrete voorbeelden en reflecties.		I	B	B
	Er wordt per functie (mentor, vakdocent, leerjaarcoördinator en burgerschap-scoördinator) vastgelegd welke rol zij spelen in de monitoring van burgerschapsontwikkeling en volgens welke procedures dit gebeurt.	O	I	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Veiligheid We werken aan een schoolklimaat waar leerlingen en medewerkers elkaar aan durven te spreken op gedrag en elkaar met respect behandelen. Dat bedden we nog verder in in de organisatie. We benaderen elkaar positief en nemen onze verantwoordelijkheid.					
Iedereen binnen de school kent de vertrouwenspersonen en anti-pestcoördinatoren, weet wat hij eraan heeft en benadert hem/haar actief als dit nodig is.	Alle mentoren informeren hun leerlingen tijdens de eerste mentorweek van elk schooljaar over de beschikbare vertrouwenspersonen en anti-pestcoördinatoren, hun rol en bereikbaarheid volgens een vast format.	O	I	B	B
	Vanaf het najaar 2025 worden op strategische locaties in school (gangen, aula/kantine, lokalen) posters geplaatst met contactgegevens van vertrouwenspersonen, anti-pestcoördinatoren en andere ondersteuners, inclusief duidelijke omschrijving van hun rol en bereikbaarheid.	I	B	B	B
	Mentoren verwijzen leerlingen bij signalen van problemen proactief door naar vertrouwenspersonen anti-pestcoördinatoren, en rapporteren deze doorverwijzingen in het leerlingvolgsysteem	I	B	B	B
	De vertrouwenspersoon zijn betrokken bij activiteiten over veiligheid (introductiedag, veiligheidsweek, ouderavonden). Zodat de leerlingen hem leren kennen en de stap kleiner is om naar de vertrouwenspersoon toe te stappen.	O	I	B	B
De gezamenlijke aanpak voor een positieve aanspreekcultuur wordt schoolbreed gedragen.	Alle medewerkers passen vanaf schooljaar 2027-2028 de CVM-aanpak (Competentie Vergrotende Methodiek) consequent toe in klassenmanagement.	P	P	I	B
	Alle docenten volgen een scholingstraject CVM. Dit gebeurt gefaseerd gedurende de periode 2025-2027 door middel van scholingsbijeenkomsten zoals opgenomen in de professionaliseringskalender.	I	I	B	B
	Elk schooljaar wordt in maart/april een leerlingtevredenheidsonderzoek uitgevoerd in alle leerjaren over schoolklimaat, veiligheid en aanspreekcultuur. Resultaten worden besproken met de klankbordgroepen, ouderraad, teams en leiden tot concrete verbeterpunten.	B O	B P	B I	B B
	Het anti-pestprotocol wordt jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd waar nodig. Leerlingen krijgen via mentoraat jaarlijks voorlichting over het protocol en hoe zij pesten kunnen melden. Het protocol wordt toegepast bij alle meldingen en jaarlijks geëvalueerd op effectiviteit.	I	B	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
Leerlingen voelen zich door medeleerlingen en medewerkers gezien en gewaardeerd. Ze krijgen een actieve rol in de school waardoor hun verantwoordelijkheid schoolbreed toeneemt.	Vanaf schooljaar 2025-2026 wordt het leerlingenklankbord uitgebreid van huidige vorm naar een structuur met 2 vertegenwoordigers per klas die een keer per periode bijeenkomen met de leerjaarcoördinator om inbreng te leveren op schoolbeleid en activiteiten.	O	P	I	B
	Vanaf november 2025 krijgt elke leerling uit leerjaar 1 en 2 de mogelijkheid voor een buddy (peer-tutor) uit de bovenbouw (leerjaar 4-6) voor begeleiding gedurende het schooljaar.	O	P	I	B
	Peer-leaders, peer-tutors ontvangen jaarlijks een training en krijgen concrete taken bij zaken zoals organiseren klassenactiviteiten, ondersteunen buddy-systeem en fungeren als eerste aanspreekpunt voor klasgenoten bij problemen.	P	B	B	B

Doelstelling	Ambitie vertaald in jaardoelen	25/26	26/27	27/28	28/29
vmbo basis en kader					
	Het (her)ontwikkelen van het leer-werktraject voor vmbo basis leerlingen wat aansluit bij de arbeidsmarkt en de individuele ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen, met focus op praktijkgerichte vaardigheden en arbeidsmarktorientatie.	O	P	I	B
mavo					
	Het verder doorontwikkelen en optimaliseren van het Praktijkgerichte Programma (PGP) voor mavo leerlingen om de aansluiting met het mbo te versterken door middel van competentiegerichte, praktijkgerichte leeractiviteiten die direct voorbereiden op de beroepswereld om te komen tot een doorlopende leerlijn naar MBO3 en 4.		O	P	I
havo/vwo					
	Wij streven naar versterking van ons onderwijsaanbod door een herprofilering van de havo met bijvoorbeeld een praktijkgerichte (technische) oriëntatie in samenwerking met het Technisch College Velsen. Dit sluit aan bij de ontwikkeling op de mavo (PGP) en de groeiende vraag naar technisch geschoolde professionals en verbetert de doorstroom naar vervolgopleidingen. We starten met een oriëntatiefase waarin we de behoefte van leerlingen en arbeidsmarkt onderzoeken, samenwerkingsmogelijkheden verkennen en de haalbaarheid van technische profielen analyseren. Tevens brengen we randvoorwaarden in kaart en peilen we het draagvlak bij stakeholders. Deze oriëntatie vormt de basis voor weloverwogen implementatie van het vernieuwde havo-aanbod.	O	O	P	I

- O** Ontwikkelen en projectplan maken
- P** Pilot uitvoeren en evalueren
- I** Implementeren en uitvoeren
- B** Borgen (jaarlijks aandacht geven en realiseren)



Briniostraat 16
1971 HM IJmuiden
0255 519 001
info@vellesancollege.nl
www.vellesancollege.nl

