



- 1 Inleiding
- 2 De school
- 3 Onderwijsproces
- 4 Veiligheid en schoolklimaat
- 5 Onderwijsresultaten
- 6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities
- 7 Samenwerking binnen Rietland College
- 8 Sponsorbeleid

Schoolplan

Rietland College

2025–2029



Inhoudsopgave

1 Inleiding

- 1.1 [Doelen en de functie van het schoolplan](#)
- 1.2 [Totstandkoming van dit schoolplan](#)
- 1.3 [Opbouw schoolplan](#)
- 1.4 [Vaststelling](#)

2 De school

- 2.1 [Gegevens van de school en het bestuur](#)
- 2.2 [Een eerste kennismaking met de school](#)
- 2.3 [Missie en visie](#)
- 2.4 [Schooleigen missie en visie](#)

3 Onderwijsproces

- 3.1 [Basisvaardigheden](#)
- 3.2 [Aanbod andere vakken](#)
- 3.3 [Zicht op ontwikkeling en begeleiding](#)
- 3.4 [Pedagogisch-didactisch handelen](#)
- 3.5 [Onderwijstijd](#)
- 3.6 [Praktijkvorming/stage](#)
- 3.7 [Afsluiting](#)

4 Veiligheid en schoolklimaat

- 4.1 [Veiligheid](#)
- 4.2 [Schoolklimaat](#)

5 Onderwijsresultaten

- 5.1 [Resultaten](#)
- 5.2 [Sociaal-maatschappelijke competenties](#)

6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities

- 6.1 [Stelsel van kwaliteitszorg](#)
- 6.2 [Personeelsbeleid](#)
- 6.3 [Evaluatie, verantwoording en dialoog](#)

7 Samenwerking binnen Rietland

- [Thema 1: Het pedagogisch klimaat](#)
- [Thema 2: Didactisch klimaat](#)
- [Thema 3: Actief en praktisch leren](#)
- [Thema 4: Taalbeleid en NT2](#)
- [Thema 5: Samenwerking](#)

8 Sponsorbeleid



1 Inleiding

Dit is het schoolplan van het Rietland College. De school biedt praktijkonderwijs en vmbo basisberoepsgerichte leerweg aan in de onderbouw. Dit schoolplan is toegespitst op het praktijkonderwijs en de wettelijke kaders geldend voor deze onderwijssoort.

Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur van Dunamare Onderwijs na instemming van de medezeggenschapsraad van het Rietland College.

1.1 Doelen en de functie van het schoolplan

Het schoolplan is het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In het schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijs. De geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar een jaar- en teamplan. Dit maakt aan het personeel, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere

schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het jaarplan, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

De schoolleiding heeft het huidige schoolplan geëvalueerd. Daarbij zijn vragen gesteld als: is de missie en visie nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vorige document, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van school voor het onderwijs in de komende vier jaar? Er is een opzet gemaakt voor het nieuwe plan, er zijn gesprekken/overleggen georganiseerd met het team over de inhoud, etc. Dit proces is afgerond nadat het team kennis had genomen van de inhoud en een reactie hierop kon geven. Vervolgens is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad ter instemming.

1.3 Opbouw schoolplan

In de hoofdstukken die volgen, vindt u eerst een beschrijving van onze school. Vervolgens beschrijven we hoe onze school voorziet in de basiskwaliteit ten aanzien van het onderwijsproces, het schoolklimaat en de veiligheid, de onderwijsresultaten en het kwaliteitsbeleid.

Per onderwerp zijn – indien van toepassing – verbeterdoelen en eigen ambities geformuleerd voor de schoolplanperiode. Verbeterdoelen hebben betrekking op de wettelijke basiskwaliteit. Dit betreft thema's die op het moment van schrijven van het schoolplan nog niet in voldoende mate zichtbaar zijn binnen de school. Eigen ambities betreffen thema's voorkomend uit de missie en visie van de school, dit zijn thema's die niet direct verbonden hoeven te zijn met de wettelijke basiskwaliteit.

Tot slot, in hoofdstuk 7, gaan we in op de samenwerking binnen het Rietland College en de gezamenlijke ambities die hierbij centraal staan.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van de school heeft op 6 december 2024 ingestemd met dit schoolplan.

Het College van Bestuur van Dunamare onderwijs heeft op 10 december 2024 dit schoolplan vastgesteld.



2 De school

2.1 Gegevens van de school en het bestuur

Gegevens van de school

Rietland College

Bezoekadres:

Rietvoornlaan 5
2132 PG Hoofddorp

Telefoon: 023 - 561 21 36
info@rietlandcollege.nl

Gegevens van het bestuur

Het Rietland College is onderdeel van Dunamare onderwijs.

College van Bestuur:

- Henk Post (voorzitter)
- April van Loenen (lid)

Bezoekadres:

Diakenhuisweg 5
2033 AP Haarlem

Postadres:

Postbus 4470
2003 EL Haarlem

Telefoon: 023 - 530 36 00
info@dunamare.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

Het Rietland College is een nieuwe school en komt voort uit het Hoofdvaart College en Praktijkschool De Linie. Beide scholen hebben gekozen voor een nieuwe naam om meer recht te doen aan waar ze voor staan. De naam van deze school is geïnspireerd op riet: een sterk en flexibel gewas, dat snel groeit en veiligheid biedt. Dat is ook precies wat de school aan haar leerlingen wil geven. Bovendien komt in de nieuwe wijk Lincolnpark in Hoofddorp-Zuid een gedeelte dat De Rietlanden heet. Het Rietland College legt met haar naam een duidelijke link met de wijk. Het Rietland College is een regioschool.

De school biedt praktijkonderwijs en vmbo basisberoepsgerichte leerweg in de onderbouw. Door het toevoegen van de richting vmbo basis krijgen leerlingen nog meer ruimte om te ontdekken welke leerroute het beste bij ze past. Tegelijkertijd is sprake van kleinschaligheid waardoor leerlingen een veilige leeromgeving geboden wordt. Het ervaren team kenmerkt zich door een hoge mate van betrokkenheid bij de leerlingen en het onderwijs. Er is sprake van eigenaarschap en gedrevenheid bij het team waardoor recht gedaan wordt aan de missie en visie van de school.

2.3 Missie en visie

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare Onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022-2027. In de strategische koers is beschreven dat goed onderwijs voor de scholen van Dunamare Onderwijs draait 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.

Daarnaast is er in de strategische koers opgenomen hoe de scholen binnen Dunamare Onderwijs met elkaar en met het CvB samenwerken om sterke en gezonde scholen te worden en/of te blijven. Dit alles is dienend aan ons onderwijs waarin iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school.



2.4 Schooleigen missie en visie

Missie

Het Rietland College inspireert en ondersteunt elke leerling om talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We bieden een praktijkgerichte omgeving met leerroutes op meerdere niveaus gericht op brede ontwikkeling, persoonlijke groei en maatschappelijke betrokkenheid met als doel een succesvolle uitstroom naar arbeid of vervolgonderwijs.

Visie

Onze school creëert een dynamische, veilige leeromgeving waar elke leerling zichzelf mag zijn. Binnen een cultuur van erkenning en waardering vergroten we het zelfvertrouwen van onze leerlingen en inspireren hen uitdagingen aan te gaan en doelen na te streven.

Wij geloven in de kracht van actief en praktisch leren als middel. Het team van het Rietland College creëert sterke partnerschappen met ouders/verzorgers, scholen, lokale bedrijven en maatschappelijke organisaties om onze leerlingen de beste leerroutes te bieden.

We onderwijzen leerlingen in sociale verantwoordelijkheid, respect voor diversiteit en actief burgerschap. We bieden een stimulerende taalomgeving waarin alle leerlingen hun taalvaardigheden ontwikkelen.





3 Onderwijsproces

Het hoofddoel van het onderwijsproces is het realiseren van een succesvolle uitstroom naar arbeid of vervolgonderwijs. De school inspireert en ondersteunt elke leerling om talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dit binnen een praktijkgerichte omgeving met leerroutes op meerdere niveaus gericht op brede ontwikkeling, persoonlijke groei en maatschappelijke betrokkenheid.

Het hoofddoel wordt gerealiseerd binnen de diverse leerjaren. De focus per leerjaar is als volgt:

- Leerjaar 1 en 2 staan in het teken van ontdekken: leerlingen volgen alle vakken en ontdekken wat hun talenten zijn.
- Leerjaar 3 en 4 staan in het teken van verdiepen: leerlingen kiezen de richting die bij ze past, verdiepen zich inhoudelijk in de sector(en) en behalen waar mogelijk (branche)certificaten.
- Leerjaar 4 en 5 staan in het teken van toepassen: leerlingen passen het geleerde toe op stage en kunnen een Pro-diploma behalen. Indien de ambitie er is kunnen leerlingen bovendien een mbo entree diploma behalen in samenwerking met het ROC van Amsterdam.

In de volgende paragrafen wordt meer toelichting gegeven hoe de school voorziet in de wettelijke kaders, beginnend met de basisvaardigheden.

3.1 Basisvaardigheden

Rondom de basisvaardigheden burgerschap, taal en rekenen zijn schoolbrede visies opgesteld door de collega's. Deze visies kenmerken het handelen op schoolniveau. De visie per basisvaardigheid luidt als volgt:

Visie rekenen

Ons rekenonderwijs is sterk gericht op de praktische toepassingen in het dagelijks leven. We streven ernaar om onze leerlingen voor te bereiden op een succesvolle uitstroom naar het vervolgonderwijs, werk of andere vormen van participatie in de maatschappij. De nadruk ligt op het ontwikkelen van fundamentele rekenvaardigheden, zoals getallen, verhoudingen, meten en meetkunde en verbanden. Dit gebeurt binnen de lessen rekenen, in de praktijkvakken en op stage.

We erkennen dat onze leerlingen verschillende niveaus van rekenvaardigheid hebben. We houden rekening met de individuele leerstijlen, behoeften en interesses van elke leerling en stemmen dit af, zodat elke leerling de ondersteuning en uitdaging krijgt die hij of zij nodig heeft om optimaal te groeien.

Visie taal

We streven ernaar taalvaardigheid niet alleen als een afzonderlijk vak te behandelen, maar als een geïntegreerd onderdeel binnen alle vakken en activiteiten. Vakoverstijgend werken is hiervan een onderdeel.

We erkennen de diversiteit in taalvaardigheidsniveaus van onze leerlingen en passen ons onderwijs aan om aan de individuele behoeften tegemoet te komen.

We richten ons op het ontwikkelen van praktische taalvaardigheden die leerlingen in staat stellen effectief te communiceren in alledaagse situaties en op de stage-/werkplek.

We moedigen regelmatig lezen aan, zowel binnen als buiten de lessen, om woordenschatuitbreiding, begripsvermogen en leesplezier te bevorderen.

Visie burgerschap

Binnen burgerschap is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming belangrijk. Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Tegelijkertijd geven



we leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving.

Rondom alle basisvaardigheden zijn beleidsplannen opgesteld voor de periode 2025-2029. Binnen deze beleidsplannen is aangegeven hoe de verschillende visies in de praktijk gebracht worden. In ieder beleidsdocument staan de volgende thema's centraal:

- ✓ De bestuursrichting gekoppeld aan de basisvaardigheid.
- ✓ De schooleigen visie op de basisvaardigheid.
- ✓ De invulling van het onderwijs rondom de basisvaardigheid.
- ✓ Het monitoren en evalueren van de kwaliteit.
- ✓ Het streefdoel rondom de basisvaardigheden (zijn ook opgenomen in hoofdstuk 5 onderwijsresultaten).
- ✓ Ontwikkeldoelen voor de periode 2025-2029.

Deze beleidsplannen zijn desgewenst op te vragen bij de schoolleiding.

Wat zijn onze verbeterpunten bij dit onderdeel?

- Opstellen van een streefdoel gericht op burgerschap. Dit gaat over het regelmatig monitoren van de ontwikkeling van burgerschapscompetenties, om het onderwijs af te stemmen op de actuele leerbehoefte van leerlingen.
- Doelgericht onderwijs bij de basisvaardigheden: opstellen van leerdoelen per uitstroomprofiel en vervolgens de opbrengsten hiervan in beeld brengen.

Wat zijn onze eigen ambities bij dit onderdeel?

- Vakoverstijgend werken aan rekendoelen gekoppeld aan de specifieke uitstroomrichting van de leerling bij het uitstroomprofiel arbeid.
- Optimaliseren van de werkwijze rondom woordenschatontwikkeling.
- Scholing rondom het herkennen van laaggeletterdheid en het vakoverstijgend werken aan leesbevordering.





3.2 Aanbod andere vakken

In deze paragraaf behandelen we de digitale vaardigheden, praktijkvakken en domeinen wonen en vrijetijdsbesteding.

Digitale vaardigheden

Ook voor digitale vaardigheden is een beleidsplan opgesteld voor de periode 2025–2029. Binnen dit beleidsplan staan de volgende thema's centraal:

- ✓ De schooleigen visie op digitale vaardigheden
- ✓ De invulling van het onderwijs
- ✓ Het monitoren en evalueren van de kwaliteit
- ✓ Ontwikkeldoelen voor de periode 2025–2029

Het beleidsplan digitale vaardigheden is desgewenst op te vragen bij de schoolleiding.

Praktijkvakken

Leerjaren 1 en 2 staan in het kader van het ontdekken. Leerlingen volgen in deze leerjaren alle praktijkvakken:

- Techniek
- Groentechniek
- Verzorging
- Horeca
- Beeldende vorming
- Textiel
- Informatiekunde
- Fiets-/woontechniek

In leerjaar 3 kiezen leerlingen vervolgens, naast het verplichte vak handel/verkoop, voor twee van de volgende sectoren:

- Techniek
- Groene ruimte
- Dierverzorging
- Uiterlijke verzorging
- Horeca
- Beeldende vorming
- ICT
- Zorg (kinderen en ouderen)

Leerlingen volgen gedurende leerjaar 3 het gehele jaar onderwijs binnen de twee gekozen sectoren. Vanaf het vierde leerjaar is de sector optioneel en afgestemd op de leerroute van de leerling.

Alle praktijkvakken beschikken over een leerlijn. Vanaf het derde leerjaar kunnen leerlingen een (branche-)certificaat behalen gekoppeld aan de sectoren horeca, groene ruimte, diervverzorging en handel/verkoop. Daarnaast kunnen leerlingen ook (branche-)certificaten behalen gericht op logistiek, heftruck, EHBO, VCA en bromfiets.

Domeinen wonen en vrijetijdsbesteding

Binnen de domeinen wonen en vrijetijdsbesteding staan de doelen van het curriculum praktijkonderwijs centraal. Deze doelen zijn verweven in de praktijkvakken. Binnen de leerlijnen van deze vakken is een koppeling gemaakt met deze doelen. Op het gebied van vrijetijdsbesteding biedt de school in samenwerking met Ludios een naschools sportaanbod aan. Doelstelling hiervan is het kennismaken met diverse sporten en het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Bovendien worden jaarlijks projecten georganiseerd waarbij leerlingen kennismaken met activiteiten op het gebied van vrijetijdsbesteding en aspecten rondom het zelfstandig kunnen wonen.

Wat zijn onze verbeterpunten bij dit onderdeel?

Doelgericht onderwijs bij de praktijkvakken: opstellen van leerdoelen per uitstroomprofiel en vervolgens de opbrengsten hiervan in beeld brengen.

Wat zijn onze eigen ambities bij dit onderdeel?

- Werknemersvaardigheden zijn de rode draad binnen ons onderwijs en komen aan bod binnen alle lessen.
- Oriënteren op motivatievergroting van de leerlingen.



3.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De start bij onze school

We starten altijd met een intakegesprek met de ouder(s)/verzorger(s) en de leerling. Tijdens dit gesprek vullen de ouder(s)/verzorger(s) een inschrijfformulier in en geven toestemming om het dossier van de aanleverende school aan te leveren. Op basis van dit dossier stelt het ondersteuningsteam (OT) het eerste ontwikkel perspectief plan (OPP) op én een tweede deskundigheidsverklaring. Op basis hiervan wordt een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd met toestemming van de ouders.

Het eerste OPP van de leerling bestaat onder andere uit: belemmerende en protectieve factoren, de onderwijsbehoeften, algemene gegevens, IQ-gegevens, leervorderingen en het uitstroomprofiel. Voor wat betreft het uitstroomprofiel start iedere leerling standaard met 'arbeid', conform de hoofddoelstelling van het praktijkonderwijs.

De ouders ondertekenen het eerste OPP binnen zes weken na de start binnen de school.

Het vervolg bij onze school

De school werkt met een jaarlijkse cyclus gericht op het monitoren van en doelgericht werken aan de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen én de afstemming hierover met de leerling, ouder(s)/verzorger(s) en collega's. Deze cyclus ziet er als volgt uit:





De belangrijkste uitgangspunten hiervan zijn:

Kennismaken:

- Docenten maken zelf actief kennis met de leerlingen aan de start van het schooljaar.
- Collega's voeren aan de start van het schooljaar een belronde uit om af te stemmen / kennis te maken met de ouder(s)/verzorger(s).

Uitstroomprofiel (3x per schooljaar):

- Alle docenten vullen het uitstroomprofiel per vak in: A (doorleren/vervolgonderwijs), B (arbeid) en C (beschermde arbeid).
- De mentor stelt een overzicht per leerling op.
- Het OPP wordt besproken met de orthopedagogen. Indien nodig kan tijdens deze overleggen, op basis van de beschikbare gegevens, besloten worden het uitstroomprofiel van de leerling aan te passen.

Coachingsgesprek (3x per schooljaar):

- De mentor en leerling voeren een coachgesprek.
- De school beschikt hierbij over een vast format met gesprekspunten.
- Tijdens het gesprek worden persoonlijke doelen opgesteld.

IOP-gesprek (3x per schooljaar):

- Hier wordt een startgesprek, tussenevaluatie en eindevaluatie ingepland met de ouders en de leerling.
- Gespreksonderwerpen zijn het OPP, het uitstroomprofiel en uitkomsten van het coachingsgesprek.
- Ouders ondertekenen het OPP-handtekeningenblad.

Leerlingbespreking (2x per schooljaar):

- De mentor deelt de informatie vanuit het IOP-gesprek met de betrokken docenten.
- Tijdens de laatste bespreking (overdracht) draagt de mentor het IOP over aan de nieuwe mentor met een aangepast OPP.

Deze werkwijze is op weekniveau beschreven in het document 'Planner voor het Individueel Ontwikkelingsplan'.

(Taal)achterstanden

De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. De basis hiervoor is de werkwijze rondom deze basisvaardigheid en het IOP zoals hiervoor beschreven.

Voor leerlingen met een migratieachtergrond voor wie Nederlands de tweede taal is, wordt er een extra ondersteunend traject aangeboden. Deze leerlingen krijgen wekelijks in kleine groepen lessen in Nederlands en begrijpend lezen van een NT2 docent. Het accent in deze lessen ligt op het opdoen van praktische taalkennis en het vergroten van de woordenschat. We streven hierbij naar een A2 niveau. Vervolgens start de leerling met (taal) onderwijs binnen de reguliere leerroute van de school.

Schoolondersteuningsprofiel

De school heeft in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) vastgelegd wat onder extra ondersteuning wordt verstaan en welke voorzieningen de school kan bieden. Het SOP wordt actief betrokken bij het onderwijskundig beleid van de school. Eventuele verbeterdoelen/ambities vanuit het SOP worden opgenomen in het teamplan en zijn onderdeel van onze kwaliteitscyclus (zie ook: [paragraaf 6.1](#)).

Vanuit het samenwerkingsverband (SWV) wordt gebruik gemaakt van Perspectief Op School (POS). Het SOP van de school is verwerkt in het POS. Aan de hand van dit instrument worden onder andere de regionale voorzieningen (bijvoorbeeld het ondersteuningsaanbod en de basisondersteuning) in kaart gebracht.



Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

Doelgericht onderwijs koppelen aan de uitstroomprofielen A-B-C: per vak en per uitstroomprofiel werken met heldere leerdoelen met gerichte afspraken over toetsing en normering. De uitkomsten van de toetsing zijn opgenomen in het OPP.

Wat zijn onze eigen ambities bij dit onderdeel?

- Evalueren en vervolgens optimaliseren van de uitvoering van de (coach-)gesprekken.
- Perfectioneren van de persoonlijke leerdoelen in het IOP: opstellen van meetbare en haalbare doelen samen met de leerling.

3.4 Pedagogisch-didactisch handelen

Binnen het beleid ten aanzien van pedagogisch-didactisch handelen staan de zes rollen van de docent centraal:

- Gastheer
- Presentator
- Didacticus
- Pedagoog
- Afsluiter
- Leercoach

De zes rollen zijn verwerkt in de Digitale Observatie Tool (DOT). Aan de hand van dit instrument wordt de kwaliteit van de lessen in beeld gebracht. Dit gebeurt aan de hand van lesobservaties door de directie. De lesobservaties maken onderdeel uit van 'de goede gesprekken' (zie voor meer informatie: [paragraaf 6.2 personeelsbeleid](#)). Bij iedere

docent vinden er minimaal twee lesobservaties plaats per schooljaar, gevolgd door een nabespreking. Alle docenten beschikken over een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) waarin eventuele ontwikkeldoelen ten aanzien van het pedagogisch-didactisch handelen worden opgenomen. Onze ambitie bij dit thema is om continu in ontwikkeling te blijven, op zowel individueel niveau als op collectief niveau. Specifiek voor nieuwe docenten beschikt de school over een driejarig inductieprogramma. Nieuwe docenten worden intensief begeleid. Onderdeel hiervan zijn onder andere lesbezoeken met een nabespreking. Ook hierbij wordt gebruikt gemaakt van de zes rollen van de docent.

3.5 Onderwijstijd

De school biedt een programma aan dat voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. Met instemming van de medezeggenschapsraad is vastgesteld welke activiteiten onder de onderwijstijd vallen.

Jaarlijks worden minimaal 1000 klokuren onderwijstijd gepland. Via de lessentabel wordt zicht gehouden op de geplande onderwijstijd. Bij uitval van lessen is het streven om zoveel mogelijk lessen te vervangen.

Er is beleid opgesteld om het ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten van leerlingen tegen te gaan, dit beleid is opgenomen in de schoolgids.

3.6 Praktijkvorming/stage

De school beschikt over een doorlopende leerlijn in de opbouw van de stages. In het eerste leerjaar vindt een bliksemstage plaats. De leerlingen bezoeken, in kleine groepen, een bedrijf waar ze mogen kijken, meehelpen en indrukken opdoen om zich middels deze wijze te oriënteren binnen het beroepenveld. Dit wordt georganiseerd door een externe organisatie waarmee de school samenwerkt: JINC.

Vanaf het tweede leerjaar krijgen leerlingen stagetheorie aan de hand van de methode: 'Werken aan stage en loopbaan'. Ook volgen leerlingen tweemaal een bliksemstage bij diverse bedrijven. Leerlingen lopen dan in groepen één dag stage bij diverse bedrijven. Ook deze activiteiten worden georganiseerd door JINC. Bovendien vindt er één keer per jaar een grote stagebeurs plaats. Op een externe locatie presenteren tientallen bedrijven zichzelf aan alle tweedejaars. Leerlingen krijgen de gelegenheid om zich in te schrijven voor een snuffelstagedag bij een bedrijf naar keuze.

In het derde leerjaar wordt gestart met de interne stage. Gedurende een dag per week vervullen leerlingen in tweetallen verschillende taken. Mede aan de hand van de methode 'Werken aan stage en loopbaan' en excursies worden de lessen ingevuld. Tevens vindt er een interne sollicitatietraining plaats op school, verzorgd door JINC.



Na deze oriëntatie gaan de leerlingen één dag in de week extern stage lopen, startend na de herfstvakantie. Dit betreft een oriënterende stage. De leerling gaat medio februari op een andere plek stage lopen. Deze stage duurt tot de meivakantie. Na de meivakantie gaat de leerling naar een nieuw stagebedrijf en loopt twee dagen per week stage. Deze stage loopt tot de herfstvakantie van leerjaar 4. We vinden het belangrijk dat de leerling in verschillende richtingen stage loopt in de oriënterende fase.

In het vierde leerjaar kan de stage nog oriënterend zijn, maar kan ook al sprake zijn van een plaatsingsstage. Dit betekent dat een leerling uitstroomt met werk. De leerlingen gaan nu - in de regel - drie dagen in de week stage lopen.

Vanaf het vijfde leerjaar is sprake van een plaatsingsstage. De leerlingen lopen dan drie of vier dagen stage.

In het laatste schooljaar kan er, wanneer leerlingen deze ambitie hebben en de benodigde vaardigheden beheersen, ook een opleiding op het ROC van Amsterdam worden gevolgd via onze school (SWA-traject). De stages die hierbij horen worden voor één schooljaar bij hetzelfde bedrijf gevolgd, passend bij de opleiding.

Bij alle externe stages wordt samen met het stagebedrijf en de leerling een stageovereenkomst afgesloten. De begeleiding van de externe stages vindt plaats door de mentor. Alle mentoren voeren per stage minimaal drie stagebezoeken uit. Tijdens minimaal twee stagebezoeken vullen de mentor en stagebegeleider een competentielijst, bestaande uit werknemersvaardigheden, in over de leerling. Deze lijst wordt besproken met de leerling. Op basis van het gesprek worden persoonlijke leerdoelen opgesteld, vastgelegd in het stage-evaluatieformulier. Deze persoonlijke leerdoelen worden geëvalueerd tijdens een volgend stagebezoek. Op basis van deze werkwijze worden met leerlingen afspraken gemaakt over de leeractiviteiten tijdens de stage en is de school op de hoogte van het functioneren van de leerling op de stageplek.

Wat zijn onze eigen ambities bij dit onderdeel?

- De werknemersvaardigheden expliciet inzetten vanaf de interne stages.
- Evalueren, waar nodig aanpassen en vervolgens borgen van de afspraken rondom de stagebegeleiding.
- Geplande collegiale consultatie tussen de betrokken stagebegeleiders waarbij de trajecten worden geëvalueerd en waar nodig acties worden ondernomen.

3.7 Afsluiting

Leerlingen die daarvoor in aanmerking komen ontvangen een diploma. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een examenreglement. Een portfolio waarin de behaalde resultaten zijn opgenomen maakt onderdeel uit van het diploma.

Leerlingen die een deel van het programma hebben voltooid, de school verlaten en die niet in aanmerking komen voor een diploma, ontvangen een verklaring.





4 Veiligheid en schoolklimaat

4.1 Veiligheid

De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op school gedurende de schooldag. Enkele belangrijke uitgangspunten hierbij zijn:

- We starten de dag met een dagelijkse briefing. Dan worden binnen het team gerichte afspraken gemaakt over de betreffende dag. Dit kan gaan over leerlingen, personeel en/of de organisatie.
- Er is sprake van nauwe contacten tussen leerlingen, docenten en het ondersteuningsteam (OT). Het aanspreken van elkaar vindt plaats in de praktijk.
- Teamleden houden altijd pauze tussen de leerlingen, zo is er sprake van rust en duidelijkheid tijdens de pauzes.
- Het OT heeft wekelijks overleg over zorgleerlingen en initieert daarna diverse acties richting collega's en/of leerlingen.
- Alle leerlingen volgen sociale vaardigheidstraining en volgen lessen Leefstijl tijdens de mentorles.
- We organiseren diverse betekenisvolle activiteiten onder en na schooltijd.
- Er is sprake van nauwe contacten met de gemeente, politie en collega-scholen.

Er is een veiligheidsbeleid dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen. Het beleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten, en de school voert dat beleid ook uit. Bovendien is op regionaal niveau samen met de gemeente, politie en collega-scholen een veiligheidsplan opgesteld. Dit veiligheidsplan sluit aan bij het schoolspecifieke veiligheidsbeleid.

De school werkt met een pestprotocol en beschikt over een antipestcoördinator. Deze collega is voor ouders en leerlingen het aanspreekpunt in geval van pesten en coördineert het beleid tegen pesten.

De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling wordt gehanteerd. Daarnaast worden de verplichtingen rond het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven nagekomen. De uitvoering hiervan vindt plaats door het OT. Jaarlijks vindt er een studiemiddag plaats over de toepassing van de meldcode.

De beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school wordt jaarlijks gemonitord aan de hand van gestandaardiseerde instrumenten. Daarbij wordt gebruik gemaakt van ProZO! (leerlingen en ouders) en de veiligheidsmonitor (leerlingen en personeel). De ProZO!-metingen worden afgenomen en geanalyseerd door de kwaliteitsgroep (zie [paragraaf 6.1](#) voor meer informatie). De veiligheidsmonitor wordt afgenomen en geanalyseerd door een collega. De resultaten worden vervolgens besproken met de directie en het gehele team. Als de uitkomsten daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. Eventuele verbeterdoelen worden opgenomen in het teamplan.



4.2 Schoolklimaat

De school bereidt leerlingen actief voor op het leven in de maatschappij. Zij creëert daarvoor een oefenplaats die leerlingen ondersteunt bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Belangrijke rollen zijn hierbij weggelegd voor de interne en externe stages (zie [paragraaf 3.5](#)) en het vak burgerschap. Burgerschap wordt niet alleen als vak, maar ook vakoverstijgend aangeboden. Onderdeel daarvan zijn diverse betekenisvolle activiteiten. Leerlingen bezoeken bij de behandeling van het onderwerp 'regels en wetten' bijvoorbeeld de rechtbank. En in de derde klas bij het onderwerp 'democratie' de Tweede Kamer.



Daarnaast wordt binnen de school volop gebruik gemaakt van gastlessen. Per thema worden waar mogelijk externen betrokken bij de te behandelen onderwerpen. Voorbeelden zijn: het kunstfestival, lessen van Bureau Halt, meedoen met NLdoet, lessen van Moneywise, de stagemarkt en de sollicitatietraining van Jinc et cetera. Ook wordt binnen de lessen gewerkt met de Pro-krant en de Werkze-krant. Hierbij komen diverse actuele, maatschappelijke thema's aan de orde die worden behandeld in de lessen.



In de school doen leerlingen zo actief ervaring op met de omgang met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de samenleving. Een belangrijke rol hierbij is weggelegd voor de leerlingenraad. Leerlingen worden actief meegenomen bij zaken die spelen binnen de school en delen de uitkomsten zelf met de klas.

Het personeel van de school is in zijn gedrag een voorbeeld voor de leerlingen: personeelsleden leven de basiswaarden zichtbaar na. Binnen de school zijn het met elkaar praten over de leerling, goed naar elkaar luisteren en respect hebben voor elkaar belangrijke uitgangspunten die worden uitgestraald naar de leerlingen.

Wat is onze eigen ambitie bij dit onderdeel?

Herijken van het beleid rondom incidentenregistratie.



5 Onderwijsresultaten

In dit hoofdstuk staan de streefdoelen van de school ten aanzien van de resultaten (5.1) en sociale en maatschappelijke competenties centraal (5.2).

5.1 Resultaten

Voor wat betreft de resultaten zijn een zevental streefdoelen opgesteld:

| | |
|---------------------|---|
| Streefdoel 1 | Minimaal 80% van de leerlingen laat groei zien bij Nederlands. |
| Streefdoel 2 | Minimaal 80% van de leerlingen laat groei zien bij rekenen. |
| Streefdoel 3 | Minimaal 90% van de leerlingen wordt succesvol geplaatst. |
| Streefdoel 4 | Minimaal 80% van de oud-leerlingen heeft een bestendige uitstroom na 1 jaar. |
| Streefdoel 5 | Minimaal 95% van de leerlingen verlaat de school met een schooldiploma. |
| Streefdoel 6 | Minimaal 80% van de leerlingen met uitstroomprofiel A of B verlaat de school met een (branche)certificaat. |
| Streefdoel 7 | Minimaal 90% van de leerlingen slaagt voor het Pro-ROC traject. |

5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

Rondom de sociale en maatschappelijke competenties hanteert de school de volgende twee streefdoelen:

| | |
|---------------------|---|
| Streefdoel 1 | 100% van de leerlingen behaalt het certificaat Rots en Water. |
| Streefdoel 2 | Bij de ProZO! monitor sociale veiligheid scoren we boven het landelijk gemiddelde. |

Wat zijn onze verbeterdoelen bij dit onderdeel?

- Opstellen van een streefdoel gericht op de burgerschapscompetenties.
- Opstellen van een beleidsdocument waarin per streefdoel is aangegeven hoe hier planmatig werk van gemaakt gaat worden en wat de concrete resultaten zijn binnen de schoolplanperiode.



6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities

Binnen Dunamare zijn een zestal leidende principes opgesteld die gezamenlijk weergeven welke kwaliteitscultuur wordt nagestreefd. Deze principes zijn:

Principe 1

Wij werken vanuit een gedeelde visie

Wij werken vanuit een gezamenlijke visie op het onderwijs en met een helder doel daarvan; ontwikkeld met medewerkers, leerlingen en andere betrokkenen; Doorwerkend in de onderwijspraktijk; Richtinggevend voor school, afdeling/team, (vak-)sectie, et cetera.

Principe 2

Gezamenlijk ontwikkelen wij ons onderwijs elke dag

In gezamenlijkheid proberen alle medewerkers elke dag de leerlingen verder te brengen in hun ontwikkeling, zelf te leren en gelijktijdig het onderwijs als geheel verder te brengen. Dit komt voor vanuit een kritische en nieuwsgierige houding en de wens om onderwijs van hoge kwaliteit te verzorgen.

Principe 3

Bij ons zorgt leiderschap voor verbinding en samenhang binnen de organisatie

Vanuit leiderschap wordt een veilige omgeving gecreëerd waarin iedereen kan, wil en durft bij te dragen aan de ontwikkeling van het onderwijs. We richten ons op leiderschap dat taakvolwassen is en als faciliterend, coachend en verbindend is te kenmerken. Er is ruimte om (persoonlijk) leiderschap te tonen en het wordt als gezamenlijke verantwoordelijkheid ervaren om voor goed onderwijs te zorgen.

Principe 4

Bij ons zijn leerlingen medeverantwoordelijk voor het onderwijs

Leerlingen zijn meer dan de ontvangers van het onderwijs. Zij krijgen én nemen de ruimte om mee te bouwen aan de school en het onderwijs. De inbreng van leerlingen, en van hun ouders, wordt serieus genomen. De checkvraag 'hebben we de stem van de leerling hierin gehoord?' klinkt bij belangrijke ontwikkelingen.

Principe 5

Ons strategisch HR-beleid ondersteunt medewerkers zodat zij het verschil kunnen maken

Onze medewerkers maken het verschil voor onze leerlingen. Zij geven vorm aan ons onderwijs en zijn van grote invloed op de kwaliteit ervan.

Principe 6

Wij werken vanuit een open en onderzoekende houding

Er is oog voor externe ontwikkelingen; inzichten uit onderzoek/de wetenschap worden benut in het onderwijs en veranderingen in de maatschappij geven aanleiding tot reflectie op het handelen. We richten onze blik naar buiten en onderzoeken wat ontwikkelingen kunnen betekenen voor het waarmaken van onze koers in onze eigen onderwijspraktijk.



In de volgende paragrafen beschrijven we hoe het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau is ingericht (6.1), hoe het personeelsbeleid is vormgegeven (6.2) en hoe we tegenspraak organiseren bij onze belangrijkste stakeholders (6.3).

6.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Jaarlijks maakt de school een jaarplan. Dit jaarplan, met bijbehorende begroting, is de uitwerking van onder andere het schoolplan. Het is de vertaling van de ambities uit het schoolplan naar concrete doelstellingen voor dat jaar, gebaseerd op de strategische koers 'Dunamare doet meer' en op de onderwijsvisie van de school. Het is tegelijkertijd een document dat focus brengt in die ambities, een focus die de verbinding maakt tussen de strategische plannen en de actuele ontwikkelingen van de school.

Gedurende het jaar vormt het jaarplan met de concrete doelstellingen de basis voor de gesprekken die in de kwaliteitscyclus opgenomen zijn. Dat zijn de gesprekken die de schoolleider voert met het College van Bestuur (CvB), zowel de voortgangsgesprekken (VGG; 3 maal per schooljaar) die specifiek verbonden zijn aan het jaarplan en de begroting van de school, als de bilaterale overleggen (maandelijks) die de schoolleider voert met het CvB.

Gekoppeld aan het jaarplan maakt de school op schoolniveau, voor een specifiek schooljaar, gebruik van een teamplan. Binnen het teamplan is per doelstelling van het betreffende schooljaar aangegeven wat het beoogde resultaat is en wie hiervoor verantwoordelijk is binnen de school. De school werkt hierbij planmatig aan de planning, uitwerking en evaluatie van de doelstellingen. Driemaal per schooljaar zijn er bijeenkomsten met het gehele team:

- Aan de start van het jaar vindt een startbijeenkomst plaats. Collega's die gekoppeld zijn aan doelen van het teamplan presenteren de doelen en bijhorende acties. Tijdens deze bijeenkomst wordt het teamplan definitief vastgesteld.
- Gedurende het jaar (medio januari) vindt er een tussenevaluatie plaats waarbij de collega's de resultaten en uitgevoerde acties presenteren aan het team.
- Op het eind van het schooljaar is er een eindevaluatie. Dan wordt ook nagegaan of alle doelen behaald zijn. Niet behaalde doelen kunnen worden opgenomen in een nieuw teamplan.

Een belangrijke rol hierbij is weggelegd voor de kwaliteitsgroep, bestaande uit drie collega's. De kwaliteitsgroep is verantwoordelijk voor de werkzaamheden rondom het teamplan en voert voorafgaand aan de bijeenkomsten met het team afstemmend overleg met de schoolleiding. Het thema kwaliteitszorg is daarmee een onderwerp van het team dat gedragen en (mede)uitgevoerd wordt door de collega's.

Wat is onze eigen ambitie bij dit onderdeel?

Versterken van de kwaliteitscultuur door de borging van gemaakte afspraken, bijvoorbeeld aan de hand van kwaliteits- en ambitiekaarten.



6.2 Personeelsbeleid

Dunamare onderwijs 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: 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: De doelstelling om iedere vertrekkende medewerker een ambassadeur te laten zijn.

Op schoolniveau zijn de bevoegdheid en bekwaamheid van collega's speerpunten van het personeelsbeleid. Voor wat betreft het thema bevoegdheid streven we ernaar dat collega's breed inzetbaar zijn binnen de school. Als er nog geen sprake is van een bevoegdheid op het moment van aanname dan wordt een traject ingericht voor het behalen van een passende bevoegdheid.

De ontwikkeling en het functioneren van collega's is onderwerp van gesprek tijdens de gesprekscyclus. Iedere collega heeft aan

de start van het schooljaar een normjaarta-akgesprek. Dan worden de individuele taken vastgesteld en wordt een persoonlijk ontwikkelplan (pop) opgesteld. Daarna voeren we gedurende het schooljaar minimaal tweemaal met alle collega's 'het goede gesprek'. Tijdens deze gesprekken is sprake van reflectie (op zichzelf, de samenwerking met collega's en schoolleiding, de taken) en worden doelen en afspraken besproken. Ook wordt gesproken over de balans tussen werk en privé én, indien van toepassing, de gevolgde opleiding. Voorafgaand aan het goede gesprek vindt telkens een lesbezoek met nabespreking plaats. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de zes rollen van de docent, opgenomen in de DOT.

Voor nieuwe collega's maken we gebruik van een driejarig inductiebeleid bestaande uit onder andere coaching. Alle collega's kunnen daarnaast gebruik maken van interne of externe coaching wanneer hier behoefte aan bestaat.

We hechten veel waarde aan de vitaliteit van collega's. Vanuit het HR-beleid van Dunamare zijn diverse mogelijkheden op het gebied van sport en mentale gezondheid. De school is een CrossFit school: collega's krijgen de gelegenheid na schooltijd te sporten.

Op zowel individueel als collectief niveau is sprake van deskundigheidsbevordering. Op collectief niveau is deze gekoppeld aan de

doelen van het jaarplan. Daarnaast besteden we jaarlijks met het gehele team aandacht aan de meldcode en de zes rollen van de docent. Ook zijn alle collega's geschoold bedrijfshulpverlener (bhv'er).

Individuele deskundigheidsbevordering is gekoppeld aan het pop. De school maakt gebruik van het brede aanbod van de Dunamare Academie. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om externe studies te volgen als dit beter aansluit bij de scholingsbehoefte van een collega.

De bijdrage van het personeel aan het schoolbeleid is beschreven in het professioneel statuut. Hierin is beschreven hoe wordt voorzien in professionele ruimte en zeggenschap, betrokkenheid bij besluitvorming en welke rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen er bestaan.

We streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van gender in de schoolleiding.

Leerlingen kunnen enige invloed hebben op het personeelsbeleid binnen de leerlingraad. Voor iedere leerling bestaat de mogelijkheid zich aan te melden voor de leerlingraad. Een voorbeeld van invloed van leerlingen op het personeelsbeleid is een wens van leerlingen om een nieuw vak aan te bieden waarvoor een nieuwe collega dient te worden aangenomen.



6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De schoolleiding organiseert tegenspraak. Daarvoor wordt actief de dialoog aangegaan met ouders, leerlingen, personeel en de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad ((G)MR).

De MR vergadert ongeveer zesmaal per schooljaar en stelt hiertoe zelf een agenda op met gespreksonderwerpen. De directeur neemt deel op uitnodiging. Bovendien heeft de personeelsgeleding van de MR (PMR) overleg met de schoolleiding. Collega's kunnen zich verkiesbaar stellen voor de GMR.

Leerlingen kunnen deelnemen aan de leerlingenraad. Uit iedere klas nemen twee leerlingen deel. De leerlingenraad vergadert viermaal per schooljaar onder begeleiding van een docent. De agenda wordt opgesteld op basis van verzoeken van de schoolleiding, docenten of leerlingen.

Daarnaast wordt aan de hand van tevredenheidsonderzoeken, visitaties, audits en (thema)onderzoeken van de Inspectie tegenspraak georganiseerd.

De school neemt jaarlijks de tevredenheids- onderzoeken van ProZO! af onder de leerlingen, ouders en het personeel. De analyse van de resultaten vindt plaats door de kwaliteitsgroep. Zij bespreken de uitslag eerst met het MT en daarna vindt een presentatie aan het team plaats. Samen met het team worden acties vastgesteld. Deze worden opgenomen in het teamplan.

Vanuit het bestuur vindt tweejaarlijks een audit of visitatie plaats. Bij een visitatie staat een vraag vanuit de school centraal. Bij een audit vindt eerst een zelfevaluatie plaats op basis van het onderzoekskader en vervolgens een audit gericht op alle onderdelen van het onderzoekskader. Hieruit volgt dan een oordeel en advies voor de school.

Ten slotte is sprake van een jaarlijkse evaluatie met het samenwerkingsverband als het gaat over de ingezette ondersteuningsmiddelen.





7 Samenwerking binnen Rietland College

Het Rietland College komt voort uit het Hoofdvaart College vmbo basisberoepsgerichte leerweg klas 1 en 2 én Praktijkschool De Linie. Het pro-team en een vertegenwoordiging van het vmbo-team hebben een missie en visie opgesteld, opgenomen in [paragraaf 2.4](#).

Om onze missie en visie te volbrengen zijn voor de schoolplanperiode een vijftal thema's opgesteld:

1. *Pedagogisch klimaat*
2. *Didactisch klimaat*
3. *Actief en praktisch leren*
4. *Taalbeleid en NT2*
5. *Samenwerking*

Per thema wordt nu aangegeven waar de school voor staat en welke acties nodig zijn om daar te komen. Deze acties worden uitgewerkt in het jaarlijkse teamplan.

Thema 1 **Pedagogisch klimaat**

Wij zijn een school waar het pedagogisch klimaat goed is. Leerlingen voelen zich welkom. De sfeer van respect en gelijkwaardigheid tussen medewerkers en leerlingen is voelbaar in de hele school. Duidelijke gedragsverwachtingen zijn zichtbaar en worden toegepast en gerespecteerd, waardoor een veilige en gestructureerde omgeving ontstaat waarin iedereen zich kan ontwikkelen. De betrokkenheid van zowel leerlingen als ouders is van groot belang.

Concrete acties om daar te komen:

- Zichtbaar maken van de gedragsverwachtingen in de school.
- Continueren van weerbaarheidstrainingen voor alle leerlingen.
- Faciliteren van activiteiten om het gevoel van saamhorigheid te bevorderen.
- Opzetten van een systeem voor collegiale consultatie om samenwerking en ondersteuning tussen medewerkers te versterken.
- Organiseren van regelmatig contact met ouders om hen actief te betrekken bij het pedagogisch klimaat van de school.

Thema 2 **Didactisch klimaat**

Er is een didactisch klimaat waarin elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen. Wij motiveren de leerlingen door gestructureerde lessen aan te bieden en de leerling te betrekken in hun eigen ontwikkeling. We leren ze de juiste vaardigheden om aan de slag te gaan in de maatschappij. Het onderwijsproces wordt hierbij regelmatig geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Concrete acties om daar te komen:

- Zorgen voor een positief en gestructureerd klassenmanagement. Docenten beschikken over effectieve strategieën om een omgeving te creëren waarin leerlingen zich kunnen concentreren en leren.
- Organiseren van regelmatige studiomomenten voor docenten om de kennis over lesmethoden en differentiatie te versterken en vakverbindend onderwijs vorm te geven.
- Vergroten van leerling betrokkenheid door middel van een ondersteunende feedbackcultuur waarbij zowel successen als leerpunten worden benadrukt en doelen worden gesteld.
- Faciliteren van initiatieven om het curriculum uit te breiden en aan te laten sluiten bij de interesses en behoeften van de leerlingen.
- Voortzetten van de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act) als leidraad voor verbetering van ons onderwijs.



Thema 3

Actief en praktisch leren

Onze school is een levendige plek waar leren zich uitstrekt tot praktijksituaties in en buiten de school. Leerlingen ervaren onderwijs dat betekenisvol en actief is, waarbij ze worden uitgedaagd om te experimenteren, te ontdekken en te creëren. Onze school is een integraal onderdeel van de wijk, waarbij leerlingen praktische vaardigheden opdoen en een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.

Concrete acties om daar te komen:

- Ontwikkelen en implementeren van projectmatig en vakoverstijgend onderwijs om leerlingen te betrekken bij levensechte situaties en praktijksituaties.
- Samenwerken met lokale bedrijven, zorgcentra en andere maatschappelijke instellingen om leerlingen waardevolle praktijkervaringen te bieden en bij te dragen aan de samenleving.
- Actief betrekken van leerlingen bij het ontwerpen en uitvoeren van buitenschoolse activiteiten die leiden tot ervaringsgericht leren en contextleren.
- Evalueren van bestaande leerlijnen en lesmethoden om de balans tussen praktijk en theorie te optimaliseren en te waarborgen dat actief en praktisch leren centraal staat.
- Promoten van een cultuur van creativiteit waarbij leerlingen worden aangemoedigd om hun eigen interesses en talenten te verkennen en te ontwikkelen.

Thema 4

Taalbeleid en NT2

Onze school is een plek waar taalonderwijs centraal staat. We streven naar een omgeving waarin taalvaardigheid wordt gezien als een sleutel tot succes en waarin alle leerlingen het onderwijs krijgen dat ze nodig hebben om hun taalvaardigheid te ontwikkelen.

Concrete acties om daar te komen:

- Delen van kennis en expertise op het gebied van NT2 en taalontwikkeling door middel van presentaties en trainingen voor al het personeel.
- Ontwikkelen van vakspecifieke woordenlijsten en onderwijsmaterialen om taalondersteuning te integreren in vakspecifieke lessen.
- Implementeren van pre-teaching strategieën voor vakspecifieke taalvaardigheid om de toegang tot het curriculum te verbeteren voor leerlingen met een taalachterstand.
- Bieden van extra taalondersteuning buiten de reguliere lessen om leerlingen individueel te ondersteunen in hun taalontwikkeling.
- Samenwerken met stagebedrijven en externe partners om bewustzijn te creëren over het belang van taalvaardigheid en om ondersteuning te bieden bij de taalontwikkeling van leerlingen op de werkplek.

Thema 5

Samenwerking

Samenwerking strekt zich uit over alle niveaus: collega's onderling, tussen leerlingen en met externe partners zoals ouder(s)/verzorger(s), bedrijven en maatschappelijke organisaties. Vertrouwen en duidelijkheid vormen de basis van de samenwerking, wat resulteert in een sterke leeromgeving.

Concrete acties om daar te komen:

- Opzetten van werkgroepen met vertegenwoordigers uit de scholen om samenwerking te bevorderen en de integratie te ondersteunen.
- Organiseren van regelmatige overlegmomenten tussen collega's om ervaringen en expertise uit te wisselen.
- Uitwisseling van lesprogramma's en praktijklessen.
- Structurele samenwerking met externen om de verbinding tussen school en maatschappij te versterken.
- Creëren van formele en informele momenten voor leerlingen om samen te werken, bijvoorbeeld door vakoverstijgende projecten en buitenschoolse activiteiten.



8 Sponsorbeleid

Sponsoring is een welkome aanvulling op de middelen die door de overheid ter beschikking worden gesteld. Om deze reden staat de school dan ook positief tegenover sponsoring.

Er moet echter wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan voordat we overgaan tot het aanvaarden van sponsoring in de vorm van geld of andere prestaties door derden.

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en de kernwaarden van de school.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van ons onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

- Bij sponsoring met het oog op de bouw, inrichting en exploitatie van de school mag in geen geval bemoeienis van de sponsor ontstaan met de onderwijsinhoud of de organisatie van het onderwijs of met de bouw, inrichting en exploitatie zelf. Verder moet worden voorkomen dat de school in een afhankelijke positie terechtkomt: de continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.
- In lesmaterialen en leermiddelen mag geen (impliciete of expliciete) reclame voorkomen. Ook mag er geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie.
- Reclame die is gericht op leerlingen mag niet stimuleren tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten en mag de leerlingen niet aanmoedigen om ouders te stimuleren producten of diensten van de sponsor af te nemen.
- Sponsoring van activiteiten mag niet van invloed zijn op de tijdsindeling van de school (bijvoorbeeld het onnodig verlengen van de pauze ter verhoging van de consumptie of gebruik producten).

- Sponsoring mag niet misleidend zijn of bijdragen aan gevoelens van angst of bijgelovigheid. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen, waarvan bijvoorbeeld sprake is als leerprestaties worden beloofd met sponsorproducten. Bovendien moet er rekening worden gehouden met de kenmerken van de leerling in het praktijkonderwijs.

Tenslotte

- De directeur is verantwoordelijk voor een juiste toepassing van deze uitgangspunten en richtlijnen in de praktijk op zijn locatie.
- In bijzondere gevallen is tijdig overleg met de bestuurder noodzakelijk.



- 1 Inleiding
- 2 De school
- 3 Onderwijsproces
- 4 Veiligheid en schoolklimaat
- 5 Onderwijsresultaten
- 6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities
- 7 Samenwerking binnen Rietland College
- 8 Sponsorbeleid

Rietland College

Rietvoornlaan 5

2132 PG Hoofddorp

Telefoon: 023 - 561 21 36

info@rietlandcollege.nl

rietlandcollege.nl