Vlietland College

vwo
havo
mavo

Schoolplan 2024-2028

Route 28: oog voor jou en de wereld

Versiegeschiedenis

Versie	Link naar versie	Opmerking	Vastgesteld door SL	Goedkeuring bestuur	Instemming MR
25-26 .01	Huidige versie	Visie herijkt	13 januari 2026	3 februari 2026	29 juni 2026
23-24 .01	Schoolplan 2024-2028 versie insp…	Schoolplan vastgesteld	voorjaar 2024	11 juli 2024	18 maart 2024

Inhoudsopgave

1 Inleiding **5**
1.1 De school 5
1.2 De organisatie 5
1.3 Doelen van dit schoolplan 6
1.4 Totstandkoming 7
2. Onze maatschappelijke opdracht **8**
2.1 Missie **8**
2.2 Identiteit **8**
2.3 Visie **9**
4 Ambities voor de komende 4 jaar **12**
Thema: De medewerker op één **12**
Thema: De leerling centraal **15**
Thema: (Wereld)onderwijs **17**
Thema: Kwaliteitszorg en financiën **20**
5 Onderwijs & begeleiding **21**
5.1 Inhoud van het onderwijs 21
5.1.1 Taal 21
5.1.2 Rekenen 21
5.1.3 Burgerschap 22
5.1.4 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) 22
5.1.5 Levensbeschouwing Ethiek Filosofie 22
5.2 Het onderwijsleerproces 23
5.2.1 De onderwijsafdelingen 23
5.2.1 De vaksecties 23
5.2.2 SL2 en Werkgroepen 24
5.3 Doorgaande leerlijnen 24
5.4 Ondersteuning en begeleiding 25

5.5 Schoolklimaat en veiligheid 26
5.5.1 Klachten en signalen 26
5.5.2 Anti-pestbeleid 27
5.5.3 Hoe we voldoen aan de kerndoelen en examenprogramma's 27
5.5.4 Toetsing en afsluiting 27
6. Organisatie **28**
6.1 Huisvesting 28
6.2 Financieel beleid 28
6.3 Sponsoring 28
6.4 Faciliteiten 29
7. HR-beleid **30**
7.1 Visie op HR-beleid 30
7.2 Begeleiding 30
7.3 Bevoegdheid en bekwaamheid 31
7.4 Inbreng leerlingen op HR-beleid 31
8 Kwaliteitsbeleid **32**
8.1 Visie en uitgangspunten voor ons kwaliteitsbeleid 32
8.2 Kwaliteitscultuur 32
8.3 Evaluatie en dialoog 33
8.4 Verantwoording 34
8.5 Waar we op letten 34
8.5.1 Onderwijsresultaten 34
8.5.2 Inspectiekaders 34
8.5.3 Kwaliteit van de lessen 35
8.5.4 Welbevinden van leerlingen en medewerkers 35
8.5.5 Functioneren bestuur, toezicht, medezeggenschap en werkgroepen 35
9 Lijst met verbonden documenten **36**

1 Inleiding

Vlielanders zijn trots op hun school. In dit hoofdstuk staat kort beschreven wat we doen, hoe we zijn georganiseerd en hoe dit schoolplan tot stand is gekomen.

1.1 De school

Het Vlietland College is een school voor voortgezet onderwijs op confessionele grondslag en bestaat op het moment van schrijven bijna 35 jaar. Het Vlietland College is in 1990 ontstaan door een fusie van het Lucas College in Voorschoten en de Vlietschans in Leiden, die vroeger bekend stond als de Christelijke Scholengemeenschap Leiden Zuid-West. Na de fusie waren er enkele jaren twee lesgebouwen: het hoofdgebouw (Apollolaan in Leiden) en de dependance (Beethovenlaan in Voorschoten). Na uitbreiding van het hoofdgebouw is de dependance verkocht en bevindt de school zich nu alleen in Leiden. De naam Vlietland is ontstaan als verwijzing naar het stadsdeel Vliet. In het stadsdeel bevinden zich onder meer het Vlietkanaal / de Vliet (ook bekend als het Rijn-Schiekanaal), de Korte Vliet en op kleine afstand het recreatiegebied de Vlietlanden.

Onderwijs op het Vlietland College maken we echt samen: docenten, leerlingen, ouders en onze omgeving vormen een hechte en veilige gemeenschap waarin iedereen erbij hoort. Zo zoeken we actief verbinding met de gemeente, bedrijven, vervolgonderwijs en overige scholen, en zijn ouders zelfs vertegenwoordigd in ons toezichthoudend bestuur. Op onze school voor mavo, havo en vwo, waar leerlingen voornamelijk uit Leiden, Voorschoten en Zoeterwoude komen, kijken we verder dan alleen de directe omgeving en het behalen van een diploma. Met duurzaam in het curriculum verankerd burgerschap en sterke (inter)nationale contacten helpen we leerlingen te ontdekken wie ze zijn. We stimuleren hen om over grenzen heen te kijken, hun talenten te ontplooien en uit te groeien tot zelfbewuste, zelfstandige wereldburgers die met trots als 'Vlietlander' een actieve rol spelen in de maatschappij.

1.2 De organisatie

Het Vlietland College is een zogenoemde eenpitter die bestaat uit de **Stichting voor Voortgezet Onderwijs op Interconfessionele Grondslag te** Leiden en kent een one-tier bestuursmodel, met een rector-bestuurder in de rol van uitvoerend bestuurder en toezichthoudende bestuursleden die ook ouder zijn. De rector-bestuurder is het bevoegd gezag.
De schoolleiding bestaat uit een conrector organisatie en vier schoolleiders. Deze schoolleiders geven leiding aan 1 van de drie teams.

- Brugklas en leerjaar 1
- Vmbo-tl klas 2,3 en 4
- Havo klas 2,3,4 en 5
- Vwo-klas 2,3,4,5 en 6

Mentoren zijn verbonden aan een van deze afdelingen en krijgen leiding van de schoolleider die aan de betreffende afdeling is verbonden.
Docenten geven les aan klassen uit meerdere afdelingen, mentoren van een klas zitten automatisch in bijbehorende afdeling.
Docenten zijn verenigd in secties. Elke vaksectie heeft een vaksectieleider die tevens aanspreekpunt is. De leden van het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) vallen onder de conrector organisatie of de rector-bestuurder.

1.3 Doelen van dit schoolplan

Ten minste eenmaal per vier jaar maken wij als school een schoolplan. In dit plan laten we zien waar de school op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft. Scholen mogen zelf bepalen of zij werken met een eenvoudig en handzaam (meer visueel) schoolplan, of juist met een uitgebreider plan. Wij kiezen voor de meer handzame variant. Daaronder ligt ter verdere informatie dit schoolplan. Dit schoolplan beschrijft onze bestaande praktijk. Daarmee dient het als verantwoordingsdocument. Daarnaast beschrijft het plan onze ambities. We kiezen er bewust voor om de uitwerking van de ambities breed te formuleren zodat we per jaar op basis van ervaringen en actualiteiten keuzes kunnen maken die het beste aansluiten bij wat de school en de leerlingen nodig hebben en onze omgeving van ons vraagt. Dit geeft ook armslag aan onze nieuwe schoolleiding om ambities verder aan te scherpen. Het schoolplan wordt elk jaar uitgewerkt in een jaarplan.. Die jaarplannen worden aan het einde van ieder schooljaar en tussentijds geëvalueerd. Bij de tussentijdse evaluatie kan het jaarplan worden bijgesteld of aangescherpt. Hiermee volgen we de Plan, Do, Check, Act (PDCA) cyclus. We kiezen voor deze aanpak bewust zodat dit schoolplan niet gedurende de looptijd dient te worden herzien. De meer praktische uitwerking van onze werkwijze leggen we jaarlijks vast in de schoolgids.

1.4 Totstandkoming

Bij aanvang is op basis van gesprekken met een grote groep medewerkers door de Schoolplangroep een analyse gemaakt van de huidige situatie. Daarnaast is het voorgaande schoolplan geëvalueerd (zie bijlage). Tijdens een studiedag is schoolbreed over de belangrijkste ambities gesproken. Bijdragen van verschillende groepen, waaronder de schoolleiding, het schoolbestuur, werkgroepen en de MR, en feedbacksessies met leerlingen, ouders, en medewerkers Schoolplan Vlietland College 2024 - 2028 5 hebben bijgedragen aan dit breed gedragen plan. Dit plan is door het bestuur vastgesteld na instemming van de medezeggenschapsraad.

Herijking visie voorjaar 2026
In oktober 2025 heeft het bestuur opdracht gegeven de bestaande visie te herijken. Juist omdat het VLC (scherpe) keuzes heeft te maken is het hebben van een sterke onderwijsvisie van belang. Die scherpe keuzes hebben te maken met verschillende invloeden van binnen en buiten. Daarbij kun je denken aan de veranderende maatschappij en bijbehorende onrust in de politiek, het teruglopen van subsidies, de overgang

naar een nieuw gebouw, en zo zijn er nog veel meer invloeden te noemen. Tussen oktober 2025 en juni 2026 is deze visie herijkt door 7 collega's, de SL2, een afvaardiging van de leerlingen, de MR en het bestuur. MR en het bestuur hebben ingestemd met de nieuwe visie in het voorjaar van 2026.

2. Onze maatschappelijke opdracht

Het Vlietland College voelt een sterke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een betere wereld. In dit hoofdstuk is beschreven hoe wij die opdracht zien en vervullen.

2.1 Missie

Het Vlietland College; voor jou en de wereld.

Als medewerkers van het Vlietland College zien wij het als onze taak om leerlingen op te leiden tot zelfbewuste wereldburgers die in staat zijn zelfstandig keuzes te maken. Wij helpen leerlingen om te ontdekken wie ze zijn en wie ze willen zijn. Wij begeleiden leerlingen in hun zoektocht naar wat ze belangrijk vinden en naar wat ze nodig hebben. Wij stimuleren leerlingen om over grenzen heen te kijken, om hun talenten te ontwikkelen en te ontplooien, zodat ze een actieve rol kunnen spelen in de maatschappij die ze mede vormgeven.

Op het Vlietland College krijgen leerlingen volop de ruimte om zich te ontwikkelen. Er is ruimte om te experimenteren, ruimte om fouten te maken en daarvan te leren. We helpen leerlingen zich te ontwikkelen over de volle breedte van hun persoon - cognitief, mentaal, persoonlijk en sociaal - door hen te stimuleren of te helpen actief deel te nemen aan de gemeenschap.

2.2 Identiteit

Op het Vlietland College vinden we het vanzelfsprekend dat we vriendelijk en respectvol met elkaar omgaan. Als school die zijn christelijke wortels respecteert, zijn wij inmiddels uitgegroeid tot een school voor alle levensbeschouwingen, waar iedereen welkom is, ongeacht achtergrond of geloof. Op het Vlietland College zijn we betrokken en behulpzaam. In de gangen groeten docenten en leerlingen elkaar

vriendelijk. Bij leuke of juist trieste gebeurtenissen leven we oprecht met elkaar mee. Een goed gesprek of gewoon een gezellig praatje, iedereen wordt gezien op het Vlietland College. De school is overzichtelijk en niet te groot. We kennen elkaar, helpen elkaar, inspireren elkaar en maken samen plezier. Samen vormen wij het Vlietland College!

2.3 Visie

"Het Vlietland College heeft oog voor jou. Samen ontdekken we de wereld en dagen we je uit om je grenzen te verleggen."
Het Vlietland College is meer dan een school. Het is een plek voor ervaringen: een veilige omgeving waarin je kunt experimenteren, risico's mag nemen en successen viert. Dat gebeurt in het klaslokaal én daarbuiten. Met een gevarieerd lesaanbod helpen wij jou ontdekken wie je bent en wat je kunt, en dagen wij je uit om je grenzen te verleggen.
Op het Vlietland College sta jij centraal: wij hebben oog voor jou. We begeleiden je in wie je bent, wat je wilt bereiken en hoe je betekenisvol kunt bijdragen aan de wereld om je heen, want op het Vlietland College hebben wij ook oog voor de wereld. Zo bereiden wij je voor op de toekomst, waarin je met lef, kennis en vaardigheden je eigen pad durft te volgen.

Onze kernwaarden

- Wij werken vanuit passie en gunnen jou plezier in het leren.
- We bouwen samen aan betekenisvolle relaties, waarin jij leert verbinding te maken met de wereld om je heen.
- We bieden een veilige leeromgeving waarin je jezelf mag zijn en waarin fouten maken hoort bij leren.
- We moedigen je aan net iets verder te reiken dan je kunt en ondersteunen je bij het ontdekken van je talenten. Ook je docenten blijven zich ontwikkelen om jou het beste onderwijs te geven.
- Wij vertrouwen erop dat jij verantwoordelijkheid neemt voor je eigen leerproces en daar stap voor stap in groeit.

Onze beloften

Wij beloven jou (want wij hebben oog voor jou) dat we:

… je talenten en kwaliteiten zien, binnen de les en daarbuiten
… naast je staan bij successen en je leren omgaan met tegenslagen
… met je meebewegen wanneer je niet lekker in je vel zit
… je goede, persoonlijke begeleiding bieden, in en buiten de mentorles
… weten wat je nodig hebt om binnen de vaklessen verder te komen

… je ontwikkeling in de volle breedte stimuleren

Wij beloven jou (want wij hebben oog voor de wereld) dat we:
… de veerkrachtige wereldburger in jou naar boven halen
… de actualiteit inzetten om onze lessen te versterken
… je ervaringen bieden in en buiten de school

Wij beloven jou (want wij hebben oog voor de toekomst) dat we:
… je leren zelfstandige keuzes te maken en je opleiden met de vaardigheden die de 21e eeuw van je vraagt: kritisch denken, samenwerken, creativiteit, communiceren, digitale geletterdheid, zelfregulering en probleemoplossend vermogen.

Hoe wij onze beloften waarmaken

Het Vlietland College is een overzichtelijke, veilige school waar iedereen wordt gezien en gekend. Respect, vriendelijkheid en aandacht voor elkaar vormen de basis. We leiden onze leerlingen op tot zelfbewuste wereldburgers die leren wie ze zijn, wat ze belangrijk vinden en hoe ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen. In de praktijk ziet dat er zo uit:

- We geven inhoudelijk en pedagogisch sterke lessen. Je weet altijd wat er van je verwacht wordt. Lukt het even niet, dan helpen we je vooruit. Heb je meer uitdaging nodig, dan krijg je die. Iedereen groeit bij ons op zijn eigen manier.
- Door ons brede aanbod aan vakken, projecten en activiteiten krijgt ieder talent de ruimte. In de onderbouw krijg je op alle niveaus de kunstvakken muziek, drama, tekenen en techniek aangeboden. Heb je oog voor informatica of juist voor beeldende kunst? Dan kun je

  bij ons in deze vakken examen doen. Ook op sportief vlak krijg je bij ons de ruimte om je talent te ontwikkelen. Met een grote sporthal met klimwand, extra pauzesport, buitenschoolse toernooien en een actieve sportcommissie bieden we volop kansen om dat talent verder uit te bouwen.
- We stimuleren een onderzoekende houding in onze lessen. Op het vwo word je extra uitgedaagd met het vak Wetenschap & Maatschappij (W&M). Op de mavo en havo kun je in de bovenbouw kiezen voor mavo-pgp of havo-p, praktijkgerichte programma's waarin je leert door te doen met opdrachten en projecten die aansluiten bij de echte wereld. Zo breng je leren pas echt in de praktijk.

- Omdat we taal belangrijk vinden, lezen we allemaal elke dag. We besteden bij alle vakken extra aandacht aan lezen, spelling en goed formuleren. Is je taalgebruik goed, dan kun je bij toetsen in aanmerking komen voor een taalbonus. Ben je sterk in Engels, dan kun je kiezen voor Cambridge-lessen en toewerken naar een internationaal erkend diploma.
- We werken graag samen, binnen én buiten de school. Als taalexpertiseschool leiden we andere scholen op en delen we onze ervaringen als taalschool. We zijn er trots op lid te zijn van Wetenschapsoriëntatie Nederland (WON) waarmee we samen met bedrijven en universiteiten bouwen aan inspirerend onderwijs. Via ESN organiseren we uitwisselingen met scholen door heel Europa. Bij ons op school doe je volop ervaringen op, zoals tijdens excursies, praktijkopdrachten, culturele activiteiten, gastlessen en projecten in samenwerking met lokale en landelijke organisaties.
- Tijdens de Unesco-Wereldweken staat de school in het teken van inspirerende ontmoetingen met gastsprekers en externe partners. Je verkent maatschappelijke en wereldwijde thema's en wordt gestimuleerd om je eigen mening te ontwikkelen, met veel aandacht voor burgerschap. We verdiepen ons in wereldwijde thema's met aandacht voor leren doen, leren weten, leren zijn en leren samenleven. Zo dragen we bij aan de missie van Unesco; werken aan een veilige, verdraagzame en duurzame wereld.

4 Ambities voor de komende 4 jaar

Op basis van de analyse uit het voorgaande schoolplan zijn na goed overleg voor de komende vier jaar, 4 hoofd ambities gekozen.

Thema: De medewerker op één

Omschrijving hoofdthema

Medewerkers zijn het kapitaal van onze organisatie. Ons HR-beleid is gericht op de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van het hele team. Professionalisering is een continu proces dat begint bij startende docenten die na hun opleiding binnen het VLC hun werkkring vinden en daar hun competenties verder ontwikkelen. Het doel is om professionalisering gemeengoed te laten worden en medewerkers eigenaarschap van hun eigen ontwikkeling te laten tonen.
Alle medewerkers worden gezien. Medewerkers voelen zich gewaardeerd. Ze voelen dat hun werk ertoe doet. Er is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling vanuit iemands kwaliteiten. Leven-lang ontwikkelen en werkplezier is vanzelfsprekend. Samen maken we onze school tot een stimulerende leeromgeving waarin iedereen van elkaar leert.

Ambitie 1.1: Het VLC heeft de ambitie om een aantrekkelijke werkgever te zijn en stimuleert duurzame arbeidsrelaties.
Doel: de functieverblijftijd van het OP is > 10 jaar.

- Een goede combinatie van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zorgt ervoor dat medewerkers zich graag aan het Vlietland College (blijven) verbinden.
- De school stimuleert een gezonde, prettige en professionele werkomgeving.
- De werkdruk wordt door de medewerkers als reëel ervaren.

- Het percentage kortdurend ziekteverzuim is maximaal 4,25%.

Ambitie 1.2: Het VLC heeft een HR-beleid met aandacht voor verschillen tussen collega's.

Doel: een gedragen HR-beleid voor al onze personeelsleden per augustus 2024.
- Door middel van strategische personeelsplanning monitoren we jaarlijks instroom, doorstroom en uitstroom. - De kwaliteiten, talenten en sterke kanten van collega's worden benut. - Er is aandacht voor (verschillen tussen) collega's door een uitgewerkt levensfasebewust HR-beleid. - Er wordt gewerkt met efficiënte, snelle en digitale personeelsprocessen voor tijdwinst en maximale beperking van fouten.
Ambitie 1.3: Medewerkers van het VLC krijgen en nemen professionele ruimte. Doel: 70% van de medewerkers geeft aan verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering.
- Collega's ervaren professionele ruimte bij de uitvoering van hun werkzaamheden, bij het volgen van scholing, bij hun ontwikkeling en bij de vernieuwing van hun onderwijs. - De (semi-)collectieve scholing sluit aan op de uitvoering van het schoolplan en daarmee het onderwijs en versterkt deze. Het scholingsplan geeft hierin richting.
Ambitie 1.4: Het VLC heeft een professionele cultuur.
- Het is voor iedereen duidelijk wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn. Iedereen kan verantwoording afleggen voor de uitgevoerde taken. - We spreken elkaar aan op proces, inhoud en gedrag (zowel positief als negatief). - We werken doelgericht en efficiënt. - We werken cyclisch en evalueren met het PDCA*-model. - Ieders expertise wordt benut. - Het nieuwe schoolplan komt concreet tot uiting in o.a. taken, personeelsgesprekken, sectievergaderingen, scholing en lesrooster. (* Plan, Do, Check, Act)
Ambitie 1.5: Samen maken we onderwijs. De organisatie dient het onderwijs.

- Communicatie is transparant, helder, eenduidig, tijdig en via duidelijke kanalen.
- De organisatie dient het onderwijs. Oplossingen zijn praktisch. Onnodige bureaucratie wordt voorkomen.
- ICT en onderwijsapplicaties worden ingezet om het werk te vergemakkelijken en de werkdruk te verminderen.

Thema: De leerling centraal

Omschrijving

Wij zien school als de plek waar leerlingen zichzelf mogen ontwikkelen, zowel als mens als als burger. Waar ze mogen leren wie ze willen en kunnen zijn. Ook leren de leerlingen bij ons op school hun eigen mening vormen en deze op een goede en respectvolle manier te uiten. Weten wat je belangrijk vindt en hoe je kan samenwerken leidt tot burgerschapszin. Daarnaast zien we school ook als ruimte om je talenten en kwaliteiten te ontwikkelen.
Het welbevinden van de leerlingen vinden wij een belangrijk onderdeel van de persoonsvorming. Op basis van onze visie willen wij met ons onderwijs leerlingen leren veerkrachtig te zijn. Wij willen ze leren hun potentieel te verkennen en te benutten. Dit zodat zij vanuit zelfvertrouwen een bijdrage kunnen leveren aan elkaar en de wereld.

Ambitie 2.1: We versterken het sociaal-emotioneel welbevinden en de lichamelijke gezondheid van de leerling.

- Bij ons op school zetten we ons in om het welzijn van de leerling te vergroten. Zaken als bewegen, gezondheid, of omgaan met stress of werkdruk staan hierbij centraal.
    - Uit leerlingenquêtes blijkt dat werkdruk door leerlingen als reëel wordt ervaren.
- We hebben een schoolondersteuningsplan waarin de ondersteuningsstructuur beschreven staat.
- We maken actief deel uit van het samenwerkingsverband passend onderwijs.

Ambitie 2.2: Leerlingparticipatie is vanzelfsprekend op school en in de les.

- De leerlingen participeren in de les en in de school.
- We hebben actieve leerlingcommissies waar leerlingen graag lid van willen worden.
- Leerlingen leveren een actieve bijdrage aan de school.
- Leerlingen dragen bij aan beleidsvorming o.a. middels panels, klassenvertegenwoordigers, maar ook jongerenraad van de gemeente.
-

Ambitie 2.3: We versterken de metacognitieve vaardigheden van leerlingen.
● De leerlingen krijgen begeleiding in het verbeteren van hun metacognitieve vaardigheden. Daaronder vallen bijvoorbeeld leerstrategieën, tijdsmanagement en emotieregulatie. ● Aan executieve functies wordt aandacht besteed in een doorlopende leerlijn, zowel in de mentorlessen als in de vakles. ● Indien nodig kunnen leerlingen op school kortdurend extra ondersteuning krijgen voor het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden.
Ambitie 2.4: We leiden leerlingen op tot (zelf)kritische burgers die actief hun verantwoordelijkheid nemen.
● De leerlingen dragen bij aan de schoolgemeenschap. Medewerkers en leerlingen vormen samen de school. ● Leerlingen worden, waar dat kan, actief betrokken bij beleidsvorming.
Ambitie 2.5: We bevorderen gelijke kansen voor onze leerlingen.
● We zorgen er voor dat alle leerlingen mee kunnen doen aan alle activiteiten, programma's en vakoverstijgende projecten. ● De school heeft aandacht voor leerlingen met minder kansen op het gebied van ontwikkeling, kennis, taal, financiën, etc.

Thema: (Wereld)onderwijs

Omschrijving

Op het Vlietland College geven we hedendaags onderwijs dat passend is voor alle leerlingen. We leiden onze leerlingen op tot maatschappelijk betrokken burgers die zich op verschillende terreinen hebben kunnen ontwikkelen en hun potentieel hebben verkend. In de hele school is aandacht voor burgerschap, de kennis- en basisvaardigheden die horen bij een democratische rechtsstaat. De schoolomgeving creëert ruimte voor het verwerven van sociale - en maatschappelijke competenties om zo met elkaar samen te leren leven. De actualiteit en de praktijk krijgen een zichtbare plek. We vinden talentontwikkeling belangrijk en stimuleren onze leerlingen om oplossingsgericht te denken.

Ambitie 3.1: De leerlingen beheersen de basisvaardigheden.

- De leerlingen zijn taal- en rekenvaardig. Ze kunnen correct spellen en formuleren. Ze weten bovendien hoe ze op een respectvolle en veilige manier moeten communiceren.
  - *Elke leerling verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd. 100% van de leerlingen beheerst het referentieniveau taal en rekenen.*
  - *Elke leerling draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving.*
- Elke leerling verlaat het onderwijs digitaal geletterd. Ze zijn daarmee in staat om betrouwbare informatie op het internet te kunnen opzoeken en deze informatie in de juiste context te kunnen gebruiken.
  - *Elke leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod.*
  - *Ambitie: 90% van de leerlingen geeft aan ondersteuning en passend aanbod te ervaren.*
- De leerlingen zijn leer-en studievaardig.
- Burgerschap heeft een vaste plaats in het curriculum en is zichtbaar in de lessen.
  - *Ambitie: 100% van de leerlingen heeft bij uitstroom de benodigde burgerschapscompetenties.*
  - *Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.*
  - *Ambitie: 90% van de leerlingen waardeert bij uitstroom de opgedane (studie-)vaardigheden, welke nodig zijn voor het vervolgonderwijs, als ruim voldoende.*
  - Leerlingen weten wat er speelt in de samenleving.
  - Het VLC is onderdeel van de maatschappij. Daarom zijn excursies, praktijkprojecten en gastlessen onderdeel van het curriculum. We zijn onderdeel van onze omgeving en dragen daaraan bij.

Ambitie 3.2: Wij bieden kwalitatief goed onderwijs.

- De kwaliteit van het onderwijs wordt versterkt door samenwerking tussen sectiegenoten.
- Vakken werken samen bij projecten en tijdens projectdagen
- De leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces, zowel vakinhoudelijk als sociaal-emotioneel.
  - *Ambitie: 90% van de leerlingen geeft aan in staat te zijn, bewust na te kunnen denken over de eigen ontwikkeling en weet ontwikkeldoelen te formuleren.*
  - Formatief handelen heeft een belangrijke plek in ons onderwijs.

Ambitie 3.3: Wij bieden actuele en uitdagende lessen gericht op de maatschappij en praktijk.

- We maken lessen aantrekkelijk door variatie, praktijkvoorbeelden, het oog hebben voor de actualiteit en door uitdagende opdrachten die passen bij het huidige niveau van de leerling.
- Leerlingen leren oplossingsgericht denken, hun mening verwoorden en invloed uitoefenen.

• In het curriculum hebben vakoverstijgende en praktijkgerichte projecten een belangrijke plaats. We leggen verbanden tussen vakken en buitenwereld.
Ambitie 3.4 We hebben een breed aanbod van extra curriculaire programma's en activiteiten.
• De vakken beeldende vorming, techniek, muziek, drama, levensbeschouwing-ethiek-filosofie (LEF) en informatica hebben een volwaardige plaats binnen de school. • We hebben activiteiten die bijdragen aan een brede vorming, zoals schooltoneel, peercoaching en leerlingmentoraat. • We hebben een breed aanbod van extra curriculaire activiteiten waarmee leerlingen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. • We hebben een divers aanbod van commissies waaraan leerlingen kunnen deelnemen.
Ambitie 3.5: Wij stimuleren internationalisering.
• Wij profileren ons als Nederlandse school binnen een Europese context. • Wij stimuleren leerlingen om internationale ervaring op te doen. • Wij stimuleren leerlingen om deel te nemen aan internationale Europese projecten vanuit het ESN-netwerk. • Wij ontwikkelen een doorlopende leerlijn (wereld)burgerschap. • Wij onderzoeken of we lid willen worden van het UNESCO-scholennetwerk.

Thema: Kwaliteitszorg en financiën

Omschrijving hoofdthema

Leerlingen en ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat het onderwijs op onze school op orde is. Het bestuur is, samen met de schoolleiding, eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en moet zich intern en extern verantwoorden voor de resultaten. Hierbij gaat het om resultaten in brede zin: krijgen alle leerlingen onderwijs van voldoende kwaliteit, voldoet de school aan wet- en regelgeving en heeft de school haar financiën op orde? Naast dat de Inspectie van het Onderwijs hierop toezicht houdt, willen we ons ook verantwoorden naar ons intern toezicht en andere belangrijke stakeholders.
Vanuit de planning- en controlcyclus wordt jaarlijks de begroting opgesteld met de dan geldende uitgangspunten, leerlingprognoses en bekostigingsgegevens. In de begroting wordt de vertaling naar financiën gemaakt vanuit het schoolplan en de formatie.

Ambitie 4.1: Het VLC heeft een up to date kwaliteitsbeleid.

- Kwaliteit is tastbaar en toetsbaar.
- Jaarlijks worden er onderzoeken uitgevoerd vanuit Kwaliteitscholen. We leren van de uitkomsten.
- Elke medewerker levert een bijdrage aan kwaliteit vanuit zijn of haar rol, kennis en kunde.

Ambitie 4.2: Wij voeren een verantwoord, doelmatig en meerjarig financieel beleid aan de hand van indicatoren en kengetallen.

Onze financiële ambities zijn

- De solvabiliteit (eigen vermogen en voorzieningen) / totaal vermogen is structureel min. 30%.
- De liquiditeit (vlottende activa / vlottende passiva) is structureel min 0,75.
- Het weerstandsvermogen (algemene reserve + bestemmingsreserve publiek) / totale baten is structureel min. 10%.
- De rentabiliteit gewone bedrijfsvoering is structureel min. 0%.

5 Onderwijs & begeleiding

In het voorgaande hoofdstuk staan de ambities beschreven. Daarnaast vinden we het van belang om helder uiteen te zetten hoe het onderwijs en de begeleiding op het Vlietland College is georganiseerd. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

5.1 Inhoud van het onderwijs

5.1.1 Taal

Het Vlietland College benadrukt taalvaardigheid binnen haar curriculum. Wij hebben een taalbeleid dat een aantal jaren geleden geschreven is en dat komend schooljaar wordt bijgesteld. Voor meer informatie verwijzen we naar dit taalbeleid.
In klas 1, 2 en 3 worden leerlingen getoetst op hun taalvaardigheden en die leerlingen die achterblijven worden uitgenodigd om met een ondersteuningsprogramma te werken om op niveau te komen.
Voor dyslectische leerlingen hebben we passende ondersteuning, zoals ons ondersteuningsprofiel beschrijft.
We bieden ook taalcertificeringen zoals Cambridge en Anglia, en versnelde examens in Engels.

5.1.2 Rekenen

Het Vlietland College streeft ernaar om leerlingen niet alleen het vereiste rekenniveau bij te brengen, maar ook om rekenplezier en zelfvertrouwen te bevorderen. Rekenvaardigheden zijn geïntegreerd in wiskunde en andere vakken.
Rekentoetsen worden in klassen 1,2 en 3 afgenomen bij de start van iedere periode. Leerlingen die achterblijven worden vervolgens ingeroosterd in rekenuren om met een programma te werken aan die vaardigheden. Wordt een toets bij de start van de periode voldoende gemaakt dat stoppen de lessen. .

5.1.3 Burgerschap

Bij het Vlietland College is burgerschap een integraal onderdeel van onze onderwijsvisie. We bevorderen verbinding met de samenleving en ondersteunen onze leerlingen in het ontwikkelen van vertrouwen in hun eigen kunnen.
Burgerschapsvaardigheden worden in diverse vakken en activiteiten benadrukt, met name bij LEF (Levensbeschouwing, Ethiek en Filosofie) en maatschappijleer, maar zeker ook in de andere vakken.
Onze school heeft een actieve Gender and Sexuality Alliance (GSA) die genderdiversiteit en acceptatie bevordert.
Daarnaast bieden we diverse culturele en educatieve excursies aan.
Onze maatschappelijke betrokkenheid maken we concreet met ons (aspirant)lid aan het Unesco Scholennetwerk en ESN.
Voor meer informatie verwijzen we naar het burgerschapsbeleid.

5.1.4 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)

Voor de ontwikkeling van zelfbeeld en toekomstoriëntatie hanteren we een continue leerlijn die leerlingen ondersteunt bij het maken van onderbouwde keuzes voor hun vervolgonderwijs en carrière. Ons Loopbaanoriëntatie en -begeleidingsprogramma (LOB) richt zich op bewuste keuzevorming voor profielen en vervolgopleidingen, afgestemd op individuele talenten, interesses en arbeidsmarktperspectieven. We werken met het keuzeprogramma Qompas. Daarnaast hebben leerlingen jaarlijks een LOB-gesprek met hun mentor. Leerlingen nemen deel aan studiekeuze- en voorlichtingsactiviteiten, digitale studiekeuzechecks, bezoeken aan onderwijsinstellingen, open dagen en stagedagen.

5.1.5 Levensbeschouwing Ethiek Filosofie

LEF staat voor Levensbeschouwing, Ethiek en Filosofie. Vanuit onze interconfessionele wortels is een vak ontstaan, dat leerlingen aanmoedigt na te denken over morele kwesties, ethische dilemma's, zichzelf en de wereld. LEF stimuleert nieuwsgierigheid, respect, een kritische houding, empathie en verantwoordelijkheidsgevoel. Leerlingen leren reflecteren op hun waarden en overtuigingen en maken kennis met die van anderen. Via gastlessen en excursies leren leerlingen de wereld buiten de school kennen. LEF is ook een praktisch vak. Door ons in te zetten voor goede doelen en de maatschappij brengen we idealisme in de praktijk. We vieren diversiteit, staan voor duurzaamheid, zetten ons in voor inclusie en kijken om naar elkaar.
Uiteindelijk gaat het om de vraag: Wie ben jij en hoe draag je bij aan onze maatschappij?

5.2 Het onderwijsleerproces

Het onderwijsproces op het Vlietland College maken we samen met de vakdocenten. Onze visie staat beschreven in hoofdstuk 2.3.2. Wij richten ons op de pijlers, persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. We werken hierbij planmatig en volgens de PDCA-cyclus.

5.2.1 De onderwijsafdelingen

Het Vlietland College is opgedeeld in vier afdelingen, elk met een specifieke focus:

1. Brugklas en leerjaar 1
2. Vmbo-tl klas 2,3 en 4
3. Havo klas 2,3,4 en 5
4. Vwo-klas 2,3,4,5 en 6

In klas 2 zijn ook twee combinatieklassen: vmbo/havo (aangestuurd vanuit de mavo) en havo/vwo (aangestuurd vanuit het vwo). Docenten zijn verenigd in teams die zijn verbonden aan een van deze afdelingen. Docenten geven les aan klassen uit meerdere afdelingen, mentoren van een klas zitten automatisch in bijbehorende afdeling. Elke afdeling wordt geleid door een afdelingsleider die verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en de afstemming met de mentoren. Afdelingsleiders worden voor leerlingzaken bijgestaan door leerlingcoördinatoren.

5.2.1 De vaksecties

Binnen het Vlietland College werken docenten die hetzelfde vak geven samen in vaksecties. Elk jaar stellen deze secties een programma op met daarin een doorlopende leerlijn tot aan het examen. Dit programma omvat oa de studiewijzers, een PTO en een PTA. In schooljaar 24-25 wordt dit plan verder uitgewerkt naar een vaksectiewerkplan, waarin specifieke doelen worden geformuleerd en afgestemd met de schoolleiding. In de vakwerkplannen komen de basisvaardigheden en de visie van de school expliciet terug.
Er zal gestart gaan worden met het op een vast moment laten plaatsvinden van gesprekken over de voortgang en realisatie van de doelen van de sectie. De details van deze gesprekken, waaronder de inhoud en frequentie, zullen worden vastgelegd in de kwaliteitskalender van de school.

5.2.2 SL2 en Werkgroepen

Het Vlietland College heeft diverse werkgroepen die zich richten op de verbetering van het onderwijskundig profiel en processen.
Deze werkgroepen zijn:
1. Kwaliteitszorg
2. Formatief Handelen
3. Burgerschap
4. Praktijk-, maatschappij- & wetenschapgerichte werkgroepen mavo, havo en vwo
5. Internationalisering en ESN
6. WON

SL2
De sectieleiders en leden van de schoolleiding komen iedere periode bijeen om te overleggen over- en werken aan onderwijsontwikkeling. Dit overlegorgaan heet de SL2- sectieleiders-schoolleiding. De agenda wordt beheerd door de schoolleiding; sectieleiders kunnen onderdelen voorbereiden tijdens sectievergaderingen.

5.3 Doorgaande leerlijnen

Op het Vlietland College zorgen we ervoor dat ons onderwijs voldoet aan de kerndoelen van het voortgezet onderwijs.
De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van doorlopende leerlijnen binnen elk vakgebied ligt bij de vaksecties. Deze leerlijnen worden vastgelegd in vakwerkplannen, die jaarlijks herzien of nieuw opgesteld worden. Hoewel we veelal gebruikmaken van methodes van erkende educatieve uitgeverijen, hebben sommige vakgroepen ook eigen lesmateriaal ontwikkeld, altijd met de kerndoelen van het voortgezet onderwijs als uitgangspunt.

Binnen het mentoraat maken we gebruik van een doorlopende leerlijn ten aanzien van persoonsvorming, groepsvorming, leer- en studievaardigheden.
De basisvaardigheid burgerschap is op het Vlietland college in vier dimensies opgedeeld die allemaal op vier niveaus worden uitgewerkt.
Op basis van deze dimensies hebben we programmalijnen opgesteld.

1. De morele en levensbeschouwelijke dimensie van burgerschap. wie ben ik?	Programmalijn: wie ben ik?	Klas 1 LOB-programma
2. De sociale dimensie van burgerschap.	Programmalijn: ik, jij, wij	Klas 2
3. De politieke en democratische dimensie.	Programmalijn: wij de democratie	Klas 3
4. De planetaire dimensie van burgerschap/ Wereldburgerschap.	Programmalijn: wij in de wereld	hele school

5.4 Ondersteuning en begeleiding

Op het Vlietland College nemen we de zorg en ondersteuning van onze leerlingen uiterst serieus. De mentor speelt hierbij een cruciale rol, biedt persoonlijke begeleiding en organiseert mentorlessen die essentiële sociale en academische vaardigheden behandelen. Deze lessen richten zich op een scala aan thema's, van conflictoplossing en emotiemanagement tot studievaardigheden en loopbaanplanning.
We erkennen het belang van ouderbetrokkenheid en onderhouden daarom een actieve communicatie met ouders.
Mentoren informeren ouders over de voortgang en welzijn van hun kinderen en staan open voor input en overleg. In gevallen waar extra ondersteuning nodig is, zoals bij leerlingen die moeite hebben met bepaalde vakken of persoonlijke uitdagingen, biedt de school aanvullende hulp, waaronder individuele begeleidingsplannen.

De school heeft een actieve IOC. Passend onderwijs is de norm. Dit betekent dat het onderwijs op het Vlietland College binnen de klas moet kunnen plaatsvinden. Dit betekent ook dat het mentoren en docenten team geschoold wordt in de kennis over passend onderwijs.

De mavo, havo en vwo afdeling worden ondersteund door decanen. zij spelen een actieve rol in het adviseren en begeleiden van leerlingen,

vooral bij het kiezen van hun studierichting. Deze professionals werken nauw samen met mentoren en andere medewerkers om ervoor te zorgen dat elke leerling de juiste aandacht en ondersteuning krijgt. De decanen onderhouden de relaties tot de vervolgopleidingen.

Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, zoals dyslexie, bieden we aangepaste faciliteiten, in lijn met ons schoolondersteuningsprofiel. We voeren regelmatig screenings uit op gebieden zoals leesvaardigheid en rekenen, om vroegtijdig eventuele achterstanden te identificeren en hierop in te spelen. Voor meer informatie verwijzen we naar het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

5.5 Schoolklimaat en veiligheid

Op het Vlietland College is het creëren van een veilig en positief schoolklimaat van groot belang. We streven ernaar om een omgeving te bieden waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd en veilig voelt. Dit betekent dat we actief werken aan het voorkomen van pestgedrag en het waarborgen van een open communicatiekanaal voor klachten en signalen. Door middel van ons anti-pestbeleid en gestructureerde protocollen voor klachten en klokkenluiders, zetten we ons in voor het welzijn van alle leerlingen en medewerkers. Daarnaast werken we nauw samen met schoolmaatschappelijk werk en jongerenwerk en hebben we met de scholen in de regio, de politie en de gemeente een convenant schoolveiligheid gesloten. We nemen jaarlijks enquêtes af onder leerlingen en ouders. Eventuele uitkomsten die raken aan het schoolklimaat en veiligheid nemen we uiteraard mee.

5.5.1 Klachten en signalen

Het Vlietland College hecht veel waarde aan open communicatie en vindt het essentieel dat leerlingen, ouders en medewerkers een kanaal hebben om hun zorgen te uiten. Naast reguliere overlegstructuren hebben we een klachtenregeling en klokkenluidersregeling om te garanderen dat alle signalen, hoe lastig ook, serieus worden genomen. We hebben zowel interne als externe vertrouwenspersonen beschikbaar, wiens namen worden gedeeld doormiddel van een brochure en vermelding op de website. Deze vertrouwenspersonen bieden ook ondersteuning bij het indienen van klachten of het volgen van de klokkenluidersregeling.

5.5.2 Anti-pestbeleid

Het Vlietland College streeft naar een positieve sfeer en stimulerende leeromgeving waarin leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen. Dit doen we door in het mentoraat en in de vaklessen actief in te zetten op het groepsproces.
We erkennen dat pesten een ernstige inbreuk maakt op deze doelstelling en nemen actieve maatregelen om dit te voorkomen. Pestgedrag, inclusief online gedragingen, wordt niet getolereerd. Door middel van voorlichting, toezicht en een duidelijk beleid streven we ernaar om een veilige en respectvolle leeromgeving vooriedereen te waarborgen. Voor meer informatie verwijzen we naar het pestprotocol.

5.5.3 Hoe we voldoen aan de kerndoelen en examenprogramma's

De lessentabel voldoet aan de kerndoelen en de wettelijke eisen. De uitvoering staat door het lerarentekort naar verwachting in de toekomst steeds meer onder druk. Het Vlietland College werkt met een vast rooster en biedt naast vaste lessen leerlingen maatwerk.

5.5.4 Toetsing en afsluiting

De PTA's en het examenreglement worden jaarlijks opgesteld, getoetst aan de wetgeving en vervolgens akkoord bevonden door de examencommissie met instemming van de MR. Hierna stelt het bevoegd gezag de het reglement en het PTA vast. De examencommissie ziet actief toe op de uitvoering en de kwaliteit van het examen. De examensecretaris is hierin een belangrijke spil. De examencommissie schoolt zich met regelmaat en evalueert haar activiteiten jaarlijks. Er is voorzien in voldoende uren voor de commissie en de secretaris om hen ook in tijd voldoende te faciliteren. Onze examencommissie, bestaande uit deskundige leden, waakt over de kwaliteit en integriteit van de examens en reageert adequaat op onregelmatigheden. De examensecretaris, lid van het platform PLEX, zorgt ervoor dat we altijd up-to-date zijn met de laatste ontwikkelingen en wetgeving. Meer informatie over onze toetsingsprocedures is te vinden in het examenreglement op onze portal.

6. Organisatie

Om goed onderwijs te geven, is een goede organisatie van belang. In dit hoofdstuk staat beleid dat hiervoor de basis vormt. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

6.1 Huisvesting

In augustus 2023 is de overeenkomst getekend met de gemeente Leiden voor vervangende nieuwbouw aan de Korte Vliet in Leiden. De geplande oplevering is begin 2027.

6.2 Financieel beleid

Voor het financieel beleid laat het Vlietland College zich ondersteunen door OOG|OHM onderwijsondersteuning. Dit bestaat uit het verzorgen van betalingsverkeer, facturen verwerken, de boekhouding voeren, begrotingen en jaarverslag opstellen, financiële managementinformatie leveren en archiveren conform wettelijke richtlijnen. Ondersteund door de software van Visma. Deze software koppelt aan onze salarisadministratie en houdt rekening met relevante CAO- en bekostigingsregelgevingen.
Elke vier maanden wordt de financiële situatie geëvalueerd, waarbij we de begroting, realisatie en eventueel risico's in kaart brengen. De financiële rapportage omvat zowel periodiek prognoses als de realisatie van het voorgaande boekjaar. Deze rapportages worden schriftelijk opgesteld en zowel besproken met het toezichthoudende bestuur als de MR. Hierdoor is er transparantie en heeft de school grip op financiën.

6.3 Sponsoring

Het Vlietland College kiest ervoor om geen gebruik te maken van sponsoring. De school financiert haar activiteiten hoofdzakelijk met subsidies van de overheid.

6.4 Faciliteiten

ICT is op het Vlietland College geen doel op zich, maar een middel. We faciliteren daarvoor medewerkers. Medewerkers hebben een laptop en/of een werkplek met vaste computer. Voor onderwijsdoelen hebben de leerlingen de mogelijkheid om een Chromebook aan te schaffen op eigen kosten. Waar betaling op problemen stuit, betaalt de school een laptop voor de leerling.
De school maakt gebruik van NaaS, Network as a service, waardoor we volledig ontzorgd worden voor ons netwerk en wifi.

7. HR-beleid

7.1 Visie op HR-beleid

Het Vlietland College is als werkgever verantwoordelijk om voor alle medewerkers een goede werkgever te zijn. Wet- en regelgeving, waaronder de CAO, vormen context en kader voor een groot deel van het HR-beleid. Daar waar de context van een school dit vraagt, wordt in de uitvoering meer nadruk gelegd of iets aan het beleid toegevoegd. Daarbij zijn de strategische doelen van de organisatie leidend: de onderwijskundige doelen en de doelen die te maken hebben met de levensvatbaarheid van de organisatie. Uiteraard hoort daarbij dat we verwachten dat medewerkers met een positieve houding naar de identiteit van de school. Deze identiteit wordt uitgedragen met oog voor de kernwaarden van de school.

Het Vlietland College erkent de uitdagingen op de arbeidsmarkt voor het behoud van bevoegd en bekwaam onderwijspersoneel.
HR-beleid heeft als doel medewerkers te ondersteunen en te faciliteren, zodat zij optimaal hun bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van deze doelen. Goed onderwijs begint met goed personeel: zij maken het verschil, zowel in de klas als daarbuiten. Het is daarom belangrijk om de juiste medewerkers te werven en voor de school te behouden. In eerste instantie is de begeleiding van docenten gericht op de startende docent, meer of minder ervaren, zodat deze zich snel onderdeel van onze school gaat voelen. Net zo belangrijk vinden we het om veel aandacht te hebben voor alle andere docenten, korter of langer werkzaam op het Vlietland College en voor het OOP.

7.2 Begeleiding

Op het Vlietland College willen we onze leerlingen meer meegeven dan alleen een diploma. We willen ze vaardigheden meegeven voor de maatschappij van morgen. Van onze medewerkers verwachten we dat zij in staat zijn hierin een rolmodel te zijn voor leerlingen. Dat is nog niet altijd vanzelfsprekend. Gesprekken met medewerkers (zowel formeel als informeel) zijn hierbij essentieel. Persoonlijke ontwikkeling wordt verder ondersteund door nascholingen en professionele groeimogelijkheden binnen de school. Daarnaast is er een uitgebreid begeleidingstraject voor nieuwe medewerkers, met speciale aandacht voor intervisie en integratie binnen de schoolgemeenschap.

Verzuimbeheer en medewerkerstevredenheid worden actief aangepakt door gesprekken en samenwerking met arbodienstverleners, gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Het Vlietland College College hecht waarde aan het versterken van de sociale cohesie onder medewerkers door regelmatige activiteiten en aandacht voor individuele omstandigheden.
Het Vlietland College kent een goed begeleidingsprogramma voor alle nieuwe docenten, ervaren of minder ervaren. Daarnaast worden nieuwe medewerkers begeleid door collega's en een begeleider opleiden in de school (BOS). Naast deze begeleiding vormen de leidinggevenden een belangrijke bron van begeleiding. Na het eerste jaar zetten zij de begeleiding doorlopend voort. Het Vlietland College heeft een duidelijke beoordelings- en gesprekscyclus voor alle medewerkers.

7.3 Bevoegdheid en bekwaamheid

Op het Vlietland College is het overgrote deel van de docenten bevoegd voor het vak waarin zij lesgeven. Voor een beperkt deel van de docenten geldt dat zij daarvoor nog in opleiding zijn, dit is een voorwaarde om op het Vlietland College les te geven. Met inzet van de Lerarenbeurs en individuele afspraken met docenten die niet voor de Lerarenbeurs, een zij-instromerstraject of andere vormen van begeleiding in aanmerking komen, ondersteunen we docenten om binnen afzienbare tijd en passend bij de afspraken in de CAO een bevoegdheid te behalen. Op het Vlietland College College volgen alle docenten die (nog) onbevoegd zijn een opleidingstraject dat binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn leidt naar een tweedegraads- of eerstegraadsbevoegdheid. Afspraken met individuele personeelsleden worden vastgelegd in een scholingsovereenkomst. Alle medewerkers krijgen ieder jaar weer de mogelijkheid zich te (blijven) scholen.
Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van hun bekwaamheidsdossier. We houden de scholing van medewerkers bij. Deze komen ook terug in de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus.
Voor OOP gelden over het algemeen geen bevoegdheidseisen. Uiteraard vinden we het belangrijk dat ze bekwaam zijn en ondersteunen we hen ook waar nodig met scholing en begeleiding.

7.4 Inbreng leerlingen op HR-beleid

Op het Vlietland College College wordt grote waarde gehecht aan de feedback van leerlingen. Jaarlijkse leerlingenquêtes bieden leerlingen de kans om hun mening te geven over docenten, waarvan de resultaten bijdragen aan de professionele ontwikkelingsgesprekken van docenten. Leerlingen uit de Leerlingenraad (LR) en de Medezeggenschapsraad (MR) leveren ook bijdragen aan schoolbrede beslissingen en zijn soms betrokken bij sollicitatieprocedures. Het plan is om de rol van de LR verder te versterken en structureel 'leerling-arena's' te organiseren voor meer betrokkenheid.

8 Kwaliteitsbeleid

In de voorgaande hoofdstukken staat beschreven welke ambities we hebben en hoe we zaken aanpakken. Het is cruciaal om te volgen wat hiervan de opbrengsten zijn en of deze een goede kwaliteit hebben. In dit hoofdstuk staat beleid beschreven dat hiervoor de basis vormt. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

8.1 Visie en uitgangspunten voor ons kwaliteitsbeleid

We kijken niet alleen naar de resultaten, maar breder. We kijken naar leskwaliteit, eigenschappen van de leerlingen, de organisatie en het HR-beleid. Voorwaardelijke factoren zoals faciliteiten en financiën zijn ook cruciaal. Onze focus ligt op het opleiden van onze leerlingen tot zelfbewuste wereldburgers die in staat zijn zelfstandig keuzes te maken. Deze waarden gebruiken we niet alleen als houvast bij de analyse maar ook als richtsnoer en toetsingsinstrument voor de gekozen oplossingen. We erkennen dat de vaardigheden per leerling, vak en docent kunnen variëren, waardoor deze niet strikt in regels te vatten is. Onze missie en kernwaarden dienen als leidraad voor het bepalen van kwaliteit, waardoor we doorlopend in gesprek blijven en streven naar constante verbetering.

8.2 Kwaliteitscultuur

Vanuit de gesprekken, dialogen en analyses van data formuleren we doelen. Hiertoe zijn sinds kort ook twee docenten met een taak aangesteld die data-analyses uitvoeren en op basis van datagesprekken meedenkt over problemen, oorzaken en verbetermogelijkheden. Conclusies en doelen worden niet alleen bepaald door de schoolleiding, maar ook door afdelingen en werkgroepen. Deze doelen worden jaarlijks vastgelegd in een kwaliteitsverbeterplan. Dat plan zal vanaf schooljaar 2024-2025 onderdeel uitmaken van het jaarplan. Deze jaarplannen worden ter advies en instemming voorgelegd aan de MR.

8.3 Evaluatie en dialoog

Verbinding betekent dat we analyses en een verbeteraanpak altijd laten ontstaan in samenspraak met betrokkenen.
Het Vlietland College heeft een zeer actieve MR met een leerling-, ouder- en personeelsgeleding. De MR en schoolleiding bewaken in hun aanpak actief de Wet op de medezeggenschap, de CAO en andere relevante wet- en regelgeving. De MR geeft regelmatig gevraagd en ongevraagd advies aan het bevoegd gezag. De voorzitter van de medezeggenschapsraad voert wekelijks overleg met de rector-bestuurder. Bij dat overleg is soms de conrector aanwezig. Tweemaal per jaar voert de MR overleg met het bestuur. In dat overleg wordt ook het functioneren van de rector-bestuurder besproken. Om de kwaliteit van de dialoog en evaluatie te verhogen, volgt de medezeggenschap jaarlijks scholingen op relevante thema's.
De leerlinggeleding komt mede voort uit de leerlingenraad. De geleding wordt altijd begeleid door een van de MR-leden uit de personeelsgeleding, zodat de leerlingen leren hun medezeggenschap goed uit te voeren. De leerlingenraad wordt separaat begeleid door een medewerker. De ouders denken en handelen actief mee vanuit de oudervereniging. Deze vereniging draagt onder meer bij aan het organiseren van vieringen, organiseert avonden voor ouders over actuele onderwerpen en ze zijn aanspreekbaar voor andere ouders. Daarnaast zijn er minder formele momenten van dialoog.
Naast deze formele verbanden, vinden regelmatig evaluaties plaats met collega's, leerlingen en ouders. Dat doen we in verschillende gesprekken, momenten en dialogen op geplande en ongeplande momenten. De geplande momenten gaan we vastleggen in een kwaliteitsagenda. De dialoog wordt onder meer gevoerd door lesobservaties en een nagesprek, tijdens functioneringsgesprekken, gesprekken over de resultaten en verbeteracties met vaksecties en leden van het kwaliteitsteam en 'leerling-arena's'. Tevredenheidsenquêtes bieden inzichten die leiden tot concrete acties zoals extra mentortraining en de ontwikkeling van een consistente mentoraatlijn. Diverse werkgroepen, de examencommissie, het bestuur en de schoolleiding evalueren jaarlijks hun werkwijze en wat ze hebben bereikt.

8.4 Verantwoording

De school legt verantwoording af aan de samenleving via de website ‘Vensters voor verantwoording’ die vervolgens data over onze school openbaar toegankelijk maakt, het jaarverslag en via het bestuur en indien nodig via de onderwijsinspectie. Het uitvoerend bestuur legt verantwoording af aan de toezichthouders. De onderwerpen die vooraf bekend zijn, worden vastgelegd in een vergaderagenda. Het gebeurt ook driemaal per jaar middels een bestuursrapportage. Deze rapportages hebben een vaste inhoud en opbouw. Naast HRM, financiën en onderwijs, zijn ook diverse (maatschappelijke) ontwikkelingen in de school in deze rapportages opgenomen. Uiteraard legt het bestuur verantwoording af aan de MR vooraf door het verzoek om instemming en advies, en achteraf door evaluaties. Vaksecties leggen in de verschillende gesprekken over het jaar verantwoording af aan de schoolleiding en docenten aan hun afdelingsleider. De leden van het OOP leggen verantwoording af aan hun leidinggevende.

8.5 Waar we op letten

8.5.1 Onderwijsresultaten

Op het Vlietland College College houden we de onderwijsresultaten nauwlettend in de gaten door middel van jaarlijkse besprekingen door de schoolleiding. Focuspunten zijn onder andere de analyse van schoolexamens en centrale examens, het verschil daartussen, en het rendement in zowel de onder- als de bovenbouw, alsmede de doorstroom van leerlingen. Hierover worden gesprekken gevoerd met vaksecties en schoolleiding die erop gericht zijn om een gezamenlijke analyse van wat goed gaat en wat verbeterd kan worden. Er worden ook concrete acties afgesproken. De inhoud van deze gesprekken wordt geborgd door een kwaliteitsverbeterplan. De kwaliteitscommissie, kwaliteitszorgmedewerker en de medewerkers voor datagericht werken worden nauw betrokken bij deze gesprekken en de voorbereiding ervan.

8.5.2 Inspectiekaders

Goed onderwijs is meer dan goede onderwijsresultaten. We kijken daarom aan de hand van het onderzoekskader van de inspectie naar onze handelwijze. Deze kaders vormen ook de rode draad voor het jaarlijkse verbeterplan.

8.5.3 Kwaliteit van de lessen

Op het Vlietland College College wordt de kwaliteit van de lessen actief bewaakt. Dit doen we door lesbezoeken, waarbij we gebruikmaken van een digitale observatietool. Daarnaast waarborgen we de competenties van onze medewerkers door regelmatige gesprekken binnen de gesprekscyclus en het toepassen van een beoordelingssysteem voor nieuwe docenten.

8.5.4 Welbevinden van leerlingen en medewerkers

Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers heeft hoge prioriteit op het Vlietland College College. We evalueren jaarlijks de meldingen die bij ons vertrouwensteam binnenkomen. Bovendien wordt elk jaar een enquête afgenomen onder leerlingen en ouders, waarbij aspecten van veiligheid worden meegenomen. De resultaten hiervan worden door de schoolleiding besproken. We monitoren ook de tevredenheid onder onze leerlingen, ouders en personeel door jaarlijkse (en voor personeel tweejaarlijkse) enquêtes. Zaken zoals het taakbeleid en de inzet van werkdrukmiddelen worden eveneens jaarlijks beoordeeld in overleg met de schoolleiding en de Medezeggenschapsraad.

8.5.5 Functioneren bestuur, toezicht, medezeggenschap en werkgroepen

De kwaliteit van het resultaat hangt in grote mate af van de samenwerking en de kundigheid van de personen die dit uitvoeren. Daarom vormt evaluatie van de samenwerking en de kwaliteit van de diverse geledingen in de school een belangrijk thema. Jaarlijks evalueert de medezeggenschapsraad haar functioneren en documenteert bevindingen en verbeterpunten in het jaarverslag. Het bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren. Daarnaast is er een jaarlijkse evaluatie tussen het volledige bestuur en de medezeggenschapsraad over het functioneren van de school, waaruit verbeterpunten worden geïdentificeerd en meegenomen in toekomstige acties. De examencommissie voert jaarlijks een evaluatie uit van zowel het examenproces als haar eigen functioneren, om zo de kwaliteit van de examinering te waarborgen.

9 Lijst met verbonden documenten

Voor de leesbaarheid en de helderheid volstaat dit schoolplan met de kern. Veel zaken zijn op school vastgelegd in beleid en protocollen. Veel daarvan kan dienen als achtergrond of aanvulling op dit plan. Daarom staat in dit hoofdstuk beschreven welke documenten aan dit schoolplan verbonden zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Formatieplan	Archief schoolleiding en medezeggenschapsraad
	Schoolondersteuningsprofiel	Op het portaal voor ouders
	Meldcode	Op het portaal voor leerlingen en ouders
	Klachtenregeling	Op de website en schoolgids
	Bekwaamheidsdossiers	Visma en personeelsdossiers
	Taakbeleid	Portaal voor medewerkers
	Functiehuis	Personneelsdrive
	Functiebeschrijvingen	Archief HRM
	Scholingsplan	Personeelsdrive

	Gesprekkencyclus	Personeelsdrive
	Veilige werk – en leer omgeving	In productie
	Schoolgids	Website + ouderportaal
	Schoolplan	Website
	Statuten stichting en KvK	Archief bestuur
	Bestuursreglement	Archief bestuur
	Jaarverslag	Website
	Klokkenluidersregeling	Personeelsdrive
	Pest protocol + schoolregels + mediaprotocol	Portaal voor leerlingen en ouders
	Kwaliteitskalender	Portaal voor medewerkers
	Kwaliteitsbeleid	drive Algemeen Bestuur
	Verbeterplan	Portaal voor medewerkers
	Taalbeleid	Portaal voor medewerkers
	Rekenbeleid	Portaal voor medewerkers
	Burgerschapsbeleid	Portaal voor medewerkers
	Organisatiestructuur	Portaal medewerkers

	Werkgroepen Vlietland College	Portaal voor medewerkers
	Beleidsplan werkgroepen	Archief van de schoolleiding
	Personeelsboek	
	BOS handboek nieuwe collega's	
	Toetsbeleid en Cijferboek	