

MARITIEM COLLEGE IJMUIDEN



TECHNISCH COLLEGE VELSEN

# SCHOOLPLAN

2024 - 2028

# Inhoud

1. Inleiding.....	3
1.1 Doelen en de functie van het schoolplan .....	3
1.2 Totstandkoming van dit schoolplan .....	3
1.3 Opbouw schoolplan .....	3
1.4 Vaststelling schoolplan.....	3
2. De school .....	4
2.1 Gegevens van het bestuur .....	4
2.2 Een eerste kennismaking met de school.....	4
2.3 Missie en visie Dunamare Onderwijs.....	5
2.4 Schooleigen missie en visie.....	5
2.5 Zelfevaluatie .....	5
3 Onderwijsproces .....	6
3.1 Visie op onderwijs.....	6
3.2 Kerndoelen en eindtermen .....	7
3.3 Basisvaardigheden .....	7
3.4 Aanbod.....	11
3.5 Onderwijstijd .....	11
3.6 Ontwikkeling en begeleiding.....	12
3.7 Pedagogisch-didactisch handelen .....	12
3.8 Praktijkvorming/stage .....	12
3.9 Afsluiting .....	13
3.10 Ambities onderwijsproces .....	13
4 Veiligheid en schoolklimaat.....	13
4.1 Beschrijving van veiligheid en schoolklimaat.....	13
4.2 Ambities .....	14
5 Sturen, kwaliteitszorg en ambitie.....	15
5.1 Kwaliteitsbeleid Dunamare Onderwijs.....	15
5.2 Beschrijving eigen stelsel kwaliteitszorg .....	15
5.3 Sturen op kwaliteit.....	15
6 Human Resource .....	16
6.1 HR.....	16
6.2 Beschrijving HR-beleid .....	16
6.3 Ambities .....	18
7 Regels en regelingen .....	19
7.1 Begroting.....	19
7.2 Stichting Vrienden van Technisch en Maritiem vmbo Velsen (SVTV).....	19
7.3 Leerjarenraming.....	20

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Technisch College Velsen (TCV) en het Maritiem College IJmuiden (MCIJ). 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 TCV en het MCIJ.

## 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 jaarplannen, teamplannen en sectieplannen. 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 de 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 (ouders, leerlingen en personeel van de school) ter instemming.

## 1.3 Opbouw schoolplan

In de hoofdstukken die volgen, vindt u eerst een beschrijving van onze school. Vervolgens beschrijven wij het onderwijskundig beleid op onze school met de daar bijbehorende ambities. In het hoofdstuk dat daarna volgt, beschrijven we het HR-beleid op onze school en de daar bijbehorende ambities. Daarna gaan we in op het kwaliteitsbeleid om vervolgens in te gaan op het financiële beleid van onze school.

## 1.4 Vaststelling schoolplan

In deze paragraaf beschrijft de school wanneer en door wie het schoolplan is vastgesteld:

- De Deelmedezeggenschapsraad van de school heeft op 28 mei 2024 ingestemd met dit schoolplan.
- Het College van Bestuur van Dunamare onderwijs heeft op 16 juli 2024 dit schoolplan vastgesteld.

## 2. De school

### 2.1 Gegevens van het bestuur

TCV/MCIJ is onderdeel van Dunamare Onderwijs. Het College van Bestuur bestaat uit Henk Post (voorzitter) en April van Loenen (lid).

Bezoekadres: Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem  
Postadres: Postbus 4470, 2003 EL Haarlem  
Telefoon: 023 – 53 03 600  
E-mail: info@dunamare.nl

### 2.2 Een eerste kennismaking met de school

Onze school is een kleinschalige vmbo-school (basis- en kaderberoepsgericht en gemengde leerweg) waarin de ongeveer 400 leerlingen en 80 medewerkers elkaar (her-)kennen. De school staat in IJmuiden, we zijn gehuisvest in een oud maar sfeervol gebouw dat techniek ademt. TCV en MCIJ hebben aparte brinnummers maar vormen in de praktijk één school. Leerlingen van beide scholen zitten bij elkaar in de klas, met uitzondering van de praktijklessen. De bereikbaarheid vanuit de brede regio met openbaar vervoer is uitstekend. We hebben een uniek aanbod van uitsluitend technische profielen:

- Bouwen, Wonen en Interieur
- Produceren, Installeren en Energie
- Mobiliteit en Transport
- Maritiem en Techniek

We zijn een Vakcollege en leerlingen starten al in het eerste leerjaar met 10 lessen techniek per week. Onze leerling populatie bestaat voor ruim 90% uit jongens. In het vmbo-onderwijs zijn in het algemeen kinderen uit sociaaleconomisch lagere klassen oververtegenwoordigd. Onze leerlingen hebben een bovengemiddelde affiniteit met techniek, hebben een praktische leerstijl en hebben baat bij een duidelijke structuur en goede ondersteuning. Om leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen en begeleiden hebben we een intensief mentoraat en een School Ondersteunings Team dat wordt aangestuurd door een ondersteuningscoördinator.

Het team is hecht en de medewerkers tonen een grote betrokkenheid bij onze school en onze leerlingen. Er zijn al jarenlang geen openstaande vacatures.

De praktijkvakken worden gegeven door secties die bestaan uit docenten en onderwijsondersteuners. Technieklessen worden gegeven in uitstekend geoutilleerde praktijklokalen (o.a. de Hotspot Smart Technology). Er is veel aandacht voor moderne technieken en ook voor ambachtelijk vakmanschap. Onze school staat in een regio met veel industrie. Er is een intensieve samenwerking met het bedrijfsleven, basisonderwijs, het MBO en andere belanghebbenden.

De school staat open voor onbevoegde docenten, zowel studenten als zij-instromers. Er wordt veel geïnvesteerd in het begeleiden en ondersteunen van nieuwe medewerkers. We zijn al jarenlang een H2O opleidingsschool en hebben twee schoolopleiders. Docenten en onderwijsondersteuners zijn verdeeld over een onder- en bovenbouwteam, beide aangestuurd door een schoolleider. Het MT bestaat verder uit de directeur en adjunct-directeur.

Voor de leerlingen die het profiel Maritiem en Techniek volgen is er de mogelijkheid bij ons te wonen, we hebben een huisvesting waarin ongeveer 50 leerlingen van maandag t/m vrijdag wonen. Het huisvestingsteam bestaat uit 10 pedagogisch medewerkers en 2 koks, aangestuurd door het hoofd huisvesting.

## 2.3 Missie en visie Dunamare Onderwijs

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare Onderwijs. Deze missie en visie staan beschreven in de strategische koers 2022-2027. 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 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 Technisch College Velsen en Maritiem College IJmuiden bieden toekomstgericht én ambachtelijk technisch en maritiem onderwijs waarin theorie en praktijk elkaar versterken.

In nauwe samenwerking met de regio worden onze leerlingen voorbereid op het deelnemen aan de maatschappij en een passende vervolgopleiding.

### Visie

Wij bieden onze leerlingen een veilige, vertrouwde omgeving met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en burgerschap. We geven hun de ruimte zichzelf te ontdekken, te leren samenwerken en te groeien naar volwassenheid. Kinderen worden aangemoedigd gebruik te maken van de kansen die we geven voor het ontdekken en ontwikkelen van hun eigen interesses en talenten. We dagen onze leerlingen uit en tonen waardering voor hun prestaties en groei die uiteindelijk moeten leiden tot zelfvertrouwen en het behalen van een diploma. Met veel praktijklessen in actueel ingerichte praktijklokalen stimuleren we onze leerlingen in het ontwikkelen van vakmanschap en de bijbehorende beroepshouding.

## 2.5 Zelfevaluatie

In het kader van de zelfevaluatie is er in november 2023 onder leerlingen, ouders en medewerkers een onderwijsscan afgenomen. De uitkomsten van de onderwijsscan zijn tijdens een studiemiddag besproken. Tijdens deze middag is een sterkte/zwakte analyse opgesteld en zijn speerpunten bepaald voor verwerking in het schoolplan.

Voor de zelfevaluatie is gebruik gemaakt van o.a. de VO Onderwijsspiegel (nov '23), daarnaast zijn de uitkomsten van het medewerkers onderzoek van DUO (dec '23) en de resultaten van het coaching traject van onderwijsgevend personeel gebruikt.

De belangrijkste bevindingen zijn hieronder samengevat:

### Interne analyse 'Sterke punten van de school'

Binnen de school zijn duidelijke afspraken gemaakt over 'de les bij ons op school' en onderwijsgevend zijn gedurende anderhalf jaar gecoacht in de uitvoering hiervan. Een herkenbare lesstructuur (gebaseerd op de 6 rollen van de docent) is in toenemende mate zichtbaar binnen de school.

Ouders en leerlingen oordelen positief over de ontwikkeling en begeleiding, ze ervaren een veilig schoolklimaat. Docenten ervaren een veilige omgeving om te leren en te werken, de algemene tevredenheid krijgt een hoge waardering.

### Interne analyse 'Ontwikkelpunten van de school'

Basisvaardigheden kunnen nadrukkelijker en breder aandacht krijgen in de school. Op het gebied van de 6 rollen van de docent vragen het differentiëren in de les en activerende didactiek de aandacht. Er ligt een kans om leerlingen meer te betrekken bij de evaluatie van ons onderwijs. Visie, ambitie en doelen van de school kunnen meer expliciet worden gemaakt. Het gesprek over onderwijskwaliteit verdient in de teams meer aandacht. Dit geldt ook voor de samenwerking tussen de verschillende teams en secties.

### Externe analyse 'Kansen voor de school'

De samenwerking met het regionale bedrijfsleven – o.a. in de Stichting Vrienden van Technisch en Maritiem vmbo Velsen -, met de ROC's en met de beroepsgerichte opleidingen van het Vellesan College, bieden kansen voor onze school en voor onze leerlingen. Er worden met de ROC's steeds meer afspraken gemaakt over doorlopende leerlijnen. De samenwerking met het Vellesan College kan bijdragen aan een sterker en toekomstbestendig voorbereidend beroepsonderwijs in Velsen. Door de samenwerking met de genoemde Stichting kunnen we de schoolkosten voor de ouders structureel verlagen.

De aanhoudende positieve aandacht voor technische beroepen en de kansen op de arbeidsmarkt hebben een gunstige invloed op het imago van de school en daarmee het aantal aanmeldingen.

### Risico's voor de school

De school moet zich buitengewoon inspannen om het aantal aanmeldingen op niveau te houden. De landelijke daling van het aantal leerlingen dat nog kiest voor voorbereidend beroepsgericht onderwijs is een risico voor de school. De bekostiging is in de afgelopen jaren in toenemende mate incidenteel geweest, de structurele bekostiging is te laag om ons huidige onderwijsaanbod op dezelfde manier te blijven aanbieden. Vacatures worden nog steeds ingevuld maar we zien een sterke toename van het aantal medewerkers dat nog moet studeren om een bevoegdheid te halen. Dit legt een grote druk op de begeleiding en op de begroting van de school.

## 3 Onderwijsproces

### 3.1 Visie op onderwijs

Een rustige omgeving, duidelijkheid en voorspelbaarheid zijn essentieel voor een effectief leerproces.

Het opbouwen van sterke relaties tussen docenten en leerlingen staat centraal in onze visie. Wij geloven dat een goede relatie de basis vormt voor een positief en stimulerend leerklimaat. Door een open communicatie en wederzijds respect creëren we een omgeving waarin leerlingen zich veilig voelen om zichzelf te uiten, fouten te mogen maken en vragen te stellen.

Wij stellen duidelijke doelen en hebben hoge verwachtingen, omdat we geloven dat leerlingen zich ontwikkelen en groeien wanneer ze worden uitgedaagd. Differentiatie is hierbij van groot belang, zodat elke leerling op zijn of haar eigen niveau, leerstijl en werktempo kan leren.

We geloven dat wanneer leerlingen hun eigen interesses kunnen volgen en ontdekken, leren niet alleen makkelijker wordt, maar ook leuker en effectiever. We geven leerlingen de ruimte om zelf keuzes te maken en eigen ontwikkeldoelen te formuleren. Op die manier willen we niet alleen kennis overbrengen, maar ook het plezier in leren vergroten. Dit zal leiden tot een toename van het zelfvertrouwen en persoonlijke groei. Tijdens de les moedigen we actief reflectie aan, zowel door de docent als de leerlingen. Het evalueren van het verloop van de les en het behalen van de gestelde doelen helpt ons om continu te verbeteren en aan te passen. Door regelmatig te reflecteren, creëren we een leercultuur waarin leren niet alleen een activiteit is, maar een doorlopend proces van groei en ontwikkeling.

Onze visie op onderwijs hebben wij geconcretiseerd in de poster “De les bij ons op school”, gebaseerd op de ‘De 6-rollen van de leraar’.



### 3.2 Kerndoelen en eindtermen

In de onderbouw van het voortgezet onderwijs zijn per 1 augustus 2006, 58 globaal geformuleerde kerndoelen van kracht. Deze zijn geordend in zeven domeinen: Nederlands, Engels, wiskunde, mens en natuur, mens en maatschappij, kunst en cultuur, bewegen en sport ([www.slo.nl/kerndoelen](http://www.slo.nl/kerndoelen), 2023). In de vakwerkplannen van alle vakken staat beschreven op welke wijze de vakken aan de kerndoelen werken en in het PTO (Programma van Toetsing en Overgang) staat beschreven hoe de kerndoelen worden getoetst. De cijfers van deze toetsen worden gebruikt voor de overgang en in de tweede klas ook voor de determinatie. In de bovenbouw is er voor elk vak, naast het vakwerkplan, een PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting). In het PTA wordt beschreven hoe alle verplichte eindtermen worden getoetst en afgesloten. Deze cijfers vormen het SE (Schoolexamen) en tellen mee voor de slaag-zakregeling in de vierde klas.

### 3.3 Basisvaardigheden

#### Visie op burgerschap Dunamare

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

contexten. Om dit te kunnen, is het van belang dat de leerling kennis opdoet van de democratische rechtstaat en de bijbehorende vaardigheden en houdingen<sup>1</sup>.

#### Visie op burgerschap TCV en MCIJ

Burgerschap verwijst naar de manier waarop mensen in de samenleving met elkaar omgaan, naar de verhouding tussen burgers en overheid, naar de manier waarop we omgaan met verschillen, diversiteit, met tegenstellingen en met conflicten. Ook verwijst burgerschap naar de manier waarop we samen beslissingen nemen en hoe we omgaan met de rechten van minderheden. In een samenleving waarin steeds meer wordt gepolariseerd, verschillen worden uitvergroot en geproblematiseerd en onderwerpen als inclusiviteit, democratische waarden, respect en tolerantie voor andersdenkenden en culturen, steeds kritischer worden benaderd, is burgerschap en zijn burgerschapscompetenties belangrijker dan ooit.

Het is dan ook onze plicht om leerlingen gelegenheid te bieden zich voor te bereiden op werk en leven in een heterogene samenleving, waarin alle ruimte is voor respect en diversiteit en waarin de basiswaarden van de democratische rechtsstaat (Nederlandse grondwet en mensenrechten) worden gerespecteerd.

Het dagelijks leven buiten de school van veel van onze kinderen reikt echter niet veel verder dan IJmuiden en/of de eigen woonplek. Met name deze specifieke populatie vraagt om meer aandacht voor burgerschapscompetenties. Hierdoor worden de leerlingen beter voorbereid op werk en leven in een democratische rechtstaat binnen een pluriforme context. Onze ambitie is daarom dat onze leerlingen tijdens hun schoolloopbaan op het TCV/MCIJ burgerschapscompetenties opdoen waardoor ze breed worden voorbereid op leven en werken in de samenleving.

Burgerschapsonderwijs valt in onze visie uiteen in drie gebieden: kennis, -vaardigheden en -attitude. Deze gebieden verdelen we onder in de volgende thema's:

- Vrijheid en gelijkheid
- Macht en inspraak
- Democratische cultuur
- Identiteit
- Diversiteit
- Solidariteit

Deze thema's zijn in het [burgerschapsbeleid](#) uitgewerkt, in dit beleidsstuk staat ook beschreven hoe burgerschap is geïntegreerd in de diverse vakken en projecten, welke doorlopende leerlijnen er zijn en de manier waarop dit is geborgd.

#### Visie op taal van Dunamare

Iedereen heeft taal nodig om zich te redden in de maatschappij. In heel veel situaties is het nodig om geletterd te zijn, om daarmee zelfstandig en adequaat deel te kunnen nemen aan het dagelijkse leven en het maatschappelijke verkeer. Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling onze scholen verlaat met een voldoende basis in het lezen en schrijven. Vanuit de basis die wij hen meegeven, kunnen zij zich verder ontwikkelen. Wij vinden het daarin belangrijk dat er op elk van onze scholen doelen worden gesteld als het gaat om het niveau van lezen, schrijven en taal in het algemeen van onze leerlingen. Hierbij is tenminste het doel dat leerlingen uitstromen met het te verwachten referentieniveau. Leerlingen werken bij Nederlands aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend. Dat er daarnaast gewerkt wordt aan de minder meetbare kanten van de taal, zoals leesplezier, gespreksvaardigheden en zelfvertrouwen is voor ons even belangrijk.

#### Visie en ambities van het taalbeleid op het TCV en MCIJ

Iedereen heeft taal nodig om zich te redden in de maatschappij. We hebben taal nodig om te kunnen lezen, schrijven en communiceren, wat weer nodig is om goed mee te doen in de samenleving. Op onze school willen we dat elke leerling een goede basis in taal heeft als ze klaar zijn. Daarom stellen we duidelijke doelen voor lees-, schrijf- en taalvaardigheid. We vinden het ook belangrijk dat leerlingen plezier hebben in lezen, goed kunnen praten en zelfvertrouwen hebben in hun taalvaardigheid.

Door deze ambities te integreren in het [taalbeleid](#) kan de school een omgeving creëren waarin leerlingen worden uitgerust met de noodzakelijke taalvaardigheden om succesvol te zijn in hun schoolloopbaan en hun verdere leven. Het streven is dat iedere leerling vóór de overgang naar de bovenbouw minimaal 1F niveau heeft

---

<sup>1</sup> Bron: B. Eidhof, 2020, Handboek burgerschapsonderwijs. VO-raad en Bureau Common Ground.



behaald en aan het einde van de schoolloopbaan voldoet aan de eisen van de wettelijke referentiekaders (behalen van niveau 2F).

### Ambities

#### *Functioneel taalgebruik*

Het doel van taalvaardigheid is om effectieve communicatie mogelijk te maken in verschillende situaties. Het taalonderwijs moet leerlingen voorbereiden op het gebruiken van taal in zowel informele en formele setting.

#### *Praktische toepasbaarheid*

Het taalonderwijs moet aansluiten bij de beroepscontext waarin de leerlingen zich bevinden. Dit betekent dat de taalvaardigheden worden ontwikkeld door middel van relevante technische teksten, documentatie en communicatieve situaties die leerlingen zullen tegenkomen in hun toekomstige beroepen.

#### *Differentiatie*

Leerlingen bij ons op school variëren in hun taalvaardigheid en leerbehoeften. Het taalbeleid maakt differentiatie mogelijk, zodat alle leerlingen op maat kunnen worden bediend. Dit wanneer leerlingen extra ondersteuning nodig hebben of moeten worden uitgedaagd. In ons taalbeleid is beschreven hoe we ervoor zorgen dat taalzwakke leerlingen en/of leerlingen met een andere voertaal dan Nederlands de juiste ondersteuning krijgen.

#### *Vakoverstijgend*

Iedereen binnen school moet bijdragen aan de taalvaardigheid van leerlingen. Dit betekent dat taal geïntegreerd wordt aangeboden in alle vakken. Hierdoor wordt de taalvaardigheid versterkt en toegepast in vakspecifieke contexten, waardoor de leerlingen de relevantie ervan kunnen zien en toepassen. Zo wordt de taalvaardigheid betekenisvol voor de leerlingen.

#### *Woordenschat*

De leerlingen worden voorzien van een stevige basis van algemene woordenschat, schooltaalwoorden en vakjargon.

#### *Professionalisering*

Om effectief taalonderwijs te bieden, is het belangrijk dat docenten worden ondersteund in het ontwikkelen van hun eigen taalvaardigheid en in het integreren van taalvaardigheid in hun vakgebied. Professionele ontwikkeling en uitwisseling zijn essentieel om een samenhangende en effectieve aanpak te waarborgen. Het ontwikkelen van taalvaardigheden is een verantwoordelijkheid die door de gehele school gedragen wordt.

### Visie op rekenen van Dunamare

Om in de maatschappij mee te kunnen doen, is rekenvaardigheid van belang. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het belangrijk dat elke leerling die onze scholen verlaat, zich zoveel mogelijk heeft kunnen ontwikkelen in dit vakgebied omdat zij deze rekenvaardigheid nodig hebben om zelfstandig te functioneren in het leven. Daarbij vinden we het belangrijk dat op de scholen doelen worden gesteld als het gaat om het behalen van de referentieniveaus voor rekenen, waarbij onze leerlingen tenminste de afgesproken functionele niveaus behalen. Leerlingen werken bij wiskunde en rekenen aan deze doelen, maar ook vakoverstijgend.

### Visie en ambities van het rekenbeleid op het TCV en MCIJ

Iedereen moet rekenvaardig zijn om mee te kunnen doen in de maatschappij. Dagelijks komen we situaties tegen waarin we moeten kunnen rekenen. Wij vinden het op school daarom belangrijk dat elke leerling die onze school verlaat een goede basis heeft op het gebied van rekenen om zelfstandig te kunnen functioneren in het leven. Het streven is dat de leerling aan het einde van de onderbouw minimaal het niveau 1F heeft behaald en aan het einde van de schoolloopbaan voldoet aan de eisen van de wettelijke referentiekaders (behalen van niveau 2F). Door middel van gerichte ondersteuning, monitoring en adaptief lesmateriaal streven we ernaar om bij iedere leerling de rekenvaardigheid te verbeteren. Door deze ambities te integreren in het [rekenbeleid](#) kan de school een omgeving creëren waarin leerlingen worden uitgerust met de noodzakelijke rekenvaardigheden om succesvol te zijn in hun toekomst.

## Ambities

### *Toepassingsgericht rekenen*

We geloven dat theoretische kennis en praktische toepassing elkaar versterken. Daarom zorgen we ervoor dat onze leerlingen niet alleen de basisprincipes van rekenen begrijpen, maar ook in staat zijn om deze toe te passen in praktische situaties die voor de leerlingen relevant zijn.

### *Veilige en ondersteunende leeromgeving*

We streven ernaar om een veilige en ondersteunende omgeving te bieden waarin elke leerling de kans krijgt om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Dit omvat ook het bieden van ondersteuning aan leerlingen die moeite hebben met rekenen, zodat zij hun vaardigheden kunnen verbeteren.

### *Differentiatie*

Leerlingen variëren in hun rekenvaardigheid en leerbehoeften. Het rekenbeleid moet differentiatie mogelijk maken, zodat alle leerlingen op maat kunnen worden bediend. Dit wanneer de leerlingen extra ondersteuning nodig hebben of moeten worden uitgedaagd.

### *Stimuleren van zelfvertrouwen en zelfstandigheid*

Als school willen we te bereiken dat leerlingen niet alleen de rekenvaardigheden verwerven, maar ook zelfverzekerd zijn om deze toe te passen. Daarom moedigen we zelfstandig denken en probleemoplossend vermogen aan. Zo voelt de leerling zich competent in het gebruik van rekenvaardigheden.

### *Vakoverstijgend*

We zorgen ervoor dat rekenen geïntegreerd wordt aangeboden in ons curriculum. Dit houdt in dat we ernaar streven om rekenvaardigheden toe te passen binnen relevante en betekenisvolle contexten. Daarbij komt het bij de verschillende vakken aan bod.

### *Professionalisering*

Om effectief rekenonderwijs te bieden, is het belangrijk dat docenten worden ondersteund in het ontwikkelen van hun eigen rekenvaardigheid en in het integreren van rekenvaardigheid in hun vakgebied. Professionele ontwikkeling en uitwisseling zijn essentieel om een samenhangende en effectieve aanpak te waarborgen. Het ontwikkelen van rekenvaardigheden is een verantwoordelijkheid die door de gehele school gedragen moet worden.

## Digitale geletterdheid

In onze digitale samenleving, waarin technologie en media een belangrijke plaats hebben, is het niet alleen nodig om geletterd te zijn, maar ook om digitaal geletterd te zijn. Pas dan kun je een actieve, verantwoordelijke en zelfstandige deelnemer zijn. Het is daarom gewenst dat leerlingen kennis en vaardigheden ontwikkelen van digitale technologie.

Digitale geletterdheid is een combinatie van kennis en verschillende vaardigheden. Bij digitale geletterdheid gaat het om:

- Kennis verwerven over digitale technologie
- Omgaan met digitale technologie
- Kritisch en (zelf)bewust gebruiken van de mogelijkheden van digitale technologie
- Inschatten van kansen en risico's die het gebruik van digitale technologie met zich meebrengt. Niet alleen kennis en vaardigheden, maar ook een passende houding is van belang. Bij digitale geletterdheid is het belangrijk dat leerlingen kunnen omgaan met complexe situaties en situaties die voor meerdere uitleg vatbaar zijn. Dat ze doorzetten bij lastige en open problemen. Dat ze kunnen samenwerken om een gezamenlijk doel te bereiken. En dat ze ondernemend zijn en op zoek gaan naar nieuwe kennis en toepassingsmogelijkheden. (SLO, 2023)

In schooljaar 2024-2025 wordt een beleidsdocument, waarin visie en uitvoering m.b.t. digitale geletterdheid wordt ontwikkeld.

## 3.4 Aanbod

Ons onderwijsaanbod bij het Technisch College Velsen en Maritiem College IJmuiden richt zich op het bieden van zowel toekomstgericht als ambachtelijk technisch en maritiem onderwijs. We integreren theoretische kennis met praktijkervaring om onze leerlingen voor te bereiden op de uitdagingen van de moderne maatschappij en een succesvolle vervolgstudie.

Ons aanbod is flexibel en divers, en wordt afgestemd op de individuele behoeften en interesses van onze leerlingen. We moedigen hen aan om hun eigen talenten en interesses te ontdekken en te ontwikkelen, terwijl we hen ondersteunen bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Door een combinatie van theoretische lessen en praktijkervaring streven we naar de ontwikkeling van vaardigheden, vakmanschap en een sterke beroepshouding. In de vakwerkplannen is vastgelegd hoe de doorlopende leerlijnen van de onderbouw naar de bovenbouw zijn vormgegeven.

### De vakken die wij op school aanbieden:

Mentoraat	MEN
Projecturen;	
• Mens en Maatschappij	M&M
• Mens en Natuur	M&N
• Kunst en Cultuur	K&C
Bijles	Bijles
Nederlands	NE
Rekenen	RE
Wiskunde	WI
Natuurscheikunde 1	NaSk1
Praktische Profiel Oriëntatie	PPO
Economie	EC
Engels	EN
Lichamelijke Opvoeding	LO
Techniek Handvaardigheid	TH
Techniek Hightech	THh
Maatschappijleer	MA
Kracht in Controle	KIC
Profielen bovenbouw;	
• Bouwen, Wonen en Interieur	BWI
• Produceren, Installeren en Produceren	PIE
• Maritiem en Techniek	M&T
• Maritiem en Techniek	MaT

## 3.5 Onderwijstijd

Bij ons staat het waarborgen van voldoende tijd voor onze leerlingen centraal. We hanteren een onderwijsprogramma dat voldoet aan de wettelijke vereisten voor onderwijstijd (3700 uur over vier jaar) en wordt zorgvuldig gepland om een evenwichtige verdeling over verschillende vakken en activiteiten te waarborgen. Ook monitoren wij systematisch de aanwezigheid van onze leerlingen. Dit wordt wekelijks door de mentor gedaan en daarnaast vindt er 4-wekelijks een verzuimcheck plaats door de teamleider in samenwerking met de zorgcoördinator. Indien nodig betrekken wij leerplicht, de jeugdarts van de GGD en/of een coach van het CJG. Mede hierdoor houden wij grip op (on)geoorloofd verzuim.

In schooljaar 2024-2025 en 2025-2026 doen wij mee met de pilot 'onderwijstijd'. Het eerste schooljaar bezoeken wij andere deelnemende scholen en krijgen wij vanuit de pilot ondersteuning om flexibeler om te kunnen gaan met de onderwijstijd. Schooljaar 2024-2025 wordt door ons gebruikt om te ontwikkelen en in schooljaar 2025-2026 gaan wij de onderwijstijd voor specifieke vakken, leerjaren, leerwegen of individuele leerlingen anders inzetten. De bedoeling is dat docenten de vrijgekomen tijd kunnen besteden aan de kwaliteit van de lessen en de aantrekkelijkheid van het beroep vergoot wordt, zonder dat dat het ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs.

## 3.6 Ontwikkeling en begeleiding

In lijn met onze visie op onderwijs streven wij ernaar om de ontwikkeling van leerlingen nauwlettend te volgen en passende begeleiding te bieden. Door voor binnenkomst van de leerling systematisch informatie te verzamelen over kennis en vaardigheden op verschillende domeinen, kan de school adequaat inspelen op de onderwijsbehoeften van zowel individuele als groepen leerlingen. De school waarborgt daarmee voor leerlingen de ononderbroken ontwikkeling en voortgang daarin en heeft daarbij oog voor de bevordering van gelijke kansen. Deze continue monitoring stelt de school in staat om tijdig zicht te krijgen op waar de ontwikkeling van leerlingen mogelijk stagneert en om passende maatregelen te nemen. Hierdoor wordt een omgeving gecreëerd waarin leerlingen de begeleiding ontvangen die nodig is voor een effectieve voortgang binnen het onderwijsprogramma. De school informeert ouders regelmatig over de ontwikkelingen en vorderingen van hun kind. In gevallen van extra ondersteuning wordt nauw samengewerkt met ouders en externe instanties om passende maatregelen te treffen.

Bij ons op school maken we o.a. gebruik van de volgende instrumenten:

*\*Warme overdracht, CITO, KIC-vragenlijsten, GGD-gezondheidsmonitor, tevredenheidsonderzoeken (Kwaliteit scholen), Magister, Vensters.*

Het School Ondersteuningsteam (SOT) adviseert en begeleidt leerlingen, docenten, en ouders wanneer dat nodig is. In nauwe samenwerking met mentoren kunnen leerlingen worden aangemeld bij het SOT, vooral als er zich problemen voordoen met betrekking tot gedrag, schoolse prestaties of problemen in de thuissituatie. Het SOT stimuleert de ontwikkeling en zelfstandig functioneren van leerlingen, waarbij ouders altijd betrokken worden bij het proces. In gevallen waar externe instanties nodig zijn, verwijst het SOT door. De school vervult de zorgplicht passend onderwijs. Wanneer de school de extra ondersteuning voor een leerling niet kan bieden, wordt er samen met ouders en indien nodig het samenwerkingsverband gezocht naar een passende onderwijsplek. Deze gecoördineerde aanpak waarborgt dat leerlingen de benodigde begeleiding en ondersteuning krijgen op verschillende aspecten van hun ontwikkeling.

## 3.7 Pedagogisch-didactisch handelen

Uit onze visie op onderwijs blijkt dat wij als school veel waarde hechten aan goed maatschappelijk functioneren van onze leerlingen. Ons pedagogisch-didactisch kader legt de nadruk op het creëren van een positieve en veilige leeromgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd om te leren en zich te ontwikkelen. Binnen onze school is er aandacht voor het sociaal welbevinden van de leerlingen en het proces van groepsdynamica. Hiervoor maken wij gebruik van Kracht in Controle (KIC), dit is een schoolbreed lesprogramma dat erop gericht is om het sociaal welbevinden binnen de school te vergroten. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen hun kwaliteiten en talenten ontdekken, en leren over de invloed van hun eigen gedrag op een ander. Docenten op onze scholen spelen hierbij een cruciale rol door een pedagogisch en didactisch passend leerklimaat te creëren. Hierbij maken we gebruik van de poster 'De les bij ons op school' (zie 3.1), waarin het handelen van docenten tijdens de les concreet beschreven staat. Bij ons op school gaat iedereen respectvol met elkaar om, en heeft men respect voor het niveau waarop elk individu presteren kan, voor levensovertuiging, afkomst, geaardheid en economische achtergrond.

## 3.8 Praktijkvorming/stage

Een stage is een kans voor leerlingen om zichzelf beter te leren kennen in een echte werkomgeving. Ze kunnen ontdekken waar ze goed in zijn en wat hen interesseert, wat hen helpt betere keuzes te maken voor hun vervolgonderwijs en carrière. Stages zijn kansen voor leerlingen om niet alleen beter te worden in hun vak, maar ook om zich als persoon te ontwikkelen. We willen dat leerlingen niet alleen technische vaardigheden leren, maar ook de bijbehorende beroepshouding ervaren en aanleren. Ons stagebeleid legt daarom de nadruk op het belang van goede stage-ervaringen voor onze leerlingen. We willen dat stages niet alleen verplicht zijn, maar ook echt bijdragen aan de voorbereiding van leerlingen op het echte werk. We werken nauw samen met lokale bedrijven en organisaties om meer en betere stageplekken te creëren die passen bij de behoeften van onze leerlingen. Door deze samenwerking verbinden we onze school en onze leerlingen met het lokale bedrijfsleven. De concrete uitvoering met de daarbij behorende doelen van de stage is vastgelegd in de beleidsnotitie: [stagebeleid](#).

## 3.9 Afsluiting

De school hanteert in de bovenbouw voor alle vakken een PTA. Het PTA is gebaseerd op de verplichte eindtermen, zoals in de verschillende syllabi staan beschreven. Op deze manier houdt de school zich aan wet- en regelgeving en worden leerlingen goed voorbereid op het examen. De school heeft een onafhankelijke examencommissie, bestaande uit drie leden en een examensecretariaat bestaande uit twee leden. De examencommissie borgt de kwaliteit van toetsing en examinering, waarbij zij zich houden aan de eisen die aan het PTA en het examenreglement worden gesteld. Het examensecretariaat richt zich op de uitvoering en organisatie van het schoolexamen.

## 3.10 Ambities onderwijsproces

In de afgelopen jaren zijn er veel stappen gezet in het verbeteren van het onderwijsproces. Vanuit de SWOT-analyse zijn er wel ontwikkelpunten naar voren gekomen en in combinatie met onze schoolvisie en de visie op onderwijs zien wij onderstaande punten als belangrijke ambities;

- Het creëren van een omgeving waarin leerlingen zich vrij voelen om zichzelf te uiten, fouten te maken en vragen te stellen.
- Het stimuleren van het zelfvertrouwen en de persoonlijke groei van leerlingen door hen keuzes te laten maken en eigen ontwikkeldoelen te formuleren.
- Het actief aanmoedigen van reflectie tijdens de les, zowel door docenten als leerlingen, om een leercultuur van continu leren en groeien te bevorderen.
- Het werken aan samenhang en verbinding tussen praktijk en theorielessen.
- Het waarborgen van voldoende tijd voor leerlingen door een onderwijsprogramma dat evenwichtig is verdeeld over verschillende vakken en activiteiten, en dat voldoet aan wettelijke vereisten voor onderwijstijd.
- Het creëren van een gezonde balans tussen formatief en summatief toetsen.
  - o Formatieve toetsen worden gebruikt om leerlingen te volgen, de inhoud en instructie van lessen af te stemmen op de verschillende klassen en individuen.
  - o Summatieve toetsen worden gebruikt als data voor overgang, determinatie en het SE, CSPE en CE.
- De implementatie van differentiatie om elke leerling op zijn of haar eigen niveau, leerstijl en werktempo te kunnen bedienen. D.m.v. van differentiatie kunnen wij hoge, maar realistische, verwachtingen creëren voor leerlingen. Het is onze ambitie dat er in alle lessen recht wordt gedaan aan de verschillen tussen leerlingen. Om docenten te helpen deze vaardigheid verder te ontwikkelen bieden we coaching en organiseren we scholing.

# 4 Veiligheid en schoolklimaat

## 4.1 Beschrijving van veiligheid en schoolklimaat

Bij ons op school staan veiligheid en een positief schoolklimaat hoog in het vaandel, in lijn met de missie en visie. Het beleid is zorgvuldig ontworpen om ervoor te zorgen dat leerlingen gedurende de gehele schooldag sociaal en fysiek veilig zijn. Jaarlijks meten we de veiligheidsbeleving en het welbevinden van leerlingen, wat als fundament dient voor voortdurende verbetering.

Wij streven ernaar om een veilige, stimulerende en positieve leeromgeving te creëren waarin het welbevinden van leerlingen centraal staat. In deze leeromgeving kunnen leerlingen zichzelf zijn, plezier ervaren in het leerproces en ideeën en perspectieven delen. Fundamentele waarden, waaronder respect en positief taalgebruik, rust, voorspelbaarheid en duidelijkheid, zijn belangrijk voor ons schoolklimaat. Ons personeel fungeert als rolmodel door deze waarden actief uit te dragen. Helderheid en consequent handelen dragen bij aan een veilige sociale omgeving waarin leerlingen zichzelf kunnen ontplooiën.

Een school moet voor iedereen een veilige plek zijn. Veiligheid ontstaat als leerlingen en medewerkers zich veilig voelen. Dit beïnvloeden we door adequaat en eenduidig te reageren op incidenten en hier zorgvuldig over te communiceren. De school heeft een [anti-pestprotocol](#) en de leerlingen kennen de anti-pestcoördinator. Daarnaast is er een vertrouwenspersoon. De manier waarop we met elkaar omgaan staat beschreven in ons [leerlingenstatuut](#).

Veiligheid maken we met elkaar en is daardoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen onze school. In het schoolveiligheidsplan wordt de veiligheid binnen onze school nader beschreven. Dit schoolveiligheidsplan omvat een samenhangende reeks maatregelen gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Dit plan wordt actief geïmplementeerd en maatregelen worden genomen indien monitoring aanleiding geeft tot verbetering.

#### Convenant "Veilig in en om de school"

Wij hebben een convenant veilig in en om de school getekend (VIOS). Periodiek vindt er overleg plaats tussen de scholen in de regio. De politie en bureau Halt zijn ook bij dit overleg aanwezig. De scholen bespreken de veiligheid en helpen elkaar door hun handelen met elkaar af te stemmen, hierop te reflecteren en vervolgens indien van toepassing nieuwe doelen af te spreken.

MT, zorgcoördinator, de vertrouwenspersoon, anti-pest coördinator en de leerkrachten reageren snel op incidenten. Zij pakken incidenten systemisch aan. Ouders worden geïnformeerd en uitgenodigd op school indien nodig. Ten slotte wordt er na een afgesproken periode met betrokkenen gecheckt of iedereen zich in de afhandeling kan vinden en zich (weer) veilig voelt binnen en buiten de school. Incidenten worden vermeld in Magister. Jaarlijks evalueert het MT de meldingen in Magister en de jaarevaluatie van de vertrouwenspersoon en de anti-pest coördinator. Deze evaluaties worden gedeeld in de (D)MR. Indien nodig worden er aanpassingen gedaan aan beleid of het handelen van de betrokkenen

## 4.2 Ambities

In de afgelopen jaren zijn er grote stappen gezet in het verbeteren van veiligheid en schoolklimaat. Onze doelgroep vraagt op dit gebied veel zorg en aandacht. We willen blijven werken aan verdere verbetering van de volgende punten.

#### Veiligheid en Welzijn

- Uit onderzoek blijkt dat steeds meer leerlingen zich bij ons op school veilig en op hun gemak voelen waardoor zij met plezier naar school gaan.
- Wij dragen zorg voor een breed gedragen en samenhangend programma van het mentoraat wat bijdraagt aan een positief schoolklimaat en aansluit op de actuele behoeften van de leerlingen.

#### Veiligheidsbeleid

- Er is een duidelijke communicatie van het veiligheidsbeleid naar ouders, leerlingen en personeel.
- Wij geven duidelijke informatie over genomen maatregelen om een veilige omgeving te waarborgen.

#### Pesten en Conflicthantering

- Alle leerlingen weten waar ze terecht kunnen bij gevoelens van onveiligheid op school.
- Voor iedereen is de communicatie duidelijk over hoe pesten en andere problemen worden aangepakt. Hiermee creëren wij een gevoel van steun.

#### Maatschappelijke Competenties

- Wij spannen ons in om respect en begrip voor anderen te bevorderen.
- Onze leerlingen leren hoe ze constructief en op een respectvolle manier kunnen omgaan met verschillende meningen en standpunten.

## 5 Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

### 5.1 Kwaliteitsbeleid Dunamare Onderwijs

De ambitie van Dunamare onderwijs om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijken op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van Dunamare onderwijs gewerkt volgens de volgende principes:

1. Balans tussen regie en ruimte
2. Feedup, feedback en feedforward
3. De professionele dialoog
4. Doelgericht en planmatig werken
5. Context-specifiek handelen

### 5.2 Beschrijving eigen stelsel kwaliteitszorg

De beoogde ambities van onze school zijn opgenomen in alle hoofdstukken. De ambities geven richting aan het schrijven van de jaarplannen. In deze jaarplannen, verbeterplannen en beleidsdocumenten wordt gewerkt op basis van PDCA- en de IMWR-cycli. Daarbinnen schrijven de teams een eigen teamjaarplan. Met ons stelsel van kwaliteitszorg worden ambities nagestreefd in combinatie van HR, zie hiervoor hoofdstuk 6.

Om de voortgang te meten werken wij data-gestuurd. Instrumenten die wij gebruiken zijn o.a. tevredenheidsonderzoeken, CITO, veiligheidsmonitoring, examenresultaten-overzichten, cijferoverzichten, CumLaude verzuimoverzichten en uitputtingsoverzicht van de begroting. Al deze data worden gebruikt om de vorderingen te volgen en waar nodig verbeterplannen op te stellen. Ieder jaar wordt een nieuw jaarplan opgesteld, het jaarplan is afgeleid van het schoolplan. Ook worden, op basis van het jaarplan, jaarlijks de vakwerkplannen geactualiseerd. De vakwerkplannen bevatten o.a. een verbeterplan gebaseerd op de behaalde (examen-)resultaten. De school bewaakt dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Dit monitoren we door het portfolio en de periodieke portfoliogesprekken. Vanzelfsprekend worden daarin ook de rapportresultaten meegenomen.

Met de MBO's in de regio is er frequent overleg over de doorgaande leerlijnen per profiel c.q. sector. Oud-leerlingen gaan wij jaarlijks uitnodigen voor een terugkommiddag om te horen hoe zij de voorbereiding op het MBO hebben ervaren.

### 5.3 Sturen op kwaliteit

Technisch College Velsen en Maritiem College IJmuiden streven naar voortdurende verbetering en borging van de kwaliteit van het onderwijs dat wij aanbieden. Om dit te bereiken, hebben wij een sterk kwaliteitsborgingssysteem opgezet dat zowel interne als externe evaluaties omvat. Deze aanpak garandeert niet alleen de uniformiteit van ons onderwijs, maar bevordert ook een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid binnen onze organisatie. Door werken in de PCDA-cyclus en de IMWR-cyclus kunnen we ervoor zorgen dat onze onderwijsprogramma's uniform en van hoge kwaliteit zijn. Bovendien moedigen we

open communicatie en verantwoordelijkheid aan binnen onze organisatie, waardoor docenten en medewerkers actief betrokken worden bij het verbeteren en handhaven van onze onderwijskwaliteit. Dit leidt tot een transparante werkomgeving waarin iedereen zich bewust is van hun rol en bijdrage aan de algehele onderwijsdoelstellingen.

#### Intern Kwaliteitsborgingssysteem

Intern speelt onze kwaliteitsmedewerker een cruciale rol bij het waarborgen van de onderwijskwaliteit. Zowel binnen de school als op het bestuursbureau van Dunamare zorgen we ervoor dat ons onderwijs voldoet aan alle normen. Via het vierogen principe worden alle beschikbare gegevens uit ons leerlingenvolgsysteem, onderzoeken en enquêtes zorgvuldig geanalyseerd. Deze grondige analyse biedt inzicht in de prestaties en behoeften van onze leerlingen en/of docenten en stelt ons in staat om gerichte acties te ondernemen ter verbetering van hun leer- of leservaring.

Daarnaast dragen sectieleiders binnen hun respectievelijke vakgebieden bij aan de interne kwaliteitsbewaking. Zij zijn verantwoordelijk voor een diepgaande analyse van de PTO's en PTA's en de behaalde resultaten binnen hun vakgebied. Deze analyses worden gedeeld met de betrokken docenten, waardoor zij worden aangemoedigd om samen te werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.

#### Extern Kwaliteitsborgingssysteem

Extern wordt Dunamare regelmatig onderworpen aan visitaties en audits door schoolleiders van andere scholen binnen Dunamare, als onderdeel van een vaste cyclus die door Dunamare wordt gehandhaafd. Deze externe evaluaties bieden een waardevolle gelegenheid voor reflectie en feedback van peers in het onderwijsveld. Door externe schoolleiders te betrekken bij onze kwaliteitsborging, streven wij naar continue verbetering en het verzekeren van excellent onderwijs.

## 6 Human Resource

### 6.1 HR

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.

### 6.2 Beschrijving HR-beleid

Het Technisch College Velsen en het Maritiem College IJmuiden streven naar voortdurende groei en ontwikkeling, waarbij zowel de docenten als de leerlingen centraal staan. De ontwikkeling van docenten is nauw verbonden met de vooruitgang van de leerlingen. Door continu te leren en nieuwe kennis en inzichten te verwerven, verrijken we het leerproces van onze leerlingen. Docenten leren een leven lang en zijn daarmee een voorbeeld voor de leerlingen.

Bij ons staat professionaliteit hoog in het vaandel, niet alleen bij docenten maar bij alle medewerkers. We streven ernaar dat al onze docenten bevoegd zijn en bieden ondersteuning aan onbevoegde docenten om hun bevoegdheid te behalen. Het is ons doel om alle medewerkers goed te begeleiden, waarvoor wij voortdurend



scholing en maatwerk leveren. Dit proces van voortdurende ontwikkeling vraagt inzet van iedereen, maar biedt ook kansen voor persoonlijke en professionele groei van alle medewerkers.

Binnen ons team is er veel kennis aanwezig over pedagogiek en didactiek. Het delen van deze kennis draagt bij aan het versterken van de professionaliteit van het hele team. Dit kan bijvoorbeeld door docenten in te zetten als hulp bij een leervraag van collega-docenten. Het MT wil hiervoor de kaders stellen en de ruimte scheppen. Voor leervragen waar de deskundigheid intern niet voldoende is, zal expertise van de Dunamare Academie benut worden. Ook het inhuren van externe hulp is een mogelijkheid. De doelen die we onszelf stellen voor professionalisering passen bij de ambities die de school heeft en worden beschreven in het jaarplan.

#### Het goede gesprek

Het goede gesprek is de wijze waarop we met elkaar in gesprek zijn over talent, ontwikkeling en functioneren én over hoe het met je gaat. Niet éénmaal per jaar, maar het hele jaar door. Ontwikkelen en professionaliseren zijn onderdeel van een continu leerproces, dat vraagt om toekomstgerichte feedback en coaching. Goede gesprekken dragen bij aan:

- Het (her)kennen en optimaal inzetten van talenten.
- Je eigen ontwikkeling. Regelmatig reflecteren helpt je om je werk nog beter te doen.
- Duurzame inzetbaarheid. Met plezier en vitaal je werk (blijven) doen.
- Het in kaart brengen van ambities, doelstellingen en wederzijdse verwachtingen.
- De kwaliteit van het onderwijs voor onze leerlingen. Een goed gesprek is een dialoog waarin je open en eerlijk kan zijn en waarin echt belangrijke thema's voldoende ruimte krijgen. Een gelijkwaardig gesprek, met erkenning dat rollen verschillen. Met een actieve inbreng van beide gesprekspartners.

#### Nieuwe medewerkers

##### *Aannamebeleid*

Het jaarplan vormt het kader voor onze personeelsformatie. Het personeel (inclusief de DMR) van de school wordt geïnformeerd over de benoeming van nieuwe medewerkers voor zowel het onderwijs- als het ondersteunend personeel. Bij vacatures wordt er een passende benoemingsadviescommissie samengesteld. Bij aanname streven we naar een afspiegeling van de samenleving en een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen. Dit geldt voor alle geleidingen, dus ook het management.

##### *Inductieprogramma*

Om nieuwe medewerkers binnen onze organisatie snel te laten integreren en om een goed beeld te krijgen van hun vaardigheden, hebben we een [inductieprogramma](#) van drie jaar ontwikkeld. Dit programma omvat begeleiding en coaching en wordt uitgevoerd door ervaren begeleiders en coaches. Het programma bestaat uit verschillende bijeenkomsten. Voor nieuwkomers is deelname aan het volledige programma verplicht, terwijl voor ervaren nieuwe medewerkers een op maat gemaakt programma wordt ontwikkeld.

#### Vertrekkende medewerkers

Elke medewerker die het TCV/MCIJ verlaat krijgt de gelegenheid om terug te kijken en feedback te geven. Dit gebeurt in een gesprek met de schoolleiding. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt waar de schoolleiding de trend uit haalt en eventueel aanpassingen aan personeelsbeleid door kan voeren.

#### Welbevinden en vitaliteit

Het welbevinden en de vitaliteit van onze medewerkers zijn belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs. We erkennen dat zonder goede medewerkers, er geen goed onderwijs kan zijn. Daarom streven we ernaar om een omgeving en cultuur te creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, gesteund worden en de mogelijkheid krijgen om te groeien, zowel professioneel als persoonlijk. Door te investeren in het welzijn van onze medewerkers, investeren we in de toekomst van ons onderwijs.

Bovendien vinden we sport en bewegen belangrijk voor onze collega's. Binnen de school is er een fitnessruimte gerealiseerd waar alle medewerkers gebruik van kunnen maken. In de Dunamare Academie is een speciaal programma voor de bevordering van mentale en fysieke vitaliteit ook de personeelscommissie organiseert intern activiteiten om de mentale en fysieke vitaliteit te bevorderen. Onze medewerkers kunnen daar in het kader van hun professionalisering aan deelnemen. De Dunamare Onderwijsgroep heeft in de aanvullende

arbeidsvoorwaarden opgenomen dat het mogelijk is om voor €100,- per jaar kosten te declareren die te maken hebben met sport en bewegen.

#### Onbevoegde medewerkers

Wij streven naar bevoegde docenten die lesgeven aan onze leerlingen. Als onderdeel van de opleidingsschool H2O van Dunamare zijn we een opleidingslocatie voor studenten van de lerarenopleidingen van onze partnerinstituten HvA en ALO. In samenwerking met deze partnerinstituten volgen deze studenten een opleidingsprogramma op school om hun kennis en kunde op het gebied van pedagogiek, didactiek en praktijkonderzoek te vergroten. Voor alle studerende docenten wordt een opleidingsplan opgesteld.

#### Professionalisering onderwijskundig en pedagogisch-didactisch handelen

In de komende jaren gaan we inzetten op professioneel kapitaal met als doel het creëren van een lerende organisatie met als inzet een leven lang leren. Professioneel Kapitaal realiseren is mogelijk door te investeren in menselijk, sociaal en besluitvormingskapitaal. Het menselijke kapitaal komt voort uit de kwaliteit van de docenten. Sociaal kapitaal bestaat vooral uit samen met anderen, (docenten, leerlingen, ouders, de omgeving) onderwijs ontwerpen en uitvoeren. Besluitvormingskapitaal gaat over het goede doen op het juiste moment.

Hierbij richten wij ons vier verschillende gebieden:

- Ondersteunen van leren van leerlingen
- Organiseren van onderwijs
- Leren van collega's
- Ontwikkelen van onderwijs

#### Aandacht voor ouderenbeleid

We hebben aandacht voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, de CAO heeft verschillende mogelijkheden om hier invulling aan te geven. Dunamare heeft ook generatiebeleid dat de ruimte biedt aan onze medewerkers om de werkzaamheden af te bouwen. Als er maatwerk nodig is streven we naar een passende oplossing.

#### Leerlingen participatie

In de afgelopen vier jaar heeft onze school zich actief ingezet voor het bevorderen van leerlingenparticipatie en het integreren van leerlingenfeedback in ons beleid en evaluatieprocessen. We hebben leerlingenuquêtes opgenomen in het beoordelingstraject van docenten en regelmatig leerling tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd, waarbij specifieke vragen zijn opgenomen over het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten. Daarnaast hebben we een leerling geleding binnen de DMR en werken we met klassenvertegenwoordigers. Hiermee hebben leerlingen ook invloed op het personeelsbeleid.

## 6.3 Ambities

#### Vervlechten van inductie en opleiden

Onze ambitie is om het inductiebeleid naadloos te vervlechten met het opleiden van docenten binnen onze scholen. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin beginnende docenten niet alleen worden ondersteund bij hun eerste stappen in het onderwijs, maar ook worden gestimuleerd om zich continu te ontwikkelen en te groeien als professionals.

#### Tevredenheid onder medewerkers

Onze ambitie is om ervoor te zorgen dat de tevredenheidsmonitor van de DUO een consistent beeld laat zien binnen de verschillende teams, waarbij het verschil in tevredenheidsscores tussen docenten niet meer dan 0.3 punt bedraagt. We streven naar een gelijkmatige tevredenheid en betrokkenheid onder alle medewerkers, wat een positieve impact zal hebben op de algehele werkcultuur en het welzijn van ons team. Door deze ambitie na te streven, willen we een inclusieve en ondersteunende omgeving creëren waarin alle docenten zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen bijdragen aan het onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

Naast het streven naar een gelijkmatige tevredenheidsscore tussen docenten, willen we ook de ambitie uitspreken dat het percentage tevreden docenten op of boven de 94% blijft. We streven naar een

werkomgeving waarin een grote meerderheid van onze docenten zich gewaardeerd, ondersteund en tevreden voelt, wat cruciaal is voor het bevorderen van een positieve werkcultuur en het leveren van hoogwaardig onderwijs. Deze ambitie benadrukt ons engagement voor het welzijn en de betrokkenheid van onze teams.

#### Professioneel kapitaal

Wij streven ernaar te opereren vanuit de principes van professioneel kapitaal, waarbij we erkennen dat de collectieve kennis, vaardigheden en attitudes van ons personeel de kern vormen van onze organisatorische kracht. Als lerende organisatie zijn we voortdurend bezig met het ontwikkelen en delen van kennis en expertise, zodat we ons onderwijs continu kunnen verbeteren en aanpassen aan de behoeften van onze leerlingen en de eisen van de samenleving. Door te investeren in de groei en ontwikkeling van ons personeel, versterken we niet alleen ons professioneel kapitaal, maar verzekeren we ook een cultuur van voortdurende verbetering en innovatie binnen onze school.

#### Leerlingen participatie

Het is onze ambitie om leerling participatie op de onderstaande manier verder te versterken;

1. De overlegstructuur en inhoud met de klassenvertegenwoordigers is uitgewerkt en vastgesteld, waarbij het pedagogisch en didactisch klimaat een vast agendapunt is.
2. Naast de algemene enquêtes over pedagogisch en didactisch handelen, streven we ernaar om leerlingen ook via enquêtes de mogelijkheid te geven om feedback te geven op individuele docenten. Op deze manier kunnen leerlingen directe input geven over hun lesgevende docenten, wat bijdraagt aan een beter begrip van hun behoeften en verwachtingen.
3. We streven ernaar om altijd een volledige leerling geleding actief te hebben in de DMR.

## 7 Regels en regelingen

### 7.1 Begroting

Elk jaar wordt op basis van het aantal leerlingen en de daaraan gekoppelde rijksbijdragen een begroting opgesteld. Bij de inkomsten worden ook middelen begroot zoals bijdragen van het samenwerkingsverband en diverse subsidies. (Zie hiervoor de meerjarenbegroting en toelichting.)

In het jaarplan wordt een koppeling gemaakt tussen financiën en doelstellingen van dat jaar en de daaropvolgende jaren. Het jaarplan is de basis voor de teamjaarplannen. De teams en vakgroepen dienen verzoeken in voor investeringen en scholing, de verzoeken worden door de schoolleiding beoordeeld en na goedkeuring opgenomen in de begroting. Alle vakgroepen krijgen een eigen budget en zijn ook budgetverantwoordelijk, om de voortgang te bewaken wordt er ongeveer 5 keer per schooljaar een financieel overzicht met de vakgroep voorzitter gedeeld en waar nodig besproken.

### 7.2 Stichting Vrienden van Technisch en Maritiem vmbo Velsen (SVTV)

In 2023 heeft de school het initiatief genomen tot de oprichting van de Stichting Vrienden van Technisch en Maritiem vmbo Velsen. De stichting wil iedere leerling in staat stellen om alle leerjaren te doorlopen zonder dat geld ooit een belemmering vormt voor goed en hedendaags techniekonderwijs. Zo financiert de stichting onder andere persoonlijke beschermingsmiddelen voor de leerlingen, de vrijwillige ouderbijdrage hebben we hierdoor kunnen verlagen. De Stichting draagt bij aan een structurele instroom van gekwalificeerde technici in vmbo, mbo en het regionale bedrijfsleven.

De samenwerking met de Stichting is altijd verenigbaar met de pedagogische en didactische taak en doelstelling van de school en is transparant. Er is geen sprake van beïnvloeding van de onderwijsinhoud en de school is voor de uitvoering van haar kerntaken nooit afhankelijk van de samenwerking met de Stichting.

In de komende jaren streeft de Stichting naar een uitbreiding tot 75 deelnemende vrienden en een jaarlijks budget van meer dan € 50.000.

### 7.3 Leerjarenraming

De financiële situatie van onze school is in de afgelopen jaren steeds goed geweest. Ook voor de komende jaren voorzien we een positief resultaat. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de basisbekostiging niet toereikend is voor de bedrijfsvoering zoals we deze in de afgelopen jaren hebben gevoerd. Extra bekostiging, bijvoorbeeld uit de subsidieregeling Sterk Techniek Onderwijs, is noodzakelijk.

Ondanks de landelijke trend, is het leerlingenaantal in de afgelopen jaren licht gestegen en ook voor de komende jaren verwachten we een groei tot ongeveer 440 leerlingen.