

**Locatie Stede Broec**

A.M.G. Schmidweg 1 | 1613 MA Grootebroek  
(0228) 51 03 50

administratie.grootebroek@praktijkschoolwf.nl  
www.praktijkschoolstedebroec.nl

**Schoolplan  
2019-2023**

Praktijkschool Westfriesland  
Locatie Stede Broec



## Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Missie en visie
3. Onderwijsproces
  - a. Aanbod
  - b. Zicht op ontwikkeling en begeleiding
  - c. Didactisch beleid
  - d. Extra ondersteuning
  - e. Onderwijstijd
  - f. Samenwerking
  - g. Praktijkvorming/stage
  - h. Toetsing
4. Schoolklimaat
  - a. Veiligheid
  - b. Pedagogisch klimaat
5. Resultaten
  - a. Leerresultaten
  - b. Sociale en maatschappelijke competenties
  - c. Vervolgsucces
6. Kwaliteitszorg
  - a. Kwaliteitszorg
  - b. Kwaliteitscultuur
  - c. Verantwoording en dialoog
7. Eigen aspecten van kwaliteit

## 1. Inleiding

De Praktijkschool Westfriesland heeft één locatie in Hoorn en één locatie in Stede Broec. De identiteit van de school is bijzonder neutraal. Dit schoolplan betreft de school in Stede Broec.

Het bestuur van de Praktijkschool Westfriesland is de Stichting Trigoon.

De Praktijkschool Westfriesland maakt deel uit van het Samenwerkingsverband VO West-Friesland. Binnen dit samenwerkingsverband wordt getracht de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de zorgleerlingen vorm te geven en zo goed mogelijk tot onderlinge samenwerking en afstemming te komen.

De meeste leerlingen komen uit het (speciaal) basisonderwijs en een klein aantal leerlingen uit het VMBO. Een leerling is toelaatbaar tot het praktijkonderwijs indien er sprake is van:

- een leerachterstand van 3 jaar of meer in twee of meer domeinen (inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen; niet zijnde de combinatie technisch lezen en spellen);
- een IQ tussen minimaal 55 en maximaal 75-80.

Praktijkonderwijs is eindonderwijs en beweegt zich op het terrein van voorbereiding op maatschappelijk zelfstandig en volwaardig functioneren. Praktijkonderwijs onderscheidt daartoe vier domeinen: werken, wonen, besteding van vrije tijd en burgerschap.

In dit schoolplan beschrijven we hoe de school voldoet aan de wettelijke basiskwaliteit en wat de ambities van de school zijn voor de lange termijn (periode 2019-2023). We starten eerst met onze missie en visie, welke richtinggevend is voor onze werkwijze.



## 2. Missie en visie

Het bestuur van onze school, de Stichting Trigoon, heeft de volgende missie, visie en kernwaarden:

### **Missie bestuur**

Stichting Trigoon levert vanuit haar scholen maatwerk in onderwijs, begeleiding en zorg, gericht op zelfstandig maatschappelijk functioneren.

### **Visie bestuur**

Elke leerling binnen Stichting Trigoon krijgt, door onze betrokkenheid, de breedte van het aanbod en de kwaliteit van het onderwijs, zelfstandig ontwikkelingskansen en de mogelijkheid tot het behalen van optimale, duurzame leerresultaten.

Stichting Trigoon wil op ondernemende wijze de betrokken samenwerkingspartner zijn in Westfriesland voor:

- de ouders of verzorgers van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften;
- de professionals in het reguliere onderwijs in de samenwerkingsverbanden passend onderwijs;
- professionals in de (jeugd)zorg;
- professionals in arbeidsparticipatie.

### **Kernwaarden bestuur**

- vertrouwen
- verbinden
- eigenaarschap
- duurzaamheid

Wij hebben de bestuurlijke missie, visie en kernwaarden als volgt doorvertaald naar onze school:

### **Missie**

Begeleiding op maat en toeleiding naar arbeid.

### **Visie**

De leerling en zijn loopbaan staan centraal. Die loopbaan zit in de leerling zelf. De leerling maakt voortdurend keuzes. Het onderwijs wordt gestuurd door zijn ontwikkelingsvraag. Op basis van die vraag en het potentieel van de leerling arrangeert het team samen met de leerling, ouders/verzorgers en instanties rondom de school, leer- en ontwikkelingstrajecten.

Leren gebeurt het best in een levensechte omgeving, die is afgestemd op de leefwereld van jonge mensen met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, het aanleren van algemene competenties gericht op het zelfstandig functioneren in de maatschappij en specifieke competenties gericht op deelname aan het arbeidsproces.

Onze school wil zich profileren op:



- persoonlijke begeleiding;
- leerstof op maat;
- breed aanbod praktijkvakken;
- het beïnvloeden van sociale vaardigheden;
- een individueel arbeidstraject;
- ambulante begeleiding en nazorg.



### 3. Onderwijsproces

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'onderwijsproces' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we eventuele ambities aan voor de periode 2019-2023.

#### a. Aanbod

Ons onderwijs bestaat uit een tweetal hoofddoelen:

1. De eerste is toeleiding naar arbeid. In het traject dat de leerling doorloopt wordt toeleiding naar arbeid al vroeg als dé centrale doelstelling gezien.
2. Als tweede hoofddoel hanteren wij het creëren van een veilige schoolomgeving waarin de leerling zelfvertrouwen en een gevoel van eigenwaarde (her)vindt.

Het traject dat onze leerlingen hierbij doorlopen ziet er als volgt uit:

#### De omslag van onzekerheid naar zelfvertrouwen

##### Klas 1

Het eerste jaar staat in het teken van gewenning aan allerlei nieuwe aspecten van het voortgezet onderwijs: reizen, nieuwe schoolvakken, verschillende leerkrachten en lokalen, nieuwe klasgenoten en een nieuwe positie ten opzichte van oudere leerlingen. De helft van de lessen bestaat uit AVO, de zogenaamde 'leervakken'. De andere helft bestaat uit een breed aanbod van praktijkvakken. Overkoepelend wordt er veel aandacht besteed aan zelfredzaamheid (werken, wonen, vt en burgerschap), samenwerken en het ontwikkelen van sociale vaardigheden. De leerling wordt gecoacht op uitstroomcompetenties. Twee maal per jaar vinden er IOP/OPP (individueel ontwikkelingsplan/ ontwikkelingsperspectief plan) gesprekken plaats. De leerling verzamelt bewijzen van vaardigheid in een portfolio. De mentor heeft in de begeleiding een centrale rol.

##### Klas 2

Ook in dit jaar bestaat de ene helft van de lessen uit AVO en de andere helft uit praktijkvakken. Er wordt nog steeds veel aandacht besteed aan zelfredzaamheid, samenwerken en het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Er wordt gecoacht op uitstroomcompetenties en de leerling werkt verder aan het portfolio. Twee maal per jaar wordt de voortgang besproken in IOP/OPP-gesprekken. De mentor heeft een in al deze processen een centrale rol.

De leerling gaat dit jaar voor het eerst buiten de school aan de slag in de vorm van een maatschappelijke stage. Er wordt een assessment stagegeschiktheid afgenomen en een start wordt gemaakt met arbeidstraining. De leerling wordt opgeroepen bij de jeugdarts voor een kort onderzoek gericht op aspecten die voor de stage relevant zijn. In een eindgesprek wordt het portfolio afgesloten en ingeruild voor een examendossier.

##### Klas 3

De leerling start met een traject naar een individuele stage:

**Groepsstage » meesterproef » individuele stage.**

De mentor begeleidt de leerling in de theorielessen en in de mentorkwartieren. De gekozen praktijkvakken hebben nu een directe relatie met de gewenste uitstroomrichting. Met schooleigen certificaten vult de leerling zijn examendossier.

**Klas 4/5/6**

De leerling werkt met een individueel lesrooster. De stagebegeleider is ook mentor van de leerling. Het aantal stagedagen wordt uitgebreid. (Voor het uiteindelijke doel van de praktijkschool – uitplaatsen op werk – is dit van enorm belang). Met schooleigen certificaten vult de leerling zijn examendossier.

Mogelijkheden om leerlingen uit te plaatsen op werk, of op een combinatie van werken en leren (BBL) worden onderzocht. Bij het verlaten van de school presenteert de leerling aan zijn mentor en aan een externe assessor zijn examendossier in een eindgesprek. Vervolgens ontvangt hij zijn praktijkschool-diploma. Er is een mogelijkheid zich in te zetten voor branchegerichte certificaten. Een enkele leerling start met een Entree-opleiding.

***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

kansrijke trajecten gaan aanbieden voor NT2 leerlingen. We zien dat NT2 leerlingen toeneemt en dat de Nederlandse taal in onvoldoende mate wordt. Hier gaan we werken aan een structurele oplossing.

Entreeopleidingen breder aanbieden binnen in de school. Op basis van elk traject kunnen leerlingen een diploma met civiel effect behalen.

worden leerlingen nog meer kansen aangeboden.

nog meer digitaal vaardig maken. Dit gaat over de ontwikkeling van vaardigheden en het leren om te gaan met sociale media.



## **b. Zicht op ontwikkeling en begeleiding**

Om zicht te krijgen en houden op de ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen hanteren we de volgende werkwijze.

Voordat een leerling start op onze school vragen we de ouders en de nieuwe leerling om een 0-meting in te vullen bestaande uit een aantal competenties. Omdat deze 0-meting focust op gedrag en de bedoeling van het praktijkonderwijs wordt meteen eigenaarschap gegenereerd bij de ouders en de nieuwe leerling. De ingevulde competentielijst vormt het startdocument voor de coaching in de komende jaren.

Iedere leerling op onze school beschikt over een ontwikkelingsperspectief (OPP). Bij de start van de leerling op onze school brengen we de mogelijke uitstroomverwachting in beeld. Hier hebben we een voorspellingsinstrument ontwikkeld gericht op protectieve en risicovolle factoren. Het instrument levert een score op waarbij we differentiëren naar a) dagbesteding (begeleid werken, werken en werken/leren), werken/leren en leren. Ook wordt hiermee het zichtbaar competente gedrag van leerlingen in beeld gebracht. Deze gegevens leveren een advies op en dat bepaalt de startpositie.

De leerling heeft vervolgens twee maal per schooljaar een IOP-OPP gesprek waarin leerlingen zich presenteren aan hun ouders/verzorgers. Deze gesprekken vinden bewust plaats in november en april zodat de uitkomsten meteen meegenomen kunnen worden in een vervolgtraject. Tijdens deze gesprekken wordt ook gecheckt of de leerling zich ontwikkelt conform verwachting.

Belangrijke instrumenten naast het OPP zijn daarbij het IOP en het portfolio/examendossier. De uitstroomverwachting wordt tijdens het gesprek specifiek benoemd en eventueel bijgesteld. Ouders zetten hieronder hun handtekening. Na het gesprek worden de (nieuwe) doelen en begeleiding vastgelegd in het OPP.

De mentoren van onze school zijn in tijd gefaciliteerd voor het voeren van coachgesprekken met de leerlingen. In het rooster is hiervoor tijd gereserveerd: elke mentor heeft één blokuur per week. Dat betekent dat iedere leerling minimaal eenmaal per zes weken een coachgesprek heeft met een reflectieopdracht op competentieontwikkeling.

In klas 1-2-3 wordt daarnaast tweemaal per schooljaar een bespreking gehouden. Dan wordt elke leerling besproken door een aantal critical friends: de ondersteuningscoördinator, schoolpsycholoog en een extra leerkracht. Hiermee beogen we de volgende doelen: a) zicht houden op de ontwikkeling en begeleiding, b) het borgen van de lange termijndoelstelling en c) de mentor te helpen in de gesprekken die hij/zij voert met ouders en leerlingen.





### ***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

op basis van groepsplannen in de onderbouw. Dus niet alleen uitgaan van een aanpak gericht op het individu, maar ook op de gehele groep. meer doelgericht onderwijs gaan aanbieden gericht op de profielen. Bij de praktijkvakken worden daartoe de bestaande profielen gekoppeld aan de uitstroomprofielen op basis van mbo doelen. Bij de onderbouw gaan we in beeld brengen welke doelen leerlingen kunnen behalen op basis van de uitstroomprofielen. op basis van de verworvenheden en werkwijze van COINS. Ons instrument behoeft voortdurend aandacht.

### ***c. Didactisch beleid***

Ten aanzien van het pedagogisch en didactisch beleid heeft onze school de volgende visie:

Leerlingen behoren zich te ontwikkelen als persoon. Praktijkonderwijs is derhalve competentiegericht. **Om tegemoet te komen aan de gemeenschappelijke hulpvragen van onze populatie wil de onze school adaptief onderwijs bieden.** Adaptief onderwijs is onderwijs dat voldoet aan een drietal basisbehoeften van leerlingen:

- relatie,
- competentie en
- autonomie.

Onder de basisbehoefte 'relatie' wordt verstaan dat leerlingen zich geaccepteerd weten, ze erbij horen, ze het gevoel hebben welkom te zijn, ze zich veilig voelen. Onder de basisbehoefte 'competentie' wordt verstaan dat leerlingen ontdekken dat ze de taken, die ze moeten doen, aan kunnen. Ze ervaren succes. Onder de basisbehoefte 'autonomie' wordt verstaan dat ze weten dat ze (in elk geval voor een deel) hun leergedrag zelf kunnen sturen. De leerling moet zichzelf als onafhankelijk kunnen ervaren, in plaats van een verlengstuk van de volwassene.

Deze drie basisbehoeften samen bepalen het pedagogisch klimaat dat aan adaptief onderwijs ten grondslag ligt. Voor onze school betekent dit dat het leerarrangement, het aanbod, wordt afgestemd op deze basisbehoeften.

Dat geldt zowel voor het didactisch en organisatorisch handelen als voor het pedagogisch optreden. We willen ons onderwijs zo vormgeven dat leerlingen gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan en uiteindelijk optimaal profiteren.

De kern van het leraarschap ligt bij de leerling die voor zijn ontwikkeling aangewezen is op zijn begeleiders. Leerkrachten binnen het praktijkonderwijs zijn vooral opvoeders. Dit vooronderstelt pedagogische tact: distantie, toegankelijkheid en beschikbaarheid, actief geduld en een goed gevoel voor de grenzen van de mogelijkheden van de leerling. Dat vraagt van hen een hoog bewustzijn van de (pedagogische) kwaliteit van hun interacties met leerlingen.

Leerkrachten bieden stimulerende uitdagingen in een structuurvolle en sociaal veilige omgeving, ondersteunen jongeren in een sfeer van vertrouwen, hebben een hoge verwachting van de prestaties van de leerling.

Dit alles vindt plaats in een professionele omgeving, waarin reflectie en feedback mogelijk is in gesprekken met collega's die als steunbron worden ervaren. Soms is het lastig om de verwachtingen van de leerkracht en de leerling in de lessituatie op elkaar af te stemmen. In vrijere situaties zoals in mentortijd en pauzes, kan die kans er wel zijn. De leerkracht kan dan vooral insteken op de interactie.

In het schoolteam is afgesproken in deze vrije situaties bij de leerlingen te zijn vanwege deze interactie/relatiekansen. Tegelijkertijd is het voor onze jongeren, die model lerend zijn, belangrijk om 'gedragsvoorbeelden' nabij te hebben.

Deze werkaafspraak geldt ook voor alle studenten. De aanwezigheid van oudere en jongere modellen voor en na schooltijd en in de pauzes, beïnvloeden ook nadrukkelijk de sociale veiligheid op een positieve manier.

De omgang tussen leerkracht en leerling is bepalend voor de sfeer. Het gaat bij de alledaagse omgang vooral om het gevoelsmatig ondersteunen van kinderen op een manier, die tegemoet komt aan hun basisbehoeften. Deze manier van ondersteunen van kinderen is responsief en maakt dat bij de leerling het geloof in eigen kunnen toeneemt. De wijze waarop interactie plaatsvindt, is van grote invloed op het relatiegevoel bij de kinderen.

Onze school geeft het onderwijs vorm vanuit het perspectief en de mogelijkheden van de leerling. Het onderwijs 'volgt' de leerling.

Het onderwijs is samenhangend en competentiegericht en laat leerlingen actief en zelfstandig leren. Leerlingen "leren door doen".

Voor de opbrengst van de individuele leerprocessen is het essentieel dat opdrachten voor de leerlingen betekenis hebben. Dit wil zeggen dat zij de opdrachten in relatie zien tot hun eigen belevingswereld en de werkelijkheid om hen heen. Naast realistische situaties binnen de school, zoals werkpleksimulaties, spelen daarbij vooral onderwijsactiviteiten buiten de school een grote rol. We denken hierbij aan groepsstages, het volgen van maatschappelijke – en beroepsstages en leren wonen in 'ons huis'.

Docenten zijn begeleider/coach. Onze school laat groepen docenten verantwoordelijk zijn voor het onderwijs en de begeleiding van een vaste groep leerlingen. Het mentoraat speelt een centrale rol in deze begeleiding. De mentoren voeren onderling regelmatig overleg in diverse vormen van collegiaal leren.

Hierdoor verdiepen de docenten hun professionaliteit en hun innovatief vermogen.

### ***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

len van een 'gda': een gemeenschappelijke didactische aanpak. Dit het gezamenlijk benoemen van de pijlers van onze school. Deze e door naar een gemeenschappelijke didactische aanpak.



#### **d. Extra ondersteuning**

De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel. Hierin is vastgelegd welke voorzieningen zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven. Het schoolondersteuningsprofiel wordt eenmaal per vier jaar vastgesteld.

De directie is verantwoordelijk voor het de koppeling van het schoolondersteuningsprofiel aan het onderwijskundig beleid. In het hoofdstuk kwaliteitszorg beschrijven we hoe we hier werk van maken aan de hand van het portefeuillemodel.

Daarnaast beschikt iedere leerling (zoals eerder beschreven onder b. 'zicht op ontwikkeling en begeleiding') over een ontwikkelingsperspectief. Hierin worden de stimulerende en belemmerende factoren beschreven die van invloed zijn op het onderwijs aan de leerling. Het ontwikkelingsperspectief wordt tweemaal per schooljaar met de ouders besproken en geëvalueerd.

#### ***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

jaar 2019-2020 gaan we het schoolondersteuningsprofiel updaten.

#### **e. Onderwijstijd**

De school verzorgt minimaal 1000 klokuren per jaar onderwijs. Deze uren worden ingevuld met activiteiten verzorgd in het onderwijsprogramma. De urennorm is een terugkerend thema in het portefeuilleoverleg van de directeur, teamleider, stagecoördinator, ondersteuningscoördinator en de collega die het overgangsjaar bewaakt.

Leerlingen beschikken over een individueel rooster conform de 1000 uur. Op basis van onze gemeenschappelijk pedagogische aanpak (zie ook onderdeel c. 'didactische aanpak') weten onze leerkrachten de geplande onderwijstijd effectief te benutten.

Het thema lesuitval is ondervangen door het feit dat leerkrachten 'klos-uren' op het rooster hebben staan. Leerkrachten kunnen dan elkaars lessen overnemen.

Leerlingen worden dan bijvoorbeeld in het geval van ziekte van collega's niet naar huis gestuurd. In het formatieplan zit 1 FTE aan vervangingsmogelijkheden. De

school heeft daarmee een proactief beleid om lesuitval en verzuim van leerlingen tegen te gaan.

#### **f. Samenwerking**

Het praktijkonderwijs is een onderwijssoort voor moeilijk lerenden, voor jongeren, die zelfs met extra ondersteuning geen VMBO-diploma kunnen halen. Onze school koerst vooral op toeleiding naar arbeid.

De Wet Passend Onderwijs en de invoering van de Participatiewet zorgden voor een herbezinning op de positie van de Praktijkschool in oostelijk West-Friesland.

- De school werd gevraagd antwoorden te zoeken voor ouders en kinderen, die een thuisnabije onderwijswens koesteren (een groeiende VSO-populatie).
- De school werd gevraagd antwoorden te zoeken voor leerlingen, die afstroomden van het VMBO.
- De school werd gevraagd mee te werken aan oplossingen voor thuiszittende jongeren.

Het bovenstaande is een logisch gevolg van de solitaire positie van onze school in oostelijk West-Friesland. De centrumgemeente Hoorn biedt naast regulier voortgezet onderwijs ook praktijkonderwijs, vso, een Rebound, Jongerenloket en een ROC.

De meest kwetsbare jongeren uit de omgeving Enkhuizen, Stede Broec, Drechterland en een deel van Medemblik dienen te reizen voor een passend aanbod of doen een beroep op onze school.

Enige jaren geleden werd een BOT (Benen Op Tafel) overleg gestart van VMBO en PRO directeurs.

Uit dit overleg ontstond een gezamenlijke ambitie om thuisnabije oplossingen te creëren voor dit deel van West-Friesland. Een vier punten plan:

- De realisatie van een Expertgroep Oostelijk West-Friesland bestaande uit ondersteuningsfunctionarissen van de verschillende scholen. Deze groep zou zich in gezamenlijkheid buigen over ingewikkelde casussen, rugdekking kunnen bieden aan intakers, kunnen werken aan regionale expertise vergroting. (Deze groep functioneert.)
- De realisatie van een 'dakpanklas'. Een hybride voorziening tussen PRO/VSO en VMBO met de bedoeling afstroom te voorkomen. (Deze 'klas' functioneert.)
- Het starten van een mini-MBO in de regio ten behoeve van afstromende VMBO-ers en mogelijk kansrijke PRO-leerlingen. (Deze wens is voorlopig 'on hold' gezet, maar blijft een nadrukkelijk wens.)
- Het onderzoeken en mogelijk maken van een thuisnabije crisis-rebound. Het betreft hier een oude wens. Er werden verkennende gesprekken gevoerd met Leekerweide, een grote zorgpartner.

Dit rijtje werd aangevuld met de wens ook thuisnabij een VSO aanbod te hebben. Deze wens wordt nadrukkelijk ondersteund door de plaatselijke politiek en het SWV. Veel (ruim honderd) jongeren uit de regio reizen naar Hoorn of Lelystad om dit onderwijs te kunnen volgen.

De BOT groep (inmiddels omgedoopt tot werkgroep Thuisnabij onderwijs) breidde zich uit met partners uit het sbao, het VSO en het regulier VO.

De betrokken scholen willen in gezamenlijkheid de schouders zetten onder het creëren van een kwalitatief goede voorziening voor de leerlingen die aangewezen zijn op vso op vmbo-niveau. De SED-gemeenten hebben hun bereidheid uitgesproken om daaraan mee te werken. Voor de voorziening gelden de volgende uitgangspunten:

- Een keus voor een (onderbouw- en onderbouwd) groeimodel
- o Starten met één groep van 10-14 lln, voor het grootste deel gevormd uit de schoolverlaters van 't Palet.
- o Locatie: achter onze school (aanbouw).
- o Het vormen van een professionele leergemeenschap, met de mentor als spil.
- o Mentoren komen van VSO Lelystad en VSO Hoorn (beide vso-scholen werken nadrukkelijk samen in deze ontwikkeling).
- o Jeugdhulp moet herkenbaar aan de locatie gekoppeld worden.

Daarnaast werkt onze school op stichtingsniveau mee aan Zo Wh@t, een arbeidstoeleidingsexpertise centrum, dat in opdracht van gemeenten werkt maakt van Jobfinding voor werkloze oud-leerlingen. Dit in het kader van de uitvoering van de participatiewet.

Ook maakt onze school zich sterk voor transitiecoaching. Dit in het kader van het verminderen van het VSV in onze regio. In opdracht van het samenwerkingsverband levert onze school transitiecoaches die bemiddelen in de VSV-problematiek en jongeren alternatieven bieden in de regio.

In hoofdstuk 6 is onze regiofunctie opgenomen als eigen aspect van kwaliteit. Ook hier staat beschreven hoe wij in onze regio een bijdrage leveren met als doel jongeren zoveel mogelijk kansen te kunnen bieden.

### ***g. Praktijkvorming/stage***

De school beschikt over een up-to-date stageplan. Voor meer informatie over praktijkvorming en stages verwijzen we graag naar dit stageplan (zie website school).

### ***h. Toetsing***

Het thema toetsing zet onze school in om de vorderingen van leerlingen in beeld te brengen. Hiertoe gebruiken we verschillende instrumenten. In klas 1-2-3 zetten we bijvoorbeeld het Cito-volgsysteem praktijkonderwijs in om de vorderingen van leerlingen op didactisch gebied in beeld te brengen. In de bovenbouw gebruiken we daarvoor de ICE-toetsen. Voor wat betreft de praktijkvorming volgen alle leerlingen van klas 2 een stageassessment. In de bovenbouw zetten we branchecertificering in bij de verschillende praktijkvakken.

Daarnaast hanteren de collega's diverse methodegebonden toetsen. De resultaten van de methode (on&)afhankelijke toetsen komen terug in de structurele gesprekken met de ouders en de leerlingen en zijn medebepalend voor het advies van de school met betrekking tot de best passende vervolgbestemming.

#### 4. Schoolklimaat

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'schoolklimaat' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we eventuele ambities aan voor de periode 2019-2023.

##### a. Veiligheid

We werken aan de hand van een aantal sleutelbegrippen:

- stimulerende leeromgeving;
- eigenaarschap;
- veiligheidsgevoel;
- ouderbetrokkenheid - partnerschap

##### **Stimulerende leeromgeving**

Het leren is ontdekkend, contextrijk en authentiek. Leren is effectief omdat leerlingen de leerstof in relatie kunnen brengen met de werkelijkheid. Ze leren door te doen, door te experimenteren. Leerlingen werken regelmatig samen, ze communiceren met elkaar. Leerlingen zijn trots op wat ze doen en leren. De werkplek is een simulatie van de werkelijkheid en staat in het teken van voorbereiding op stages en werk.

Onze school haalt ook realistische bedrijfssituaties binnen haar deuren en laat leerlingen daarin leren (werkpleksimulaties, een winkel, een restaurant of stukken maatschappelijke dienstverlening).

Tot ons onderwijsaanbod behoren oriënterende stages/excursies.

##### **Eigenaarschap**

Onze leerlingen leren zelfstandig en actief. Ze sturen hun leerproces zelf aan en zijn zo dus medeverantwoordelijk voor de eigen leerroute. Daarnaast zijn ze ook verantwoordelijk voor hun leer- en sociale omgeving.

Bovenbouwleerlingen hebben een individueel vakkenpakket.

De leerling heeft een portfolio of examendossier en een individueel ontwikkelingsplan/ontwikkelingsperspectief plan (IOP/OPP) waarmee hij zijn eigen ontwikkeling bewaakt en aantoont. Het portfolio wordt aan het einde van de tweede klas ingeruild voor een examendossier.

In deze map verzamelt de leerling bewijzen van groei op competentie- en vaardigheidsniveau. Bij schoolverlaten presenteert de leerling in een eindgesprek - aan de hand van deze map - zijn ontwikkeling aan zijn mentor en een externe assessor. Daarna ontvangt de leerling een praktijkschooldiploma.

### **Veiligheidsgevoel van leerlingen (en personeel)**

Zowel de leerling als het personeel bevindt zich wel. Er is structurele aandacht voor sociaal-emotionele vorming van de leerling. In de werkomgeving wordt de leerling gewaardeerd zodat hij redzaam, zelfstandig en weerbaar wordt. Hij wordt herkend, erkend en voelt zich thuis. Iedereen wordt gezien als individu en beoordeeld op zijn of haar specifieke kwaliteiten. Er is aandacht voor het ontwikkelen van waarden en normen. Personeel en studenten zijn voorbeelden voor onze 'model-lerende' jongeren en zijn als zodanig ook voor en na schooltijd en in de schoolpauzes zichtbaar en aanwezig.

Er wordt gewerkt met een Gemeenschappelijke Pedagogische Aanpak, een klachten- en een stand-by-procedure. Deze vormen samen onze 'schoolcode'. We werken met een ondersteuningscoördinator en een sociale kaart van ketenpartners uit de omgeving. Contacten met het (overige) onderwijsveld worden benut. Daarbij heeft de school een intern ondersteuningsteam. De nabije zorg komt vooral van beschikbare, signalerende mentoren.

Er werkt een front-office medewerker van MEE parttime in de school. Ook onderhouden we intensieve contacten met Leekerweide – een 'preferred partner' in zorgtrajecten.

Met de gemeente, justitie en politie voeren we regelmatig preventief overleg, op basis van een convenant Veilige School.

### **Ouderbetrokkenheid – partnerschap**

Een goede samenwerking tussen school en ouders is essentieel. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor opvoeding en onderwijs, waarbij ouders en school samen optrekken, vergroot de kans op betere onderwijsresultaten. Het versterkt het sociaal functioneren van jongeren en verkleint de kans op voortijdige schooluitval. Die samenwerking neemt diverse vormen aan en speelt zich op verschillende niveaus af. Het gaat om partnerschap – een gezamenlijk optrekken in een maatschappelijke opdracht: moeilijk lerende jongeren voorbereiden op volwaardige participatie in onze samenleving.

Partnerschap ontstaat niet altijd vanzelf. Vanuit haar professionaliteit neemt de school hierin het voortouw en zet de toon. Het leidende motto is: investeer in de relatie, zodat je vanuit die relatie kunt coachen en aansturen. Veel ouders moeten daartoe nadrukkelijk worden uitgenodigd omdat dit voor hen, vanuit de ervaringen in hun eigen schooltijd, niet vanzelfsprekend is.

Onze school ambieert alle ouders te betrekken bij het leerproces van hun eigen kind en daarover met hen en de leerling voortdurend in dialoog te gaan (de pedagogische driehoek).

Partnerschap vooronderstelt een passende grondhouding: er samen voor willen gaan, geïnteresseerd zijn in elkaar, de ander serieus nemen, elkaars kwaliteiten willen benutten, en elkaars verschillende eindverantwoordelijkheden respecteren. We spreken bewust over eindverantwoordelijkheden omdat die helder te onderscheiden zijn. De ouders hebben de eindverantwoordelijkheid voor, maar bij voorkeur ook de regie over de ontwikkeling van hun kind. De school draagt zorg voor alles wat er in en rond de schoolgemeenschap gebeurt.

***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

inhoud geven aan de functie van preventiemedewerker.  
de methodiek 'equip' blijvend onder de aandacht brengen. Binnen deze  
staat sociale vorming centraal. Het brengt zowel groeps- als  
processen in beeld en legt denkfouten bloot waarmee we kunnen  
op processen en gebeurtenissen. Onze ambitie is om het team bij te  
het gebruik van de methodiek.  
we de intensieve contacten met Leekerweide – onze 'preferred  
zorgtrajecten structureel gaan borgen.  
ten van de ouderbetrokkenheid. Dit blijft een structureel  
punt binnen onze school.

***b. Pedagogisch klimaat***

Een beschrijving van het pedagogisch klimaat is opgenomen onder het onderdeel  
'didactisch beleid' (3c). Graag verwijzen we naar deze paragraaf.

De sociale veiligheid, een essentieel onderdeel van ons pedagogisch klimaat, is ook  
een eigen aspect van kwaliteit van onze school. Voor een nadere toelichting  
verwijzen we naar hoofdstuk 7 'eigen aspecten van kwaliteit'.





## 5. Resultaten

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'resultaten' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we eventuele ambities aan voor de periode 2019-2023.

### **a. Sociale en maatschappelijke competenties**

Onze doelen/normen ten aanzien van de sociale en maatschappelijke competenties zijn terug te vinden in onze visie. Iedere leerling kan van ons het volgende verwachten:

- persoonlijke begeleiding;
- het beïnvloeden van sociale vaardigheden;

Hoe zien we deze doelen/normen terug in de praktijk?

- Iedere leerling heeft minimaal een maal in de zes weken een coachgesprek;
- De opbrengsten van het coachgesprek leggen we structureel vast in ons coaching instrument;
- In de coaching reflecteren we op gedrag, op competentieniveau. Dit leidt tot persoonlijke doelen waarin onze leerlingen actief gecoacht worden tijdens de lessen.

### **b. Leerresultaten**

De doelen/normen ten aanzien van de leerresultaten zijn ook terug te vinden in onze visie. Iedere leerling kan van ons het volgende verwachten:

- leerstof op maat;
- breed aanbod praktijkvakken;
- een individueel arbeidstraject;



Hoe zien we deze doelen/normen terug in de praktijk?

- Tijdens de 6-wekelijkse coachgesprekken reflecteren de leerlingen op hun leerresultaten en behaalde competenties. Dit wordt digitaal vastgelegd in ons IOP en OPP.
- Iedere leerling beschikt over een portfolio waarin behaalde resultaten vastgelegd worden, vanaf klas 3 beschikken onze leerlingen over een examendossier.
- In het IOP is een rapportage opgenomen op vaardigheidsniveau. Deze informatie bespreken we met de leerling en ouders.
- We bieden alle praktijkvakken aan. Daarbij werken we stap voor stap van oriënteren tot het kiezen van de gewenste uitstroombestemming.
- We werken in de bovenbouw met vakspecifieke certificaten. Daarbij leren de leerlingen die vaardigheden die nodig zijn om als werknemer succesvol deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

### **c. Vervolgsucces**

Wat zijn onze doelen/normen ten aanzien van de uitstroombestemmingen?

1. De school koerst op uitstroom naar arbeid: dat is onze hoofddoelstelling.
2. We streven ernaar dat minimaal 90% van onze leerlingen uitstroomt naar werk en/of vervolgonderwijs.
3. Het percentage leerlingen dat uitstroomt naar werk is groter dan het percentage leerlingen dat uitstroomt naar onderwijs.

We houden jaarlijks zicht op deze doelen middels onze uitstroommonitor. Dit valt onder de portefeuille directie.



## 6. Kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk staan de diverse standaarden van het kwaliteitsgebied 'kwaliteitszorg' centraal. Per standaard beschrijven we onze basiskwaliteit en geven we eventuele ambities aan voor de periode 2019-2023.

### a. Kwaliteitszorg

Onze school hanteert het volgende stelsel van kwaliteitszorg: de directie stelt een schoolplan op met de koers voor de komende vier jaren. Ter voorbereiding op een nieuw schoolplan worden kansen en bedreigingen in beeld gebracht. Dit op basis van onder andere feedback van het team en de uitkomsten van de tevredenheidsenquêtes van ProZO! (leerlingen ouders, personeel en stagebedrijven). De kansen en bedreigingen worden doorvertaald in acties, welke weer terugkomen in het jaarplan van onze school.

De uitwerking van concrete acties vindt plaats aan de hand van een portefeuille model. In onderstaand schema is aangegeven welke portefeuilles er zijn, met wie deze portefeuille een (directe) relatie heeft en wat de inhouden/taken/verantwoordelijkheden van de portefeuille zijn.

Portefeuille	Relaties	Inhouden/ taken/ verantwoordelijkheden
<b>Onderwijskunde</b>	Relatie met: Mentoren klas 1, 2 en 3. ICT-docent, mas-begeleiding.	Coachen op competenties I.o.p. & portfolio Klassenconsultatie Maatschappelijke stages (domein burgerschap) Kwaliteitsbewaking (Uitkomsten PROZO/Uitstroommonitor) Toewerken naar een gemeenschappelijke didactische aanpak.
<b>Zorg/ouders (ouderbetrokkenheid)</b>	Relatie met: Schoolcoaches, Psycholoog, medewerker MEE, administratieve ondersteuning.	Toelating IOT TLV Gebiedsteams Coördinatie zorg (externen) Leerlingbesprekingen 3, 4 en 5. Verwijzingen Bewaken van zorgtrajecten Inzet MEE bewaken Ouders Ouderbetrokkenheid
<b>Uitstroom</b>	Relatie met: stagebegeleiders, administratieve ondersteuning.	Stagevergaderingen Stuurgroep Zo Wh@T Netwerkactiviteiten

<b>Gebouw/stimulerende leeromgeving</b>	Relatie met: Praktijkvakdocenten.	Eindverantwoording dagelijkse gang van zaken. Stimuleren aansluiting theorie/praktijk (ook transfer van hulpvragen) Coördineren onderhoud gebouw Schoolomgeving (onderhoud en benutten) Praktijk oefenplekken buiten het gebouw Gymzaal-plein Gebouw Externe contacten Fondsen/subsidies Voorzitten praktijkdocentenoverleg
<b>Middenbouw</b>	Relatie met: Groep stagebegeleiders.	Coördinatie rondom stage-activiteiten van derde jaars (groepsstage-overleg) Groepsbesprekingen klas 3 Roosters Bovenbouwroosters bijhouden COINS
<b>Directie</b>	Relatie met: Alle portefeuillehouders.	De G.P.A. Ict – gedrag Standby procedure Leerlingbesprekingen Kwaliteitsbewaking (Uitkomsten PROZO/Uitstroommonitor) Betrekken van het SOP bij het onderwijskundige beleid.

Hoe werken we hier in de praktijk? Iedere portefeuille wordt aangestuurd door een collega. Deze collega handelt autonoom, verzorgt een eigen agenda én stelt een plan van aanpak op. Binnen het plan van aanpak ligt een directe relatie met het jaarplan en het schoolplan van onze school. Hier werken we met een managementinformatiesysteem bestaande uit de doelen, werkwijze voor het betreffende schooljaar én evaluatiemomenten met de directie.

Vanuit de portefeuille vindt overleg plaats met betrokken collega's. De bijeenkomsten vanuit de portefeuillehouder worden vastgelegd in een jaaragenda. De frequentie is afhankelijk van de behoeften.

De portefeuillehouders overleggen samen eens in de twee weken. Dan worden onder andere de stand van zaken, knelpunten en successen besproken. De directie neemt deel aan het overleg van de portefeuillehouders. Sowieso is het management portefeuillehouder.

Naast deze bovengenoemde overleggen komt het team jaarlijks ook nog drie maal per jaar bijeen.

***hier onze ambities voor de periode 2019-2023?***

eer pdca uitwerken van onze jaarplannen, gekoppeld aan het  
ent informatiesysteem.  
en nog consequenter op de agenda plaatsen van de portefeuillehouders.  
et concreet toetsbare doelen binnen het jaarplan van onze school en  
an aanpak van de portefeuillehouders.

**b. Kwaliteitscultuur**

De school kenmerkt zich door modern personeelsbeleid: er zijn activiteiten om de eenheid van het team te versterken en informele, collegiale ontmoetingen worden gefaciliteerd.

We zetten in op schoolbrede ontwikkeling van onderwijs en zorg en dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kwaliteit. De school vraagt feedback aan ouders, leerlingen, personeel en externe partners m.b.v. ProZO!, een feedbackinstrument en we ontwikkelen ons planmatig op basis van de uitkomsten hiervan.

Onze school wil het personeel faciliteren in het onderhouden en verbeteren van zijn bekwaamheid door Keiwijzer aan te bieden als vertrekpunt voor individuele professionalisering.

Keiwijzer is een 360° feedbackinstrument. Het vraagt input van een leidinggevende, leerlingen, collegae en (indien van toepassing) externen. De feedback wordt visueel gemaakt en doorgesproken met interne feedbackcoaches. De professional reflecteert op eigen gedrag en formuleert SMART ontwikkelpunten in een POP en werkt zo planmatig aan eigen professionalisering. Bij de keuzes die gemaakt worden op het gebied van scholing wordt ingespeeld op de ontwikkelingen waarmee onze school te maken heeft. Te denken valt aan ontwikkelingen in wet- en regelgeving, verloop onder het personeel, nieuwe technologieën, kwaliteitseisen, regionale kansen t.b.v. de doelgroep en trends. Rekening houdend met deze maatschappelijke context, de kernwaarden van de stichting en die van de school zoals verwoord in dit schoolplan wordt dit jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.

Onze school heeft aandacht voor de benodigde 'competenties' van de medewerkers: wat moet iemand in een functie kennen en kunnen en welke houding hoort hierbij? Een combinatie van interne en externe gerichtheid is hierbij – gezien de opdracht van de onderwijssoort – van belang.

Er is natuurlijk ook ruimte voor opleidingswensen van individuele medewerkers. Een studiekostenregeling is hierbij mogelijk.

Jaarlijks wordt het budget voor deskundigheidsontwikkeling vastgesteld.

De teamscholingen worden per schooljaar opgenomen in de jaarplanning om ouders tijdig te informeren. Iedere medewerker is verplicht hieraan deel te nemen. De school stimuleert ten slotte scholing. Het is een terugkerend thema in teambrede vergaderingen en in voortgangs- en functioneringsgesprekken. Behalve de teamscholingen en de individuele scholing werkt de school in themagroepen, waarin non-formeel of informeel leren (leren van en met elkaar) plaats vindt. Ook

op stichtingsniveau werken we in bovenschoolse werkgroepen, waarin het leren van en met elkaar centraal staat.

**c. *Verantwoording en dialoog***

Op schoolniveau is er de medezeggenschapsraad (mr) en op bestuursniveau de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr).

De mr bestaat uit twee collega's en twee ouders. De mr komt 4-5 maal per schooljaar bij elkaar. De agenda wordt bepaald door de leden van mr, in samenspraak met team en directie. Agendapunten zijn onder andere: de schoolgids, het schoolplan, het formatieplan en ons scholingsplan. Afhankelijk van de thematiek heeft de mr daarbij instemmings- of adviesrecht. De mr houdt een eigen besluitenlijst bij van de bijeenkomsten.

Aan de gmr nemen een collega en een ouders van onze school deel. De agenda wordt hier gevuld door het bestuur. Onze directie neemt als belangstellende deel aan deze bijeenkomsten en houdt via deze weg proactief bij welke besluiten hier genomen worden. Indien nodig worden deze doorvertaald naar onze school.



## 7. Eigen aspecten van kwaliteit

Onze school beschikt over een aantal eigen aspecten van kwaliteit, te weten:

- Sociale veiligheid
- Een betekenisvolle leeromgeving
- De regiofunctie van onze school
- Kwaliteitszorg

In deze eigen aspecten van kwaliteit willen wij uitblinken omdat hier naar ons idee de kern zit van kwalitatief goed praktijkonderwijs.

Per eigen aspect van kwaliteit beschrijven we nu:

- Wat verstaan we eronder?
- Wat is de ambitie voor de periode 2019-2023?
- Hoe maken we onze kwaliteit zichtbaar?

**Eigen aspect van kwaliteit:** Sociale veiligheid

**Inhoud eak:**

Onder sociale veiligheid verstaan we dat iedere leerling zich prettig voelt op onze school en ook trots is op onze school.

**Wat is de ambitie voor de periode 2019-2023?**

Voor wat betreft sociale veiligheid streven we naar het borgen en finetunen van onze kwaliteit.

Onder borgen verstaan we bijvoorbeeld:

- Dat er op school structurele aandacht is en blijft voor sociaal-emotionele vorming van de leerling.
- Dat iedere leerling wordt herkend, erkend en zich thuis voelt.
- Dat iedere leerling wordt gezien als individu en beoordeeld wordt op zijn of haar specifieke kwaliteiten.
- Dat personeel en studenten voorbeelden zijn voor onze 'modellerende' jongeren en als zodanig ook voor en na schooltijd en in de schoolpauzes zichtbaar en aanwezig zijn.
- Dat er wordt gewerkt met een Gemeenschappelijke Pedagogische Aanpak, een klachten- en een stand-by-procedure. Deze vormen samen onze 'schoolcode'.

Finetuning gaat plaatsvinden op de volgende gebieden:

- We gaan meer aandacht besteden aan latere instromers. Dit betreft leerlingen die later instromen uit het reguliere voortgezet onderwijs of NT2'ers. We willen hier een aanpak uitwerken om ook deze leerlingen zich te laten committeren aan onze schoolafspraken en werkwijze.
- We willen de methodiek 'equip' blijvend onder de aandacht brengen van ons team. Binnen deze methodiek staat sociale vorming centraal. Het brengt zowel groeps- als individuele processen in beeld en legt denkfouten bloot waarmee we kunnen ingrijpen op processen en gebeurtenissen.

- Het vergroten van de ouderbetrokkenheid. Dit blijft een structureel aandachtspunt binnen onze school dat essentieel is voor de sociale veiligheid.

•

### **Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?**

- ✓ Elke leerling van onze school committeert zich aan de start van de opleiding aan drie schoolafspraken: 1) je gedraagt je rustig, 2) wees zuinig op de spullen, 3) wees aardig voor elkaar.
- ✓ De ProZO! score sociale veiligheid. We streven bij de leerling enquête bij iedere indicator naar een hogere score dan landelijk.
- ✓ In 2023 huisvesten we meer studenten dan in 2019 in het kader van modelleren.
- ✓ Leerlingen geven een rondleiding aan bezoekers en laten zien trots te zijn op onze school.
- ✓ Alle collega's maken gebruik van de methodiek 'equip'.
- ✓ Binnen COINS werkt iedere leerling op zijn/haar niveau aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden.
- ✓ We beschikken over een gemeenschappelijke pedagogische aanpak. Hier conformeert het personeel zich aan en dit dragen we zichtbaar uit in de praktijk.
- ✓

**Eigen aspect van kwaliteit:** Betekenisvolle leeromgeving

#### **Inhoud eak:**

Onder betekenisvolle leeromgeving verstaan we dat onze werkplekken een simulatie zijn van de werkelijkheid en in het teken staan van voorbereiding op stages en werk. Daarnaast halen we realistische bedrijfssituaties binnen onze deuren en laten leerlingen daarin leren.

### **Wat is de ambitie voor de periode 2019-2023?**

Voor wat betreft de betekenisvolle leeromgeving streven we naar het borgen van onze kwaliteit. Door het ondernemende gedrag van collega's te stimuleren scheppen we een klimaat voor nieuwe initiatieven (realistische bedrijfssituaties) in onze school.

### **Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?**

- ✓ We hebben binnen onze school een winkel.
- ✓ We hebben binnen onze school een restaurant.
- ✓ We hebben binnen onze school een eetcafé.
- ✓ We werken binnen een woonhuis.
- ✓ Het gebouw/de stimulerende leeromgeving is een specifieke portefeuille binnen onze kwaliteitszorg. Hier werkt een werkgroep doelgericht aan het behouden/verbeteren van een betekenisvolle leeromgeving.
- ✓ De directie stimuleert ondernemend gedrag onder collega's. Dit thema staat voortdurend op de agenda bij de praktijkdocenten: de directie initieert, faciliteert en stimuleert netwerken. Alles vanuit het teken de transfer van buiten naar binnen te waarborgen.



**Eigen aspect van kwaliteit:** De regio-functie van onze school

**Inhoud eak:**

Onze school heeft een essentiële rol in het bieden van passend onderwijs aan de meest kwetsbare jongeren uit de omgeving Enkhuizen, Stede Broec, Drechterland en een deel van Medemblik. Dit betekent dat wij meer aanbieden dan alleen praktijkonderwijs.

**Wat is de ambitie voor de periode 2019-2023?**

We willen samen met de relevante partners thuisnabije oplossingen creëren. De ambitie hier is om:

- Een Expertgroep Oostelijk West-Friesland te realiseren bestaande uit ondersteuningsfunctionarissen van de verschillende scholen. Deze groep buigt zich in gezamenlijkheid over ingewikkelde casussen en werkt aan regionale expertise vergroting. (Deze groep functioneert inmiddels)
- Een 'dakpanklas' te realiseren. Een hybride voorziening tussen PRO/VSO en VMBO met de bedoeling afstroom te voorkomen. (Deze 'klas' functioneert)
- Een mini-MBO in de regio te starten ten behoeve van afstromende VMBO-ers en mogelijk kansrijke PRO-leerlingen. (Deze wens is voorlopig 'on hold' gezet, maar blijft een nadrukkelijk wens.)
- Het onderzoeken en mogelijk maken van een thuisnabije crisis-rebound. Het betreft hier een oude wens. Er werden verkennende gesprekken gevoerd met Leekerweide, een grote zorgpartner.
- Een thuisnabij VSO aanbod aan te bieden. Deze wens wordt nadrukkelijk ondersteund door de plaatselijke politiek en het SWV. Onze school wil hier een substantiële bijdragen aan gaan leveren.

Een aantal van bovenstaande punten zijn al in de praktijk gebracht.

Wat we in de periode 2019-2023 nadrukkelijk willen borgen is:

- Het nemen van een duidelijke rol in de expertiseoverdracht. Onze psycholoog neemt deel aan een expertcommissie. Daar worden de ingewikkelde vmbo-dossiers besproken en hier worden passende trajecten aan gekoppeld om afstroom vanaf vmbo te voorkomen.
- Ook leveren wij transitiecoaches. Deze collega's pikken thuis zittende vmbo'ers op en zoeken in samenspraak met ouders en de school van inschrijving naar een alternatief traject.
- Het project Zo Wh@t: hier maken we werk van Jobfinding voor werkloze oud-leerlingen. De nazorg gaat dan verder dan twee jaar en zelfs tot 30 jaar oud.

### **Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?**

Bij dit eigen aspect van kwaliteit meten we diverse indicatoren:

- We meten hoeveel leerlingen we behouden voor het reguliere onderwijs.
- We meten hoeveel thuiszitters we helpen.
- We meten hoeveel dossiers onze psycholoog behandeld heeft.
- We meten hoeveel leerlingen we via Zo Wh@t aan het werk helpen.
- We streven ernaar dat minimaal 90% van onze leerlingen uitstroomt naar werk en/of vervolgonderwijs.
- Het percentage leerlingen dat uitstroomt naar werk is groter dan het percentage leerlingen dat uitstroomt naar onderwijs.
- We helpen de regio met een substantiële afname van de uitstroom naar vso. Ook dit meten wij.

**Eigen aspect van kwaliteit:** Kwaliteitszorg

#### **Inhoud eak:**

Aan de hand van een portfeuillemodel werken wij aan het behoud en de verbetering van onze kwaliteit. We beschikken over 6 portefeuilles: onderwijskunde, zorg/ouders (ouderbetrokkenheid), uitstroom, gebouw/stimulerende omgeving, middenbouw, directie.

#### **Wat is de ambitie voor de periode 2019-2023?**

In de periode 2019-2023 hebben we de volgende ambities:

- Het nog meer pdca uitwerken van onze jaarplannen, gekoppeld aan het management informatiesysteem.
- Jaarplannen nog consequenter op de agenda plaatsen van de portfeuillehouders.
- Werken met concreet toetsbare doelen binnen het jaarplan van onze school en het plan van aanpak van de portfeuillehouders.

Daarnaast willen we de ingezette koers waarbij de portfeuillehouders aan zet zijn borgen.

#### **Hoe maken we hier onze kwaliteit zichtbaar?**

- Onze school stelt om de 4 jaar een schoolplan op. Daarin beschrijven we hoe we voldoen aan basiskwaliteit en wat onze eigen aspecten van kwaliteit zijn.
- In het schoolplan beschrijven we ambities. Deze ambities komen terug in ons jaarplan.
- Aan de doelen van het jaarplan werken we planmatig aan de hand van een managementinformatiesysteem.
- In het managementinformatiesysteem beschrijft de portfeuillehouder de doelen en werkwijze voor het betreffende jaar.
- Driemaal per schooljaar vinden er evaluatiemomenten plaats tussen de directie en portfeuillehouder.

