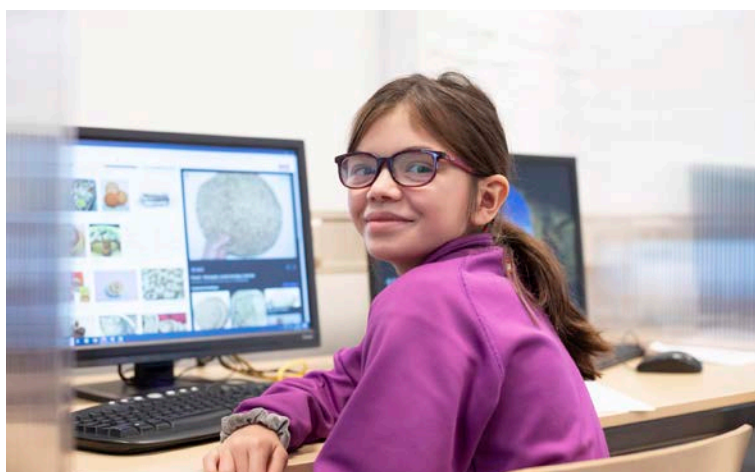


PRO DE BAANDER

SCHOOL VOOR PRAKTIJKONDERWIJS



SCHOOLPLAN
2018 2022





INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
Hoofdstuk 1	
ORGANISATIE, MISSIE EN VISIE	7
1.1 Pro De Baander	7
1.2 Organisatiestructuur	7
1.3 Missie en visie	8
1.4 Kernwaarden	10
1.5 Strategische doelen	10
1.6 Professionele leergemeenschappen	10
Hoofdstuk 2	
WETTELIJKE OPDRACHT PRAKTIJKONDERWIJS	12
2.1 Wettelijke opdracht	12
2.2 Doelgroep	12
2.3 Opdracht voor het praktijkonderwijs	12
2.4 Eigen ambities van de school	12
Hoofdstuk 3	
ONDERWIJS	14
3.1 Inzet vakken en inrichting van het praktijkonderwijs in uren	14
3.2 Leerlingen volgen en zorgen voor ononderbroken onderwijs	14
3.3 Omgaan met taalachterstanden	16
Hoofdstuk 4	
ARBEIDSTOELEIDING	18
4.1 Doelstelling	18
4.2 Route arbeidstoeleiding	18
4.3 Begeleidingsprocedure	19
4.4 Arbeidsplaatsing	19
4.5 Stage: ontwikkelingen	20
Hoofdstuk 5	
ZORG EN VEILIGHEID	22
5.1 Schoolondersteuningsprofiel	22
5.2 Kwaliteitskalender zorg en veiligheid	26
5.3 Veiligheidsbeleid en anti-pestbeleid	28
5.4 Betrokkenheid en inspraak leerlingen	31
Hoofdstuk 6	
KWALITEIT EN CONTINUITEIT	32
6.1 Inleiding	32
6.2 Kwaliteitszorg	33
6.3 Kwaliteitscultuur	34
6.4 Verantwoording en dialoog	35
6.5 Kwaliteitskalender	36
6.6 Sponsoring	41
Hoofdstuk 7	
PERSONEELSBELEID EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID	42
7.1 Algemene uitgangspunten en ambities	42
7.2 Gesprekencyclus en persoonlijke ontwikkeling	42
7.3 Pedagogisch didactisch handelen en ambities	44
7.4 Nascholing en teamscholing	45
BIJLAGEN	46
Bijlage 1 Veelgebruikte afkortingen	46
Bijlage 2 SWOT en analyse	46
2.1 SWOT in schema	47
2.2 Omgevingsanalyse (externe situatie)	48
2.3 Interne situatie	48
2.4 Confrontatiematrix	49

In dit schoolplan staan de keuzes beschreven die wij als praktijkonderwijs voor vier jaren hebben gemaakt en het toont de wijze waarop wij als school goed onderwijs aan onze leerlingen willen bieden. Het biedt ouders, medewerkers en de Raad van Toezicht (RvT) duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs en hoe we dat dagelijks vorm geven. Dit schoolplan is geschreven voor de periode 2018-2022. Het plan gaat uit van de huidige stand van zaken in het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. We hopen dat je erin kunt vinden in alle informatie.

Totstandkoming van het plan:

De medewerkers hebben in de periode van januari 2017 tot juli 2017 onder leiding van de directie gewerkt aan dit schoolplan. Gedurende dit proces hebben we ook leerlingen, ouders en de RvT erbij betrokken.

Tijdens het proces hebben we van een aantal denklijnen gebruik gemaakt, die we als volgt hebben omschreven:

- Visie en missie: PrO De Baander in 2022; waar willen we naar toe, wat wensen we voor onze leerlingen, wat wensen we voor onze school, vanuit welke kernwaarden doen we dat en welke ambities hebben we daarbij?
- Interne analyse: welke positie neemt de school in op dit moment, geformuleerd in sterke en zwakke punten (zie bijlage 4 SWOT).
- Externe analyse: hoe ziet onze omgeving er uit, geformuleerd in kansen en bedreigingen (zie bijlage 4 SWOT).
- Wettelijke opdracht: wat is de wettelijke opdracht waar het praktijkonderwijs voor staat.

Met de informatie die we vanuit genoemde denklijnen hebben verzameld, hebben we vastgesteld wat de belangrijkste interne en externe factoren zijn en wat de belangrijkste verwachtingen zijn voor de school in de toekomst. Vervolgens zijn strategische keuzes gemaakt, die voortvloeien uit wat de omgeving van de school vraagt en wat er intern vanuit de school mogelijk is. Door het gezamenlijk uitwerken, bespreken en prioriteren van al deze gegevens en doordat we samen het proces hebben doorlopen, is de koers van PrO De Baander duidelijk geworden en helder geformuleerd.

Samenhang met andere documenten:

Dit plan hangt samen met een aantal andere documenten, waar ook naar wordt verwezen:

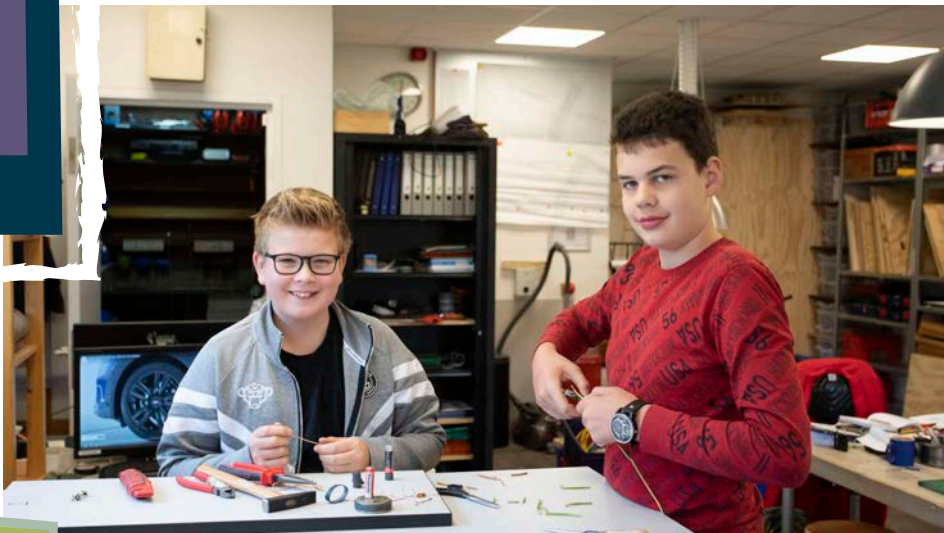
- Schoolgids
- Integraal personeelsbeleid
- Kwaliteit beleidsplan 2018-2022
- Protocollen op het gebied van veiligheid en welzijn PrO De Baander, 2018- 2022

Uitvoering plan:

Bij de uitvoering van dit plan zoeken we telkens een direct verband met het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de zorg voor kwaliteit. We starten met de uitvoering nadat het bestuur het plan heeft goedgekeurd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten en nadat de medezeggenschapsraad met het plan heeft ingestemd. Het schoolteam is onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan gedurende vier jaar. Door middel van een jaarverslag stelt de directie/het bestuur de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsraad jaarlijks op de hoogte van de gestelde doelen. Aangezien we uitgaan van het schoolplan als een dynamisch document, kan dit plan gedurende de planperiode worden aangepast en/of aangevuld.

*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*





HOOFDSTUK 1

Organisatie, missie en visie

1.1 Pro De Baander

PrO De Baander is een zelfstandige school voor voortgezet onderwijs op katholieke grondslag met een directeur-bestuurder en Raad van Toezicht. Praktijkonderwijs leidt de leerlingen rechtstreeks op voor een baan en bereidt hen voor op zelfstandig functioneren in de maatschappij. Ook stromen er leerlingen door naar vervolgoopleidingen zoals het mbo. Het onderwijs bestaat uit theorievakken, praktijkvakken, cursussen en stages.

1.2 Organisatiestructuur

De Stichting Katholiek Praktijkonderwijs Amersfoort e.o. heeft op 1 januari 2019 de bestuursstructuur in overeenstemming gebracht met “de code goed bestuur”. Deze wijziging voldoet aan de wettelijke regeling die is bedoeld om een scheiding aan te brengen in toezicht en bestuur. Op basis van deze nieuwe structuur heeft de directeur-bestuurder nu statutair bestuurlijke bevoegdheid. Dat betekent dat hij/zij de bevoegdheid heeft om bevoegdheden en taken namens hem/haar te laten uitoefenen door de directeur onderwijs van het praktijkonderwijs.

De gemandateerde taken en bevoegdheden die aan de directeur onderwijs worden opgedragen, worden in een managementstatuut geregeld en vastgelegd.

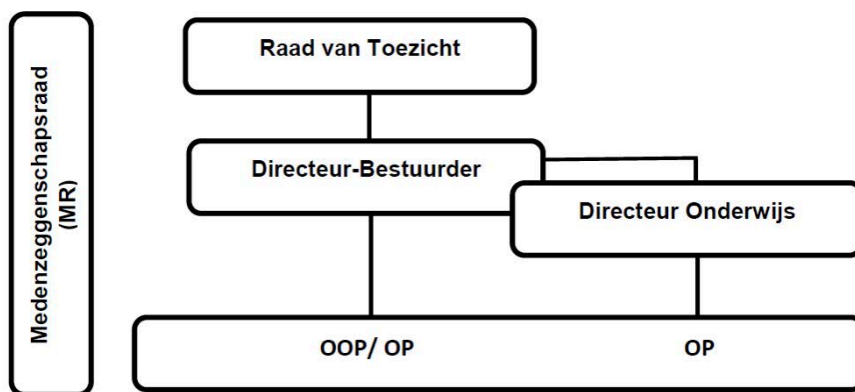
Binnen het bestuursreglement van Stichting Katholiek Praktijkonderwijs Amersfoort e.o. is de directeur-bestuurder bevoegd om een managementstatuut op te stellen en vast te stellen. De vaststelling en wijziging van het managementstatuut valt onder het adviesrecht van de MR en de RvT

De organisatiestructuur van de stichting wordt als volgt omschreven: De Raad van Toezicht (RvT) heeft 5 leden, waarvan ieder een aandachtsgebied heeft (organisatie ontwikkeling, kwaliteitszorg, onderwijs, financiën en personeel/juridisch). De leden van de RvT houden toezicht op afstand.

De directeur-bestuurder draagt de dagelijkse eindverantwoordelijkheid voor de kerntaken: algemene zaken, financiën, personeel en onderwijs. De directeur onderwijs stuurt aan en voert taken uit aan de hand van de gedeelde taken en verantwoordelijkheid op de kerntaken onderwijs en personeel.

Het team PrO De Baander bestaat uit onderwijzend personeel (OP-ers) en onderwijs ondersteund personeel (OOP-ers). OP-ers zijn de theorie- en praktijkdocenten. Onder OOP-ers valt de administratie, conciërge, orthopedagoog/psycholoog, onderwijsassistenten en een roostermaker. Daarnaast heeft de stichting een medezeggenschapsraad.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. In de RvT vergadering wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en daar vindt ook de toetsing plaats. De resultaten zijn zichtbaar in een dashboard.



1.3 Missie en visie

Bij het bepalen van de strategische doelen hebben we kritisch gekeken naar de betekenis voor de missie en visie van Pro De Baander.

Onze missie luidt:
Wij leiden leerlingen op
om als zelfstandig burger
aan de maatschappij deel
te kunnen nemen.'

ONS ONDERWIJS

- gaat uit van de doelen die verbonden zijn aan de 4 domeinen: wonen, werken, vrijetijd besteden en burgerschap.
- biedt een goede afstemming tussen algemeen vormend onderwijs, praktijkonderwijs en stage.
- bieden we op maat aan de leerlingen aan.
- geven we vanuit een katholieke grondslag. Dat betekent dat we uitgaan van de waarden en normen die horen bij de katholieke identiteit en dat we in het aanbod aan de leerlingen aandacht besteden aan de betekenis van het katholicisme.
- gaat uit van een samenwerking en afstemming met ouders.

ONZE ONDERWIJSMATERIALEN EN METHODES...

- zijn gericht op de streefdoelen vanuit de 4 domeinen: wonen, werken, vrijetijd besteden en burgerschap.
- zijn erop gericht om het onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij te laten plaatsvinden.
- zijn gericht op het bestrijden van leerachterstanden (vooral taal en rekenen).

ONZE LEERLINGEN...

- krijgen allemaal maatwerktraject-onderwijs, richting een baan of een vervolgopleiding.
- worden betrokken bij hun persoonlijke doelen en voelen zich mede verantwoordelijk deze te realiseren.
- worden uitgedaagd om hun leerrendement te versterken.
- voelen zich veilig in het leerproces op De Baander.



ONZE MEDEWERKERS...

- zijn geschoold in de docentvaardigheden didactisch en pedagogisch handelen.
- zijn mede-eigenaar van de onderwijskundige ontwikkelingen op De Baander.
- zijn bevolgen en enthousiaste professionals.
- geven elkaar feedback om hun vaardigheden te versterken.

ONZE SCHOOLLEIDING...

- faciliteert, stuurt en bewaakt de processen binnen de school.
- zorgt voor veel ruimte voor eigenaarschap van de professional binnen de organisatie.
- is actief betrokken bij het primaire proces.
- zorgt voor een lerende omgeving voor docenten en stakeholders.

IN ONZE ORGANISATIE...

- zijn alle betrokkenen op de hoogte van de koers en de strategische doelen.
- kent iedereen zijn/haar verantwoordelijkheid in de uitvoering van deze koers.
- beloven we ouders en leerlingen dat we de leerlingen begeleiden in hun maatwerktraject, tot zij eraan toe zijn om zelf de volgende fase in te gaan (vervolgopleiding of baan).

ONS ZICHT OP LEERLINGEN BLIJKT DOOR...

- het intakegesprek met directie (kijken of de school passend is voor betreffende leerling).
- het kennismakingsgesprek met het zorgteam.
- de warme overdracht aan de hand van een overdrachtdossier.
- het opzetten van een startdocument door de orthopedagoog.
- het Ontwikkelingsperspectief (OPP) dat de docent na zes weken samen met de orthopedagoog maakt.
- het OPP dat we registreren per vakgebied en voor elke docent en leerling is in te zien.

1.4 Kernwaarden

PrO De Baander staat voor:

- Samen: respectvol, eerlijk, in vertrouwen, betrokken en gedeeld leiderschap
- Ondernemend: nieuwsgierig, kansen zien, lef en durf, ambitie, vernieuwend
- Plezier: positief, humor, relativeren, veiligheid ervaren en leren om gelukkig te zijn
- Op maat: onderwijs, instructie en aanbod op niveau en tempo van de leerling.

1.5 Strategische doelen

De medewerkers gaan zich in de periode 2018 – 2022 ontwikkelen op onderstaande strategische thema's:

- **Aanbod (alles wat de we leerlingen bieden)**
PrO De Baander biedt een optimaal passend aanbod vanuit de 4 domeinen in een doorgaande lijn en deelt eigenaarschap hierin met de leerlingen.
- **Teamontwikkeling en professionele cultuur (hoe wij handelen)**
PrO De Baander handelt vanuit een professionele cultuur en de medewerkers dragen gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.
- **Maatschappij in verbinding met de school**
Binnen PrO De Baander organiseren we ons onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij en verbinden we ons handelen optimaal aan datgene wat de maatschappij van de leerlingen vraagt.

Om vanuit de strategische keuzes duidelijk te maken wat ze betekenen voor de uitvoering in de praktijk, hebben we per strategisch doel twee vragen uitgewerkt:

- wat zijn de kritieke succesfactoren; wanneer zijn we tevreden?
- wat is er nodig om daar te komen; welke acties voeren we uit op welke termijn?

1.6 Professionele leergemeenschappen

Voor zowel de kritieke succesfactoren als de uitvoering/uitwerking ervan spelen de professionele leergemeenschappen (PLG's) binnen PrO De Baander een belangrijke rol (zie ook de uitwerking in hoofdstuk 6; kwaliteitszorg en de kwaliteitskalender).

Voor de ontwikkeling van het onderwijs werken we vanuit professionele leergemeenschappen (PLG's) om optimale betrokkenheid en eigenaarschap bij de medewerkers te creëren. De PLG's werken vanuit hun eigen PLG-plan. Dat wordt opgesteld vanuit de strategische doelen die zijn omschreven in het schoolplan en ermee verbonden. In deze plannen van aanpak staat Plan-Do-Study-Act centraal: er is een beschrijving van het gewenste resultaat, de te ondernemen acties en van de manier waarop wordt gemeten of het resultaat is bereikt.

De PLG rapporteert maandelijks in een overleg aan de directie. Daarnaast wordt op z'n minst maandelijks de stand van zaken gerapporteerd aan alle medewerkers. Mede op basis van deze rapportages en gesprekken, kan de directie een totaalbeeld (rapportage) geven aan belanghebbenden. Ook vormen deze resultaten en de bestudering daarvan een basis voor de nieuw te stellen doelen in een volgend jaar.



*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*

HOOFDSTUK 2

Wettelijke opdracht praktijkonderwijs

2.1 Wettelijke opdracht

De wettelijke opdracht waar het praktijkonderwijs voor staat, is vastgelegd in de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO, par. 10f).

Naast de wettelijke opdracht, zoals vastgelegd in de WVO, is de invoering van het curriculum Pro een belangrijk uitgangspunt waar ook op PrO De Baander sterk wordt ingestoken.

Het curriculum Pro gaat uit van 4 levensgebieden of domeinen waarvoor leerlingen in het praktijkonderwijs worden toegerust:

- wonen
- werken
- vrije tijd besteden
- burgerschap

Voor elk domein zijn streefdoelen en beheersingsdoelen geformuleerd. In de streefdoelen is de kern per domein beknopt en op hoofdlijnen omschreven. De beheersingsdoelen geven aan wat de leerling concreet moet kennen en kunnen om een bepaald streefdoel te 'halen'. De beheersingsdoelen zijn dus een concretisering van de streefdoelen. Wat de leerling in iedere fase 'uit ieder domein' nodig geeft, hangt af van wat passend is voor de leerling, gezien zijn/haar perspectief en zijn IOP. Dit wordt samen met de leerling en ouders door school bepaald.

2.2 Doelgroep

In de wettelijke opdracht staat dat het praktijkonderwijs er is voor leerlingen voor wie 'overwegend een orthopedagogische en orthodidactische benadering is geboden'. Het gaat om leerlingen die een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) hebben voor praktijkonderwijs.

2.3 Opdracht voor het praktijkonderwijs

De wet schrijft voor dat praktijkonderwijs bestaat uit een deel waarin aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden worden verzorgd. In het andere deel wordt de leerling voorbereid op het uitoefenen van functies op de arbeidsmarkt.

Praktijkonderwijs wordt zo veel mogelijk op basis van de kerndoelen verzorgd. Het is er op gericht dat leerlingen zo veel mogelijk het referentieniveau Nederlandse taal en het referentieniveau rekenen bereiken. Die referentieniveaus voor het praktijkonderwijs zijn vastgesteld op grond van artikel 2, tweede lid, aanhef en onderdeel c van de Wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen. Praktijkonderwijs bereidt de leerling voor op functies binnen de regionale arbeidsmarkt op een niveau dat ligt onder het niveau van de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs

Op PrO De Baander hebben we voortdurend deze belangrijke opdracht in het vizier. Dat geldt zowel voor de praktijkvakken als voor de AVO-vakken. Niet alleen de wettelijke opdracht is daarbij het uitgangspunt. Ook op basis van een omgevingsanalyse hebben we keuzes gemaakt in het aanbod. In de strategische uitgangspuntpunten (zie ook hoofdstuk 4 van dit schoolplan) is het verbeteren van het AVO-onderwijs een belangrijke doelstelling. Voor een concrete uitwerking daarvan: zie ook de jaarplannen en het dashboard van de PLG AVO.

2.4 Eigen ambities van de school

Naast alle wettelijke verplichtingen heeft PrO De Baander ook eigen ambities. Deze beginnen bij de strategische keuzes die we hebben gemaakt en verder worden uitgewerkt in de PLG's. Een overzicht van deze ambities, de criteria die worden gesteld en de evaluatie (PDCA-cyclus) zijn terug te vinden in het dashboard kwaliteitszorg.



*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*

HOOFDSTUK 3

Onderwijs

3.1 Inzet vakken en inrichting van het praktijkonderwijs in uren

Het praktijkonderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen per schooljaar ten minste 1000 klokuren praktijkonderwijs krijgen. Per dag krijgen de leerlingen maximaal 5,5 uren praktijkonderwijs, als het gaat om aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden.

Onderstaande schema's laten zien welke vakken de school aanbiedt en welke tijd daaraan wordt besteed.

De Baander: Opbouw en organisatie van het onderwijs



De Baander: Opbouw van het onderwijsaanbod

	Klas 1	Klas 2	Klas 3	Klas 4	Klas 5	Pre-Entree
Algemeen aanbod	- Nederlands - Rekenen/wiskunde - ICT - Cultuur en maatschappij - Praktijk- en loopbaanoriëntatie - Engels - Gym - BAAZ/sociale vaardigheidstraining					
Arbeidstoelendend aanbod	Diverse praktijkvakken, zie de schoolgids voor het aanbod		Diverse praktijkvakken, en branche gerichte cursussen, zie de schoolgids voor het aanbod.			N.v.t.
	Technische dienst	Werkveld oriëntatie Interne begeleidende stage	Externe begeleidende stage	Passie/oriënterende Stage Branche gerichte stage	Uitstroom Stage Gericht op arbeid/Pre-Entree	Uitstroom Stage Gericht op arbeid/vervolgonderwijs

De Baander: Onderwijstijd

	Theorie per week	Praktijk Per week	Klokuren per week	Uren Rots&Water per jaar	Uren EBS/ stage per week	Klokuren per jaar	TOTAAL
Klas 1	14,17	11,67	25,83			1008	1008
Klas 2	14,17	11,67	25,83	16,67		1008	1024
Klas 3	10,00	10,00	20,00		5,83	1008	1008
Klas 4	6,67	8,33	15,00		12,00	1053	1053
Klas 5	5,00	5,00	10,00		18,00	1092	1092
Entree	10,00	10,00	10,00		18,00	1092	1092

De Baander: Aanbod

Praktijkvakken

BEELDDE VORMING
 BLOEMSCHIKKEN
 BOUWTECHNIEK
 CONSUMPTIEVE TECHNIEKEN
 DIERVERZORGING
 ELEKTROTECHNIEK
 FIETSTECHIEK
 GLASBEWERKING
 HAARKNIPPEN
 HANDVAARDIGHEID
 HORECA ORIENTATIE
 HOUTBEWERKING
 METAALBEWERKING
 PAARDENVERZORGING
 PLANTENTEELT
 TUIN
 TECHNISCH TEKENEN
 TEXTIEL
 VERZORGING
 UITERLIJKE VERZORGING
 ZANGCOACHING

Branche gerichte cursussen

AUTOTECHNIEK
 BEDIENINGSASSISTENT
 BROOD EN BANKET
 DETAILHANDEL
 EHBO JEUGD EERSTE HULP
 FIETSTECHNIEK HULPMONTAUR
 HEFTRUCKBESTUURDER
 HOUTBEWERKINGEN MACHINAAL
 KEUKENASSISTENT
 LASSEN MIG MAG
 SCHOONMAKEN IN DE GROOTHANDEL
 SPORT
 TRACTOR RIJDEN
 VCA VEILIGHEID
 WERKEN MET DIEREN

3.2 Leerlingen volgen en zorgen voor ononderbroken onderwijs

Om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomstige werkplek, is het belangrijk om de leerlingen planmatig op te leiden. Vandaar dat we het onderwijs planmatig en opbrengstgericht hebben ingericht. Voor alle cursussen en brancheopleidingen zijn de leerdoelen en/of (vak)vaardigheden uitgewerkt. Dit sluit aan bij de instroomeisen van de verschillende branches. Wanneer een leerling alle leerdoelen/(vak)vaardigheden van het vakgebied beheerst, kan de leerling examen doen en het door de branche erkende diploma behalen. Om leerlingen optimaal te begeleiden en te kunnen zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling, is inzicht nodig in de vorderingen van de leerling. Om beleidskeuzes te kunnen maken, is inzicht nodig in hoe groepen leerlingen op bepaalde leergebieden functioneren. Op basis van deze informatie kunnen de medewerkers hun handelen en/of het programma aanpassen aan de (individuele) onderwijsbehoeften. Inzicht in de leeropbrengsten is ook van belang voor de verantwoording naar de onderwijsinspectie.

Registratie van de vorderingen

Het registreren van de vorderingen van de individuele leerlingen gebeurt 3 keer per jaar, voorafgaand aan de ouderavonden. De leerdoelen/vakvaardigheden worden beoordeeld op een 5-puntschaal van uitstekend tot onvoldoende. Deze beoordelingsschaal is dezelfde als in PROFIJT (het leerlingvolgsysteem dat we gebruiken). Hierin staat het Individueel Opleiding Plan (IOP) en het portfolio van de leerling.

Evaluatie van de vorderingen

Op basis van de vorderingen van de individuele leerlingen die we in het registratiebestand noteren, kunnen de medewerkers trends en analyses maken. Hierdoor ontstaat inzicht in hoe de leerlingen zich ontwikkelen en wat de vorderingen zijn van de individuele leerlingen, groepen leerlingen en de school. Deze stuurinformatie of managementinformatie is belangrijk voor het maken van beleidskeuzes.

3.3 Omgaan met taalachterstanden

Signaleren van taalachterstand

Het is van belang om niet alleen leerlingen met dyslexie te signaleren, maar ook de leerlingen van wie het taalniveau zodanig laag is dat er een probleem ontstaat in de ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een spellingsprobleem, een leesprobleem, een begripsprobleem of een combinatie hiervan.

Wij signaleren taalachterstand en/of dyslexie vanuit de overdracht van het basisonderwijs. Daarnaast werken wij met de spellingsmethoden 'spel ABC' met een nulmeting in leerjaar 1. Deze nulmeting geeft zicht op het niveau van de leerling op het gebied van spelling, woordenschat, lezen, schrijven en leren.

Ook kijken we zorgvuldig naar de leerstijl van de leerling. Het kan zijn dat een leerling een visuele leerstijl heeft. De leerkrachten kennen de verschillende leerstijlen en houden hierin hun instructie rekening mee. Leerlingen die een taalachterstand en/of dyslexie hebben, maken in overleg met ouders en de mentor een plan om de taalvaardigheid te verbeteren, waarbij rekening wordt gehouden met het doel van de betreffende leerling.



Begeleiden van leerlingen met taalachterstand

Nadat duidelijk is waar de problematiek van een individuele leerling vandaan komt, kunnen we een begeleidingsplan opstellen. Het is belangrijk dat de leerling actief wordt betrokken bij het inrichten van de hulp. Zijn/haar hulpvragen moeten de leidraad vormen. Dit werkt stimulerend en draagt bij aan het inzicht van de leerling in zijn/haar eigen hulpvragen. Als blijkt dat de leerling vooral problemen heeft met technisch lezen, kijken we of de leerling ondersteuning in de klas nodig heeft met behulp van het programma Kurzweil. Binnen onze vorm van onderwijs is het technisch lezen een middel om tot bepaalde opdrachten, kennis of vaardigheden te komen en geen doel op zich.

In de onderbouw gebruiken we de spellingsmethode: 'spel ABC'. Aan het begin van het schooljaar doen we een nulmeting om het niveau van de leerling te bepalen. Vanuit deze methode wordt gedifferentieerd les gegeven op het gebied van spelling, woordenschat, lezen, schrijven en leren. Wij onderzoeken wat de leerstijl is van de leerling en sluiten in de lessen daarbij aan.

Naast de aanpak van lees- en spellingsproblemen is aandacht voor de motivatie van de leerling erg belangrijk. Leesmotivatie is van essentieel belang bij de leesontwikkeling. Om dit te stimuleren, bieden wij het RALFI-lezen, waarbij leesplezier centraal staat. Daarnaast bevordert het RALFI-lezen het vloeiend lezen en daarmee het leesniveau.

Als begrip het grootste struikelblok is voor een leerling, wordt er gekeken naar de juiste ondersteuning om hem/haar aan te leren wat belangrijke informatie is en hoe je deze uit een tekst kunt halen. We kijken of de leerling vastloopt op het technisch lezen, de woordenschat, metacognitie of motivatie. Door de leerjaren heen werken we voor teksten met de Pro-krant. In de onderbouw gebruiken we ook andere leesteksten met verwerkingsvragen op verschillende niveaus. Het begrijpend lezen komt wekelijks terug. Ook het RALFI-lezen ondersteunt deze vaardigheid.

Ook is het belangrijk om de woordenschat van leerlingen zo groot mogelijk te maken. Dit stimuleren we door veel interactief les te geven en actuele onderwerpen te bespreken. We dagen zo de leerlingen uit om hun mening te vormen en deze te formuleren en te beargumenteren tegenover anderen.

Om de vaktechnische woordenschat te vergroten, stimuleren de leerkrachten de leerlingen tijdens de praktijklessen om de gereedschappen en vaktechnische handelingen op de juiste wijze te benoemen. In de bovenbouw is dit waardevol tijdens de stage.

*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*

HOOFDSTUK 4

Arbeidstoeleiding

4.1 Doelstelling

Voor een school voor praktijkonderwijs vormen de stages een belangrijk deel van de opleiding als geheel.

Het doel van de stage is drieledig:

- het aanbieden van sectororiëntatie aan de leerlingen in de onderbouw. De leerlingen kennis laten maken met de verschillende mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- leerlingen geleidelijk laten wennen aan beroeps- en maatschappelijke situaties op een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt. De leerling laten ervaren wat het betekent om te werken in een functie;
- door middel van individuele begeleiding een naadloze doorstroming van school naar arbeid of een vervolgopleiding realiseren.

4.2 Route arbeidstoeleiding

De stage in de school heeft de volgende opbouw:

Technische dienst

In het eerste leerjaar krijgen de leerlingen het thematisch project 'technische dienst' aangeboden. In een periode van 10 weken doen ze (in lesblokken van twee uur) allerlei onderhoudswerk in en rond het schoolgebouw onder leiding van een leerkracht en de conciërge. Samenwerken, taakgerichtheid en veilig werken zijn hierbij belangrijke vaardigheden.

IBS (intern begeleide stage)

In het tweede leerjaar starten de intern begeleide stages. Hierbij voeren de leerlingen in kleine groepjes onder begeleiding van een docent verschillende administratieve- en faciliterende werkzaamheden uit. Leerlingen oriënteren zich tijdens deze stages op verschillende sectoren waarin ze kunnen uitstromen. Daarnaast werken ze aan algemene arbeidsvaardigheden.

Werkveldoriëntatie

Een half jaar lang krijgen de tweedejaars leerlingen in groepjes de kans zich te oriënteren op stage en werk. Door het bezoeken van bedrijven, organisaties en instanties kunnen leerlingen zich een beeld vormen van verschillende beroepen en sectoren in de maatschappij. Deze bezoeken staan in het teken van 'ontdekken, ontmoeten, verbazen en verwonderen'.

EBS (extern begeleide stage)

In het derde leerjaar starten de extern begeleide stages. Tijdens dit schooljaar lopen de leerlingen één dag in de week stage bij verschillende bedrijven. De stages zijn verdeeld over vier periodes van ongeveer 10 weken. Dit zijn beroeps-oriënterende en/of maatschappelijke stages. Elke stagedag komt de docent langs om te zien en te horen hoe de ontwikkeling op het gebied van sociale- en werknemersvaardigheden verloopt. Naast algemene arbeidsvaardigheden komen ook vakspecifieke vaardigheden aan bod, die passen bij de werkzaamheden van de branche. Aan het eind van elke periode wordt de stage geëvalueerd.

Passie- of branchegerichte stage

Het vierde leerjaar is het jaar waarin de leerling de ruimte krijgt zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Er is sprake van een passie- en/of branchegerichte stage. De leerlingen gaan zelfstandig één of meerdere dagen per week stage lopen bij een bedrijf/instelling en werken aan de algemene arbeidscompetenties en (deels) aan vakspecifieke vaardigheden. De branchegerichte stage is vaak gekoppeld aan een branchegerichte cursus of aan de richting waarin de leerling wil uitstromen. De stagedocent bezoekt regelmatig de stageplaats (eens in de 6-8 weken). Twee tot drie keer per jaar wordt de voortgang van de stage geëvalueerd. Tijdens deze gesprekken met de stagebieder, de leerling en de stagedocent wordt het 'verslag competenties stage' ingevuld.

Uitstroomstage

In het vijfde jaar en bij de pré-entree is er sprake van een uitstroomstage. De leerling loopt doorgaans meerdere dagen per week stage. De basis van deze stage zijn vakoverstijgende en vakspecifieke vaardigheden. Het doel is de leerlingen te leiden naar arbeid en/of leren. Aan het einde van het vijfde jaar gaan de leerlingen naar de pré-entree op De Baander of stromen door naar arbeid. Vanuit de pré-entree stromen er leerlingen door naar een vervolgopleiding op het mbo of gaan ze aan het werk. Het competentiepaspoort is afgerond na twee evaluaties en tien werkopdrachten. Dit is een voorwaarde om de Proeve van Bekwaamheid te mogen starten.

4.3 Begeleidingsprocedure

Elke 6 tot 8 weken (of vaker indien nodig) vanaf het begin van de stage wordt het stageadres bezocht. De gesprekken en bevindingen worden in het leerlingvolgsysteem vastgelegd en besproken met de stagiair, de mentor en ouders/verzorgers.

Met de stagebieders wordt de stageperiode afgesproken en in de stageovereenkomst vastgelegd. Als de stage dreigt te mislukken of daadwerkelijk mislukt, wordt de stageperiode bijgesteld of beëindigd. Dit kan op elk moment in de stageperiode voorkomen. Als de stage succesvol verloopt en er is nog ruimte voor ontwikkeling en/of uitstroom naar arbeid, kan de stage worden verlengd.

Bij de extern begeleide stage komt de stagedocent (twee-) wekelijks langs. Bij de passie- of branchegerichte stage wordt de stage uitgebreid naar 2 dagen per week. In de loop van de stageperiode kan dit nog verder worden uitgebreid, afhankelijk van de uitstroombestemming van de leerling. Bij een uitstroomstage naar arbeid wordt dit uitgebreid tot 4 dagen per week, waarna de stagiair een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. Als er voor een stagiair(e) extra scholing noodzakelijk is, wordt dit georganiseerd door de stagedocent, die dit terugkoppelt aan de mentor en vakdocent.

4.4 Arbeidsplaatsing

Zodra een bedrijf te kennen geeft dat de stageplaats kan worden omgezet in een arbeidsplaats, neemt de stagedocent contact op met de gemeente. Leerlingen van het praktijkonderwijs vallen onder de Participatiewet en kunnen worden opgenomen in het doelgroepenregister. De trajectbegeleider van de gemeente neemt dan contact op met de werkgever en informeert deze over de mogelijke subsidieregelingen. In overleg worden er afspraken gemaakt over de datum van indiensttreding en de begeleiding op de werkplek op korte en lange termijn.



*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*

4.5 Stage: ontwikkelingen

Aanleiding

Scholen voor praktijkonderwijs hebben als doelstelling de leerlingen voor te bereiden op zelfstandig werken, wonen, vrije tijd besteden en burgerschap. Als leerlingen de school verlaten, moeten zij in staat zijn om zelfstandig te participeren in de samenleving. Een deel van de jongeren stroomt door naar het MBO.

Om leerlingen een helder beeld te geven van de arbeidsmogelijkheden na het verlaten van de school op zo'n jonge leeftijd, staat het praktijkonderwijs voor de opdracht om alle leerlingen een zo'n volledig én realistisch beeld te geven van werk op het uitstroomniveau van de leerling. Stages zijn daarvoor een zeer geschikt middel.

Daarnaast kiest PrO De Baander in het kader van arbeidstoeleiding voor het ontwikkelen van:

- Leren (werken) in de echte wereld (LIW)
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

De PLG Arbeidstoeleiding van PrO De Baander stuurt dit proces aan.

Leren (werken) in de echte wereld

Arbeidstoeleiding start vanaf binnenkomst op het praktijkonderwijs door het aanbieden van praktijkvakken met daarin een expliciete plaats voor LIW. Dat biedt de leerling een brede oriëntatie op arbeidssectoren waar de leerling in principe aan het werk kan.

A. LIW kent 3 niveaus.

Niveau 1: bezoeken in brede zin buiten school: excursies, bedrijfs-/instellingsbezoeken, buitenschoolse projecten, thematische projecten etc. Dit gebeurt onder leiding van de docent en eventueel vrijwilligers van de school. De bezoeken staan in het teken van zijn 'ontdekken, ontmoeten, verbazen en verwonderen...'

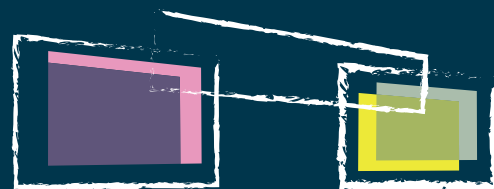
Niveau 2: bezoeken in brede zin buiten school, zoals op niveau 1, maar met het verschil dat de leerling actief meewerkt. Ook hier gaat het om ontdekken en ontmoeten, en zeker ook oriënteren op 'type' arbeid, waarbij de leerling zelf fysieke werkervaring opdoet.

Niveau 3: bezoeken in brede zin buiten school, als op niveau 1 en 2, maar met het verschil dat de leerling actief meewerkt onder leiding van iemand van het bedrijf (eventueel naast de docent van de school). Hierdoor wordt de werkervaring nog realistischer.

De opbouw in niveau is gekoppeld aan leerjaren. Het niveauverschil duidt op de 'impact' op leren door de leerlingen. Hoe hoger het niveau, hoe groter de impact op leren.

De bezoeken hebben een directe relatie met het onderwijs dat op dat moment wordt aangeboden.

- #### B. LIW kent daarnaast verschillende vormen. De koppeling met arbeid is leidend.
- Excursies
 - Projecten – thema's
 - Bedrijfsbezoeken/instellingsbezoeken



Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)

Naast de inhoud en de vorm waarin we het onderwijs aanbieden, is de begeleiding van de leerling een 'middel' om jongeren doelbewust voor te bereiden op arbeid en het maken van loopbaankeuzes, ook na het verlaten van de school. We doen dat op een manier dat zij zelfbewust en autonoom keuzes kunnen maken, in en voor het leven. Na het verlaten van de school moeten ze dit immers zelf doen. Zelfsturing is de overkoepelende vaardigheid die leerlingen zich eigen moeten maken onder begeleiding van de medewerkers op school.

Het gaat hier om cyclisch, systematisch en planmatig werken aan de eigen ontwikkeling en de eigen leerdoelen. Coachen en LOB zijn daarin een begeleidingsmethodiek om jongeren daarin te ondersteunen. LOB kan worden gezien als een 'verdieping' op coachen, specifiek gericht op loopbaanoriëntatie en -begeleiding. En dit vindt gedurende de gehele loopbaan plaats, ook na het verlaten van de school.

De 5 loopbaancompetenties vormen de rode draad in de begeleiding: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. De ambitie is dat over 2 jaar coaching en LOB vervlochten zijn tot één begeleidingsmethodiek vanaf schooljaar 1 tot en met de uitstroom. Het gaat hierbij om docentvaardigheden en lesmateriaal en vormt een geïntegreerd onderdeel van het curriculum binnen de school.



HOOFDSTUK 5

Zorg en veiligheid

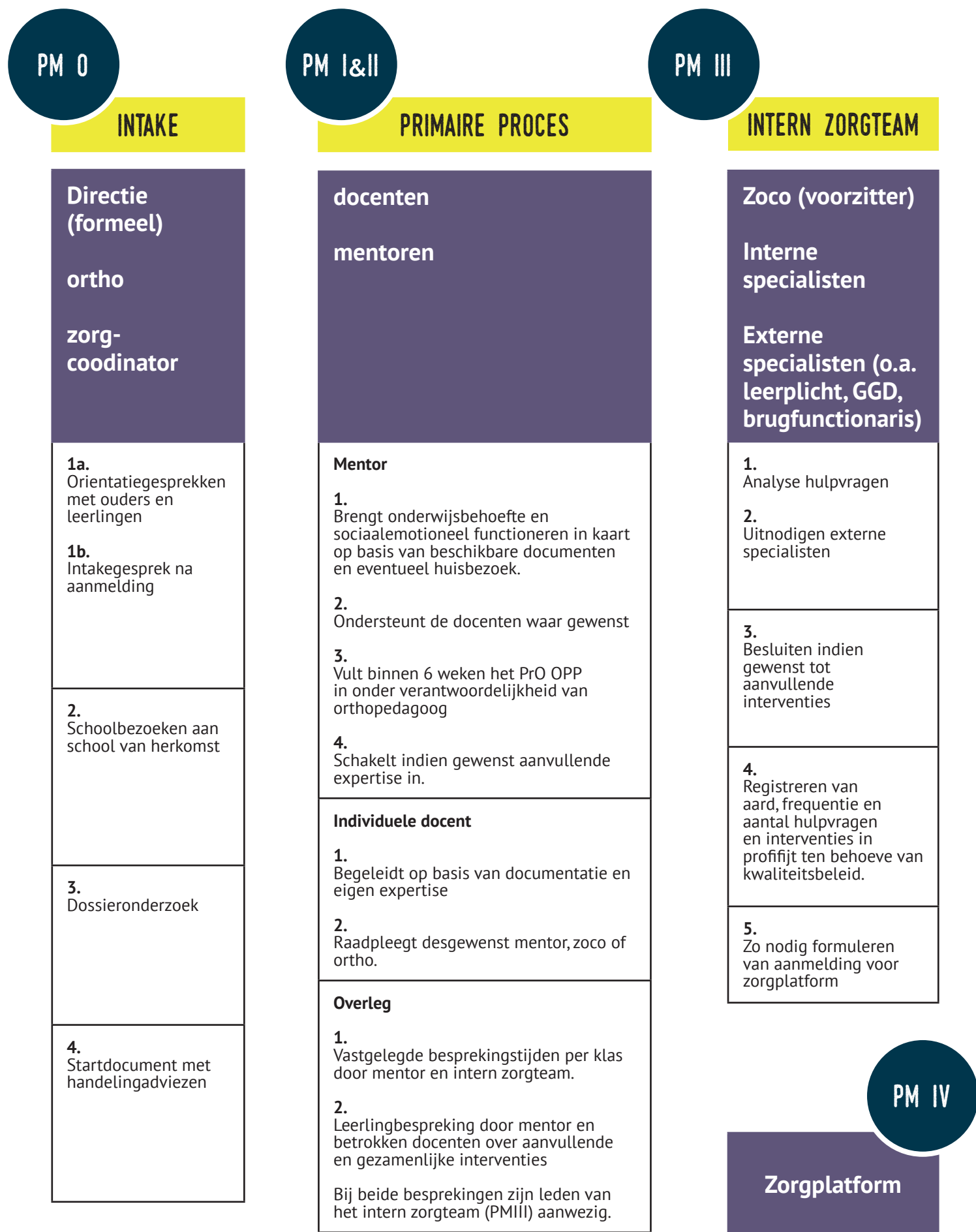
5.1 Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel staat op welke manier de ondersteuning voor de leerlingen is georganiseerd. Dit gaat zowel over het didactisch als sociaal emotioneel functioneren. Ook staan de opzet van de interne zorgstructuur en verschillende processen die daarmee te maken hebben, daarin omschreven.

De school heeft haar structuur vastgelegd aan de hand van duidelijk omschreven Professionele Momenten. Hierin is vastgelegd hoe medewerkers met aanvullende expertise en onderscheiden taken en rollen met elkaar samenwerken. Aan de hand van een vastgestelde gespreksmethodiek worden de ontwikkeling en ondersteuningsbehoeften van leerlingen besproken. Voor leerlingen en ouders is duidelijk hoe zij een beroep kunnen doen op deze ondersteuning en langs welke route wordt vastgesteld welke onderwijsbegeleiding passend is.

Wij staan voor een duurzame relatie tussen leerling, ouders en mentor en het bewaken van een ononderbroken sociale emotionele en inhoudelijke doorgaande lijn. Daarom kiezen we voor een zorgvuldige intakeprocedure, planmatig begeleiden van leerlingen en het volgen van leerlingen na hun uitstroom. De school werkt actief samen met ketenpartners, zoals het buurtteam, leerplicht, politie en de GGD.





Figuur: schoolondersteuningsprofiel in schema

Zorgvuldige intake procedure

Om ervoor te zorgen dat de leerling een goede start kan maken, maakt de orthopedagoog een startdocument. Dit is gebaseerd op het intakegesprek met ouders en leerling, de overdracht van de toeleverende school en de gegevens vanuit het overdrachtdossier. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor ouders en leerlingen en verzorgt de AVO lessen. De mentor neemt vervolgens toetsen af om de beginsituatie verder in kaart te brengen. Op basis van al deze informatie vult de mentor het ontwikkelingsperspectief (OPP) in en bespreekt dit met ouders en leerling. Hierbij wordt het (voorlopige) uitstroomperspectief benoemd en ondertekend door ouders. Na een oriëntatiefase van 4 maanden starten brugklassers met het invullen van hun individueel ontwikkelplan (IOP). De leerdoelen worden tijdens de lessen opgesteld en op georganiseerde momenten besproken en geëvalueerd met ouders en docenten. Aan het eind van het schooljaar presenteert de leerling zijn/haar IOP aan de ouders.

Leeractiviteiten en individueel ontwikkelplan (IOP)

De leerdoelen van de leerling zijn een onderdeel van het IOP en maken deel uit van de stage. Naast deze persoonlijke leerdoelen doet de leerling bij een bedrijf/instelling werkervaring op dat hoort bij een bepaalde branche.

Leerlingen worden doelgericht begeleid op de leerdoelen (vaardigheden) van de stages. Deze vaardigheden komen aan bod als de leerling op school is, tijdens de driehoeksgesprekken met het stagebedrijf (stagedocent, leerling en begeleider op het bedrijf), tijdens de oudergesprekken en tijdens de coachgesprekken. De ontwikkeling van de leerling wordt gevolgd en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem in Profijt.

Planmatig begeleiden van leerlingen

De overige schooljaren starten met een IOP-gesprek waarbij de leerdoelen voor een bepaalde periode worden opgenomen in het IOP. Deze leerdoelen worden geformuleerd op didactisch en sociaal emotioneel gebied.

Daarnaast beschrijven de leerlingen zelf hun ambities met betrekking tot de gekozen praktijkvakken. Deze leerlingen presenteren aan het einde van het schooljaar hun IOP aan hun ouders en de mentor. De mentor blijft twee jaar verbonden aan een groep. Na twee jaar wordt er een overdracht georganiseerd naar de volgende mentor. De mentor van het eerste leerjaar gaat mee naar de tweede, de mentor van de derde gaat mee naar de vierde en houdt zicht op de ontwikkeling van de leerling tijdens de eerste externe stage in het derde leerjaar.

In het vierde leerjaar begeleiden de stagedocenten de leerlingen; dit kan ook de mentor zijn. Na het vierde leerjaar kiezen de leerlingen voor de pré-Entree of gaan ze eerst nog naar de 5e klas. Na de 5e klas zijn er twee mogelijkheden: een deel stroomt uit richting werk en een deel stroomt via de pré-Entree door naar het MBO.

Ondersteuningsaanbod

Het doel van de school is om leerlingen op te leiden tot zelfstandige en actief participerende burgers. Om dat te bereiken, is voor alle leerlingen een uitgebreid aanbod beschikbaar, dat volledig op maat wordt uitgevoerd door zowel medewerkers als externen. Nagenoeg alle docenten zijn opgeleid op masterniveau, waaronder Master Special Educational Needs. Het uitstroomperspectief is gericht op werken, leren, een combinatie van werken en leren en incidenteel ook uiteenlopende vormen van dagbesteding en beschutte arbeid.

Deskundigheid binnen de school

Alle schooldagen zijn identiek opgebouwd. In de onderbouw zijn de schooldagen elke dag hetzelfde. In de bovenbouw is er meer variatie als gevolg van stages en branchegerichte cursussen.



Handleiding voor jezelf	Dit is een programma voor leerlingen met stoornis in het autistisch spectrum. Er zijn relatief veel leerlingen op school die hier baat bij hebben. Het klimaat op school vormt voor hen een goede basis: duidelijke structuur, grote voorspelbaarheid, kleinschalig en beperkte prestatiedruk.
Kurzweil	Kurzweil biedt compenserende software op het gebied van lees- en spellingproblematiek voor leerlingen met dyslexie.
werkgeheugen training Cogmed	Training om het werkgeheugen en concentratievermogen te vergroten.
visuele beperking en slechthorend	Leerlingen die het nodig hebben, krijgen ondersteuning op maat. In voorkomende gevallen wordt contact gezocht met de begeleiding van de leerling. Veiligheid met het werken met machines is een belangrijk item. Eenvoudige aanpassingen met lettertypes en kleuren kunnen helpen.
faalangst-reductietraining	Het doel van de training is het doorbreken van negatieve gedachten en het krijgen van meer zelfvertrouwen.
anders leren/ braingym	Training om taal- en/of rekenangst te verminderen op basis van de eigen leerstijl.
MRT	Motorische Remedial Teaching. De leerlingen worden motorisch vaardiger, ervaren meer rust en plezier, krijgen meer zelfvertrouwen en hebben minder last van faalangst.
Sova training (drama)	Het aanleren of versterken van sociale vaardigheden met behulp van toneel en drama.
gezonde leefstijl	Individuele begeleiding naar een gezonde leefstijl, waaronder voeding en gewicht en een juiste balans tussen fysieke en mentale gezondheid.
Rots & Water	Psycho-fysieke training die zich richt op het ontwikkelen van sociale vaardigheden, het voorkomen en aanpakken van pesten, weerbaarheid en seksueel geweld.
mindfulness	Leren om bewust en open aanwezig te zijn in het moment, werken aan concentratie en focus.
meditatie	Een manier om op zoek te gaan naar innerlijke rust.
meditatie	Eye Movement Desensitization and Reprocessing richt zich op mensen die last blijven houden van de gevolgen van een schokkende ervaring.
meidenvenijn	Programma om pesten onder meisjes tegen te gaan.

Nazorg

Elke maandagavond kunnen oud-leerlingen de avondschool volgen. Drie docenten bieden onderwijs, begeleiding en ondersteuning op het gebied van wonen, werken en vrijetijd besteden. Huiswerkbegeleiding voor oud-leerlingen behoort ook tot de mogelijkheden.

Profijt

Op geplande momenten in het jaar worden de leerlingen beoordeeld in het leerlingvolgsysteem Profijt door de docenten en stagebegeleiders. Wij hanteren drie modules in Profijt:

- IOP/ portfolio
- zorg
- stage

De geleerde competenties worden besproken met het zorgteam. Naar aanleiding van de leerling-besprekingen worden handelingsadviezen in het zorgdeel van Profijt geschreven. De beoordeling is voor ouders en leerlingen inzichtelijk.

Intern zorgteam

Het zorgteam bestaat uit de orthopedagoog/zorg coördinator, de orthopedagoog/psycholoog en een directielid en komt wekelijks bijeen voor overleg. Tijdens een deel van dit overleg schuift ook de brugfunctionaris vanuit het wijkteam aan. Zij slaat een brug tussen onderwijs en zorg en is een halve dag per week op school aanwezig. Ze is beschikbaar voor mentoren, leerlingen en ouders.

5.2 Kwaliteitskalender zorg en veiligheid

Op PrO De Baander zetten we stevig in op het pedagogisch didactisch klimaat en het veiligheidsbeleid. De manier waarop we dat doen en de link met het kwaliteitsbeleid staan omschreven in verschillende protocollen:

PROTOCOLLEN OP HET GEBIED VAN SOCIALE VEILIGHEID (X = EVALUATIEMOMENT)

check & act	2019	2020	2021	2022
intentieverklaring		X		X
verbale bedreiging		X		X
fysieke bedreiging		X		X
fysiek geweld		X		X
mishandeling		X		X
discriminatie		X		X
seksuele intimidatie		X		X
anti-pestprotocol		X		X
calamiteiten en trauma's		X		X
medijnverstrekking/ medisch handelen		X		X
omgangs- en integriteitscode		X		X

BELEID OP HET GEBIED VAN SOCIALE VEILIGHEID (X = EVALUATIEMOMENT)

check & act	2019	2020	2021	2022
managementstatuut				X
meldcode huiselijk geweld		implementatie		X
schoolregels	X		X	
omgangscod			X	
privacyreglement		X		X
klachtenprocedure			X	X
incidentenmelding		X		X

ONDERZOEKEN OP HET GEBIED VAN SOCIALE VEILIGHEID (X = EVALUATIEMOMENT)

check & act	2019	2020	2021	2022
risico inventarisatie	X	X	X	X
werkdrukonderzoek		X		
ontruimingsplan	X		X	
ProZo! enquête over sociale veiligheid	X	X	X	X

PrO De Baander werkt actief aan een veilig pedagogisch klimaat. Dat blijkt onder meer uit het volgende:

- leerlingen, ouders en medewerkers geven in jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken aan dat zij zich veilig voelen op school.
- we hebben een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen en afhandelen van incidenten in en om de school.
- we hebben een onderwijsaanbod voor alle leerlingen voor het vergroten van sociale vaardigheden.
- we hanteren een pestprotocol.
- we hanteren een medisch protocol.

De school is zodanig ingericht dat leerlingen met uiteenlopende leerstijlen en (lichamelijke) kenmerken er kunnen leren:

- de school biedt individuele werkplekken,
- de school biedt prikkelarme werkplekken,
- de school biedt ruimte om te kunnen samenwerken,
- de school is grotendeels toegankelijk voor rolstoelen.

Met behulp van de ProZO! enquêtes evalueren we de tevredenheid over het pedagogisch klimaat bij leerlingen, ouders, medewerkers, stagebedrijven en externe partners. Deze enquêtes zijn speciaal ontwikkeld voor het praktijkonderwijs.

PrO De Baander heeft vertrouwenspersonen en gecertificeerde bhv'ers. We nemen aan verschillende overleggen deel om de veiligheid van leerlingen in en om de school te waarborgen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich veilig voelen, aangezien dit een voorwaarde is om tot leren te komen. Het thema sociale veiligheid heeft daarom voortdurend onze aandacht. Vandaar dat we een professionele leergemeenschap hebben ingericht. Hierin wordt onder andere besproken op welke manier het programma sociale veiligheid binnen de school vorm krijgt. Voor een concrete uitwerking daarvan verwijzen we naar de jaarplannen en het dashboard van de PLG 'sociale veiligheid'.

Voor het didactisch klimaat nemen we het principe van de 5 rollen van de leraar van Martie Slooter als uitgangspunt. Dit komt in de klassenbezoeken en gesprekkencyclus terug.

- Rol 1: gastheer, stemt af op leerlingen.
- Rol 2: presentator, vangt en houdt aandacht vast.
- Rol 3: didacticus, geeft instructie en zet leerlingen aan het werk.
- Rol 4: pedagoog, zorgt voor veiligheid en grijpt in.
- Rol 5: afsluiter, sluit de les doelgericht af.

We streven ernaar dat zoveel mogelijk docenten een master hebben op hun vakgebied en verwachten dat docenten bereid zijn tot het volgen van nascholing.

5.3 Veiligheidsbeleid en anti-pestbeleid

Algemeen

Op PrO De Baander voeren we een actief beleid voor een veilige school.

Dit houdt onder meer het volgende in:

- er is een doorgaande lijn in de school die, vanaf het moment dat de leerlingen bij PrO De Baander op school komen, inzet op een gezonde en veilige omgeving voor iedereen.
- er zijn omgangsregels opgesteld, die zijn vastgelegd in de schoolgids en het zorgplan.
- er zijn preventieve maatregelen die we aan alle leerlingen aanbieden. Daarnaast bieden we ook maatwerktrajecten aan leerlingen die extra of andere hulp nodig hebben.
- wanneer we een maatwerktraject aanbieden, gebeurt dit in overleg met de mentor, ouders en leerling. Voordat het traject start, moet er overeenstemming zijn over de noodzaak en het doel.
- we voeren binnen de school een preventief beleid doordat alle medewerkers zichtbaar zijn voor de leerlingen, het goede voorbeeld geven en door de aanspreekcultuur die er is.
- de mentor speelt een belangrijke rol als het gaat om preventie van pesten. De mentor is actief betrokken bij de groepsvorming, de 'leerlijn preventieve maatregelen' en heeft inzicht in de groepsprocessen in en met de klas. De mentor is laagdrempelig en goed bereikbaar voor de leerling.
- naast de preventieve maatregelen die we op school nemen, meten we bij de leerlingen ook elk jaar de tevredenheid over de school en om het jaar bij de ouders en docenten. Dit doen we met de ProZO!!-enquête.

Eén van de onderdelen van de ProZO!!-enquête is de veiligheid binnen de school. De resultaten en de analyse van deze gegevens bespreken we in teamvergaderingen en binnen het sociaal veiligheidsteam. Wij beoordelen dan of en op welke manier we het anti- pestbeleid moeten aanpassen. Een goede samenwerking en communicatie tussen school en ouders is erg belangrijk. Dit geldt zeker bij het voorkomen van pesten op school. Vandaar dat we het belangrijk vinden om expliciet aan te geven welke verwachtingen we hebben van ouders en leerlingen. Ook geven we bij de ouders aan wat zij van school mogen verwachten.

Wat mogen ouders verwachten van de docent?

- ouders mogen verwachten dat de docenten van de school respectvol omgaan met de leerlingen en met de ouders/ verzorgers.
- ouders mogen verwachten dat de docenten onderling respectvol met elkaar omgaan. Docenten zien hun voorbeeldgedrag als een uitnodiging naar de leerlingen om hetzelfde te doen.
- als zich een probleem voordoet op school, dan mogen ouders van de docenten verwachten dat zij daarmee oplossingsgericht aan de slag gaan. De ouders worden daar zoveel mogelijk bij betrokken.
- ouders mogen van de docent verwachten dat er, als het nodig is, dossieropbouw plaatsvindt. Dit doen we in de Profijt zorgmodule, die de school hiervoor inzet.

Wat verwachten we van de ouders?

- als ouders zich zorgen maken over het welzijn van hun zoon of dochter, overlegt de ouder dit met de mentor. Uitgangspunt daarbij is altijd om in gesprek te gaan over een oplossing die goed is voor alle betrokkenen.
- ouders spreken in het bijzijn van hun zoon of dochter niet negatief over andermans opvoeding en andermans kinderen.
- ouders spreken met respect over docenten en medewerkers van de school.

Wat verwachten we van de leerlingen?

Leerlingen behandelen anderen met respect. Dat betekent bijvoorbeeld:

- Je blijft van een ander en zijn/haar spullen af
- Als iemand je stoort, vraag je om te stoppen. Als dat niet werkt, vraag je de docent om hulp.

Leerlingen gaan met respect om met hun omgeving:

- Je hangt je jas aan de kapstok en anders stop je 'm in je kluisje
- Je draagt geen pet of muts in school
- Je houdt de school en het schoolplein schoon en rookvrij
- Tijdens de lessen is je telefoon uit zicht en staat het geluid uit.

Leerlingen zorgen ervoor dat ze de lessen goed kunnen volgen:

- Je zorgt dat je op tijd bent in de les met de spullen die je nodig hebt
- Als je muziek luistert, doe je dat via de computer
- Als je ziek bent, bellen je ouders voor aanvang van de lessen naar de administratie
- Als je met een bepaald vak niet mee kan doen, neem je een briefje mee van je ouders voor de docent.

NB: wanneer een leerling op een (basis)school eerder te maken heeft gehad met pesten, is het belangrijk dat dit wordt doorgegeven bij de mentor of tijdens de intake. Het kan zijn dat we adviseren om een (brugklas)training te volgen. Ook kunnen de docenten worden geïnformeerd, zodat we de leerling, als dat aan de orde is, sneller kunnen helpen.

Procedure

Ondanks alle preventieve maatregelen die we op PrO De Baander nemen, kan het voorkomen dat een leerling pesten ervaart of signaleert of dat een betrokken volwassene signalen opvangt die als pesten kunnen worden gezien. In dit hoofdstuk beschrijven we welke procedure (in stappen) dan gebruikelijk is.



1. Er wordt contact opgenomen met de mentor van de leerling. Wanneer niet bekend is wie de mentor is van betreffende leerling, kan deze informatie worden opgevraagd bij de administratie (033-4723163).
2. De mentor gaat in gesprek met de betrokkenen.
3. De mentor brengt ouders van de 'pester' en 'gepeste' op de hoogte.
4. Indien nodig, volgt een oplossingsgericht gesprek met ouders.
5. De mentor bespreekt op klassikaal niveau het onderwerp om de samenhang in de groep te versterken en de verschillende rollen (pester, gepeste, meeloper, toeschouwer) te bespreken. Het is belangrijk om dit te doen in verband met het herstellen van de groepssfeer en om te benadrukken welke verantwoordelijkheden ieder groepslid heeft. Als de mentor hier hulp bij nodig heeft, kan de hulp van de anti-pestcoördinator worden ingeschakeld. Eventueel kan dit breder worden getrokken naar meerdere klassen, onder-/bovenbouw of schoolbreed.
6. De mentor rapporteert in Profijt. Door in de zorgmodule alle afspraken en ondernomen stappen te rapporteren, zijn alle docenten op de hoogte. Als de mentor het nodig acht of hulp nodig heeft, licht deze de anti-pest coördinator in en/of de directie.

Als de bovenstaande procedure is gevolgd, maar niet volstaat, omdat bijvoorbeeld herhaling optreedt, wordt de anti-pest coördinator en/of de directie ingelicht. De mentor blijft aanspreekpunt en voert, eventueel in bijzijn van de anti-pest coördinator, de directie en/of ouder, met de leerlingen gesprekken. Deze gesprekken zijn oplossingsgericht.

Anti-pestcoördinator

De anti-pestcoördinator op Pro De Baander is Daan van der Klis. Hij is tevens lid van het sociaal veiligheidsteam van de school. Met dit team zorgt hij, in samenspraak met directie, MR, team en leerlingen, voor het veiligheidsbeleid van school.

De anti-pestcoördinator informeert medewerkers, ouders, leerlingen en andere betrokkenen over het anti pestbeleid dat we voeren. Ook eventuele wijzigingen worden via de anti-pestcoördinator gecommuniceerd.

De algemene taken van de anti-pestcoördinator, zoals ook aangegeven door het ministerie van OCW, zijn:

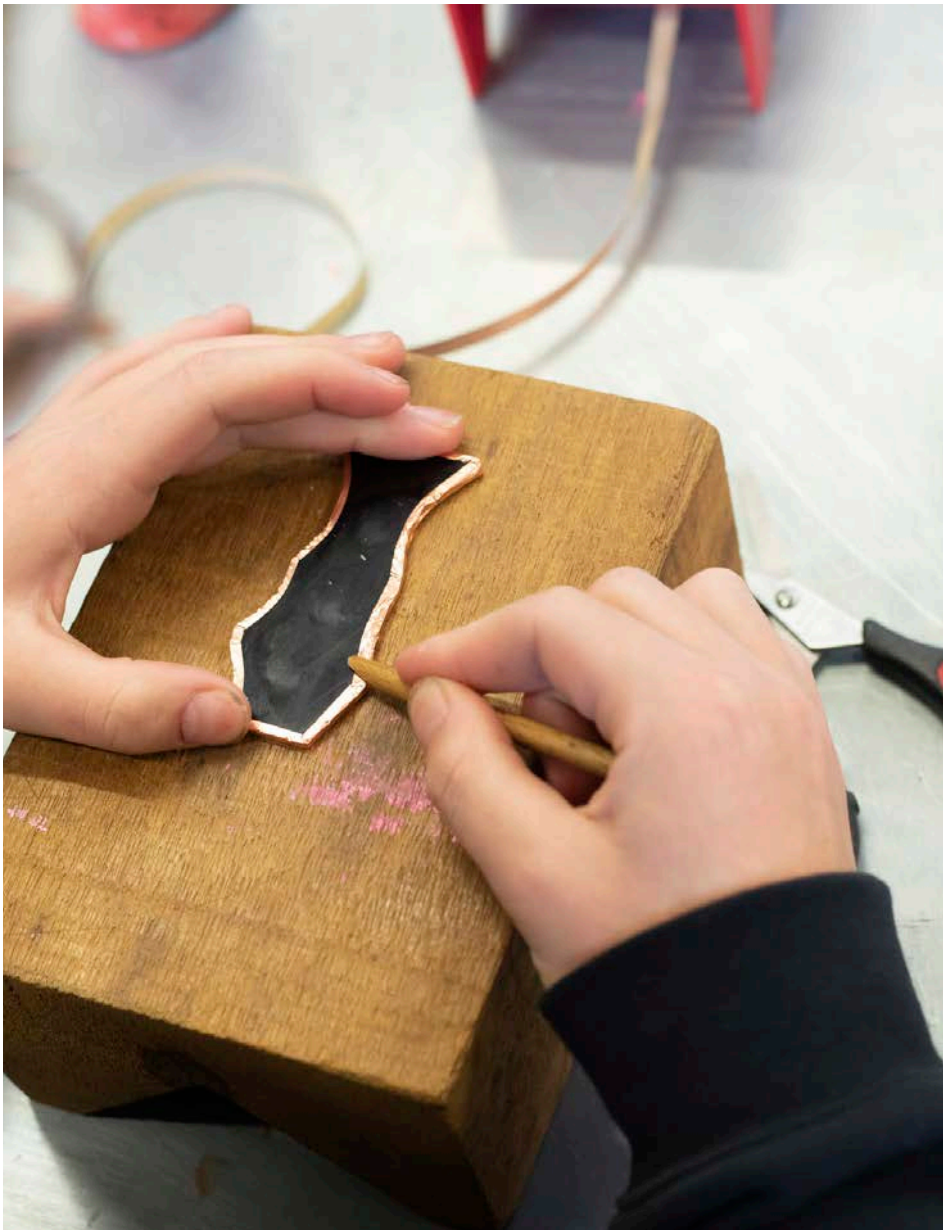
- fungeren als aanspreekpunt voor ouders en leerlingen in het kader van het antipestbeleid.
- een actieve bijdrage leveren aan een sociaal veilig schoolklimaat door het geven van voorlichting en het organiseren van preventieve activiteiten.
- fungeren als gesprekspartner en beleidsadviseur op het gebied van sociale veiligheid.
- coördinatie van het anti-pestbeleid van de school.

5.4 Betrokkenheid en inspraak leerlingen

Op verschillende manieren betrekken we de leerlingen bij het onderwijs en het pedagogisch-didactisch klimaat op school.

- de leerlingen zijn gevraagd om mee te denken en te werken met de SWOT, waardoor ze een aandeel hebben gehad in de totstandkoming van het schoolplan en de koers Pro De Baander.
- er is een leerlingenraad waarin leerlingen gehoord worden over wat zij belangrijk vinden voor de school en de ontwikkelingen.
- er bestaat de wens om de leerlingenraad op daarvoor gepaste momenten te verbinden en de leerlingen aan te laten sluiten bij de MR.
- er worden verschillende ProZO! enquêtes op het gebied van leerlingentevredenheid en sociale veiligheid afgenomen.
- de directie gaat tijdens lesbezoeken in gesprek met leerlingen om informatie te krijgen over het onderwijs dat zij krijgen. Deze informatie wordt onder meer gebruikt voor de ontwikkeling van het personeelsbeleid.

Voor alle bijdragen van de leerlingen geldt dat het niet alleen wordt gebruikt om helder te krijgen wat zij willen en ervaren. Er wordt ook expliciet de verbinding gemaakt met de verbetermogelijkheden van de medewerkers en het personeelsbeleid (zie daarvoor ook het plan 'Integraal personeelsbeleid').



*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*

HOOFDSTUK 6

Kwaliteit en continuïteit

6.1 Inleiding

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen. Dit hoofdstuk beschrijft hoe we de kwaliteitszorg van PrO De Baander vormgeven.

Bij de zorg van kwaliteit gaan we uit van de volgende aandachtspunten (waarbij we ons baseren op het onderzoekskader voor het toezicht op voortgezet onderwijs van de inspectie):

- kwaliteitszorg
- kwaliteitscultuur
- verantwoording en dialoog

Voor PrO De Baander is een algemeen uitgangspunt dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen die werkzaam is binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei. En dat is direct van invloed op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er wel verschillen in verantwoordelijkheid in de zorg voor kwaliteit.

De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg. Tot de werkzaamheden behoort onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:

- vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten.
- organiseren van op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking.
- rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de docenten geldt dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs alleen mogelijk is in een professionele cultuur en met eigenaarschap van alle medewerkers. Doordat we met professionele leergemeenschappen werken, geeft dat voor een belangrijk deel inhoud aan wat er van de docenten wordt verwacht. Daarnaast speelt het integraal personeelsbeleid een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op PrO De Baander.

Kwaliteitskalender en dashboard kwaliteitszorg

PrO De Baander werkt met een kwaliteitskalender. Hierin staat wanneer er in een jaar een onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook staat er in omschreven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er bij betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties naar aanleiding van het dashboard kwaliteitszorg.

6.2 Kwaliteitszorg

Op PrO De Baander wordt de cyclus van plannen (plan), uitvoeren (do), evalueren en analyseren (check) en aanpassen (act) ingezet, daar waar het gaat om het vormgeven van de kwaliteitszorg. Deze cyclus wordt ook wel de PDCA-cyclus genoemd en wordt zowel voor de reguliere onderwijsinhoudelijke doelen als voor de specifieke schoolontwikkeldoelen ingezet.

Onderwijsleerproces en leerresultaten:

- de doelen voor het onderwijsleerproces en de leerresultaten stellen we jaarlijks op. De doelen stellen we op het niveau van de leerling met behulp van IOP's.
- in het huidige zorgsysteem organiseren we leerling-besprekingen met de docent. Deze zijn verbonden aan de geformuleerde doelstellingen en verwerkt in het digitale programma Profijt.
- per leerling stellen we aan het begin van het jaar een IOP en bespreken dat met de ouders. In het IOP staan de te behalen doelen, leerrendementen en sociaal emotionele ontwikkeling. Het is mogelijk om 3 tot 4 keer per jaar het leerproces te bespreken met ouders, leerlingen en docent. Aan het einde van het schooljaar presenteert de leerling zijn IOP aan de ouders en de docent.
- leerlingen worden, nadat ze van school zijn, gedurende 2 jaar gevolgd met de uitstroommonitor om de bestendiging te registreren. De resultaten worden jaarlijks (einde schooljaar) geëvalueerd in het 'directie-stage overleg'.
- tijdens het 'directie-stage overleg' in januari en juni besluiten we of we voor leerlingen verlenging moet aanvragen. Deze verlenging wordt toegekend wanneer een leerling aantoonbaar nog niet klaar is voor de arbeidsmarkt. Als een verlenging wordt afgegeven, wordt dit verwerkt in het IOP van de betreffende leerling.
- de besluiten en acties van de verschillende besprekingen rondom het onderwijsleerproces en leerresultaten worden niet alleen besproken en verwerkt op het niveau van de leerling, maar ook op het niveau van het beleid van de school.

Onderwijsontwikkeling

Voor de ontwikkeling van het onderwijs werken we vanuit professionele leergemeenschappen (PLG's) om optimale betrokkenheid en eigenaarschap bij de medewerkers te creëren. De PLG's werken vanuit hun eigen PLG-plan, dat is opgesteld en verbonden vanuit de strategische doelen die zijn omschreven in het schoolondernemingsplan. In deze plannen van aanpak staat de PDCA centraal: er is een beschrijving van het gewenste resultaat, de te ondernemen acties, de manier waarop wordt gemeten en of het resultaat is bereikt.



6.3 Kwaliteitscultuur

Onder kwaliteitscultuur wordt verstaan:

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn/haar eigen rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat ieder van het personeel de bekwaamheid onderhoudt en de juiste bevoegdheid haalt voor het vak waarvoor hij/zij wordt ingezet, als dat nog niet het geval is. De schoolleiding en de medewerkers werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Docenten houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid. De wijze waarop ze dit doen, staat helder beschreven in het schoolplan.

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. 'Levenslang leren' geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van docenten. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft, in hoog tempo op. Het is dus belangrijk om de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen de school zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen, zoals verwoord in het schoolplan.

Het verbinden van de schoolontwikkeling met de inzet van een professionele gesprekscyclus vormt een belangrijke rode draad voor PrO De Baander in het kader van de kwaliteitscultuur. In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende onderwerpen van belang:

Taakbeleid en formatie

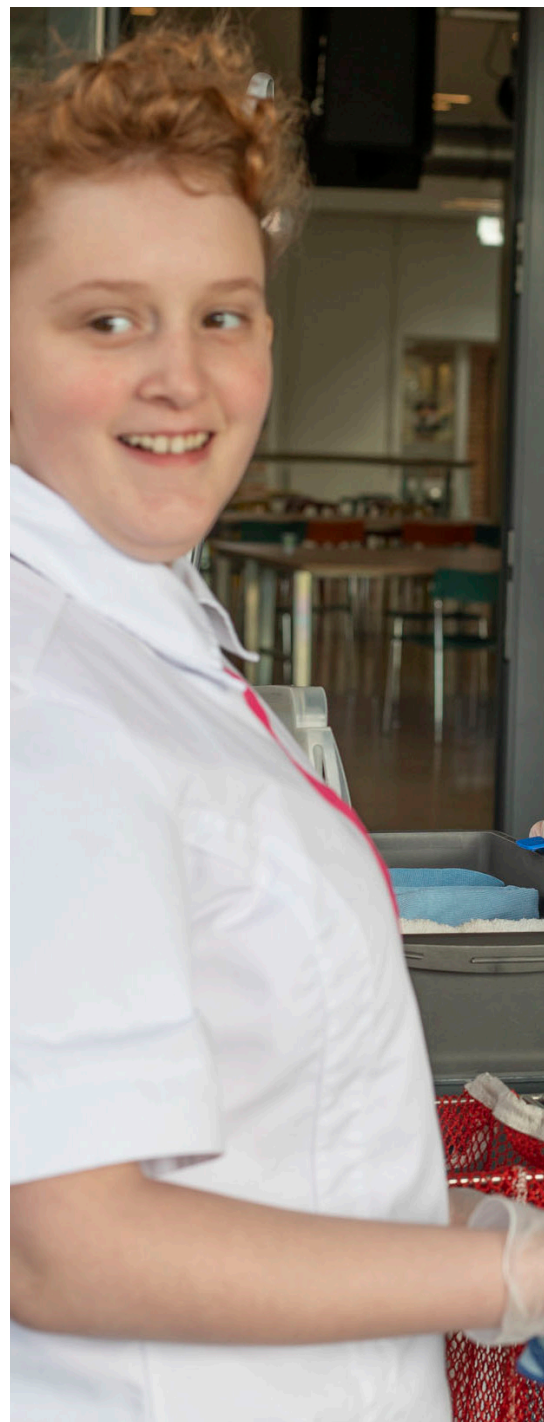
Het taakbeleid heeft als doel het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel optimaal op elkaar af te stemmen. PrO De Baander werkt volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat we bij de taaktoebedeling onderscheid maken tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld. Bij de taakverdeling streven we naar een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. We houden daarbij rekening met de individuele wensen, kwaliteiten en ambities van docenten.

Gesprekscyclus

In de gesprekscyclus stellen we systematisch, volgens de planmatige PDCA aanpak, de persoonlijke ontwikkeling en het functioneren aan de orde. Dit verbinden we aan de ontwikkeling en de doelen van de school. Het team van PrO De Baander bestaat uit 40 medewerkers; ieder directielid begeleidt in dit proces 20 medewerkers. Deze begeleiding bestaat uit klassenbezoeken en ontwikkelgesprekken.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Elke medewerker maakt sinds 2019 een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin staat op welke manier de medewerker invulling geeft aan de doelen van de school en de persoonlijke ontwikkeldoelen. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan. De persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt vastgelegd in het dossier.



Nascholing

De nascholing van medewerkers staat in het teken van wat in het schoolplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. We maken elk jaar een nascholingsplan. De directie evalueert jaarlijks de opbrengsten van de nascholing en baseert daarop vervolgacties, keuzes voor de schoolontwikkeling en de inzet van de PLG's.

6.4 Verantwoording en dialoog

Onder verantwoording en dialoog wordt verstaan:

Het bestuur en de scholen hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door de MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur en de scholen brengen minimaal jaarlijks verslag uit over de doelen en resultaten die zij behalen. Zij doen dit op toegankelijke wijze. Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder; het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.

Op verschillende manieren geeft de school invulling aan verantwoording en dialoog. Uitgangspunt is niet alleen het perspectief van verantwoording, maar ook het perspectief van de ontwikkeling.

In het kader van verslag en verantwoording doen we het volgende:

RvT:

- 6 x per jaar is er een gesprek met de Raad van Toezicht. Daar legt directie/bestuur van PrO De Baander verantwoording af over financiën, kwaliteitszorg, resultaten en onderwijsbeleid.
- leden van de RvT leggen werkbezoeken af om een goed beeld te hebben van de onderwijsontwikkelingen.
- er is een dashboard ontwikkeld op de gebieden onderwijs, personeel, financiën, toezicht en omgeving.

MR:

Op PrO De Baander betrekken we de MR bij beleids- en besluitvorming door een jaarlijks verslag vanuit de directie van de school. In dit verslag staan de resultaten die zijn behaald en de doelen waaraan deze kunnen worden verbonden.

Leerlingenraad:

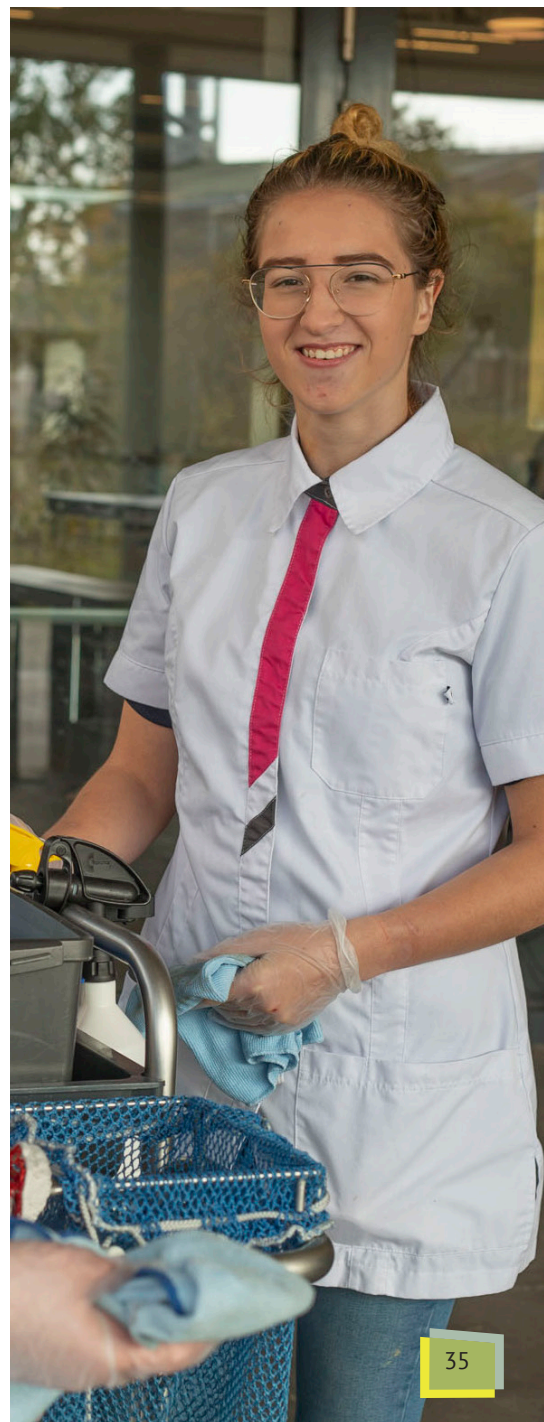
Er is een leerlingenraad die we om advies vragen. Dat gebeurt 6 x per jaar.

Inspectie:

Tijdens inspectiebezoeken legt de school verantwoording af aan de inspectie. PrO De Baander heeft een basisarrangement.

Publieke verantwoording:

- scholen op de kaart
- onderwijskundig jaarverslag naar ouders en stakeholders
- financieel jaarverslag



6.5 Kwaliteitskalender

Onderwijsproces

ZICHT OP ONTWIKKELING EN BEGELEIDING

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Startsituatie nieuwe leerlingen	Intakegesprekken, warme overdracht en startdocument	Cyclisch	Zorgcoach/ orthopedagoog
Onderwijsleerproces en de leerresultaten leerlingen	Plaatsing van leerling gegevens in programma Profijt IOP's + verslagen leerling besprekingen Uitkomsten registratie-systeem pilot	3 tot 4 keer per jaar een leerlingbespreking 3 x per jaar	Docent, leerling, ouder, zorg
Overdracht leerlingen	Voortgang/ toetsresultaten leerlingen op cognitief en persoonlijk niveau worden genoteerd in de IOP's	Cyclisch	Docenten/zorg coördinatoren/ ouder en leerling
Bestendiging adviezen/ resultaten van de uitstroomleerlingen	Uitstroommonitor/ eigen ambities	Jaarlijks in juni	Directie-stage overleg
Besluiten verlenging verblijfsduur leerlingen	Criterium: klaar zijn voor de arbeidsmarkt	Tweejaarlijks januari en juni	Directie-stage overleg
Evaluatie leerlingen met een verlengde verblijfsduur	Doelstellingen bereikt?	1 x per jaar in juni	Stage/ mentoren

DIDACTISCH HANDELEN

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Instructie: Verwachtingen leerlingen, feedback en reflectie, heldere uitleg	Klassenbezoeken/ nagesprekken door directie	1 x in de week 2 uur	Directie/ mw'ers
Klimaat: Gestructureerde les, uitdagend leerklimaat en leeromgeving	Klassenbezoeken/ nagesprekken door directie	1 x in de week 2 uur	Directie/ mw'ers
Versterken didactische vaardigheden.	Collegiale consultatie intern	Cyclisch	Medewerkers

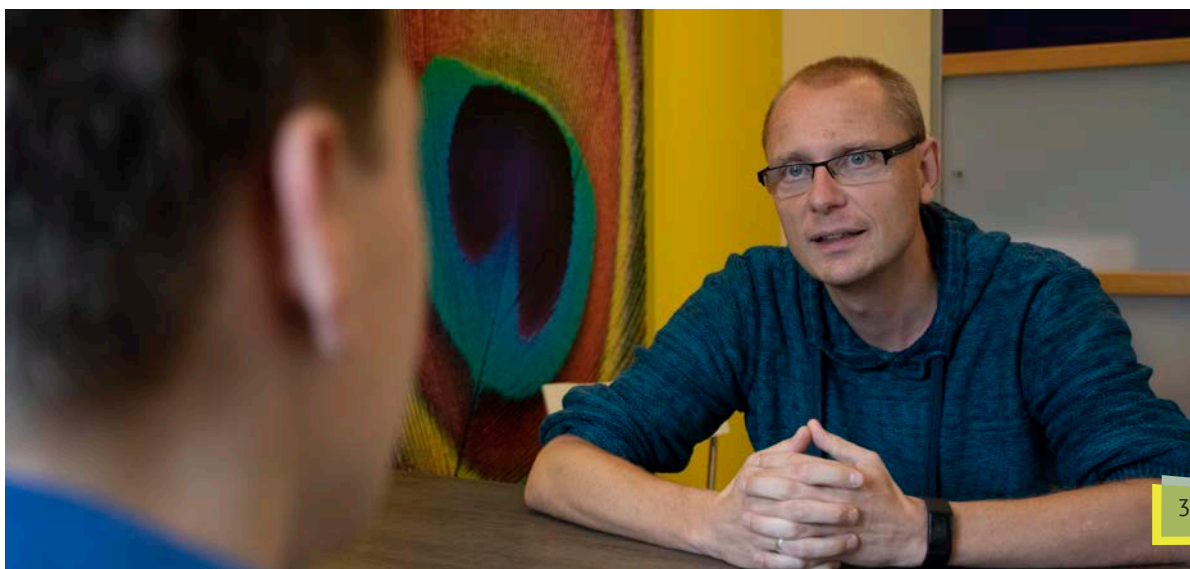
ONDERWIJSTIJD

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Aantal uren per leerling per leerjaar	Untis	1 x per jaar	Roostermaker/ directeur onderwijs
Keuzes leerling vakken	Untis	2 x per jaar	Roostermaker/ mentoren/ directeur onderwijs
Analyse roostersysteem	Untis	2 x per jaar	Roostermaker/ directeur onderwijs

Schoolklimaat

VEILIGHEID

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Sociale veiligheid leerlingen	Vragenlijsten ProZO!! sociale veiligheid leerlingen	1 x per jaar	Leerlingen, PLG sociale veiligheid
Arbo	Vragenlijst betreffende veiligheid medewerkers, apparatuur en machines	1 x per jaar	Mw'ers en Arbo-coördinator
Arbo	Vragenlijst betreffende veiligheid medewerkers, apparatuur en machines	1 x per jaar	Arbo coördinator/ mw'ers



RESULTATEN

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Opleiden naar een arbeidscontract	Uitstroommonitor	2 x per jaar	Stageteam
Opleiden MBO	Uitstroommonitor	2 x per jaar	Stageteam
Opbrengsten branchegerichte cursussen	Behaalde certificaten	1 x per jaar	Mentoren, vakdocenten
Opbrengsten IVIO examens	Uitslag examens	1 x per jaar	Mentoren, IVIO coördinator

VERVOLGSUCCES

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Uitkomsten uitstroommonitor (twee jaar)	Vervolgplek op de arbeidsmarkt en/ of vervolgopleiding.	1 x per jaar	Stageteam
Opbrengsten avondschoon	Afwezigheidslijsten Evaluatie aanbod	1 x per jaar	Docenten avondschoon en directie



KWALITEITSZORG

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Tevredenheid betrokkenen	Tevredenheidsonderzoeken voor: Docenten Leerlingen Ouders Stagebedrijven	1 x per 2 jaar (leerlingen jaarlijks)	Directie en PLG's
Audit SwV	Leden zorgteam en directies bezoeken elkaars scholen. Er wordt gemeten met een kijkwijzer	1 x per 4 jaar	SwV/ directie/ team
Collegiale bestuurlijke consultatie VO -raad	Conform model VO raad bestuurlijke feedback	1 x per 4 jaar	Directie/ RvT
Doelen schoolontwikkeling vanuit de PLG's	Verslagen van de PLG's en teamverslagen PLG ontwikkelbijeenvakomen in PDCA lijn	Jaarlijks verslag en tussentijdse rapportage aan directie en team	Directie, teamleden, PLG
Algehele resultaten op onderwijskundig gebied	Alle resultaten van de complete onderwijskundige processen worden beschreven in het jaarverslag	1 x per jaar	Directie/ PLG voorzitters

KWALITEITSCULTUUR

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers	Gesprekkencyclus per medewerker. Effecten en opbrengsten van nascholing en professionalisering	2 x per jaar	Directie en medewerker
Klassenbezoeken	Beoordelen didactische/ pedagogische vaardigheden	1x per jaar, geplande en flitsbezoeken	Directie en docenten
Beoordeling directeur-bestuurder	Gesprek afvaardiging team of een 360 graden feedback	1 x per jaar	Bestuurder/ RvT/ mw'ers
Zelfevaluatie RvT	Conform richtlijnen VTOI zelfevaluatie werkwijze RvT	1 x per jaar	RvT
Schoolbezoeken RvT	Twee leden RvT volgens programma	2 x per jaar	RvT

DOELMATIGHEID

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Toelichting meerjarenbegroting	Inzicht in middelen om beoogde doelstellingen te behalen	1 x per jaar	Directie/ RvT/ MR
Halfjaarlijkse rapportages	Ontwikkelingen middelen op basis van investeringsplan en ambities beschreven in jaarplan	2 x per jaar	Directeur-bestuurder/ RvT
Jaarverslag	Ontwikkelingen middelen op basis van investeringsplan en ambities beschreven in jaarplan	1 x per jaar	Directeur-bestuurder/ RvT

PLANNING FINANCIEEL BEHEER PER KALENDERJAAR

Datum	Onderwerp	Intern controller	Directeur - bestuurder	MR	Financiële commissie RvT	Verantw. RvT
Januari	Starten jaarverslag en bestuursverslag	X	X			
Februari	Realisatie afgelopen boekjaar	X	X		X	X
Juni	Jaarverslag Accountant	X	X X	X	X X	X X
September	Halfjaarverslag	X	X		X	X
December	Meerjarenbegroting	X	X	X	X	X

CONTINUÏTEIT

Wat meten we, wat brengen we in beeld	Waarmee meten we, wat zetten we in	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Continuïteit financiële ontwikkelingen PrO De Baander	Continuïteitparagraaf	1 x per jaar	Directeur-bestuurder/ RvT/ accountant
Financiële ontwikkeling conform meerjarenbegroting	Kwartaalrapportages	3 x per jaar	Directeur-bestuurder/ RvT/ MR

6.6 Sponsoring

Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, wil de school objectief en onafhankelijk zijn. Vandaar dat er is geen sprake is van aanvaarding van materiele en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage. We blijven daardoor een maatschappelijke organisatie die niet afhankelijk is van commerciële belangen en commerciële ontwikkelingen. Omdat er geen gebruik wordt gemaakt van sponsoring, is hierover in dit plan ook geen beleid opgenomen.



HOOFDSTUK 7

Personeelsbeleid En verbinding met onderwijskundig beleid

7.1 Algemene uitgangspunten en ambities

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. 'Levenslang leren' geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van docenten. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen PrO De Baander zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen, zoals beschreven in dit schoolplan. In onderstaande alinea's lichten we toe op welke manier de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel.

Taakbeleid en formatie

Een werkomgeving bieden waar je als docent het verschil kan en mag maken is een van onze uitgangspunten. Er is ruimte om binnen de kaders van ons Schoolplan 2018-2022 betekenisvol onderwijs te realiseren en binnen de organisatie jezelf te ontwikkelen. De verscheidenheid aan functies en taken bieden mogelijkheden voor differentiatie als het gaat om de invulling van een normjaartaak.

Het taakbeleid op PrO De Baander heeft als doel om het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel optimaal op elkaar af te stemmen. We werken volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat we bij de taaktoebedeling onderscheid maken tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld.

Bij de taakverdeling streven we naar een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. We houden daarbij rekening met individuele wensen, kwaliteiten en ambities van docenten.

Evenredige vertegenwoordiging

De school streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding. Bij sollicitatieprocedures in functies betreffende schoolleiding zal bij gelijke geschiktheid het geslacht de voorkeur krijgen dat leidt tot een meer evenredige verdeling van mannen en vrouwen.

7.2 Gesprekkencyclus en persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers van PrO De Baander bestaan uit onderwijzend personeel (OP'ers, dit zijn de theorie- en praktijkdocenten) en onderwijs ondersteund personeel (OOP'ers, hieronder vallen de administratie, conciërge, orthopedagoog/psycholoog, onderwijsassistenten en een roostermaker). Om medewerkers goed te kunnen begeleiden en hun ontwikkeling te monitoren, hebben we ervoor gekozen om ze te verdelen over de directeur-onderwijs en de directeur-bestuurder.

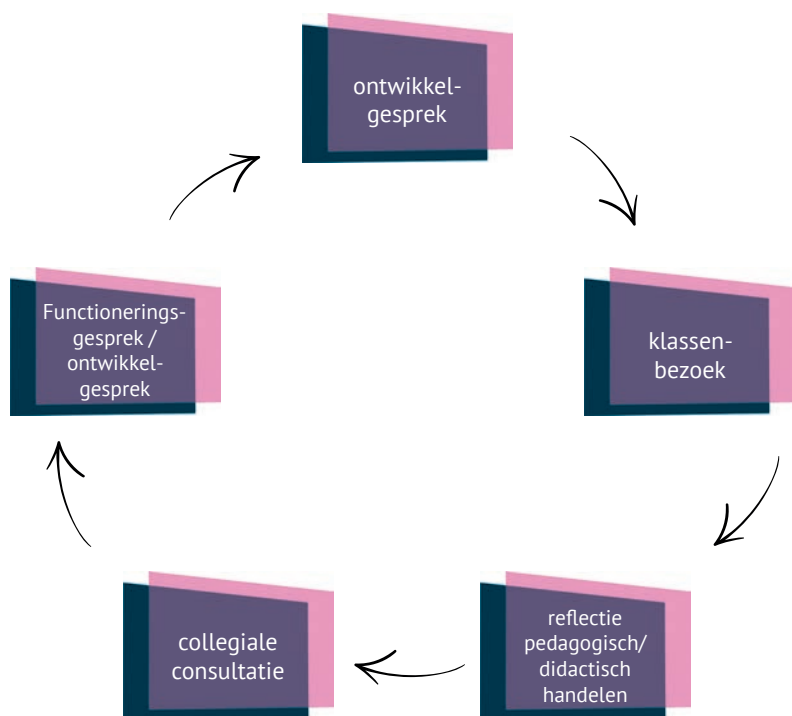
We hebben een gesprekkencyclus ontworpen waarbij ze regelmatig medewerkers spreken en aan het werk zien tijdens klassenbezoeken. De gesprekkencyclus is geformeerd richting ontwikkelgesprekken, waarbij de docenten zelf doelen opstellen die gerelateerd zijn aan de strategische doelen. Over de realisatie van die doelen worden concrete afspraken gemaakt en ook over hoe het merkbaar wordt binnen de school.

De focus in de gesprekkencyclus ligt op het kwalitatief versterken van de onderwijskwaliteit. Leerlingen in praktijkonderwijs leren veel door te doen en dat is ook de kracht van dit type onderwijs. Een belangrijke pijler is het leerrendement inzichtelijk maken voor de docent en leerling. Met die insteek voert de directie klassenbezoeken uit, waarbij de nadruk vooral ligt

op de kwaliteit van de instructie en hoe docenten omgaan met de grote niveauverschillen tussen hun leerlingen.

De lessen worden op een laagdrempelige manier bezocht. Elke docent vindt het belangrijk om betekenisvol te zijn in zijn/haar les. Wat doorbroken moet worden, zijn routines die langzaam zijn opgebouwd. We werken met een kijkwijzer “de vijf rollen van de docent”. Deze kijkwijzer reflecteert op de verschillende rollen die een docent heeft en dat biedt een inhoudelijke leidraad voor het gesprek. De informatie die uit deze klassenbezoeken voortkomt, wordt besproken met de PLG's, zodat zij dit in hun plannen kunnen implementeren.

Er zijn verschillende manieren om te werken aan persoonlijk ontwikkeling. Er is voldoende financiële ruimte gemaakt om nascholing, coaching of andere middelen om te leren in te zetten.



Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Alle docenten zijn vakbekwaam en voldoen aan de wet BIO. Er zijn verschillende trajecten om de bekwaamheid binnen het Praktijkonderwijs te behalen. Iedere medewerker maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin staat op welke manier de medewerker invulling geeft aan de schooldoelen en persoonlijke ontwikkeldoelen. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker staat weergegeven in het bekwaamheidsdossier.

Carrièreperspectief

Het is een uitdaging om medewerkers een carrièreperspectief te bieden binnen de organisatie. Op het gebied van zorg en leiderschap zijn er mensen die absoluut de vaardigheden hebben of willen leren om deze functies te bekleden, alleen zijn deze plekken maar beperkt beschikbaar. Om medewerkers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen, is er altijd de mogelijkheid om bij een collega-bestuur te gaan werken. Zo zijn er mogelijkheden om mee te kijken en te denken, zodat de docenten vliegreuen kunnen maken op het gebied van bijvoorbeeld leiderschap. Tot slot geven de kartrekkersrollen medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen op tactisch en strategisch niveau.

Wij leiden leerlingen op om als zelfstandig burger aan de maatschappij deel te kunnen nemen

De invloed van de leerlingen op het personeelsbeleid

Voor alle bijdragen van de leerlingen geldt dat het niet alleen wordt gebruikt om helder te krijgen wat zij willen en ervaren. Er wordt ook expliciet de verbinding gemaakt met de verbetermogelijkheden van de medewerkers en het personeelsbeleid (zie daarvoor ook het plan 'Integraal personeelsbeleid'). Dit geldt met name voor de inzet van de leerlingenraad, waar specifiek de verbinding wordt gemaakt en gezocht met het personeelsbeleid. Ook leveren de leerlingen een bijdrage aan de SWOT.

Vitale werkomgeving

Het werken in een vitale werkomgeving zorgt voor een prettig werkklimaat met een laag ziekteverzuim. Het monitoren van ziekteverzuim is opgenomen in beleid.

Begeleiding nieuwe medewerkers

In tijden van docententekort is het belangrijk om het specifieke vak "docent in praktijkonderwijs" op een goede manier uit te lichten. Werken in praktijkonderwijs is voor veel docenten een onbekend terrein. Bezoekarrangementen bieden de mogelijkheid om het onderwijs binnen onze school te onderzoeken. Samen met Scholengroep Amersfoort en het KPOA ontwikkelen we een vervolgopleiding voor ambitieuze docenten, die ze na de lerarenopleiding kunnen volgen. Pro De Baander is mede-ontwikkelaar van deze vervolgopleiding en biedt stageplaatsen aan toekomstige docenten.

Door de borging van gemaakte afspraken en de ontwikkeling van een kwaliteitshandboek, voorkomen we dat ingezette veranderingen kwetsbaar zijn bij personeelwisseling. Nieuwe medewerkers worden begeleid door ervaren collega's en de leidinggevende. Zij worden gecoacht en hebben een maatje voor alle operationele vragen. Nieuwe medewerkers krijgen minder lesuren in hun eerste jaar om de leerling, onderwijssoort en de school goed te leren kennen.

7.3 Pedagogisch didactisch handelen en ambities

We signaleren een trend dat de docent meer aandacht heeft voor de doelstellingen van de les. Ook tijdens de individuele gesprekken met leerlingen wordt er explicieter gesproken over de concrete doelstellingen die zij willen behalen. Er is gereflecteerd op het instructiemodel, waar er meer ruimte gekomen is om de doelstellingen van de les expliciet te formuleren. Deze doelstellingen worden meerdere keren geëvalueerd tijdens de les.

De verbinding en doorgaande lijnen tussen de AVO vakken en de praktijkvakken heeft de komende periode de aandacht. Het bieden van een betekenisvolle context, zoals leren in de echte wereld waarbij leerlingen door te ervaren en te doen leren, is binnen Pro De Baander een waardevolle ambitie. De docent staat boven de lesstof en gebruikt verschillende bronnen en middelen om zijn les zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de leerbehoefte.

7.4 Nascholing en teamscholing

Er is een upgrade geweest van het nascholingsbudget om ontwikkeling te faciliteren door middel van een opleiding, coaching of andere trajecten. Dit heeft een impuls gegeven aan de realisatie van de ambities.

De nascholing van de medewerkers staat in het teken van wat in het schoolplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Binnen de huidige koers formuleren we leidende principes die passen bij de strategische doelstellingen op het gebied van teamontwikkeling. Deze principes gaan over de gezamenlijke opdracht, reflectief vermogen en vakmanschap. Ze dienen als kapstok om het team als collectief te laten groeien, waar iedereen erbij hoort en een functionele plek heeft in het systeem.

Werken vanuit een professionele cultuur vraagt om een verandering in de cultuur van PrO De Baander. Tijdens verschillende tweedaagse trainingen werken we aan het reflectief vermogen van de docent. Daarnaast stimuleren we het geven van feedback en het inzetten van een proactieve houding. Binnen de organisatie stimuleren we het leren van elkaar. Door een cultuur te creëren waarbij docenten bij elkaar kijken en elkaar voorzien van feedback, werken we naar een lerende organisatie.

Nascholing op teamniveau

In oktober 2018 heeft er een verdiepend werkdrukonderzoek plaatsgevonden. Er heerst een positieve sfeer, waarbij veel ontwikkelmogelijkheden worden ervaren. De organisatiecultuur en de onderlinge verhoudingen vragen om aandacht. Het gaat hier dan vooral over het aanspreken van elkaar in brede zin. Het teamontwikkelingstraject is gericht op het positief stimuleren van deze ontwikkeling, waarbij zowel op persoonlijk als teamniveau merkbaar wordt dat de aanspreekcultuur wordt versterkt. Dit meten we in de gesprekken met de individuele medewerkers en in de evaluaties van de teamdagen.

Nascholing op individueel niveau

Naast de benodigde basisopleidingen is er veel extra expertise in de school. Hieronder staat dat weergegeven:

Functie	Opleiding	Aantal teamleden
docenten	master Sen	8
	dyslexie/ taal	1
	nascholing ADA	2
	de kernvisie "Anders leren"	2
	motorische remedial teaching	1
	leiderschap	4
	systemisch werken	1
	het voeren van coachgesprekken	2
	jobcoaching	4



Bijlage 1 Veelgebruikte afkortingen

- OPP = ontwikkelingsperspectief
- IPB = Integraal personeelsbeleid
- SWOT = strengths, weaknesses, opportunities & threats
- PrO = praktijkonderwijs
- AVO = algemeen vormend onderwijs
- IOP = individueel ontwikkelingsplan
- LVS = leerlingvolgsysteem
- TLV = toelaatbaarheidsverklaring
- WVO = wet op het voortgezet onderwijs
- PLG = professionele leergemeenschap
- PDSA = plan do check act

NB Waar in de tekst 'Ouder' of 'Ouders' staat, worden daarmee ouders en andere verzorgenden bedoeld.

Bijlage 2 SWOT en analyse

Het schoolplan is gemaakt vanuit de situatie waarin PrO De Baander zich bevindt. De uitgangssituatie maakt duidelijk met welke factoren we rekening moeten houden als het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van de school is bij de ontwikkeling van het schoolplan een SWOT-analyse gemaakt, waarbij verschillende stakeholders is gevraagd om mee te denken.

Dit betreffen:

- medewerkers
- leerlingen
- ouders
- bestuur
- MR

De SWOT maakt een analyse van Sterke versus Zwakke punten en Kansen versus Bedreigingen. Onderstaand geeft een beeld van de gemaakte SWOT, op basis van interne en externe analyse. Deze analyse dateert van januari – juli 2017.

2.1 SWOT in schema

Onderstaand geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterkten en zwakten (interne factoren) weer:

Sterkten

- S1: De school heeft een goed imago
- S2: Er is een sterk team, waarbij sterke kanten van personeel worden ingezet
- S3: Nieuwe koers en energie
- S4: Er wordt maatwerk geboden in de keuzes (zowel AVO als PrO en stages)
- S5: Er wordt gewerkt met het IOP
- S6: De afwisseling PrO en AVO is goed
- S7: Communicatie met ouders is direct en sterk
- S8: De stage opbouw en het netwerk zijn goed

Zwakten

- Z1: Leerlijnen vanuit de 4 domeinen zijn te weinig leidend in het aanbod.
- Z2: Er is te weinig instructie en differentiatie
- Z3: IOP's en verbinding LVS-profijs daarbij wordt niet optimaal ingezet
- Z4: Er zijn grote verschillen in de communicatie met ouders, zowel school-breed als op individueel leerling-niveau
- Z5: Versterken van het team in professioneel handelen in communicatie, geven van feedback en eigenaarschap docenten
- Z6: Verbinding en inzet ICT is niet optimaal
- Z7: Personeelsbeleid en taakbeleid is onvoldoende scherp

Kansen

- K1: Schoolgebouw meer een PrO uitstraling geven
- K2: Verbinden van schoolgebouw aan educatief programma
- K3: Verbinding zorg en onderwijs is goed
- K4: Doorstroom MBO is goed
- K5: Inzet van de 4 domeinen en leerlijnen
- K6: Inzet van nieuwe media en ICT

Zwakten

- B1: Huidige schoolgebouw en plein zijn gedateerd en stralen onvoldoende uit
- B2: Er is concurrentie in de omgeving
- B3: Er is te weinig ambitie om de maatschappij in de school te halen
- B4: Het bieden van een startkwalificatie
- B6: Werkgelegenheid laaggeschoolden

Het beeld van de bevroagde leerlingen ondersteunt de SWOT en vult deze aan.

Wat gaat goed:

- leuke praktijkvakken en ondersteuning
- cursusaanbod
- je kunt om hulp vragen
- aanspreekpunten binnen de school

Wat gaat minder goed/wensen voor verbetering:

- meer klassikale instructie
- meer veiligheid bieden
- lokalen opknappen
- meer eisen stellen aan het huiswerk

2.2 Omgevingsanalyse (externe situatie)

Bij de omgevingsanalyse is er gesproken over zaken als:

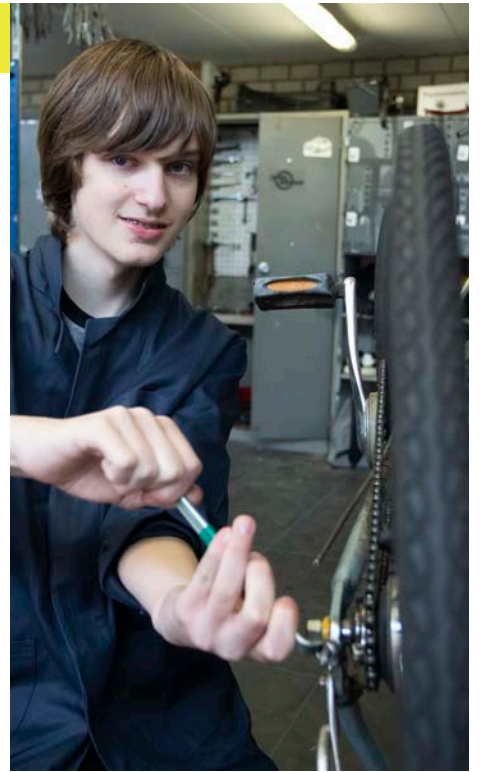
1. Ligging van de school (gebied)
2. Schoolgebouw
3. Wet- en regelgeving
4. Maatschappelijke ontwikkelingen
5. Inspectie

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT.

2.3 Interne situatie

Bij de interne situatie is er gesproken over de volgende aandachtsvelden:

1. Aanbod vakken PrO en AVO/ 4 domeinen
2. Instructie/ Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)/ Portfolio/ Leerlingvolgsysteem (LVS) profijt
3. Stage
4. Schoolklimaat
5. Betrokkenheid leerlingen en leerkrachten
6. Communicatie ouders
7. Personeelsbeleid
8. Rollen van de docent
9. Materialen en ICT



2.4 Confrontatiematrix

Bij bespreking van de SWOT aan de hand van een confrontatiematrix, komt een aantal zaken naar voren die van belang zullen zijn bij het maken van de strategische keuzes voor de komende jaren:

De school heeft een sterk team met nieuwe leiding. Deze sterkte kan worden benut bij het toewerken naar een meer professionele cultuur. Sterkte inzetten om een kans te benutten.

De aanpassingen aan het schoolgebouw kunnen de huidige uitstraling van het gebouw verbeteren en daarnaast het educatieve programma van de school sterker neerzetten. Kansen benutten en daarmee bedreigingen weren.

Het huidige onderwijs is op verschillende punten (maatwerk, afwisseling PrO en AVO) sterk, maar moet echt worden verbeterd om ook toekomstbestendig te zijn (leerlijnen, meer instructie, IOP's optimaal benutten, inzet 4 domeinen). Versterken van huidige sterke kanten om te voorkomen dat het een zwakte gaat worden.

De inzet en motivatie van leerlingen, leerkrachten en ouders, kan meer worden ingezet om eigenaarschap op alle lagen in de school te creëren. Vanuit sterkte, kansen benutten.

ICT middelen zullen ondersteunend zijn in alle ontwikkelingen door de hele school.

*Wij leiden
leerlingen
op om als
zelfstandig
burger aan de
maatschappij deel
te kunnen nemen*





Teksten
Nick Smeenk,
StudioContekst,
www.studiocontekst.nl

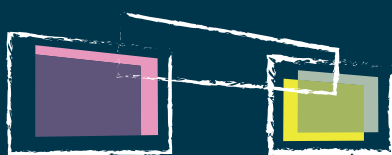
Concept & Vormgeving
Krista Peeters,
Krista Peeters Design
www.kristapeeters.nl

Foto's
Patrick Simons,
Patrick Simons Fotografie
www.partricksimons.nl

Dit is een uitgave van
PrO De Baander
Zangvogelweg 152,
3815 DR Amersfoort

033 472 3163
info@debaander.nl
www.debaander.nl

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd, opgeslagen in een
geautomatiseerd gegevensbestand en/
of openbaar gemaakt in enige vorm
of op enige wijze, hetzij elektronisch,
mechanisch, door fotokopieën, opnamen
of op enige andere manier zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming
van de PrO de Baander.



PRO DE BAANDER
SCHOOL VOOR PRAKTIJKONDERWIJS

December 2020