

**Inhoudsopgave**

[**Inleiding 3**](#_heading=h.gjdgxs)

[**1. Profiel van de school 5**](#_heading=h.3znysh7)

[*1.1 Scope en de Praktijkschool 5*](#_heading=h.2et92p0)

[*1.2 De Groene Hart Praktijkschool en uitgangspunten 5*](#_heading=h.1t3h5sf)

[*1.3 De leerlingen van de praktijkschool 6*](#_heading=h.2s8eyo1)

[*1.5 Kwaliteitscultuur en borging 8*](#_heading=h.17dp8vu)

[*1.6 Financiën 8*](#_heading=h.3rdcrjn)

[*1.7 Inspraak leerlingen 9*](#_heading=h.26in1rg)

[**2. Eigenaarschap 9**](#_heading=h.lnxbz9)

[**3. Zelfstandigheid 11**](#_heading=h.35nkun2)

[**4. Loopbaangericht 12**](#_heading=h.1ksv4uv)

[**5. Maatwerk 13**](#_heading=h.44sinio)

[**6. Kwaliteit 14**](#_heading=h.2jxsxqh)

[**7. Veiligheid 15**](#_heading=h.z337ya)

[**8. Identiteit 17**](#_heading=h.3j2qqm3)

[**9. Personeelsbeleid 18**](#_heading=h.1y810tw)

# Inleiding

**Doel van het Schoolplan**
Het schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van SCOPE Scholengroep. Het plan dient ook als verantwoordingsdocument voor de inspectie van het onderwijs. Het schoolplan is een beleidsdocument voor een periode van vier jaar: 2023-2027. Hier zijn de beleidskeuzes op hoofdlijnen vastgelegd. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van onderwijs, het personeelsbeleid en versterking van de kwaliteit van het onderwijs.

*Dit schoolplan is samengesteld en opgesteld binnen de kaders van de strategische koers van SCOPE. De essentie van deze strategische koers is ruimte geven aan ontwikkeling. Vanuit dit document heeft de Praktijkschool keuzes gemaakt. De keuzes zijn als volgt te onderscheiden:*

1. Ruimte geven aan onderwijsvernieuwing.
2. Ruimte voor leerlingen om zich te ontwikkelen.
3. Professionele ruimte voor al onze medewerkers.
4. Ruimte om regionale ontwikkeling van buiten onze school naar binnen te brengen.

**Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?**In het schooljaar 2021-2022 is er een werkgroep opgezet samen met het Leerpark. In het schooljaar 2022-2023 zijn er meerdere teambijeenkomsten vanuit deze werkgroep georganiseerd met als doel om een schoolplan te maken dat gedragen wordt door het hele team. Er is een evaluatie van het vorige schoolplan gemaakt. We hebben gekeken naar de dromen van het team. Op basis hiervan zijn hernieuwde keuzes gemaakt. Voor de ontwikkeling van het schoolplan hebben de teamleden en het MT zich gezamenlijk verantwoordelijk gesteld. Alle input heeft geleid tot grotere ambities en verbeterpunten.

Er is een keuze gemaakt voor:

**Praktijk bereikt!**Hierin staan onze 7 bouwstenen: Eigenaarschap, Zelfstandigheid, Loopbaangericht, Maatwerk, Kwaliteit, Veiligheid en Identiteit.
**Praktijk gebruikt!**
Hierin staan welke middelen we gebruiken, te weten Loopbaanbegeleiding, Leerlijnen, Digitalisering, Zorg en Coaching.
**Praktijk doet!**Hierin staat wat nodig is om dit voor elkaar te krijgen: Professionele cultuur, Huisvesting, Financieel beheer, ICT, Leerlingvolgsysteem, Borging, Leerlingenraad en Ouderbetrokkenheid.

De Groene Hart Praktijkschool is een stabiele en sterke school. We houden vast aan onze visie op praktijkonderwijs en wat we daarmee willen bereiken. In het schema hieronder staan de sterke punten, ontwikkelpunten, kansen en bedreigingen.

Vanaf hoofdstuk 2 tot en 8 zullen de ambities in de vorm van de zeven bouwstenen nader

uitgewerkt worden. Eerst wordt de huidige situatie uiteengezet waarna de gewenste

situatie wordt geformuleerd. De bouwstenen zijn

- Eigenaarschap

- Zelfstandigheid

- Loopbaangericht

- Maatwerk

- Kwaliteit

- personeelsbeleid

- identiteit

|  |
| --- |
| **Binnen en buiten de school** |
| **Sterke punten** | **Ontwikkelpunten** |
| * We zijn een veilige school met voldoende zorg voor iedereen.
* We zijn goed in het werken met leerlingen met een achterstand.
* We hebben een groot stagenetwerk en het stageteam werkt nauw met de bedrijven samen om de leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden.
* Het onderwijs is van voldoende tot

goede kwaliteit. * Iedereen mag zichzelf zijn.
* We denken in kansen en mogelijkheden voor leerlingen.
* Leerlingen krijgen een erkend PRO diploma.
* De uitstroom is bestendig en boven de 90%.
 | * Het gebouw heeft een aantrekkelijke uitstraling.
* We zorgen voor borging.
* De leerling is betrokken bij zijn eigen leerproces.
* De leerlijnen zijn goed uitgewerkt a.d.h.v. competenties en indicatoren.
* Er worden jaarlijks ontwikkelgesprekken gevoerd.
* Er is een regionale analyse op de arbeidsmarkt in relatie tot schoolontwikkelingen en baankansen voor leerlingen van de praktijkschool.
* Er is een specifieke leerlijn voor burgerschap en LOB.
* Er is een professionele pedagogische cultuur.
* In alle lessen wordt gedifferentieerd lesgegeven.
* Er is een vergadercyclus vastgesteld.
* De kwaliteitscultuur is versterkt met een PDCA-cyclus.
* Het onderwijs in het domein vrijetijdsbesteding is versterkt.
 |
| **Kansen**  | **Bedreigingen** |
| * Er zijn voldoende banen voor onze leerlingen.
* Het praktijkonderwijs blijft een zelfstandige onderwijsvorm.
* Er is een samenwerking met het MBO.
* Er wordt geanticipeerd op toekomstige kansen op de arbeidsmarkt.
* Er is een samenwerking tussen school, buurt en bedrijfsleven.
 | * Er is een toename van leerlingen met gedragsproblemen.
* Het evenwicht tussen nieuwkomers en reguliere leerlingen verandert.
* Er is een drempelloze uitstroom naar het MBO.
* Het aantal nieuwe leerlingen loopt terug.
* Er zijn dubbele adviezen vanuit het primair onderwijs.
 |

# 1. Profiel van de school

## 1.1 Scope en de Praktijkschool

De Groene Hart Praktijkschool is onderdeel van de Scope Scholengroep. De scholen die hiertoe behoren delen met elkaar de inspiratie om onderwijs te geven en leerlingen te begeleiden vanuit de Bijbelse, verhalende traditie.

Naast onder andere het Koersdocument van Scope geeft deze inspiratie ook voeding aan een gemeenschappelijke visie op leren en ontwikkeling van leerlingen. Het bevoegd gezag van de school ligt bij het College van Bestuur van Scope. De dagelijkse leiding van de school is in handen van een vestigingsdirecteur en een afdelingsleider.

Het leiderschap is de afgelopen jaren aan veel veranderingen onderhevig geweest. Vanuit Scope is uiteindelijk gekozen voor een eigen directeur voor de praktijkschool.

## 1.2 De Groene Hart Praktijkschool en uitgangspunten

De Groene Hart Praktijkschool verzorgt praktijkonderwijs. De leerbehoeftes en de ondersteuningsbehoeftes van leerlingen staat centraal in het onderwijskundig handelen.

De praktijkschool kent een aantal onderwijskundige en pedagogische en maatschappelijke uitgangspunten:

*Ons doel is de talenten van de leerlingen te ontdekken en te ontwikkelen, zodat zij een kansrijke toekomst tegemoet gaan. Het stimuleren en versterken van het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid ligt hieraan ten grondslag en maakt een groot deel uit van het leerprogramma.*

* Iedere leerling is uniek.
* Iedere leerling is trots op zichzelf.
* Alle leerlingen verlaten de school met perspectief of arbeid of leren.
* De school staat midden in de samenleving.
* Leerlingbegeleiding is voor alle leerlingen d.m.v. een eigen coaches
* Elke leerling heeft een MOP, met daarin de belemmerende en stimulerende factoren,waar zijn of haar ontwikkeling is vastgelegd.
* De school kent een schoolondersteuningsprofiel, waar de extra begeleiding in beschreven staat.
* Elke leerling, die extra ondersteuning krijgt, is in bezit van een OPP.
* Elke leerling volgt per leerjaar 1000 uur onderwijs.
* Het onderwijs wordt verzorgd in de domeinen Wonen, Werken, Vrije tijd en Burgerschap.
* Er is sprake van een uitdagende leeromgeving in de school, waarin de leerlingen tot zelfstandigheid gestimuleerd wordt, rekening houdend met de individuele verschillen tussen de leerlingen.
* Talenten ontdekken bij leerlingen en hen een kansrijke toekomst te geven.
* De leerlingen werken op eigen niveau naar hun persoonlijke streefdoelen op weg naar 1F.
* Ouders en leerlingen en omgeving zijn de partners van de school.
* De school staat midden in de samenleving en verbindt het onderwijs met de
* samenleving. Onderwijs is georganiseerd in de domeinen Burgerschap, Vrijetijdsbesteding, Werken en Wonen.
* Het onderwijs is gericht op gepersonaliseerd leren.

Bij iedere leerling die toegelaten wordt tot het PRO is er sprake van een specifieke onderwijsbehoefte. Dat kan zowel op didactisch gebied zijn, als wat betreft de pedagogische aanpak. Deze aanpak is gericht op het maximaal benutten van de  mogelijkheden van iedere leerling. Elke leerling heeft een coach, de eerst verantwoordelijke voor het volgen van de leerling op de Groene Hart Praktijkschool. Voor iedere leerling wordt een ontwikkelingsplan(MOP) gemaakt.

## 1.3 De leerlingen van de praktijkschool

De school wordt bezocht door leerlingen van 12 tot 18 jaar. Voor deze leerlingen geldt dat zij aangewezen zijn op een praktijkgerichte opleiding. Praktijkonderwijs is in principe eindonderwijs. De school bereidt de leerlingen voor op hun toekomstig leven. (wonen, werken, burgerschap en vrijetijdsbesteding). Redzaamheid, burgerschap, vrijetijdsbesteding, arbeid en leren zijn belangrijke thema’s in de praktijkschool. Tevens is het mogelijk om te onderzoeken of de leerling in staat is om of uit te stromen naar een passende arbeidsplaats of door te leren via een interne MBO 1 opleiding naar een MBO 2 opleiding.

De school heeft een regiofunctie. Steeds minder leerlingen komen uit het Speciaal Basisonderwijs, steeds meer leerlingen komen er van reguliere basisscholen

Er zijn op 1 oktober 2022 158 leerlingen ingeschreven.

|  |  |
| --- | --- |
| Woonplaats | Aantal leerlingen |
| Alphen aan den Rijn | 121 |
| Nieuwkoop | 20 |
| Kaag en Brasem  | 8 |
| Bodegraven  | 6 |
| Waddinxveen | 1 |
| Rotterdam | 1 |
| Den Haag  | 1 |

Er is vanaf 2018 een aanzienlijke daling van het leerlingenaantal van de praktijkschool

|  |  |
| --- | --- |
| Schooljaar  | Aantal leerlingen |
| 2018 | 200 |
| 2019 | 190 |
| 2020 | 184 |
| 2021 | 170 |
| 2022 | 159 |

1.4.1. Organisatie van het onderwijs

Het praktijkonderwijs kent twee periodes: onderbouw en bovenbouw. De onderbouw beslaat de eerste twee leerjaren en de bovenbouw het derde, vierde en vijfde leerjaar. In de onderbouw wordt de basisvorming in aangepaste vorm aangeboden. In het verleden is er een bewuste beleidskeuze gemaakt, dat het branche onderwijs in de volle breedte wordt aangeboden en dat er momenteel beleidsmatig niet gekoerst wordt op branche certificering en branche diplomering.

Het praktijkonderwijs kent streefdoelen. Onderwijs in de basisvaardigheden zoals Rekenen, Nederlands en Burgerschap en projectlessen komen volgens de lessentabel aan de orde Er zijn beleidsdocumenten Nederlands, Projectonderwijs en Rekenen en Stage en Arbeidstoeleiding aanwezig. Het beleidsdocument van burgerschap is nog niet aanwezig en is in ontwikkeling. Er is wel een vakwerkplan aanwezig. Het vakburgerschap kent veel verbindingen met andere vakken zoals het projectonderwijs, drama, nieuwsbegrip.De ambitie van de school voor de komende schooljaren is dat er een visiedocument geschreven gaat worden waarin deze verbindingen vastgelegd worden.

 Tijdens de lessen in het derde leerjaar wordt veel aandacht besteed aan arbeidsvoorbereiding en training. In het derde leerjaar starten de leerlingen met de groepsstages. Op deze wijze maken de leerlingen kennis met het bedrijfsleven. Ook het vierde en vijfde leerjaar staan voor een groot gedeelte van de onderwijstijd in teken van de stage. Er is een beleidsdocument stage aanwezig en de huidige schoolorganisatie is op basis van deze documenten ingericht.

1.4.2. Certificering en Diplomering

De leerlingen werken met name na het tweede leerjaar toe naar hun uitstroomprofiel. De leerling verlaat de school met minimaal een certificaat van onderwijsdeelname. Vrijwel alle leerlingen behalen het diploma Praktijkonderwijs. Daarnaast kan een leerling certificaat (VCA, BHV, vakgerichte certificaten, Nederlands Rekenen, Burgerschap en projectonderwijs). De school zal in de komende jaren een keuze maken tussen breed opleiden en specifiek opleiden door middel van branchediploma's.

1.4.3 Uitstroom en bestendigheid

De uitstroom blijft reeds enkele jaren al op hetzelfde percentage wat vereist is namelijk boven de 90 %. Veel leerlingen stromen uit naar het MBO. Doorleren is heel aantrekkelijk voor leerlingen. De verwachting van ouders en leerlingen is dat praktijkonderwijs geen eindonderwijs is. Ondanks dat er een gunstig werknemers klimaat is, willen de leerlingen doorleren naar MBO.





Het is zichtbaar dat er veel leerlingen uitstromen naar een vervolgopleiding. Doorleren is aantrekkelijk voor de leerlingen van de praktijkschool. De verwachting van ouders en leerlingen is veelal dat praktijkonderwijs geen eindonderwijs is. Ook is het waarneembaar dat er steeds meer leerlingen kiezen voor BBL, een combinatie van werken en leren. Dit is voor onze leerlingen natuurlijk ook een goede manier om werkervaring op te doen en tegelijkertijd een diploma te halen. Ondanks dat het een kansrijke werknemersmarkt is in de huidige economie, kiezen er relatief weinig leerlingen om uit te stromen richting werk.

## 1.5 Kwaliteitscultuur en borging

De laatste jaren is er door veel managementwisselingen minder aandacht geweest in het vastleggen van beleid. De kwaliteitsdocumenten zoals schoolplan 2018-2022, de jaarplannen en de tevredenheidsenquêtes zijn op orde, maar de PDCA cycli dient de komende jaren versterkt te worden. In het schooljaar 2022-2023 is hier een start mee gemaakt door samen met alle teamleden het huidige jaarplan te evalueren en voor schooljaar 2023-2024 nieuwe doelen te formuleren gebruik makend van de evaluatie van het jaarplan 2022-2023, de uitkomsten van de tevredenheidsenquêtes van ouders en leerlingen en het schoolplan 2023-2024. In de komende jaren zal een borgingsdocument ontwikkeld worden, waarin alle onderwijs implementaties vastgelegd worden. Met dit document zal de borging voor elke medewerker helder zijn.

## 1.6 Financiën

SCOPE Scholengroep is een onderwijsinstelling die op basis van lumpsum financiering wordt bekostigd door het Ministerie van OC&W. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal leerlingen, de verscheidenheid aan leerlingen en de onderwijssoorten. Naast de lumpsum is er in kleinere mate sprake van overige inkomsten. Dit betreffen aanvullende (personele en materiële) subsidies, welke veel afkomstig zijn vanuit de gemeente. Ook is er jaarlijks sprake van een bedrag afkomstig vanuit de ouders omtrent de vrijwillige ouderbijdragen. Deze vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks per school vastgesteld in samenspraak met de MR. Gezien de vrijwillige aard van de bijdrage kunnen de ontvangsten per jaar verschillen, dit kan gevolgen hebben voor het aanbod van activiteiten buiten het reguliere programma.

De scholen ontvangen geen sponsorbijdragen. Wanneer dit tijdens de schoolplanperiode voor zou komen, wordt gehandeld in de geest van het convenant sponsoring 2020-2022.

## 1.7 Inspraak leerlingen

De leerlingen vergaderen onder leiding van de directeur 6 maal in het jaar. De leerlingen hebben invloed op de inrichting van de school, op de sfeer van de school en formuleren verbeterpunten waar de directie mee aan de slag gaat.

Tevens zal in de komende jaren leerlingen via het systeem BOOT feedback kunnen en mogen geven op de lessen van docenten. Deze manier van feedback geven zal de komende jaren ingebed worden in de POP gesprekken van docenten.

# 2. Eigenaarschap

**Huidige situatie**

Eigenaarschap komt op de Groene Hart voornamelijk tot uiting in het maken van keuzes. De leerlingen maken zowel onder begeleiding als zelfstandig keuzes. Bijvoorbeeld in het projectonderwijs, de keuze voor het branche onderwijs vanaf leerjaar 3, individuele stages en de leerroute naar Arbeid of entreeopleiding.

Het onderwijs is voornamelijk aanbodgericht. De leerlingen hebben weinig invloed op hun leerstof of hun lesrooster. Er zijn leerlijnen, maar deze zijn veelal verouderd en nog niet vastgelegd in Presentis.

Leerlingen stellen vanaf klas 1 in samenwerking met coach hun eigen leerdoelen (korte termijn en lange termijn) vast. Deze worden geëvalueerd en vastgelegd in Presentis. Twee keer per jaar wordt de ontwikkeling besproken met de leerling en ouders in een MOP-gesprek. In een aantal klassen presenteren leerlingen hun eigen ontwikkeling tijdens het MOP-gesprek. Bij de overige klassen gebeurt dit door de coach.

De meeste leerlingen hebben een beeld van wat ze willen bereiken, maar hebben ook moeite met plannen en organiseren. Ze hebben hulp nodig bij het maken van een plan om hun doelen te bereiken en afspraken na te komen. De leerling overlegt met zijn coach over de manier waarop hij of zij werkt aan zijn doelen.

De meeste docenten zijn naast vakdocent ook coach. Er is geen specifieke opleiding verbonden aan het coachen van leerlingen. Er is vastgelegd welke gesprekken de coach met de leerling voert en in welke frequentie. De manier waarop dit gebeurt en hoe de coachlessen worden vormgegeven is niet vastgelegd.

**Gewenste situatie**

De leerlingen hebben structureel keuzemogelijkheden in hun schoolloopbaan. Ze leren zelf keuzes maken, de gevolgen te overzien en hiermee om te gaan. Er is een opbouw van begeleide keuzemomenten in klas 1 naar zelfstandige keuzemomenten in klas 5. Dit is zichtbaar in de leerlijnen, in de lessen en de contactmomenten met coach en ouders.

Leerlingen hebben allemaal een digitaal portfolio en kunnen op basis van hun portfolio hun ontwikkeling presenteren aan ouders en coach.

De leerlingen worden structureel gecoacht in het maken van loopbaankeuzes en kunnen keuzes maken die passen bij hun ambities en leervraag.

Leerlingen kunnen reflecteren op hun handelen en deze reflectie is in elke les zichtbaar. In elke les is feedback een belangrijk onderdeel van de les.

De leerling ervaart invloed op zijn eigen ontwikkeling. De executieve functies van de leerling worden versterkt.

Docenten zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling door gerichte studies of cursussen en zijn getraind in het coachen van leerlingen.

# 3. Zelfstandigheid

Een van de, zo niet de belangrijkste doelstelling van de Groene Hart Praktijkschool is leerlingen uit laten stromen als zelfredzame burgers.

Dit is een reis naar de (jong) volwassenheid waarbij normen en waarden ontwikkeling, keuzes kunnen en durven maken, leren aan de hand van persoonlijke leerdoelen, leren reflecteren en ontwikkelen van studie- en didactische vaardigheden. Onze school is transparant in de contacten met ouder(s)/verzorger(s) en ziet hen als partner(s).

Deze reis begint in het eerste leerjaar met de vraag ‘Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?” en eindigt vaak in het vijfde leerjaar via een individuele stage met de uitstroom naar werk en/of een vervolgopleiding op het mbo.

**Huidige situatie:**

Omdat iedereen verschillend is en we op de Groene Hart Praktijkschool rekening houden met die individuele verschillen, bieden we onderwijs op maat. Eenvoudiger waar het moet, uitdagender waar het kan. De variaties in IQ en leerrendementen maken dat nodig.

Tijdens veel van onze contacten met leerlingen houden we rekening met die individuele verschillen tussen leerlingen en gebruiken we de methodiek van geleiden, naar begeleiden, naar zelfstandigheid. Wanneer het voor een leerling niet mogelijk is de stap naar complete zelfstandigheid te maken, passen we de taak of omgeving zodanig aan dat het wel lukt om zelfstandig te functioneren. Is dit niet voldoende, dan organiseren we de taak of omgeving zo dat delen van taken of activiteiten worden weggenomen zodat de leerling zo zelfstandig mogelijk kan functioneren binnen zijn mogelijkheden.

Op de Groene Hart Praktijkschool begeleiden we de leerlingen zowel op klasniveau als op leerlingniveau op hun reis naar zelfstandigheid. Dit doen wij op het gebied van de vier domeinen namelijk: werken, wonen, vrije tijd en burgerschap. Wij bieden in dit kader o.a. verschillende typen stages, projectlessen, LOB-activiteiten, SOVA, Rots & Watertraining, burgerschapslessen, coachuren en individuele coaching aan. Waar nodig wordt naast de reguliere coaching ook extra begeleiding aangeboden door een begeleider passend onderwijs.

Zowel door teamleden als door leerlingen worden afspraken te matig nagekomen en instructies en procedures worden te matig opgevolgd. Dit leidt tot onrust in de school en staat de ontwikkeling in de weg op de reis naar zelfredzaamheid.

**Gewenste situatie:**

Uitgangspunt bij de begeleiding van bovenstaande lessen en activiteiten zijn de leerlijnen en leerdoelen op basis van houdings- en gedragscompetenties en hun indicatoren. Deze doelen worden SMART geformuleerd en via een vaste methodiek gereflecteerd. Ook hierbij gebruiken we de methodiek van geleiden naar begeleiden naar zelfstandigheid en eventuele compensaties wanneer dat voor de leerling wenselijk is.

Essentieel op de reis naar zelfstandigheid is het kunnen ontvangen en verwerken van procesgerichte feedback waarbij aandacht is voor het leren door doen en het maken van fouten.

Leerlingen houden zich aan afspraken en volgen instructies en procedures op. Wanneer dit niet lukt, passen we de methodiek van geleiden naar begeleiden naar zelfstandigheid toe.

Docenten hebben kennis van hoe feedback te geven aan leerlingen en aan elkaar en passen deze kennis ook toe. Hierdoor zal het pedagogisch klimaat positief worden beïnvloed, wat helpend is voor de ontwikkeling van de leerling op de reis naar zelfredzaamheid.

Alle coaches beheersen passende gesprekstechnieken en zetten deze in, zowel in leerlingcontact, oudercontact en contacten binnen het team.

Het gehele team in op de hoogte van regels en procedures en hanteert deze consequent,

De reis naar zelfstandigheid van de leerling moet terug te vinden zijn in het leerlingvolgsysteem in de vorm van gespreksverslagen, leerdoelen, reflecties en competentie waarderingen. Het leerlingportfolio is hier een afspiegeling van.

# 4. Loopbaangericht

**Huidige situatie**

Het thema Loopbaangericht gaat over de reis die een leerling maakt gedurende de periode van het leven op de Groene Hart Praktijkschool. In de onderbouw wordt tijdens coaching aandacht besteed aan het maken van keuzes en de gevolgen daarvan. In de bovenbouw krijgt de loopbaan concreet vorm aan de hand van stages en begeleiding tijdens coach- en projectlessen.

*Stage*

Op de Groene Hart Praktijkschool is het stageprogramma per leerling als volgt ingericht: (aantal uren op jaarbasis)

Leerjaar 1 heeft **20** uur maatschappelijke stage bij de kinderboerderij.

Leerjaar 2 heeft **40** uur interne stage, waarbij er werkzaamheden voor de school worden uitgevoerd onder aansturing van een docent.

Leerjaar 3 heeft **60** uur groepsstage bij diverse bedrijven in de omgeving van de school onder begeleiding van een stagebegeleider van de school.

Leerjaar 4 heeft **640** uur individuele stage bij een bedrijf in de omgeving van de school.

Leerjaar 5 heeft **900** uur individuele stage bij een bedrijf of instelling in de omgeving van de school. Deze stage richt zich op uitstroom naar werk.

Jaarlijks worden leerlingen tijdens een loopbaancafé in contact gebracht met oud-leerlingen van de school om kennis uit te wisselen over loopbaanmogelijkheden.

**Gewenste situatie in 2027**

Door middel van intensieve coaching worden leerlingen voorbereid op hun deelname aan de maatschappij. Stages en branche-lessen vormen hierbij een krachtig middel. Vanuit deze middelen maken de leerlingen kennis met werk. Daarbij krijgen de leerlingen zicht op hun kwaliteiten en zicht op wat zij aantrekkelijk vinden om te doen.

Om de reis van de leerling passend te maken is er een leerlijn gericht op LOB (LoopbaanOriëntatie en -Begeleiding). Deze leerlijn gaat van leerjaar 1 t/m 5 door de schoolloopbaan. De leerlijn biedt houvast opdat de leerlingen gestructureerd naar stage en werk toegeleid worden. De leerlijn gaat uit van de vijf loopbaancompetenties die op de volgende manier in ons curriculum aan bod komen:

1. Motief reflectie, waar ga en sta ik voor en waarvoor doe ik dat

2. Werkexploratie, waar ben ik op mijn plek en waarom daar

3. Loopbaan aansturing, hoe bereik ik mijn doel en waarom op deze manier

4. Netwerken, wie kan mij helpen om mijn doel te bereiken

5. Kwaliteit reflectie, wat kan ik het beste en hoe weet ik dat (talenten)

De branche lessen in de bovenbouw sluiten aan bij de stageplaatsen van de leerlingen.

Om samenwerking tussen bedrijven en school te bevorderen worden stagebedrijven uitgenodigd om de school te bezoeken. Vanuit de branche lessen wordt met regelmaat een gastles, excursie of bedrijfsbezoek georganiseerd voor de leerlingen die daar belangstelling voor hebben.

Om de samenwerking tussen de verschillende branches te bevorderen wordt een branche- coördinator aangesteld die samenwerking initieert en enthousiasmeert.

De stagecoördinator is verantwoordelijk voor het plaatsen van leerlingen bij het stagebedrijf. Hij/zij zorgt ervoor dat de stageplaats en stageovereenkomst voldoet aan de daarvoor gestelde eisen. De stagecoördinator initieert en stimuleert de contacten tussen de school en de stagebedrijven. De stagecoördinator heeft visie en maakt beleid op de stages in en buiten de school.

Het aantal uren voor de interne stage wordt uitgebreid. Er worden werkzaamheden toegevoegd die aansluiten bij de werkpraktijk in de groepsstage, zodat de leerlingen beter voorbereid aan de groepsstage kunnen beginnen.

Het aantal uren voor groepsstage wordt uitgebreid. Leerlingen volgen het gehele jaar een groepsstage onder begeleiding van een stagebegeleider. Er wordt maatwerk geleverd bij leerlingen waarbij een individuele stage meer passend is.

Jaarlijks worden leerlingen tijdens een loopbaancafé in contact gebracht met oud-leerlingen van de school om kennis uit te wisselen over loopbaanmogelijkheden.

Stages van leerlingen worden gemonitord door middel van het wekelijks invullen van stageformulieren onder begeleiding van de coach. Elke periode is er een gesprek met stagebedrijf, leerling, ouders en coach. Aan de hand van deze monitoring kan samen met de stakeholders bepaald worden wat nodig is om de loopbaan van de leerling succesvol te laten zijn.

De uitstroomcoördinator is verantwoordelijk voor de uitstroom en de nazorg van leerlingen die de school hebben verlaten.

**Personeelsbeleid**

Om op de hoogte te blijven van de situatie op de werkplekken van de leerlingen is het van belang dat docenten (in elk geval de praktijkdocenten) regelmatig contact hebben met bedrijven en/of instellingen uit de omgeving van de school.

# 5. Maatwerk

**Huidige situatie:**

Op de Groene Hart Praktijkschool werken we met leerlijnen. Voor elk vak staan per leerjaar competenties, doelen en gebruikte methodes beschreven. Daarnaast heeft elke leerling een eigen individueel ontwikkelingsplan. Hierin staan resultaten, competenties, individuele doelen en behoeften van de leerling beschreven. Het plan maakt de ontwikkeling van de leerling zichtbaar en geeft richting voor de komende tijd.

In leerjaar 1-3 worden de basisvaardigheden van reken- en nieuwsbegriplessen op didactisch niveau aangeboden. In leerjaar 4-5 volgen de leerlingen Nederlands en rekenen op eigen niveau en tempo. De leerlijnen voor taal- en rekenen zijn gedateerd.

In leerjaar 1 en 2 volgen de leerlingen alle praktijkvakken om basisvaardigheden op te doen. In leerjaar 3-5 worden de praktijkvakken in branches aangeboden. De leerlingen mogen zelf een keuze maken voor een branchevak, zodat het aansluit bij hun interesse en mogelijke uitstroom.

In overleg met de leerling, ouders, coach en zorgteam is het mogelijk een aangepast rooster of aangepaste lesinhoud af te spreken als dit passend is voor de leerling.

**Gewenste situatie:**

Ons uitgangspunt is: “Iedere leerling is uniek”. We streven naar maatwerk, zodat elke leerling zich kan ontwikkelen volgens een eigen leerroute. Elke leerling heeft een eigen individueel ontwikkelingsplan dat aansluit bij hun passies, interesses, mogelijkheden en behoeften. We gaan uit van het individu. Dat is van belang omdat er grote verschillen zitten in de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

In 2027 werken alle leerlingen van de Groene Hart Praktijkschool aan de hand van de doorlopende leerlijn die voor hen herkenbaar is in het onderwijsaanbod en in het leerlingvolgsysteem Presentis. Leerlingen zien in Presentis welke resultaten zij hebben behaald, wat de doelen zijn, waar zij nu staan en waar ze naartoe werken. Ze zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces en verzamelen bewijzen van hun ontwikkeling in een digitaal portfolio in Presentis.

In de doorlopende leerlijnen staan per vak voor elk leerjaar de basisvaardigheden, de lesdoelen en lesinhoud beschreven. De leerlijnen voor taal en rekenen worden aangepast. Op onze school vinden we aandacht voor het individu belangrijk. Daarom willen we binnen de leerlijnen mogelijkheden bieden om dit aan te passen aan de individuele leerling en keuzemogelijkheden aanbieden. Hierdoor kan de leerling onderwijs volgen dat past bij zijn of haar eigen niveau en kan de leerlingen keuzes maken die aansluiten bij zijn of haar doelen.

Tijdens de schoolloopbaan zijn er duidelijke keuzemomenten voor de uitstroomprofielen. Leerlingen weten wat er van ze gevraagd wordt en wat de eisen zijn voor de uitstroom praktijkonderwijs is eindonderwijs, voor het doorstromen naar de Entreeopleiding en voor het doorstromen naar MBO 2. Leerlingen sluiten hun schoolloopbaan af met een officieel erkend diploma Praktijkonderwijs.

De komende 4 jaar willen we in de leerlijnen steeds meer mogelijkheden voor levensecht leren inbouwen. Betekenisvolle opdrachten maken zichtbaar onderdeel uit van ons curriculum. Dit geldt voor zowel de theorie- als de praktijkvakken. We werken hiervoor samen met organisaties en bedrijven in de omgeving van de school.

Voor leerlingen met een achterstand in de Nederlandse taal bieden we passende ondersteuningsprogramma’s.

# 6. Kwaliteit

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Kwaliteit is wat we willen, zo goed mogelijk zijn en blijven. Er zijn afspraken over waar een les aan moet voldoen. Kwaliteitszorg is hoe we ervoor zorgen dat we als school steeds beter worden en onderwijs geven wat afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie. De basis is dat we goed onderwijs bieden. Dit doen we door lessen te geven waarin docenten de juiste dingen doen om de leerlingen goed te laten leren en handelen. Alles wat we doen, doen we om onze leerlingen zo goed als mogelijk voor te bereiden op hun toekomst. Verdere uitwerking staat ook beschreven in de overige bouwstenen. Kwaliteitszorg is gekoppeld aan het personeelsbeleid. Medewerkers die de juiste dingen kunnen en ook doen. Dat is de basis van de kwaliteit.

**Huidige situatie**

Teamleden zijn bevoegd voor de lessen die zij geven. Er wordt verlangd dat zij hun vakkennis en de pedagogische kennis en vaardigheden bijhouden. Het POP en functioneringsgesprek is daarbij een van de instrumenten. Deze gesprekken hebben niet bij iedereen plaatsgevonden.

Er worden teamvergaderingen en overleggen gevoerd die voor de start van het schooljaar worden vastgelegd. Deze worden opgenomen in de Google agenda. Hier zijn geen vaste afspraken over vastgelegd, er zijn geen notulen/actielijst en er wordt geen rekening gehouden met wisselende vergaderdagen.

Er is in schooljaar 2022-2023 teambrede scholing gegeven op het gebied van feedback geven en executieve functies. Teamleden volgen scholing waar interesse en noodzaak ligt.

Elke docent heeft een aantal uren deskundigheidsbevordering per schooljaar. Waaraan dit wordt besteed, wordt niet vastgelegd.

**Gewenste situatie**

De Groene Hart praktijkschool is een professionele leeromgeving voor leerlingen en personeel. De leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun leerproces en worden hierin begeleid door hun coaches. Dit is verder uitgewerkt in de onderdelen Maatwerk en Zelfstandigheid.

Ook personeel draagt eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces. De Groene Hart Praktijkschool biedt zowel persoonlijke en teambrede scholing aan die aansluit bij de behoeften van het personeel en aansluit bij de huidige ontwikkelingen op onderwijsgebied. Dit wordt zowel in tijd als in rooster gefaciliteerd. In ontwikkelgesprekken met de leidinggevende worden de voortgang, doelen, wensen en ontwikkelpunten besproken. Dit gebeurt a.d.h.v. de lesobservatie, de rollen van de docent en het vooraf ingevulde ontwikkelgesprek formulier.

De collega’s delen opgedane kennis en vaardigheden met het team, zodat ook andere collega’s hiervan gebruik kunnen maken. Ook zijn er regelmatig collegiale consultaties om te leren van elkaar. Succesvolle processen worden geborgd, waardoor de kennis en afspraken niet verloren gaan. Dit gebeurt door een vaste structuur waarin afspraken staan beschreven, worden geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Voor elk proces is een coördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor de afspraken, borging en naleving op zijn gebied. Hiervoor is een duidelijke overlegstructuur en verslaglegging noodzakelijk.

Goede communicatie is essentieel om kwaliteit te kunnen leveren. Door middel van trainingen en teambuildingsactiviteiten heeft het team een professionele communicatiestijl ontwikkeld. De communicatie is opbouwend, helder en transparant. De communicatielijnen zijn vastgelegd en worden door iedereen nageleefd.

# 7. Veiligheid

**Huidige situatie**Onderwijs is meer dan kennisoverdracht. Op de Groene Hart Praktijkschool moet iedereen zich in fysiek, sociaal en emotioneel opzicht veilig voelen. Dagelijks streven wij naar dit uitgangspunt, zonder veiligheid geen groei.

Wij vinden het belangrijk dat de leerling zich gezien en gehoord voelt. We hebben oog voor het welbevinden van de leerling. Daarom hebben alle leerlingen een eigen coach. We streven naar 2 coaches per klas zodat er voldoende tijd en aandacht besteed kan worden aan iedere individuele leerling.

Het veiligheidsgevoel onder de leerlingen is licht afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren, maar is nog steeds voldoende.

Er is een nauwe samenwerking met de schoolagent die regelmatig zichtbaar bij ons op school aanwezig is. Er ook samenwerking met andere (zorg) instanties. Deze samenwerking zorgt ervoor dat we de individuele leerling ook kunnen helpen en/of ondersteunen in andere behoeften dan onderwijsbehoeften.

De rol van contactpersoon binnen de school is vrijwel onbekend onder de leerlingen en ouders. Er is niet altijd duidelijk wie deze rol vervult op school en waarvoor je bij de contactpersoon terecht kan.

Aan het begin van het schooljaar wordt aandacht besteed aan de groepsvorming middels de gouden weken.

**Gewenste situatie in 2027**Als je je op school veilig en verbonden voelt, dan kan je jezelf ontwikkelen. Dit geldt voor iedereen.

Binnen de Groene Hart Praktijkschool stellen wij grenzen en bewaken deze voortdurend. We handelen als school adequaat en transparant. Hierover communiceren wij tijdig, effectief en transparant, zowel richting leerlingen, ouders en medewerkers. Deze communicatie wordt vastgelegd in Presentis waar het zichtbaar is voor ouders, leerlingen en de betrokken medewerkers van school.

Naast grenzen stellen, scheppen wij ook kaders. Binnen deze kaders handelen we vanuit vertrouwen en wederzijds respect. Als school zijn we voorspelbaar. We doen wat we zeggen en wat we beloven. Om goede begeleiding te kunnen bieden aan leerlingen is er iedere dag minimaal één coach van de klas aanwezig op school als aanspreekpunt voor de leerlingen en ouders.

Het is belangrijk dat we leerlingen en ouders goed leren kennen waardoor we elkaar kunnen begeleiden in de leerlingreis. Hiervoor zullen er minimaal 4 coachgesprekken en 2 MOP-gesprekken plaatsvinden gedurende het jaar. Naast de coaches zijn de contactpersonen binnen de school makkelijk benaderbaar voor leerlingen en ouders wanneer dit nodig mocht zijn.

Het pestprotocol dat SCOPE-breed is opgezet is herzien en waar nodig aangepast naar de huidige maatstaven. Het pestprotocol is bekend bij de medewerkers en wordt nageleefd.

Leerlingen mogen op eigen niveau werken en worden hierin begeleid door de docenten. De docenten laten de leerlingen reflecteren op de eigen ontwikkeling en brengen samen de groei van de leerling in beeld. De leerlingen zullen succeservaringen opdoen en worden beloond voor hun inzet. We geven elkaar complimenten en feedback, ook hier zijn wij voorspelbaar en duidelijk in.

Zowel de leerlingen als medewerkers voelen zich fysiek veilig binnen school, tijdens de lessen en in vrije situaties. De aula en de gangen waarin de leerlingen zich verplaatsen zijn overzichtelijk en iedereen is zichtbaar. Het veiligheidsgevoel onder de leerlingen wordt jaarlijks getoetst waarbij gebruik wordt gemaakt van een passend meetinstrument.

Voor de leerlingen die het nodig hebben, zal er een rustige omgeving geboden worden waar leerlingen even een time-out kunnen nemen. Hiervoor zal het Zorgplein dagelijks geopend zijn en bemand worden door één van onze medewerkers.

Naast een nauwe samenwerking met de schoolagent wordt er ook actief samengewerkt met bureau HALT om voorlichting te geven aan de leerlingen over veiligheid op school en ook buiten op straat. Ook is de samenwerking met andere (zorg)instanties verdiept, zodat we de individuele leerling goed kunnen begeleiden in zijn reis naar een veilige leer- en leefomgeving.

De fysieke veiligheidsregels zijn bekend en iedereen handelt hier ook naar. De leerlingen worden over deze fysieke veiligheidsregels regelmatig geïnformeerd zodat het nut en belang van deze regels duidelijk zijn.

Het vernieuwde meetinstrument ten behoeve van de leerlingtevredenheid wordt ingezet.
Het personeel is getraind om het pedagogisch klimaat te optimaliseren. Medewerkers zijn voldoende weerbaar om (fysieke) conflictsituaties op te lossen.

# 8. Identiteit

**Huidige situatie**

De Groene Hart Praktijkschool is een christelijke school waar ieder kind van harte welkom is. De waarden en normen van waaruit we werken, zijn gebaseerd op christelijke bronnen. De leerlingpopulatie van de Groene Hart Praktijkschool vertegenwoordigt een diversiteit aan religies, culturen, achtergronden en seksuele geaardheden.

Onrust op de wereld zorgt voor een toenemend migratiecijfer dat direct zichtbaar is bij ons op school: een groter aantal leerlingen met een taalachterstand en/of laaggeletterdheid. Vaak in combinatie met een vermoedelijk hoger IQ.

We hebben te maken met een sterker wordende polariserende maatschappij die ook zichtbaar is in de school; leerlingen en medewerkers begrijpen elkaars gedrag en intenties niet goed en zij durven niet altijd hun mening te geven.

Burgerschap komt in veel lessen aan bod door *good practice* en door continue feedback t.a.v. de algemene competenties. Daarnaast is burgerschap een vak in de lessentabel waar aandacht wordt gegeven aan specifieke onderwerpen die passen bij de doelen van het vak burgerschap in het praktijkonderwijs. Er wordt gewerkt aan een visiestuk, de leerlijn en het vakwerkplan.

Er is binnen de gemeente Alphen aan den Rijn geen keuze in denominatie t.a.v. praktijkonderwijs.

Een aantal collega’s heeft het gevoel dat de christelijke normen en waarden onvoldoende terugkomen in de omgangsvormen en tijdens christelijke vieringen.

Binnen de school zijn er meer vrouwelijke medewerkers werkzaam ten opzichte van mannelijke medewerkers.

**Gewenste situatie:**

De Groene Hart Praktijkschool besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen begeleiden in hun reis tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van een klas en de individuele leerlingen wordt met regelmaat besproken (coaches). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

De leerlingen verlaten trots en vol zelfvertrouwen de school omdat zij bewust zijn van de diversiteit in de maatschappij, de uitdagingen en kansen die het biedt en de belangrijke rol die zij erin hebben.

De leerlingen en medewerkers van de Groene Hart praktijkschool hebben inzicht in verschillende geloven en culturele achtergronden (verschillen en overeenkomsten) en respecteren deze. De Groene Hart Praktijkschool draagt zichtbaar en consequent hun christelijke identiteit uit. Er vindt regelmatig bezinning plaats met betrekking tot onze christelijke identiteit. Dit gebeurt onder andere bij teamvergaderingen en bij de algemene christelijke vieringen.

Onze visie en de concrete doelen t.a.v. burgerschap staan beschreven in een beleidsstuk, de leerlijn en het vakwerkplan.

Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De leerlingen, ouders en medewerkers voelen zich verbonden met de waarden en normen van onze school, wat leidt tot respectvolle omgang met zichzelf, de medemens en de omgeving.

Omdat goede verbale communicatie leidt tot beter begrip, ondersteunen we laaggeletterden en leerlingen met een taalachterstand.

De persoonlijke reis van de leerling wordt ondersteund door medewerkers die kennis hebben van de achtergrond van de leerling en in staat zijn de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling daarop af te stemmen. Dit onderdeel wordt verder uitgewerkt bij het onderdeel maatwerk.

Wij leren onze leerlingen het belang van vrijheid van meningsuiting en leren ze daarbij hun mening op een respectvolle manier te verwoorden.

De school biedt een goede weerspiegeling van de maatschappij onder het personeel. Deze weerspiegeling is terug te zien in de verdeling man/ vrouw en jong/ oud.

# 9. Personeelsbeleid

De Groene Hart Praktijkschool is een organisatie die continu leert. Het werken met leerlingen op een Praktijkschool vraagt om docenten die goed zijn in alle onderdelen van het vak. Zowel inhoudelijk als het werken met de leerling en de groep. Ook moeten zij goed kunnen samenwerken met andere docenten.

Huidige situatie

* Nieuwe collega’s worden begeleid om wegwijs te worden binnen de school. Alle praktische zaken komen aan bod. Een teamlid uit de sectie van de nieuwe collega is praktisch aanspreekpunt.
* Teamleden die vastlopen, wenden zich tot hun leidinggevende.
* Gesprekscyclus is niet vastgesteld.
* De bekwaamheid van collega’s wordt versterkt door het aanbieden van interne en externe scholing.
* Er kunnen 2 dagen PB opgenomen worden, mits het past in het rooster. De overige uren worden op een andere manier ingevuld.

Gewenste situatie

* Een belangrijk aandachtspunt in het duurzame personeelsbeleid is werving en begeleiding van nieuwe docenten. Hier is een plan voor opgesteld.
* Er is een plan van aanpak voor het inwerken en begeleiden van nieuwe collega’s.
* Kenmerkend voor de schoolcultuur die we graag willen, is dat in alle lagen van de organisatie een lerende houding is en continu wordt gewerkt aan de eigen professionaliteit. Dit d.m.v. zowel teambrede als persoonlijke scholing. Dit is opgenomen in het onderdeel kwaliteit.
* Er is een heldere gesprekscyclus vastgesteld: jaarlijks zijn functionerings- en beoordelingsgesprekken waar een reflectieve dialoog is over het eigen functioneren en dat van elkaar. Naast specifieke vaardigheden zoals feedback geven, vraagt dit om vertrouwen en openheid.
* Het versterken van onze professionele cultuur is een kans om medewerkers voor de organisatie te behouden. Het draagt bij aan het eigenaarschap en welbevinden van medewerkers binnen de school. In een professionele leergemeenschap delen, onderzoeken en verbeteren docenten en schoolleiding elkaar. Dit is opgenomen in het onderdeel kwaliteit.
* Er is preventief aandacht voor het verminderen van verzuim. Er zijn afspraken over de aanwezigheid van teamleden tijdens hun werktijd.
* Teamleden hebben kennis van gedrag van leerlingen en weten hoe te handelen. Hoe kan gedrag van leerlingen duidelijker begrensd worden en hoe kunnen we leerlingen meer inzicht geven wat de gevolgen zijn van hun gedrag en taalgebruik. Er wordt onderzocht op welke manier we dit kunnen vormgeven en welke methode we hiervoor kunnen hanteren.
* Teamleden hebben kennis van de gevolgen van trauma’s en hebben handvatten hoe hiermee om te gaan. Er wordt onderzocht op welke manier we dit kunnen vormgeven en welke methode we hiervoor kunnen hanteren.

De verdeling in leeftijd en man/vrouw per 16-05-2023

Formatie per 1 augustus 2023 totaal: 25 FTE

|  |  |
| --- | --- |
| Directie | (2,0 FTE)Man/vrouw(1,0) |
| OOP | (4,7 FTE) |
| OP  | (18,3 FTE) |
| LB | 50 % |
| LC | 40 % |
| LD | 3 % |