**Concept Schoolplan 2018 – 2020**

**(mei 2018)**

**Het Streek, school voor Praktijkonderwijs.**

Dit is het schoolplan voor “de Opstap”, school voor Praktijkonderwijs aan de Zandlaan. De 3 kern-thema’s van het SBP zijn terug te vinden in onze leerlijnen en geven we vorm in ons gepersonaliseerd leren. Deze thema’s zijn:

1. Burgerschap en identiteit
2. Toekomstbestending leren en ICT
3. Maatwerk en Passend Onderwijs.
4. **Kenmerken van de leerlingpopulatie.**

Praktijkonderwijs biedt voortgezet onderwijs aan jeugdigen die vanwege hun veelal beperkte cognitieve capaciteiten het beste leren in de praktijk**.** De beperkingen betreffen over het algemeen een beperkte informatieverwerking, beperkte gedragsregulatie, beperkt probleemoplossend vermogen en beperkt in staat zijn om te generaliseren. Deze beperkingen maken dat jongeren uit het praktijkonderwijs meer dan andere jongeren moeite kunnen hebben met het uitvoeren van bepaalde taken, en daar soms in meer of mindere mate ondersteuning bij nodig hebben.

We bereiden de leerling voor op een plek op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt vooral in de praktijk, de plaats waar de leerling het beste leert. De leerling krijgt hierbij ruimte zijn talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Hierbij gaan we zo veel mogelijk uit van de mogelijkheden en passies van de leerling.

De regionale verwijzingscommissie stelt eisen aan de toelating tot het Praktijkonderwijs. Deze eisen zijn:

1. IQ tussen 55 en 80
2. Leerachterstand van 3 jaar of meer op 2 of meer van de volgende domeinen: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen waarbij tenminste één van deze twee domeinen inzichtelijk rekenen of begrijpend lezen moet zijn.
3. **Beschrijving van ons onderwijs.**

Op “de Opstap”, school voor Praktijkonderwijs, is de leerling (mede)verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces. De leerling werkt in zijn eigen tempo en op zijn eigen niveau. Elke leerling heeft een I.O.P. (individueel ontwikkelingsplan) en een individueel rooster waarvan hij/zij de eigenaar is. Het rooster wordt samengesteld in het roosterprogramma Wolkpost.

Het schooljaar is verdeeld in 5 periodes. De leerling heeft elke periode de mogelijkheid zijn rooster aan te passen. Elk leerjaar krijgt de leerling meer eigen verantwoordelijkheid bij het samenstellen van het rooster. Tijdens overleg met de mentor geeft de leerling onderbouwd met goede argumenten aan, waarbij de mentor coachende vragen stelt, welke wijzigingen hij in zijn persoonlijk rooster wil. Dit overleg is vastgelegd in het rooster van de leerling.

Elk vak heeft een digitale leerlijn in “Profijt”. De leerstof is door de verantwoordelijke docenten opgedeeld in “hoofdstukken”, onze trajecten.

Samen met de mentor en de vakdocent bepaalt de leerling aan welke trajecten, binnen het aanbod van de school, hij gaat werken. De mentor richt zich hierbij op de persoonlijke doelen, gericht op sociale vaardigheden. De vakdocent overlegt met de leerling over trajecten gericht op de algemene- en op arbeidsvaardigheden.

Deze trajecten zijn in het digitale programma “Profijt” te vinden en vormen samen met gekozen persoonlijke leerdoelen het IOP.

Door middel van gepersonaliseerd leren bieden wij de leerling keuzemogelijkheden. Hiermee vergrotenwe het eigenaarschap voor het eigen leerproces van de leerling waardoor de intrinsieke motivatie van de leerling groeit.

De leerlijnen zijn opgebouwd rondom de domeinen Wonen, Werken, Vrijetijd en Burgerschap en voldoen aan het curriculum PrO opgesteld door de Sectorraad ( voorheen Platform Praktijkonderwijs) en passen tevens bij de 8 criteria uit het SBP.

Bij Taal en Rekenen streven we naar 1F.

Ouders en leerlingen vullen elk jaar in de periode maart/april de tevredenheidsenquete van “Vensters voor verantwoording” in. De scores voor schooljaar 2017 – 2018 zijn:

1. Tevredenheid leerlingen: 7,5
2. Tevredenheid ouders: 8,0
3. Schoolklimaat: 7,2
4. Veiligheid: 9,1

Deze score is gemiddeld hoger dan de score in leerjaar 2016 – 2017.

Daarnaast geeft onze uitstroommonitor weer dat minimaal 90% van onze leerlingen uitstromen naar werk (uitstroomprofiel “Werk”) of naar de Entree-opleiding (uitstroomprofiel “Leren”). Het aantal leerlingen dat uitstroomt naar een opleiding wordt steeds minder.

Oorzaken hiervan zijn de complexere problematiek van onze leerlingen en de lagere niveaus. Om hierop in te spelen zijn we, samen met de gemeente Ede, op zoek naar zogenaamde “beschutte werkplekken”.

1. **Praktijkvakken.**

De lesstof van onze praktijkvakken is onderverdeeld in:

1. Zelfredzaamheid (ZR).

Hierbij is de lesstof erop gericht dat de leerling zichzelf kan redden als hij in de toekomst zelfstandig woont. Denk hierbij aan het bereiden van een maaltijd, werken in de tuin, kleine onderhoudsklussen en huishoudelijke klussen.

1. Loopbaanleren (LBL).

De leerstof geeft de leerling een beeld van de eisen in het bedrijfsleven, waarmee we zorgen dat de leerling al meer gericht is op de vaardigheden die gevraagd worden bij de branche gerichte cursussen (BGC-en) en in de praktijk.

1. Branchegerichte cursus (BGC).

De leerling heeft een uitstroomrichting gekozen en specialiseert zich hier verder in door middel van de gekozen cursus.

Deze cursussen worden indien nodig vernieuwd als uit de uitstroommonitor blijkt dat dit noodzakelijk is. Hierbij spelen wij ook in op de vraag vanuit de maatschappij en het talent van de leerling.

Er is continu overleg met onze stagegevers en we ontwikkelen nieuwe initiatieven voor de leerlingen in het kader van Passend onderwijs. Een voorbeeld hiervan is de V.I.P.-stage ( Voorbereiding In Praktijk) ten behoeve van leerlingen met autisme.

1. **Het leerproces.**

Samen met de mentor bepaalt de leerling het leerproces. In samenwerking met het bedrijfsleven zorgen wij voor levensechte leersituaties. De leerling leert vanuit de praktijk. Dit gebeurt op school en tijdens de stages. De stages worden zo veel mogelijk gekoppeld aan de gekozen cursus.

De leerling wordt voorbereid op een passende plaats op de arbeidsmarkt. Alle medewerkers ondersteunen de leerling bij het aanleren van:

1. Algemene (sociale) vaardigheden, waarmee hij zelfstandig kan functioneren in de maatschappij,
2. Specifieke (beroeps)vaardigheden die de leerling nodig heeft voor het uitoefenen van een beroep.

Tijdens de lessen Rots en Water, SoVa-training, ZeDeMo (praktische methode waarmee arbeidsvaar-digheden getraind worden), de branchegerichte cursussen en de stages wordt extra aandacht besteed aan deze vaardigheden.

Het project “Sociale Verbondenheid” draagt bij aan een veilig schoolklimaat. Studenten van de CHE (Christelijke Hogeschool Ede) lopen stage en hebben dit onderwerp als studieopdracht. Sociale verbondenheid draagt bij aan de veiligheid op de afdeling. Deze veiligheid is voorwaardelijk aan het leren. Sociale verbondenheid past in het schoolondersteuningsprofiel. Hierin hebben wij ook NT2, Taalcoach, SMW, de orthopedagoge en BPO-er ondergebracht in het loopbaancentrum van de school.

Daarnaast hebben wij een duidelijke, door de zorgcoördinator, opgestelde zorgroute. In de komende twee schooljaren gaan we het leerlingvolgsysteem (LVS) verder digitaliseren. Hierdoor komt alle informatie op een centrale plaats en is makkelijker toegankelijk voor het personeel. Aanvullingen kunnen hierdoor sneller aangebracht worden.

De school zorgt twee jaar lang voor nazorg van de oud-leerling. Dezeleerlingen worden 2 keer per jaar besproken tijdens het “netwerkoverleg” tussen gemeente en school. Daarnaast wordt er twee keer per jaar telefonisch contact gezocht met de leerlingen. Ook wordt er twee keer per jaar een reünie voor oud-leerlingen georganiseerd.

Ook zijn er mogelijkheden om de oud-leerling te laten begeleiden door een jobcoach.

Voor concretere afspraken omtrent ons onderwijs, de zorg en loopbaanbegeleiding verwijzen we naar “Praktijkonderwijs In Ontwikkeling” ( P.I.O.) het handboek voor onze afdeling.

1. **Evaluatie schoolplan 2017 – 2018.**

Het PrO werkt met een cyclisch model van evaluatie. Dit model wordt door het team ingezet om verbeterpunten/ambities voor de komende cursus op te stellen. Ook wordt gekeken welke teamscholing daar aan gekoppeld kan worden, naast de individuele scholing.

Uit de evaluatie van schooljaar 2017 – 2018 is gebleken dat het verbetertraject van de afgelopen jaren zijn vruchten af gaat werpen. Dit is zichtbaar bij het invoeren en verbeteren van het gepersonaliseerd leren. Ook de arbeidstoeleiding heeft een verbeterde, doorlopende lijn:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ZeDeMo | >> | Assessment | >> | (ATP / V.I.P.) | >> | Stage |
| leerjaar 1 en 2 |  | Leerjaar 2 |  | Leerjaar 2 en 3 |  | Leerjaar 3, 4 en 5 |

Binnen het Praktijkonderwijs hebben we het teamplan/doelstellingenverbeterplan 2016 – 2017 geëvalueerd. Hiervoor verwijzen we naar het verslag van de inspectie van april 2018 waar we het predicaat “GOED” hebben gekregen op twee kwaliteitsgebieden:

1. Onderwijsproces, standaard “Aanbod gepersonaliseerd leren”
2. Onderwijsproces, standaard “Didactisch handelen”
3. Kwaliteitszorg en ambitie, standaard “Kwaliteitscultuur”

Ook is het team gegroeid in professioneel handelen en eigenaarschap.

Voorafgaand aan het inspectieonderzoek heeft het team geconcludeerd dat elke standaard minimaal van voldoende niveau is.

1. **Leerlingbegeleiding.**

Door de invoering van Passend Onderwijs is de instroom van leerlingen in het PrO de laatste jaren  nogal veranderd: Het aantal leerlingen uit het vso is flink toegenomen, evenals het aantal leerlingen met een migrantenachtergrond (ISK).

Deze leerlingen zijn ingestroomd met “zachte landingsgelden” vanuit het Samenwerkingsverband. Gevolg hiervan is de groei van complexe leerlingenproblematieken en een sterk groeiende groep leerlingen met taalachterstanden.

Het PrO heeft een apart project “Sociale verbondenheid” waarvoor wij verwijzen naar het door Astid van Unen (Your Brand) geschreven plan en de daarbij behorende evaluaties. In dit traject gaat het om de begeleiding van de individuele leerling waarbij de veiligheid toeneemt omdat we elke leerling “zien” en “horen”. Jaarlijks wordt de “klimaatschaal” in leerjaar 1 en 2 afgenomen.

Aandachtspunten zijn de intensivering van begeleiding, de specialisatie van begeleiders en professionalisering van  medewerkers. Extra inzet realiseren m.b.v. extra  middelen van o.a. de gemeente: NT2, schoolmaatschappelijk werk en extra bpo’ers  (begeleiders passend onderwijs).

Vanuit het Samenwerkingsverband zijn er enkele bpo’ers in dienst  genomen die hun expertise inzetten om zowel leerlingen te begeleiden als  collega’s te coachen. Twee docenten en de zorgcoördinatoren hebben, met middelen uit het SWV, de training om “leerlingbegeleider” gevolgd.

1. **Personeel.**

Op onze school wordt gewerkt vanuit drie centrale begrippen: ruimte, vertrouwen en  verantwoordelijkheid. De vertaling daarvan zal op elk niveau herkenbaar en voelbaar moeten zijn. Collega's voelen zich erkend, gezien en gehoord. Iedere medewerker ervaart  persoonlijke aandacht, zowel formeel als informeel. Kenmerk van communicatie is de  dialoog. Professionalisering is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker.

De begrippen ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn door de medewerkers in  gezamenlijke bijeenkomsten “geladen”. Deze input is een van de bronnen voor het nieuwe  strategisch beleidsplan.

Naast de cyclus van functioneringsgesprekken zijn er veel informele- en voortgangsgesprekken. De teamleider is toegankelijk voor medewerkers. Professionalisering wordt gestimuleerd. Iedere medewerker legt een  bekwaamheidsdossier aan.

In de functioneringsgesprekken van het Praktijkonderwijs is in de cursus 2017 – 2018 ingestoken op talenten van de medewerkers door het formulier “Waar liggen jouw talenten”. Een persoonlijke vragenlijst met 17 vragen over communicatie, informeren, beslissingen nemen, leren, inspirerende plekken, vrijheid, werkomgeving, eigenschappen, hobby’s, favoriete activiteiten, persoonlijke successen, nieuwe taken, plus- en minpunten op het werk, successen en mislukkingen van de school en passie en energie.

Dat mensen zich erkend, gezien en gehoord voelen, is niet gemeten. De teamleider merkt tijdens de functioneringsgesprekken aan de hand van de 17 vragen (zie boven) wel dat de teamleden zich gehoord, erkend en gezien voelen. Binnen het PrO is een duidelijk merkbaar teamgevoel aanwezig.

Een medewerkers-onderzoek moet dit  scherper maken volgend schooljaar. De dialoog is wel voortdu-rend een  aandachtspunt op alle niveaus. Zowel op het niveau van leerlingen als dat van  medewerkers en leidinggevenden.

In de functioneringsgesprekken komt de eigen professionalisering aan bod en er  wordt flink gewerkt aan de bekwaamheidsdossiers.

De medewerkers worden elk jaar in maart/april betrokken bij een evaluatie rondom het schoolplan. Hierdoor is er draagvlak voor de hieronder genoemde ambities.

1. **Doelstellingen voor 2018 – 2020.**

De afgelopen jaren hebben we ingezet op gepersonaliseerd onderwijs, arbeidstoeleiding en passend onderwijs. Als team zijn wij bezig ons te ontwikkelen naar een professionele leergemeenschap.

In het schooljaar 2017 – 2018 is het team geschoold op het gebied van de executieve functies bij onze leerlingen, de denkprocessen in de hersenen die ervoor zorgen dan we ons gedrag in goede banen kunnen leiden:

1. *Inhibitie*, het vermogen om impulsen (prikkels uit de omgeving of van binnenuit) te onderdrukken,
2. *Plannen en organiseren*, het vermogen om vooruit te denken, een plan te maken, beslissingen te nemen, in te schatten hoelang iets duurt, prioriteiten te stellen,
3. *Flexibiliteit*, je kunnen aanpassen als iets verandert (bijv. een afspraak die niet doorgaat), een probleem op een andere manier oplossen, schakelen tussen activiteiten,
4. *Werkgeheugen*, dit is de tijdelijke opslagcapaciteit in ons brein, waarmee we taakgerela-teerde informatie verwerken (zoals een rekensom maken),
5. *Emotieregulatie*, het adequaat aansturen van je emoties, zoals op een gepaste manier boos zijn,
6. *Gedragsevaluatie*, het gebruiken van feedback uit je omgeving om je eigen gedrag aan te passen, in de gaten hebben wat het effect van jouw gedrag is op dat van een ander.

Ook op het gebied van intervisie heeft scholing plaatsgevonden.

De orthopedagoog en een teamlid nemen hierbij het voortouw.

Tijdens de teamvergadering van 22 maart 2018 hebben we aangegeven waar we komend schooljaar aan willen gaan werken. Uitgangspunt daarbij zijn onderstaande 5 speerpunten.

Elke medewerker heeft de gelegenheid gekregen aan te geven waar hij/zij komend cursusjaar de focus op wil leggen. Het verslag hiervan (“doorkijkje naar de komende cursus 2018 – 2019) vermeld onder andere: borgen, gepersonaliseerd leren verder uitwerken, arbeidstoeleiding en passend onderwijs, even genieten en vieren van onze successen (IOP, Wolkpost, leerlijnen, lessen, klimaat) en vastleggen, duurzaamheid, teambuilding en didactische aanpak.

Voor de schooljaren 2018-2019 en het daaropvolgende schooljaar willen we inzetten op de volgende vijf ambities:

1. Het borgen, en waar nodig verbeteren i.v.m. efficiëntie, van het onderwijs: professionele leergemeenschap, gepersonaliseerd leren, passend onderwijs, executieve functies en arbeidstoeleiding, inclusief V.I.P. (Voorbereiden In Praktijk)
2. Het verder ontwikkelen van Toegepaste theorie (het koppelen van theorie aan praktijkvakken)
3. Het opzetten van een leerlijn Bouw, wonen en onderhoud.
4. Doorontwikkelen van ATP (Arbeidstrainingsplaatsen) in combinatie met Passend onderwijs
5. Invoeren van het thema “Duurzaamheid”, i.c.m. met “de gezonde school”.

Aan bovenstaande ambities gaan we tijdens teamvergaderingen in de eerste schoolweek als team invulling geven. Op dat moment:

1. worden de ambities meer “SMART” geformuleerd,
2. wordt er besproken wie verantwoordelijk is voor de uitwerking van een ambitie,
3. wordt per ambitie besproken welke werkgroep zich hierover gaat buigen.
4. **Borgen.**
5. Aanleiding:

In schooljaar 2017 - 2018 hebben wij ons onderwijs verder ontwikkeld. De aandacht ging vooral uit naar het eigenaarschap van de leerling voor zijn/haar leerproces. Voor het team lag de focus op het leerlingen begeleiden bij het maken van gemotiveerde keuzes.

1. Doelstelling:
* Professionele leergemeenschap:
	+ Taakverdeling is helder.
	+ Nakomen van gemaakte afspraken.
	+ Aanspreekcultuur (feedback).
* Gepersonaliseerd leren:
	+ Het aantal leerlingen dat aangeeft dat gepersonaliseerd leren een eigen keuze is, is hoger dan in 2016 (65 van de 131).
	+ De resultaten van het tevredenheidsonderzoek in maart/april 2019 laten een stijgende lijn zien.
	+ Elke leerling maakt, in overleg met zijn mentor, zijn eigen rooster.

* Passend onderwijs:

we streven er naar dat

* + Alle zorgleerlingen in beeld bij zijn het Zorgteam en bij de mentoren.
	+ De zorgstructuur handelingsgericht werken oplevert en strakke doorverwij-zing (geeft duidelijke handvatten v.w.b. doorverwijzing).
* Arbeidstoeleiding:
	+ De uitstroommonitor geeft aan dat:
		- Minimaal 90% van onze leerlingen uitstroomt naar werk.
		- Leerlingen uitstromen naar beschut werk via de gemeente Ede, of doorstromen naar het R.O.C., daar een diploma halen en uitstromen naar werk.
* Executieve functies:
	+ Meer aandacht voor de executieve functies van leerlingen.
* Aansluiten bij gebeurtenissen uit het nieuws.
	+ Uit de tevredenheidsenquête onder leerlingen is gebleken dat de gebeurtenis-sen uit het nieuws niet altijd duidelijk behandeld worden. In schooljaar 2018 – 2019 gaan we dit onderwerp verder ontwikkelen. We gebruiken nu de PrO-krant en gaan onderzoeken of er genoeg draagvlak is om “Nieuwsbegrip” in te voeren.
1. Maatregel:
* Tijdens mentorlessen gaat de leerling in gesprek met zijn mentor over het te volgen rooster. Mentorlessen zijn voor mentoren lessen en vallen niet meer onder taaktijd/mentoraatsuren.
* De zorgstructuur is duidelijk.
* Er is een overzicht van activiteiten voor de mentorlessen.
* Lesobservaties door teamleden.
* Collegiale intervisie, casusbesprekingen.
1. Middelen:

Hiervoor gebruiken we Profijt, waarin de leerling de trajecten vindt waar hij volgens het IOP aan werkt. Dit programma is tevens ons digitale LVS. Elke leerling heeft een individueel rooster dat hij kan vinden in Wolkpost.

De stagecoördinator vult twee keer per jaar de uitstroommonitor in.

1. Evaluatie:

Aan het einde van het schooljaar vult de leerling de vragenlijst van een tevredenheidsonderzoek in die betrekking heeft op gepersonaliseerd leren, het maken van keuzes en de rol van de mentor hierbij. Deze vragenlijst vormt het uitgangspunt voor schooljaar 2019 – 2020.

1. **Toegepaste theorie.**
2. Aanleiding:

Welke leerstof bied je op welk moment aan? Wij merken dat leerlingen regelmatig met theoretische leerstof bezig zijn zonder dat die stof gekoppeld is aan de praktijk waar de leerling op dat moment mee bezig is.

1. Doelstelling:

Theorie koppelen aan de praktijk waardoor er een logisch verband ontstaat tussen beide onderdelen. Hierdoor wordt het voor onze leerlingen makkelijker de theorie te leren.

1. Maatregel:
* De methode StruX biedt werkboeken die goed aansluiten bij onze praktische vakken. Verschillende onderdelen van Nederlands en Rekenen zijn goed inzetbaar bij praktijkvakken.
* Elke werkgroep gaat de leerlijn aanvullen met theorie die past bij de leerling en uitgevoerd kan worden tijdens de te geven lessen.
* Het AMT gaat onderzoeken of het aantal vastgestelde lessen per praktijkvak uitgebreid moet worden en wat de consequenties hiervan zijn voor de lessentabel en het Wolkpost-rooster.
* De bestaande leerlijnen worden in leerjaar 2018 – 2019 aangevuld met theorie die past binnen de beschreven lessen.
1. Middelen:

Tijdens de in het jaaroverzicht vastgestelde werkgroepvergaderingen wordt nagedacht over deze uitbreiding van de leerlijn.

1. Evaluatie:

In april 2019 presenteren de werkgroepen tijdens een teamvergadering hun aangepaste leerlijnen. Hierbij wordt duidelijk hoe de leerlijn de leerling in staat stelt theorie aan praktijk te koppelen.

Ook de eventueel aangepaste lessentabel 2019 – 2020 en het rooster voor dat schooljaar wordt dan besproken.

1. **Techniek: Leerlijn Bouw, Wonen en Onderhoud:**
2. Aanleiding:

In de regio Ede is grote vraag naar assistenten in de bouw. Stagebegeleiders horen dit tijdens stagebezoeken. Verder blijkt dit uit de analyse van de uitstroommonitor en blijkt dit uit de informatie die wijkrijgen van de gemeente.

Tijdens de ZR- en LBL-lessen maken de leerlingen kennis met de 4 sectoren, waaronder Techniek.

Wij willen in het vervolg hiervan (Branche gerichte) cursussen Bouw, Wonen en Installatie- ontwikkelen met daaraan gekoppeld stagemogelijkheden.

1. Doelstelling:

Het opzetten van een BGC Bouw, Wonen en installatie waar minimaal 6 leerlingen aan deelnemen. Deze cursus wordt gegeven door een geschoolde docent. De ontwikkeling van de cursus gaat is samenspraak met de ReVaBo, MBO-opleiding Bouw.

Het opstellen van een leerlijn Bouw, Wonen en Onderhoud waardoor de leerlingen vanaf leerjaar 1 kennis kunnen maken met deze uitstroommogelijkheid.

1. Maatregel:
* Samenstellen van de werkgroep om de leerlijnen op te zetten.
* Betrokken docenten in hun taakplaatje voor de ontwikkeling faciliteren.
* Opstellen van de leerlijn.
1. Middelen:

Docenten die interesse hebben in het geven van Techniek en willen meewerken aan het opzetten en uitvoeren van deze leerlijn krijgen hiervoor tijdens de in het jaaroverzicht vastgestelde werkgroep vergaderingen tijd en ondersteuning.

1. Evaluatie:

In april 2019 presenteert de werkgroep tijdens een teamvergadering nieuwe leerlijnen. Ook de eventueel aangepaste lessentabel 2019 – 2020 en het rooster voor dat schooljaar wordt dan besproken.

De BGC wordt in mei 2018 – 2019 als keuzemogelijkheid toegevoegd aan het cursusboekje zodat

1. **ATP en arbeidstraining:**
2. Aanleiding:

Door de invoering van Passend Onderwijs, waardoor we meer leerlingen met gedrags- problemen en stoornissen als ASS is er meer behoefte aan ATP-plaatsen (arbeids-trainingsplaatsen) voor leerlingen uit het derde en vierde leerjaar die nog niet toe zijn aan een oriënterende stage. Deze leerlingen voldoen nog niet aan de basisvaardigheden om stage te gaan lopen. Dit geldt ook voor de groter wordende groep zij-instromers vanuit het vmbo.

Voor de toekomst betekent dit dat in leerjaar 1 t/m 4 meer aandacht besteed zal moeten worden aan de arbeidstraining. Leerlingen zullen eerder moeten starten met de voorbereiding voor hun stage. Daarbij zal de nadruk liggen op de competenties “doorzettingsvermogen”, “op tijd komen”, “taakgerichtheid”, “samenwerken”, “verantwoordelijkheid” en “stellen van een hulpvraag” (ZeDeMo).

1. Doelstelling:

Uitbreiden van het aantal ATP-plaatsen. Dit kan ook intern gerealiseerd worden door een lokaal in te richten als ATP-lokaal ten behoeve van de bij de aanleiding genoemde leer-lingen.

Ontwikkelen en invoeren van het vak Arbeidstraining in het curriculum van leerjaar 1 en 2.

1. Maatregel:

Stagebedrijven en/of thuiswerkcentrale(s) benaderen voor werkzaamheden die passen bij de arbeidstrainingsplaatsen binnen of buiten de school.

Aanpassen van het rooster van de “onderbouw”. Ruimte maken voor gericht werken aan arbeidstraining als aanloop naar het assessment aan het einde van leerjaar 2.

Huidige ATP’s onderzoeken of daar nog arbeidstraining gegeven kan worden.

1. Middelen:

Ruimtes binnen en buiten de school vinden waar arbeidstrainingsplaatsen gecreëerd kunnen worden.

Collega(‘s) die zich hiervoor wil(len) inzetten faciliteren in het taakplaatje. Docent Arbeidstraining aanstellen en deze persoon gelegenheid geven voor het opstellen van een leerlijn “Arbeidstraining”.

1. Evaluatie:
* Rond de herfstvakantie is een lokaal ingericht en ingeroosterd waar “arbeids-trainingslessen” gegeven kunnen worden voor leerlingen uit leerjaar 1 en 2 en leerlingen uit de bovenbouw die tijdelijk geen stage hebben. Er zijn dan ook werkzaamheden bij bedrijven geregeld.
* In april 2019 is een leerlijn Arbeidstoeleiding klaar. Belangrijk hierin is het creëren van kleinere stappen richting werk.
* Met deze oplossingen hopen we meer leerlingen binnen boord te kunnen houden. Dus minder doorverwijzingen naar het vso en een betere doorgaande lijn in huis te hebben voor het toeleiden naar werk.
1. **Duurzaamheid:**
2. Aanleiding:

Duurzaamheid is een actueel onderwerp. Leerlingen moeten leren bewust om te gaan met de wereld waarin zij straks zelfstandig gaan leven.

1. Doelstelling:

Leerlingen en personeel leren bewust omgaan met grondstoffen, afval en energie. Ook relaties met elkaar en anderen zijn belangrijk. Denk hierbij aan verbondenheid en duurzame relaties.

Leerlingen en personeel bewust maken van de kringloop: producten uit eigen tuin, bereiden in eigen keuken, gft-afval composteren en gebruiken voor groei nieuwe producten. Ook bewust worden van afvalscheiding en milieuvriendelijk afval verwerken.

1. Maatregel:

Onderzoeken wat er al aan Duurzaamheid gedaan wordt bij de lessen Zelfredzaamheid en Loopbaanleren. Aan de hand daarvan een aantal lessen opstellen voor het thema “Duurzaamheid”. Deze lessen aan alle leerlingen aanbieden.

1. Middelen:

Uitgaan van beelden die docenten en leerlingen hebben bij duurzaamheid. Bewustmaking van het thema duurzaamheid bij leerlingen en personeel, bijvoorbeeld:

* Wat doen we al bij de verschillende vakken (Milieudienst, oud papier inzamelen) en zijn we ons daar bewust van?
* Natuureducatie, bedrijfsbezoeken, boswandeling, zonne-energie paneel, etc.
1. Evaluatie:

Aan het einde van het schooljaar 2018 – 2019 is vanuit bestaande kennis en aanwezig materiaal een samenhangende lespakket gemaakt.

In schooljaar 2019 – 2020 wordt verder gewerkt aan de leerlijn duurzaamheid.

Leerlingen kunnen uitleggen wat verstaan wordt onder duurzaamheid en wat hun eigen rol daarbij is/kan zijn.

1. **Afsluiting.**

Het PrO heeft een handboek, “Praktijkonderwijs in Ontwikkeling”. Dit handboek wordt jaarlijks door alle medewerkers kritisch bekeken en waar nodig bijgesteld. In het handboek staan onder andere:

* Afspraken over het pedagogisch klimaat ( coachende stijl)
* Afspraken over de sociaal-emotionele begeleiding (Baaz, Cirkel van Ontwikkeling, Veiligheid)
* De zorgstructuur, in een cyclus van 6 tot 8 weken,

Dit schoolplan is in concept in het team PrO besproken en de uiteindelijke versie zal nog éénmaal op de agenda van een teamvergadering in schooljaar 2017 – 2018 terugkomen.

De uiteindelijke invulling wordt vormgegeven in de werkgroepen en door verantwoordelijke perso-neelsleden die deze taak in hun persoonlijk overzicht hebben staan, gedragen door het hele team.