

Schoolplan
Gooise Praktijkschool
2021-2024



GOOISE
PRAKTIJKSCHOOL
PRAKTIJKONDERWIJS

Inhoudsopgave

1.	Schoolgegevens	3
2.	Totstandkoming en werkwijze	4
3.	Kennismaken met De Gooise Praktijkschool	5
4.	Waar wij komende jaren op inzetten	8
	Bijlage 1: Onderwijskundig beleid van de Gooise Praktijkschool	11
	Bijlage 2: Personeelsbeleid van de Gooise Praktijkschool	13
	Bijlage 3: Kwaliteitsbeleid van de Gooise Praktijkschool	15
	Bijlage 4: Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen Gooise Praktijkschool	16
	Bijlage 5: Financiën Gooise Praktijkschool	17
	Bijlage 6: Wettelijke vereisten	18

1. Schoolgegevens

Gegevens Gooise Praktijkschool

Bestuur: stichting Gooise Scholenfederatie
Bezoekadres: Laapersboog 5
1213 VC Hilversum
Tel: 035-626 40 40
Website: <https://gooisepraktijkschool.nl>

Gegevens locatie/voorziening

Bestuur: stichting Gooise Scholenfederatie
mevr. A.M.E. Kil-Albersen en dhr. T.W. Smit
Bezoekadres: Burgemeester de Bordesstraat 82
1404 GZ Bussum
Tel: 035 69 26 700
Website: <https://gsf.nl>

2. Totstandkoming en werkwijze

Voor u ligt het schoolplan van De Gooise Praktijkschool. Dit plan beschrijft wat wij belangrijk vinden en waar wij in geloven, hoe wij (willen) werken, waar wij ons de komende vier jaar op willen ontwikkelen en hoe we dat doen.

De inhoud vloeit voort uit dialogen met en tussen medewerkers en leerlingen over de koers en ambities van onze school. Gesprekken waarin we hebben onderzocht wat we met elkaar belangrijk vinden, waarop we ons verder willen en kunnen ontwikkelen, wat ons opvalt in de manier waarop wij samenwerken en ons onderwijs vormgeven, en waartoe wij onderwijzen. De manier waarop de inhoud van dit plan is ontstaan, is ook de manier waarop we met dit plan werken aan de ontwikkeling van onze school.

Vanaf het begin hebben we de ambitie gehad een levend schoolplan te ontwikkelen. Een plan dat helpt bij de keuzes die wij iedere dag voor en met onze leerlingen maken. Een plan waarvan iedereen begrijpt wat dit voor hem of haar betekent, of waarover iedereen in elk geval het gesprek voert met collega's. Met andere woorden: een plan dat tot leven komt in de manier waarop wij handelen.

Dit plan leeft ook in de zin dat we het durven aan te passen terwijl we ons onderwijs ontwikkelen. We hebben in dit plan een aantal doelen en acties beschreven waarvan we nu denken dat deze het leren en de ontwikkeling van onze leerlingen bevorderen. Maar misschien merken we al doende dat we deze doelen en acties moeten bijstellen. Een levend plan betekent dat we de dialoog blijven voeren over wat wel en wat niet werkt, over wat we met ons onderwijs willen bereiken en over hoe we samenwerken. Een levend schoolplan blijft niet vier lang onveranderd. Het ontwikkelt zich, net als onze leerlingen, ons onderwijs en ons samenspel.

Samenhang met andere documenten

Dit schoolplan beschrijft de ontwikkelthema's voor de komende vier jaar. Elk jaar werken we dit plan uit in een jaarplan en een activiteitenplan. Daarnaast krijgt de uitwerking een plek in de teamplannen. In deze plannen wordt concreet gemaakt hoe de schoolleiding en de docententeams de ambities en beleidsdoelen uit het schoolplan gaan realiseren in de dagelijkse praktijk van de Gooise Praktijkschool.

3. Kennismaken met De Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool is een school voor praktijkonderwijs. Dit is een vorm van voortgezet onderwijs voor leerlingen tussen twaalf en achttien jaar die een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) praktijkonderwijs hebben. Naast praktijkonderwijs hebben wij in het eerste jaar ook een aanbod voor leerlingen uit het grensgebied leerwegondersteunend onderwijs/praktijkonderwijs.

Wij richten ons op de ontwikkeling van competenties die leerlingen nodig hebben om zelfstandig te kunnen functioneren (leven en werken) in de maatschappij. Veel van deze competenties ontwikkelen leerlingen door ze te oefenen en in praktijk te brengen. De helft van de schoolactiviteiten bestaat daarom uit praktijkvakken en stages. Praktijkvakken zijn: koken/horeca, techniek, mode en kleding, groen, zorg en facilitaire dienstverlening, detailhandel, beeldende vorming en lichamelijke opvoeding. De school geeft ook onderwijs in algemeen vormende vakken, zoals: Nederlands, rekenen/wiskunde, burgerschap & loopbaanoriëntatie en -begeleiding en Engels.

De Gooise Praktijkschool heeft bijna 300 leerlingen en zo'n 45 fte personeelsleden. Onze school is op 1 augustus 2006 ontstaan en is onderdeel van de Gooise Scholen Federatie. Wij hebben een regiofunctie en zijn de enige school voor praktijkonderwijs in de regio Gooi- en Vechtstreek. Er melden zich elk jaar ook leerlingen van buiten onze regio aan, maar leerlingen uit Gooi- en Vechtstreek krijgen voorrang bij plaatsing.

Big Picture Learning

Ons motto (onze missie) is: 'De leerling is de maat'. Wij streven naar maatwerk, zodat elke leerling zich kan ontwikkelen volgens een individuele leerroute.

Bij het ontstaan van de school in 2006 hebben wij bewust gekozen om te gaan werken vanuit Big Picture Learning. Dit concept gaat uit van onderwijs dat zowel aansluit bij de passies en interesses van leerlingen als bij wat zij kunnen en nodig hebben om zich goed te ontwikkelen. Met andere woorden: het onderwijs moet persoonlijk zijn. Wij zijn ervan overtuigd dat dit onderwijsconcept in onze leerlingen het beste naar boven haalt.

De filosofie van Big Picture Leren vormt de basis van onze onderwijsvisie. Alle leerlingen werken vanuit een individueel ontwikkelingsplan dat aansluit bij hun eigen passies, interesses, mogelijkheden en behoeften en dat hen voorbereidt op de veranderende samenleving. Onze overtuiging is dat leren beter gaat wanneer je actief bijdraagt aan je eigen leerproces en als het onderwijs persoonlijk en passend is. Door het onderwijs persoonlijk te maken, bereiken we dat leerlingen eigenaar worden van hun leerproces.

In de Big Picture-filosofie gaat het bij 'betekenisvol en persoonlijk leren' om drie R'en:

- Relatie: betekenisvolle relaties
- Relevantie: persoonlijke en maatschappelijke relevantie
- Resultaat: duurzaam en diepgaand resultaat.

Dit vormt de basis voor onze onderwijsaanpak, didactiek en pedagogiek. Wij helpen onze leerlingen hun kwaliteiten te ontdekken. Hierdoor neemt hun zelfvertrouwen toe, waardoor ze steviger staan in de maatschappij. Ook groeit hun motivatie, waardoor ze beter tot leren komen en hun doelen beter bereiken.

Big Picture Leren gaat uit van het individu. Dat is van belang omdat er grote verschillen zitten in de onderwijs- en opleidingsbehoeften van onze leerlingen. Big Picture Leren is geschikt voor álle leerlingen. Ook gaat dit concept uit van de mogelijkheden van de leerling, van wat een leerling kan. Dat is belangrijk omdat onze leerlingen vaak negatieve ervaringen binnen het onderwijs hebben. Met Big Picture Leren kunnen we goed aansluiten bij de behoeften van onze hele leerlingendoelgroep.

De drie R'en zijn leidend voor de organisatie van onze school en de pedagogische en didactische uitwerking van Big Picture Leren in de praktijk. Om de uitgangspunten in de praktijk hanteerbaar te maken, zijn ze vertaald naar tien onderscheidende, onderling samenhangende kenmerken:

1. Werken vanuit een persoonlijk leerplan
2. Leren in de echte wereld
3. Authentiek beoordelen van resultaten
4. Een vaste stamgroep met een vaste begeleider
5. Kleinschalige schoolorganisatie
6. Doelbewust bouwen aan schoolcultuur
7. Betrokkenheid van ouders/verzorgers organiseren
8. Concrete loopbaanondersteuning
9. Voortdurende professionele ontwikkeling
10. Leiderschap en ondernemerschap stimuleren en ontwikkelen.

Het succes van een Big Picture-school hangt af van de mate waarin de school erin slaagt om deze tien kenmerken - in samenhang - te integreren in de onderwijspraktijk en de schoolorganisatie. Het gaat om een totaalbeeld, waarbij het geheel méér is dan de som van de delen.

Geen leerjaren maar fasen

Ons onderwijs is ingericht volgens het fasenmodel. We werken met fasen (in plaats van leerjaren) om beter te kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van leerlingen. Elke leerling wordt ingedeeld in een fase die past bij zijn of haar ontwikkeling. Hoe lang een fase duurt, is afhankelijk van het tempo waarin de leerling zich ontwikkelt. Leerlingen kunnen op elk moment doorstromen naar een volgende fase. Tweemaal per jaar, in januari en juni, maken we in administratieve zin de balans op. We onderscheiden vijf fasen:



De persoonlijke-oriëntatiefase (PO-fase) is gericht op het ontdekken van de eigen passies, interesses en mogelijkheden: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? De stagevoorbereidende fase (SV-fase) is gericht op het opdoen van kennis en het oefenen van algemene arbeidsvaardigheden voor de buitenschoolse stage. De beroepsoriënterende fase (BO-fase) betreft een stage van twee dagen per

week en een lesprogramma (inclusief praktijkvakken) van tweeënhalve dag. De uitstroomfase (U-fase) behelst een voorbereiding op werk (vier dagen stage) of interne opleiding (drie dagen stage). In de nazorgfase volgen en begeleiden we leerlingen die zijn uitgestroomd.

Onze uitstroomopleidingen

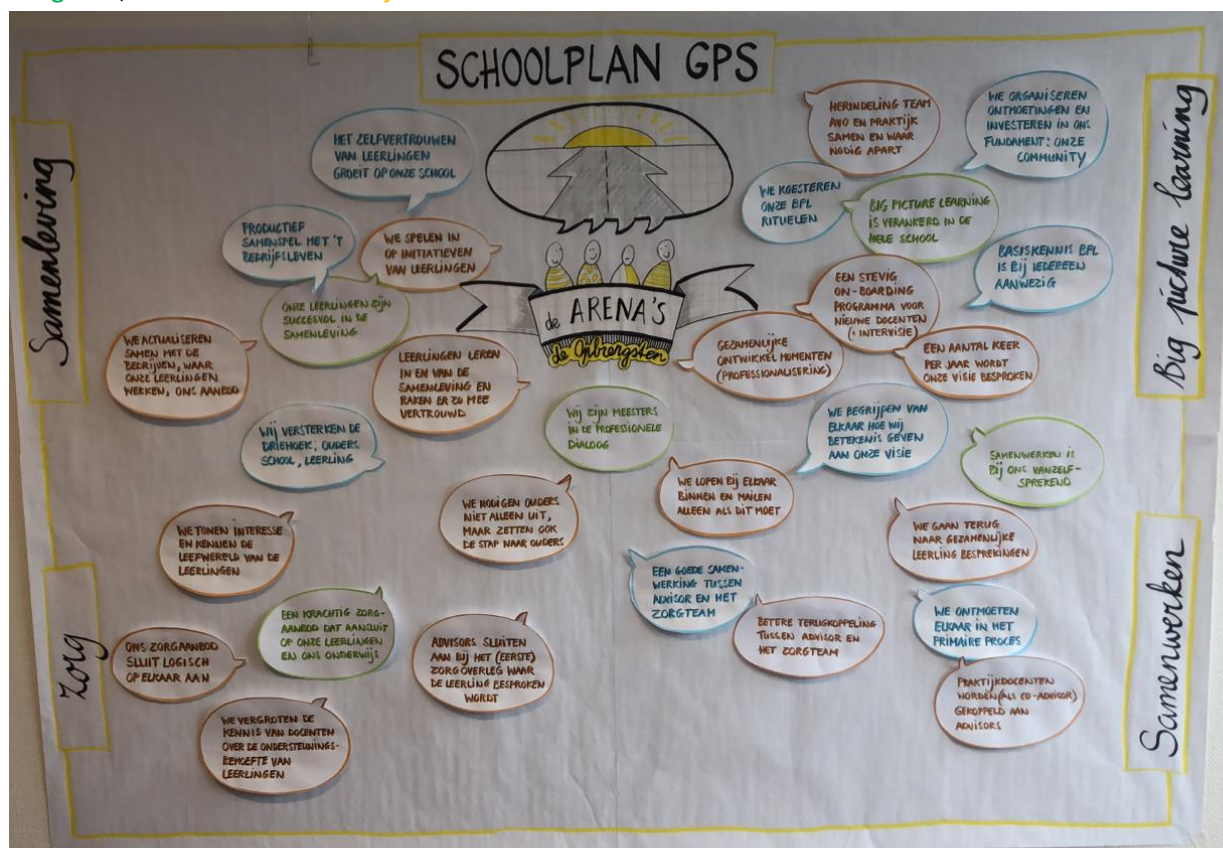
De Gooise Praktijkschool beschikt over de volgende uitstroomopleidingen:

- Doen in het groen
- Horeca-assistent
- Aankomend winkelmedewerker
- Techniek
- Zorg & dienstverlening
- Assistent-medewerker in de interieur-/modebranche
- Maatwerktrajecten
- Entree-opleiding

De leerlingen die het onderwijsprogramma hebben voltooid, ontvangen een diploma praktijkonderwijs. Ook kunnen leerlingen bij ons landelijk erkende branchecertificaten halen en/of een mbo-diploma op niveau 1. Deze certificaten en diploma's worden verstrekt door de brancheorganisaties en mbo-opleidingen waarmee we samenwerken.

4. Waar wij komende jaren op inzetten

Voor de komende vier jaar hebben we vijf centrale thema's vastgesteld waaraan we willen werken. Deze thema's hangen samen met de acties die wij ondernemen om de school te ontwikkelen. Om dit weer te geven, hebben we de strategische koers vormgegeven als mindmap. De centrale thema's in het **groen**, de subdoelen in **oranje** en de acties in **rood**.



Onze koers

1. De professionele dialoog is de spin in het web van onze strategie.

Centraal in onze strategie staat de professionele dialoog. Het is onze overtuiging dat het leren van onze leerlingen, het leren van elkaar en de ontwikkeling van ons onderwijs allemaal beginnen bij een goede professionele dialoog. Dat wil zeggen dat we elkaar bevragen op waarom we doen wat we doen. Dat we de moeite doen om anderen te begrijpen. Nieuwsgierig zijn naar de keuzes die anderen maken. Luisteren naar antwoorden, los van ons eigen oordeel en vooronderstelling. Door met elkaar in gesprek te blijven, weten we dat we samen aan dezelfde doelen werken en begrijpen we wat de gezamenlijke ambitie voor elk van ons betekent. We bevragen elkaar als we collega's of leerlingen iets zien doen dat in onze ogen niet bij die ambitie past.

Door de professionele dialoog centraal te stellen, doen we een belofte aan elkaar: we zoeken elkaar op als we iets niet begrijpen, we lopen bij elkaar naar binnen en we spreken elkaar aan. We dragen er allemaal aan bij om als één team, één community te werken. Overigens doen we dezelfde belofte aan de ouders en vanzelfsprekend aan onze leerlingen.

Een goede dialoog voeren is niet altijd makkelijk. Zeker niet als je van elkaar verschilt, bijvoorbeeld in de manier waarop je je werk doet en wat je belangrijk vindt voor leerlingen. Een goede dialoog voeren is wel leerbaar. Daar investeren we de komende jaren in: we organiseren professionaliseringsmomenten waarin we met elkaar werken aan het gesprek over ons onderwijs.

2. Big Picture Leren is verankerd in de hele school.

Het concept Big Picture Leren is de leidraad in ons onderwijs. We zien echter dat de manier waarop Big Picture Leren vorm krijgt verschilt van docent tot docent en van advisory tot advisory. Onze leerlingen bevestigen dit. Daarnaast zien we dat Big Picture Leren in onze praktijkvakken minder sterk terugkomt dan in de advisories. Hier gaan we aan werken.

Om te beginnen organiseren we jaarlijks een aantal bijeenkomsten waarin we met elkaar in gesprek gaan over onze visie op Big Picture Leren. We verkennen hoe we hier betekenis aan geven in de advisories, welke verschillen bestaan en hoe Big Picture Leren relevant is voor het onderwijs in de praktijkvakken. We realiseren ons dat ons onderwijs nooit uitontwikkeld is, dus we maken van deze visiegesprekken een ritueel: een kenmerk van het werken op onze school.

Een ander onderscheidend kenmerk van onze school wordt een stevig onboarding-programma voor nieuwe docenten. Zo zorgen we dat alle collega's de basis van Big Picture Leren kennen en beheersen.

3. Onze leerlingen zijn succesvol in de maatschappij.

Misschien had dit het eerste punt in onze koers moeten zijn: hier is het ons tenslotte om te doen. Wij streven ernaar dat elke leerling van de Gooise Praktijkschool op zijn of haar manier succesvol wordt in de maatschappij. Wat 'succesvol' is, verschilt van leerling tot leerling, afhankelijk van ambities en vermogens. De leerling is de maat.

Dit betekent dat wij goed luisteren en kijken naar onze leerlingen. Wij spelen in op hun behoeften, wij zien waar hun hart sneller van gaat kloppen en stimuleren eigen initiatief. Wij zijn ervan overtuigd dat het zelfvertrouwen van leerlingen groeit als zij eigen initiatief beloond zien. En precies dat is wat wij leerlingen willen meegeven: het zelfvertrouwen om met open hart in onze maatschappij mee te doen.

Uiteraard hebben wij ook de verantwoordelijkheid om ons onderwijs te laten aansluiten op de leefwereld van onze leerlingen, nu en in de toekomst. Daarom...

- ...doen wij ons best om de leefwereld van onze leerlingen zo goed mogelijk te kennen. Dit doen wij onder andere door te investeren in de relaties met hun ouders.
- ...ontwikkelen wij ons onderwijs en ons curriculum samen met de bedrijven waar onze leerlingen later vaak gaan werken, zodat leerlingen optimaal voorbereid onze school verlaten.
- ...laten we onze leerlingen leren in de samenleving en bij bedrijven.
- ...begeleiden wij leerlingen in de nazorgfase, ook als zij al werkzaam zijn bij bedrijven.

4. Wij doen een krachtig zorgaanbod dat aansluit bij onze leerlingen en ons onderwijs.

Onze leerlingen hebben vaak wat extra ondersteuning en zorg nodig. Wij kennen onze leerlingen en weten wat zij nodig hebben om tot leren te komen: buiten de klas, maar zo veel mogelijk in de klas. Ondersteuning en onderwijs sluiten bij ons goed op elkaar aan en zijn waar mogelijk geïntegreerd. Wij zetten in op het versterken van het samenspel tussen docenten en zorgprofessionals.

Een eerste interventie is om advisors uit te nodigen voor het eerste zorgoverleg waar hun mentorleerling besproken wordt. Het zorgplan dat hieruit voortvloeit, maken we samen met de advisor. We bereiken hiermee dat advisors beter zicht krijgen op de geboden zorg en de kans krijgen mee te denken over het ontwerp van de ondersteuning.

Een tweede interventie is dat we de kennis bij docenten van de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen vergroten en hun vaardigheden voor het ondersteunen van leerlingen in de klas trainen. Leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte kunnen vaak met kleine aanpassingen goed

ondersteund worden in de klas. Daarom organiseren we gedurende het jaar scholingsmomenten voor het hele team.

Ten derde zorgen wij voor een sluitend ondersteuningsaanbod, zodat leerlingen, ouders en teamleden weten wat wij aanbieden, waar wij dit aanbieden en waarom wij dit aanbieden.

5. Wij werken als vanzelfsprekend samen.

Ons aanbod is breed en divers. We geven (uiteraard) praktijkvakken en algemeen vormend onderwijs, we begeleiden uitstroom, we hebben advisories en een zorgteam. Iedereen op onze school zet zich met de beste bedoelingen in voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Toch ervaren leerlingen en collega's niet altijd dat alles goed op elkaar is afgestemd. Terwijl we ons inzetten voor dezelfde leerlingen die naar dezelfde school gaan! Daarom hebben we de ambitie om elkaar meer te ontmoeten en als vanzelfsprekend te gaan samenwerken. Zowel wij als onze leerlingen geloven dat ons onderwijs hier beter van wordt.

Het waarmaken van deze ambitie vraagt allereerst iets van onze houding en gedrag: collega's nemen de verantwoordelijkheid om elkaar aan te spreken, bij elkaar binnen te lopen en elkaar te bevragen. Maar voor ander gedrag zijn ook andere condities nodig. Daarom investeren we de komende jaren in manieren om elkaar te ontmoeten in het primaire proces. Mogelijkheden die we gaan onderzoeken:

- We koppelen advisors en praktijkdocenten aan elkaar, zodat een co-advisorschap ontstaat.
- We gaan terug naar gezamenlijke leerlingbesprekingen.
- We delen onze teams anders in, zodat praktijkdocenten en advisors samen in een team zitten.

Wettelijke eisen

De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs;
- b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma;
- c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat; en
- d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 4c.

Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

Bijlage 1: Onderwijskundig beleid van de Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool heeft de afgelopen jaren goede stappen gezet in het vormgeven van het onderwijs volgens de filosofie van Big Picture Leren. Onze ambitie voor de komende beleidsperiode is om het Big Picture-concept nog meer aan te passen aan onze doelgroep en omgeving. Over vier jaar willen wij een volledig op maat ontworpen Big Picture-school zijn. Dit is onze onderwijskundige koers voor 2020-2024 en de rode draad van dit schoolplan.

Ons doel is om over vier jaar alle leerlingen vraaggestuurd en persoonlijk onderwijs te bieden, volgens de uitgangspunten Relatie, Relevantie, en Resultaat (de drie R'en) en met inbedding van de tien kenmerken van het Big Picture Leren. 'Vraaggestuurd' wil zeggen dat we voor de individuele leerling kijken naar de vraag: wat heb jij van dit vak nodig voor je latere beroep? En vanuit projecten: wie ben ik, wat wil ik, en wat kan ik? Vraaggestuurd leren is niet vrijblijvend. We stellen duidelijke eisen die passen bij een realistisch toekomstperspectief. Voor elk individueel leertraject zijn het niveau van de leerling en de eisen van de branche leidend.

Eén van de kenmerken van Big Picture Leren is het werken met een vaste stamgroep (advisory) met een vaste begeleider (advisor) (kenmerk 4). De advisors coachen de leerlingen op hun leerdoelen door de verschillende onderwijsfasen en spelen zo een belangrijke rol in het vormgeven van vraaggestuurd onderwijs. Leerlingen werken vanuit een individueel opleidingsplan (IOP, kenmerk 1) met gerichte doelen aan het verwerven van 21^e-eeuwse vaardigheden. Projecten zijn de basis van het onderwijs. In een schooljaar werken de leerlingen in totaal aan drie projecten, die elk worden afgesloten met een presentatie. De advisor is de spil in het persoonlijke leertraject van de leerling en bewaakt via wekelijkse individuele gesprekken de relevantie, diepgang en duurzaamheid van het leertraject, aansluitend bij een realistisch toekomstperspectief (arbeidsmarkt en/of vervolgopleiding). De advisor voert met de leerling zowel een-op-een-gesprekken als eenmaal per zes weken een coachgesprek. De een-op-een- gesprekken zijn bedoeld voor sturing in de dagelijkse situatie (Hoe gaat het met je project?, Wat maak je mee?, enzovoort). Het coachgesprek is meer bedoeld om met de leerlingen een pad naar de toekomst uit te stippelen op het gebied van wonen en werken. Daarnaast schrijft de leerling wekelijks in een logboek en reflecteert daarmee op zijn of haar leerproces. Op deze wijze willen we leerlingen opleiden die:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Hun leven lang blijven leren• Gepassioneerd zijn• Risico's durven nemen• Problemen kunnen oplossen en kritisch kunnen denken | <ul style="list-style-type: none">• Om anderen geven en iets voor de samenleving willen doen• Integer zijn met zelfrespect• Kunnen doorzetten• Morele moed bezitten |
|---|--|

• Op verschillende wijze naar dingen kunnen kijken • Zowel zelfstandig als samen met anderen kunnen werken • Creatief zijn	• De hun omringende wereld op een goede manier kunnen gebruiken • Goed kunnen spreken, schrijven, lezen en rekenen • VAN HUN LEVEN EN WERK GENIETEN!
--	--

Voor de praktijkvakken bieden we een ruim aanbod. Als we niet kunnen tegemoetkomen aan de vraag van een leerling, doen we een beroep op externen of bieden we de leerling de mogelijkheid extern een cursus te volgen. Daarnaast bieden we verplichte lesstof die van belang is voor wonen/werken/vrije tijd, maar niet vanzelfsprekend aan de orde komt via de projecten.

Wij willen ons onderwijsaanbod doorontwikkelen, zodat we over vier jaar beschikken over een database met passend en up-to-date lesmateriaal. Leerlingen werken aan hun projecten en krijgen daarnaast vrijwillige en verplichte workshops aangeboden. Ook volgen ze de praktijkvakken die aansluiten bij hun leervraag.

Daarnaast vinden we het van belang om voor de leerling een goede, doorlopende leerlijn tot stand te brengen, mede aan de hand van een op te bouwen (digitaal) portfolio van de leerling. De overgang van de PO- t/m BO-advisory (fase 1 t/m 3) naar de Uitstroomfase moet soepel verlopen. Hiertoe ontwikkelen de leerlingen in de PO- t/m de BO-fase een (digitaal) portfolio met bewijzen die relevant zijn om te solliciteren naar een uitstroomopleiding. In de uitstroomfase ontwikkelen leerlingen een (digitaal) uitstroomportfolio met relevante bewijzen voor de arbeidsmarkt en/of een vervolgopleiding. De leervraag is in de PO-fase nog breed, maar wordt naarmate de leerling verder in de BO-fase komt steeds meer branchegericht. In de U-fase leiden we toe naar arbeid en/of vervolgopleiding.

De advisor speelt een belangrijke rol in het zorgdragen voor een doorlopende leerlijn en het bewaken van een realistisch en haalbaar uitstroomperspectief.

Wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

- a. het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden;
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 WPO;
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid; en
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Bijlage 2: Personeelsbeleid van de Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool is een continu lerende organisatie. Het werken volgens de Big Picture-filosofie in advisories vraagt een totaal andere benadering van de leerlingen en hun onderwijsbehoeften dan meer traditionele vormen van onderwijs. De advisors moeten getraind, begeleid en gecoacht worden om hun rol adequaat te kunnen invullen. Verder is kennis over doorverwijzing naar een beter passende onderwijssituatie cruciaal om leerlingen op de juiste onderwijsplek te plaatsen. Wij richten voor de advisors een professionaliseringstraject in rond de verschillende aspecten van hun rol, zoals het schrijven van projecten, het organiseren van vraaggestuurd onderwijs en het beschrijven van stappenplannen.

Het doel van het professionaliseringstraject is dat alle GPS-medewerkers, dus niet allen advisors, over drie jaar het Big Picture-concept toepassen en vormgeven in hun onderwijspraktijk (kenmerk 9). In de streefsituatie spreekt iedereen dezelfde taal en beschikt iedereen over vaardigheden voor Big Picture Leren. Professionele ontwikkeling is daarvoor noodzakelijk. Ook schoolontwikkeling hoort daarbij, gericht op het creëren van condities voor collectief leren.

Professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling zijn wederzijds afhankelijk en vullen elkaar aan. Wij willen voortdurend onderzoeken en verbeteren. Daartoe werken we samen in professionele leergemeenschappen. Daarnaast volgen we de komende jaren scholing over specifieke onderwerpen:

- (Loopbaan)coaching op basis van vraaggestuurd onderwijs
- Uitbreiding van ons didactisch en pedagogisch repertoire volgens het BPL-concept
- Kwaliteitsverbetering in de verslaglegging, de monitoring en het inzichtelijk maken van de studievoortgang van de leerlingen.
- De ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen

Het is van belang dat advisors, praktijkdocenten en andere functionarissen met elkaar sparren en inhoud geven aan hun onderwijs. Daarom zetten we (structureel) collegiale visitatie op. Via studie(mid)dagen, collegiale consultatie, intervisie en peer-coaching maken we gezamenlijk beleid en geven we inhoud aan het onderwijs. Tot slot gaan we in het kader van het professionaliseringstraject vaker en regelmatig op collegiaal bezoek bij andere Big Picture Leren-scholen.

Vraaggestuurd omgaan met leerlingen vraagt om vraaggestuurd omgaan met medewerkers. Dat betekent dat ons personeelsbeleid duurzaam is: het houdt rekening met de fasen in de levensloop van een werknemer (kenmerk 6). Deze levensloop met bijbehorende behoeften is een terugkerend thema in de gesprekscyclus en in vitaliteitsgesprekken. Op deze manier creëren we een cultuur waarin het bespreekbaar is dat medewerkers in verschillende levensfasen verschillende behoeften

hebben en verschillende bijdragen leveren. Daarnaast onderzoeken we opties om mensen 'binnenboord' te houden. Taakbeleid kan een belangrijk middel zijn om individuele behoeften en mogelijkheden enerzijds en behoeften en doelen van de organisatie anderzijds op elkaar af te stemmen. Een passend takenpakket en professionalisering die past bij hun leeftijdsfase, stimuleren mensen tot prestaties.

Het versterken van onze professionele cultuur is daarnaast 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 leerkrachten en schoolleiding permanent hun praktijk. Zij voeren een reflectieve dialoog over hun eigen functioneren en dat van elkaar. Naast specifieke vaardigheden zoals feedback geven vraagt dit om vertrouwen en openheid.

Een belangrijk aandachtspunt in het duurzame personeelsbeleid is de werving en begeleiding van nieuwe docenten. In een uitgebreid inductieprogramma worden nieuwe medewerkers gedurende meerdere schooljaren worden gecoacht en begeleid. Ook hebben we twee (gediplomeerde) schoolopleiders in huis die met een verlengd inductieprogramma tevens zittende collega's kunnen coachen en begeleiden.

Kenmerkend voor de schoolcultuur die we nastreven, is dat in alle lagen van onze organisatie sprake is van een lerende houding en dat overal continu wordt gewerkt aan de eigen professionaliteit. Dit stelt nieuwe eisen aan onze organisatie. Dit dient een organisatie te zijn waarin plaats is voor de rollen die bij onze onderwijsvisie passen en waarin leiderschap en ondernemerschap gestimuleerd worden.

Bijlage 3: Kwaliteitsbeleid van de Gooise Praktijkschool

Wettelijke eisen

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 8 eerste lid WPO mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

Individueel Ontwikkelingsplan : IOP

Op de Gooise Praktijkschool werken we aan de ontwikkeling van onze leerlingen met behulp van het Individueel Ontwikkelplan (IOP). Aan de hand van coach,- en oudergesprekken vult de leerling zijn IOP met doelen waar hij/zij de aankomende periode aan wil werken.

In het IOP zijn voor verschillende ontwikkelpunten doelen opgenomen. Denk hierbij aan Nederlands en rekenen maar ook de competenties en doelen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van een leerling.

Er zit een opbouwende lijn in het zelfstandig invullen van het IOP. Hoe verder een leerling is in zijn onderwijs carrière bij ons op school, hoe meer er van hem/haar verwacht wordt het IOP zelfstandig te vullen.

Drie keer per jaar wordt het IOP vernieuwd. Doelen die behaald zijn gaan er af en worden vervangen door nieuwe doelen. Doelen waar nog aan gewerkt moet worden gaan mee naar de volgende periode.

Aan het eind van iedere periode (3 keer per jaar) presenteert de leerling, aan ouders, familie, klasgenoten en andere genodigden, hoe hij/zij gewerkt heeft aan zijn IOP. De advisor uploadt daarna het IOP in het LVS (Presentis) van de leerling.

Voor de aankomende jaren gaan we werken aan het verbinden van de praktijklessen aan het IOP. Op dit moment is het IOP vooral gericht op de theorievakken. Hier moet ook de vertaalslag gemaakt gaan worden met doelen voor de praktijkvakken.

Leerlingvolgsysteem: Presentis

Presentis is sinds een aantal jaar ons leerlingvolgsysteem. Een aantal basisonderdelen van Presentis wordt op dit moment gebruikt, maar het leerlingvolgsysteem kan nog veel meer doen en betekenen om de ontwikkeling van de leerling te monitoren en begrijpelijk te maken. Op dit moment worden er nog op verschillende plekken en manieren leerlingresultaten bijgehouden. Daarom heeft de nieuwe werkgroep voor Presentis als doel om het mogelijk te maken om allerlei leerlingresultaten in Presentis te kunnen invoeren.

De totale ontwikkeling op verschillende gebieden van de leerling is hierdoor beter in beeld voor ons als school, de ouders en voor de leerling zelf.

De leerlingbehoefte is hierdoor eerder en beter zichtbaar om op in te spelen. Door met Presentis op deze manier te gaan werken kunnen wij onderbouwen en bepalen wat de leerroute en het uitstroomniveau zal zijn van de leerling. Het is van grote meerwaarde om Presentis schoolbreed en meer uniform te gaan gebruiken om zo de kwaliteitszorg van de GPS te waarborgen / verbeteren.

Competenties

Leerlingen van de Gooise Praktijkschool worden werknemers in de Nederlandse samenleving. Om als waardevol medewerker bij een bedrijf of instelling te kunnen werken is het beheersen van de algemene arbeidscompetenties van groot belang.

Naast de competenties die de leerlingen leren bij de praktijkvakken worden ze ook getraind in de algemene arbeidscompetenties. Deze competenties zijn leidend bij de doorstroom van de leerlingen door het onderwijs.

Q rapportages

Per kwartaal verantwoordt de GPS in de Q rapportages hoe de school de afgelopen 3 maanden gedraaid heeft aan zowel de (personele)medezeggenschapsraad als college van bestuur. In een vast format wordt er een managementsamenvatting gegeven (met daarin toelichting op onderwijs, personele ontwikkelingen en kengetallen) en een meer diepgaande duiding van de financiële stand van zaken met onder andere inzet fte's, verzuim, exploitatie en onderwijstijd. Opvallende zaken worden, indien van toepassing, toegelicht.

Jaarplan

Ieder jaar maakt de GPS haar balans op en kijkt naar ontwikkelingen en trends die zijn ontstaan gedurende het afgelopen jaar en wat de verwachtingen zijn voor het komende schooljaar. Zijn de voorgenomen interventies nog relevant en lopen de processen nog in lijn met het schoolplan. De onderwijsontwikkeling, meerjarenbegroting, inzet van het personeel en het verwachte leerlingenaantal vormen de kern van het jaarplan. Dit wordt in een bila besproken met het college van bestuur en voorgelegd ter instemming aan de MR.

PrOZo! enquête

Jaarlijks neemt de Gooise Praktijkschool bij de leerlingen, de ouders/verzorgers van de leerlingen en de medewerkers de PrOZo! enquête af. Met de PrOZo! enquête meten we de tevredenheid bij leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers over de school. Voor leerlingen meten we hiermee ook de Sociale Veiligheidsbeleving.

De resultaten van de enquêtes worden besproken met de Medezeggenschapsraad van de Gooise Praktijkschool. Mochten de resultaten hier aanleiding toe geven dan worden beleidsaanpassingen doorgevoerd.

Bijlage 4: Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen Gooise Praktijkschool

De Gooise Praktijkschool is onderdeel van de Gooise Scholen Federatie.

De GSF heeft zich als lid van de VO-raad gecommitteerd aan het convenant 'scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' 2020 - 2022.

Bijlage 5: Financiën Gooise Praktijkschool

Zie het Jaarplan 2021-2022 voor onze financiële positie en vooruitzichten.

De Gooise Praktijkschool staat voor een gezond financieel beleid. Daarbij hebben we de komende jaren wel een uitdaging het hoofd te bieden. Door de vereenvoudiging van de bekostiging van het voortgezet onderwijs komt de extra vaste voet die wij al sinds 2006 ontvangen, te vervallen. De afbouw van deze bekostiging gaat in fasen, maar dit betekent we dat we in de nabije toekomst naar verwachting een kleine € 200.000,- minder te besteden hebben. We kunnen deze vermindering opvangen met natuurlijk verloop.

Ons schoolgebouw is gebouwd voor 270 leerlingen. De verwachting is dat ons leerlingenaantal in de planperiode boven de 270 blijft. Dit betekent dat we de ruimte op school zo efficiënt mogelijk moeten gebruiken.

We hebben de afgelopen jaren al werk gemaakt van duurzaamheid. Onze afvalstromen zijn volledig gescheiden: papier, GFT, plastic en restafval. De verwarming is zo efficiënt mogelijk ingesteld en we benutten de capaciteit van onze zonnepanelen ten volle. De komende jaren doen we onderzoek en nemen we maatregelen om verder te verduurzamen.

Bijlage 6: Wettelijke vereisten

1. De beschrijving van het onderwijskundig beleid:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs;
- b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma;
- c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat; en
- d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 4c.

Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

→ Voor de beschrijving van het onderwijskundig beleid (artikel 21, lid 2) zie bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHUB Onderwijs, hoofdstuk 3 Strategische koers onderwijs iHUB en het locatie/voorziening specifieke deel van het schoolplan hoofdstuk 4.

2. De beschrijving van het personeelsbeleid:

- a. het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden;
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 WPO;
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid; en
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

→ Voor de beschrijving van het personeelsbeleid (artikel 21, lid 3) zie bijlage 2 en het locatie/voorziening specifieke deel van het schoolplan hoofdstuk 4.

3. De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 8 eerste lid WPO mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

→ Voor het stelsel van kwaliteitszorg (artikel 21, lid 4) zie bijlage 3 Kwaliteitsbeleid en het locatie/voorziening specifieke van het schoolplan hoofdstuk 4.

4. Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd.

→ Voor het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen zie bijlage 4 en het locatie/voorziening specifieke van het schoolplan hoofdstuk 4.