

Schoolplan HPC Rotterdam

2019 - 2023



**HET
PRAKTIJK
COLLEGE
ROTTERDAM**

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Schoolgegevens.....	4
1.1 Organisatie.....	4
1.2 Bestuur.....	4
1.3 Schoolprofiel.....	4
1.4 Contactgegevens.....	5
2. Terugblik vorige schoolplan.....	6
2.1 Terugblik HPC Rotterdam	6
2.2 Terugblik HPC Charlois.....	7
2.3 Terugblik HPC Zuidwijk	7
2.4 Terugblik HPC Centrum	7
3. Missie, visie en strategie	9
3.1 Visie	9
3.2 Missie	9
3.3 Strategie nota 2018-2022 LMC-VO	9
3.3.1 Missie LMC Voortgezet Onderwijs	9
3.3.2 Visie LMC Voortgezet Onderwijs	9
4. Onderwijs en onderwijsondersteuning	11
4.1 Onderwijsaanbod	11
4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid.....	12
4.2.1 Interne aanpak	12
4.2.2 Externe aanpak.....	13
4.3 Taal- en rekenbeleid	14
4.4 Doorlopende leerlijnen	14
4.5 Onderwijsondersteuning.....	15
4.6 ICT.....	15
4.7 Leerling- en ouderparticipatie	16
4.8 Veiligheid	16
4.9 Beleidsvoornemens en ambities	17
4.9.1 Stage en branchecertificering	17
4.9.2 LOB.....	17
4.9.3 Rekenen en taal	18
4.9.4 ICT.....	18
5. Personeel	19
5.1 Integraal personeelsbeleid.....	19
5.2 Kwantitatieve en kwalitatieve personeelontwikkeling	19

5.3	Arbeidsvoorwaardenbeleid	19
5.4	Beloningsdifferentiatie LB/LC/LD	20
5.5	Professionalisering en (loopbaan)begeleiding	20
5.6	Gesprekscyclus	21
5.7	Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities.....	21
6.	Kwaliteitszorg	22
6.1	PDCA-cyclus	22
6.2	Verantwoording en dialoog	23
6.3	Tevredenheidsspeilingen personeel, ouders en leerlingen.....	23
6.4	Registratie en voortgangresultaten van de leerlingen	24
6.5	Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities.....	24
7.	Financieel beleid.....	25
7.1	Huisvesting, inrichting gebouw.....	25
7.2	Financiën	25
7.3	Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities.....	25
8.	Communicatie & PR	26
8.1	PR en communicatieplan	26
8.2	Ambities.....	26
Bijlage 1		29

Inleiding

In de loop van het schooljaar 2018-2019 verloopt de geldigheid van het schoolplan van het toenmalige LMC Praktijkonderwijs. Voor de komende periode van 2019-2023 is daarom een nieuw plan opgesteld. Een grote verandering is dat de drie scholen niet langer de naam dragen van de straat waarin zij zich bevinden. In het schooljaar 2017-2018 zijn de drie scholen van start gegaan met een nieuwe naam: Het Praktijkcollege (HPC), met als toevoeging de wijknamen waar de scholen zich bevinden (Centrum, Charlois en het toekomstige Zuidwijk).

Het voor u liggende schoolplan past binnen de kaders van de beleidsplannen van LMC VO 2019-2023. Het plan is tot stand gekomen onder de verantwoordelijkheid van het management van de drie afzonderlijke HPC scholen. De strategische visie en de beleidskeuzes op hoofdlijnen zijn vastgelegd. Daarnaast bevat het schoolplan een beschrijving van de gemeenschappelijke missie, visie en doelstellingen, de wijze waarop het onderwijs en de onderwijsondersteuning vormgeving krijgen en de manier waarop personeelsontwikkeling is ingericht. Daarnaast komen het beleid op kwaliteitszorg, het financieel beleid en het beleid op communicatie en PR aan de orde. Naast dit plan hebben de drie vestigingen ook nog elk hun eigen (activiteiten)plannen, die worden op- en vastgesteld binnen de kaders van wat in het huidige plan met elkaar is overeengekomen. In deze locatie-specifieke plannen staat een verdere uitwerking van de hierboven genoemde beleidsplannen op schoolniveau.

Het streven en de uitgangspunten van HPC Rotterdam zijn het behouden van de kleinschaligheid enerzijds en de samenwerking en uitwisseling van expertise anderzijds. In kleinschalige eenheden kunnen wij leerlingen onderwijs bieden binnen een veilige omgeving en zijn optimale voorwaarden aanwezig voor persoonlijke begeleiding.

1. Schoolgegevens

In dit hoofdstuk worden de organisatie, het bestuur en het schoolprofiel beschreven. Er wordt afgesloten met de contactgegevens van de drie afzonderlijke HPC scholen.

1.1 Organisatie

Stichting LMC Voortgezet Onderwijs is ontstaan uit een aantal fusies van schoolbesturen met een algemeen bijzonder, rooms-katholiek, protestants-christelijk of interconfessionele signatuur. Respect voor andere overtuigingen en opvattingen wordt door alle scholen breed gedragen. In zijn huidige vorm bestaat de Stichting LMC Voortgezet Onderwijs sinds 1 januari 1999. De drie HPC scholen vallen onder het bestuur van LMC Voortgezet Onderwijs (VO).

1.2 Bestuur

LMC Voortgezet Onderwijs wordt bestuurd door een College van Bestuur. Het college bestaat uit de heer M. Otto (voorzitter) en de heer R. Elgershuizen (lid). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de organisatie. Met de directeurs wordt het beleid van de organisatie ontwikkeld en worden plannen opgesteld. Het College van Bestuur stuurt de directeurs van de scholen aan en geeft leiding aan het stafbureau.

1.3 Schoolprofiel

Tot voor het schooljaar 2017-2018 stonden de drie locaties nog bekend als LMC Praktijkonderwijs, met als toevoeging de straatnaam waar de school zich bevond. Er werd echter gezocht naar meer eenheid tussen de drie locaties. Daarnaast had de afkorting LMC weinig betekenis voor de leerlingenpopulatie. De drie scholen vonden het belangrijk dat er gekozen zou worden voor een nieuwe naam, waarin het karakter van de drie scholen en de eenheid meer uitgedragen zou worden. De teams van de drie locaties zijn samengebracht om met elkaar te brainstormen over mogelijke nieuwe namen. Uiteindelijk is de keuze gevallen op Het Praktijkcollege Rotterdam. De scholen dragen als toevoeging de wijknaam waarin de school zich bevindt. Zo gaat LMC Praktijkonderwijs Schietbaanstraat nu verder als HPC Centrum, LMC Praktijkonderwijs Talingsstraat als HPC Charlois en LMC Praktijkonderwijs Huismanstraat als HPC Zuidwijk. Voor HPC Zuidwijk geldt dat de school zich momenteel nog niet bevindt in Zuidwijk. In het najaar van 2019 zal de school echter overgaan naar een nieuwbouwschool. Om die reden is er al wel voor gekozen om de school te vernoemen naar de wijk waarin de school vanaf 2019 haar deuren zal openen.

De HPC scholen verzorgen onderwijs voor bijna 600 leerlingen in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar, die een toelaatbaarheidsverklaring hebben gekregen voor het praktijkonderwijs. Er is sprake van leerachterstanden op het gebied van taal en/of rekenen ten opzichte van leeftijdsgenoten. De leerlingen hebben een leerachterstand van minimaal drie jaar op twee of meer van de volgende domeinen: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen. Het IQ van de praktijkschool leerling ligt tussen 55 en 80/85. De leerlingen hebben moeite met het leren uit boeken. Om die reden krijgen zij in het praktijkonderwijs niet alleen theorie aangeboden, maar vooral ook heel veel praktische lessen. Veel leerlingen hebben te maken met een problematische of instabiele thuissituatie en brengen een groot deel van hun vrije tijd op straat door; het zijn overlevers. Daarnaast is er een grote afstand voor onze leerlingen tot de arbeidsmarkt. Dit wordt mede veroorzaakt door onder andere sociaal-emotionele problematiek, de leerachterstanden en een beperkte intelligentie. Praktijkonderwijs is eindonderwijs. Dit houdt in dat de leerlingen voorbereid worden op de uitstroom naar een passende, betaalde werkplek. Dit gebeurt door te werken volgens de pijlers van het praktijkonderwijs (wonen, werken, vrije tijd en burgerschap) en door de leerlingen ervaring op te laten doen in de praktijk door middel van praktijklessen en stages.

1.4 Contactgegevens

Twee locaties van HPC bevinden zich in Rotterdam-Zuid en één locatie bevindt zich in Rotterdam-Noord. Iedere locatie heeft, naast de wijknaam, ook een eigen kleur om zich hierin te kunnen onderscheiden van de andere locaties.

HPC Centrum

Schietbaanstraat 26
3014 ZX Rotterdam
Tel: 010 436 28 21



HPC Charlois

Talingstraat 170
3082 MH Rotterdam
Tel: 010 429 49 46



HPC Zuidwijk

Huismanstraat 30
3082 HK Rotterdam
Tel: 010 2974580



Vanaf het najaar van 2019 zal HPC Zuidwijk zich voortaan bevinden op het volgende adres:

Schere 47
3085 DT Rotterdam

2. Terugblik vorige schoolplan

In dit hoofdstuk wordt teruggeblikt op de ambities en voornemens van het vorige schoolplan. Er wordt voor de locaties gezamenlijk en voor de afzonderlijke locaties besproken welke ambities en/of voornemens wel of juist niet zijn behaald.

2.1 Terugblik HPC Rotterdam

Terugblikkend op het vorige schoolplan kan geconcludeerd worden dat er op alle drie de locaties is geïnvesteerd in de ICT-voorzieningen. Op het gebied van onderwijs kan gesteld worden dat er voor iedere leerling een IOP is opgesteld volgens de landelijke kaders. Waar dit voorheen alleen voor de vakken Nederlands en rekenen werd opgesteld, gebeurt dit nu voor alle schoolvakken die door een leerling worden gevolgd. Er wordt voor iedere leerling rekening gehouden met het niveau en de (leer)behoeftes van de leerlingen worden met ouders besproken. Maatwerk stond al centraal, maar heeft dus nog meer invulling gekregen. Op het gebied van zorg kan gesteld worden dat er voor iedere leerling een OPP is opgesteld binnen de kaders van de wet op passend onderwijs, zoals vermeld staat in artikel 26 in de wet op het voortgezet onderwijs. Er is sprake geweest van uitwisseling van personeel om meer in te zetten op kennisoverdracht en gebruik te maken van elkaars expertises en talenten. Daarnaast is er de mogelijkheid om, indien nodig, leerlingen van verschillende locaties op één locatie les te laten volgen zodat er bijvoorbeeld gezamenlijk naar een branchecertificering toegewerkt kan worden of een leerling kan deelnemen aan jongerenakkoorden.

De leerlijnen van de AVO-vakken zijn uitgewerkt en staan digitaal verwerkt in Profijt. Het taalbeleidsplan loopt op zijn einde en zal herschreven moeten worden. Het rekenbeleidsplan is in schooljaar 2017-2018 herschreven. Er wordt gebruik gemaakt van methodes waar een digitale lesomgeving bij hoort, waardoor het onderwijs nog individueler gemaakt kan worden. In het voorgaande schoolplan is als doel gesteld dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op het gebied van sociale, cognitieve en praktische vaardigheden ten behoeve van een duurzame uitstroom naar arbeid. Het percentage uitstroom naar arbeid is de afgelopen schooljaren voor alle drie de locaties toegenomen.

Voor alle drie de vestigingen geldt dat de diverse processen in de afgelopen jaren beter in kaart zijn gebracht door afspraken te maken over de inrichting van ondersteuning en het onderwijs. Deze afspraken worden vastgelegd en hier wordt op gereflecteerd. Er wordt binnen alle locaties constant geanticipeerd op ontwikkelingen binnen de school. Ook de samenwerkingen met diverse externe partijen verlopen goed en worden steeds beter.

Er is hard gewerkt aan de informatievoorzieningen naar het speciaal en regulier basisonderwijs. Basisscholen worden bezocht om kennis te maken met toekomstige leerlingen en deze leerlingen de mogelijkheid te bieden meer te weten te komen over het praktijkonderwijs. Daarnaast worden er presentaties en activiteiten vanuit onze locaties op de basisscholen aangeboden. Er wordt een dossieranalyse gedaan alvorens er wordt besloten om tot aanname over te gaan. Tot slot vinden er warme overdrachten met de basisschool plaats.

De ambitie was om het leerrendement van leerlingen en de uitslagen van toetsen en testen van de locaties onderling te vergelijken. Ook was het voornemen om de uitstroomcijfers van de drie locaties met elkaar te vergelijken. Dit is echter niet gelukt vanwege forse managementwisselingen. Op de locaties op zuid wordt nog geen uitstroomanalyse opgesteld. De organisatie was hier nog niet klaar voor. Er kan nog veel meer gezamenlijk met elkaar opgetrokken worden. Binnen de huidige MT-teams zal periodiek gekeken worden naar de onderwijsresultaten (bijv. Diataal) en de uitstroomgegevens met als doel om hier het dialoog over aan te gaan en van elkaar te kunnen leren. Daarnaast kan er ook meer gedaan worden aan branchecertificering dan wat nu gedaan wordt. Dit is dan ook een voornemen voor het huidige schoolplan.

2.2 Terugblik HPC Charlois

Binnen HPC Charlois is de afgelopen jaren hard gewerkt aan het vernieuwen en verbeteren van de inrichting van het onderwijs. Hierbij is te allen tijde het uitgangspunt de toeleiding naar arbeid en het vergroten van de zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Bij het vak Loopbaanoriëntatie en –begeleiding krijgen de leerlingen inzicht in hun kwaliteiten en maken zij kennis met de kansen die er voor hen zijn. Door vakken als SOVA en mediawijsheid op het programma te zetten, wordt gewerkt aan de zelfredzaamheid. Hoewel hierin diverse ontwikkelingen te zien zijn, blijft de uitstroom naar duurzame arbeid een aandachtspunt voor de organisatie. Ook ontwikkelingen binnen Rotterdam en in de maatschappij vragen om een opmerkelijke en scherpzinnige houding waarmee constant ontwikkelingen worden gevolgd om hier op te kunnen anticiperen.

2.3 Terugblik HPC Zuidwijk

In de afgelopen vier jaar heeft HPC Zuidwijk een veranderingsproces doorgemaakt, waarbij zowel de teamsamenstelling als de samenstelling van het management meermaals flink is veranderd. Dit heeft invloed gehad op het onderwijsproces, maar ook op de sfeer en de schoolcultuur. Terugblikkend op de doelstellingen uit het schoolplan 2014-2018 kan geconcludeerd worden dat door het veranderingsproces te weinig doelstellingen zijn behaald. Er zijn zodanig veel personeelsleden gewisseld, waardoor een optimale samenwerking, kennisuitwisseling, efficiënte interne taakverdeling, effectieve inzet van het personeel haast onmogelijk was. Het gevolg is dat het voeren van een gedegen kwaliteitsbeleid niet gelukt is.

Desondanks zijn in het schooljaar 2017-2018 de eerste stappen gezet in de kwaliteit van het onderwijs. Op HPC Zuidwijk is een nieuw onderwijsconcept uitgerold in datzelfde schooljaar, waarbij niet meer wordt gewerkt in leerjaren, maar in fasen. Hierbij wordt de leerling voorbereid op een arbeidzaam leven. Het faseonderwijs bestaat uit drie fasen en is een mooie weergave van de fasering van het onderwijs zoals beschreven is in het schoolplan van 2014-2018. De eerste fase is de zelfredzaamheidsfase en de arbeidsoriënterende fase. Leerlingen leren om voor zichzelf en voor anderen te zorgen, waarbij sinds schooljaar 2018-2019 een intensieve sociale vaardigheidstraining aan alle leerlingen wordt aangeboden. Daarnaast lopen de leerlingen intern stage en lopen zij tweemaal een maatschappelijke stage. De tweede fase is beroepsoriënterend, waarbij de leerling op zoek gaat naar wat echt bij hem past door middel van theoretische en praktische lessen en stage-ervaring in de praktijk. In de derde en laatste fase is er sprake van een plaatsingsstage. Deze fase moet nog verder ontwikkeld worden.

Tegelijkertijd is er gewerkt aan het onderwijsplan. Hiervan zijn ook de eerste bouwstenen gelegd. De samenhang tussen de leerlijnen van de praktijkvakken en de branchecertificaten is nog in ontwikkeling als gevolg van de vele personele wisselingen. De diversiteit van trainingen is de afgelopen vier jaar summier geweest. Dit staat voor het huidige schooljaar hoog op de agenda.

De begeleiding van de nieuwe docenten heeft helaas nogal wat te wonden overgelaten, waardoor er sinds het huidige schooljaar een BOS (Begeleider Op School) is ingezet om nieuwe collega's en stagiaires te begeleiden en te ondersteunen.

Tot slot kan er over de huisvesting gemeld worden dat HPC Zuidwijk in afwachting is van het nieuwe gebouw aan de Schere in Rotterdam-Zuid.

2.4 Terugblik HPC Centrum

De periode 2014-2018 kan beschouwd worden als een zeer succesvolle periode voor HPC Centrum. De school heeft in het schooljaar 2015-2016 het predicaat 'Excellente school' mogen ontvangen voor de periode van 2015-2017. Inmiddels is in schooljaar 2017-2018 de heraanvraag gedaan om opnieuw dit predicaat te mogen ontvangen. Om hiervoor op te mogen gaan, heeft de Onderwijsinspectie in mei 2018 een inspectiebezoek afgelegd en de school bestempeld als een 'goede school'.

De school heeft daarnaast predikaten behaald voor de gezonde kantine en voor veilige school. De gezonde kantine is één van de thema's van het Gezonde school-programma. De komende schooljaren zal gewerkt worden aan het behalen van predikaten voor de andere thema's van dit programma, te beginnen met Welbevinden en Mediawijsheid. HPC Centrum is als eerste locatie gestart met de deelname aan jongerenakkoorden. Vervolgens zijn de andere locaties hierin meegenomen en is het aantal akkoorden flink uitgebreid. Ook het percentage uitstroom naar duurzame, betaalde arbeid is sinds 2014 gegroeid en is inmiddels ook stabiel.

De missie en visie van HPC Rotterdam zijn voor deze locatie het uitgangspunt. In het schooljaar 2018-2019 wordt gestart met het herschrijven van de missie en visie voor de locatie Centrum in waarneembaar concreet gedrag.

De sociale vaardigheids- en weerbaarheidstrainingen zijn uitgebreid en worden in pandig tijdens en na schooltijd aangeboden. Daarnaast worden voor het eerste en tweede leerjaar RT en taalkwartier en voor het derde en vierde leerjaar IVIO-trainingen aangeboden. RT en IVIO-training zijn op het gebied van Nederlands en rekenen. Vanaf schooljaar 2018-2019 wordt ook een training opgezet voor sociale werknemersvaardigheden.

De IOP's worden steeds meer door de leerlingen zelf samengesteld. In ieder IOP wordt per vak rekening gehouden met de niveaugroep waar de leerling in ingeschaald is. Voor iedere leerling wordt op basis daarvan bepaald hoeveel % van de leerdoelen de leerling dient te behalen.

Het stagebeleidsplan is herzien. Een nieuwe ambitie die hierin is meegenomen, is dat praktijkopleiders uitgenodigd gaan worden om leerlingen te beoordelen op hun leerdoelen.

De lessen en het materiaal voor Loopbaanoriëntatie en –begeleiding zijn een aandachtspunt. Het lesmateriaal wat hiervoor gebruikt werd, werd niet als passend en toereikend genoeg ervaren. Er werd tijdens de AVO-lessen (te) weinig aandacht besteed aan LOB. Om die reden zijn in schooljaar 2018-2019 de lesboeken herschreven, waarbij rekening is gehouden met de competenties en werknemersvaardigheden die binnen de school als belangrijk worden beschouwd. In ditzelfde schooljaar zal gebruikgemaakt gaan worden van deze werkboeken en zal tussentijds regelmatig geëvalueerd worden of er eventuele aanpassingen nodig zijn. Indien mogelijk en gewenst worden deze aanpassingen doorgevoerd voor het daaropvolgende schooljaar.

3. Missie, visie en strategie

In dit hoofdstuk worden de visie, missie en de ambities voor HPC Rotterdam beschreven.

3.1 Visie

HPC Rotterdam stelt als visie dat de jongeren, na het doorlopen van het praktijkonderwijs, zo zelfstandig en volwaardig mogelijk kunnen participeren in de maatschappij. Zij zijn in staat zelfstandig te wonen, te werken, hun vrije tijd zinvol te besteden en zij zijn een volwaardig deelnemer in de samenleving. Om dit te kunnen, moeten de jongeren zowel algemene (sociale) vaardigheden als beroepsspecifieke vaardigheden ontwikkelen.

HPC Rotterdam gaat uit van de talenten van de jongeren en daagt hen uit de eigen mogelijkheden van zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en zelfredzaamheid te ontwikkelen en volledig te leren gebruiken.

3.2 Missie

HPC Rotterdam realiseert haar visie door systematisch en doelgericht te werken aan individuele leertrajecten. Vanuit onze missie voeren wij gesprekken met de jongeren om te bepalen wat iedere jongere nodig heeft om zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. Daarnaast hebben wij oog voor wat de maatschappij van mensen en jongeren vraagt. Op basis daarvan stemmen wij ons onderwijs af op de huidige eisen voor een volwaardige deelname aan de samenleving. Om ervoor te zorgen dat de jongeren optimaal leren en presteren, richten alle medewerkers van HPC Rotterdam het leerproces zo effectief, uitdagend, stimulerend en betekenisvol mogelijk in. Daarvoor is het nodig stapsgewijs haalbare doelen te formuleren en manieren te vinden om die doelen te bereiken.

HPC Rotterdam is een netwerkschool. Wij staan open voor de wereld buiten de school. Waar nodig betrekken de scholen hier externe partijen bij, zoals gemeenten en deskundigen, en zetten wij ons proactief in om het beleid passend te houden. Daarnaast blijven wij in gesprek met de omgeving; met werkgevers, met ouders en met maatschappelijke organisaties om zicht te krijgen op wat de leerling nodig heeft om in de maatschappij te kunnen (blijven) functioneren en er zorg voor te dragen dat de jongeren goed terecht komen.

3.3 Strategie nota 2018-2022 LMC-VO

De strategienota is tot stand gekomen in een intensief proces, waarbij diverse geledingen van alle LMC-scholen zijn betrokken. Het doel is dat de LMC-scholen gezien worden als geweldige plekken om te mogen leren en te werken, waar leerlingen en medewerkers in staat worden gesteld om samen te groeien. De herziene visie en missie van LMC-VO zijn hier op gebaseerd.

3.3.1 Missie LMC Voortgezet Onderwijs

LMC Voortgezet Onderwijs zet zich met haar 24 kleinschalige scholen in voor de ontwikkeling van haar leerlingen tot gelukkige, verantwoordelijke en respectvolle jongeren die goed zijn voorbereid op de volgende stap in hun (school)carrière. LMC-VO wil haar leerlingen helpen zichzelf optimaal te ontplooien. De scholen faciliteren dit persoonlijke groeiproces in de richting die bij de leerling past, met uitdagend en kwalitatief goed onderwijs.

3.3.2 Visie LMC Voortgezet Onderwijs

Eén van de onderscheidende kenmerken van LMC-VO is de veelzijdigheid van de scholen en van hun leerlingenpopulaties. De scholen zijn herkenbaar aan de gekozen profilering dat is uitgewerkt tot een heldere onderwijsvisie. Er is ruimte en aandacht voor verschillen

in achtergronden, interesses en karakters, wat als een goede bodem dient voor de ontwikkeling van de leerling. LMC-scholen zijn zich bewust van de (veranderingen in de) omgeving waarbinnen de leerling zijn of haar groei doormaakt. Zij spelen in op kansen, maar zetten ook samenwerkingsverbanden op met bedrijven of instellingen. Allianties met partners uit de regio stellen leerlingen in staat om het geleerde te laten ervaren. Dit gebeurt binnen de relatieve kleinschaligheid van de LMC-scholen. Deze eigenschap maakt namelijk voor veel leerlingen, maar ook voor ouders/verzorgers en voor docenten het verschil. De leerling vindt al snel zijn of haar weg binnen de school en weet bij wie hij of zij moet zijn bij vragen. Iedereen kent elkaar en op alle scholen vinden we intensief contact met ouders/verzorgers erg belangrijk.

Docenten spelen in op de leefwereld van de leerling en op zijn of haar manier van leren. Differentiatie in de klas helpt iedere leerlingen om op zijn of haar niveau en tempo de leerdoelen te behalen. Door dit persoonlijke onderwijs krijgt de leerlingen al doende besef van zichzelf als individu, inclusief zijn of haar passies en talenten, maar ook als lid van een groep. Dit is onmisbaar voor de verdere ontwikkeling.

Om de missie te volbrengen, is voor LMC-VO een gezonde organisatiecultuur en een optimale bedrijfsvoering van groot belang. LMC-VO heeft voor ogen dat scholen één belangrijke eigenschap in de cultuur delen: de wil om zich te ontwikkelen tot een lerende organisatie, zowel op het niveau van de individuele school als op het niveau van de scholen gezamenlijk. De kleinschaligheid stelt scholen beter in staat om te reflecteren, te verbeteren en te vernieuwen. Bovendien is kennisuitwisseling, samenwerking en ondersteuning tussen de scholen onderling en het bestuur vanuit de kleinschaligheid vanzelfsprekender en productiever. De scholen zijn eerder effectief in een (individueel en collectief) cyclisch model van doen – bezinnen – denken – beslissen en daarmee slagvaardiger dan in een meer grootschalige setting. Tegelijkertijd moedigt LMC-VO het aan dat personeelsleden eigen oplossingen en vondsten aandragen, ook als die soms van de gangbare regels en voorschriften afwijken. LMC-VO wil medewerkers juist stimuleren om te putten uit eigen oplossingen en benaderingen die een wezenlijke bijdrage leveren aan het volbrengen van de missie. Zij beschikken daarmee over een professionele ruimte waar zij naar eigen inzicht waardevolle invulling aan kunnen geven, al dan niet met ondersteuning vanuit de school zelf of vanuit het stafbureau. Deze creatieve houding werkt bovendien aanstekelijk voor onze leerlingen.

Naast aantrekkelijk, uitdagend en kwalitatief goed onderwijs bieden voor leerlingen uit Rotterdam e.o. wil LMC-VO haar marktpositie van 9000 leerlingen heroveren. Dat betekent een totale groei met 1000 leerlingen. Het aantal van 9000 is nodig om bij een setting van relatief kleinschalige scholen een gezonde bedrijfsvoering te kunnen voeren waarbinnen kwalitatief goed onderwijs blijvend wordt geleverd. De missie zal de komende vier jaar volbracht worden langs zeven strategische pijlers die richting geven voor de scholen. Deze pijlers zijn, op volgorde van belangrijkheid:

1. De pedagogisch-didactische basis meer dan op orde (kwaliteit);
2. De waardevolle relatie van de scholen met het PO;
3. Het portfolio bestaat uit 24 unieke, kleinschalige scholen;
4. De optimale doorstroom naar MBO/HBO/WO;
5. De toegevoegde waarde van het merk LMC-VO voor de scholen;
6. De herkenbare positie van de school voor ondernemers en de buurt;
7. De strategische inrichting van scholengroepen.

Een uitgebreide versie van de missie en visie en de zeven pijlers is na te lezen op <https://www.lmc-vo.nl/over-ons/missie-en-visie>

4. Onderwijs en onderwijsondersteuning

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe op de HPC scholen invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs, waarbij rekening wordt gehouden met de missie en visie.

4.1 Onderwijsaanbod

LMC VO stimuleert haar scholen en docenten na te denken over methodes die de effectiviteit van het onderwijs verder verhogen. LMC VO daagt mensen uit om met vernieuwende oplossingen te komen, ook als die buiten de gebaande paden liggen. Kennisuitwisseling tussen scholen onderling wordt daarom ook bevorderd. Innovatieprocessen worden intensief door LMC gemonitord. Inmiddels heeft LMC al diverse innovaties doorgevoerd. Daarnaast blijft LMC VO elke dag bezig met het optimaliseren van het onderwijs in de multiculturele stad Rotterdam, inclusief de grote stadsproblematiek.

Het onderwijsaanbod van HPC is gebaseerd op de taakstelling van het praktijkonderwijs, rekening houdend met de belangstelling en de capaciteiten van de leerling. Tevens wordt er ingespeeld op de samenhang tussen maatschappelijke wenselijkheden en noodzakelijkheden. Het onderwijs is gebaseerd op overzichtelijke en zinvolle praktische elementen. Het gaat om een brede ontwikkeling van de leerling. Daarbij gaat het niet alleen om cognitief gericht onderwijs. De sociaal-emotionele, creatieve, competitieve en motorische ontwikkeling krijgen een gelijkwaardige waardering. Daarnaast wordt er ook aangesloten bij welke vaardigheden leerlingen nodig hebben om te kunnen functioneren in de 21^e eeuw. Voorbeelden hiervan zijn kritisch denken, problemen oplossen, ICT-basisvaardigheden beheersen, mediawijs zijn, samenwerken en zelfregulering.

Gert Biesta, hoogleraar Pedagogische dimensies van onderwijs, opleiding en vorming aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH), onderscheidt verschillende domeinen waar het onderwijs volgens hem voor dient, namelijk kwalificatie, socialisatie en subjectivering. In één van zijn publicaties¹ werkt hij deze als volgt uit:

- **Kwalificatie** omvat de kennis en vaardigheden (zowel breed als specifiek) die noodzakelijk zijn om een diploma te kunnen behalen. Naast vakspecifieke vaardigheden zijn er brede vaardigheden, zoals creatief leren denken, een onderzoekende houding aannemen, probleemoplossend vermogen hebben en beschikken over informatievaardigheden.
- **Socialisatie** kan ook wel burgerschapsvorming genoemd worden en speelt een belangrijke rol. Leerlingen moeten leren zich aan te passen als onderdeel van een gemeenschap, school of vereniging en hier actief deel aan te nemen.
- **Subjectivering** geeft aan dat leerlingen zich vormen van kind tot jongvolwassene, met een eigen persoonlijkheid. Zij leren verantwoordelijkheden te dragen en hun eigen werk en leven te plannen en organiseren.

Leerlingen dienen deze drie domeinen op school te ontdekken en het geleerde toe te passen bij de werkzaamheden op school. Het onderwijs behoort het mogelijk te maken dat leerlingen de kans krijgen zich breder te ontwikkelen dan alleen op het gebied van kennis. HPC erkent deze drie domeinen en ziet het belang om het onderwijs zo in te richten dat er tegemoet gekomen wordt aan de ontwikkeling van deze drie domeinen, naast de individuele leerbehoeftes van de leerlingen.

¹ G. Biesta (2014). *Wat is goed onderwijs? Over kwalificatie, socialisatie en subjectivering*. Verkregen van <http://nivoz.nl/artikelen/wat-is-goed-onderwijs-over-kwalificatie-socialisatie-en-subjectivering/>

4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid

Leerlingen van het praktijkonderwijs hebben het niet altijd even makkelijk binnen onze maatschappij. Veel leerlingen hebben te maken met een problematische en instabiele thuissituatie en brengen een groot deel van hun vrije tijd op straat door. Daarnaast is er een grote afstand voor onze leerlingen tot de arbeidsmarkt. Dit wordt mede veroorzaakt door sociaal-emotionele problematiek, leerachterstanden en een beperkt IQ. Het uiteindelijke doel van HPC is om de leerlingen toe te leiden naar een passende betaalde baan waar zij verder kunnen groeien binnen hun mogelijkheden. Om dit doel te behalen, dient er een intensieve samenwerking te zijn met het bedrijfsleven. Binnen Rotterdam zijn er veel ontwikkelingen gaande rondom de toeleiding naar arbeid van deze kwetsbare doelgroep. HPC wil graag bijdragen aan deze ontwikkelingen en helpen bij het vormgeven van een nieuw beleid. Binnen het Convenant Arbeidstoeleiding willen wij de huidige actieve participatie voortzetten door leerlingen en werkgevers samen te brengen en onze kennis met werkgevers te delen. Leerlingen krijgen zo bovendien de kans om binnen een groot bedrijf praktijkervaring op te doen en te ervaren hoe het er in het echte werkleven aan toe gaat. Om dit te bewerkstelligen, hebben verschillende besturen de handen ineen geslagen, waaronder LMC, BOOR en CVO. Een dergelijke bestuursoverstijgende samenwerking is uniek te noemen. Zodoende zijn ook de jongerenakkoorden of TOP academies ontstaan; een intensieve samenwerking tussen de deelnemende scholen en het bedrijfsleven.

Iedere leerling heeft zijn eigen talenten, behoeften en ontwikkelpunten. Juist dit maakt iedere leerling uniek. HPC is zich er van bewust dat er niet één onderwijsformule bestaat om alle leerlingen te bedienen. Ons onderwijs is gepersonaliseerd en op maat. Desondanks willen wij ons hier de komende jaren nog verder in ontwikkelen. Wij willen ervoor zorgen dat iedere leerling binnen zijn eigen mogelijkheden kan excelleren.

4.2.1 Interne aanpak

Op de HPC scholen zijn de leerlingen verdeeld over kleine klassen van maximaal 16 leerlingen. Iedere klas heeft een eigen mentor die het aanspreekpunt vormt voor de leerlingen en de ouders/verzorgers. Het onderwijs is gebaseerd op de vier pijlers van praktijkonderwijs, namelijk wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. HPC wil haar leerlingen goed voorbereiden op de toeleiding naar betaalde arbeid. Het is onze verantwoordelijkheid om de leerlingen te ondersteunen bij het ontdekken en ontwikkelen van hun mogelijkheden en talenten. Om hier iedere leerling in tegemoet te komen, wordt er onderwijs op maat aangeboden. Er wordt binnen de diverse lessen onderzocht waar de talenten en interesses van iedere afzonderlijke leerling liggen. Er wordt ook toegewerkt naar het beoogde uitstroomniveau (1F) voor Nederlands en rekenen. Voor Engels is het beoogde uitstroomniveau A2. Daarnaast is er veel aandacht voor het aanleren van sociale vaardigheden, samenwerken, plannen en organiseren, luisteren, werknemersvaardigheden en beroepscompetenties. Gaandeweg de schoolloopbaan wordt het inzicht in de eigen mogelijkheden verder ontwikkeld en uitgebreid met kennis over de sectoren waarbinnen leerlingen werkzaam kunnen zijn in de toekomst. De leerlingen zullen hun interesses en talenten gaan koppelen aan de mogelijkheden die hiervoor passend en aanwezig zijn op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk moet het laatste leerjaar of de laatste fase van de schoolloopbaan uitzicht bieden op duurzaam, passend werk als de leerling 18 jaar oud is en uit kan stromen.

Momenteel bieden alle HPC locaties de volgende praktijkvakken aan: Detailhandel (inclusief Logistiek), Horeca, Techniek en Zorg & Welzijn. Voor een sector Groen zal de komende jaren een onderwijsprogramma worden ontwikkeld met de drie locaties. HPC Zuidwijk gaat daarnaast vanaf schooljaar 2018-2019 een pilot starten met een sportklas.

Iedere leerling heeft een eigen **Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)** waarin toets- en testresultaten verwerkt staan en aan het eind van ieder schooljaar een overdracht wordt geschreven over de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. Medische bijzonderheden of belangrijke zaken binnen de gezinssituatie worden hier eveneens in beschreven. Het OPP wordt aanvankelijk opgesteld met informatie vanuit de basisschool

en observaties vanuit de eerste kennismakings-/observatiemiddagen. Hierna wordt het OPP ieder schooljaar verder aangevuld door de mentor, totdat de leerling van school gaat. Aan het begin van elk schooljaar wordt het (aangevulde) OPP door de mentor doorgenomen met de ouders/verzorgers en de leerling.

Minimaal drie keer per schooljaar wordt in overleg met de leerling, de ouders/verzorgers en de mentor het **Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)** opgesteld. In het IOP staan alle leerdoelen beschreven waar de leerling in de betreffende periode aan zal werken tijdens alle lessen. De leerling bedenkt tevens een sociaal-emotioneel leerdoel waar hij/zij aan wil werken. Het IOP wordt ontwikkeld in het programma Profijt. Het curriculum van de verschillende vakken staat in Profijt verwerkt en worden trajecten genoemd. Iedere leerling heeft een unieke inlogcode. Het doel is om het eigenaarschap en het verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling te vergroten. De leerdoelen van het IOP worden tussentijds en aan het eind van de periode gewaardeerd door de lesgevende docent, zodat het voor de leerling inzichtelijk wordt hoe hij aan zijn doelen heeft gewerkt. Een ambitie is dat de leerlingen uiteindelijk zelf hun leerdoelen waarderen. Leerdoelen en trajecten kunnen voorzien worden van een bewijs, wat vervolgens in het digitaal portfolio van de leerling verwerkt kan worden. Het portfolio wordt zo een overzicht van de ontwikkeling van de leerling en diens kwaliteiten en behaalde successen. Sinds augustus 2017 is het voor leerlingen van het praktijkonderwijs in de regio Rotterdam mogelijk om een diploma Praktijkonderwijs te behalen. HPC participeert in de ontwikkeling van dit diploma binnen de regio Rotterdam. Om het diploma te behalen, dient het portfolio van de leerling op orde te zijn. Het bijhouden van dit portfolio start al vanaf de eerste lesdag.

Alle locaties beschikken over een eigen stagebureau dat gerund wordt door **jobcoaches**. De jobcoaches begeleiden leerlingen naar passende stageplekken, aansluitend op de interesses en mogelijkheden van de leerlingen. De jobcoaches gaan meerdere keren per jaar op stagebezoek om de voortgang van de leerling in kaart te brengen en voeren regelmatig gesprekken met werkgevers om de wensen te inventariseren. De jobcoaches matchen de mogelijkheden van de leerling met beschikbare stage- en werkplekken. De jobcoaches hebben een eigen portefeuille met bedrijven binnen één of meer van de sectoren die aangeboden worden op onze locaties. Zo kan hij een warme relatie met de werkgever aangaan en onderhouden én vergaart hij veel inhoudelijke kennis over het werk en de (sociale) omstandigheden op de werkvloer. Jobcoaches kunnen hun 'eigen' leerlingen zo ook aan elkaar overdragen op het moment dat een leerling geïnteresseerd is in het bedrijf uit andermans portefeuille. Op school voeren de jobcoaches voornamelijk gesprekken met de leerlingen in het kader van loopbaanoriëntatie. Beroepsinteresses-testen worden afgenomen en vragen van leerlingen worden beantwoord. Indien een leerling om welke reden dan ook stopt bij een stageplaats, gaat de jobcoach samen met de leerling op zoek naar een andere stageplaats. Het is dan ook de taak van de jobcoach om de leerling in te laten zien welke stageplaatsen realistisch zijn en aansluiten bij de mogelijkheden van de leerling.

Wij streven ernaar dat alle werkgevers of stage-biedende bedrijven zo volledig mogelijk worden geïnformeerd over de mogelijkheden die er zijn om onze leerlingen te begeleiden en/of in dienst te nemen. Hiertoe wordt er meerdere keren per jaar op HPC Centrum een zogenoemde Denk-tank georganiseerd. De ambitie is om dit breder te gaan trekken over alle HPC locaties. Daarnaast heeft HPC de ambitie om de jobcoaches intensiever samen te laten werken en kennis en ervaring met elkaar uit te laten wisselen.

4.2.2 Externe aanpak

HPC onderzoekt actief wat er speelt op de arbeidsmarkt en welk werk beschikbaar is voor haar leerlingen. Momenteel zijn er afspraken met de gemeente om ons voor te laten lichten over de mogelijkheden. Er wordt zoveel mogelijk gezocht naar een aansluiting op de kansrijke beroepen binnen de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt er met werkgevers in gesprek gegaan om te bepalen wat zij van nieuwe werknemers verwachten. Dit is leidend voor de inrichting van de onderwijsprogramma's van HPC. De nadruk wordt hierbij

gelegd op het aanleren van sociale werknemers- en beroepscompetenties, aangevuld met het behalen van branchecertificaten en diploma's.

De organisatie Learn2Work en HPC hebben, samen met de eerdergenoemde schoolbesturen, de handen ineen geslagen om leerlingen van het praktijkonderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs dichterbij de arbeidsmarkt te brengen en levensechte ervaringen op te laten doen binnen grote bedrijven. Hier zijn inmiddels meerdere jongerenakkoorden (TOP Academies) uit voortgekomen, namelijk:

- HAGO Zorg in het Erasmus MC en het Maasstad Ziekenhuis. In beide ziekenhuizen wordt een basisjaar aangeboden. Hierna kunnen leerlingen, indien zij hiervoor opgaan, doorstromen naar het 'specialisatie plusproject';
- FerroFix, waarin leerlingen werkzaamheden verrichten binnen de metaalbewerking;
- Groen in samenwerking met de organisaties Binder en Van der Spek. Vanaf het schooljaar 2018-2019 wordt het Groenproject verdeeld in twee projecten, namelijk één project voor de zwakkere leerlingen en één project voor de gemiddelde tot sterke leerlingen.

Vanaf het schooljaar 2018-2019 zal gestart worden met de volgende TOP Academies:

- ASN Autoherstelschade;
- Zegro (logistiek en detailhandel)
- Verhage (horeca) is een pilotvorm.

De ambitie is om het aantal TOP Academies, in samenwerking met Learn2Work en de andere schoolbesturen, verder uit te breiden.

4.3 Taal- en rekenbeleid

De HPC scholen hebben ieder een eigen taal- en rekenbeleid. Een belangrijk uitgangspunt van deze beleidsstukken is dat elke les een taal- en/of rekenles is. Wij vinden het van essentieel belang dat leerlingen rekenhandelingen en -strategieën kunnen (her)kennen en toepassen in de dagelijkse praktijk. Rekentaal en ervaring met rekenen met rekenkundige begrippen zijn het fundament van de rekenkundige ontwikkeling. Leren rekenen en getalbegrip zijn nodig om grip te hebben op de wereld en om deze te begrijpen. Wij besteden veel tijd aan het functioneel rekenen, zodat leerlingen uiteindelijk zelfstandig kunnen participeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. In de detailhandel is het bijvoorbeeld noodzakelijk dat een leerling goed om kan gaan met geld, in de horeca en in technische beroepen is het belangrijk dat de leerling kan wegen en/of meten. Een loonstrookje kunnen lezen en begrijpen en kunnen budgetteren en betalingen kunnen doen zijn belangrijk om op eigen benen te kunnen staan.

Goed taalonderwijs is net zo goed van grote invloed op de kansen van onze leerlingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Als een leerling succesvol wil participeren op de arbeidsmarkt is het van belang dat hij eenvoudige formulieren kan lezen en invullen, zoals bij voorraadbeheer, bij het lezen van een handleiding of van een recept. Ondanks de verschillende mogelijkheden van onze leerlingen, kunnen vrijwel alle leerlingen leren schrijven en lezen. Het gaat vooral om de manier waarop het taalonderwijs aangeboden wordt en de mogelijkheden van de individuele leerling die bepalen hoe succesvol de leerling in het taalonderwijs zal zijn. De transfer van taalvaardigheden in andere leergebieden en naar andere vakken is een belangrijk punt van aandacht. Zowel bij theorie- als bij praktijkvakken en tijdens stage is het belangrijk dat reken- en taalvaardigheden geïntegreerd aangeboden worden. Wij gaan ervan uit dat wanneer reken- en taalonderwijs in een contextrijke omgeving en betekenisvol aangeboden wordt, dit de resultaten positief zal beïnvloeden. Rekenen en taal moeten voortdurend en expliciet aandacht krijgen binnen het gehele onderwijsprogramma.

4.4 Doorlopende leerlijnen

Voor alle theorie- en praktijkvakken zijn er op de drie locaties doorlopende leerlijnen opgesteld. Deze leerlijnen zijn met de bijbehorende competenties verwerkt in Profijt.

Daarnaast worden op alle locaties IVIO-examens afgenomen en wordt er gewerkt aan het behalen van branchecertificaten. Indien er op één locatie te weinig leerlingen zijn om op te gaan voor een branchecertificaat is het mogelijk om die leerling mee te laten doen met leerlingen van een andere locatie.

4.5 Onderwijsondersteuning

Leerlingenbegeleiding is er voor alle leerlingen. De begeleiding is nauw verweven met het leerproces, waarbij de mentor als spil fungeert. Daaromheen staat een team van (vak)docenten en andere deskundigen, zoals een logopedist, jobcoaches, een ondersteuningscoördinator, een schoolmaatschappelijk werker, een orthopedagoog/psycholoog en/of intern begeleider praktijkonderwijs. De ondersteuningscoördinator zorgt ervoor dat alle processen goed verlopen. Voor iedere leerling wordt een IOP en een OPP opgesteld. Het IOP wordt drie keer per jaar besproken met de ouders/verzorgers en de leerling, het OPP minimaal één keer per jaar. Zowel het IOP als het OPP worden in Profijt opgesteld en aangevuld.

Het **schoolondersteuningsprofiel (SOP)** wordt herschreven in augustus 2018 voor de periode 2019-2023. In het SOP is uitgebreid terug te vinden welke extra ondersteuning geboden wordt en dient als referentiekader, ook bij de intake van nieuwe leerlingen. Extra ondersteuning wordt gegeven in de vorm van remediale hulp en/of pre-teaching. Het kan ook voorkomen dat leerlingen werken aan verdieping van bepaalde leerstof in verband met hun toekomstige schoolkeuze. Naast problemen op het gebied van leren kunnen juist op de leeftijd van onze leerlingen sociaal-emotionele problemen ontstaan. De mentor kan veel opvangen tijdens individuele gesprekken, maar vaak is er meer tijd en deskundigheid nodig. HPC beschikt over diverse deskundigen die de mentoren en leerlingen verder kunnen helpen. Op school zijn er individuele en groepstrainingen in sociale vaardigheden. Als leerlingen hiervoor in aanmerking komen, is er vooraf overleg met de betreffende leerlingen en met de ouders/verzorgers over het exacte doel van de training. Als de mentor zich zorgen maakt over de ontwikkeling van de leerling op het gebied van gedrag en/of sociaal-emotionele ontwikkeling kan deze de hulp inroepen van het intern **schoolondersteuningsteam**. Dit team bestaat uit de +, de schoolmaatschappelijk werker, een orthopedagoog/psycholoog en/of een intern begeleider praktijkonderwijs en het management van de school. Het schoolondersteuningsteam brengt advies uit met betrekking tot de begeleiding van de leerling.

Om de ondersteuningsstructuur voor leerlingen die daarbij gebaat zijn goed vorm te kunnen geven, werkt de school samen met diverse externe partners. Dit wordt het **Zorg Advies Team (ZAT)** genoemd. Veelal maken deze deskundigen integraal onderdeel uit van het schoolteam en zijn zij betrokken bij de dagelijkse gang van zaken op school. Het gaat met name om medewerkers van het jeugd- en gezinsteam (JGT). De partners van het ZAT kunnen deskundigheid en professionele begeleiding bieden die niet binnen de school in huis is. De ondersteuning die aan de leerling wordt verleend, wordt vastgelegd in het OPP dat in overleg met de ouders/verzorgers en de leerling wordt bepaald.

4.6 ICT

LMC VO biedt de leerlingen het beste van twee kanten: een persoonlijke, veilige en vertrouwde leeromgeving en goed, passend en innovatief onderwijs. ICT is daarin niet meer weg te denken. De computer wordt niet alleen als administratieve ondersteuning ingezet, maar ook als informatiebron en als leermiddel. De toepassingen zijn legio, maar de ontwikkelingen op het gebied van ICT gaan erg snel. Leerlingen lijken hier sneller mee om te kunnen gaan dan organisaties zelf. Ongeveer tien jaar geleden is er een inhaalslag op zowel technisch als op personeelsgebied gestart om ICT binnen de organisaties professioneel neer te zetten. Vier in Balans (Plus) is hiervoor als uitgangspunt gebruikt. Deze benadering op de invoering van ICT in het onderwijs is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en omvat:

- De visie van LMC als bestuur én die van de individuele locaties op ICT en het gebruik ervan als leermiddel;
- Deskundigheid van docenten en ondersteunend personeel;
- Afdoende en actueel digitaal leermateriaal;
- ICT-infrastructuur.

Digitale (leer)middelen geven ons de mogelijkheid om het onderwijs verder te individualiseren. Het gebruik hiervan neemt steeds meer toe. Dit biedt mogelijkheden om het onderwijsprogramma meer en meer af te stemmen op de behoefte van de individuele leerling. Veel digitale methodes bieden de mogelijkheid om de voortgangresultaten van leerlingen systematisch te monitoren. Hierdoor kan de ontwikkeling van de individuele leerling nog beter in kaart gebracht worden en wordt het mogelijk om de leerling hierin te volgen. Als gevolg van de digitale revolutie is kennis niet langer het domein van de school en/of van de docent, maar is het overal te verkrijgen. Het omgaan met die kennis is een groter probleem. Leerlingen moeten beschikken over vereiste basis-ICT-vaardigheden en zij moeten weten of alle informatie zij ontvangen ook daadwerkelijk klopt. Daarnaast moeten zij leren hoe om te gaan met privacy van zichzelf en die van anderen. De school en het team zijn verantwoordelijk voor het leggen van een functionele verbinding tussen de hoeveelheid beschikbare kennis, de te halen onderwijskundige doelen en de belangstelling van de leerling. Een groei in digitale geletterdheid/ICT-vaardigheden en mediawijsheid geldt ook voor het onderwijskundig personeel die de nieuwe hulpmiddelen effectief moet leren inzetten. Het didactisch onderwijsaanbod wordt flexibeler door de inzet van laptops en/of tablets. Hier zal de komende jaren dan ook flink in geïnvesteerd blijven worden.

4.7 Leerling- en ouderparticipatie

HPC Centrum heeft een eigen leerlingenraad, HPC Charlois start hier vanaf het schooljaar 2018-2019 mee. HPC Zuidwijk had een leerlingenraad en heeft de ambitie om dit opnieuw te organiseren. De leerlingenraad denkt mee over verbeteringen en wensen binnen de school en helpt met het organiseren van diverse activiteiten.

Een belangrijk onderdeel van een kwaliteitscultuur en onze schoolcultuur is de mening van onze stakeholders. De graad van ouder- en leerlingenparticipatie verschilt per locatie. Binnen HPC Centrum en HPC Charlois is het lastig om ouders actief te betrekken bij schoolse zaken. Binnen HPC Zuidwijk helpen ouders mee bij uitstapjes en worden ouders betrokken bij beroepenoriëntatie. Bij alle HPC locaties is het gemeenschappelijk belang van samen opvoeden wel door ouders erkend. Elk schooljaar wordt er binnen zes weken na de zomervakantie gestart met een gesprek tussen de mentor, de ouders/verzorgers en de leerling. Hierin worden wederzijdse verwachtingen uitgesproken en wordt aangegeven waar er de komende periode aan gewerkt gaat worden. De afspraken worden herhaald en/of geëvalueerd bij het rapportgesprek. Dit rapport en het IOP moeten verplicht ondertekend worden door de ouders/opvoeders, de leerling en de mentor. De betrokkenheid van de ouders wordt op deze manier vergroot. Daarnaast is er veel telefonisch contact met ouders/verzorgers, niet alleen op de momenten dat het niet goed gaat met hun kind. Elk jaar legt iedere mentor minimaal één keer een huisbezoek af. Hier wordt een verslag van gemaakt in Profijt.

4.8 Veiligheid

Alle HPC scholen hebben het predicaat 'Veilige school' behaald. Veiligheid staat dagelijks hoog in het vaandel voor zowel de leerlingen als voor het personeel. Veiligheid blijft altijd een aandachtspunt bij kwaliteitszorg. Goed leren kan alleen in een veilige werksfeer. Het is daarom van groot belang om in kaart te brengen hoe de leerlingen het schoolklimaat ervaren en om hierop te blijven anticiperen. Alle vestigingen beschikken over eigen veiligheidsplannen die up-to-date gehouden worden en indien nodig herzien of herschreven worden.

4.9 Beleidsvoornemens en ambities

Er zijn beleidsvoornemens en ambities op het gebied van stage en branchecertificering, LOB, rekenen en taal en ICT.

4.9.1 Stage en branchecertificering

Aan het eind van ieder schooljaar:

- Heeft 60% van de deelnemende leerlingen het branchecertificaat RAS behaald;
- Heeft 60% van de deelnemende leerlingen het branchecertificaat Winkelmedewerker behaald;
- Heeft 60% van de deelnemende leerlingen het VCA-diploma behaald;
- Heeft 60% van de deelnemende leerlingen de eindtoets Burgerschap gehaald;
- Heeft 70% van de deelnemende leerlingen het branchecertificaat Werken in de keuken behaald;
- Heeft 70% van de deelnemende leerlingen het diploma Sociale vaardigheden op het werk behaald;
- Heeft 80% van de deelnemende leerlingen het diploma Pro Veilig Werken behaald;
- Heeft 90% van de deelnemende leerlingen het certificaat Vorkheftruck behaald;
- Heeft 90% van de deelnemende leerlingen het certificaat Lassen behaald.

De ambitie is om in het schooljaar 2018-2019 minimaal twee jongerenakkoorden toe te voegen aan het huidige aanbod. Daarnaast is de ambitie dat in hetzelfde schooljaar alle praktijkvakdocenten geschoold zijn in de nieuwe exameneisen met betrekking tot branchecertificering.

In de huidige situatie worden praktijkbegeleiders niet betrokken bij de (tussentijdse) waardering van de stagedoelen in Profijt. Vanaf het schooljaar 2018-2019 zullen zij hier wel voor uitgenodigd en bij betrokken worden. Zij zullen hierover ingelicht worden door de jobcoaches. Aan het eind van dat schooljaar zal 50% van de praktijkbegeleiders minimaal één keer een tussentijdse waardering van de IOP-doelen voor stage toegevoegd hebben in Profijt.

De stageopdrachten voor leerjaar 4 en 5 of voor de laatste fase zullen verder uitgewerkt en gespecificeerd worden voor alle deelbranches. In het schooljaar 2020-2021 zal hier daadwerkelijk mee gewerkt worden.

Per stagebedrijf zal er één jobcoach als contactpersoon fungeren, zodat de lijntjes kort gehouden kunnen worden en er een vast aanspreekpunt is voor zowel het bedrijf als de leerlingen. Dit zal vanaf het schooljaar 2021-2022 geheel gerealiseerd zijn.

Tot slot is het onze ambitie om de procentuele uitstroom naar arbeid in ieder geval te bestendigen. Ons ultieme doel is echter om de procentuele uitstroom te verhogen. Om dit te kunnen realiseren, worden onze manier van werken en ons onderwijsaanbod continu volgens de PDCA-cyclus aangepast en verder ontwikkeld.

4.9.2 LOB

Het traject Beroepenoriëntatie kan nog verder uitgebreid worden onder de verschillende leerjaren. De wijze waarop dit wordt vormgegeven, zal per locatie verschillen aangezien er voor iedere locatie een eigen beleidsplan voor LOB wordt opgesteld. Een lange termijn doel is dat een jaar nadat een jongerenakkoord is gestart, het definitieve praktijkwerkboek wordt vastgesteld. Dit gebeurt in samenspraak met de school en het betreffende bedrijf. Hierbij wordt rekening gehouden met de vereisten van de branchecertificering.

4.9.3 Rekenen en taal

De voortgang gedurende de gehele schoolperiode wordt van iedere leerling systematisch en cyclisch geregistreerd. De resultaten van de RNT en TNT worden geanalyseerd en uitgewerkt, zodat de voortgang concreet weergegeven kan worden en er een plan op maat voor iedere leerling en voor de docent geschreven kan worden. Op HPC Centrum wordt eind mei 2018 een pilot gestart met Diacijfer. Indien dit goed bevalt, kan dit doorgezet worden in de volgende schooljaren en wellicht ook gebruikt worden op de andere vestigingen. De strategieënboeken voor Nederlands en rekenen worden herschreven, zodat deze gebruikt kunnen worden naast de huidige hernieuwde drukken van de werkboeken. Bij aanvang van het schooljaar 2018-2019 zullen deze strategieënboeken up-to-date zijn.

Voor zowel rekenen als taal geldt dat er een verhoging van gemiddeld 20% t.o.v. het instroomniveau van de leerling plaatsvindt. Van alle docenten wordt verwacht dat zij de benodigde competenties beheersen om vorm te kunnen geven aan individueel reken- en taalonderwijs en gebruikmaken van de strategieënboeken. Tot slot is er voor alle niveaugroepen verdiepend en/of ondersteunend materiaal beschikbaar, wat terug te vinden zal zijn op de computerschijf per locatie. Alle docenten zijn hiervan op de hoogte en maken hier gebruik van indien nodig. Vanaf het schooljaar 2019-2020 zal er een volledig pakket voor alle niveaugroepen beschikbaar zijn, aansluitend op de verschillende vakken.

4.9.4 ICT

De leerlingen ontwikkelen de 21st century skills met behulp van ICT. Het personeel wordt ICT-vaardig geacht en beschikt over een eigen device. De school heeft een goede infrastructuur en om het werken met ICT mogelijk te maken. Investerings in ICT worden planmatig gedaan, waarbij de afschrijvingslasten constant worden gehouden. LMC VO beschikt over een centraal netwerk. De deelscholen beschikken daarmee over een goed functioneren en veilig netwerk.

Naast de ICT-lessen zal er meer toegewerkt worden naar het mediawijs maken van de leerlingen. HPC Centrum wil het volgende predicaat van de gezonde school behalen, namelijk 'Mediawijs'. Binnen uiterlijk twee jaar zal de school hiervoor opgaan.

5. Personeel

Het uitgangspunt voor het opstellen van het meerjarig formatiebeleid is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs voor leerlingen van HPC. De gezamenlijke missie en visie zijn daarbij leidend naast de onderwijskundige en pedagogische uitgangspunten zoals deze door elke locatie zijn geformuleerd. Elke locatie binnen HPC ontwikkelt op basis van de eigen schoolspecifieke situatie het formatiebeleid. De afzonderlijke locaties werken ook ondersteunend aan elkaar door expertise en inzet te delen en het personeel van HPC is, in overleg, op verschillende HPC locaties inzetbaar. Met deze werkwijze heeft elke locatie de ruimte om te acteren naar de behoefte van elke school specifieke situatie terwijl ook er ook sprake is van onderlinge versterking. Bij de formatie hanteert HPC de bevoegdheidsregeling voor praktijkonderwijs en VSO per 1 augustus 2017 van het ministerie van OCW. HPC streeft een evenredige man-vrouw en leeftijdsverdeling na binnen het team en de schoolleiding.

In dit hoofdstuk worden alle zaken met betrekking tot het personeelsbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en het loopbaanbeleid beschreven.

5.1 Integraal personeelsbeleid

Met het Integraal Personeelsbeleid (IPB) wordt het structureel en systematisch toerusten van de medewerkers binnen HPC gewaarborgd. Het uitgangspunt hierbij is het vinden van samenhang en afstemming tussen de doelen van de organisatie en de doelen van het individu. HPC handelt vanuit de visie dat ontwikkeling kan bijdragen aan welbevinden en vitaliteit van werknemers, wat versterkend is voor de organisatie en de leerlingen.

5.2 Kwantitatieve en kwalitatieve personeelsontwikkeling

Het personeelsbeleid van HPC is gebaseerd op het beleid van LMC VO uit de nota strategisch HRM-beleid 2013-2017, Rotterdam Voor De Klas. HPC is ambitieus en stelt hoge eisen aan de ontwikkeling van haar medewerkers. HPC sluit hiermee aan op de doelen zoals geformuleerd door het kabinet in het actieplan 'Beter Presteren':

- Een cultuur van opbrengstgericht werken, gericht op optimalisatie van de leerresultaten van alle leerlingen, en waarin een cruciale rol is weggelegd voor de docent;
- Een ambitieuze leercultuur, met speciale aandacht voor topprestaties van de beste leerlingen en het hoog leggen van de lat;
- Een cultuur van bewust kiezen, gericht op doelmatige en zo effectief mogelijke besteding van de schaarse middelen.

HPC volgt daarbij de keuze van het kabinet om in de maatregelen het accent te blijven leggen op Nederlands, wiskunde/rekenen en Engels in het voortgezet onderwijs. Naast de landelijke eisen stelt HPC dat het werken in het Rotterdamse onderwijs bijzondere vaardigheden vraagt. Dat heeft te maken met de Rotterdamse leerlingenpopulatie, die heel divers is in achtergrond en in taal- en ontwikkelingsniveau. Volgens het Rotterdams Docentenprofiel, dat in 2008 is ontwikkeld, moet de leraar op drie domeinen uitblinken: taal, schoolontwikkeling en zorg. Ook werkt de Rotterdamse leraar resultaat-verantwoordelijk en heeft hij een goede relatie met ouders. Een verdere uitwerking hiervan is tot stand gekomen in het Onderwijs Arbeidsmarktplatform Rotterdam.

5.3 Arbeidsvoorwaardenbeleid

HPC volgt in haar arbeidsvoorwaardenbeleid LMC VO. Dit bestuur valt onder de CAO VO en houdt grotendeels de regelingen uit de CAO VO aan. Het salaris wordt vastgesteld afhankelijk van het functieniveau van de vacature, de ervaring en de bevoegdheden van de medewerker. Pensioen wordt opgebouwd bij ABP. Daarnaast bieden we een pakket aan van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de fietsregeling, de uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer met de eindejaarsuitkering, korting bij het bestellen van software en een tegemoetkoming van de vakbondscontributie. Ook kunnen LMC-

medewerkers gebruikmaken van een aantal verzekeringen, zoals korting op de zorgverzekering. Personeelsleden zijn automatisch verzekerd bij de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Aangezien we duurzame en flexibele inzetbaarheid hoog in het vaandel hebben staan, zijn er (mede vanuit de CAO VO) regelingen om het werk flexibel in te kunnen richten, waaronder een levensfasebewust verlofbudget om naar keuze in te zetten en verlofregelingen als vakantieverlof en ouderschapsverlof.

5.4 Beloningsdifferentiatie LB/LC/LD

Voor LMC-medewerkers is de mogelijkheid gecreëerd om via een professionaliseringstraject in aanmerking te komen voor een promotie naar een LC- of LD-functie. Naar aanleiding van de beoordeling op de competenties die bij de functie horen, kan een docent doorstromen naar een LC- of LD-functie. Wanneer een vacature wordt uitgezet, staat daar altijd bij vermeld of dat een LB-, LC- of LD-functie betreft. Daarop kunnen interne medewerkers solliciteren. Indien er intern geen geschikte kandidaat kan worden gevonden, wordt deze vacature extern uitgezet. Voor nieuwe personeelsleden is het dus ook, afhankelijk van ervaring en opleiding, mogelijk direct in te stromen in een LC-of LD-functie.

5.5 Professionalisering en (loopbaan)begeleiding

Ter bevordering van de ontwikkeling van het team onderneemt HPC diverse schoolbrede interventies, zoals teamscholing en intervisietrajecten. De thema's van deze interventies zijn gebaseerd op de doelstellingen uit het actieplan 'Beter Presteren', maar verschillen per locatie omdat zij inspelen op de schoolspecifieke situatie. Daarnaast wordt het werken in vak- en teamsecties gefaciliteerd, waarbij het wordt gestimuleerd om locatie-overstijgend te overleggen.

HPC investeert niet alleen in onderwijsgevend, maar ook in onderwijsondersteunend personeel. Dit personeel is bepalend voor een veilig schoolklimaat en zorgt ervoor dat docenten optimaal kunnen lesgeven. Docenten hebben vaak direct contact met leerlingen, klassen en ouders. Onderwijsassistenten werken binnen het praktijkonderwijs met kleine groepen leerlingen. Er worden onder meer trainingen aangeboden met praktijkcoaching.

HPC stimuleert medewerkers in hun individuele ontwikkeling, bijvoorbeeld via de LMC Academie. Ontwikkeling kan bijdragen aan welbevinden en vitaliteit van werknemers wat positief is voor de organisatie als geheel. Met het levensfasebewust beleid en het gezondheidsbeleid van LMC streven we naar vitaal personeel en dragen wij bij aan het welzijn van alle medewerkers. Ter bevordering van de individuele ontwikkeling reserveert LMC voor elke medewerker een persoonlijk scholingsbudget. Daarnaast worden medewerkers op HPC gestimuleerd tot het aanvragen van de landelijke en/of Rotterdamse lerarenbeurs. Tijdens IPB gesprekken worden hiertoe ontwikkelafspraken gemaakt. Het uitgangspunt hierbij is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn of haar professionele ontwikkeling. In individuele gevallen kan deze ondersteuning bestaan uit op de persoon toegesneden begeleidingsprogramma's c.q. uitplaatsingstrajecten.

HPC neemt een proactieve houding aan ten opzichte van de krapte op de arbeidsmarkt. Hoewel het streven altijd is om met bevoegd personeel te werken, geloven wij in jong talent en kansen bieden. Hierom ondernemen wij diverse samenwerkingen met de PABO en HRO. Studenten worden in diverse voorlichtingen voorgesteld aan en gestimuleerd tot kennismaken met het praktijkonderwijs. Binnen elke locatie van HPC wordt geïnvesteerd in stagiaires. HPC ziet dit als een kweekvijver voor jong talent en een investering voor de toekomst. Wij bieden studenten, die in de laatste twee jaar van de studie ten behoeve van het behalen van de eerste- of tweedegraads bevoegdheid zitten, de mogelijkheid direct in te stromen in een reguliere vacature. Onbevoegde docenten worden tijdelijk en maximaal voor twee jaar benoemd. In deze gevallen wordt een scholingsovereenkomst

opgesteld, zodat na twee jaar de bevoegdheid is behaald en er een vast dienstverband kan worden aangeboden. De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van zijn aanstelling.

5.6 Gesprekscyclus

HPC hanteert een driejarige gesprekscyclus voor alle medewerkers. Na een tijdelijke benoeming volgt een evaluatiegesprek met de leidinggevende. Bij een vaste benoeming start de cyclus met een planningsgesprek, waarin afspraken worden gemaakt. In het daaropvolgende voortgangsgesprek worden deze afspraken geëvalueerd. Tijdens het beoordelingsgesprek worden de afspraken beoordeeld. In voortgangs- en beoordelingsgesprekken zijn de onderwijscompetenties leidend. Resultaat- en ontwikkelafspraken worden in samenspraak met de medewerker en de leidinggevende gemaakt. De medewerker draagt zorg voor de verslaglegging van het planningsgesprek en het voortgangsgesprek. Het verslag van het beoordelings- en evaluatiegesprek wordt opgesteld door de leidinggevende. Deze verslagleggingen zijn het uitgangspunt bij vervolggesperken. Alle evaluaties die onderdeel zijn van de gesprekscyclus worden vanuit Kwaliteitsscholen in Afas uitgezet en afgerond. Voor alle gesprekken van de gesprekscyclus wordt gebruikgemaakt van de feedbackmethode van Kwaliteitsscholen. Voor lesgevend personeel geldt dat daarnaast ook een lesbezoek afgenomen wordt door de leidinggevende. De werknemer is eigenaar van de gehele cyclus en nodigt de leidinggevende uit voor de gesprekken en indien nodig voor het lesbezoek.

5.7 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Binnen alle locaties is het personeel actief bezig met Kwaliteitsscholen en wordt collegiale consultatie toegepast. Collega's bezoeken elkaars lessen, voorzien elkaar van feedback en beoordelen de bijgewoonde les. Daarnaast worden ook leerlingen van minimaal twee klassen uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen over de betreffende docent. Het is absoluut een sterk punt dat hier zo actief mee gewerkt wordt en werknemers op deze manier van en met elkaar kunnen leren.

Een ander sterk punt van HPC is dat er, indien van toepassing, de bereidheid is om personeel uit te ruilen om zodoende talenten en expertise te delen met medewerkers van andere locaties. Men staat hier positief tegenover.

HPC is ambitieus en stelt hoge eisen aan de ontwikkeling van haar medewerkers. Voor de komende jaren zal geïnvesteerd blijven in bevoegd, kwalitatief en vitaal personeel. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het vervullen van vacatures geen sinecure. HPC heeft hierom speciale aandacht voor zowel het behouden van haar medewerkers als het aantrekken van nieuw personeel. Hiertoe hebben wij bijzondere aandacht voor het welbevinden en een prettige werksfeer. HPC moet een plek zijn waar men graag wil werken, mede doordat er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van alle medewerkers. Hiertoe verwachten wij dat werknemers blijvend investeren in hun ontwikkeling op pedagogisch en didactisch gebied.

Het nastreven van een evenredige man-vrouw en leeftijdsverdeling binnen het team is een ambitie. De huidige verdeling man-vrouw is onevenredig verdeeld in het nadeel van de mannen. Bij gelijk geschiktheid gaat de voorkeur uit naar mannen.

6. Kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk wordt de toepassing van de PDCA-cyclus uitvoerig beschreven. Daarnaast worden de verantwoordingen benoemd en wordt beschreven hoe de tevredenheid van de diverse betrokken partijen in kaart wordt gebracht.

6.1 PDCA-cyclus

Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, is visie nodig en moet er systematisch en methodisch gewerkt worden aan kwaliteit, borging en verantwoording. Daarom volgt HPC de Plan-Do-Check-Act cyclus (PDCA). Concreet komt kwaliteitszorg binnen de HPC scholen neer op het beantwoorden van de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die kennis en informatie?

De kwaliteitszorg en zelfevaluaties worden in het perspectief van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen geplaatst. Tegelijkertijd kunnen de uitkomsten van de kwaliteitszorg benut worden in het kader van de verantwoording naar de omgeving. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van 'Vensters voor Verantwoording'. De kwaliteit van ons onderwijs wordt op verschillende manieren bewaakt. Er wordt gebruikgemaakt van de ProZO-enquête van het Sectorraad Praktijkonderwijs om op een systematische manier te werken aan de kwaliteitszorg. Deze enquête helpt bij het in kaart brengen van de opbrengsten van de scholen. Dit tevredenheidsonderzoek bestaat uit digitale vragenlijsten die jaarlijks voorgelegd worden aan leerlingen, ouders/verzorgers, stagebedrijven en het personeel (inclusief MT). Het MT voert een duidelijke regie op kwaliteitszorg. Op basis van de gegevens van de ProZo-enquête, de uitstroom- en volgmonitor en de zelfevaluaties wordt er per locatie een sterkte-zwakteanalyse opgesteld. Vanuit deze analyse wordt een ontwikkelagenda voor het komende schooljaar vastgesteld. De ontwikkelagenda bestaat uit verschillende deelplannen waarin per onderwerp de doelen, de te behalen resultaten, de werkwijze en de activiteitenplanning worden beschreven. Deze deelplannen worden jaarlijks geëvalueerd, waarna er wordt bepaald waar het volgende schooljaar aan gewerkt zal worden. De ontwikkelagenda wordt ontwikkeld door een werkgroep, bestaande uit een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van het personeel. Deze werkgroep heeft als taak de ontwikkelagenda jaarlijks voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren. De ontwikkelagenda wordt voorgelegd en besproken met het team. Deelplannen worden eventueel aangepast en vastgesteld door het MT. Tevens wordt vastgesteld welke personeelsleden gaan participeren in de uitvoering van de deelplannen. Door zoveel mogelijk personeelsleden te betrekken bij de invulling en uitvoering van de deelplannen, wordt er voor de nieuwe ontwikkelingen een breed draagvlak gecreëerd. De werkgroep overlegt eens in de zes weken om de voortgang van de in gang gezette ontwikkelingen te monitoren en eventueel bij te stellen. Zij borgen het geplande ontwikkelproces in het onderwijs. De activiteiten worden meerdere keren per schooljaar teruggekoppeld naar het gehele docententeam.

De leerlijnen voor de verschillende vakken die aangeboden worden op de HPC scholen worden opgesteld, geëvalueerd en eventueel aangepast door de voor deze vakken verantwoordelijke vakdocenten. Zij zorgen er tevens voor dat de vakken als trajecten juist beschreven staan in Profijt, zodat de leerlingen de juiste doelen toegekend krijgen voor hun IOP. Indien er aanpassingen nodig zijn aan het traject kan de docent die het traject heeft aangemaakt deze zelf doorvoeren (in overleg met het management). Een aantal trajecten wordt op alle drie de locaties gebruikt.

HPC gebruikt de uitstroommonitor en volgmonitor van Sectorraad Praktijkonderwijs om te laten zien in hoeverre wij erin slagen leerlingen te plaatsen op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs. Met behulp van de volgmodule worden leerlingen die de school hebben verlaten tot twee jaar na uitstroom gevolgd. Op basis van de resultaten van deze volgmodule kan worden nagegaan in hoeverre uitgestroomde leerlingen een bestendige uitstroom hebben. Door gebruik te maken van deze instrumenten kunnen we middels de landelijke uitkomsten ook 'benchmarken' met andere scholen voor praktijkonderwijs. Alle toets- en testresultaten van de leerlingen worden verwerkt in het LVS en in het startdocument van de leerling.

Tot slot wordt er ook elk jaar een jaarverslag en een zelfevaluatie geschreven. Tevens wordt er meerdere keren per jaar een managementrapportage geschreven (zie bijlage 1).

6.2 Verantwoording en dialoog

In onze schoolgids staat beschreven wat de doelen van ons onderwijs zijn en welke resultaten wij met ons onderwijsproces willen bereiken. Er staat beschreven dat er aandacht wordt besteed aan de pijlers van het praktijkonderwijs en dat de leerlingen de mogelijkheid hebben om erkende diploma's (zoals Nederlands, rekenen en Engels) en erkende branchecertificaten (zoals VCA, heftruck, lassen, winkelmedewerker en werken in de keuken) te behalen. Het belang van stages wordt benadrukt en ook de uitstroomcijfers staan beschreven.

Er is sprake van een actieve MR die regelmatig bij elkaar komt. Alle locaties van HPC zijn vertegenwoordigd in de MR. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is een schooloverstijgend medezeggenschapsorgaan. Daarmee is tegelijkertijd de positionering en het werkterrein van de GMR bepaald. De GMR houdt zich bezig met alle facetten van de medezeggenschap die een schooloverstijgend karakter hebben.

Het toezicht binnen LMC Voortgezet Onderwijs wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht. Deze raad bestaat uit zes personen. Eén van hen is op bindende voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad benoemd. De Raad van Toezicht houdt niet alleen toezicht op het functioneren en het beleid van het College van Bestuur, maar ook op de gang van zaken binnen de stichting en haar scholen. De Raad van Toezicht adviseert en controleert en is de werkgever van het College van Bestuur. LMC Voortgezet Onderwijs wordt bestuurd door een College van Bestuur. Het college bestaat uit de heer M. Otto (voorzitter) en de heer R. Elgershuizen (lid). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de organisatie. Met de directeuren wordt het beleid van de organisatie ontwikkeld en worden plannen opgesteld. Het College van Bestuur stuurt de directeuren van de scholen aan en geeft leiding aan het stafbureau. Het stafbureau bestaat uit de afdelingen Onderwijs & kwaliteit (O&K), Control & financiële zaken (C&FZ), Algemene Zaken & PR/Marketing (AZ & PR), Digitale Zaken (DZ), Human Resource Management (HRM) en Huisvesting en Facilitair (H&F).

Naast dat er binnen de school veel activiteiten worden gedaan in het kader van kwaliteitszorg, is er ook sprake van bestuurlijke kwaliteitszorg. Wij leveren hiervoor input aan, zoals een zelfevaluatie, managementrapportages, verbetermaatregelen, tevredenheidsenquêtes en -analyses. De voorgeschreven systematiek vanuit LMC staat beschreven in bijlage 1.

6.3 Tevredenspeilingen personeel, ouders en leerlingen

Ieder schooljaar wordt de ProZO-enquête afgenomen onder de leerlingen, de ouders/verzorgers, stagebedrijven en het personeel. De resultaten van deze enquêtes kunnen vergeleken worden met de resultaten van eerdere schooljaren en kunnen naast het landelijk gemiddelde gelegd worden. De uitslagen van deze enquêtes worden vervolgens gebruikt om een sterkte-zwakteanalyse per locatie te maken. Op basis

hiervan worden deelplannen geschreven en ontwikkel- of verbeterpunten opgesteld. Ook hier is weer sprake van het doorlopen van de PDCA-cyclus.

6.4 Registratie en voortgangresultaten van de leerlingen

De leerlingen worden gevolgd tijdens hun schoolloopbaan door middel van het leerlingvolgsysteem en de rapporten. Iedere leerling heeft een OPP, waarin toets- en testresultaten worden bijgehouden. Aan het eind van ieder schooljaar wordt een overdracht geschreven naar het volgende schooljaar door de mentor. Ook eventuele (medische) bijzonderheden staan hierin beschreven. Het OPP is, net als het IOP, verwerkt in Profijt.

HPC gebruikt de uitstroommonitor en volgmonitor van de Sectorraad Praktijkonderwijs om te laten zien in hoeverre wij erin slagen leerlingen te plaatsen op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs. Met behulp van de volgmodule worden leerlingen die de school hebben verlaten tot twee jaar na uitstroom gevolgd. Op basis van de resultaten van deze volgmodule kan worden nagegaan in hoeverre uitgestroomde leerlingen een bestendige uitstroom hebben. Door gebruik te maken van bovengenoemde instrumenten kunnen we middels landelijke uitkomsten ook benchmarken met andere scholen voor praktijkonderwijs.

6.5 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Sterke punten van de HPC scholen zijn dat de PDCA-cyclus verweven zit in alles wat wij doen. Daarnaast heeft iedere locatie haar eigen sterke punten:

- **HPC Zuidwijk** is in het schooljaar 2016-2017 gestart met het opstellen en invoeren van een pedagogisch klimaatplan. In schooljaar 2017-2018 is gestart met het opstellen van een didactisch plan;
- **HPC Charlois** is in het schooljaar 2017-2018 gestart met ontwikkelen en implementeren van PvO's (Programma's van Onderwijs);
- Binnen **HPC Centrum** heeft het personeel in het schooljaar 2014-2015 de cursus Teach like a champion gevolgd. Inmiddels zijn diverse technieken van deze methodiek verankerd in het onderwijsbeleid.

Beleidsvoornemens zijn het voortzetten van het analyseren van de behaalde toets- en testresultaten en daar (indien nodig) het onderwijsaanbod op aanpassen. Daarnaast zal het maken van een tweejaarlijkse kwantitatieve en kwalitatieve uitstroomanalyse worden voortgezet. Voor deze beleidsvoornemens geldt dat de resultaten en de uitstroomanalyse locatie-overstijgend vergeleken en besproken worden.

HPC heeft de volgende ambities voor de komende jaren:

- Het realiseren van ons kwaliteitszorgbeleid vraagt om professionele medewerkers die de doorgevoerde veranderingen en aanpassingen kunnen en willen realiseren en borgen. Aan het personeel worden hoge eisen gesteld, maar wij realiseren ons dat ieder personeelslid excellent kan zijn. In de afgelopen jaren is er een vertaalslag gemaakt van veel verplichte en opgelegde teamscholing naar scholing waar het team behoefte aan heeft. Elk schooljaar is er een groep collega's verantwoordelijk voor de teamscholing. Het is de ambitie om dit te bestendigen binnen alle locaties.
- Peer-teaching van collega's binnen alle locaties doorvoeren en bestendigen. Dit houdt in dat collega's aan elkaar een terugkoppeling, presentatie en/of workshop geven over een individueel gevolgde cursus. Daarnaast kunnen docenten ook lessen aan elkaar verzorgen om een kijkje in elkaars keuken te bieden. Docenten kunnen op die manier leren van en met elkaar. Het doel is om dit uiteindelijk ook locatie-overstijgend te trekken.
- Cursussen en scholing zullen meer locatie-overstijgend ingekocht worden, zodat personeel gestimuleerd wordt om meer van en met elkaar te leren.

7. Financieel beleid

In dit hoofdstuk wordt het financieel beleid van HPC Rotterdam beschreven.

7.1 Huisvesting, inrichting gebouw

De drie scholen van HPC zijn gehuisvest in aparte gebouwen. HPC Centrum beschikt over voldoende vierkante meters en staat op een goede plaats. HPC Charlois en HPC Zuidwijk staan echter op een steenworp afstand van elkaar. In het najaar van 2019 is er voor HPC Zuidwijk een nieuw gebouw gereed. Hiermee wordt er tegemoetgekomen aan een betere spreiding op de Zuidoever. Daarnaast is er twee jaar geleden een forse verbouwing geweest in het gebouw van HPC Charlois om het aantal huidige leerlingen te kunnen huisvesten.

7.2 Financiën

De centraal aangestuurde schoolorganisatie HPC stelt per school een begroting op. Elke school heeft een uniek brin-nummer. HPC draagt er zorg voor dat de som van de begrotingen sluitend is. Jaarlijks wordt in december de begroting vastgesteld voor het daarop volgende jaar volgens een vast concept vanuit LMC VO. De basis voor deze begroting is het leerlingaantal dat op 1 oktober van het lopende schooljaar vastgesteld kan worden. In de begroting wordt rekening gehouden met alle denkbare variabelen, namelijk onderhoud, ziekteverzuim, afschrijvingen, voorzieningen en reserveringen. De drie HPC scholen hebben los van elkaar het jaar 2017 positief afgesloten. Eerder was het zo dat één van de drie locaties financieel in zwaar weer verkeerde.

Het handboek Planning & Control (P&C) vormt de leidraad voor de beheersing van de planning en het beheersbaar houden daarvan. Alle, voornamelijk jaarlijks, terugkerende documenten worden hierin verwerkt. Per onderdeel wordt aangegeven wie daarbij betrokken zijn, welke procedure gevolgd dient te worden en of er een specifiek format van toepassing is. In het Treasury Statuut staat beschreven welke treasury taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van toepassing zijn voor LMC VO. Tevens worden de beleidskaders vastgelegd voor diegenen die bij deze taken en verantwoordelijkheden betrokken zijn. In het statuut zijn afspraken over onderwerpen als beheersing van rentekosten en -risico's, financierings- en beleggingsvraagstukken vastgelegd.

7.3 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Een sterk punt van de HPC scholen is dat alle locaties financieel gezond zijn. Ondanks het wegvallen van de ESF-subsidies zijn alle scholen in staat om financieel gezond te blijven. De komende jaren zal HPC echter, net als alle andere praktijkonderwijsscholen, op zoek moeten naar alternatieven voor de subsidiegelden van ESF.

8. Communicatie & PR

In dit hoofdstuk wordt het beleid op communicatie en PR toegelicht.

8.1 PR en communicatieplan

Binnen Rotterdam zijn veel ontwikkelingen gaande rondom de toeleiding naar arbeid van kwetsbare jongeren. Het besef dat deze doelgroep er is, er altijd zal zijn en specifieke behoeften heeft, is steeds meer aanwezig binnen de politiek en de samenleving. Het Praktijkcollege Rotterdam wil onderdeel zijn van de ontwikkelingen op dit gebied en nieuw beleid vormgeven. De toeleiding naar arbeid van onze leerlingen wordt boven concurrentie tussen scholen, besturen en organisaties gesteld. Binnen het Convenant Arbeidstoeleiding willen wij onze actieve participatie voortzetten door onder andere leerlingen en werkgevers samen te brengen en door onze kennis te delen met werkgevers. Leerlingen kunnen zodoende een eerlijke kans krijgen om ervaring op te doen in 'de echte wereld' en zo aan te tonen wat hun talenten en mogelijkheden zijn.

Ook voor mensen die werkzaam zijn binnen het onderwijs geldt dat er weinig bekendheid is over het praktijkonderwijs en haar leerlingen. Het beeld van het praktijkonderwijs is overwegend negatief, namelijk dat van een school waar leerlingen weinig mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen en waar vooral leerlingen zitten die erg lastig zijn. Wij willen aantonen dat dit beeld niet klopt. HPC ziet elke dag namelijk de mogelijkheden van en voor haar leerlingen. Door leerlingen te laten helpen tijdens diverse activiteiten binnen en buiten de school kan toegewerkt worden naar het bijstellen van dit negatieve beeld. Mensen in en om het onderwijs willen wij bereiken door in te spelen op de bij hen aanwezige interesse in het onderwijs. Door informatie te bieden en een inkijkje te geven in de school hopen wij hun aandacht te krijgen. Wij verwachten dat meer (positieve) bekendheid over het praktijkonderwijs en haar leerlingen bij hen zich zal uitspreiden wanneer zij hun ervaringen delen.

Elk schooljaar wordt er een communicatieplan opgesteld die voortkomt uit de evaluatie van het PR en communicatieplan van het jaar daarvoor. Dit PR-marketingplan dient als handvat voor het concretiseren van voorgaande voornemens en het uitvoeren van die voornemens, waarbij gebruik wordt gemaakt van de PDCA-cyclus. Deze individuele plannen zijn op te vragen bij de vestigingen.

8.2 Ambities

HPC wil blijven fungeren als opleidingsschool voor toekomstige docenten door OSR-registratie. HPC biedt jaarlijks in totaal zes toekomstige docenten in de regio Rotterdam een langdurige stageplaats. Alle locaties beschikken over een gecertificeerd werkplekbegeleider, zodat stagiaires de juiste ondersteuning kunnen ontvangen. Daarnaast worden rondleidingen, snuffelstages en meeloopdagen verzorgd voor de eerste- en tweedejaarsstudenten van diverse lerarenopleidingen voor voortgezet onderwijs en voor het basisonderwijs.

Warme contacten met diverse (S)BO's zullen onderhouden worden. De herkomstscholen kunnen waardevolle informatie bieden over onze (toekomstige) leerlingen. Daarnaast wil HPC de contacten onderhouden om voorlichting te kunnen geven over het praktijkonderwijs en haar leerlingen. Via de leraren van het basisonderwijs kunnen wij werken aan het bijstellen van het negatieve beeld over het praktijkonderwijs. Dit kan bovendien bijdragen aan het geven van betere VO adviezen aan leerlingen. Per locatie worden jaarlijks minimaal twaalf (S)BO's actief bezocht en/of uitgenodigd binnen de eigen school.

Contacten en samenwerkingen met mbo's zullen onderhouden worden. HPC werkt actief samen met ROC's om intern mbo-1 onderwijs aan te bieden. Het onderwijs wordt verzorgd op HPC, de diplomering gebeurt in naam van het ROC. Leerlingen die HPC verlaten naar een ROC worden actief gevolgd in hun vervolgopleiding door de studieloopbaanbegeleiders van HPC. Binnen het convenant mbo praktijkscholen is

vastgelegd dat voor leerlingen die zich aanmelden bij een mbo met een pro achtergrond, het advies van HPC leidend is voor toelating.

HPC doet mee aan 'Terug in de schoolbanken' van Koers VO. Koers VO neemt het initiatief om docenten van het basisonderwijs en voortgezet onderwijs aan elkaar voor te stellen door bij elkaar in de klas mee te kijken. Wij nodigen het basisonderwijs graag uit op het HPC en zullen ook graag op visite gaan.

Een communicatiemedewerker overziet de PR uitingen voor het HPC. Alle scholen hebben een Facebook en Instagram account. De Facebook pagina biedt geïnteresseerden een inkijkje in het dagelijks leven binnen de school en biedt tegelijkertijd informatie. De informatie gaat over algemene school- en puberzaken, maar ook over arbeidstoeleiding en praktijkonderwijs in het algemeen. Deze informatie maakt het aantrekkelijk om de pagina te volgen voor mensen met interesse in onderwijs. Elke school heeft ongeveer 400 volgers voor elk medium en post wekelijks minimaal drie berichten. Bovendien verzorgt de communicatiemedewerker voor vijf publicaties per jaar in overige media zoals tijdschriften en kranten. De inzet van deze (sociale) media willen wij handhaven.

Wij willen het boekje "HPC weet raad" uit gaan brengen. Dit boekje zal de lezer voorzien van praktische informatie op het gebied van huis-, tuin- en keukenzaken. De informatie wordt gebracht door leerlingen van het praktijkonderwijs en vraagt zo op een positieve wijze aandacht voor onze leerlingen en hun mogelijkheden. Het boekje wordt ontwikkeld in samenwerking met diverse instanties en bedrijven.

HPC organiseert drie keer per jaar een event op of rond de school samen met of voor de wijkbewoners om de relaties met de buurt te versterken. Daarnaast willen wij graag meer mensen bereiken die niet werkzaam zijn binnen het onderwijs en hen voorstellen aan onze leerlingen en hun capaciteiten. Daarbij willen wij inspelen op de interesses en de wil om iets goeds te doen voor een ander. Concreet zullen wij een HPC PR team oprichten. De leerlingen uit het PR team zullen de praktijkschool leerling een gezicht geven. Het PR team zal gedurende minimaal drie events per schooljaar op een positieve manier opvallend aanwezig zijn, waarmee zij aandacht vragen voor de doelgroep. Hierbij wordt gedacht aan events als de Rotterdamse marathon, een diner op school, deelname aan Keep it clean day, Opzoomeren, een feestje voor de wijk met kerst, het organiseren van een flashmob, het organiseren van kookworkshops, scholenmarkten en bezoeken bij (S)BO's. Door de talenten van onze leerlingen in te zetten tijdens diverse events en projecten buiten de school ontmoeten de inwoners van Rotterdam onze leerlingen. De nadruk ligt op de capaciteiten van onze leerlingen en de mogelijkheden die er voor hen zijn. Hierbij leren wij leerlingen dat zij trots mogen zijn op wat zij kunnen en dat zij waardevol en van betekenis zijn voor anderen.

Naast meer bekendheid voor het praktijkonderwijs en de praktijkonderwijs leerling wil HPC ook goede bekendheid voor zichzelf. HPC wil bekend staan als betrouwbaar en wil zich presenteren als een partner die graag meewerkt, meedenkt en haar expertise in die van anderen wil vergroten. Kortom, een partner die je graag aan tafel uitnodigt. In 2022 schrijven wij een nieuw schoolplan. We zullen er tot die tijd aan werken om onze ambities waar te maken. Wij streven na dat over vier jaar meer onderwijsmedewerkers in Rotterdam bekend zijn met praktijkonderwijs. 90% van onze stakeholders is bekend met HPC. Voor mensen buiten het onderwijs geldt dat zij HPC kennen als een betrouwbare gesprekspartner en kennen wegens het aanbod van goed en uitdagend praktijkonderwijs en het leveren van diverse diensten en goederen zoals catering en horeca, inpakservice en het maken van meubilair.

In de politiek en in de samenleving begint het besef te komen dat niet iedereen in staat zal zijn zonder slag of stoot zichzelf aan een reguliere arbeidsplaats te helpen. Er ontstaan steeds meer initiatieven om de toeleiding naar arbeid voor jongeren te verbeteren. HPC zal up-to-date blijven en aansluiten waar mogelijk. In ieder initiatief

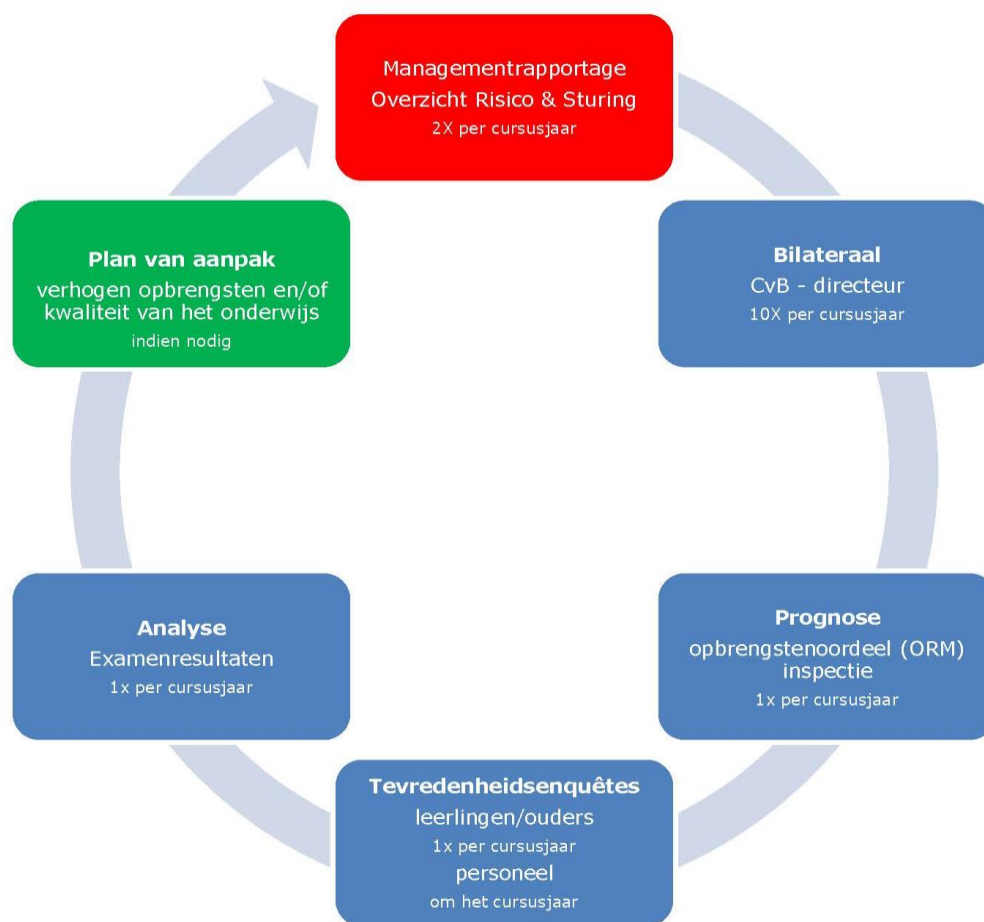
binnen Rotterdam omtrent arbeidstoeleiding van jongeren zal minimaal één lid van HPC vertegenwoordigd zijn.

Binnen de regio Rotterdam zijn diverse ontwikkelingen op het gebied van arbeidstoeleiding van (kwetsbare) jongeren gaande. HPC wil actief participeren in deze ontwikkelingen door een aandeel te blijven leveren aan het Convenant Arbeidstoeleiding. HPC heeft binnen dit convenant door middel van actieve participatie leerlingen en werkgevers samengebracht. Daarnaast wil HPC blijven participeren in de diverse Jongerenakkoorden. Het streven is dat in 2022 85% van de leerlingen van HPC uitstroomt binnen een Jongerenakkoord. Deze jongeren hebben meer kansen op een duurzame baan waarin zij kunnen doorgroeien, terwijl rekening gehouden wordt met hun mogelijkheden. Om tot deze aantallen te komen, zal HPC zich inzetten om meer Jongerenakkoorden mogelijk te maken tussen de Gemeente Rotterdam en bedrijven en organisaties in diverse branches. HPC is vanaf dag één betrokken geweest bij de invoering van het Diploma Praktijkonderwijs door het aanleveren van kennis en het ontwikkelen van het curriculum. Hierbij leveren wij een actief aandeel waarmee wij bijdragen aan een waardevolle inhoud van het diploma voor jongeren en werkgevers.

Bijlage 1



LMC bestuurlijke kwaliteitszorg cyclus



Rood = aanvang cursusjaar is het startmoment 1-jaars cyclus

Blauw = vaste onderdelen 1-jaars cyclus

Groen = optioneel (indien nodig)

LMC bestuurlijke kwaliteitszorg

- Strategisch en meerjarenbeleid en beleidsbrief
- Managementinformatie
Managementrapportage, Magister Management Platform, tevredenheidsenquêtes, examenanalyses VvV
- Early Warning System LMC
- Zelfevaluatie
- LMC jaarkalender
- Verbetermaatregelen
verbeterplannen, scholing etc.
- Visitatie
collegiale consultatie, leergesprekken etc.
- Interne en externe audits



Verbinding interne kwaliteitszorg tussen de verschillende lagen binnen LMC-VO

Bestuursniveau:

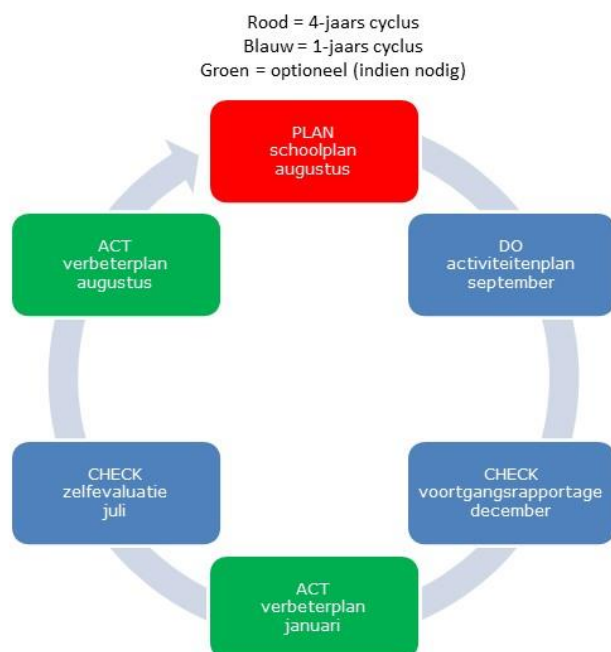
1 Meerjarenbeleidsplan	< dec	jul >
2 Beleidskaderbrief	< mei	sep >
3 Jaarverslag	< mei	jul >

Schoolniveau:

1 Schoolplan
2 Activiteitenplan
3 LMC zelfevaluatie



LMC-VO kwaliteitszorg cyclus



Zelfevaluatie

De LMC zelfevaluatie heeft als uitgangspunt dat de LMC scholen de basiskwaliteit bewaken en streven naar betere kwaliteit.

Het doel is dat de interventies worden bevorderd om te kunnen voldoen aan de basiseisen die worden gesteld aan de opbrengsten en het onderwijsleerproces van een school.

Input:

- Het waarderingskader voortgezet onderwijs 2017 vormt de leidraad van de zelfevaluatie.
- Eigen ambities en doelstellingen kunnen worden gekoppeld aan één van de aandachtsgebieden.

Output:

- De zelfevaluatie kan als input dienen voor het activiteitenplan en/of jaarverslag wat jaarlijks wordt opgesteld door de LMC scholen.
- De zelfevaluatie kan dienen als barometer om de huidige stand van zaken inzichtelijk te maken.

LMC-VO communicatie kwaliteitszorg

