

SCHOOLPLAN
2018 – 2022



HET WATERLAND

Boerhaavelaan 345
2334 EM Leiden



INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	3
2	Wie zijn we, en waar staan we voor	5
	Bevoegd gezag	5
	Voorzieningen, omvang en huisvesting	5
	Grondslag en besturingsfilosofie	5
	Het aanbod van de school	5
	Visie en missie	7
3	Waar gaan we voor in deze planperiode; wat zijn onze ambities	10
	Algemeen beleid en onderwijskundige doelen	10
	Onze ambities in deze planperiode	11
	Ambitie: kwaliteitszorg op basis van Agile principes	12
	Ambitie: versterken van sociale, praktische en werknemersvaardigheden	12
	Ambitie: inspelen op veranderingen in aanbod en werk	13
	Ambitie: extra aandacht voor leerlingen met uitstroom MBO	14
	Ambitie: versterking samenwerking met LWOO	15
	Ambitie: een goede samenwerking met ouders/verzorgers	15
	Ambitie: werkgevers meer bekend maken met de talenten van onze leerlingen	15
	Ambitie: betere aansluiting naar stage en werk	16
4	Integraal personeelsbeleid, financiën en huisvesting	17
	Doelen van het personeelsbeleid	17
	Financiën	18
	Huisvesting	18
5	Ondersteuningsstructuur	19
	Basisondersteuning	19
	De interventieniveaus	19
6.	Kwaliteitszorg	21
	Kwaliteitszorg op basis van Agile principes	21
	De stappen bij kwaliteitszorg	22
	Formulier ter instemming MR	24

ALGEMENE GEGEVENS

Bevoegd gezag	Stichting Praktijkonderwijs Leiden en omstreken
Werkgeversnummer	41163
School	Het Waterland
Postadres	Boerhaavelaan 345 2334EM Leiden
Telefoonnummer	0715163636
E-mail	info@hetwaterland.nl
Website	http://www.hetwaterland.nl
Brinnummer	09VS
Aantal leerlingen 1-10-2018	259
Schooltype	Praktijkonderwijs

1. INLEIDING

Het Waterland is een school voor praktijkonderwijs. De school krijgt de meeste leerlingen uit Leiden, maar heeft ook een regiofunctie met o.a. leerlingen uit Leiderdorp, Kaag en Braassem, Katwijk, Oegstgeest, Leidschendam, Wassenaar en Voorschoten. Deze onderwijsvorm is bedoeld voor jongeren met een licht verstandelijke beperking met beperkte cognitieve capaciteiten en de daarbij horende specifieke kenmerken. Deze 4 á 5 – jarige onderwijsvorm is van opzet praktijkgericht met als doel dat leerlingen na de externe stage in de laatste twee leerjaren uitstromen naar werk. Binnen het onderwijsprogramma bestaat de mogelijkheid om branchegerichte certificaten te halen. Het onderwijs dat de leerlingen binnen het praktijkonderwijs krijgen staat in het teken van de domeinen: wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

De belangrijkste taak van Het Waterland is leerlingen voor te bereiden op een plek in de maatschappij. De school speelt in op ontwikkelingen in de samenleving. Het Waterland is een school voor leerlingen die praktisch gericht onderwijs volgen, dat gericht is op een volwaardige ontplooiing van het individu, zowel maatschappelijk als beroepsmatig. Die ontwikkeling kan alleen plaatsvinden wanneer onderwijs maatwerk is, en uitgaat van de gelijkwaardigheid van elk individu. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat iedere leerling zijn talenten kan ontdekken en zich verder ontwikkelt. Elke jongere heeft een natuurlijke aandrang tot leren zolang de aangeboden kennis en vaardigheden betekenisvol zijn. Centrale begrippen zijn dan ook: vraag- en contextgericht onderwijs; een stimulerende didactiek; keuzes maken richting arbeid en een goed in- en extern gericht volgsysteem waarin het ontwikkelingsperspectief (streefdoelen) en de (na)zorg van leerlingen centraal staan.

Met elkaar werken we aan een veilige school, waar een goed pedagogisch klimaat heerst en waar iedereen er mag zijn. Met het hele team hebben we in de vorige planperiode de cursus "Leefstijl" gevolgd en in alle groepen wordt hiermee gewerkt en de uitgangspunten zijn verweven in hoe wij op Het Waterland met elkaar omgaan. Regelmatig worden webbased tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder leerlingen, ouders en personeel. Als instrument gebruiken we in deze de onderzoeksvragenlijsten van "Kwaliteitscholen". Zowel ouders als leerlingen blijven positief over de uitstraling, de werkwijze en het prettige pedagogische klimaat op Het Waterland. Leerlingen en ouders vinden het, mede door de kleinschaligheid, een veilige en prettige school waar ze gezien en gekend worden. Het is van belang dat op school iedereen met respect wordt behandeld en dat er zorg is voor de omgeving maar vooral ook voor elkaar. Alle medewerkers op Het Waterland hebben oog en oor voor de leerlingen en bieden een helpende hand en ondersteuning als dat nodig is. Het is van belang dat school, leerlingen en ouders goed met elkaar communiceren en zo veel mogelijk één lijn trekken als het gaat om de ontwikkeling van de leerling.

In de laatste planperiode was het voorkomen van verzuim een aandachtspunt. Door de registratie van verzuim en te laatkomen van leerlingen via "Magister", dat door alle medewerkers wordt bijgehouden en het aanstellen van een verzuimcoördinator is het aantal telaarcomers, thuiszitters en ziekmeldingen gedaald. In deze planperiode zal ook aan een verdere uitwerking en verfijning van de verzuimbeleid gewerkt worden.

Het Waterland biedt veel buitenschoolse leersituaties, zoals externe en beroep oriënterende stages, bedrijfsexcursies, een persoonlijk leerplan voor elke leerling en een intensief overgangsprogramma voor het vervolg van de schoolloopbaan. Er is sprake van een hechte samenwerking tussen school en bedrijfsleven in het kader van externe stages en werkgelegenheid. Daarnaast biedt de school veel buitenschoolse activiteiten zoals o.a. het bezoeken van theatervoorstellingen; het bezoeken van bedrijven in de regio; het organiseren van (buitenlandse) reizen voor de leerlingen uit het derde leerjaar; een week werken op een schapenboerderij op Texel voor leerlingen uit het vierde leerjaar.

Het team van Het Waterland heeft na het bespreken van de resultaten van het Tevredenheidsonderzoek, dat in april 2017 onder de medewerkers werd afgenomen en na de uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport van de Onderwijsinspectie (voorjaar 2018) besloten de kwaliteitszorg op Het Waterland anders te gaan inrichten om op basis daarvan het onderwijsleerproces, de betrokkenheid en de leerresultaten te verbeteren. Deze planperiode zullen hierdoor de studiemiddagen in het teken staan van het werken volgens de Agile werkwijze. Tijdens deze middagen zijn alle medewerkers actief betrokken bij het plannen, uitvoeren, controleren en vastleggen van ontwikkelingen en veranderingen in het onderwijs op Het Waterland. De school is hier een nieuwe weg ingeslagen. Hierdoor is er sprake van een grote en actieve betrokkenheid van alle medewerkers bij de schoolontwikkelingen, de leerlingen en de schoolorganisatie.

November 2018

Bart Lippens
Directeur Het Waterland

2. WIE ZIJN WE, EN WAAR STAAN WE VOOR

Het Waterland maakt als zelfstandige school voor praktijkonderwijs deel uit van het regionaal VO-samenwerkingsverband met een Zorgloket waar scholen onder andere bij handelingsverlegenheid advies kunnen vragen. Het Loket Passend Onderwijs verzorgt nu nog samen met het primair onderwijs het POVO-traject voor een adequate advisering en begeleiding van zorgleerlingen en ouders bij hun schoolkeuze voor voortgezet onderwijs. In deze planperiode zal dit veranderen en zullen PO-scholen hier zelf meer verantwoordelijk voor worden. Uitgangspunt van het samenwerkingsverband blijft: "elke leerling moet die zorg kunnen krijgen die nodig is".

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van het praktijkonderwijs is de Stichting Praktijkonderwijs Leiden en omstreken, gevestigd aan de Boerhaavelaan 345, 2334 EM Leiden.

Binnen Het Waterland is voorzien in een organisatiestructuur waarbij een groot deel van de bestuurstaken gedelegeerd zijn aan de directeur van de school. Het bestuur wordt feitelijk uitgeoefend door de directie op basis van de in het managementstatuut gedelegeerde taken. Het bestuur vervult dan ook de functie van uitoefening van intern toezicht alsmede het formuleren en toezien op de realisatie van de lange termijnstrategie van de school.

Het Bestuur bestaat uit:

De heer G. Bollen (voorzitter)

Mevrouw G. v.d. Berg

De heer K. Burgy

Voorzieningen, omvang en huisvesting

De school is gevestigd in een modern gebouw aan de Boerhaavelaan in Leiden.

Het Waterland heeft 259 leerlingen (teldatum 1-10-2018) en telt 51 medewerkers (41,42fte).

De grondslag en besturingsfilosofie

Grondslag

De signatuur van de school is bijzonder-neutraal. Leerlingen van alle levensbeschouwelijke identiteit zijn, mits zij voldoen aan de toelatingscriteria voor praktijkonderwijs, van harte welkom.

Besturingsmodel

Het Waterland wordt aangestuurd door 1 directeur en 2 coördinatoren. Samen vormen zij het MT van de school. De directeur is belast met de algemene leiding van de school. De directeur geeft naast het aansturen van de twee coördinatoren ook leiding aan het onderwijsondersteunend personeel. De twee coördinatoren geven leiding en sturing aan coaches en vakdocenten per leerjaar, die naast het verzorgen van onderwijs de ontwikkeling en voortgang van de leerlingen volgen, begeleiden en ondersteunen.

De Medezeggenschapsraad (MR)

Het Waterland heeft een deelmedezeggenschapsraad met een personeels- (3 leden) en een oudergeleding (4 leden). De directie is aanwezig als vertegenwoordiger van het bestuur. De taken en bevoegdheden van de MR staan omschreven in het MR-reglement.

Het aanbod van de school

Doelgroep

Het Waterland is een school voor leerlingen die voor hun ontwikkeling baat hebben bij een praktijkgerichte opleiding. In het onderwijsprogramma is dat terug te zien in de domeinen werken, wonen, vrijetijdsbesteding en maatschappelijke participatie (burgerschap). Praktijkonderwijs is eindonderwijs: primair gaat het daarbij om leerlingen die na de school de arbeidsmarkt betreden. De uiteindelijke doelen zijn om leerlingen toe te leiden naar arbeid en in enkele gevallen

vervolgonderwijs, eventueel in combinatie met arbeid en naar maatschappelijke zelfstandigheid. Daarnaast zal een deel van de leerlingen de opleiding vervolgen binnen het MBO en doorstromen naar de Entreeopleiding.

Leerlingen zijn toelaatbaar met een toelaatbaarheidsverklaring, afgegeven door het Samenwerkingsverband op basis van de volgende landelijke criteria:

- de leerling heeft een IQ dat ligt tussen de waarden 60 tot en met 75;
- de leerling heeft een relatieve leerachterstand van 0,5 of meer op minimaal twee van de volgende vier gebieden: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen; minimaal is er een achterstand van 0,5 of meer bij begrijpend lezen óf inzichtelijk rekenen
- sociaal-emotionele problematiek kan aanwezig zijn.

Voor de aanmelding van eerstejaars leerlingen voor Het Waterland geldt de binnen het Samenwerkingsverband afgesproken procedure. De toelatingscommissie van de school, bestaande uit de directeur, de orthopedagoog, de onder- en bovenbouwcoördinator (tevens zorg coördinator), beslist over alle toelatingen. Plaatsing is onder andere afhankelijk van:

- het al dan niet aanwezig zijn van een toelaatbaarheidsverklaring praktijkonderwijs;
- de sociaal-emotionele kenmerken van de leerling (al dan niet in combinatie met de mogelijkheden van de ouders);
- eventuele mogelijkheden om toegelaten te worden op De Delta, dan wel in de A-klas van Het Waterland. Zowel op De Delta als in de A-klas wordt leerstof aangeboden op VMBO-LWOO niveau. Leerlingen, waarbij de verwachting is dat, na een jaar intensieve begeleiding de mogelijkheid is door te stromen naar het reguliere VMBO, komen voor dit traject in aanmerking.
- de draagkracht van het team dat aan de betreffende leerling onderwijs geeft.

Uiteraard nemen we daarbij de zorgplicht (Wet Passend Onderwijs) in acht.

De doelgroep kent twee invalswegen:

- *onderinstroom* die is geïndiceerd voor praktijkonderwijs op grond van de landelijke criteria, maar waarbij ook goed gekeken wordt naar mogelijkheden bij leerlingen. Er is in ons samenwerkingsverband waarbij het mogelijk is dat leerlingen geplaatst kunnen worden op De Delta; een voorziening binnen het samenwerkingsverband waar leerlingen tijdelijk LWOO genieten. Daarnaast biedt de school kansen aan leerlingen waarvan verondersteld kan worden dat met extra begeleiding en aanbod van leerstof een overstap naar het LWOO mogelijk zou kunnen zijn. Hiervoor werkt de school nauw samen met De Delta. Leerlingen in leerjaar 1A krijgen, naast les van docenten van Het Waterland, ook les van docenten van De Delta voor de vakken Nederlands, Wiskunde en Engels.
- *Zijinstroom*, die binnenkomt na bespreking van het dossier op het Loket Passend Onderwijs (SWV).

Het ontwikkelperspectief van de leerling

Het ontwikkelperspectief van elke leerling wordt bijgehouden in een digitaal leerlingvolgsysteem.

Er zijn zes belangrijke onderdelen:

1. Instroomgegevens verwerkt in een individueel starthandelingsplan;
2. De coaching gesprekken. Deze zijn interactief en gericht op het structureel bespreken van ontwikkelingslijnen en het maken van tussentijdse afspraken
3. Het Ontwikkeling Perspectief Plan > OPP: verslaglegging van de ontwikkeling van een leerling; een eventuele aanpassing van het handelingsplan; verslaglegging van OPP-gesprekken met leerling en ouders, en de gemaakte afspraken
4. Niveau van uitstroom/richtingkeuze;
5. Definitieve uitstroom bij schoolverlaten;
6. Tweejarig nazorgtraject bij plaatsing arbeidsmarkt of vervolgopleiding: periodiek wordt nagevraagd dan wel contact gezocht met de leerling. Uitstroom wordt ook gemonitord.

Tijdens de OPP-gesprekken komt altijd (3 x per jaar) het ontwikkelperspectief van leerling aan de orde. Tijdens de OPP-gesprekken wordt opbouwend en van jaar tot jaar de uitstroommogelijkheden van de leerling besproken.

Loopbaan en nazorg

Loopbaaneducatie vinden wij erg belangrijk. Om op een verantwoorde manier keuzes te kunnen maken is het nodig dat een leerling zijn mogelijkheden kent en vanuit een positief zelfbeeld de keuzes maakt. De coach stimuleert de leerling tot een eigen verantwoordelijkheid in de keuze voor onderwijsonderdelen en het eigen gedrag. Het handelen van de teamleden in de school is afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van de individuele leerling. De school wil bijdragen tot begeleiding tijdens de schoolcarrière van de leerling, waarbij structurele nazorg gedurende twee jaar is inbegrepen.

Visie en missie

Visie

De leerling staat centraal in het samenwerkingsproces tussen leerlingen, leerkrachten (coaches), ouders en werkgevers. Leren werken en werkend leren, leren keuzes te maken en zelfstandig worden, jezelf competent voelen, leren samen te werken. Op onze school leer je meer dan een vak of kan je meer dan een certificaat of diploma halen. Het gaat om persoonlijk onderwijs, onderwijs op maat.

Missie

Het Waterland biedt een aantrekkelijke, inspirerende en uitdagende leeromgeving, waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot een maatschappelijk waardevol mens.

Wij organiseren het onderwijs en begeleiding zo, dat het meer persoonlijker en passender is voor de leerlingen. Op Het Waterland gaan we hierbij zoveel mogelijk uit van de volgende uitgangspunten:

Leren in een echte wereld en vanuit interesse

Wij bieden onderwijs dat rechtstreeks te maken heeft met de praktijk, met de wereld buiten de school; de echte wereld. De interesses van de leerling en het leren in deze echte wereld zijn de uitgangspunten van het leerproces en staan beschreven in het OPP. Het OPP wordt elk kwartaal in samenwerking met de leerplangroep, bestaande uit de leerling, coach en ouders/verzorgers bijgesteld. Al in leerjaar 2 doen de leerlingen tijdens de interne stage werkervaring op en nieuw in deze planperiode ook op een externe Werkervaringsplek (WEP) onder begeleiding van de coach en de werkmeester van het bedrijf waar dit plaatsvindt. In de bovenbouwgroepen lopen de leerlingen externe stage. In leerjaar 4 gaat het om twee dagen; in leerjaar 5 om drie dagen. Het is ook mogelijk dat een leerling al in het derde jaar, in de tweede helft van het schooljaar één dag stage mag lopen als dit gezien de ontwikkeling van de leerling gewenst is. Dit altijd in overleg tussen de coaches – ouders en stagebureau.

Leerlingen leren het best door te ervaren. Voor het grootste deel van de leerlingen leidt ons onderwijs toe naar arbeid: praktijkonderwijs is eindonderwijs. Daarom is vooral het aanleren van praktische en sociale vaardigheden belangrijk om succesvol op de werkvloer te kunnen zijn in samenwerking met collega's en leidinggevenden. Theoretische vaardigheden blijven ook belangrijk. Aan die leerlingen, waar wij – op grond van hun capaciteiten en motivatie - verwachten dat zij door kunnen stromen naar de Entreeopleiding, stellen wij al vanaf het eerste leerjaar hogere eisen.

Authenticiteit bevorderen

Iedere leerling is een unieke persoon. We vinden het belangrijk dat iedereen op school een respectvolle en persoonlijke benadering verdient. Omdat we een relatief kleine school zijn, kennen we onze leerlingen veelal bij naam en wordt een ieder gezien en gekend. Belangrijk vinden we het

authentiek beoordelen van leerlingen, hun vorderingen en talenten tijdens openbare presentaties tijdens de OPP-gesprekken en OPP-presentaties. Bij deze beoordelingen, die 3x per jaar plaatsvinden, nodigen de leerlingen hun ouders/verzorgers, coaches en andere genodigden uit. Aansluitend daarop wordt de voortgang van het OPP vastgesteld met de leerling, coach en ouders/verzorgers.

Persoonlijke aandacht organiseren

De schoolorganisatie is dusdanig dat de leerling zich persoonlijk gekend en gezien weet. Interesses van de leerling en de doelen en eisen van de overheid en van de school worden in het OPP van de leerling geïntegreerd. Onze leerlingen werken op eigen niveau naar hun persoonlijke streefdoelen. Leren is een actief proces. Door aan te sluiten bij het ontwikkelingsniveau van de leerling en samen met de leerlingen, ouders, personeel en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven perspectieven te schetsen houden we de leerling gemotiveerd. De coach is hierbij een onmisbare schakel: hij vertaalt het schooldoel en de vakdoelen naar het toekomstperspectief van de individuele leerling. Dat vraagt vergaand adaptief onderwijs omdat er individuele leerlijnen worden aangeboden. Door actief deel te nemen in OPP-gesprek worden ouders als partner betrokken bij het leerplan van hun kind en het resultaat ervan.

Realiseren van leergroepencultuur

De leergroepen zijn klein en hebben een vaste coach en bij parttime werken ook een co-coach. Zo is er elke dag voor de leerlingen een coach aanwezig voor vragen en begeleiding. De leerlingen zitten meestal in hun vaste groep, maar tijdens de keuze- en richtinguren zitten zij met leerlingen in de groep die gekozen hebben voor een bepaalde richting. Elke groep heeft een eigen lokaal, waar 's ochtends gestart wordt met een coachuur. Voor de leerlingen biedt dit alles een basis voor een open en veilige schoolcultuur. Loopbaaneducatie is belangrijk. Om op een verantwoorde manier keuzes te kunnen maken is het belangrijk dat een leerling zijn mogelijkheden kent en vanuit een positief zelfbeeld de keuzes kan maken. De coach stimuleert de leerling tot een eigen verantwoordelijkheid in de keuzes voor onderwijsonderdelen en het eigen gedrag. Het handelen van de teamleden in de school is afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van de individuele leerling. De school wil bijdragen tot begeleiding tijdens de schoolcarrière van de leerling, waarbij nazorg is inbegrepen.

Leiderschap bevorderen

Leerlingen worden actief gestimuleerd om een eigen identiteit te vormen en leiderschaps- en ondernemerskwaliteiten te ervaren en te ontwikkelen. De school steunt en faciliteert initiatieven daartoe op allerlei terreinen.

De school kleinschalig organiseren

Kleinschalig organiseren is een streven door o.a. uit te gaan van een maximale schoolgrootte, kleine vaste groepen en overzichtelijke werk en instructieruimten om communicatie over en weer en daarmee betrokkenheid te bevorderen en anonimiteit te voorkomen. Op Het Waterland kent iedereen elkaar. Het schoolgebouw is hier uitermate geschikt voor.

Bevorderen van een open schoolcultuur

Het Waterland is een school waar de leerling deskundige medewerkers ontmoet die vaardigheden beheersen in het orthopedagogisch en didactisch handelen. We staan voor een positief pedagogisch klimaat, waar we uitgaan van respect voor elkaar en waar we recht doen aan individuele verschillen. We zorgen voor een positief, vriendelijk en veilig klimaat. We willen hiermee dat onze leerlingen een realistisch zelfbeeld ontwikkelen en initiatief durven nemen.

Betrokkenheid van ouders/verzorgers organiseren

De ouders van de leerlingen zijn onze partners. Ouders zijn per definitie en op hun eigen wijze deskundige op het terrein van de ontwikkeling van hun kind. Om die reden wil de school voor de

ouders graag een partner zijn in het opvoedingsproces. De school investeert daarom in het informeren van de ouders over de ontwikkeling van de leerling voor zover de school daar zicht op heeft. Ook bespreken we met de ouders welke ondersteuning voor de leerling het meest wenselijk is. De leerlingen worden zoveel mogelijk bij deze gesprekken betrokken. Wij gaan uit van een positieve grondhouding van de leerling en hun ouders. Zij zijn onze klanten. Ontwikkel- en voortgangsgesprekken heten OPP-gesprekken. Hierbij zijn naast de coach, de leerling, ouders en op uitnodiging van de leerling ook belangstellenden aanwezig. Dit versterkt de onderlinge band en zo staan we samen op één lijn. Vragen, opmerkingen en klachten worden serieus genomen door goed te luisteren en er naar te handelen. Van kritiek leren we. Wij willen goede ondersteuning en kansen creëren voor alle leerlingen, die er toe zullen leiden dat de leerling zo zelfstandig mogelijk kan gaan functioneren in de maatschappij, zowel privé als in werksituaties. Ouders en familie zijn belangrijke partners gedurende de hele schoolloopbaan. Ze zijn gedurende de gehele schoolloopbaan lid van de persoonlijke leerplangroep van hun zoon of dochter. Ze committeren zich bij de aanmelding om ten minste drie keer per jaar aanwezig te zijn bij de periode presentatie van de leerling, met aansluitend het OPP gesprek.

Samenwerken met partners voor loopbaanondersteuning

Alle leerlingen verlaten de school met perspectief. Vanaf het aannemen tot het moment dat de leerling de school verlaat zal er in het gesprek met de leerling voortdurend aandacht zijn voor de vragen 'Wie ben je? Wat kan je? Wat wil je? Wat is jouw bijdrage aan de wereld om je heen?'. In dit gesprek worden ook de ouders, de stagebegeleider en anderen die een substantiële bijdrage leveren aan het ontwikkelingsproces van de leerling betrokken. Vanuit die vragen wordt aan perspectiefontwikkeling gewerkt en wordt er samen met de leerling gezocht naar een passend vervolg op het praktijkonderwijs. Wij staan met onze school midden in de samenleving. Een school hoort geen gesloten gemeenschap te zijn, maar open te staan voor wat er omheen gebeurt. Dat betekent zicht hebben op ontwikkelingen die in de samenleving plaats vinden, in het bijzonder in de eigen regio en daar op aansluiten met het onderwijsprogramma, ook met het stagebeleid. Op deze wijze kan de school ook de leerlingen voorbereiden op een geschikte plek in die samenleving. De school organiseert en stimuleert deelname aan (sociale, ook digitale) netwerken en concrete samenwerking met andere scholen, vervolgopleidingen en bedrijven en verzorgt ook de nazorg voor oud-leerlingen. Leerlingen krijgen de kans en begeleiding om op een school voor vervolgonderwijs gastlessen te volgen die passen bij hun persoonlijke leerplan. Op school worden gastlessen/cursussen gegeven door docenten van vervolgopleidingen, brancheverenigingen en bedrijven.

Voortdurende professionele ontwikkeling

We streven naar een arbeidsomgeving en cultuur van voortdurende professionele ontwikkeling en kwaliteitsbevordering. We realiseren dat onder andere door te luisteren naar leerlingen, ouders, MR, Onderwijsinspectie, relaties en bezoekers van andere scholen, door te reflecteren en te zoeken naar verbetering (de school als lerende organisatie).

We zijn kwaliteitsschool, waar elke leerling wordt uitgedaagd. We willen dit realiseren door aandacht voor essentiële levensbehoeften (gezondheid, veiligheid, sociale contacten, waardering en zelfontplooiing), onderwijs op maat, een uitgebreide ondersteuningsstructuur rondom de leerling, een veilig schoolklimaat en een kritische houding ten opzichte van ons eigen functioneren. Om het jaar voeren wij een onderzoek uit (vanaf 2017 via "Kwaliteitscholen") naar de kwaliteit en tevredenheid van leerlingen, ouders, personeel en directie. Op basis van deze input werken wij systematisch en cyclisch aan consolidatie en verbeterpunten.

3. WAAR GAAN WE VOOR IN DEZE PLANPERIODE; WAT ZIJN ONZE AMBITIES

Algemeen beleid en onderwijskundige doelen voor onder- en bovenbouw

De school gaat bij het realiseren van de onderwijskundige doelen in de organisatie uit van het wettelijke kader, zoals dat is vastgelegd in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, het inrichtingsbesluit en aanvullende regelgeving. Deze staan in het onderwijskundig beleid van onze school centraal. In dit schoolplan zijn de resultaten verwerkt uit het onderzoek dat door de schoolleiding is gedaan omtrent de onderzoeksvraag: "Hoe kunnen we op Het Waterland onze leerlingen met een licht verstandelijke beperking, zo goed mogelijk voorbereiden op stage en werk in een maatschappij waar sprake is van een veranderde arbeidsmarkt waardoor andere eisen worden gesteld aan werknemers en het voor onze leerlingen moeilijk is geworden om aan werk te komen en aan het werk te blijven, maar waar wel maatschappelijke participatie van hen verwacht wordt?"

Doelgroep

De leerlingen van het praktijkonderwijs kenmerken zich door beperkte cognitieve capaciteiten waardoor het merendeel van de schoolverlaters uitstroomt naar betaald en/of gesubsidieerd werk. Het onderwijs op Het Waterland omvat aangepaste basisvorming (onderbouw) en arbeidsvoorbereiding in een passende scholingsroute (vanaf leerjaar 2).

In het onderwijsprogramma is dat terug te zien in de domeinen werken, wonen, vrijetijdsbesteding en maatschappelijke participatie (burgerschap). De uiteindelijke doelen zijn om leerlingen toe te leiden naar arbeid en in enkele gevallen vervolgonderwijs, eventueel in combinatie met arbeid en naar maatschappelijke zelfstandigheid.

Onderwijs in de onderbouw

In het onderwijsprogramma van de onderbouw is de aangepaste basisvorming richtinggevend. Het gaat daarbij om vakken binnen de domeinen persoonlijkheidsvorming, algemeen vormende vakken en de beroeps oriënterende en ondersteunende vakken. De nadruk ligt in de onderbouw op lessen in de algemeen vormende vakken. Ook de interne stages maken deel uit van het programma in de onderbouw met daarbij in het tweede leerjaar de ervaringen die worden opgedaan op de werkervaringsplek buiten de school.

Onderwijs in de bovenbouw

Ook voor de bovenbouw gelden voornoemde domeinen persoonlijkheidsvorming, algemeen vormende vakken en beroeps oriënterende en ondersteunende vakken, maar nu ligt de nadruk op het laatstgenoemde domein. Voor de zgn. branchevakken (vgl. de sectoren binnen het VMBO, te weten techniek, groen, economie & handel, koken, en zorg & welzijn) wordt sinds kort uitgegaan van competentieprofielen en werkprocessen volgens de BORIS-methodiek. Boris is een aanpak die leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs helpt bij het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt. De aanpak is gebaseerd op de systematiek van het werkend leren uit het middelbaar beroepsonderwijs, een systeem dat al bijna een eeuw in de onderwijswetgeving is verankerd. Voor 10.000 jongeren per jaar is dit de belangrijkste route naar arbeid en voor het bedrijfsleven is het de belangrijkste manier om nieuw personeel uit de doelgroep te werven. Belangrijke onderdelen binnen de aanpak zijn oriëntatie op beroep en loopbaan, een opleidingstraject op maat en leren in een bedrijf, om vervolgens uit te komen bij een praktijkverklaring en een baan. In deze planperiode zal dit verder uitgewerkt en ingevoerd worden.

Uitgaan van de talenten van de leerling

De doelen die we ons stellen zijn haalbaar als alle spelers op het veld ook die doelen willen bereiken. Echter, de leerlingen komen, in vergelijking met andere schoolverlaters uit het VO, met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dat besef is bij de leerlingen aanwezig en daar verzet de leerling zich tegen. Door de invoering van "Onderwijs op maat", in de vorige planperiode, wordt de leerling aangesproken op zijn talenten en vermogens, en niet op zijn beperkingen. Dat heeft een positieve invloed op de leerling, de

leraren, ouders en de school als geheel. Het is ons duidelijk dat alleen doelen formuleren niet voldoende is. We moeten ook het klimaat scheppen waarin de leerling onderwijs wil krijgen en zich wil ontwikkelen naar de doelen toe. De methodiek om daar greep op te krijgen is vraaggericht werken: wat wil de leerling, aansluiten bij zijn wensen, mogelijkheden en behoeften. Dit in samenspraak tussen coach, leerling en ouders in kaart brengend biedt de leerlingen de mogelijkheid om te participeren en invloed uit te oefenen op het educatieve programma en hier zelf keuzen kunnen maken. Dit vergt in deze nieuwe planperiode een verdere omslag in denken en handelen van leerlingen, docenten en schoolleiding. De leraar is coach en ontwikkelingsbegeleider. De schoolleiding creëert randvoorwaarden en faciliteert. De leerlingen voelen zich gehoord en serieus genomen wat de betrokkenheid vergroot. Het zelfvertrouwen neemt toe en de leerling neemt meer verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling. Daardoor zal de leraar ervaren dat hij meer het onderwijsleerproces ondersteunt dan stuurt.

Een belangrijke ambitie is leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op stage en werk. In de afgelopen decenia is de arbeidsmarkt veranderd waardoor andere eisen worden gesteld aan werknemers. Het is voor onze leerlingen moeilijker geworden om aan werk te komen en aan het werk te blijven. Het ontbreekt de leerlingen veelal aan sociale en werknemersvaardigheden. Er wordt ook verwacht dat zij participeren in de maatschappij. Als school kunnen wij hen hierop voorbereiden door het aanleren van sociale en werknemersvaardigheden.

Voor onze leerlingen is ook het krijgen van een realistisch zelfbeeld en het leren inzien en accepteren van een reëel toekomstperspectief belangrijk: ze willen over het algemeen graag werken, er graag bij horen, geld verdienen en geen uitkering hebben. Het perspectief van onze leerlingen is niet altijd gunstig bij het ontbreken van een reëel zelfbeeld. Door ervaringen tijdens hun stages weten leerlingen steeds beter wat hun sterke kanten zijn, waar ze goed in zijn en waar ze trots op mogen zijn. Onze leerlingen zijn over het algemeen harde en trouwe werkers. Een voorwaarde voor de vergroting van de arbeidsparticipatie voor onze leerlingen is dat er voldoende geschikte functies zijn die aansluiten bij hun mogelijkheden en talenten en dat werkgevers daarbij niet kijken naar mogelijke beperkingen maar naar de mogelijkheden van onze leerlingen.

Loopbaanontwikkeling

De maatschappelijke relevantie van het praktijkonderwijs wordt op Het Waterland breed onderschreven. Veel ideeën zijn intussen uitgewerkt en ingevoerd. Centraal daarbij staan de uitgangspunten van loopbaanperspectief, met doorlopende leerlijnen en een eigen pedagogiek. Het praktijkonderwijs op Het Waterland, als onderdeel van het voortgezet onderwijs, krijgt daarmee een stevig inhoudelijk fundament op basis van het arbeidsmarktperspectief van de leerlingen.

ONZE AMBITIES IN DEZE PLANPERIODE

De doelstellingen en ambities in deze planperiode zijn:

- Op het Waterland wordt het onderwijs vormgegeven op basis van de pijlers: Wonen, Werken, Vrije tijd, Burgerschap.
- De lessen in de vijf leerjaren zijn maximaal afgestemd op een succesvolle uitstroom op genoemde pijlers. Dat doen we door: afstemming tussen de leerjaren in doorgaande leerlijnen, relevante lessen waarbij theorie, praktijk en ervarend leren goed op elkaar zijn afgestemd.
- Zo veel mogelijk zelforganisatie. De organisatie en uitvoering van dit onderwijs komt tot stand door samenwerking en afstemming tussen de professionals van de kernteams, het OOP, vakdocenten, orthopedagogen en directie, waarbij ieder lid weet wat zijn of haar verantwoordelijkheden zijn en deze ook neemt.
- Jaarlijks worden voorgenomen acties die horen bij onze ambities in het Jaarplan vastgelegd, uitgevoerd en geëvalueerd.

Ambitie: kwaliteitszorg op basis van Agile principes

Door het team en directie is besloten om vanaf januari 2018 met het hele team te werken op basis van Agile principes waarvoor we gebruik maken van het Scrum framework. Op Het Waterland wordt in deze planperiode in zeven teams (vier kernteams, OOP, MT-orthopedagogen, vakdocenten) in korte periodes van vier weken gewerkt aan vooraf, in samenspraak met de leidinggevendenden, opgestelde doelen. Deze doelen worden door de leden van de teams op het Scrumbord opgeplakt of digitaal bijgewerkt en zijn voor elk team zichtbaar. Zichtbaar is en wordt wat er gepland, gedaan, gecorrigeerd en vastgelegd wordt. Dit alles in korte cycli waardoor de focus blijft. Via deze werkwijze wordt volgens een vast patroon regelmatig tijdens Sprints en Releases geëvalueerd of de doelen gehaald worden. Waar nodig worden verbeteringen ingebracht, besproken en ingevoerd als het past binnen de gestelde doelen.

Door op deze nieuwe manier te werken verankeren wij onze kwaliteitscyclus (plan-do-check-act) in onze school, worden ontwikkelingen in gang gezet, geëvalueerd, eventueel bijgesteld en bij goed bevonden vastgelegd en ontstaat een brede betrokkenheid bij de totstandkoming van beleid, de verbetering van ons onderwijsleerproces en leerresultaten (zie verder hoofdstuk 5).

Acties in deze planperiode

- Samenwerken aan veranderingen n.a.v. door de directie opgestelde doelen in samenspraak met vertegenwoordigers teams.
- Afstemming tussen de leerjaren in doorgaande leerlijnen, relevante lessen waarbij theorie, praktijk en ervaren leren goed op elkaar zijn afgestemd.
- Bijwerken en aanscherpen Ondersteuningsstructuur en Verzuimprotocol
- Invoeren en bewaken van wekelijkse standups op vaste tijden in alle teams, Sprints na een cyclus van 4 weken (in totaal tijdens 8 studiemiddagen), Releases en regelmatig overleg tussen kernteamvertegenwoordigers, directeur en Scrummaster.
- Alle teams onderhouden een eigen Scrumboard, meestal een digitale versie van Trello.

Ambitie: versterken van sociale, praktische en werknemersvaardigheden

Om mee te kunnen doen in de maatschappij en te kunnen slagen in stage en werk, moeten leerlingen over sociale, praktische en werknemersvaardigheden beschikken. Belangrijke belemmeringen hierbij zijn dat onze leerlingen met deze vaardigheden moeite hebben en deze (nog) onvoldoende ontwikkeld zijn. Als school hebben we de ambitie om hier in ons onderwijsprogramma veel aandacht aan te besteden: sociale en werknemersvaardigheden, zoals communicatie, ontwikkelen van een realistisch zelfbeeld, omgaan met collega's, omgaan met regels/autoriteit. Maar ook praktische vaardigheden. Veel praktische vaardigheden doen leerlingen op tijdens de praktijklessen, zelfs zo dat hier branchecertificaten in te behalen zijn, waardoor ze graag door werkgevers worden aangenomen.

Interne en externe stages zijn in deze erg belangrijk. Ze dragen bij aan een goede toeleiding naar arbeid, omdat zo leerlingen steeds meer kunnen wennen aan een arbeidsomgeving binnen en buiten de school. Op het werk is het van belang om in harmonie om te gaan met collega's, klanten en de leidinggevendenden.

Acties in deze planperiode

- Afstemming aanbod in de leerjaren.
- Rots en Water trainingen voor alle leerlingen in de eerste leerjaren, gegeven door gecertificeerde coaches die werkzaam zijn op Het Waterland, met als doel: weerbaar worden, voor jezelf op kunnen en durven komen en 'nee' durven zeggen. Voor leerlingen zijn dit belangrijke voorwaarden om interne en externe stages te kunnen lopen en door te groeien naar werk maar ook om goed te kunnen functioneren in de maatschappij, thuis, in een mogelijke relatie en in hun vrije tijd.
- Verdere implementatie van de methode Leefstijl. De lessen worden gegeven door de coaches van de klassen en zijn in alle leerjaren gericht op het aanleren van sociale vaardigheden en in de hogere leerjaren meer toegespitst op het aanleren en versterken

van sociale en werknemersvaardigheden. Hierbij zijn, met het zicht op arbeid, belangrijke doelstellingen: weten wat de verwachtingen van een werkgever kunnen zijn en wat andersom verwacht mag worden; kennis hebben van normen en waarden (in de werksituatie); inzicht hebben in de plaats in de organisatie; zich een houding kunnen geven ten opzichte van collega's/baas/begeleider/klant; op een goede wijze kritiek kunnen geven en ontvangen; op een goede wijze een probleem kunnen inbrengen en bespreken; kennis hebben van de juiste arbeidsomstandigheden; weten zich op een goede manier te presenteren zowel uiterlijk als in gedrag; zich een beeld kunnen vormen van zichzelf als werknemer en welke leerpunten hier nog zijn.

- Bevorderen sociale vaardigheden en maatschappelijke redzaamheid door onze begeleider passend onderwijs (BPO) en coaches, zowel individueel als in groepjes, meer gericht op maatschappelijke redzaamheid.
- Praktische vaardigheden, waarbij leerlingen al in het tweede jaar keuzes kunnen maken voor een bepaalde richting/vak.
- Interne stages beter beoordelen. Het OOP gaat het nieuwe beoordelingsformulier dat ze gemaakt hebben tijdens de Sprints in de eerste helft van het kalenderjaar gebruiken. Het beoordelingsformulier is voor de medewerkers van het OOP en de leerlingen die interne stage lopen in het tweede leerjaar. Op grond van de ervaringen zal dit formulier waar nodig bijgewerkt worden.
- Individuele coachingstrajecten, waarin door middel van oplossingsgerichte gesprekstechnieken gewerkt wordt aan het verbeteren en vergroten van het zelfbeeld van leerlingen.

Ambitie: inspelen op de veranderingen in aanbod van werk

Onze ambitie is om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt. We hebben hierbij te maken met een veranderende arbeidsmarkt dat gevolgen heeft voor de arbeidsparticipatie van onze leerlingen. Banen, die voorheen juist voor onze leerlingen geschikt waren, vallen weg of functies zijn in elkaar geschoven: afzonderlijke, voorbereidende, uitvoerende en controlerende taken zijn tot één functie gemaakt. Een werknemer moet nu over meerdere vaardigheden beschikken terwijl veel leerlingen baat hebben bij vaste en gelijke werkzaamheden. Nadelig voor onze leerlingen is ook dat de arbeidsmarkt steeds meer is ingericht om snel te kunnen reageren op wijzigingen in de vraag. Vooral voor een aantal meer eenvoudige functies, functies waar voorheen onze leerlingen goed tot hun recht kwamen, heeft dit geleid tot een toename aan flexibele en tijdelijke arbeidscontracten, die niet gericht zijn op duurzame arbeidsparticipatie. We zien ook dat arbeid de afgelopen tijd steeds meer georganiseerd is in homogene teams, waarbij medewerkers uitwisselbaar moeten zijn en dus over allround vaardigheden moeten beschikken. Dit eist een flexibele inzet van medewerkers, waarbij mensen elkaar onderling kunnen vervangen en over een breed scala van deskundigheid en vaardigheden moeten beschikken. Voor onze leerlingen is dit vaak te hoog gegrepen: deelname aan dit moderne arbeidsproces stelt steeds hogere eisen aan cognitief en sociaal functioneren. Functies die in het verleden haalbaar waren voor onze leerlingen zijn dit nu niet meer.

Als school doen we er alles aan om zicht te krijgen welke passende functies er voor onze leerlingen op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en welke trends er te zien zijn: waar liggen kansen en mogelijkheden voor onze leerlingen? Met name het stagebureau is hier actief mee bezig. Het is belangrijk dat wij onze leerlingen perspectief blijven bieden op banen die haalbaar zijn. Wat is er en wat hebben de leerlingen hiervoor nodig? Hoe bereiden we de leerlingen hier op voor? Het onderwijs en (voorbereidende) stages op Het Waterland spelen hierin een belangrijke rol: al vanaf het tweede leerjaar worden leerlingen actief begeleid tijdens de interne stages en voor de bovenbouw wordt door het stagebureau gezocht naar een passende stageplaats.

Acties in deze planperiode

- Het Waterland gaat een samenwerkingsovereenkomst aan met De Zijlbedrijven, waar leerlingen uit het tweede leerjaar werkervaring kunnen opdoen bij deze werkervaringsplek (WEP).
- Doorontwikkelen van beroepsoriëntaties en excursies naar bedrijven. Om de leerlingen een zo goed mogelijk beeld te laten krijgen van de mogelijkheden in de regio, worden in het derde leerjaar bedrijfsexcursies georganiseerd. Wekelijks bezoeken leerlingen, onder begeleiding van medewerkers van het stagebureau, bedrijven in de regio. Het doel is tweeledig: enerzijds maken de leerlingen kennis met arbeidsmogelijkheden en krijgen ze zicht op welke branches in de regio werk verschaffen dat bij hen past. Anderzijds maken bedrijven/werkgevers kennis met mogelijke werknemers, met hun talenten en (on)mogelijkheden. Door voorlichting aan bedrijven te geven, zijn werkgevers bekend met de talenten van onze leerlingen en kunnen zij voor werkgevers aantrekkelijk zijn om hen binnen hun bedrijf als toekomstige medewerkers aan te stellen. Dat daar regelingen en subsidies vanuit de overheid voor beschikbaar worden gesteld kan tijdens deze excursies duidelijk gemaakt worden. Naast deze excursies hebben het stagebureau en de coaches en medewerkers, die de leerlingen tijdens hun stage in het vierde en vijfde leerjaar begeleiden, regelmatig contact met werkgevers en leerbedrijven.
- Sollicitatietraining in de hoogste leerjaren door inhuur specialisten/UWV

Ambitie: extra aandacht voor leerlingen met uitstroom MBO

De ambitie is om, ook al is het praktijkonderwijs eindonderwijs, ook goed te kijken of leerlingen kansen hebben om door te stromen naar het MBO. De laatste jaren is een trend te zien waarin een aantal leerlingen, dat leerbaar en gemotiveerd is, alsnog doorstroomt naar de drempelloze Entreeopleiding binnen het MBO. Om uiteindelijk toegelaten te kunnen worden tot het vervolg daarop, een MBO2 opleiding, zal een leerling het niveau 2F voor rekenen en taal behaald moeten hebben. Bij het niet behalen van het niveau 2F zal een leerling het MBO tijdens of na de Entreeopleiding moeten verlaten. Voor deze leerlingen is er dan geen nazorg of begeleiding naar arbeid. Voor leerlingen, maar ook voor hun ouders, is het dus belangrijk om goed te weten welke mogelijkheden er aan het eind van de schoolloopbaan zijn: uitstroom en begeleiding naar werk (voor de meeste leerlingen; praktijkonderwijs is eindonderwijs) of uitstroom naar een vervolgopleiding. Een heldere communicatie hierover tijdens de OPP-gesprekken, gedurende de hele schoolperiode, is hierbij belangrijk. Dit om teleurstelling en verkeerde verwachtingen en uiteindelijk thuiszitten te voorkomen. Het is belangrijk om met elkaar te blijven kijken naar reële uitstroommogelijkheden.

Acties in deze planperiode

- Tijdens de extra lesmomenten kijken naar de leervorderingen, de motivatie tot het maken van huiswerk en het kunnen plannen. In alle leerjaren kunnen de leerlingen nu extra ondersteuning op het gebied van rekenen, taal en begrijpend lezen krijgen. Dit is voor leerlingen waarvan de verwachting is dat ze door deze extra ondersteuning het niveau kunnen halen om door te kunnen stromen naar de Entreeopleiding binnen het MBO met zicht op doorstroom naar MBO2. Het gaat hierbij vaak om leerlingen die tijdens hun basisschooltijd te weinig leerrendement hebben behaald, leerlingen 'nieuwkomers' die onderwijs hebben gemist of leerlingen die gemotiveerd zijn, nog niet willen werken, potentie hebben om door te kunnen stromen en hier hard voor willen werken. Uiteindelijk wordt in leerjaar 4 en 5 gekeken of een overstap naar het MBO wenselijk en reëel is. Hierbij zijn de resultaten van de TOA-toets, het Drempelonderzoek maar ook de houding van de leerling belangrijk.
- Goede contacten met het MBO onderhouden. Toewerken naar een 'warme overdracht' tussen school en MBO, waarbij de ervaringen en het advies van de school belangrijk is. Tijdens de OPP-gesprekken worden de voorwaarden besproken met leerlingen en ouders om de overstap naar het MBO te kunnen maken. Voor leerlingen is dit een extra impuls om

vanuit eigen motivatie toe te werken naar een mogelijke overstap naar het MBO. Die overgang kan alleen tot stand komen als er een zogenaamde 'warme overdracht' heeft plaatsgevonden. Het is namelijk in het belang van alle partijen dat een overgang kans van slagen heeft. Tijdens de OPP-gesprekken wordt dit traject met leerlingen en ouders besproken.

Ambitie: versterking samenwerking met LWOO – uitgaan van kansen/opting out

Bij de intake van nieuwe leerlingen met een advies praktijkonderwijs, wordt gekeken of leerlingen waarvan gedacht wordt dat 'er meer in zit' met een intensieve begeleiding en onderwijs (deels op vmbo-niveau) na een jaar onderwijs op Het Waterland kunnen doorstromen naar De Delta. De Delta is de onderwijsvoorziening van het samenwerkingsverband, waar leerlingen met extra begeleiding (LWOO) worden voorbereid op doorstromen naar een reguliere school voor vmbo. Hiertoe hebben Het Waterland en De Delta een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Na één jaar intensieve begeleiding in leerjaar 1 op Het Waterland kunnen deze leerlingen, na een positief advies van zowel Het Waterland als De Delta, doorstromen naar De Delta. Docenten van De Delta geven als uitwisseling lessen op Het Waterland: Engels, Nederlands en Wiskunde/rekenen. Een goede monitoring van opbrengsten is hierbij belangrijk.

Acties in deze planperiode

- Versterking samenwerking met De Delta, voorziening binnen ons Samenwerkingsverband.
- Voorlichting aan docenten van basisscholen en SBO om hen bekend te maken met deze mogelijkheid. Zeker in de advisering van leerlingen naar het VO zou deze mogelijkheid de drempel tot het advies Praktijkonderwijs voor een groep leerlingen en ouders kunnen verlagen. We gaan vanaf dit schooljaar hiervoor jaarlijks een voorlichtingsmiddag op Het Waterland organiseren in samenwerking met het Samenwerkingsverband.

Ambitie: een goede samenwerking met ouders/verzorgers

Jaarlijks wordt drie keer tijdens de OPP-gesprekken met ouders en leerlingen gesproken over vorderingen en doelstellingen. In deze nieuwe planperiode willen we ouders ook zo goed mogelijk informeren over het onderwijsproces, uitval, vrije dagen en activiteiten. Ouders hebben hier behoefte aan en het geeft duidelijkheid.

Acties in deze planperiode

- Organiseren van ouderavonden rond een thema, naast de informatieavonden bij de start van een nieuw schooljaar.
- In navolging van de coaches van het derde leerjaar, die hier een goede opzet voor hebben gemaakt tijdens de Agile werkmomenten in de eerste helft van het kalenderjaar, wordt voor ieder leerjaar een jaarkalender opgesteld waar activiteiten, studiedagen, toetsmomenten, OPP-gesprekken e.d. op terug te vinden zijn. Ouders en leerlingen krijgen deze bij de start van het schooljaar uitgereikt.
- Een goede samenwerking met de oudergeleding van de MR door de ouders, als stakeholders, actief te betrekken bij de schoolontwikkelingen. Dit o.a. door hen uit te nodigen bij de Releases aan het eind van een cyclus van 12 weken waarin in het team in het kader van Agile werken is en wordt samengewerkt aan vernieuwing, ontwikkeling en/of verbetering.

Ambitie: werkgevers meer bekend maken met de talenten van onze leerlingen

Het is belangrijk dat werkgevers bekend zijn met onze leerlingen, dat ze weten waar zij deze kunnen vinden en over welke kwaliteiten en talenten zij beschikken. Ieder bedrijf heeft mogelijkheden voor onze leerlingen! Daarnaast zijn er subsidies die werkgevers kunnen stimuleren om een leerling in dienst te nemen. Veel werkgevers zijn hiervan niet op de hoogte. Hier kunnen we het verschil maken. Door met werkgevers in gesprek te gaan kunnen we hen enthousiast maken voor juist onze leerlingen. Door vanuit nieuwe denkinrichtingen te zoeken naar

mogelijkheden, bijvoorbeeld door de werkplek meer aan te passen aan wat de leerling aan kan. Dan kan in de vorm van jobcarving: het creëren van een nieuwe functie door het afsplitsen en samenvoegen van eenvoudige taken uit verschillende functies. De ontmoeting school – werkgevers is belangrijk. De ambitie is om bijeenkomsten te arrangeren waar die ontmoeting tot stand kan komen en leerlingen van onze school meer bekend worden bij werkgevers. Deze bijeenkomsten zijn ook belangrijk om werkgevers op de hoogte te houden van de voorzieningen uit de Participatiewet als loonkostensubsidie, jobcoach en de subsidies voor Garantiebanen.

Acties in deze planperiode

- Jaarlijks organiseren en faciliteren we werkgeversavonden op school met als doel: voorlichting geven over onze doelgroep. Ook werkgevers kunnen hier hun ervaringen met onze leerlingen met hun collega's uitwisselen. Aandachtspunten hierbij zijn: bekendheid geven; negatieve beeldvorming wegnemen; mogelijkheden aangeven voor begeleiding door bijvoorbeeld jobcoaching; mogelijkheden aangeven voor (langdurige) nazorg; voorlichting over subsidies maar vooral om aan te geven en te delen dat onze leerlingen toppers zijn op de werkvloer!
- Extra tijd voor coaching en begeleiding van leerlingen door de coaches uit leerjaar 4 en 5 tijdens hun stages.

Ambitie: betere aansluiting naar stage en werk

Het is belangrijk dat vanuit school een vaste begeleider de leerling regelmatig op de stage- of werkplek bezoekt en contact houdt met de werkgever. In de vorige planperiode is de begeleidingstijd verruimd, maar deze zal nog meer uitgebreid moeten worden om een leerling goed te begeleiden. Dit o.a. door uitbreiding van uren voor het Stagebureau. Onderwerpen in de begeleiding van de leerling zijn onder meer de introductie van de leerling in het bedrijf (afstemming), het structureren van werk (jobcarving, niet teveel taken), het inwerken, het ontwikkelen van sociale vaardigheden (wat is haalbaar voor deze leerling), het maken van afspraken en het verhogen van de arbeidsprestatie, als dit mogelijk is.

Veel leerlingen zijn gebaat bij (lange) nazorg trajecten. Steeds zal moeten gekeken worden in hoeverre dit nodig is en wanneer meer op eigen kracht van de leerling vertrouwd kan worden. Het Stagebureau houdt tot twee jaar na het verlaten van de school bij hoe de leerlingen zich ontwikkelen binnen de bedrijven waar zij zijn gaan werken. De mogelijkheid is er dat vanuit school hulp wordt geboden als een leerling dreigt vast te lopen of is vast gelopen.

Acties in deze planperiode

- Uitbreiding begeleidingsuren coaches uit de hoogste leerjaren of van het stagebureau.
- Realiseren van een mogelijkheid om leerlingen die (nog) geen stage kunnen lopen of vastlopen tijdens hun stage op school extra lessen in vaardigheden aan te bieden. Er wordt extra aandacht besteed aan het aanleren van sociale- en werknemersvaardigheden door o.a. met leerlingen bedrijven te bezoeken waar stagevaardigheden worden ingeoefend.

4. INTEGRAAL PERSONEELSBELEID, FINANCIEN EN BEHEER

Doelen van het personeelsbeleid

Personeelsbeleid is een integraal onderdeel van het totale beleid en als zodanig gerelateerd aan de missie en de doelstellingen van de school. De medewerkers kunnen zich herkennen in en worden aangesproken op de missie en doelstellingen van de school.

Met het personeelsbeleid worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- a. optimalisering van de kwantitatieve en kwalitatieve opbouw van de personele bezetting,
- b. inzet van personeel op basis van competenties, volgens het principe van "de juiste persoon op de juiste plaats",
- c. evenredige verdeling van vrouwen in de schoolleiding (artikel 32d. WVO),
- d. verbreding van de inzetbaarheid van personeel op taken binnen de organisatie,
- e. het realiseren van een bevredigend werkklimaat voor de individuele werknemer; o.a. door het creëren van een open, communicatieve sfeer waarin de medewerkers zich gewaardeerd weten en gestimuleerd voelen. Om dit te meten wordt eens in de drie jaar een tevredenheidsonderzoek bij de medewerkers afgenomen.
- f. medewerkers worden in de school als (mede)mens erkend, voelen zich geaccepteerd en veilig.
- g. niet kijken wat verkeerd gaat, maar positief gedrag belonen door medewerkers aan te sturen op samenwerking en resultaatgericht werken.

Speerpunten

Het zijn vooral de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het bereiken van de doelen met leerlingen. In deze planperiode zullen we met het hele team gaan werken volgens de Agile werkwijze. Een belangrijk thema in het eerste planjaar is de afstemming van leerstof en de doorgaande leerlijn, verdeeld over de verschillende thema's over de leerjaren. Het wordt aan de leden van de verschillende teams overgelaten om te beslissen hoe ze de strategische doelen bereiken die door de directie zijn opgesteld. Het is aan de directie om de juiste kaders te scheppen, op de juiste wijze medewerkers aan te sporen en medewerkers vrijheid, respect en de bevoegdheid te geven om samen acties te ondernemen om deze doelen te bereiken.

Met behulp van het persoonlijke competentieprofiel zal een leraar in overleg met de leiding een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen om zijn/haar competenties verder te ontwikkelen. In deze nieuwe planperiode zal gewerkt gaan worden met het Bekwaamheidsdossier van Kwaliteitscholen. In dit Bekwaamheidsdossier zal de volledige gesprekkencyclus vastgelegd worden en gebruik gemaakt worden van standaard-vragenlijsten rond het ontwikkelen en onderhouden van competenties. Het werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt als vast agendapunt opgenomen in het voortgangsgesprek. Het competentieprofiel wordt gebruikt als een personeelsinstrument dat in samenhang met andere personeelsinstrumenten als taakbeleid, voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken, werving en selectie, scholing, loopbaanplanning en beoordeling ingezet kan worden in het kader van integraal personeelsbeleid.

Uitwerking gespreksvormen

De gesprekscyclus op Het Waterland vormt een instrument waarmee de persoonlijke inzet en de bekwaamheden van de werknemer goed kunnen worden afgestemd op de werkwijze en het doel van de organisatie. De gesprekscyclus is tevens een goed hulpmiddel om inzicht te krijgen of het onderwijspersoneel voldoet aan de bekwaamheidseisen en/of het onderwijspersoneel de bekwaamheid onderhoudt. Gedurende de gesprekscyclus worden één of meerdere ontwikkeldoelen gerealiseerd. De resultaten van de cyclus kunnen vervolgens gebruikt worden voor een nieuwe cyclus. Op deze wijze is de gesprekscyclus een voortdurende dialoog tussen leidinggevende en werknemer over de professionele ontwikkeling van het individu binnen de organisatie.

De gesprekscyclus bestaat uit onderstaande gesprekken:

1. Functioneringsgesprek
2. Voortgangsgesprek
3. Beoordelingsgesprek

De hoofddoelstelling van de gesprekscyclus is het optimaliseren van zowel het functioneren van de individuele werknemer als van de totale organisatie.

De gesprekscyclus heeft verder als doel:

- het ontwikkelen van het professioneel functioneren van de werknemer binnen de organisatie;
- het optimaal benutten van capaciteiten van de werknemer;
- het vergroten van de motivatie van de werknemer, wat onder meer verhoging van de flexibiliteit tot gevolg kan hebben.

Uitgangspunten zijn hierbij dat, door op een professionele wijze gesprekken te voeren:

- de kwaliteit van het functioneren wordt gehandhaafd en verbeterd;
- kwaliteiten worden benoemd, genormeerd en (nog) meer benut;
- de motivatie en ontplooiingskansen van een werknemer worden geoptimaliseerd;
- de resultaten van de gezamenlijke inspanning worden in beeld gebracht en geborgd.

De cyclus heeft een doorlooptijd van twee jaar. Alle gesprekken moeten gedurende 2 jaar aan bod zijn gekomen. Er vinden minimaal twee gesprekken per jaar plaats tussen leidinggevende en werknemer. Het beoordelingsgesprek volgt altijd na het functioneringsgesprek.

Financiën

De realisatie van de financiën ligt in de verwachting van de opgestelde meerjarenbegroting. De organisatie is financieel in controle. Bovendien zijn de reserves voldoende om eventueel onverwachte tegenvallers op te vangen. Met het oog op de onzekerheden rondom passend onderwijs in de regio en daarmee de te verwachten leerlingaantallen, is de visie van het bestuur de huidige reserve minimaal drie jaar in stand te houden. Om bij een daling van het aantal leerlingen de teruglopende bekostiging op te kunnen vangen is een wat grotere algemene reserve noodzakelijk. Het bestuur heeft daarover gecommuniceerd met de onderwijsinspectie. De inspectie volgt de ontwikkelingen van de financiële buffer via het reguliere toezicht.

Huisvesting

Sinds 2009 is de school gehuisvest in een nieuw gebouw aan de Boerhaavelaan. Praktijkonderwijs is onderwijs, bedoeld voor een speciaal type leerling. Er zijn kenmerken die bepalend zijn voor het onderwijsgebouw, in het kader van voorbereiding op werk, wonen en vrijetijdsbesteding.

5. ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR

Basisondersteuning

Uitgangspunt vanuit het Samenwerkingsverband is dat elke leerling recht heeft op een optimale en ononderbroken ontwikkelingsgang heeft, waarbij de leerling zich goed voelt en met respect en waardering behandeld wordt. Binnen Het Waterland vertalen we dit in een basisondersteuning. Ons doel bij deze ondersteuning is aan te sluiten bij mogelijkheden die onze leerlingen hebben om zich optimaal te ontwikkelen op alle domeinen. Dit met ouders als belangrijke partners. Het onderwijsaanbod is breed, veelzijdig en onder andere gericht op het ontdekken en ontwikkelen van de talenten van de leerlingen.

In de basisondersteuning heeft iedere leerling een vaste coach, waarmee met vaste regelmaat coachgesprekken worden gehouden. Ook stemt de coach af met ouders, stage(begeleiders), medecollega's e.d.

Het OPP (Ontwikkelingsperspectiefplan) is het leidende document. Hierin worden de verwachtingen, doelen, de toets- en testresultaten geregistreerd en evaluaties in weergegeven.

De interventieniveaus

De leerlingen hebben allemaal te maken met leerachterstanden en mogelijk ook problemen op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling, de communicatie, het gedrag of de werkhouding. Het didactisch klimaat is gericht op het opdoen van succeservaringen. Veiligheid en voorspelbaarheid zijn ondersteunend aan het opdoen van succeservaringen.

Indien nodig, bieden wij leerlingen extra ondersteuning wanneer:

- de sociaal-emotionele ontwikkeling, de communicatieve ontwikkeling, gedrag of werkhouding meer aandacht en begeleiding vragen om tot verdere groei te kunnen komen, dan de eigen coach kan bieden. De basisondersteuning is voor deze leerling niet voldoende.
- de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften en/of ontwikkelingsvragen van de leerling verder geconcretiseerd dienen te worden.
- de didactische ontwikkeling anders verloopt dan verwacht op basis van het ontwikkelingsperspectief.
- aandacht nodig is voor de thuissituatie van de leerling.
- aandacht nodig is voor de gezondheid of medische zaken van de leerling.

Leerlingen kunnen gedrag laten zien waardoor de omgeving voor vragen komt te staan. Maar soms zijn de problemen zó erg en duren ze zó lang dat een leerling erdoor in de problemen komt. Afhankelijk van de ernst van het gedrag (hoe lang komt het voor, waar uit het zich, in hoeverre belemmert het gedrag de schoolgang/-ontwikkeling) wordt een keuze gemaakt in passende ondersteuning binnen de school.

Als het gedrag niet passend is bij de leeftijdsfase en de omgeving, voorkomt in meerdere settings (thuis, op school, in vrije tijd), langer dan een jaar aanhoudt en een leerling ernstig belemmert in het naar school gaan, vrienden maken en het contact met familie, dan is er sprake van complex gedragsproblematiek en wordt er naar passende ondersteuning buiten de school gezocht.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

Interventieniveau 1: basisondersteuning, zowel nieuwe als zittende leerlingen

Interventieniveau 2: enkelvoudige, kortdurende problematiek

Interventieniveau 3: enkelvoudige, aanhoudende problematiek

Interventieniveau 4: interne ondersteuning; complexe problematiek

Interventieniveau 5: schoolnabije, specialistische ondersteuning

Interventieniveau 6: leerlingen die de school tussentijds verlaten

	1	2	3	4	5	6
	<i>basisondersteuning</i>	<i>enkelvoudige, kortdurende problematiek</i>	<i>enkelvoudige, aanhoudende problematiek</i>	<i>interne ondersteuning; complexe problematiek</i>	<i>schoolnabije, specialistische ondersteuning</i>	<i>leerlingen die de school tussentijds verlaten</i>
↑						Externe voorziening
					Externe specialisten (JA, LP, JGT, SWV)	Externe specialisten (JA, LP, JGT, SWV)
					Directeur	Directeur
				BPO (extern)	BPO (extern)	BPO (extern)
				Orthopedagoog*	Orthopedagoog	Orthopedagoog
			Verzuim coördinator	Zorg coördinator	Zorgcoördinator*	Zorgcoördinator
		Kernteam	Kernteam	Kernteam	Kernteam	Kernteam
Leerling	Leerling en ouders	Leerling en ouders	Leerling en ouders	Leerling en ouders	Leerling en ouders	
	Coach Co-coach Docenten Interne stage-begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)	Coach Co-coach Docenten Interne stage-begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)	Coach Co-coach Docenten Interne stage begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)	Coach Co-coach Docenten Interne stage begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)	Coach Co-coach Docenten Interne stage begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)	Coach Co-coach Docenten Interne stage begeleiders (2) Stagebureau (3-4-5)

* intern ondersteuningsteam

Wanneer de aanpak in het betreffende niveau succes heeft, is terug schalen naar een voorliggend niveau aan de orde. Indien de problematiek groter is/wordt en interventies op een hoger niveau nodig blijken, wordt de leerling opgeschaald naar een hoger interventieniveau. Dit wordt door de betrokkenen (afhankelijk van interventieniveau) in onderling overleg besproken. Vanaf niveau 3 wordt dit voorgelegd aan en vastgesteld in het intern ondersteuningsteam (OT).

6. KWALITEITSZORG

Het team en directie van Het Waterland heeft na het bespreken van de resultaten van het Tevredenheidsonderzoek, dat in april 2017 onder de medewerkers werd afgenomen en na de uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport van de Onderwijsinspectie (voorjaar 2018) besloten de kwaliteitszorg op Het Waterland anders te gaan inrichten om op basis daarvan het onderwijsleerproces, de betrokkenheid en de leerresultaten te verbeteren.

Een belangrijk aspect daarbij was dat kwaliteitszorg geen los beleidselement meer zou zijn, maar een geïntegreerd geheel in onze organisatie zou worden waarbij iedereen een eigen verantwoordelijkheid zou krijgen en hebben bij veranderingen en verankeringen in de school. Om te weten te komen hoe dat op de school te bereiken was, wat wel en niet zou kunnen werken, is er bij bedrijven en scholen gekeken naar een werkwijze die bij ons team zou passen waarbij doelgerichtheid, betrokkenheid en effectiviteit sleutelwoorden moesten zijn. Daarnaast is er ook over gelezen en op internet gezocht naar successen die elders worden behaald en op de wijze waarop die worden bereikt.

Kwaliteitszorg op basis van Agile principes

Dit heeft de school in contact gebracht met Agile werken. Deze werkwijze is zeer succesvol bij grote internationale bedrijven en wordt ook in Nederland steeds meer toegepast. De school is in contact gekomen met een medewerker van de organisatie Tante Lean, (www.tantelean.com) die als scrum-master de school met de invoering van Agile werken ondersteunt.

Door het team en directie is besloten om vanaf januari 2018 te werken op basis van Agile principes waarvoor we gebruik maken van het Scrum framework. Het werken volgens deze Agile werkwijze biedt onze organisatie tools die nodig zijn om de verschillende (kern) teams in staat te stellen ongekende niveaus van productiviteit, kwaliteit en betrokkenheid te realiseren en daarin als team elkaar te ondersteunen bij veranderingen en het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Wat hierbij belangrijk is dat in de teams het werk wordt gedaan, waarbij niet gekeken wordt naar individuele maar naar teamprestaties. Er wordt uitgegaan dat een team beschikt over vaardigheden die nodig zijn om veranderingen gedaan te krijgen. Dit betekent dat er in een goed functionerend team sprake is van voldoende diversiteit, er verschillende denkwijzen worden gehanteerd, er ervaring is, er onzelfzuchtig wordt samengewerkt en er voor een groot deel autonoom binnen van te voren gestelde doelen kan worden gewerkt. De teams mogen zelf bepalen wat, binnen de afgesproken doelen, in hun context werkt. Er wordt in het hele team een vertaalslag gemaakt naar zelforganisatie en het werken in zelfsturende teams binnen onze school. Dit om duurzame verbeteringen in onze organisatie tot stand te brengen en door te voeren. Door te focussen op impact hebben we inmiddels (januari 2018 – juli 2018) ervaren dat met (schijnbaar) beperkte energie, middelen en aandacht de hoogste potentiële winst gerealiseerd wordt.

De doelstellingen in deze planperiode zijn als volgt in de 'Userstory' vastgelegd:

- Op het Waterland wordt het onderwijs vormgegeven op basis van de pijlers: Wonen, Werken, Vrije tijd, Burgerschap.
- De lessen in de vijf leerjaren zijn maximaal afgestemd op een succesvolle uitstroom op genoemde pijlers. Dat doen we door: afstemming tussen de leerjaren in doorgaande leerlijnen, relevante lessen waarbij theorie, praktijk en ervarend leren goed op elkaar zijn afgestemd.
- Zo veel mogelijk zelforganisatie. De organisatie en uitvoering van dit onderwijs komt tot stand door samenwerking en afstemming tussen de professionals van de kernteams, het OOP, vakdocenten, orthopedagogen en directie, waarbij ieder lid weet wat zijn of haar verantwoordelijkheden zijn en deze ook neemt.

Door op Het Waterland volgens de Agile werkwijze te werken wordt in zeven teams (vier kernteams, OOP, MT-orthopedagogen (OrthoMT), vakdocenten) in korte periodes van vier weken gewerkt aan vooraf door de leidinggevenden opgestelde doelen. Deze doelen worden door de leden van de teams op het Scrumbord opgeplakt of digitaal bijgewerkt (Trello) en zijn voor elk team zichtbaar. Zichtbaar is en wordt wat er gepland, gedaan, gecorrigeerd en vastgelegd wordt. Dit alles in korte cycli waardoor de focus blijft. Via deze werkwijze wordt volgens een vast patroon regelmatig geëvalueerd of de doelen gehaald worden. Waar nodig worden verbeteringen ingebracht, voorgesteld, besproken en ingevoerd als het past binnen de gestelde doelen.

Door op deze manier met elkaar te werken aan het verbeteren van ons onderwijs ervaren we dat in de teams en het gehele team sprake is van: focus hebben op impact, leren door te doen, stap voor stap en reflectief werken. De verschillende teams werken in cycli van 4-12 weken samen aan vernieuwing, ontwikkeling en/of verbetering. Daarbij worden steeds opnieuw prioriteiten vastgesteld en gereflecteerd op de samenwerking.

Conclusie: door op deze nieuwe manier te werken verankeren wij onze kwaliteitscyclus (plan-do-check-act) in onze school, worden ontwikkelingen geëvalueerd, eventueel bijgesteld en bij goed bevonden vastgelegd en ontstaat een brede betrokkenheid bij de totstandkoming van beleid, de verbetering van ons onderwijsleerproces en leerresultaten.

De stappen bij kwaliteitszorg

Plannen: een team plant hier de activiteiten voor en tot de komende Sprint en verdeelt deze over de medewerkers van een team. De leden van een team geven op dit bord aan wat door een ieder gedaan gaat worden;

Doen: wekelijks worden in de teams tijdens zogenaamde Stand-up meetings de voortgang van de acties besproken en zichtbaar gemaakt. Elk lid van het team geeft antwoord op de volgende drie vragen: "wat heb je gedaan?"; "wat ga je doen?", "waardoor word je gehinderd?". Voor de komende week worden afspraken gemaakt waaraan gewerkt gaat worden en deze afspraken worden zichtbaar gemaakt op de borden.

Check: elke vier weken is er tijdens een Sprint een algemene presentatie van bevindingen en opbrengsten van de teams aan elkaar. Bij deze Sprints zijn alle teamleden aanwezig. De doorlooptijd van vier weken is bewust kort gehouden om te voorkomen dat er onduidelijkheid ontstaat en de focus verdwijnt. Tijdens de Sprint geven de teams feedback aan elkaar waardoor al bij vrijwel de start van een verandering doelen bijgesteld kunnen worden en teams verder op weg kunnen worden geholpen.

Act: tijdens een Release, die na vier Sprints wordt gehouden, presenteren de teams de tussentijdse producten aan elkaar. Daar kunnen ook externen, zoals b.v. ouders van de MR, bestuursleden, werkgevers bij aanwezig zijn, die als stakeholder betrokken willen zijn en blijven. Ook onafhankelijke deskundigen worden hiervoor uitgenodigd. Ook hun feedback wordt als zeer waardevol beoordeeld. Het doel van een Release is dat de verschillende werkgroepen of teams feedback aan elkaar geven zodat met die input de teams weer verder kunnen en vervolgacties kunnen worden ingepland. Tijdens de Release wordt de werkvorm "Open Space" gebruikt. Uiteindelijk worden de behaalde doelen en opbrengsten vastgelegd, geïmplementeerd in het onderwijs op Het Waterland. Het kan ook zijn dat de cyclus opnieuw wordt doorlopen.

Door deze manier van werken blijft het hele team op de hoogte, betrokken en heeft het door het geven van feedback invloed op de activiteiten en de uiteindelijke opbrengsten, die breed worden gedragen en ook daadwerkelijk worden uitgevoerd. Duidelijk is en wordt met welke ontwikkelingen teams bezig zijn; wat er in de onderlinge teams en binnen het schoolteam wordt en is afgesproken; welke doelstellingen worden nagestreefd. Daarbij levert het ook een hoge

betrokkenheid op en teamleden zijn verantwoordelijk voor wat ze zich hebben voorgenomen. Het bevordert de afstemming en samenwerking tussen de teams en in het team. Er wordt hierdoor met meer visie gewerkt en het verbetert de kwaliteit van alle teams i.p.v. dat alleen het resultaat in het eigen (kern)team verbetert.

Voor de leerlingen levert werken met Agile op: meer samenhang binnen het onderwijsprogramma; betere afstemming van lessen (Schoolbreed); doorgaande leerlijnen; betrokken en gemotiveerde medewerkers.

Formulier ter instemming of advies

*De medezeggenschapsraad van Het Waterland te Leiden
(personeelsgeleding en oudergeleding)*

Stemt positief in met:

Het Schoolplan 2018-2022

(versie ontvangen per mail 8 oktober 2018 (onderwerp))

Leiden, 5 november 2018

Namens de (P)MR:

Andries Rensen (handtekening)

Jos Bauman (handtekening)

