

HET WATERLAND



**SCHOOLPLAN
2022-2025**



INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
2	WIE ZIJN WE, EN WAAR STAAN WE VOOR	7
2.1	Het Waterland in het Samenwerkingsverband	7
2.2	Onze doelgroep	8
2.3	Visie en missie	11
3	WAAR GAAN WE VOOR IN DEZE PLANPERIODE	16
3.1	Algemeen beleid en onderwijskundige doelen	16
3.2	Covid-19: de gevolgen en uitdagingen voor ons onderwijs	17
3.3	Ambities schoolplanperiode 2022-2025`	20
4	INTEGRAAL PERSONEELSBELEID	26
5	FINANCIËN – HUISVESTING - AVG	29
5.1	Financiën algemeen	29
5.2	Bovenmatig eigen vermogen inzetten voor het onderwijs	30
5.3	Inzet bovenmatig vermogen zichtbaar in meerjarenbegroting	30
5.4	Subsidie Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	31
5.5	Huisvesting	31
5.6	AVG en privacy	32
6	ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR	34
5.1	Basisondersteuning	34
5,2	De interventieniveaus	34
7	KWALITEITSZORG	36
7.1	Kwaliteitszorg op basis van Agile principes	36
7.2	Presentis als meetinstrument voor onze kwaliteit	40

ALGEMENE GEGEVENS

Bevoegd gezag	Stichting Praktijkonderwijs Leiden en omstreken
Werkgeversnummer	41163
School	Het Waterland
Postadres	Boerhaavelaan 345 2334 EM Leiden
Telefoonnummer	0715163636
E-mail	info@hetwaterland.nl
Website	http://www.hetwaterland.nl
Brinnummer	09VS
Aantal leerlingen 1-10-2021	267
Schooltype	Praktijkonderwijs

1. INLEIDING

Het Waterland is een school voor praktijkonderwijs. Praktijkonderwijs biedt voortgezet onderwijs aan leerlingen die het beste leren in de praktijk. Ze worden opgeleid voor werk dat er toe doet, onder meer in de logistiek, het groen, horeca, bouw en de schoonmaak. Een deel van onze leerlingen gaat direct vanuit het praktijkonderwijs aan het werk. Voor andere leerlingen biedt het volgen van een mbo-opleiding een kansrijk perspectief.

Het praktijkonderwijs richt zich behalve op de voorbereiding op werk, ook op een groei in zelfstandigheid in wonen, burgerschap, leren en vrije tijd. Wij geloven in de mogelijkheden van onze leerlingen, maar zijn tegelijkertijd niet blind voor hun cognitieve beperkingen, de achterstanden die ze op de basisschool opgelopen hebben en de problemen die thuis kunnen spelen.

Maatwerk is kenmerkend voor het praktijkonderwijs: elke leerling volgt, zeker in de bovenbouw waar een leerling zich meer oriënteert op uitstroom naar werk of vervolgopleiding, een eigen leerroute die aansluit bij wat hij of zij kan en graag wil. Theorie wordt tot leven gebracht en verdiept door middel van praktische vakken en stages. De klassen zijn klein en elke leerling krijgt intensieve, persoonlijke begeleiding. Om hun kansen op de arbeidsmarkt en bij vervolgopleidingen te vergroten kunnen leerlingen branchecertificaten, diploma's en het Praktijkschooldiploma behalen. Ook werken wij samen met het mbo zodat een deel van onze leerlingen op Het Waterland in het vijfde leerjaar, de Entreeopleiding kan volgen en het Entree-diploma kan behalen

Het Waterland 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.

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 waarmee in de groepen wordt gewerkt; de uitgangspunten zijn verweven in hoe wij op Het Waterland met elkaar omgaan. Jaarlijks worden webbased tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder leerlingen en ouders. Om de drie jaar onder de medewerkers van Het Waterland. In deze planperiode gebruiken we hiervoor de onderzoeksvragenlijsten van "Zien!" voor de leerlingen en die van "Kwaliteitscholen" voor ouders en medewerkers.

Zowel ouders als leerlingen zijn in hun evaluaties 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.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen op school 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, ondersteuning als dat nodig is. Daarnaast bieden we structuur en duidelijkheid voor onze leerlingen. Wij vinden het belangrijk 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.

Het Waterland biedt veel buitenschoolse leersituaties, zoals externe en beroepsoriënterende stages en bedrijfsexcursies. In deze planperiode zal extra ingezet worden in het opdoen van ervaringen buiten school. Hiervoor zijn programma's en projecten opgezet waar leerlingen buiten school leren en werkervaringen opdoen. Er is een hechte samenwerking tussen school en bedrijfsleven in het kader van de externe stages en werkgelegenheid. Een actief stagebureau en de coaches die hun leerlingen tijdens de externe stages zelf begeleiden en goede contacten onderhouden met de bedrijven, zorgen dat wij beschikken over een groot netwerk van bedrijven waar onze leerlingen stage kunnen lopen en waar leerlingen na hun schooltijd vaak aan het werk kunnen (blijven).

Het Waterland biedt ook 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. Helaas zorgden de maatregelen met betrekking tot Covid-19 ervoor dat de afgelopen twee jaar veel activiteiten niet door konden gaan. Zo moesten de schoolkampen naar Oostenrijk en Parijs en de werkweek op Texel in 2020 en 2021 worden geannuleerd en konden ook bezoeken aan toneelvoorstellingen, excursies en sportieve activiteiten niet doorgaan.

Covid-19 heeft ons ook nieuwe dingen gebracht. De medewerkers van Het Waterland hebben na het besluit van het kabinet (de schoolsluiting op 16 maart 2020) enorm hun best gedaan het onderwijs aan de leerlingen door te laten gaan. Er is in de periode maart-juni 2020 veel gedaan om de lesstof digitaal aan te bieden. Dat vergde inspanningen van leerlingen en docenten. We hebben er veel van geleerd. Onze school kon na deze eerste lockdown gelukkig steeds open blijven, waardoor wij onze leerlingen ook in deze periode goed hebben kunnen volgen en er dagelijks contact met hen op school was. In de gedeeltelijke lockdown-periodes daarna, toen we door de maatregelen die er toen waren alleen met halve groepen konden werken, werd daar waar mogelijk hybride onderwijs gegeven. We hebben ervaren dat wij steeds meer in staat zijn online onderwijs te geven en besteden er, nu we weer allemaal op school zijn, tijd aan om dit op school te blijven oefenen. Zodat we er weer klaar voor zijn als dat nodig mocht zijn.

In deze planperiode kunnen we door het inzetten van de NPO-subsidies met daarbij het deel van onze Algemene Reserves, dat als 'bovenmatig eigen vermogen' wordt aangemerkt, extra investeren in ons onderwijs. Dit is terug te vinden bij de voorgenomen ambities.

Natuurlijk hopen we dat in deze planperiode alles weer meer 'normaal' gaat worden, dat we niet geconfronteerd worden met besmettingen, quarantaines en lockdowns met (gedeeltelijke) schoolsluitingen. Met elkaar gaan we ervoor en zullen ook dan die eventuele barrières weer nemen. De voorpagina van ons schoolplan is daarvan een mooie metafoor.

Najaar 2021

Bart Lippens

Directeur Het Waterland

Met Zorg & Welzijn leren in de praktijk

Klas 4D Zorg & Welzijn loopt op dinsdagmorgen de school weer binnen, na een paar uurtjes schoonmaken van de kamers van het Ronald McDonald Huis in Leiden. Een keer per maand koken ze ook voor de gasten. In het Ronald McDonald Huis logeren ouders, broers en zusjes van kinderen die zijn opgenomen in het Leids Universitair Medisch Centrum. Op woensdag werkt klas 4D hard op een locatie van de Gemiva-SVG Groep voor gehandicaptenzorg, om hun erkend certificaat te behalen voor schoonmaak microvezel.

"We zitten bijna niet meer op school", zegt één van de leerlingen. Laat dat nu precies de bedoeling zijn, legt docente Gwen Foen a Foe uit. "Ik miste tijdens het lesgeven de praktijk. In plaats van drie dagen in een lokaal wilde ik onze leerlingen laten kennismaken met hoe het er in de praktijk aan toegaat. Wat heb je aan theorie als je dat niet kunt toepassen? Ik legde mijn plannen voor aan de schoolleiding. Die reageerde enthousiast op mijn voorstel om meer praktijklessen te geven. Dit schooljaar zijn we gestart. De reacties van alle betrokkenen zijn tot nu toe zeer positief."

Presentje

Dat wordt beaamd door de leerlingen. "Het werk is heel afwisselend. We worden

ook als echte vrijwilligers behandeld. Met sinterklaas kregen we een chocoladeletter van het Ronald McDonald Huis en van Gemiva hetzelfde cadeautje als de andere medewerkers. Dan voel je echt dat je wordt gewaardeerd."

Samenwerken

Wat doen de leerlingen zoal? Gwen Foen a Foe benadrukt dat in de praktijklessen de leerlingen leren door te doen. "De leerlingen maken bij Gemiva schoon volgens een vaste methode en leren daardoor structuur aan te brengen in hun handelingen. Daarnaast leren ze samenwerken met de groepsleiding van Gemiva, door een overdrachtsformulier in te vullen met de extra werkzaamheden die zijn verricht en de bijzonderheden. De extra

werkzaamheden zijn bijvoorbeeld: de vaatwasser in en uit ruimen, de was sorteren op naam en boodschappen opbergen die zijn bezorgd."

Flessenbak

In het Ronald McDonald Huis beginnen de leerlingen altijd met het schoonmaken van de gangen en de trappen, zodat de entree netjes is. Daarna moeten ze de kamers goed controleren, aan de hand van een checklist. "Ze maken de bedden strak op, controleren of er bijvoorbeeld nog genoeg bekers staan, zodat alles spic en span is als de ouders komen. De werkzaamheden bij het Ronald McDonald Huis zijn: kamers schoon maken, de flessen naar de flessenbak en winkel brengen, het scheiden van afval, statiegeld in het potje doen, boodschappen halen, de werkzaamheden zijn heel verschillend. Het past helemaal bij de richting Zorg & Welzijn, waar ze volgend jaar de opleiding woonhulp krijgen aangeboden. Ik merk aan de reacties en de inzet dat de leerlingen het erg leuk en leerzaam vinden."



2. WIE ZIJN WE, EN WAAR STAAN WE VOOR

2.1 HET WATERLAND IN HET SAMENWERKINGSVERBAND

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. Uitgangspunt van het samenwerkingsverband is: "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.

Het Bestuur/Bevoegd Gezag bestaat uit:

De heer G. Bollen (voorzitter)

De heer K. Burgy

De heer A. Geertsema

GOVERNANCE EN CODE GOED BESTUUR

Het bevoegd gezag draagt zorg voor een scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht. De feitelijke uitoefening van de functie van bestuur wordt door de directeur in dienst van het bevoegd gezag uitgeoefend op basis van een door het schoolbestuur gegeven mandaat. Het schoolbestuur onthoudt zich van feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en zich richt op uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt de functie van bestuur bij de met mandaat belaste functionaris te berusten ('het schoolbestuur' als bedoeld in deze code) en de functie van intern toezicht bij het schoolbestuur ('het intern toezicht' als bedoeld in deze code).

VOORZIENINGEN, OMVANG EN HUISVESTING

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

Het Waterland heeft 267 leerlingen (teldatum 1-10-2021) en telt 54 medewerkers.

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 een directeur en een coördinator, die ook zorgcoördinator is; het MT van de school. De directeur is belast met de algemene leiding van de school. Daarnaast hebben de kernteamvertegenwoordigers van de vijf kernteams binnen hun normjaartaak uren gekregen om de kernteams aan te sturen. Binnen deze planperiode wordt nader gekeken welke verantwoordelijkheden bij hun taken als kernvertegenwoordiger horen. Stapsgewijs zullen hier verantwoordelijkheden aan toegevoegd worden. De kernteamvertegenwoordigers hebben maandelijks (minimaal) één gezamenlijk overleg met het MT. Indien nodig wordt eerder bij elkaar gekomen.

DE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (MR)

Het Waterland heeft een deelmedezeggenschapsraad met een personeels- (3 leden) en een oudergeleding (2 leden). Het MT is aanwezig als vertegenwoordiger van het bestuur. De taken en bevoegdheden van de MR staan omschreven in het MR-reglement.

De wet schrijft voor op welke gebieden de directie en bestuur van de school de MR om advies en instemming moeten vragen. In het geval van advies mag de MR alleen haar mening geven, instemming betekent dat de MR en de directie het met elkaar eens moeten zijn. De directie heeft instemming van de MR nodig op een aantal zaken, zoals het schoolplan, formatieplan, schoolbudget en regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (Arbo). Naast de formele bevoegdheden van de MR is zij vooral een klankbord voor de directie en een kanaal voor ouders en medewerkers met vragen of opmerkingen.

2.2 ONZE DOELGROEP

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). Binnen het Praktijkonderwijs stromen leerlingen uit naar werk of naar een vervolgopleiding, veelal de eigen Entreeopleiding die leerlingen op Het Waterland kunnen volgen.

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 toelatingsen. 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. In ons samenwerkingsverband is het mogelijk is dat leerlingen geplaatst kunnen worden op De Delta; een voorziening binnen het samenwerking waar leerlingen tijdelijk LWOO aangeboden krijgen. Daarnaast biedt Het Waterland 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 samen met De Delta. Door een betere verwijzing door de basisscholen zijn de afgelopen twee jaar steeds minder leerlingen die hiervoor in aanmerking komen. De leerlingen met mogelijkheden tot het volgen van een vervolgopleiding en die daar in hun ontwikkeling meer tijd voor nodig hebben, blijven nu op Het Waterland met het perspectief de Entreeopleiding binnen de eigen school te volgen.
- *Zij-instroom*, die binnenkomt na bespreking van het dossier op het Loket Passend Onderwijs

HET ONTWIKKELPERSPECTIEF VAN DE LEERLING

Het ontwikkelperspectief van elke leerling wordt bijgehouden in een digitaal leerlingvolgsysteem. In deze planperiode gaan we over op “Presentis”, het leerlingvolgsysteem dat door en voor het praktijkonderwijs gemaakt is.

Er zijn zes belangrijke onderdelen:

1. Instroomgegevens verwerkt in een individueel startdocument
2. De coaching gesprekken. Deze zijn interactief en gericht op het structureel bespreken van het ontwikkelingsplan (OP), ontwikkellijnen en het maken van tussentijdse afspraken. De coaching gesprekken worden voorafgaande aan en ter voorbereiding voor het bespreken van het ontwikkelplan tussen leerling en coach gehouden.
3. Het Ontwikkeling Plan >OP: verslaglegging van de ontwikkeling van een leerling; een eventuele aanpassing van het handelingsplan; verslaglegging van OP-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 OP-gesprekken komt altijd (3 x per jaar) het ontwikkelperspectief van de leerling aan de orde. Tijdens de OP-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. Mocht daarna nog ondersteuning of hulp nodig zijn, dan weten onze oud leerlingen ons te vinden en helpen wij hen daar waar wij kunnen.

De klas van...

'Belangrijk dat je er als coach bent voor leerlingen en ouders'

Sven zegt over zijn klas 1E: "Ik kan hier mezelf zijn. Onze coach mevrouw Schapink begrijpt ons". Irene Schapink moet lachen. "Dat is nog eens een mooi compliment. Je doet dit werk tenslotte voor de kinderen", antwoordt ze. Vervolgens vertelt ze over haar klas 1E en over haar werkzaamheden als coach.

De kinderen werken hard aan een opdracht tijdens de les. Irene Schapink ziet haar klas drie dagen in de week. Ze geeft de algemeen vormende vakken. Meestal aan de hand van een nieuwsonderwerp. Dit keer zijn dat de leeuwen die uit de Amsterdamse dierentuin Artis naar Frankrijk zouden verhuizen. Er worden allerlei begrippen behandeld. Vreemde woorden, rekenen, alles komt aan bod. Als een leeuw gemiddeld drie welpjes werpt en een huiskat twee keer zoveel. Hoeveel jonkies krijgt een huiskat dan gemiddeld? Daarnaast geeft Irene nog via een methode rekenen, Engels en Nederlands. Ze is van veel markten thuis.

Bereikbaar

De leerlingen zijn er druk mee bezig. Irene vertelt en legt uit. "Ik werkte tot vorig schooljaar op een mytyl basis-school in Utrecht. We zijn een paar maanden geleden met onze kinderen naar Sassenheim verhuisd. Ik was mede daarom op zoek naar een school dichtbij mijn nieuwe woonplaats. Verder was ik toe aan een nieuwe uitdaging. Ik merkte dat ik meer plezier haal uit het werken met oudere leerlingen. Het

Waterland past precies in dat plaatje. Een kwartiertje op de fiets en ik ben er. Heerlijk."

Fijne school

Irene zegt Het Waterland 'een fijne school

te vinden'. "Ik werk samen met een enthousiast en bevoegd team in combinatie met leuke leerlingen, zoals mijn klas 1E. Ik voel mij hier erg thuis. Als coach ben ik naast het lesgeven vooral bezig met luisteren en begeleiden. Als ik met ouders spreek, doe ik dat het liefst met de leerling erbij. Wat ik tegen mijn leerlingen zeg, zeg ik tegen de ouders. Daar zit voor mij geen verschil in. Verder kunnen ouders mij altijd mailen. Het is belangrijk dat je als coach bereikbaar bent, zowel voor ouders als voor leerlingen."

Respect

Irene heeft naast het schoolbord een lijst met zes gedragsregels gehangen waar leerlingen zich aan moeten houden. Het zijn: respect voor elkaar hebben, elkaar de ruimte geven, niet aan de spullen van een ander zitten, elkaar met rust laten, niet aan elkaar zitten en zorgen dat er in de klas een gezellige sfeer heerst. Volgens Sara houden de leerlingen zich goed aan de regels. "We hebben trouwens twee coaches. Op de dagen dat mevrouw Schapink niet op Het Waterland werkt, is onze gymleraar meneer Bout onze coach. Het werkt prima. Als er iets is of we zitten ergens mee, dan kunnen we altijd bij meneer Bout of mevrouw Schapink terecht. En we hebben respect voor elkaar. Ik heb het erg naar mijn zin op school."



2.3 VISIE EN MISSIE

VISIE

De leerling staat centraal in het samenwerkingsproces tussen leerlingen, leerkrachten (coaches en praktijkdocenten), 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 of je voorbereiden op werk of een vervolgopleiding. Het gaat op Het Waterland om persoonlijk onderwijs, onderwijs op maat.

MISSIE

Wij willen alle leerlingen van Het Waterland zo goed mogelijk begeleiden naar een zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk niveau, waardoor ze op hun eigen wijze met de mogelijkheden die ze hebben, tijdens en na hun schooltijd deel kunnen nemen aan onze samenleving.

Het Waterland is een school voor leerlingen die voor hun ontwikkeling het beste leren in de praktijk en baat hebben bij een praktijkgerichte opleiding. De leerlingen worden opgeleid voor werk wat er toe doet, bijvoorbeeld in de logistiek, horeca, bouw, retail, groen en de schoonmaak. Daarbij stelt de school zichzelf tot doel de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op betaald werk, hen toe te leiden naar een passende werkplek of vervolgopleiding. Daarbij is de inzet niet alleen gericht op het vinden van werk, maar ook op het behoud ervan, ook als leerlingen al van school zijn.

Werkbehoud is immers van groot belang om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in onze samenleving. Behalve naar het perspectief op werk, gaat de aandacht uit naar het zelfstandig functioneren in andere domeinen, zoals wonen, leren, vrije tijd en burgerschap.

Veel van onze leerlingen stromen na het behalen van het Praktijkdiploma uit naar werk. Een deel van de leerlingen volgt in het vijfde leerjaar de Entreeopleiding op Het Waterland, dat gegeven wordt door eigen docenten in samenwerking met MBO-Rijnland.

Op Het Waterland hebben we een duidelijke visie op pedagogisch en didactisch handelen. We gaan uit van respect voor en naar elkaar en we doen recht aan individuele verschillen. We zorgen met elkaar voor een positief-stimulerend, vriendelijk en veilig klimaat. We willen dat onze leerlingen een realistisch zelfbeeld ontwikkelen en initiatieven durven te nemen.

Wij gaan uit van een positieve grondhouding ten aanzien van de kwaliteiten en mogelijkheden van de leerling. We willen een goede en open communicatie met alle betrokkenen. Ouders en leerlingen zijn onze afnemers. Vragen, opmerkingen en klachten worden serieus genomen. Er wordt geluisterd en gehandeld. Van kritiek leren we. Wij willen goede zorg voor alle leerlingen, zorg die er op gericht is om de leerling straks zo zelfstandig mogelijk in de maatschappij te laten functioneren.

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, ZOVEEL MOGELIJK IN DE ECHTE WERELD EN VANUIT INTERESSE

Wij bieden onderwijs dat zoveel als mogelijk aansluit op de praktijk, met de wereld buiten de school; de echte wereld. Al in leerjaar 2 doen de leerlingen tijdens de interne stage werkervaring op. Vanaf leerjaar 3 doen leerlingen ook werkervaring op bij de projecten buiten school. 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. In de bovenbouwgroepen lopen de leerlingen externe stage. In leerjaar 4 gaat het om twee dagen; in leerjaar 5 om drie dagen. Dit altijd in overleg tussen de coaches – ouders en stagebureau. De interesses van de leerling en het leren in deze echte wereld zijn de uitgangspunten van het leerproces en staan beschreven in het OntwikkelPlan (OP). Het OP wordt elk kwartaal in samenwerking met de leerling, coach en ouders/verzorgers bijgesteld.

Leerlingen leren het best door te ervaren. Voor een groot deel van de leerlingen leidt ons onderwijs toe naar arbeid. 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 leidinggevendenden.

Theoretische vaardigheden blijven ook belangrijk. Aan die leerlingen, waar wij – op grond van hun capaciteiten en motivatie - verwachten dat zij door kunnen stromen naar het vmbo/lwoo of Entreeopleiding, die ook op Het Waterland gevolgd kan worden, stellen wij al vanaf het eerste leerjaar hogere eisen. Leerlingen kunnen hiervoor extra lessen volgen.

AUTHENTICITEIT BEVORDEREN

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 OP-gesprekken en OP-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 OP vastgesteld met de leerling, coach en ouders/verzorgers.

PERSOONLIJKE AANDACHT ORGANISEREN

In onze relatief kleine school weet een leerling zich persoonlijk gekend en gezien. Interesses van de leerling, de doelen en eisen van de overheid en van de school worden in het OP 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. Door actief deel te nemen in OP-gesprek worden ouders als partner betrokken bij het ontwikkelplan 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 richting-uren in het derde leerjaar 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 van de individuele leerling. De school wil bijdragen tot begeleiding tijdens de schoolcarrière van de leerling, waarbij nazorg is inbegrepen.

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 OntwikkelPlan-gesprekken (OP). 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. 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 betrokken bij het OntwikkelPlan 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 OP 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 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. 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, vervolgoopleidingen en bedrijven en verzorgt ook de nazorg voor oud-leerlingen.

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. Jaarlijks voeren wij via Kwaliteitscholen/Zien! een onderzoek uit naar de kwaliteit en tevredenheid van leerlingen en ouders. Zo ook wordt het onderzoek gehouden onder het personeel van Het Waterland. Op basis van deze input werken wij systematisch en cyclisch aan consolidatie en verbeterpunten.

*'We bieden
structuur en
veiligheid'*

Veelbelovende start Entreeopleiding



Het Waterland startte dit schooljaar met een Entreeopleiding. Die bereidt jongeren voor op de arbeidsmarkt of op doorstroming naar een mbo niveau 2-opleiding. Leerlingen volgen twee dagen les op school, de rest van de week lopen ze stage. 'We leren meer, we leren anders, het is echt hard werken, maar super leuk om te doen', aldus Milika (17) en Fatima (18).

Milika wil na de Entreeopleiding doorstromen naar een kappersopleiding op het mbo, Fatima wil naar het mbo om later in de ouderenzorg te werken. Ze vertellen dat het er in hun vijfde jaar op Het Waterland heel anders aan toe gaat. "Het is gezellig in de klas, maar er wordt ook hard gewerkt. Het is les, les en nog eens les. Geen pleziervakken meer dus. En de telefoons stoppen we aan het begin van de dag in ons 'telefoon-hotel'. Gewoon een soort tas aan de muur waar iedereen zijn mobiel in doet. Zo worden we niet afgeleid en kunnen we geconcentreerd aan de slag. Iedereen doet zijn best om een diploma te halen. Dat merk je aan alles. We doen veel aan presenteren, krijgen een paar uur Nederlands per week en we leren goed rekenen. We vinden het fijn dat het binnen onze eigen school gebeurt. We kennen hier de weg en de docenten. Dat maakt het allemaal een stuk makkelijker."

Presentaties

Jos Bauman en Femke Paesch zijn de docenten die de twee groepen leerlingen van de Entreeopleiding

les geven. Naast de 14 lessen op school zelf bezoeken ze de stageadressen. Jos Bauman: "De Entreeopleiding is mede op verzoek van mbo Rijnland bij ons gestart, omdat op het mbo relatief veel leerlingen vroegtijdig met hun opleiding stoppen. We zijn met 18 leerlingen begonnen, tot nu toe is er slechts één leerling door omstandigheden afgevallen. We bieden structuur en veiligheid. Leerlingen voelen zich gezien en gehoord. We stellen wel hogere eisen, in vergelijking met de voorgaande leerjaren. Het doel is dat ze straks op het mbo minder moeite hebben met bijvoorbeeld presentaties en zelfstandig werken. Bovendien hebben we de tijd om leerlingen op hun stageadressen te bezoeken. Gemiddeld komen we minimaal vijf tot zes keer langs. Dat zorgt voor meer motivatie bij de leerling en tot meer betrokkenheid van de bedrijven die de stageplekken beschikbaar stellen."

Bevlogen

Net als Jos Bauman spreekt Femke Paesch bevlogen over haar leerlingen. "Het is geweldig deze leerlingen

les te geven, om met ze te mogen werken. Ze doen hun uiterste best, ze zijn zo anders in hun gedrag. Het is bijna ontroerend te zien hoe ze hun best doen. Ze gaan er echt voor, we merken aan alles dat ze een doel hebben. Ze snappen dat dit hun eerste stap richting een vervolgopleiding is. We werken nauw samen met het Delta en met mbo Rijnland. Het is ons eerste jaar, het is soms zoeken naar afstemming met de leerlingen en de stof die we aanbieden. We horen dat we de lat hoog hebben gelegd. Maar dat past ook wel een beetje bij ons."

Geen tussendoortje

Tot slot: staat de Entreeopleiding voor alle leerlingen van Het Waterland open? Jos en Femke: "Dat is niet het geval. Leerlingen moeten aan bepaalde eisen voldoen, de capaciteiten hebben om met succes de Entreeopleiding te volgen. Naast die criteria is er een intakegesprek. Dat geldt overigens voor alle mbo-opleidingen. Leerlingen moeten over voldoende vermogens en vaardigheden beschikken. En ze moeten gemotiveerd zijn. De Entreeopleiding is zeker geen tussendoortje."

3. WAAR GAAN WE VOOR IN DEZE PLANPERIODE

3.1 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. De leerlingen van het praktijkonderwijs zijn leerlingen die het beste leren in de praktijk. Veel leerlingen stromen na hun schooltijd uit naar betaald werk. De afgelopen twee jaar kunnen leerlingen ook op Het Waterland de Entree-opleiding volgen. Zij stromen hierna uit naar werk of een vervolgopleiding. 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).

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. Ook de interne stages maken in de onderbouw deel uit van het programma. In de afgelopen planperiode werden we noodgedwongen geconfronteerd met het gegeven dat leerlingen (tijdelijk) niet of beperkt op school aanwezig konden zijn i.v.m. Covid-19. In maart 2020 werd ook in de onderbouw stapsgewijs overgegaan op online onderwijs. Om deze opgedane ervaringen te behouden, veelal door te werken met Teams, wordt ook in deze planperiode verder ingezet op het versterken van digitale vaardigheden bij de leerlingen. Dit kan bijvoorbeeld door op school, in de klas, simulatielessen te organiseren waarbij gewerkt wordt met Teams waarbij de docent 'op afstand' onderwijs geeft.

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 onze leerlingen is de weg naar participatie op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend. De afgelopen jaren werken we in de bovenbouw nauw samen met de SBB (samenwerking beroepsonderwijs bedrijfsleven) om voor de leerlingen die daarvoor in aanmerking komen een Praktijkverklaring af te geven. De Praktijkverklaring is ontwikkeld door de samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) en scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs, met ondersteuning van het ministerie van OCW en met steun van de werkgevers- en werknemersorganisaties. De Praktijkverklaring kan worden afgegeven in het kader van een opleiding van het Voortgezet Speciaal Onderwijs of het Praktijkonderwijs. Met deze verklaring kan een leerling aantonen welke werkprocessen hij of zij in de praktijk kan uitvoeren volgens de kwalificatie structuur van het MBO. De Praktijkverklaring geeft overigens geen recht op toelating tot een mbo-opleiding. De aanpak voorziet erin dat leerlingen uit het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs zich goed oriënteren op hun loopbaan, dat ze een passende opleiding krijgen en dat ze begeleid worden bij het vinden van en houden van een werkplek. Het biedt leerlingen op een gestructureerde manier en een doelgerichte werkwijze perspectief om een plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Daarnaast zorgt een breed netwerk van bereidwillige werkgevers, intensieve begeleiding vanuit het stagebureau en de coaches van de leerlingen en de mogelijkheid tot het behalen van praktijkverklaringen ervoor dat uiteindelijk duurzame plaatsing bij een reguliere werkgever mogelijk is.

WE GAAN UIT VAN DE TALENTEN EN MOGELIJKHEDEN VAN ONZE LEERLINGEN

Het is belangrijk dat de leerling wordt aangesproken op zijn talenten en vermogens, en niet op zijn beperkingen. Dat heeft een positieve invloed op zowel 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.

Een belangrijke ambitie blijft om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op stage, werk en een vervolgopleiding, dit laatste zo mogelijk na het afronden van de Entreeopleiding op Het Waterland. 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. Dit mede omdat de eigen coach in leerjaar 4 en 5 zelf de eigen leerlingen begeleidt tijdens de externe stages, hen regelmatig bezoekt, hen feedback geeft en hen laat reflecteren op eigen gedrag en vorderingen.

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. De rol van de eigen coach tijdens de begeleiding van de leerling op de stageplekken is hierbij erg belangrijk.

3.2 COVID-19: DE GEVOLGEN EN DE UITDAGINGEN VOOR ONS ONDERWIJS

ONDERWIJS EN COVID-19

Van een algehele schoolsluiting binnen het praktijkonderwijs was alleen sprake in de periode maart-juni 2020. De leerlingen hebben in die periode online onderwijs gekregen. Kwetsbare leerlingen konden op school opgevangen worden. In de tweede periode van schoolsluiting voor het VO kwamen leerlingen in het praktijkonderwijs, zo ook van Het Waterland, wel naar school. Het team heeft er alles aan gedaan om het onderwijs door te laten gaan zonder daarbij een kind uit het oog te verliezen. Er werd in die periode tot juni 2021 les gegeven in halve groepen. De leerlingen hadden hierdoor dagelijks contact met de eigen coach of vakdocent. De interne stages op school konden niet doorgaan. Daar waar mogelijk gingen de externe stages voor leerlingen in leerjaar 4 en 5 zoveel mogelijk door. Vanwege de sluiting van de horeca was de externe stage hier niet altijd mogelijk, hoewel bedrijven hier ook creatieve mogelijkheden hebben ingezet. Voor een aantal leerlingen werd een andere stagegever gevonden.

SCHOOLSCAN

Om in kaart te brengen welke mogelijke achterstanden leerlingen hebben opgelopen tijdens de periodes van schoolsluiting/thuisonderwijs en welke interventies nodig zijn om deze achterstanden in te lopen, is in de periode april-juni 2021 op Het Waterland de schoolscan uitgevoerd. Hierbij zijn de volgende stappen doorlopen:

STAP 1 De coach van een klas heeft in de scan aangegeven welke leerachterstand een leerling (leerlingenniveau) heeft opgelopen.

Hierbij is gekeken naar opgelopen achterstanden bij de volgende 3 domeinen:

1. Cognitieve ontwikkeling: in beginsel alle leergebieden.
2. Praktijkvorming: hierbij gaat het om de kennis en vaardigheden bij praktijklessen en de stages
3. Sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden

STAP 2 Op leerlingenniveau en schoolbreed is gekeken welke interventies nodig zijn om eventuele achterstanden in te lopen.

STAP 3 Na inventarisatie is aan de coaches en kernteams gevraagd om voor de zomervakantie gewenste interventies aan te geven die in de formatie meegenomen zouden kunnen worden. Deze input is zoveel als mogelijk in de formatie voor het schooljaar 2021-2022 en het Schoolplan 2022-2025 meegenomen.

OPBRENGSTEN SCHOOLSCAN VANUIT LEERJAREN/KERNTÉAMS

- Uit de opbrengsten komt naar voren dat opgelopen achterstanden voornamelijk voor komen in domein 2 en 3.
- Coaches constateerden minder risico's op cognitief gebied dan wat betreft de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. De grootste zorgen zijn het welbevinden, de motivatie en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Coaches zien veel meer leerlingen met risico's op dit vlak, dan leerlingen met leerachterstanden. In het praktijkonderwijs zitten leerlingen die altijd op taal en rekenen een achterstand hebben. Leerlingen volgen een eigen leerlijn. In beide periodes van lockdown is taal- en rekenonderwijs online en daar waar mogelijk, op school aangeboden.
- Doordat de praktijklessen zo snel als mogelijk weer in halve groepen zijn hervat zijn de achterstanden bij de praktijkvakken beperkt. In diverse situaties wordt juist geconstateerd dat leerlingen zich in de praktijkvakken boven verwachting hebben ontwikkeld, zeker omdat in de periode januari-juli met halve groepen is gewerkt. Leerlingen hebben hierdoor meer aandacht en ondersteuning gekregen.
- Er zijn risico's ontstaan voor de ontwikkeling van werknemers- en arbeidsvaardigheden door minder praktijkvorming en stage. De interne stages konden niet doorgaan. Daar waar mogelijk gingen de externe stages zoveel mogelijk door. Vanwege de sluiting van de horeca was de externe stage hier niet altijd mogelijk, hoewel bedrijven hier ook creatieve mogelijkheden bedachten. Voor een aantal leerlingen werd een andere stagegever gevonden.
- De coronacrisis heeft sommige leerlingen harder geraakt dan andere. Sommige leerlingen hadden baat bij online onderwijs en waren hierdoor meer gemotiveerd, hadden minder of geen last van prikkelingen die ze wel op school hadden.
- Niet alle leerlingen beschikten over een eigen laptop binnen het gezin. De school had wel voldoende laptops om hierin te voorzien.
- Nieuwkomers, NT2 leerlingen, hebben een achterstand opgelopen. Omdat met halve groepen gewerkt werd en leerlingen niet hele dagen op school waren, zijn zij binnen hun thuissituaties nauwelijks of niet in contact geweest met leerlingen die de Nederlandse taal beheersen. Het aantal NT2 leerlingen op Het Waterland is de afgelopen jaren fors toegenomen door instroom van leerlingen uit bv. Syrië.

KERNTEAMS 1-2-3-4/5: VOORGESTELDE INTERVENTIES

DOMEIN 1 Cognitieve ontwikkeling	DOMEIN 2 Praktijkvorming	DOMEIN 3 Sociaal Emotionele ontwikkeling
Investeren in laptop voor iedere leerling: aanleren vaardigheden en aanbieden NUMO	In halve groepen blijven werken	Muziekonderwijs inzetten in leerjaar 1
		Rots&Water lessen
		Nieuwe versie Leefstijl aanschaffen
		Extra uren inkopen buitenschoolse sport.
		Leefstijl: uitbreiden curriculum
Extra begeleiding en ondersteuning NT2: aanstellen docent/methode	Extra interne stageplek	Extra begeleiding en ondersteuning sociale-emotionele ontwikkeling
Voor elke leerling een laptop	Extra ondersteuning interne stage: leerlingen vaardigheden bijbrengen	Workshops sport, muziek, drama, creativiteit
ICT methode: wegwijs maken in digitale wereld		Activiteiten/lessen buiten school – opdrachten
Ondersteuning praktijkvakken /onderwijsassistenten		
Aanbod NT2 lessen	Extra aandacht praktijklessen totdat vakkennis en vaardigheden op gewenste niveau zijn.	Aandacht groepsvorming dynamica bij start schooljaar/ groepsactiviteiten
	Extra aandacht /coaching stagebegeleiding	Extra aandacht aan het domein vrije tijd.
	Extra Experience Days Snuffelstages	Meer Rots & Water trainingen, Leefstijllessen
	Project Huis*	Buitenschoolse activiteiten, excursies, trainingen: leren buiten school, anders dan theoretisch
	Project Theehuis*	
	Project Boerderij*	
Aanbod NT2 lessen	Vaste stagemomenten en begeleiding door dezelfde coach	Poldersporten
1 dag online les behouden? Met halve klassen blijven werken	Creëren van momenten buiten de klas voor ontwikkeling, verdieping en kennismaken met de maatschappij buiten de school	Lessen: omgaan met tegenslagen/Leefstijl
	Projecten: sollicitatietraining, zelfzorg	Buitenschoolse activiteiten, excursies, trainingen: leren buiten school, anders dan theoretisch
	Extra begeleiding tijdens lessen en stage	Aandacht voor Leefstijl lessen>uitbreiding methode
	Project Het Warenhuis* /circulair warenhuis	Extra projecten: leerlingen kennis laten maken met sporten
	Project Gemiva*	Workshops talentontwikkeling

3.3 AMBITIES SCHOOLPLANPERIODE 2022-2025

Wij werken volgens de PDCA-cyclus: Plan-Do-Check-Act. Door op deze manier te werken verankeren wij onze kwaliteitscyclus in onze school; worden ontwikkelingen in gang gezet, geëvalueerd, eventueel bijgesteld en bij goed bevonden vastgelegd.

AMBITIE: KWALITEITSZORG EN SCHOOLONTWIKKELING VIA AGILE WERKEN

Met het hele team wordt in het kader van schoolontwikkeling en kwaliteitszorg gewerkt op basis van Agile principes waarvoor we gebruik maken van het Scrum framework. Voor monitoring en aansturing Agile is vanuit het onderwijsteam een Scrum-master aangesteld die hiervoor uren in haar normjaartaak heeft gekregen. (vervolg pag. 29)

PLAN: Op Het Waterland zal ook in deze planperiode in teams (medewerkers uit de kernteams, OOP, MT-orthopedagogen, vakdocenten) in korte periodes gewerkt aan vooraf, in samenspraak met de leidinggevenden, opgestelde doelen.

DO: In de teams wordt aan vooropgestelde ontwikkelingen en doelen gewerkt. Deze doelen worden door de leden van de teams digitaal bijgewerkt in 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.

CHECK: Via deze werkwijze wordt volgens een vast patroon tijdens Sprints en Releases geëvalueerd of de doelen gehaald worden of zijn. Waar nodig worden verbeteringen ingebracht, besproken en ingevoerd als het past binnen de gestelde doelen.

ACT: Behaalde doelen en opbrengsten worden geïmplementeerd.
(meer over Agile werken: zie hoofdstuk 7).

AMBITIE: INVOERING PRESENTIS : FASE 1, 2 EN 3 KWALITEITSZORG EN SCHOOLONTWIKKELING

PLAN: In deze planperiode gaan we over van Magister naar het door een voor het Praktijkonderwijs gemaakte leerlingvolgsysteem Presentis. Met het invoeren en implementeren van Presentis op onze school gaan we dit door en voor het praktijkonderwijs gemaakte leerlingvolgsysteem gebruiken als een meetinstrument voor onze kwaliteit en wordt Presentis ons meetinstrument om de voortgang van de leerlingen te monitoren. Hiervoor gaan we het Handboek Presentis gebruiken, waarin de 3 fasen staan die doorlopen moeten worden: wie doet wat en wanneer.

DO: Fase 1: Procesbeschrijving planjaar 2022: Kick-Off voor het team tijdens een studieochtend in november 2021. In de periode november – juli 2022 gaat het team aan de slag met de implementatie van fase 1, onder begeleiding van Presentis en de Beheergroep van Het Waterland. Doel opbrengst: een ingericht werkende leerlingvolgsysteem voor de volgende onderdelen:

- Basisadministratie inclusief accountantscontrole
- Aanwezigheidsadministratie inclusief accountantscontrole
- Autorisatiematrix
- OSO koppeling
- Rooster
- Logboeken voor dagelijkse aantekeningen
- Documenten/opslag bijlagen m.b.t. de leerling
- Incidentenregistratie Start- en groeidocument inclusief OPP
- Stagemodule



- Gesprekkenscyclus en OP doelen
- Zorg en ondersteuning
- Presentis App voor medewerkers (leerlingen en ouders vanaf oktober 2022)

CHECK: In juli 2022 wordt met en in het team en Beheergroep geëvalueerd of de beoogde doelen voor dit schooljaar bereikt zijn, waar bijstelling nodig is en wat de volgende onderdelen zijn die in de volgende fase uitgewerkt gaan worden. Fase 2 en 3 zullen in deze planperiode verder uitgewerkt worden, waar net als hierboven beschreven de PDCA-cyclus zal worden doorlopen.

ACT: opbrengsten worden geborgd. Er wordt gewerkt met de geïmplementeerde modules

AMBITIE: PROJECTLEREN 'BUITEN SCHOOL'

DOEL: Leerlingen doen tijdens projectleren buiten school leer- en werkervaringen op. Voor dit schooljaar zijn daar plannen voor gemaakt. Op Het Waterland is ervoor gekozen om niet de 'echte wereld' in de school te halen, maar de leerlingen ervaringen op te laten doen in de 'echte wereld' buiten het schoolgebouw. Leerlingen zijn daar gemotiveerder, worden uitgedaagd en doen veel leer- en praktijkervaringen op. Wij investeren in relaties met bedrijven/werkgevers en in medewerkers die leerlingen tijdens de projecten buiten school begeleiden.

PLAN: : In deze planperiode worden projecten opgesteld waar leerlingen praktijkervaring opdoen. In dit eerste planjaar zal dit voornamelijk voor de leerlingen uit de bovenbouw zijn. Het doel is dit in de komende planjaren uit te breiden voor de leerlingen in de onderbouw.

DO: Vanaf oktober/november 2021 doen leerlingen uit de bovenbouw onder schooltijd praktijkervaring op bij opgestelde projecten. Er wordt hiervoor vanuit de formatie extra begeleiding ingezet om leerlingen tijdens deze lopende projecten, zoals Het Warenhuis, het Circulaire Warenhuis, Gemiva, Ronald McDonaldhuis, Boerderij te begeleiden. Door het inhuren van een jongerenwerker voor begeleiding van leerlingen bij de projecten maken we ook een dubbelslag: de jongerenwerker kent de leerlingen ook 'na schooltijd' en weet hoe hij deze in meer vrijere situaties aan moet sturen. De ervaringen deelt hij met het team waardoor meer over de leefwereld van leerlingen na schooltijd bekend wordt waar door de coaches/docenten op school op teruggekomen kan worden.

CHECK: Twee medewerkers (procesbewakers) hebben in hun normjaartaak uren gekregen om de lopende projecten te monitoren en daarnaast te onderzoeken (acquisitie) of er nieuwe projecten binnen te halen zijn. Zij onderhouden de contacten en stellen, in overleg met medewerkers van het project en de coaches, plannen op, die gedurende en aan het eind van ieder schooljaar worden geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld.

ACT: de geëvalueerde projecten worden in de volgende planjaren verder uitgevoerd en uitgebreid naar de leerjaren in de onderbouw

Voorwaarden:

Aanstellen begeleider projecten 'Buiten school'

Uren NJT voor monitoring/procesbewaking

Aanstellen en uitbreiden uren jongerenwerker

Start: oktober/november 2021

AMBITIE: UITBREIDING ROTS & WATER

DOEL: Rots en Water trainingen worden gegeven door gecertificeerde coaches die werkzaam zijn op Het Waterland. De beoogde doelen van Rots & Water zijn: leerlingen worden weerbaarder, komen meer voor zichzelf op en durven 'nee' te zeggen. Voor leerlingen zijn dit belangrijke voorwaarden

om interne en externe stages te kunnen lopen en door te groeien naar werk of vervolgopleiding. Het zijn ook competenties om goed als mens in de maatschappij, thuis, in een mogelijke relatie en in hun vrije tijd te kunnen functioneren.

PLAN: Bevorderen van de weerbaarheid en zelfvertrouwen bij leerlingen door intensivering programma 'Rots & Water';

DO: Door uitbreiding aanstelling docent voor het geven van Rots & Water volgen meer leerlingen/klassen deze trainingen. De trainingen zijn in het rooster ingevoerd.

Check: In het schooljaar evalueren de gecertificeerde trainer-coach en de coach van een klas of de doelen gehaald worden en of er aanpassingen in het programma nodig zijn. Aan het eind van het jaar is de evaluatie met het MT en wordt gekeken naar de inzetbaarheid van de trainer-coach in het volgende schooljaar.

ACT:

Voorwaarden:

Uitbreiding uren Rots & Water

Fte 0,2000

Start: september 2021

AMBITIE: BEVORDEREN VAN GEZOND EN SPORTIEF GEDRAG

DOEL: Veel van onze leerlingen bewegen te weinig. Door het aanbieden van fitnesslessen onder en na schooltijd willen we leerlingen bereiken die in hun vrije tijd weinig of niet sportief uitgedaagd worden, weinig ondernemen, de aansluiting missen met leeftijdgenoten en/of waarvoor ouders de financiële middelen niet hebben. Door hen actief onder en na schooltijd uit te dagen, willen we in deze planperiode leerlingen meer laten bewegen. Het doel is dat de leerlingen hierdoor weerbaarder worden, meer zelfvertrouwen krijgen, zich meer betrokken voelen waardoor motivatie en schoolprestaties verbeteren. Meedoen aan sportieve en fysieke activiteiten hebben ook een positief effect op de gezondheid en sociale vaardigheden.

PLAN: Het stimuleren van gezond en sportief gedrag bij leerlingen, naast de al ingeroosterde sporturen, in de nieuwe fitness ruimte op school.

DO: De lessen zijn deels ingeroosterd en leerlingen kunnen zich ook inschrijven om na schooltijd in de fitnessruimte te sporten/trainen. Er wordt een variatie aan mogelijkheden aangeboden: fitness, kickboksen. Dit alles onder begeleiding van een gediplomeerde sportinstructeur.

CHECK: De trainer stelt voor elke leerling een trainingsschema op, dat met de leerling wordt besproken, uitgevoerd en zo nodig aangepast of uitgebreid. Regelmatig is er overleg tussen de trainer-sportsectie en het MT.

ACT:

Voorwaarden:

Aanstellen docent fitness

Fte 0,6000

Start: september 2021

AMBITIE: MUZIEKONDERWIJS IN DE ONDERBOUW

DOEL: Door het aanbieden van muzieklessen, waarbij leerlingen kennis maken met muziek en zelf instrumenten bespelen, wordt de emotionele ontwikkeling versterkt. Muziek bevordert de sociale vaardigheden en heeft een positief effect op de intelligentie van leerlingen. Zelf muziek maken heeft nog meer positieve effecten. De emotionele ontwikkeling wordt gestimuleerd, zoals het leren over gevoelens, samenwerken en het ontwikkelen van creativiteit. Juist in deze planperiode, waarin we

nog geconfronteerd worden met maatregelen omtrent Covid-19, kan muziek optimaal bijdragen aan de leerprestaties en sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

PDCA: Ook bij deze ambitie hanteren wij bij het vaststellen van opbrengsten en kwaliteit de pdca cyclus. Tussentijds worden de lessen en de opbrengsten met de muziekdocent besproken en worden afspraken voor het volgende schooljaar gemaakt. De evaluatie is met de coaches uit kernteam 1, de muziekdocent en het MT.

Voorwaarden:

Aanstellen muziekdocent BCPlus 2021-2025

uren ingekocht leerjaar 1

Start: september 2021

AMBITIE: BEELDCOACHING INZETTEN BIJ (NIEUWE) MEDEWERKERS

Door in deze planperiode meer beeldcoaching in te zetten worden (nieuwe) medewerkers gestimuleerd en verder geholpen in hun ontwikkeling als coach en als mens. Beeldcoaching is een krachtige vorm van coaching omdat de overdracht via beeld snel gaat. Kenmerkend voor het gesprek zijn de dialogen met de coach die prikkelend en uitdagend kunnen zijn en bedoeld om een medewerker verder te brengen in haar/zijn ontwikkeling. Door uitbreiding van de uren kan de gespecialiseerde coach, die op Het Waterland werkzaam is, meer beeldcoaching inzetten ter bevordering van de ontwikkeling van medewerkers.

PDCA: Ook bij deze ambitie hanteren wij bij het vaststellen van opbrengsten en kwaliteit de pdca cyclus.

Voorwaarden:

Beeldcoaching

Fte 0,1000

Start: november 2021

AMBITIE: OUDERS MEER BETREKKEN BIJ DE SCHOOL

PLAN: Om de ouderbetrokkenheid te vergroten worden, naast de al 3 keer per jaar gehouden OP-gesprekken, ouders actief ingezet bij het organiseren van de thema-avonden en betrokken bij de keuzes van de onderwerpen. De MR (oudergeleding) zal hier een voortrekkersrol in hebben.

DO: De doelstelling is om in ieder geval twee keer per jaar een thema-avond te organiseren. In het eerste planjaar zal één van de themavonden gaan over Presentis: in deze planperiode gaat Het Waterland over op het nieuwe Leerlingvolgsysteem Presentis, waar leerlingen en ouders meer betrokken zullen worden bij de onderwijsprocessen en vorderingen. Tijdens de thema-avond zullen ouders uitleg krijgen over dit nieuwe leerlingvolgsysteem en er interactief mee kunnen oefenen.

CHECK: Er wordt jaarlijks geëvalueerd of de thema-avonden bijdragen aan de betrokkenheid van ouders en geïnventariseerd worden welke thema's worden uitgewerkt.

ACT: De thema-avonden worden in het jaarprogramma opgenomen.

Rots en Water

Stevig in je schoenen dankzij Rots en Water

Rots en Water is een programma dat leerlingen van Het Waterland leert zich te verdedigen tegen verschillende vormen van geweld, zowel lichamelijk als geestelijk. Het leert ze tevens inzicht te krijgen in het eigen gedrag. Sanne en Sven uit klas 3 en docent en Rots en Water trainer Lisette Michiels vertellen over hun ervaringen.

Lisette Michiels: "Rots en Water is een sociaal-emotionele vaardigheidstraining. Het is onder andere bedoeld voor leerlingen met weinig zelfvertrouwen. Ik heb vorig jaar met een aantal collega's een training gevolgd. Ik leer leerlingen in een serie van tien lessen Rots en Water onder andere de ademhaling te reguleren om rustig te blijven en sterk te staan. Via oefeningen leer ik ze hun grenzen aan te geven, zodat ze in staat zijn te zeggen: tot hier en niet verder. Het draait om voelen, ervaren. Leerlingen moeten ook leren naar zichzelf te kijken. Soms moet je

als een rots zijn, je grens aangeven. Soms is het handig om zaken van je af te laten glijden en niet direct te reageren. De bedoeling is dat ze onbewust dingen meenemen, zodat ze later denken: o ja, dat heb ik toen bij Rots en Water geleerd. We zijn op Het Waterland vorig schooljaar gestart. Ik hoop dat uiteindelijk alle klassen deze training kunnen volgen. Ik heb leerlingen die zeggen dat het echt helpt."

Eerst nadenken

Sanne en Sven: "Je leert stevig in je

schoenen te staan en hoe te reageren in onverwachte situaties. Zoals even rustig blijven, eerst nadenken voor je reageert. Dat voorkomt ruzie. En verder is het leuke van deze lessen dat je tijdens oefeningen grappige dingen doet met de andere leerlingen uit je klas. Zoals lekker meppen op een mat die door een andere leerling wordt vastgehouden. En als die ander dan zegt als je iets te fanatiek wordt: even rustig aan nu, dan heeft die ander dus zijn grens aangegeven."



AMBITIE: UITBREIDING/ACTUALISEREN HUIDIGE METHODE LEEFSTIJL

DOEL: Sociaal-emotionele vaardigheden en normen en waarden spelen een belangrijke rol. Met het Leefstijl-programma worden jongeren hiervan bewust gemaakt. Samen met klasgenoten doen ze activiteiten en opdrachten die het besef van 'goed omgaan met elkaar' versterken. Het bevorderen van positieve groepsrelaties speelt in de Leefstijl-lessen een grote rol. Niet alleen het individu wordt sterker, maar ook de groep.

PLAN: Verdere implementatie van de (hernieuwde) methode Leefstijl.

DO: 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.

CHECK: in combinatie met het nieuw in te voeren programma "Zien!", dat gebruikt gaat worden om de sociale emotionele ontwikkeling van de leerling in kaart te brengen, wordt gekeken of de gewenste effecten/opbrengsten van Leefstijl behaald worden. De opbrengsten van "Zien!" worden besproken met de orthopedagoog, coach, leerling en eventueel ouders tijdens het OP-gesprek.

ACT: Leefstijl wordt in alle groepen gebruikt, nascholing voor medewerkers in 2022

AMBITIE: KERNTAMS NAAR MEER ZELFSTUREND WERKEN

De kernteams gaan in deze planperiode meer zelfsturend werken en aangestuurd worden door de kernteamvoorzitters (LC-docenten), die hiervoor in hun normjaartaak uren hebben gekregen. Door regelmatig contact tussen kernteamvertegenwoordigers en MT worden processen bewaakt, geëvalueerd en gecontinueerd.

Voorwaarden:

Uren NJT KT-vertegenwoordigers.

4 x 0,0800

Fte 0,3200

Start: september 2021

AMBITIE: ACTIVITEITEN ORGANISEREN VOOR LEERLINGEN

Als de maatregelen het toelaten: het organiseren van buitenlandse schoolreizen, sportdagen, werkweken (Texel), activiteiten in het weekend. Activiteiten gebaseerd op de pijler Vrije Tijd: activiteiten die groepsvorming stimuleren.

AMBITIE: INVOERING EN IMPLEMENTATIE LVS ZIEN!

In deze planperiode invoering en implementatie van het volgsysteem "Zien!" voor sociaal-emotionele ontwikkeling. Voorlichting: november 2021.

PLAN: start invoering en implementatie in januari 2022

4. INTEGRAAL PERSONEELSBELEID

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. Ook in deze planperiode zullen we met het hele team blijven werken volgens de Agile werkwijze. Jaarlijks worden de doelen vastgesteld. Het wordt aan de leden van de verschillende teams overgelaten om te beslissen hoe ze de strategische doelen bereiken. 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.

Tijdens een voortgangs- of functioneringsgesprek wordt met de medewerkers gesproken over het persoonlijk ontwikkelingsplan: wat heb je nodig voor je ontwikkeling, welke scholing heb je nodig.

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 drie jaar. Alle gesprekken moeten gedurende 3 jaar aan bod zijn gekomen. Er vindt minimaal één gesprek per jaar plaats tussen leidinggevende en werknemer. Het beoordelingsgesprek volgt na het functioneringsgesprek.

Kwaliteit voor de klas

‘Mijn hart ligt bij het praktijkonderwijs’

Mehmet Erciyes groeide op in de garage van zijn vader. Techniek is hem met de paplepel ingegoten. Maar Mehmet wilde het bedrijf van zijn vader niet overnemen. Hij koos voor het onderwijs. Sinds begin van dit schooljaar is hij docent techniek voor de onderbouwklassen op Het Waterland.

Na de pabo werkt Mehmet eerst twee jaar op een basisschool, vervolgens ruim tien jaar op een school voor praktijkonderwijs in Delft, daarna geeft hij autotechniek aan basis/kader leerlingen op een Leidse vmbo school om vervolgens docent techniek op Het Waterland te worden. "Ik heb meer met kinderen van het praktijkonderwijs, de chemie is anders. Door mijn goede vriend Peter Paul, die helaas is overleden, kwam ik in contact met een teamleider van Het Waterland. Ik zag hem weleens op verjaardagen en zei voor de grap: "Als er een vacature komt, even bellen hè". In zekere zin is die droom uitgekomen. Het voelt voor mij een beetje als thuiskomen.

Kleine groepjes

Mehmet praat met liefde over zijn vak en vooral over zijn leerlingen en het praktijkonderwijs. Wat vindt hij de leuke kanten van zijn vak als docent? "Dat mijn leerlingen zich zekerder gaan voelen. Ik ga altijd uit van het positieve, benadruk wat ze wel kunnen. Het grote voordeel van het praktijkonderwijs is dat er in kleine groepjes gewerkt wordt. Op het vmbo gaf ik soms les aan klassen van 26 leerlingen. Probeer dan maar eens om ze individueel te begeleiden, een praatje met een leerling te maken. Ik wil dat hun zelfvertrouwen groeit, dat ze met plezier naar mijn lessen ko-

men. Ik vind het geweldig als ik kinderen op mij zie wachten om tegen mij te kunnen zeggen: 'Mees, nog een prettige vakantie'."

Inzet cijfer

Dat lang niet alle leerlingen over twee rechterhanden beschikken, beseft Mehmet maar al te goed. "Het laatste deel van de les laat ik ze kennismaken met gereedschap en leer ik ze in welke combinatie je welke gereedschappen kunt gebruiken. Er zijn leerlingen die nog nooit een klauwhamer of een nijptang hebben gezien. Ik beoordeel hun inzet. Dat geef ik weer in kleuren op het bord. Een plank verkeerd doormidden zagen, het hoort erbij. Als je maar probeert het goed te doen. Natuurlijk ben ik weleens boos. Maar ik zorg altijd dat het probleem dezelfde dag nog uit de wereld wordt geholpen. Mijn leer-



lingen zijn vaak kwetsbare kinderen. Het is belangrijk dat je voorzichtig met ze omgaat, ze in hun waarde laat en ze positief benadert. Met humor bijvoorbeeld. Onderwijs is één grote uitdaging. Belangrijk is dat je een klik met de leerlingen hebt. Zodra dat het geval is, krijg je veel van ze terug.



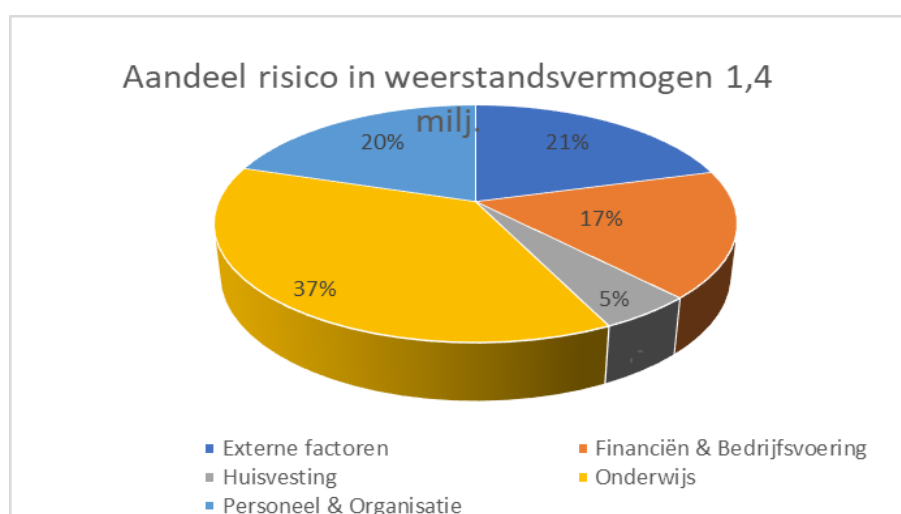
5. FINANCIËN - HUISVESTING - AVG

5.1 FINANCIËN ALGEMEEN

Op 1 oktober 2021 telde Het Waterland 267 leerlingen waarvoor de school bekostiging krijgt. Dat betekent een stijging van 11 leerlingen in vergelijking met de teldatum van 1 oktober 2020. Deze stijging komt mede doordat uit de onderbouw minder leerlingen na het eerste leerjaar doorstromen naar het VMBO/De Delta en leerlingen in de bovenbouw langer op school blijven om dat ze op Het Waterland in het vijfde leerjaar de Entreeopleiding kunnen volgen.

De organisatie is financieel in controle. In 2020 is in samenwerking met OHM een risicoanalyse uitgevoerd met als doel inzicht te krijgen in de algemene reserve, het door OCW aangegeven 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen' en het benodigde weerstandsvermogen om risico's op te kunnen vangen. Concreet: hoe hoog moet het gewenste weerstandsvermogen voor Het Waterland bedragen? Welk bedrag moet aangemerkt worden als bovenmatig eigen vermogen, waarvan het ministerie van OCW vraagt dit af te bouwen en dit in onderwijs en innovatie te investeren.

Het Waterland had op 31-12-2020 een eigen vermogen van € 2.683.491. Naar aanleiding van de risicoanalyse, die OHM in samenwerking met het Bestuur, MR en MT in het voorjaar van 2020 uitvoerde, was het advies om als weerstandsvermogen een bedrag van € 1.414.000 aan te houden. Het weerstandsvermogen is relatief hoog omdat Het Waterland een éénpitter is in het VO in de regio Leiden en omstreken en als enige praktijkonderwijs aanbiedt en hierdoor kwetsbaar is. Met dit bedrag kunnen de aangegeven financiële risico's voldoende worden afgedekt en heeft Het Waterland de komende jaren voldoende vermogen om onverwachte risico's op te vangen. Daarbij komt dat Het Waterland zich bevindt in een dynamische omgeving met voldoende uitdagingen, waaronder; COVID-19, problematiek van begeleiden van leerlingen naar werk en opleiding, investeringen in het kunnen blijven uitvoeren van toekomst gericht praktijkonderwijs en investeringen in medewerkers en huisvesting.



5.2 BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN INZETTEN VOOR HET ONDERWIJS

Op 31-12-2020 bedroeg het door het als OCW aangemerkte bovenmatig eigen vermogen € 1.268.884. In de komende begrotingsjaren zal tot een bedrag van € 1.145.806 negatieve exploitatieresultaten begroot worden, om in het onderwijskundig beleid van het Waterland te kunnen investeren. Hiermee wordt het bovenmatige eigen vermogen de komende jaren beleidsmatig voor het onderwijs ingezet. Het betreft hier extra investeringen in de formatie (aanstellingen bovenformatief), investeringen (ICT, gebouw) en projecten. Deze zijn als zodanig in de meerjarenbegroting opgenomen.

5.3 INZET BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN ZICHTBAAR IN DE MEERJARENBEGROTING

De in december 2020 opgestelde meerjarenbegroting 2021-2024 geeft aan dat voor de jaren 2021-2025 tot een bedrag van in totaal 1.145 milj. negatieve exploitatieresultaten begroot worden om het onderwijskundig beleid van het Waterland te kunnen realiseren. Hiermee wordt het bovenmatige vermogen van de stichting in de komende planperiode beleidsmatig voor het onderwijs ingezet. Het betreft hier extra investeringen in de formatie (aanstellingen bovenformatief), investeringen (ICT, gebouw) en projecten. Deze zijn als zodanig in de meerjarenbegroting opgenomen. De algemene reserve daalt daarmee de komende jaren tot het niveau van 1.537 milj. in 2025. Het bovenmatig eigen vermogen zal dan ca. 125.000 bedragen. Gelet op het vertrek van (pensioen) en het aannemen van nieuwe medewerkers zal na 2025 meer balans in de exploitatiebegroting komen en minder of niet vanuit negatieve exploitatieresultaten begroot hoeven te worden.

De ontwikkeling van de algemene reserve van Het Waterland kan op basis van de meerjarenbegroting 2021-2025 dan als volgt worden weergegeven, waarbij een weerstandsvermogen van 1,4 milj. zal worden aangehouden om risico's te kunnen opvangen:

ALGEMENE RESERVE 31-12-2020		€ 2.683.491
Exploitatiebegroting 2021*	€ -213.892	
Exploitatiebegroting 2022	€ -204.830	
Exploitatiebegroting 2023	€ -228.394	
Exploitatiebegroting 2024	€ -264.479	
Exploitatiebegroting 2025	€ -234.211	
Negatieve exploitatieresultaten	€ -1.145.806	€ -1.145.806 -
Algemene reserve 2025		€ 1.537.685
Weerstandsvermogen		€ -1.414.607 -
Bovenmatig eigen vermogen 2026		€ 123.078

5.4 SUBSIDIE NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS (NPO)

Naast de lumpsumbekostiging krijgen alle scholen in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 via het Nationaal Programma Onderwijs, opgezet door het ministerie van OCW, extra budget voor het wegwerken van vertragingen en het verbeteren van het onderwijs. Het betreft hier vertragingen opgelopen tijdens de coronaperiode (Covid-19) waar scholen (deels)gesloten zijn geweest en/of aangepast onderwijs hebben gegeven.

Voor het schooljaar 2021-2022 ontvangt Het Waterland hiervoor € 425.000 subsidie. De subsidie 2021-2022 wordt in november 2021 (ca. € 180.000/komt ten bate van begrotingsjaar 2021) en in het voorjaar van 2022 (ca. € 245.000) overgemaakt.

	Aantal	Bedrag schooljaar '21- '22	Totaal bedrag schooljaar '21-'22
(1) Bedrag per leerling - bao/ vo-avo	0	€ 701,16	€ 0,00
(2) Bedrag per leerling - sbao/ vo-vbopro	259	€ 1.051,74	€ 272.400,66
(3) Bedrag per leerling - (v)so	0	€ 1.402,31	€ 0,00
(4) Achterstanden	147	€ 1.038,63	€ 152.232,00
		Totaal	€ 424.632,66

Ook voor het schooljaar 2022-2023 zal er vanuit het NPO subsidie ontvangen worden. Nu al wordt de zekerheid geboden van het minimale bedrag per leerling van € 500. (2022: € 80.000 / 2023: € 50.000) Het uiteindelijke definitieve bedrag is onder andere afhankelijk van de uitkomsten van de implementatiemonitor en de actuele ontwikkeling van de achterstanden. Aan het begin van 2022 wordt de inzet en de verdeling van de beschikbare middelen over de scholen herijkt. Ook zal dan gekeken worden of verlenging van de termijn waarin scholen de middelen kunnen besteden aan de orde moet zijn en zo ja, of dit met één of twee schooljaren moet gebeuren. In het voorjaar van 2022, nog voor de start van het tweede schooljaar, zal er duidelijkheid gegeven worden over de definitieve hoogte van het bedrag. De NPO-subsidies zijn in de meerjarenbegroting als baten opgenomen.

5.5 HUISVESTING

Het Waterland is gevestigd in een modern gebouw dat ruimschoots voldoet aan de huidige eisen. Er zijn kenmerken die bepalend zijn voor het onderwijsgebouw, in het kader van voorbereiding op werk, wonen en vrijetijdsbesteding.

Regelmatig worden aanpassingen aangebracht om nog beter in te kunnen spelen op de behoefte van het onderwijsaanbod. In 2020 werd de buitenkant van de school opnieuw geverfd en werden aanpassingen aan het plein aangebracht. In het kader van duurzaamheid werd verder gegaan met de overgang naar led verlichting in de school en werden zonnepanelen op de daken aangebracht.

5.6 AVG EN PRIVACY

Het Waterland heeft een contract afgesloten met Privaty BV, waarbij de school ondersteund wordt bij de invoering van de AVG. Hiervoor is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. De school maakt gebruik van het Privacy Control Center, waar afspraken met leveranciers en protocollen voor de school worden vastgelegd. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen school en Functionaris Gegevensbescherming.

Zo is Het Waterland ook in deze nieuwe planperiode goed op weg met de implementatie én borging van de AVG in de organisatie. Door de aanstelling van de (externe) Functionaris Gegevensbescherming, is er een goedwerkende procedure omtrent toestemming en zijn recent de privacy- en cookieverklaring, privacyverklaring medewerkers en privacyverklaring leerlingen op- en vastgesteld. Ook zijn er afspraken gemaakt omtrent het gebruik van ICT en Social Media. Echter zijn er ook nog aandachtspunten, zoals de beschrijving van de IT infrastructuur en (verdere) kennis en bewustwording onder medewerkers. Deze onderwerpen zullen in deze planperiode verder uitgewerkt worden.

'Jongeren zelf met oplossingen laten komen'

José Smit is al bijna tien jaar orthopedagoog op Het Waterland. "Hoe zorgen we er met elkaar, dus leerlingen, ouders, coaches, docenten en instanties, voor dat een jongere lekker in zijn vel zit, goed meekomt op school en zijn plekje vindt in de maatschappij? Daar ben ik samen met mijn twee collega's Laura en Laure dagelijks mee bezig."

Orthopedagogen bestuderen hoe leer-, ontwikkelings- en opvoedingsproblemen bij kinderen zich manifesteren en wat er in de opvoeding en op school moet gebeuren om deze aan te pakken en te behandelen. Aldus de omschrijving op internet. Maar wat houdt dat in de dagelijkse praktijk van het onderwijs op Het Waterland in? José: "Elke dag is anders, ook omdat geen enkele jongere hetzelfde is. Ik voer veel gesprekken met jongeren zelf en met hun ouders, coaches, docenten en andere betrokkenen (het systeem om het kind heen). Ook bezoek ik regelmatig lessen om te kijken hoe een leerling zich gedraagt, welke vaardigheden hij heeft en hoe we de leerling nog extra kunnen ondersteunen. Soms nemen we daarnaast nog een test af. Dit alles om een volledig beeld van de jongere te krijgen en beter te begrijpen wat er mogelijk aan de hand is en uit te zoeken wat hem of haar kan helpen. Samen met de leerling, ouders en coach maken we vervolgens een plan waarbij de leerling een belangrijke stem heeft. Als orthopedagogen zijn we al vanaf de intake bij de jongere betrokken. Dat doen we om ons een zo volledig mogelijk beeld van de leerling te vormen zodat we vanaf de start de juiste ondersteuning op school in kunnen zetten."

Presenteerblaadje

José Smit startte vrijwel direct na haar afstuderen op Het Waterland. "Het mooie van ons vak is dat je iets voor een leerling kunt betekenen. Verder spreekt deze doelgroep mij bijzonder aan. Het zijn pure, eerlijke jongeren die praktisch sterk zijn. Wij gaan dan ook vooral praktijkgericht met ze aan de slag en bedenken met de jongere wat kan helpen,

waarbij we de oplossing niet op een presenteerplaatje aanbieden. De meeste leerlingen weten zelf als geen ander wat goed of fout gaat, wat er beter kan en wat hen kan helpen. Alleen helpen wij ze om hierachter te komen door de juiste vragen te stellen. Als het hun eigen oplossing is, maakt dat de kans op succes groter."

Rechte rug

José haalt veel voldoening uit het ondersteunen van leerlingen bij hun sociaal-emotionele ontwikkeling en werkhouding. "Het is soms minder tastbaar, maar wel heel mooi als je ziet dat een kind met een rechte rug door school loopt, je vertelt dat het beter in zijn vel zit, het goed gaat op stage of iets spannends overwonnen heeft."



Laura Bakker, José Smit, Laure Kierks en Danique van Alphen

6. ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR

6.1 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 OP (OntwikkelPlan) is het leidende document. Hierin worden de verwachtingen, doelen, de toets- en testresultaten geregistreerd en evaluaties in weergegeven.

6.2 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
	basisondersteuning	enkelvoudige, kortdurende problematiek	enkelvoudige, aanhoudende problematiek	interne ondersteuning; complexe problematiek	schoolnabije, specialistische ondersteuning	leerlingen die de school tussentijds verlaten
↑						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)

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).

7. KWALITEITSZORG

Het Waterland hanteert voor de kwaliteitscyclus de werkwijze van plan-do-check-act, de pdca-cyclus. Dit is de basis die we bij ieder proces door de gehele school gebruiken.

Wij werken schoolbreed aan kwaliteitszorg op basis van Agile principes. Dit schooljaar zijn wij gaan werken met het leerlingvolgsysteem Presentis. We zien het invoeren en implementeren van Presentis op onze school ook om dit door en voor het praktijkonderwijs gemaakte leerlingvolgsysteem te gaan gebruiken als een meetinstrument voor onze kwaliteit. Presentis is een middel om onze kwaliteit te monitoren.

Hieronder beschrijven wij hoe wij onze kwaliteit monitoren op basis van Agile principes en met ons nieuwe leerlingvolgsysteem Presentis.

7.1 OP SCHOOLNIVEAU > OP BASIS VAN AGILE PRINCIPES

Een belangrijk aspect van kwaliteitszorg is, dat dit geen los beleidselement is, maar een geïntegreerd geheel in onze organisatie waarbij iedereen een eigen verantwoordelijkheid krijgt en heeft bij veranderingen en verankeringen in de school. In de vorige planperiode heeft het team van Het Waterland gekozen voor kwaliteitszorg op basis van Agile principes.

In de vorige planperiode is door het team en directie besloten 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 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 Agile team beschikt over vaardigheden die nodig zijn om veranderingen gedaan te krijgen. Dit betekent dat 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 zo in het hele team een vertaalslag gemaakt naar zelforganisatie en het werken in zelfsturende teams binnen onze school met als doel duurzame verbeteringen in onze organisatie tot stand te brengen en door te voeren.

Door op Het Waterland volgens de Agile werkwijze te werken wordt in verschillende teams 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.

Reflectie periode 2018-2022

De eerste twee jaar van de afgelopen planperiode is door het team ervaren dat met (schijnbaar) beperkte energie, middelen en aandacht door Agile te werken de beoogde doelen gerealiseerd konden worden. Helaas konden het laatste anderhalf jaar, door de maatregelen rond Covid-19, teambijeenkomsten fysiek niet meer plaatsvinden. Juist deze gemeenschappelijke bijeenkomsten, waar we met elkaar de opbrengsten van ontwikkelingen bespreken en elkaar feedback geven tijdens de Sprints en Releases en successen met elkaar vieren, dragen bij tot het succesvol Agile werken in onze organisatie. Daarnaast ging in deze periode veel energie en veerkracht zitten in het doen openhouden van de school en het inspelen op de maatregelen die ook ons onderwijs hebben geraakt. In deze nieuwe planperiode zullen we, aangestuurd door onze Scrum-master, met elkaar Agile werken weer succesvol oppakken.

De vernieuwde opzet

Bij organisatorische onderwerpen (ambitie 1,2 en 3) wordt volgens het Agile principe gewerkt. Een ander deel van het team zal individueel of in kleinere teams op klassenniveau ontwikkelen. Zij ontwikkelen of passen een eigen leerlijn aan en stemmen deze zo nodig af. Deze onderwerpen worden beide begeleid door een Agile coach.

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 teams die organisatorisch ontwikkelen 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. Een andere groep ontwikkelt op klassenniveau. Deze groep zal zich tussentijds verantwoorden door in het team te presenteren wat ze bereikt hebben en welke ontwikkelingen ze hebben behaald.

Hierbij willen we 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.

Ambities van het Waterland voor de komende 4 jaren:

1. **De schoolstructuur aanpassen:** Dit zal vooral in de bovenbouw betekenen dat de richtingen zullen vervallen en op een andere manier ingericht gaan worden. Hierdoor zijn we in staat de leerlingen meer tot hun recht te laten komen, door een lesaanbod te bieden naar behoefte en talent.

2. **Veiligheid en welbevinden op de kaart:** De bestaande veiligheids- protocollen in kaart brengen en aanpassen waar nodig, zodat er een veilig schoolklimaat wordt gecreëerd.
3. **Afstemming methodes en lesmateriaal:** In school is bekend en duidelijk te vinden voor iedereen welke afgestemde lesstof per leerjaar aangeboden wordt. 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 ervaren leren goed op elkaar zijn afgestemd.
4. **Leerlijnen per leerjaar, praktijkvak, richtingen zijn bekend:** Elk vak in school heeft een beschreven leerlijn, die terug te vinden is voor iedereen en op elkaar is afgestemd.

Conclusie en ambitie: door op deze 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 AGILE

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. Doelstelling is om hierdoor ook het bevorderen van een goede samenwerking met de oudergeleding van de MR door hen, als stakeholders, actief te betrekken bij de schoolontwikkelingen. Dit o.a. door hen uit te nodigen bij de Agile Releases aan het eind van een cyclus van 12 weken. Ook onafhankelijke deskundigen kunnen hiervoor uitgenodigd worden. 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 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.

Rodney stroomt door naar Bouwmensen van mbo Rijnland

‘Mijn doel is lekker timmeren’

Het tekort aan timmermannen blijft onveranderd groot. Voor het tweede jaar op rij op is het de nummer een van de meest gevraagde functies binnen de bouw. Aldus een in 2018 gepubliceerde lijst van meest kansrijke beroepen. Er wacht dus een gouden toekomst voor Rodney Snippe, die met succes de entreeopleiding bij Het Waterland afrondde. Want Rodney stroomt door naar de richting Bouwmensen van mbo Rijnland. Hij gaat er de opleiding tot timmerman volgen.

“Gewoon lekker timmeren. Dat wil ik al bijna mijn hele leven”, zegt Rodney Snippe. Hij komt uit een handige familie. Zijn vader is hijskraanmachinist, zijn broer meubelmaker en lasser. “We kunnen geen van allen stilzitten. Het liefst zijn we zeven dagen in de week lekker aan de klus.”

Plezier op school

Rodney koos bewust voor de entreeopleiding op Het Waterland, die staat voor mbo 1-niveau. “Ik ben altijd met

plezier naar school gegaan. Ik voel me thuis op Het Waterland, het voelt voor mij als normaal. Iedereen kent me. Dat heeft wel een beetje met mijn verleden te maken. Ik was een klein vervelend jochie dat voor de nodige problemen zorgde.”

Veranderd

Maar Rodney is veranderd. Groter geworden en een stuk rustiger zegt hij zelf. “Ik schoot in de derde klas omhoog. Verder ben ik nog wel een beetje druk, maar weet ik wanneer

ik de grens heb bereikt. Daar ga ik niet meer overheen. Ik kan nu met iedereen op school goed opschieten. Van corona hebben we nauwelijks last gehad. We hadden alles afgerond en kregen alleen nog digitaal les: opdrachten, huiswerk. Het fijne van onderwijs thuis was dat ik mijn eigen tijd kon indelen. Straks lekker vakantie. Ik wil wel werken, want als ik een week niets heb gedaan, is het voor mij wel genoeg geweest. En dan in september naar mbo Rijnland. Ik heb er zin in.”



7.2 PRESENTIS ALS MEETINSTRUMENT VOOR ONZE KWALITEIT

Tijdens het online inspectiebezoek (april 2021) werden we door de inspectie geattendeerd op Presentis, het leerlingvolgsysteem dat door en voor het praktijkonderwijs is gemaakt. Dit leerlingvolgsysteem biedt veel voordelen en is gebruiksvriendelijker voor leerlingen, ouders en medewerkers. Voor onze school is Presentis het middel waar alle gegevens van de leerling bij elkaar komen voor leerling, ouders en professional. Het voorkomt dat er dubbele administratie moet worden gedaan. Na een scholing aan de Beheergroep (vertegenwoordigers uit alle geledingen van de school) is het team van Het Waterland op 17 november 2021 deels overgestapt van Magister naar Presentis. Dit schooljaar wordt gebruikt om definitief, stapsgewijs, over te gaan naar dit nieuwe leerlingvolgsysteem.

Met het invoeren en implementeren van Presentis op onze school gaan we dit door en voor het praktijkonderwijs gemaakte leerlingvolgsysteem gebruiken als een meetinstrument voor onze kwaliteit.



Op groepsniveau

PLAN: De coach is de spil in de klas. Aan het begin van het schooljaar stelt hij met elke leerling een OntwikkelPlan (OP) op, waarin staat wat het uitstroomperspectief van de leerling is en wat er nodig is om dat te bereiken.

DO: Uitvoeren OntwikkelPlan

CHECK: Binnen 6 weken na aanvang van het schooljaar wordt dit OntwikkelPlan tijdens het OP-gesprek met de leerling en ouders/verzorgers besproken. Ook zorgt de coach dat de afspraken m.b.t. leskwaliteit, stage bezoeken en leerlingenzorg in orde zijn. De zorgcoördinator doet hier systematisch een check op wanneer de leerling besproken wordt tijdens het groepsbeeld- en leerlingenbespreking.

ACT: Presentis is hierbij het meetinstrument waar de gegevens en ontwikkelingen over een leerling worden geregistreerd en bijgehouden.

Op leerlingenniveau

Het Waterland gebruikt de informatie van de leerlingen om het onderwijsaanbod aan te passen aan de specifieke onderwijsbehoeften van zowel groepen leerlingen als individuele leerlingen. De leerling krijgt daarmee de begeleiding die hij/zij nodig heeft om het onderwijsprogramma beter te kunnen doorlopen.

PLAN: Dit alles is beschreven in het OntwikkelPlan van een leerling, dat aan het begin van het schooljaar is opgesteld en met de leerling en ouders/verzorgers is besproken. Voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften is er extra ondersteuning in zowel de cognitieve (extra reken- en taallessen), de motorische (extra sport) als de sociale ontwikkeling (o.a. Rots & Water, BPO). De extra ondersteuning is gericht op het realiseren van het ontwikkelingsperspectief.

DO: De leerling werkt aan de doelen die in het OntwikkelPlan staan beschreven. De coach spreekt de leerling iedere 6-8 weken individueel tijdens een coachgesprek. Een coachgesprek vindt altijd plaats voor het OntwikkelPlan gesprek met de leerling en ouders.

De coach begeleidt de leerling op sociaal, emotioneel en didactisch gebied. Daarnaast is de coach altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen omtrent de leerling. Deze ontwikkelingen houdt de mentor bij in het logboek / OP van de leerling. De leerlingen houden hun ontwikkelingen bij via de 'tegels' op de leerlingenpagina van Presentis.

CHECK: Er is een vast format van de ontwikkelgesprekken waarin het Ontwikkelplan wordt besproken. Presentis wordt in deze planperiode ons meetinstrument om de voortgang van de leerling te monitoren. Hiervoor gaan we het Handboek Presentis gebruiken: wie doet wat en wanneer. Elke leerling heeft een Ontwikkelplan (OP) waarin de volgende items verwerkt zijn in het Groeidocument waarin de theoretische kennis, praktische vaardigheden en algemene competenties op begeleidingsbehoefte van de leerling zijn aangegeven. De school evalueert regelmatig (groepsbeeld- + leerlingenbespreking of tijdens het coachgesprek tussen leerling en coach) of de gestelde doelen in het Ontwikkelplan en/of extra ondersteuning voor de leerling het gewenste effect heeft of moet worden bijgesteld. Drie keer per jaar wordt het Ontwikkelplan door de coach besproken met de leerling en ouders.

ACT: Behaalde doelen en ontwikkelingen worden geregistreerd in Presentis. In het Ontwikkelplan worden nieuwe doelen opgesteld en besproken met leerling en ouders.

Ontwikkeling en begeleiding

Op school werken wij hiervoor met het leerlingvolgsysteem Presentis.

De school:

- verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen.
- vergelijkt deze info met de verwachte ontwikkeling en stemt het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van groepen en individuele leerlingen.
- legt voor alle leerlingen de doelen en (tweedelijns) begeleiding in een ontwikkelingsperspectief vast.
- Heeft voor alle leerlingen interventies (zowel in lesaanbod als gericht op gedrag) gepland. Deze interventies zijn gericht op het (ontwikkelings-)perspectief van de leerling en daarmee op een ononderbroken ontwikkeling.
- bespreekt minimaal 3 keer per jaar met ouders of de ondersteuning en begeleiding het gewenste effect hebben.
- onderzoekt waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. En stelt zichzelf hierbij de vraag: Wat is hier nodig; gaat na wat nodig is om achterstanden bij leerlingen te verkleinen en hierbij te ondersteunen.
- heeft een gedegen ondersteuningsstructuur, waarin beschreven staat wanneer het zorgteam en de schoolleiding samenkomen.
- noteert al het bovenstaande systematisch in Presentis.



Met een karretje door de school

Interne stage voor leerlingen van de tweede klas

Leerlingen uit de tweede klas lopen een paar weken per jaar intern stage op Het Waterland. Ze helpen bijvoorbeeld in de keuken, assisteren de conciërge, maken schoon of zitten bij de receptie. Hoe vinden ze dat, wat leren ze? Jessica en Sammy vertellen over hun week stage bij de catering, Floriaan hielp de conciërge.



Floriaan van den Boogaart (15)

vertelt enthousiast over zijn stageweek bij de conciërge. Floriaan heeft, zeker voor de regelmatige bezoekers van attractiepark Duinrell, een bekend gezicht. Daar werken is zijn lust en zijn leven. Vraag Floriaan maar eens naar de achtbaan of andere familieattracties die hij in het weekeinde en in de vakanties bedient. Hij raakt er niet over uitgepraat. "Als ik van school af ben, wil ik daar werken. Ik woon in Wassenaar, op vijf minuten fietsen van Duinrell. Ik ken er bijna iedereen. Het is echt geweldig om daar te werken."

Floriaan heeft het in klas 2C goed naar zijn zin. En de interne stage bevalt hem opperbest. "Het is eens wat anders. Ik heb van alles gedaan. Van het schoonmaken van de koffieapparaten tot het opruimen van de aula. Het sluit goed aan bij mijn werk in

Duinrell. Daar wordt ook van alle medewerkers verwacht dat ze netjes werken en dat alles goed schoon is. Ik ben trouwens zelf redelijk netjes, ik maak eigenlijk nooit rommel. De meeste interne stages volg je in tweetallen, alleen bij de conciërge werk je alleen. Dat vond ik helemaal niet erg. Ik heb al stage gelopen bij de receptie. Moest ik bezoekers ontvangen en spullen naar lokalen brengen. Dat was best leuk. Ik kom vanuit Wassenaar meestal op de fiets aan school. Tenzij het regent, dan pak ik de bus."

Broodje tonijn

Jessica (13) en Sammy (14) liepen vier dagen stage bij mevrouw Rolvink, die Koken en het restaurant onder haar hoede heeft. Zo maakten de twee kennis met hoe de catering binnen school is geregeld. "We liepen bijvoorbeeld met een kar door de school. Moesten we bij elk lokaal aankloppen om de vuile kopjes op

te halen. Plus de docent vragen wat hij of zij wilde eten tussen de middag. Die bestellingen noteerden we op een lijst om het vervolgens in de keuken klaar te maken. De één wilde een broodje tonijn, de ander een broodje eiersalade. Verder maakten we soep. Van mevrouw Rolvink mochten we uit drie dingen kiezen. Er was altijd één dag dat de soep werd gemaakt van groenten die waren overgebleven. Want eten weggooien, dat doe je niet. Daar was mevrouw Rolvink heel duidelijk in. Het was gezellig. Horeca is erg leuk. We hebben veel geleerd, onder andere dat als je werkt in de horeca je altijd vriendelijk moet blijven. Verder werd er scherp op de hygiëne gelet in de keuken. Altijd handen wassen, ons haar in een netje en handschoenen aan. School is heel leuk, maar een week interne stage is nog leuker."



