



Accent Praktijkonderwijs
Meerwegen scholengroep

SCHOOLPLAN 2022–2026

NABIJ ECHT GROEI



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Visie en kernwaarden	4
3 Onderwijsproces	5
3.1 Aanbod	5
3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	7
3.3 Pedagogisch-didactisch handelen	8
3.4 Onderwijstijd	9
3.5 Praktijkvorming en stage	9
3.6 Afsluiting	9
4 Veiligheid en schoolklimaat	11
5 Onderwijsresultaten	12
5.1 Resultaten	12
5.2 Sociale en maatschappelijke competenties	12
6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities	14
6.1 Visie, ambities en doelen	14
6.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	14
6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	15

1 INLEIDING

Van voldoende naar goed!

Het beste onderwijs bieden en de beste omgeving creëren voor die ene leerling: die ambitie klinkt door in het Strategisch Schoolplan 2022-2026 van Accent Praktijkonderwijs Nijkerk. In het plan dat voor u ligt schetsen we de speerpunten van beleid voor de komende vier jaar en het plan vormt de basis voor het jaarplan, dat we elk jaar voor onze school vaststellen. Onderlegger voor dit schoolplan is het Manifest van het Meerwegen Scholenplan.

In de afgelopen decennia lukte het behoorlijk om voor een periode van vier jaar vooruit te kijken en daarvoor plannen te maken. Dat wordt echter steeds moeilijker, omdat veranderingen elkaar in hoog tempo opvolgen. Dit Strategisch Schoolplan is dan ook slechts een schets in grove pennenstreken van de prioriteiten die we de komende jaren op Accent denken te moeten stellen, maar dan wel met de kennis van nu. De afgelopen planperiode hebben we gezien dat veranderingen steeds sneller gaan en zich steeds minder goed laten voorspellen, laat staan plannen. De kracht van het praktijkonderwijs is dat het wendbaar is en kan aansluiten op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen. Dit schoolplan is dan ook richtinggevend en laat de school voldoende ruimte om wendbaar te blijven. Het plan is tot stand gekomen met medewerking van medewerkers, ouder(s)/verzorger(s), (stage)partners en andere stakeholders. Uiteraard hebben we bij het opstellen van het plan ook oog gehad voor de landelijke ontwikkelingen rondom het curriculum en het praktijkonderwijs.

Dit schoolplan bestaat voor een groot deel uit een beschrijving van hoe wij op Accent werken. We hebben onszelf daarmee langs de lat gelegd van de standaarden uit het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie. Daarmee voldoen we aan de wettelijke eis. We geven per onderwerp aan of we al aan de basiskwaliteit voldoen, of we meer doen dan strikt noodzakelijk, of dat we nog verbeterpunten zien. Ook hebben we onze ambities voor de komende vier jaar geformuleerd.

Op basis van de bovenstaande beschrijving zijn we tot de conclusie gekomen dat we op een aantal gebieden ver boven de basiskwaliteit uitsteken. Wij hebben dan ook de ambitie om voor een beoordeling goed van de inspectie te gaan.

We hopen dat door het realiseren van de gestelde ambities in dit schoolplan en door onze opdracht rondom inclusie goed uit voeren, we onze leerlingen echt vooruit helpen. En dat zij en hun ouder(s)/verzorger(s) er zich bewust van raken wat een voorrecht het is om onderwijs te volgen in het praktijkonderwijs en dat leerlingen trots zijn om aan onze school onderwijs te volgen.

Marieke Haanschoten
Vestigingsdirecteur Accent Praktijkonderwijs

2 VISIE EN KERNWAARDEN

Onze school heeft de volgende visie en kernwaarden.

Visie: Ruimte om te zijn en ruimte om te worden

Leerlingen op praktijkonderwijs verdienen onderwijs dat past bij hun karakter, kwaliteiten en leerbehoeften. Onderwijs dat aansluit op de leerling en ervoor zorgt dat hij of zij zijn of haar eigen plek vindt op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Daarom begint ons onderwijs bij de leerling. Wat kan een leerling al? Wat wil hij of zij leren? Hoe kunnen we leerlingen daarin begeleiden? Alle leerlingen zijn verschillend, alles is maatwerk.

Om dit te bereiken hebben we sterke relaties nodig. In ons werk vinden we daarom nabijheid, vertrouwen en ruimte geven belangrijk. Door vertrouwen en ruimte te geven kunnen leerlingen zichzelf zijn en tegelijkertijd groeien naar wie ze willen worden.

Kernwaarden:

Nabij

De kern van het leren ligt in de nabijheid. We zien leerlingen en luisteren naar ze. De lijntjes zijn kort, de verbindingen diep. In sterke relaties komen kansen naar voren.

Echt

Op onze school kun je niet alleen jezelf zijn: je bent het gewoon. Hier merk je dat jezelf zijn de enige weg is naar groei en ontwikkeling. Omdat niemand hetzelfde is, is iedere weg naar leren anders. Je maakt je eigen stappen; klein en groot.

Groei

Talent betekent dat je een groei doormaakt die bij je eigen karakter en kwaliteiten past. Dat je leert wat voor jou relevant is: in de toekomst, maar ook nu al.

Onderwijs volgen bij Accent Nijkerk betekent voor het merendeel van de leerlingen dat ze in de fase van eindonderwijs zitten of doorstromen naar het mbo. Dat betekent dat loopbaanbegeleiding erg belangrijk is. Om op een verantwoorde manier keuzes te kunnen maken, is het van groot belang dat een leerling zijn of haar mogelijkheden kent. De docent stimuleert de leerling om zijn of haar eigen verantwoordelijkheid te nemen in gedrag en in keuze voor onderwijsonderdelen.

De school vindt het belangrijk goed zicht te houden op maatschappelijke verschuivingen en dus ook op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hierdoor kan de positie van de leerlingen in het praktijkonderwijs optimaal versterkt worden, zodat ook zij in de toekomst een baan kunnen vinden.

De school is verbonden met de omgeving: de buurt, de arbeidsmarkt en onderwijsinstellingen en benut de mogelijkheden die het netwerk biedt. Accent Nijkerk vormt de spil in een netwerk van organisaties die een rol spelen in de arbeidsbemiddeling en begeleiding naar werk. Daarbij is nazorg van schoolverlaters inbegrepen.

3 ONDERWIJSPROCES

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ons onderwijs is ingericht. Per paragraaf zijn, indien van toepassing, eigen aspecten van kwaliteit, ambities en verbeterpunten opgenomen.

3.1 AANBOD

Vanuit onze visie en kernwaarden streven we ernaar dat leerlingen bij het verlaten van de school:

- een passende vervolgbestemming hebben (baan of een vervolgopleiding);
- zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren in de maatschappij binnen de vier domeinen: wonen, werken, vrijetijdsbesteding en burgerschap.

Om deze ambities te kunnen realiseren, hebben we ons onderwijs ingericht aan de hand van een drietal bouwen: onderbouw, middenbouw en bovenbouw.

We beschrijven nu de belangrijkste kenmerken per bouw. Ons kwalificatiedossier loopt als een rode draad door ons onderwijs. In het kwalificatiedossier is beschreven welke certificaten leerlingen per domein kunnen behalen in de diverse bouwen (meer informatie: zie paragraaf 3.2).

De onderbouw

De onderbouw bestaat uit de klassen 1 en 2. Hoofddoel van deze periode is het kennismaken met alle praktijkvakken. De doelen van de praktijkvakken zijn in de onderbouw gericht op het domein wonen. Naast de praktijkvakken bieden we alle andere vakken aan, waaronder ook Engels en digitale geletterdheid. Bij alle vakken is sprake van doelgericht onderwijs op basis van de vakwerkplannen en de uitwerking hiervan in het basisaanbod. Voor wat betreft de stages beginnen we in leerjaar 2 met schoolinterne stages. Onder begeleiding van een onderwijsassistent voeren leerlingen diverse werkzaamheden uit, zoals koffie verzorgen, de was vouwen, plastic en papier ophalen et cetera. Vanuit het stageteam zijn stagecompetenties opgesteld aan de hand waarvan ook hier sprake is van doelgericht onderwijs.

De middenbouw

De middenbouw bestaat uit klas 3 en in geval van maatwerk eventueel ook klas 4. Het hoofddoel van deze periode is het oriënteren op de gemaakte keuze. Leerlingen kiezen in de middenbouw voor één praktijkopleiding, gericht op een van de vier sectoren: techniek; dienstverlening en zorg; economie en handel; of voedsel, natuur en leefomgeving. Een belangrijke verandering ten opzichte van de onderbouw is dat binnen de leerdoelen de focus niet meer voornamelijk ligt op het domein wonen, maar steeds meer op het domein werken.

Naast de praktijkvakken worden vanuit het basisaanbod alle leervakken aangeboden, inclusief het vak digitale geletterdheid. Het thema zelfredzaamheid staat centraal binnen de vakken koken en EHBO. Rondom het domein vrijetijdsbesteding verzorgen we een verplicht keuzeprogramma op de vrijdagmiddag. Voor wat betreft de stages kunnen leerlingen, indien dit past bij de leerbehoefte van een leerling, eerst een begeleide groepsstage volgen. Bij alle leerlingen wordt in klas 2 of 3 een stage-assessment afgenomen. De uitkomsten hiervan worden besproken met ouders en leerlingen. Daarna starten leerlingen met een oriënterende stage van één dag per week. Het doel van deze stage is het ontwikkelen van algemene arbeidsvaardigheden. Deze stage hoeft niet meteen gekoppeld te zijn aan een bepaalde sector.

De bovenbouw

De bovenbouw bestaat uit leerjaren 4, 5 en 6. Het hoofddoel is duurzame plaatsing in een passende vervolgbestemming: werk of een vervolgopleiding. Afhankelijk van het uitstroomprofiel worden leerlingen ingedeeld in een uitstroomklas gericht op werk of een pre-entreeklas. Het onderwijsaanbod is daarbij gericht op de uitstroomrichting. Leerlingen volgen gedurende één of twee dagen algemene vakken. Bij alle praktijkvakken kunnen leerlingen branchediploma's (horeca, schoonmaak en groen) en/of een schoolverklaring behalen. Rondom het domein wonen staan de vakken koken en techniek op het rooster.

Leerlingen starten in de bovenbouw met een arbeidsvoorbereidende stage. Het aantal stagedagen wisselt per leerling en de stagedocent is hier verantwoordelijk voor de begeleiding. De laatste stage is dan de plaatsingsstage. In geval van uitstroom naar arbeid, eventueel in combinatie met een mbo-bbl-opleiding, is deze stage gericht op duurzame uitstroom met een arbeidscontract.

Burgerschap en sociale cohesie

Binnen onze school staan ten aanzien van burgerschap een viertal hoofdthema's centraal: democratie; identiteit; participatie; en technologie. Aan deze hoofdthema's zijn diverse subthema's gekoppeld en verdeeld over de leerjaren. De subthema's bevatten twee tot maximaal vier hoofddoelen per periode. Op deze wijze organiseren we doelgericht onderwijs binnen het domein burgerschap in alle leerjaren. Deze werkwijze is beschreven in een vakwerkplan. De docent is verantwoordelijk voor de uitwerking van de lessen, passend bij de leerdoelen. Dit kunnen methodegebonden activiteiten zijn en ook betekenisvolle activiteiten binnen en buiten de school. We borgen ons aanbod binnen ons leerling- en leerstofvolgsysteem Profijt en in SharePoint: hier staan de diverse trajecten rondom burgerschap met uitgewerkte lessen.

Naast het vak burgerschap bieden we diverse individuele en klassikale trajecten aan, gericht op sociale vorming. Voorbeelden zijn:

- BAAZ in klassen 1 tot en met 3;
- BAAZ en bewegen in klassen 1 tot en met 3;
- Seksuele weerbaarheid in alle klassen, met specifiek in de bovenbouw workshops van Scharlakenkoord en Siriz (VBOK);
- Rots en Water in klas 2;
- SOVA-training (maatwerk);
- Meidenvenijn (maatwerk);
- Mission possible (maatwerk).

Daarnaast organiseren we ook themaweken burgerschap in de onderbouw. De derdejaarsleerlingen gaan op buitenlandreis en we organiseren themadagen en -weken, zoals de week tegen het pesten, de week van de liefde en paarse vrijdag. Ook organiseren we uitwisselingsreizen met andere Europese scholen. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door subsidies vanuit Erasmus+.

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)

In de klassen 2 en 3 staat het vak LOB op het rooster. De lessen worden onder andere verzorgd vanuit de methode StruX. In klas 2 volgen leerlingen bovendien het vak 'veilig op stage' en ronden dit af met een examen en een certificaat. Ook is er uitgebreid aandacht voor praktische sectororiëntatie in klas 2. Leerlingen bezoeken dan bedrijven binnen de vier uitstroomsectoren.

De loopbaancompetenties komen aan de orde tijdens maatwerkgesprekken. Leerlingen hebben vijf maatwerkgesprekken per schooljaar. Als handvat voor deze gesprekken hebben we een set aan vragen opgesteld, die onder andere betrekking hebben op de loopbaancompetenties.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we hier?

- Doelgericht onderwijs binnen het domein burgerschap, waarin voor de docent ruimte is om autonoom te handelen binnen de kaders van het curriculum en vanuit zijn of haar eigen professionele identiteit.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- De leerling heeft zicht op zijn of haar eigen loopbaanontwikkeling, neemt daar verantwoordelijkheid in en geeft hier sturing aan.
- Een ontwikkeld LOB-aanbod, afgestemd op de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt.

3.2 ZICHT OP ONTWIKKELING EN BEGELEIDING

De start bij onze school

Bij de aanmelding van nieuwe leerlingen volgen we twee sporen. Deze typeren we aan de hand van een groen of oranje dossier. Een groen dossier heeft betrekking op de aanmelding van leerlingen die qua criteria goed aansluiten op onze doelgroep. Een oranje dossier wil zeggen dat de leerling een specifieke ondersteuningsbehoefte heeft, waarbij de vraag speelt: kunnen we hier als school in voorzien?

In geval van een groen dossier beoordeelt het samenwerkingsverband de aanvraag en koppelt het besluit terug naar de scholen. Na aanmelding organiseren we een intake met de ouders of verzorgers. In geval van een oranje dossier wordt er meer informatie verzameld. Na het bestuderen van het onderwijskundig rapport en een gesprek met ouders en leerling stellen we een traject op. Een dergelijk traject kan bestaan uit bijvoorbeeld observaties bij de aanleverende school of een traject binnen onze eigen school. Op basis hiervan beoordelen we of onze school kan voorzien in de ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Voordat de leerling start bij onze school wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. De basis hiervoor is het onderwijskundig rapport van de aanleverende school, het intakegesprek en eventuele verder verzamelde informatie. Het OPP bestaat uit de volgende onderdelen:

- Het integratief beeld: feitelijke gegevens ten aanzien van het IQ, eventueel ziektebeeld en diagnose, de thuissituatie en hulpverlening.
- Stimulerende en belemmerende factoren.
- De onderwijsondersteuningsbehoefte: wat heeft de leerling nodig om tot leren en ontwikkeling te komen?
- De uitstroombestemming (standaard gaan we in eerste instantie uit van arbeid, na uiterlijk twee jaar passen we dit indien nodig aan).

Het allereerste OPP wordt binnen zes weken na start bij onze school voorzien van een handtekening van de ouders.

Het vervolg binnen onze school

Gedurende het schooljaar plannen we minimaal acht individuele coachinggesprekken met de leerling. We starten het schooljaar met een maatwerkgesprek. Doel hiervan is met name het kennismaken met elkaar. Ons onderwijs bestaat uit vijf periodes. Gedurende iedere periode vindt er minimaal één maatwerkgesprek plaats met de leerling, met onder andere het individueel ontwikkelingsplan (IOP) op de agenda. In samenspraak met de leerling stellen we dan een sociaal-emotioneel doel op. In de bovenbouw is dit meer gericht op arbeidsvaardigheden, gekoppeld aan de gewenste uitstroombestemming. In de maatwerkgesprekken worden daarnaast individuele leerbehoeften van leerlingen besproken. Dit kan leiden tot persoonlijke vakspecifieke of vakoverstijgende leerdoelen binnen het IOP.

Tijdens de maatwerkgesprekken komt ook de onderwijsondersteuningsbehoefte aan de orde. Indien nodig passen we deze aan, als blijkt dat doelen behaald zijn of wanneer aanscherping vereist is. Daarnaast vinden er nog twee gesprekken plaats, samen met de ouders. In januari staat het portfoliogesprek op de agenda. Dan bespreken we de voortgang van de leerling, mede aan de hand van het OPP. In mei of juni vindt een tweede gesprek plaats. In klas 1 noemen we dit het portfoliogesprek en vanaf klas 2 het uitstroombestemmingsgesprek. Tijdens dit gesprek ondertekenen ouders en leerling het OPP.

Doelgericht onderwijs

Ons onderwijs bestaat uit een basisaanbod. Alle vakken, behalve de buitenschoolse praktijkopleidingen, hebben een vakwerkplan. Zo'n plan bestaat uit een visie op het vak. Specifiek bij Nederlands en rekenen zijn binnen het vakwerkplan leerlijnen uitgewerkt, gekoppeld aan drie uitstroombestemmingen: A (vervolgonderwijs), B (arbeid) en C (begeleide arbeid). Bij de praktijkvakken wordt gedifferentieerd op basis van tempo en de mate van zelfstandigheid. Een belangrijk onderdeel van ons onderwijs is het klasbesprekingstraject. Dit passen we toe in de onderbouw en werken we verder uit richting de middenbouw. Mentoren koppelen hierbij arbeidscompetenties aan leerlingen. Deze worden beoordeeld door de vakdocenten en gedurende iedere periode klassikaal besproken met de leerlingen. Zo werken we schoolbreed aan de ontwikkeling van algemene arbeidsvaardigheden.

Als paraplu boven alle vakwerkplannen hangt ons kwalificatiedossier. Dit is opgedeeld in de vier domeinen wonen, vrijetijdsbesteding, werken en burgerschap en beschrijft welke certificaten leerlingen gedurende de schoolloopbaan

kunnen behalen. Leerlingen doorlopen deze onderdelen in eigen tempo en voldoen bij het behalen van de diverse onderdelen aan de inhoudelijke voorwaarden van het schooldiploma (meer hierover in paragraaf 3.6).

Taalachterstanden

Specifiek ten aanzien van taalachterstanden beschikken we over een NT2-beleidsplan. Bij alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, gaan we na: welke onderwijsbehoefte heeft deze leerling? Specifiek bij NT2-leerlingen vindt er een screening plaats door de logopedist en de NT2-docent. Gedurende de hele schoolcarrière kan de NT2-docent extra taalonderwijs geven. Dit betreft een maatwerk aanbod.

Schoolondersteuningsprofiel

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin is vastgelegd wat we onder extra ondersteuning verstaan en welke voorzieningen de school kan bieden. We actualiseren het SOP om de vier jaar. Indien het SOP aandachtspunten oplevert voor onze school, koppelen we deze aan een jaarplan, zodat we cyclisch en planmatig kunnen werken aan de uitwerking van eventuele aandachtspunten.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we hier?

- We hebben zicht op de ontwikkeling van de leerling: het kwalificatiedossier beschrijft de rode draad van ons onderwijs en de vakwerkplannen de doelen per vakgebied.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Het ontwikkelde curriculum is een dynamisch document dat jaarlijks getoetst wordt aan de ontwikkelingen binnen het onderwijs én de maatschappij.
- Onze school neemt zijn verantwoordelijkheid als het gaat om diversiteit en inclusief onderwijs.

3.3 PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN

Het pedagogisch-didactisch handelen is een belangrijk speerpunt van onze school. Lessen van collega's kenmerken zich bijvoorbeeld door:

- afstemming van het aanbod op het niveau van de leerling, gebruikmakend van de beschikbare informatie over de leerling;
- het creëren van een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waarin sprake is van hoge betrokkenheid van leerlingen;
- hoge verwachtingen van leerlingen hebben;
- gerichte feedback geven op het leerproces;
- afstemming van de instructie, begeleiding en opdrachten op de onderwijsbehoeften van groepen en individuele leerlingen door bijvoorbeeld de schoolbrede inzet van LessonUp.

We vinden het zeer belangrijk dat onze collega's zich blijven ontwikkelen op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen. Vanuit dit kader stimuleren we collega's tot het volgen van een master EN-opleiding en volgen we diverse trainingen en opleiding binnen en buiten onze school.

Om zicht te krijgen op het pedagogisch en didactisch handelen in de dagelijkse praktijk beschikken we over een lesobservatieformulier.

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Het opstellen van schoolbeleid ten aanzien van pedagogisch-didactisch handelen binnen het project PPE (Pro Personalized Education): hoe ziet de goede les van Accent Nijkerk eruit?

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Docenten geven gedifferentieerd en activerend (praktisch) les, waardoor leerlingen lesstof aangeboden krijgen die aansluit bij hun individuele niveau, IOP en de vier domeinen.

3.4 ONDERWIJSTIJD

Onze leerlingen maken 1000 uren per schooljaar. De roostermaker houdt hier toezicht op. Onze ambitie is dat er zo min mogelijk lesuitval is.

We hebben een verzuimprotocol en een verzuimcoördinator. Zo werken we aan het tegengaan van ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten. Het verzuimbeleid is opgenomen in onze schoolgids.

In het belang van de individuele leerling, maken we daarnaast zo nodig gebruik van de mogelijkheden om af te wijken van de verplichte onderwijstijd en/of van de mogelijkheid om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school. Hierbij werken we veel samen met de jeugdarts en de leerplichtambtenaar.

Bovendien hebben we trajecten beschikbaar voor leerlingen die vanwege uiteenlopende redenen niet meer in een schoolse setting tot hun recht komen. Mede daarom werken we bijvoorbeeld samen met andere externe partijen.

3.5 PRAKTIJKVORMING EN STAGE

De opbouw van de stages is beschreven in paragraaf 3.1. Onze school heeft een stageplan, waarin onder andere het doel, de inhoud, omvang en organisatie van de stages nader omschreven is. Het stageplan wordt om de vier jaar geüpdatet. Dit document is desgewenst op te vragen bij de vestigingsdirecteur.

De voorbereiding op de keuze van een stageplek vindt in eerste instantie plaats aan de hand van een assessment in klas 2 of 3. De uitkomsten worden besproken met de ouders en de leerling. Op basis hiervan wordt een eerste keuze gemaakt.

Bij alle stages wordt nagegaan waar de leerling het liefst stage wil lopen. Als een keuze is gemaakt, legt de school de eerste contacten met het bedrijf en wordt een kennismakingsgesprek gepland. De school stelt samen met de leerling en het stagebedrijf een stageovereenkomst op, waarin ook afspraken worden gemaakt over de verzekering van de leerling.

De frequentie van de stagebegeleiding is maatwerk, maar een stagebezoek vindt minimaal iedere zeven weken plaats. Vanuit maatwerk kunnen collega's ook begeleiding verlenen op de werkvloer: coaching on the floor. Veel stagedocenten zijn arbeidsdeskundige. De ambitie van de school is dat alle stagedocenten een jobcoachopleiding volgen.

Op basis van leerdoelen maken we afspraken met de leerling over welke leeractiviteiten plaatsvinden gedurende de stage. Per type stage zijn trajecten vastgesteld, bestaande uit algemene competenties. Deze trajecten worden besproken door de stagedocent, de praktijkbegeleider en de leerling. Twee keer per jaar vindt een beoordeling plaats. Hierbij staan zowel de trajecten als de persoonlijke leerdoelen van de leerling centraal.

Wanneer leerlingen uitvallen op stage, is er de mogelijkheid tot het volgen van een begeleide stage. Ook worden ze opgevangen op school. Leerlingen worden dan gecoacht op specifieke competenties, met als doel terugplaatsing in een reguliere stage.

3.6 AFSLUITING

Leerlingen die daarvoor in aanmerking komen, ontvangen een schooldiploma inclusief een portfolio met de behaalde resultaten. Hiertoe is een examenreglement opgesteld, bestaande uit twee delen.

1. Het door de tien scholen in regio 6B voor praktijkonderwijs vastgestelde Reglement diploma Praktijkonderwijs, waarin in algemene zin de gestelde eisen van de te volgen procedure worden beschreven. Dit reglement moet als basis voor de diplomering gezien worden.
2. Een schooleigen aanvulling op het algemene reglement.

Beide documenten zijn desgewenst op te vragen bij de vestigingsdirecteur. Het examen bij onze school bestaat uit twee onderdelen: a) het kwalificatiedossier en b) het eindgesprek. Het diploma wordt uitgereikt aan de uitstroomleerlingen in het laatste jaar van de opleiding, wanneer zij de volledige schoolloopbaan praktijkonderwijs of entree-opleiding hebben afgerond.

a) Het kwalificatiedossier

Aan het diploma praktijkonderwijs van onze school worden eisen gesteld. Deze eisen betreffen de volgende aspecten uit het onderwijsprogramma:

- Er moeten bewijzen aangeleverd worden op het gebied van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.
- De leerling moet een aantoonbare cognitieve ontwikkeling hebben doorgemaakt.
- De leerling moet voldoende aan het onderwijsproces hebben deelgenomen, met een minimale aanwezigheid van 80 procent.

Een leerling die niet aan deze voorwaarden voldoet, kan alsnog opgaan voor het eindgesprek als er sprake is van een positieve ontwikkeling of van bijzondere omstandigheden. Dit ter beoordeling van de examencommissie.

b) Het eindgesprek

De examencommissie controleert of de leerling voldoet aan de gestelde eisen om op te gaan voor het eindgesprek. Dit gesprek vindt plaats tussen de leerling en de examinerator. Tijdens dit gesprek laat de leerling door middel van een presentatie zijn of haar bewijzen zien aan de examinerator. Daarover gaan de leerling en examinerator in gesprek. Verder bespreekt de examinerator ook de schoolontwikkeling van de leerling. De onderstaande punten kunnen aan bod komen:

- De algemene schoolontwikkeling van de leerling.
- Stages en werkervaringen.
- Sterke en zwakke punten van de leerling.

Het eindgesprek duurt 30 minuten. Bij een beoordeling met een voldoende op beide onderdelen is een leerling geslaagd voor het examen en ontvangt het diploma Praktijkonderwijs. Wanneer een leerling niet voldoet aan de gestelde eisen, kan gekozen worden voor een of meerdere alternatieve opdrachten. Dit ter beoordeling van de examencommissie. In dat geval krijgt hij of zij een verklaring Praktijkonderwijs.

4 VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT

Op onze school heerst een uitstekend pedagogisch klimaat. Dit zit verwerkt in het DNA van onze school. Leerlingen worden gezien en zijn in beeld. Docenten zijn altijd beschikbaar en zichtbaar voor onze leerlingen. Het zorgdragen voor een positief schoolklimaat en de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen komt onder andere tot uiting in de volgende zaken.

- Het toezicht houden tijdens de pauzes: collega's zijn zichtbaar en gaan in gesprek met leerlingen.
- De conciërge kent alle leerlingen. Hij is zichtbaar binnen de school en makkelijk aanspreekbaar.
- In de school hangen posters met de gezichten en contactgegevens van de antipestcoördinator en de vertrouwenspersoon. Aan de het begin van een schooljaar stellen deze collega's zich ook voor aan alle klassen.
- We maken in de onder- en middenbouw gebruik van de gesprekstechnieken van Baaz. Handvatten hiervoor hangen ook zichtbaar in de school.
- We beschikken over een schoolcoach. Leerlingen kunnen op eigen initiatief of op verzoek van de mentor naar de schoolcoach om bijvoorbeeld emoties te bespreken. De schoolcoach biedt ook een rustige pauzeruimte aan.
- We bieden diverse trainingen aan, zoals sociale vaardigheidstrainingen (combinatie Baaz en bewegen) gedurende de LO-lessen.
- Voor jongeren die niet in de schoolse setting kunnen functioneren, hebben we aanbod op maat beschikbaar, in samenwerking met 's Heerenloo en diverse partners.
- We betrekken de ouders in geval van grensoverschrijdend gedrag.

Met ons basisaanbod en de diverse activiteiten die we binnen en buiten onze school organiseren (zie ook paragraaf 3.1 'burgerschap en sociale cohesie'), creëren we een oefenplaats voor het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Een van onze hoofdactiviteiten op dit gebied is het onderdeel internationalisering. In klas 3 ondernemen alle leerlingen een buitenlandreis en daarnaast organiseren we uitwisselingstrajecten met buitenlandse scholen. Leerlingen nemen dan deel aan het programma van een andere school, draaien mee in een gastgezin en ondernemen diverse excursies om een ander land te leren kennen.

Ons beleid is beschreven in diverse documenten. Zo hebben we een schoolveiligheidsplan, gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Binnen ons leerling- en leerstofvolgsysteem Profijt is een incidentenregistratie opgenomen. We werken aan de hand van een antipestprotocol en er zijn protocollen opgesteld rondom de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

We monitoren de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school jaarlijks aan de hand van ProZO! De kwaliteitsmedewerker analyseert de resultaten en bespreekt deze met het MT en het team. Mochten de uitkomsten aanleiding geven tot verbeteracties, dan nemen we deze op in ons jaarplan.

Het bestuur ziet erop toe dat we zorgen voor een schoolklimaat dat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en bijdraagt aan de bevordering daarvan. Naast een maandelijks overleg tussen de vestigingsdirecteur en de bestuurder vinden er ieder half jaar bestuursbezoeken plaats. Tijdens deze bezoeken staan diverse inhoudelijke thema's op de agenda, vanuit het jaarplan of schooleigen thema's.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we hier?

- Inzetten van internationalisering om doelen te realiseren.
- Ons pedagogisch klimaat.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Op onze school willen we op een bewuste en zuinige manier met onze leefomgeving omgaan.
- Het veilige pedagogische klimaat is geborgd.

5 ONDERWIJSRESULTATEN

In dit hoofdstuk beschrijven we onze streefdoelen ten aanzien van de resultaten (5.1) en sociale- en maatschappelijke competenties (5.2).

5.1 RESULTATEN

Bij dit onderdeel hanteren we een drietal streefdoelen.

Bij minimaal 95% van onze leerlingen is sprake van een passende uitstroom.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Op basis van de uitstroommonitor.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	November.
<i>Wie is hiervoor verantwoordelijk?</i>	De stagecoördinator.

Bij 90% van onze leerlingen is sprake van een bestendige uitstroom.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Op basis van de volgmodule.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	November.
<i>Wie is hiervoor verantwoordelijk?</i>	De stagecoördinator.

Minimaal 80% van onze leerlingen behaalt een schooldiploma.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van de uitstroomlijst.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Mei.
<i>Wie is hiervoor verantwoordelijk?</i>	De onderwijscoördinator.

5.2 SOCIALE EN MAATSCHAPPELIJKE COMPETENTIES

Bij dit onderdeel hanteren we een tweetal streefdoelen.

Jaarlijks vinden er minimaal vijf coachgesprekken per leerling plaats. Tijdens deze gesprekken worden sociaal-emotionele of arbeidsmatige doelen opgesteld en geëvalueerd.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Steekproefsgewijs bij twee klassen per periode.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Per periode, vijfmaal per schooljaar.
<i>Wie is hiervoor verantwoordelijk?</i>	De afdelingsleider zorg.

Bij ProZO! onderdeel sociale veiligheid scoren we minimaal 3.30.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van ProZO! De score betreft het gemiddelde van de vier standaarden sociale veiligheid.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Mei.
<i>Wie is hiervoor verantwoordelijk?</i>	De kwaliteitsmedewerker.

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Structureel meten en analyseren van onze streefdoelen en waar nodig de uitkomsten vertalen in concrete doelen voor ons jaarplan.

6 STUREN, KWALITEITZORG EN AMBITIES

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ons stelsel van kwaliteitszorg is ingericht (6.1), hoe ons personeelsbeleid is vormgegeven (6.2) en hoe we tegenspraak organiseren bij onze belangrijkste stakeholders (6.3).

6.1 VISIE, AMBITIES EN DOELEN

Ons stelsel van kwaliteitszorg begint bij het schoolplan. Hierin is beschreven hoe de school voorziet in de wettelijke basiskwaliteit, wat onze eigen aspecten van kwaliteit zijn en welke verbeterpunten (gekoppeld aan de basiskwaliteit) en ambities (vanuit het team) er zijn voor een periode van vier schooljaren. In het schoolplan kunnen we inspelen op actuele ontwikkelingen.

De verbeterpunten, ambities alsook actuele ontwikkelingen worden jaarlijks geprioriteerd. Op basis hiervan stellen we samen met het team een jaarplan op voor een specifiek schooljaar. Voor de praktische uitvoering worden doelen gekoppeld aan collega's. Dit vindt plaats op basis van affiniteit en kwaliteit. Wanneer sprake is van een omvangrijker traject, stelt de verantwoordelijke collega een projectplan op.

Jaarlijks zijn er minimaal twee evaluatiemomenten met de verantwoordelijke collega('s): halverwege en aan het eind van het schooljaar. Aan deze gesprekken nemen ook de vestigingsdirecteur en de kwaliteitsmedewerker deel.

Met de bestuurder vinden ook gesprekken plaats over de schoolontwikkeling en het stelsel van kwaliteitszorg. Eén keer in de maand is bilateraal overleg. Daarnaast vinden er halfjaarlijkse bezoeken plaats vanuit het schoolbestuur. Agendapunten zijn dan vaste thema's, zoals de financiën, het personeel en het onderwijs. Ook bespreken we dan de eigen ambities van de school. Op bestuurlijk niveau is ten slotte een managementstatuut opgesteld, waarin de verantwoordelijkheidsverdeling beschreven is.

Het volledige kwaliteitsbeleid is uitgewerkt in een beleidsdocument: kwaliteitsbeleid Accent Praktijkonderwijs Nijkerk. Dit document is op te vragen bij de vestigingsdirecteur.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Onze school is een professionele leergemeenschap.

6.2 UITVOERING EN KWALITEITSCULTUUR

Ons personeelsbeleid is gericht op de eisen van bevoegdheid en het onderhouden van de bekwaamheid. Als nieuwe docenten worden aangenomen, horen deze een passende bevoegdheid te hebben. Alle docenten binnen Accent Nijkerk beschikken over een bevoegdheid voor ons type onderwijs.

Om de bekwaamheden van collega's te onderhouden en te blijven ontwikkelen, gaan we met ingang van het huidige schoolplan werken met een Leer- en Ontwikkelteam (hierna te noemen als LOT). Dit is gebaseerd op de uitgangspunten van de professionele leergemeenschap (vanuit MOS: Meerwegen Opleidingsscholen) en de lerende organisatie. Binnen de professionele leeromgeving van onze school zijn onderwijsprofessionals, zoals (vak-)docenten, onderwijsondersteunend personeel, coördinatoren en leidinggevenden, gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. De school is een lerende organisatie, waarbij het leren en het leervermogen van alle betrokkenen een belangrijk uitgangspunt is. Er wordt hierbij bewust beleid gevoerd om iedereen met elkaar te laten samenwerken. Ons doel is de gemeenschappelijke visie binnen onze school helder te houden en de gemeenschappelijkheid te vergroten.

Door te werken met een LOT wordt groei zichtbaar, zowel persoonlijke als gemeenschappelijke groei. Ontmoeting en verbinding, transparantie, uniformiteit en gedeeld eigenaarschap zijn kernwaarden van waaruit wij werken. Het LOT bestaat uit vier tot zes collega's. Tijdens de startdag na de zomervakantie worden de LOT's samengesteld. Uitgangspunt is dat deze groepen 'natuurlijk' gaan ontstaan. Er vinden zes ontmoetingen plaats (startdag, vier bijeenkomsten tijdens een studiedag en een afsluiting). Tijdens deze ontmoetingen is sprake van intervisie met elkaar rondom zelfgekozen onderwerpen.

Daarnaast is een 'menukaart' ontwikkeld waarbij de mogelijkheden zichtbaar zijn met betrekking tot verdere individuele ontwikkeling. Hierbij kan gedacht worden aan een gesprek met de leidinggevende, specifieke scholing, loopbaanbegeleiding, collegiale consultatie of toegang tot vakliteratuur. Dit betreft individuele professionalisering. Daarnaast is ook sprake van collectieve scholing, gekoppeld aan de doelen van het jaarplan en actuele thema's.

Aanvullend op het LOT kunnen collega's op diverse manieren invloed uitoefenen op het beleid van de school. Onze school kenmerkt zich per definitie niet door een top-downwerkwijze. Nieuwe beleidsvoorstellen worden vaak door collega's zelf ontwikkeld en besluitvorming vindt altijd plaats na overleg met collega's. Bij het opstellen van een nieuw schoolplan, het jaarplan en de uitwerking van jaardoelen in werkgroepen kunnen collega's actief meedenken en meebeslissen over de koers van de school. Daarnaast werken we met diverse coördinatoren die op deelgebieden een belangrijke rol vervullen in de schoolontwikkeling.

Leerlingen hebben ook inbreng in het schoolbeleid. Onze school heeft een leerlingenraad met een vertegenwoordiger uit elk leerjaar. Ieder jaar vinden er verkiezingen plaats voor de leerlingenraad. De raad komt iedere vier tot zes weken bijeen. De agenda wordt opgesteld door de verantwoordelijke docenten in samenspraak met de leerlingen. Voorbeelden van agendapunten zijn: de sociale veiligheid, het schoolplan en activiteiten binnen en buiten de school.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we hier?

- Het werken in Leer- en Ontwikkelteams.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- De methodiek Leer- en Ontwikkelteams is volledig geïmplementeerd in de organisatie.
- De leerlingenraad is meer ingebed in de organisatie.

6.3 EVALUATIE, VERANTWOORDING EN DIALOOG

Op diverse manieren organiseert onze school tegenspraak. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor de DMR, waarin ouders en personeel zijn vertegenwoordigd. De vestigingsdirecteur neemt ook deel aan de bijeenkomsten. Jaarlijks zijn er vijf tot zes vergaderingen van de DMR. Hier wordt gewerkt op basis van een gezamenlijk vastgestelde jaarplanning.

Eén of twee collega's van de school nemen deel aan de GMR. Hieraan nemen vertegenwoordigers deel van alle scholen vanuit de Meerwegen scholengroep. De GMR geeft feedback op bestuursniveau en is gesprekspartner van de Raad van Toezicht.

We verkrijgen daarnaast op diverse manieren tegenspraak. Een eerste voorbeeld, waarbij we tegenspraak ontvangen van zowel personeel, ouders, leerlingen als (stage)bedrijven, zijn onze jaarlijkse tevredenheidsmetingen. De kwaliteitsmedewerker analyseert de resultaten van deze metingen en bespreekt ze met het MT en collega's. Aan de hand van de analyse worden eventuele actiepunten geformuleerd die worden opgenomen in het jaarplan. Een tweede voorbeeld is het opstellen van een nieuw schoolplan. Hierbij organiseren we brede feedback van alle belangrijke stakeholders: stagebedrijven, externe zorgpartijen, leerlingen, ouders, gemeente, toeleverende scholen en partijen op het gebied van arbeidsbemiddeling. Op basis van verkregen feedback formuleren we eventuele verbeterpunten en ambities binnen ons schoolplan.

Een laatste voorbeeld waarbij we actief tegenspraak organiseren is het Trajectbureau Arbeid Praktijkonderwijs (TAP). Aan dit overleg nemen de school, partijen op het gebied van arbeidsbemiddeling, gemeente en het UWV deel. Deze partijen vragen wij om specifieke feedback op ons schoolbeleid.