



Wij doen wat werkt!

SCHOOLPLAN 2022-2026

Ontmoeten | Ontdekken | Ontwikkelen



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1 Inleiding.....	2
2 Missie en visie.....	3
3 Onderwijsproces	5
3.1 Aanbod.....	5
3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	8
3.3 Pedagogisch-didactisch handelen.....	11
3.4 Onderwijstijd	11
3.5 Praktijkvorming/stage	12
3.6 Afsluiting	13
4 Veiligheid en schoolklimaat	14
5 Onderwijsresultaten.....	16
5.1 Resultaten	16
5.2 Sociale en maatschappelijke competenties	17
6 Sturen, kwaliteitszorg en ambities.....	18
6.1 Stelsel van kwaliteitszorg	18
6.2 Personeelsbeleid	20
6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	21

1 Inleiding

Waarden gedreven, uitdagend en kwalitatief goed onderwijs.

Voor u ligt het schoolplan van het PRO33college in Amersfoort voor de periode 2022-2026.

In 2018 zijn wij (Accent Amersfoort en praktijkonderwijs van Trivium College) onze samenwerkingsschool PRO33college gestart. Aan de start hebben we duidelijke afspraken gemaakt op welke manier invulling wordt gegeven aan de openbare en de christelijke identiteit van onze samenwerkingsschool. We hebben daarbij ook een schoolplan opgesteld, voor de periode 2018-2022.

Dit nieuwe schoolplan betekent geen complete omwenteling van onze koers. Onze missie en kernwaarden zijn gelijk gebleven. Door de ervaringen van de afgelopen vier jaar kunnen we daar wel nog duidelijker richting aan geven. Dit schoolplan verschaft leerlingen en ouders/verzorgers inzicht in onze ambities en biedt aan medewerkers kaders en richting voor hun werk. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen.

Dit schoolplan bestaat voor een groot deel uit een beschrijving van hoe wij op PRO33college 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. Daarnaast hebben we ambities, veel ambities. Dat past bij onze school.

Voor het uitwerken van dit schoolplan nemen wij de hele periode van vier jaar. Per schooljaar werken wij de verbeterpunten en ambities vanuit het schoolplan uit in een jaarplan. Vanzelfsprekend gaan we als eerste aan de slag met de onderdelen die de meeste prioriteit hebben.

De titel drukt de ambitie uit om ons onderwijs continu te verbeteren, zodat wij ons doel, voor elke leerling een waardige plek in de samenleving, gericht op wederkerigheid, waarmaken. Dit doen wij samen met ons ervaren en deskundig team van medewerkers, onze leerlingen, ouders/verzorgers, (stage)partners en de omgeving om de school heen.

Al deze geledingen zijn dan ook betrokken bij de totstandkoming van dit schoolplan. Wij danken iedereen hartelijk voor deze bijdrage.

Jan Nijhof



Directeur Triviumcollege

Lisette van den Berg



Vestigingsdirecteur PRO33college

2 Missie en visie

Als praktijkonderwijs hebben wij de opdracht om onze leerlingen te stimuleren en te ondersteunen hun talenten maximaal te ontwikkelen, door aan te sluiten bij hun mogelijkheden, passies, interesses, kwaliteiten, ontwikkeling, leeropbrengsten en competenties. Het doel is dat leerlingen vol zelfvertrouwen zo zelfstandig mogelijk functioneren en zoveel als mogelijk meedoen in de samenleving, nu en in de toekomst. PRO33college wil daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan een inclusieve samenleving: een samenleving die elk mens kansen biedt.

Op PRO33college werken we vanuit een positieve houding, naar onszelf en elkaar. We tonen vertrouwen en zorgen er samen voor dat iedereen zich thuis en veilig voelt. We zijn vriendelijk naar elkaar en hebben persoonlijke interesse in elkaar. We geven elkaar complimenten en helpen elkaar. We zijn trots op onze prestaties en vieren deze. We maken leren leuk. We werken oplossingsgericht en gebruiken in ons onderwijs actieve werkvormen en samenwerkingsvormen.

Onze school wil op lokaal niveau een centrumfunctie in de wijk vervullen, een plek waar buurtbewoners en leerlingen elkaar ontmoeten en iets voor elkaar kunnen betekenen. Een plek van waaruit levensecht werken mogelijk is. We willen goede relaties met bedrijven onderhouden. Bedrijven bieden onze leerlingen tenslotte leerzame stages aan en andersom bieden wij bedrijven toekomstige waardevolle praktijkgerichte werknemers.

De kernwaarden ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen staan centraal in het onderwijs op PRO33college.

Ontmoeten

Het ontmoeten is de basis. We leren elkaar kennen.
We kunnen omgaan met verschillen en respecteren elkaar.

Ontdekken

We ontdekken onze eigen en elkaars identiteit, waarden en talenten.

Ontwikkelen

We ontwikkelen competenties rondom wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.
Bij ontwikkeling hoort het maken van fouten, daarom krijgen leerlingen bij ons veel kansen.

Samenwerken met leerlingen, collega's, ouder(s)/verzorger(s), (stage)bedrijven, de buurt en externe (hulp)instanties vinden wij belangrijk. Samen kom je verder en bereik je meer.

Onze leerlingen hebben verschillende kwaliteiten, geaardheden, achtergronden, culturen en geloven. Iedere leerling is uniek en heeft een onderwijsprogramma en ondersteuningsaanbod dat specifiek op hem of haar is afgestemd. We werken met een persoonlijk leerplan, coaching en reflectie gericht op groei door het aanzetten van de eigen verantwoordelijkheid van de leerling. Wij doen wat werkt!

3 Onderwijsproces

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

3.1 Aanbod

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

- Een passende vervolgbestemming hebben (baan of een opleiding);
- Zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren in de maatschappij binnen de domeinen wonen, werken, vrijetijdsbesteding en burgerschap.

Om deze ambities te kunnen realiseren hebben we ons onderwijs ingericht in een onderbouw en een bovenbouw.

De onderbouw

De onderbouw bestaat uit de leerjaren 1, 2 en 3. Doelen van de onderbouw zijn: a) oriënteren op de praktijkvakken en b) het maximale uit onze leerlingen halen binnen alle ontwikkelgebieden.

Bij de algemeen vormende vakken (*avo-vakken*) bieden we Nederlands, rekenen, burgerschap en Engels aan. Bij Nederlands en rekenen passen we een individuele benadering toe. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor de AMN-toetsen en verschillende methodegebonden toetsen. Deze worden ingezet om de ontwikkeling van leerlingen in beeld te krijgen en om de individuele leerroute af te stemmen op de beginsituatie en mogelijkheden van de leerling.

Rondom *burgerschap* vinden er diverse, contextrijke lessen en activiteiten plaats. We beschikken over een zelfontworpen lessenserie gekoppeld aan maatschappelijke thema's. Hierbij vinden tevens buitenschoolse activiteiten plaats. Ook werken we aan de hand van themalessen. Ieder leerjaar is verdeeld in vijf periodes en per periode staat één thema centraal. Per leerjaar zijn lessen uitgewerkt corresponderend met het te behandelen thema. We sluiten iedere periode af met de PRO33week. Dan viëren we behaalde resultaten samen met de leerling en zijn/haar ouders/verzorgers¹. Deze werkwijze passen we ook toe in de bovenbouw.

De domeinen *wonen en vrijetijdsbesteding* staan centraal binnen 'mix & match'. Leerlingen kunnen daarbij kiezen voor vijf verschillende thema's: art en music, skills en hobby, opleidingen en cursussen, theorie en verdieping en sport en bewegen. Rondom deze thema's worden diverse betekenisvolle activiteiten en lessen aangeboden. Hierbij geldt de afspraak dat elke docent per schooljaar in twee periodes mix & match aanbiedt, gekoppeld aan een persoonlijke passie/hobby.

Bij de *praktijkvakken* bieden we alle vier de sectoren (zorg & dienstverlening en techniek & logistiek) aan en staat het oriënteren centraal. In leerjaar 1 en 2 werken we

¹ In plaats van ouders/verzorgers spreken we in het schoolplan verder over 'ouders'.

met een praktijkcarrousel. Gedurende iedere periode worden leerlingen ingedeeld bij andere vakken. Vanaf leerjaar 2 kunnen leerlingen gedurende alle periodes zelf ook een keuze maken voor een te volgen vak, dit noemen wij praktijkkeuze. Aan het eind van het tweede leerjaar maken leerlingen een keuze voor een sector. Vanaf klas 3 werken we bij de praktijkvakken aan de hand van sectorlessen.

We starten in de onderbouw ook al met *stages*. In leerjaar 2 bieden we de Begeleide Interne Stage (BIS) aan. Dit is de eerste oriëntatie op stage en hierbij staat de ontwikkeling van algemene werknemersvaardigheden centraal. De begeleiding vindt plaats door de praktijkbegeleider. Op basis van diverse indicatoren (ontwikkeling tijdens de stage, overleg tussen betrokken collega's en het gedrag tijdens de lessen) bepalen we of leerlingen in leerjaar 3 starten met een Zelfstandige Externe Stage (ZES) of eerst een Begeleide Externe Stage (BES) gaan volgen. In het laatste geval gaan leerlingen groepsgewijs stage lopen onder begeleiding van een docent. Dit is, voor een aantal leerlingen, een noodzakelijke tussenstap voor het volgen van de ZES.

Gekoppeld aan de stages vinden er diverse activiteiten plaats rondom *loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)*. Een voorbeeld hiervan zijn de bedrijfsbezoeken die plaatsvinden gedurende de PRO33week. Aan deze bedrijfsbezoeken zijn praktische opdrachten gekoppeld welke worden voorbereid en geëvalueerd op school. Leerlingen bouwen binnen onze school een LOB-dossier op gekoppeld aan de algemene competentiestructuur. Andere voorbeelden van LOB-activiteiten zijn onze sollicitatietraining, het aanbod 'veilig op stage' in klas 3 en de beroepenmarkt in klas 3.

In de onderbouw bieden we ook de *pro-vmbo route* aan. Leerlingen volgen hierbij een onderwijsprogramma waarbij vmbo-lesstof centraal staat. Na twee of drie leerjaren is doorstroom mogelijk naar vmbo basisberoepsgerichte leerweg.

Bovenstaande geeft een korte samenvatting van ons aanbod in de onderbouw. Voor meer informatie (ook over de werkwijze in de bovenbouw) verwijzen we naar onze beleidsdocumenten:

- ✓ 'Werkwijzer AVO', waarin onze werkwijze op het gebied van AVO-vakken beschreven wordt.
- ✓ De 'Praktijkwijzer' waarin onze werkwijze op het gebied van praktijkvakken beschreven wordt.
- ✓ De 'Werkwijzer stage/LOB' waarin onze werkwijze beschreven wordt op het gebied van stages/LOB.
- ✓ En 'LOB op PRO33 college'. Hierin wordt onze werkwijze op het gebied van LOB beschreven.

De bovenbouw

De bovenbouw bestaat uit leerjaren 4 en 5. Het doel van de bovenbouw is leerlingen voorbereiden op een duurzame uitstroom.

In de bovenbouw bieden we de *Pro1 en Pro2 route* aan. Bij de Pro1 route verwachten we een uitstroom naar (begeleid) werk of mbo-entree. Bij de Pro2 route verwachten we dat een leerling de startkwalificatie kan behalen in de periode na het verlaten van

onze school. Leerlingen worden ingedeeld in een van de twee routes op basis van de componenten leren, gedrag en werken. Het onderwijsaanbod in beide routes is in principe hetzelfde. Het verschil zit in de mate van zelfstandigheid en de ontwikkeling van algemene competenties. In de Pro1 route zitten leerlingen die een hogere begeleidingsbehoefte hebben op hun plek. Van leerlingen in de Pro2 route wordt meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid verwacht.

Net als in de onderbouw is binnen de AVO-vakken sprake van maatwerk, gekoppeld aan de beginsituatie, mogelijkheden en ambities van de leerling.

Aan het eind van het derde leerjaar maken leerlingen een *profielkeuze*. Vanaf leerjaar 4 werken we bij de *praktijkvakken* aan de hand van branchecursussen passend bij een profiel. Bij alle profielen kunnen leerlingen (interne of externe) certificaten behalen en/of een praktijkverklaring.

Ten slotte de *stages*. In de bovenbouw verwachten we dat iedere leerling minimaal 16 uur per week (onze ambitie is 24 uur per week) een ZES loopt. Deze stage is verdeeld over drie dagen per week. In de bovenbouw krijgt het LOB-dossier een grotere rol. Het LOB-dossier bestaat dan bijvoorbeeld uit de stageopdrachten van de leerling. Specifiek op het gebied van LOB werken we bovendien met het 'paspoort voor succes', geven we voorlichting over mogelijke mbo-opleidingen en organiseren we een schoolverlatersbijeenkomst in klas 5: 'ik word 18 en dan....'.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we bij dit onderdeel?

- Mix en match: aanbod van wonen en vrije tijd binnen onze school. Leerlingen kiezen hun eigen route, ontdekken waar hun interesses liggen en krijgen de kans om zich breed te ontwikkelen
- Aanbod van de pro-vmbo klas. Het tempo en de manier waarop leerlingen zich ontwikkelen is verschillend. Door het inrichten van een pro-vmbo klas bieden wij de mogelijkheid om keuzes uit te stellen en meer aan te sluiten bij de leerling.

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Burgerschap: beschrijven van onze visie en opstellen van doorgaande leerlijnen. In verschillende lessen komt burgerschap aan de orde. Een overstijgende visie is nog niet omschreven en de daaruit voortvloeiende leerlijnen zijn nog niet opgesteld.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Ons organisatie-model onder de loep nemen: in plaats van een onder- en bovenbouw bijvoorbeeld toewerken naar een indeling in fasen? Centrale vraag is hier: wat past het beste bij onze manier van werken?
- Maatwerk-aanbod vanaf klas 1 met onder andere een structureel aanbod van de pro-vmbo klas zodat er sprake is van kansrijkere doorstroom.
- Leerjaar 1: meer keuzemogelijkheden voor leerlingen binnen de VTL-lessen. Het aanbod sluit aan bij de wensen en mogelijkheden van de leerlingen.
- Internationalisering aanbieden in leerjaar 4.
- Opvolging mix & match in de bovenbouw, aanbod van keuzevakken.
- Aanbod PRO33 Academy aanpassen voor stagebegeleiders.
- Vergroten van het leesplezier en de verbeeldingskracht van onze leerlingen.

3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De start

Als een leerling bij onze school wordt aangemeld, ontvangen we het dossier van de aanleverende school. In eerste instantie gaan we na of een leerling voldoet aan de criteria rondom de toelaatbaarheidsverklaring (TLV). We bespreken de aanmelding vervolgens in de intakecommissie. Belangrijke bespreekpunten zijn dan: kan de school voorzien in zowel de ondersteunings- als onderwijsbehoefte? En: welke acties ondernemen we als blijkt dat een leerling niet voldoet aan de TLV criteria? Indien we de leerling aannemen dan stellen we een startdocument op. Deze bestaat uit diverse onderdelen zoals: de belemmerende en bevorderende factoren, de ondersteuningsbehoefte, gezinssituatie, externe begeleiding en de verwachte uitstroombestemming. We formuleren het startdocument altijd vanuit de leerling: 'ik heb behoefte aan ...' Het startdocument bespreken we met ouders en de leerling tijdens het startgesprek. Bij het formuleren van het eerste uitstroomprofiel gaan we in de regel uit van arbeid. Hier kan al sprake zijn van maatwerk, bijvoorbeeld wanneer een leerling in aanmerking komt voor de pro-vmbo-klas. Dan gaan we uit van het uitstroomprofiel leren. Op het eind van het startgesprek ondertekenen ouders het startdocument. Dit is ons eerste ontwikkelingsperspectief (OPP).

Het vervolg

We hanteren op PRO33college vijf periodes per schooljaar. Specifiek voor leerjaar 1 geldt dat alle mentoren voor de herfstvakantie een kennismakingsgesprek inplannen met de ouders en de leerling. Dit betreft huisbezoeken. Het doel van dit gesprek is het leggen van de basis voor een sterke relatie onder het motto: 'eerst contact, dan

contract'. Ook in andere leerjaren is er de mogelijkheid om een kennismakingsgesprek met ouders in te plannen in de eerste periode.

In alle leerjaren geldt dat er in periode 3 en 5 een rapportgesprek met ouders wordt ingepland. Tijdens een dergelijk gesprek bespreken mentoren diverse thema's met ouders, zoals: de onderwijsresultaten, het gedrag, de aanwezigheid, ervaringen op stage en de doelen van het individueel ontwikkel plan (IOP) voor de komende periode. In het rapport is ook de verwachte uitstroom opgenomen. Ouders ondertekenen dit document een keer per schooljaar.

Voorafgaand aan de rapportgesprekken vinden er structureel leerlingbesprekingen plaats (driemaal per schooljaar, in periode 1-3-5). Hieraan nemen de mentoren en de zorgcoördinator deel. Tijdens de leerlingbespreking staat de ontwikkeling van de leerling centraal. Ook bespreken we of de leerling nog altijd de juiste route volgt. Wij gaan uit van de uitstroomprofielen beschut werk, arbeid, arbeid en leren of leren.

Op het eind van een leerjaar is altijd sprake van een warme overdracht naar het volgende leerjaar. De nieuwe mentor sluit vaak aan bij deze gesprekken.

Naast de rapportgesprekken voeren we ook individuele gesprekken met leerlingen. Elke periode plannen we bij iedere leerling een individueel coachgesprek in. Dan bespreken en evalueren we persoonlijke leerdoelen en stellen we nieuwe doelen op voor de volgende periode(s). Naast deze vaste gesprekken is één coachuur per week vastgelegd in het rooster. Door het coachuur hebben mentoren extra mogelijkheden om in gesprek te gaan met leerlingen bij wie dat op dat moment nodig is.

Doelgericht onderwijs

Onze school maakt met ingang van 1 augustus 2022 gebruik van het leerlingvolgsysteem Profijt. Aan de hand van dit systeem brengen we de ontwikkeling van leerlingen op diverse vakgebieden in beeld. Zo zijn bij Nederlands en rekenen de resultaten van de methodegebonden toetsen van Deviant én de resultaten op de AMN-toetsen opgenomen. In de bovenbouw worden in de pro2 route ook IVIO-toetsen afgenomen. Bij de praktijkvakken zijn doorgaande leerlijnen opgesteld. Ook verwerken we de resultaten ten aanzien van branchecertificering.

(Taal)achterstanden

Het NT2 beleid van onze school is beschreven in een beleidsdocument. In elk leerjaar is sprake van extra NT2 aanbod. Voorbeelden daarvan zijn: pre-teaching bij begrijpend lezen, de mogelijkheid tot het volgen van trainingen op het gebied van leesvaardigheid of spreekvaardigheid, een aanbod waarbij sprake is van samenwerking tussen de avo- en praktijkdocenten gericht op woordenschat of specifieke screening vanuit logopedie.

Ook is sprake van gerichte samenwerking met het Taalcentrum en Kentalis. Bij leerlingen vanuit het Taalcentrum stellen we de onderwijsbehoefte vast en is sprake van een maatwerkeraanbod. Indien nodig betrekken we medewerkers van het Taalcentrum bij hulpvragen. En vanuit Kentalis is eenmaal per week een medewerker

beschikbaar op onze school. Deze medewerker begeleidt leerlingen met een taalontwikkelstoornis (TOS) diagnose en biedt ondersteuning/begeleiding daar waar nodig. Ten slotte beschikt onze school over een eigen bibliotheek. Hier vinden diverse activiteiten plaats gericht op leesbevordering.

Schoolondersteuningsprofiel

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel. Hierin is vastgelegd wat de school verstaat onder extra ondersteuning en welke voorzieningen geboden kunnen worden. Jaarlijks vindt er een update plaats van dit document. Als vanuit het jaarplan specifieke acties komen die betrekking hebben op het schoolondersteuningsprofiel dan worden deze meegenomen in de actualisatie van het document. De overlegstructuur rondom de extra ondersteuning van leerlingen is vastgelegd in het document 'PM structuur'.

Wat zijn onze verbeterpunten bij dit onderdeel?

- Het vullen en bespreken van het OPP met leerlingen en ouders: komen tot een uniforme werkwijze en aansturing.
- IOP: komen tot een uniforme werkwijze en wijze van aansturing (dit gaat over het vastleggen, de wijze van noteren, transfer mentor/vakdocent en bevorderen eigenaarschap leerling).
- Doelgerichte uitwerking van de leerlijnen ingedeeld naar onze vier uitstroomprofielen en de resultaten van leerlingen in beeld brengen aan de hand van ons leerlingvolgsysteem.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Regionaal als expert gezien worden op het gebied van NT2 in het praktijkonderwijs.
- Taalzwakke ouders nog meer betrekken bij de school door het ontwikkelen van een gericht aanbod.
- Standaard een warme overdracht in periode 5 organiseren met deelname van de nieuwe mentor, ouders en leerling. De samenwerking met De Kleine Prins intensiveren (inclusief onderwijs). Op deze school krijgen leerlingen met een lichamelijke of meervoudige beperking en leerlingen die langdurig ziek zijn, onderwijs, opvoeding en pedagogische begeleiding.

3.3 Pedagogisch-didactisch handelen

Op het gebied van pedagogisch handelen staat binnen onze school het oplossingsgericht werken centraal. Bij oplossingsgericht werken geldt dat het vertrekpunt in het werken met leerlingen de mogelijkheden en wensen zijn in plaats van problemen en beperkingen. Dit leidt tot een positievere en meer coöperatieve samenwerking met de leerlingen, tot meer voldoening en plezier in het werk. Ons pedagogisch beleid is uitgewerkt in het document 'Omgangsprotocol 2021-2023'.

Rondom zowel het pedagogisch als didactisch handelen staat de individuele ontwikkeling van onze collega's centraal. Om de mogelijkheden tot ontwikkeling te faciliteren staan diverse middelen ter beschikking. Een eerste voorbeeld is de Video Interactie Begeleiding (VIB). De VIB start vanuit een eigen leervraag van collega's op het gebied van oplossingsgericht werken of activerende didactiek. Onder begeleiding van een collega-docent worden dan, tijdens één op één gesprekken, fragmenten van een les bekeken en besproken.

Een ander voorbeeld is de PRO33academy. Dit is een website waarop allerlei cursussen en workshops staan die iedere lesgevende docent mag of moet volgen. Hierbij is sprake van een basis- en een verdiepingsdeel. Voorbeelden van thema's zijn: oplossingsgericht werken, hoe werken methodes?, verschil in culturen/diversiteit, social media en seksualiteit.

Ten slotte werken we ook met 360 graden feedback en organiseren we intervisie op basis van casuïstiek. We maken effectief gebruik van 'Bardo': een ontwikkelingsreflectieprogramma voor medewerkers. Dit biedt medewerkers tools om de eigen ontwikkeling in kaart te brengen.

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Opstellen van schoolbeleid ten aanzien van didactisch handelen.

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Schoolbreed effectiever gebruik maken van de PRO33academy en Bardo.

3.4 Onderwijstijd

De school biedt een programma aan dat voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. De onderwijstijd wordt behaald door onze school. We verkrijgen hier inzicht aan de hand van het lesrooster.

De school heeft beleid om ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten (VSV) van leerlingen tegen te gaan. Ook is een verzuimprotocol opgesteld. Daarnaast neemt de school deel aan diverse trajecten van de gemeente gericht op het voorkomen van VSV.

3.5 Praktijkvorming/stage

Het doel, de inhoud, de omvang en de organisatie van de stages zijn beschreven in het document 'Werkwijzer stages en LOB'. Hierin is ook beschreven hoe we leerlingen begeleiden bij de voorbereiding op en keuze voor een stageplek.

De begeleiding van de stages wordt verzorgd door diverse collega's. Bij de Begeleide Interne Stage (BIS) is dat de praktijkbegeleider van school. Bij de Begeleide Externe Stage (BES) is dat de praktijkbegeleider van school die meegaat naar de externe locatie. Ook bespreken we, gedurende iedere periode, de ontwikkeling van leerlingen binnen de leerlingbespreking. Aan dit overleg nemen de praktijkbegeleiders en de mentor deel.

Bij de Zelfstandige Externe Stage (ZES) is de mentor de stagebegeleider. De praktijkbegeleider is iemand van het stagebedrijf zelf. Hier hebben we de afspraak om gedurende iedere periode een stagebezoek (fysiek of anders) in te plannen. Als leerlingen beschikken over een grotere begeleidingsbehoefte dan werken we samen met een (interne) jobcoach.

Bij de beoordeling van de stages staan de algemene competenties centraal. De competenties worden gescoord aan de hand van de begeleidingsbehoefte van een leerling. Leerlingen vullen zelf ook de competentielijst in, eventueel met hulp van de stagebegeleider. Deze competentielijst wordt ingezet als onderdeel van het individueel ontwikkel plan. Leerlingen kiezen namelijk persoonlijke leerdoelen uit voor de komende periode en hier worden gerichte acties aan gekoppeld.

Welk eigen aspect van kwaliteit hebben we bij dit onderdeel?

- Vacaturebord van PRO33college: matchen vraag en aanbod voor stages en bijbaantjes.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- De BES mogelijk maken voor alle leerlingen die dit nodig hebben op een (financieel) haalbare manier, zodat leerlingen goed de overstap naar een zelfstandige stage kunnen zetten.
- CRM uitwerken voor onze stagebedrijven. Zodat we het volgen en monitoren borgen.
- Duurzame relaties aangaan met het bedrijfsleven, waarbij wij uitgaan van een relatie die door beiden als waardevol wordt gezien. Daarvoor stellen wij criteria op waaraan het stagebedrijf moet voldoen. Docenten zijn bekwaam als relatiebeheerders.
- Afstemmen van vraag en aanbod op het gebied van stages via acquisitie.

3.6 Afsluiting

Leerlingen die daarvoor in aanmerking komen, ontvangen het diploma Praktijkonderwijs, inclusief een portfolio met de behaalde resultaten.

Als de examencommissie oordeelt dat de leerling daarvoor in aanmerking komt dan wordt het schooldiploma uitgereikt aan de leerling. De examencommissie baseert zijn oordeel op een, door het bestuur vastgesteld, reglement.

Een portfolio met het kwalificatiedossier waarin de behaalde resultaten zijn opgenomen, maakt deel uit van het diploma Praktijkonderwijs.

Leerlingen die een deel van het programma hebben voltooid, onze school verlaten en die niet in aanmerking komen voor een diploma Praktijkonderwijs, ontvangen een praktijkverklaring.

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Evalueren en borgen van het examenreglement.

4 Veiligheid en schoolklimaat

Aan de hand van ons basisaanbod en diverse activiteiten die we binnen en buiten onze school organiseren (zie ook paragraaf 3.1; 'aanbod') creëren we een veilige omgeving en oefenplaats voor het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Hierbij leggen we een belangrijke focus op preventie. Belangrijke voorbeelden daarvan zijn:

- Docenten zijn zichtbaar aanwezig in de school. Bij binnenkomst worden leerlingen bijvoorbeeld ontvangen in de hal en in de klassen.
- Er is altijd sprake van een dagstart (de scrum) bij (meestal) de mentor. Dan bespreken we de dag en bieden we veel structuur.
- De methodiek oplossingsgericht werken zit in het DNA van de school. Alle collega's passen deze werkwijze toe richting de leerling, elkaar en richting zichzelf in de vorm van persoonlijke leerdoelen.
- We leggen de focus op herstelrecht, belangrijk hierbij zijn reflecteren en inleven in de ander.
- We beschikken over een grote expertise over verschillende culturen en hoe je rekening houdt met elkaar.
- Een mannelijke niet-westerse en een vrouwelijke westerse jongerenwerker zijn samen vier dagen per week in de school aanwezig. Zij zijn drempelloos beschikbaar voor zowel leerlingen als collega's.
- We organiseren naschoolse activiteiten op het gebied van vrijetijdsbesteding. Dit in samenwerking met Neos en de buurtsportcoach.
- Er worden diverse maatschappelijke activiteiten georganiseerd, denk aan vrijwilligersorganisaties die voorzieningen van de school gebruiken met actieve betrokkenheid van leerlingen. Of projecten gericht op duurzaamheid, zoals Ecoplant, waarbij leerlingen zelf zonnepanelen bouwen.

Onze school monitort jaarlijks de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen. Hiervoor maken we gebruik van ProZO! Na de analyse van de uitkomsten vindt er meestal een verdiepend onderzoek plaats. We kiezen dan een opvallend thema uit (bijvoorbeeld de veiligheidsbeleving tijdens de pauzes) waarbij we extra onderzoek gaan doen. De uitkomsten van de meting sociale veiligheid worden besproken met de collega's, de klassen (door de mentor), de leerlingenraad, de themaraad, het MT en het bestuur. De uitkomsten kunnen ook besproken worden binnen onze intervisiebijeenkomsten. Op basis van de resultaten en de besprekingen worden interventies opgesteld die worden opgenomen in het jaarplan. Deze hele cyclus wordt gefaciliteerd en begeleid door onze kwaliteitsmedewerker.

Onze school beschikt over een veiligheidsplan dat onder andere gericht is op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Binnen dit plan is ook opgenomen dat we de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling hanteren en dat we de verplichtingen nakomen rond het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven.

Hoe we zorgdragen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen is deels beschreven in het in het veiligheidsbeleid en deels in het 'omgangsprotocol' Dit laatste document is tevens ons anti-pestprotocol. Hiervoor is een anti-

pestcoördinator verantwoordelijk. Ook beschikt onze school over een aandachtsfunctionaris veiligheid.

Om (digitaal)pesten te voorkomen is veel geïnvesteerd in een methodiek op het gebied van sociale media. Hier besteden we structureel aandacht aan in onze lessen, werken we aan actieve betrokkenheid van leerlingen en maken we ook gebruik van de methode Baaz.

Vanuit het bestuur vinden er tweemaal per schooljaar schoolbezoeken plaats. Dan kunnen ook thema's op het gebied van veiligheid en schoolklimaat op de agenda staan. Daarnaast kan dit ook thema van gesprek zijn tijdens de driewekelijkse gesprekken tussen de directie en het bestuur.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we bij dit onderdeel?

- Het oplossingsgericht werken, verwerkt in het DNA van de school.
- De school als mini-maatschappij (zowel als oefenplaats voor sociaal-maatschappelijke competenties als expert op het gebied van interculturele samenwerking met ouders en leerlingen).

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Het structureel registreren en analyseren van incidenten.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Optimaal benutten van onze expertise op het gebied van herstelrecht op zowel school als de stages.
- Integreren van de expertise op het gebied van social media in ons gehele aanbod.
- Vergroten van de ouderbetrokkenheid: voorwaarden creëren om makkelijker deel te nemen aan schoolactiviteiten/-beleid.
- Thema religieuze identiteit uitwerken: hoe geven we hier vorm aan vanuit onze openbare en christelijke identiteit?

5 Onderwijsresultaten

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

5.1 Resultaten

Ten aanzien van de resultaten hanteren we de volgende doelstellingen:

1. Minimaal 80% van onze leerlingen behaalt een schooldiploma.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van de uitstroomblijst van schoolverlaters leerjaar 5.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Einde schooljaar.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Examensecretaris.

2. 100% van onze leerlingen heeft een passende uitstroom.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van de landelijke uitstroommonitor (conform landelijke normering).
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Elk schooljaar in november.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Coördinator stage&LOB.

3. 100% van onze leerlingen verlaat de school met een (branche)certificaat.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van het kwalificatiedossier: behaalde branchecertificaten en/of een praktijkverklaring. Uitgaande van de einduitstroom.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Eind van het schooljaar.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Examen secretaris.

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Opstellen van een resultaatdoelstelling rondom het thema: 'een leven lang leren': behouden leerlingen de verworven competenties na het verlaten van de school?

5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

Ten aanzien van de sociaal-maatschappelijke competenties hanteren we de volgende doelstellingen:

1. Iedere leerling onderneemt jaarlijks minimaal vier maatschappelijke activiteiten.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Leerlingen verzamelen bewijzen in het portfolio en/of LOB-dossier. Meetwijze: jaarlijks steekproefsgewijs bij twee klassen.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Einde schooljaar.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Mentor

2. Bij sociale veiligheid scoren we minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Aan de hand van de ProZO! meting sociale veiligheid.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Elk schooljaar in mei.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Kwaliteitsmedewerker

3. Iedere leerling doet een buitenland ervaring op.

<i>Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Leerling verzamelt een bewijs in zijn portfolio en/of LOB-dossier.
<i>Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?</i>	Einde van de schoolloopbaan.
<i>Wie voert deze actie uit?</i>	Mentor

Wat is ons verbeterpunt bij dit onderdeel?

- Onze doelstellingen opnemen in ons kwaliteitsbeleid en jaarlijks meten en die uitkomsten analyseren.

6 Sturen, kwaliteitszorg 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 Stelsel van kwaliteitszorg

Ons stelsel van kwaliteitszorg start bij het schoolplan. In het schoolplan staat beschreven hoe de school voorziet in de wettelijke basiskwaliteit en welke verbeterpunten (gekoppeld aan de basiskwaliteit) en ambities (onder andere vanuit het team) er zijn voor een periode van vier schooljaren. De verbeterpunten en ambities worden opgesteld op basis van de actualiteit, maatschappelijke thema's, een analyse van de wettelijke thema's van toepassing op het praktijkonderwijs, uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken, input van belangrijke stakeholders en evaluaties van beleidsdocumenten zoals het 'oude' schoolplan.

Een jaarplan wordt opgesteld op basis van diverse bronnen. Allereerst worden de verbeterpunten en ambities uit het schoolplan jaarlijks geprioriteerd. Ten tweede worden lopende projectplannen geëvalueerd en doorvertaald naar nieuwe ambities voor een volgend schooljaar. Ten derde wordt input verkregen vanuit bestuurlijk niveau, bijvoorbeeld aan hand van de zogenaamde kaderbrieven. Op basis van deze input wordt een jaarplan opgesteld. Een jaarplan heeft een vaste opbouw waarbij we bij ieder item verwijzen naar een ambitie uit het schoolplan.

Het MT en de kwaliteitsmedewerker maken in de regel het eerste concept jaarplan. Deze wordt vervolgens in het coördinatorenoverleg van feedback voorzien en daarna breed gedeeld met het team. De laatste stap is dan de officiële vaststelling van het jaarplan binnen de themaraad.

De doelen van het jaarplan worden gekoppeld aan vakgroepen. De school beschikt over zes vakgroepen:

1. Praktijk
2. AVO
3. Ondersteuning
4. Sport, Cultuur en Vrijetijd (SCV)
5. Stage/LOB
6. Leerlingvolgsysteem (LVS)

Iedere vakgroep beschikt over een coördinator en stelt een eigen projectplan op. Een projectplan is in lijn met het jaarplan en bestaat uit onderdelen zoals: mijlpalen, het beoogd effect en de ambities.

Vanuit het MT zijn diverse evaluatiemomenten ingepland met de coördinatoren. Iedere periode vindt er een overleg plaats tussen de teamleider en de coördinator per vakgroep. De stand van zaken van de projectplannen is dan een vast gespreksonderwerp. Er is ook een coördinatorenoverleg waaraan alle coördinatoren,

de kwaliteitsmedewerker en het MT deelnemen. In periode 3 vindt hier een tussenevaluatie van de projectplannen en het jaarplan plaats en in periode 5 een eindevaluatie. Op basis van de evaluaties en ambities van het schoolplan en bestuur worden daarna nieuwe projectplannen opgesteld voor het volgende schooljaar.

Het MT zelf heeft iedere periode een bespreking rondom beleidszaken met de kwaliteitsmedewerker. Dan staat onder andere de stand van zaken van de projectplannen op de agenda.

Vanuit het bestuur worden halfjaarlijkse bezoeken georganiseerd. Dan worden vooraf vastgestelde thema's besproken. Deze thema's kunnen worden opgesteld door de school of door het bestuur. Ook dan zijn het jaarplan en de projectplannen onderwerp van gesprek. Door het bestuur is een managementstatuut opgesteld.

Op diverse manieren verkrijgen we daarnaast input van relevante partners over ons stelsel van kwaliteitszorg en de uitwerking ervan in de praktijk:

- Er is een cyclus kwaliteitsgesprekken (4-5 maal per jaar) met het bestuur en een externe directeur van een van de collega-scholen. Deze gesprekken zijn gerelateerd aan het onderzoekskader van de Inspectie.
- Vanuit het samenwerkingsverband wordt de school eenmaal in de twee jaar bezocht. Ook hier kunnen eigen onderzoeksvragen centraal staan.
- Ook vinden er vanuit het samenwerkingsverband halfjaarlijkse gesprekken plaats. Thema's zijn dan bijvoorbeeld ontwikkelingen in de regio of het bieden van brede basisondersteuning.
- Onderwijsgroep Amersfoort (OGA) organiseert collegiaal waarderend onderzoek. Hierbij worden alle geledingen van de school bevraagd door medewerkers van collega-scholen naar aanleiding van een eigen onderzoeksvraag van de school.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Structureel, planmatig werken binnen alle geledingen van de school (gehele PDCA-cyclus doorlopen).
- SMART-doelen opstellen binnen de projectplannen en bij andere ontwikkelingen binnen de school.
- In - en externe communicatie versterken over de projectplannen en andere ontwikkelingen binnen de school.
- De professionele houding van het team versterken (voorbeelden: omgang met de kennismaatschappij, op de hoogte zijn, bijblijven, rapporteren, proactief handelen).

6.2 Personeelsbeleid

Ons personeelsbeleid is gericht op de eisen van bevoegdheid en het onderhouden van de bekwaamheid. Alle docenten die werkzaam zijn binnen onze school zijn bevoegd of volgen een opleiding om een passende bevoegdheid te behalen. Hetzelfde is van toepassing op onze werkmeesters en onderwijsassistenten.

Het personeelsbeleid is vormgegeven vanuit de beide besturen. Vanuit het bestuurlijk beleid hebben we een vertaalslag gemaakt naar de school, vastgelegd in afgeleide documenten. Hierin staat beschreven hoe we werk maken van individuele en collectieve deskundigheidsbevordering en hoe de cyclus rondom functioneren & beoordelen is ingericht.

Het personeel kan op diverse manieren een bijdrage leveren aan het beleid van de school. Het thema eigenaarschap is immers een speerpunt van de school. Voorbeelden hiervan zijn:

- De werkwijze met coördinatoren per vakgroep;
- Deelname van collega's aan vakgroepen;
- Bottum-up schoolontwikkeling;
- Input geven bij het opstellen van een nieuw schoolplan;
- Input geven bij het opstellen van projectplannen;
- De themaraad;
- Participatie bij de aanname van nieuw personeel.

Ook leerlingen hebben op diverse manieren inbreng op het beleid van de school:

- We beschikken over een leerlingenraad. Vanuit elk leerjaar nemen twee vertegenwoordigers deel. Leerlingen denken hier actief mee over het beleid van de school.
- Leerlingen participeren bij de 360 graden feedback van mentoren. De resultaten worden ook besproken in de klas.
- Leerlingen nemen actief deel aan het Algemeen Leerling Toezicht (ALT). Zaken die gesignaleerd worden, worden besproken met de collega's die de ALT aansturen en deze collega's leggen belangrijke uitkomsten weer voor aan het MT.
- Daarnaast komen via jongerenwerkers ook indirecte signalen van leerlingen binnen bij de zorgcoördinatoren.

Onze school beschikt over twee directieleden en een teamleider. Hierbij is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we bij dit onderdeel?

- Uitgaan van de talenten van medewerkers (ManagementDrives).
- We zijn een opleidingsschool

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Leerlingenraad: werken met een voorzitter en secretaris. En voeren van een sollicitatie voor deelname.
- Inwerkprogramma startende docenten updaten. Ontwikkelen van een introductieprogramma.
- Versterken en verder implementeren van het beleid voor stagiaires.
- Beleid voor overstijgende taken borgen.

6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De MR heet bij onze school de themaraad. Vanuit beide besturen neemt een onderwijsgevende en onderwijsondersteunende collega deel én twee ouders. De themaraad vergadert 5-6 maal per schooljaar. De agenda van deze vergaderingen wordt opgesteld aan de hand van een voorbespreking waaraan de leden van de themaraad en directie deelnemen.

De leden van de themaraad hebben eenmaal per jaar een overstijgende MR-bijeenkomst met de MR van Accent Nijkerk, de andere Pro-school binnen Meerweg. Dit in het kader van intervisie en leren van en met elkaar.

Vanuit beide besturen neemt een docent deel aan de GMR. Ook hier is sprake van een vergadercyclus van 5-6 maal per schooljaar.

Naast de themaraad verkrijgen we ook tegenspraak van partners aan de hand van de zelfevaluaties van ProZO! We passen hierbij een driejaarlijkse cyclus toe:

- Jaar 1: sociale veiligheid bij leerlingen;
- Jaar 2: volledige vragenlijst leerlingen én ouders;
- Jaar 3: idem en ook afname bij stagebedrijven, management en personeel én partners in de omgeving.

De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken worden geanalyseerd door de kwaliteitsmedewerker en het MT en vervolgens besproken met de collega's,

leerlingenraad, MR en het bestuur. Op basis van de resultaten en de besprekingen worden interventies opgesteld die worden opgenomen in het jaarplan.

Daarnaast vinden er diverse visitaties plaats waarbij we tegenspraak krijgen van relevante partners, zie paragraaf 6.1 voor een overzicht.

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Frequenter input ophalen bij ouders, partners, bedrijven, oud-leerlingen en de buurt.