

Schoolplan 2022-2026

“Al doende leren jezelf zijn”



Vaststelling MT:	19 mei 2022
In MR:	versie 1 11 oktober 2021
	versie 2 8 november 2021
	versie 3 14 februari 2022
	versie 4 11 april 2022
	versie 5 16 mei 2022
MR definitief goedkeuring:	16 mei 2022
Goedkeuring bestuur:	17 mei 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
1.1 Missie Praktijk College.....	2
1.2 Visie Praktijk College	2
1.3 Missie ISK Nissewaard.....	3
1.4 Visie ISK Nissewaard	3
1.5 Ambities	3
1.6 Domeinen	3
1.7 Doelstelling Praktijk College	3
1.8 Doelstelling ISK	3
1.9 Kernwaarden.....	4
1.9.1 Je bent welkom	4
1.9.2 Ruimte voor talent	4
1.9.3 Meedoen in de maatschappij	4
2. Evaluatie / koppeling schoolplan 2017-2021.....	4
2.1 Terugblik	4
2.2 Doelstellingen 2017-2021.....	5
2.3 Conclusie	7
3. Organisatie analyse.....	8
Inleiding.....	8
3.1 Organisatiestructuur	8
3.2. Organogram.....	8
3.3 Cultuur.....	9
3.3.1 Inleiding.....	9
3.3.2 Resultaat	9
3.3.3 Cultuuromslag	9
3.4 Financiën en HRM	10
3.4.1 Zicht op de cijfers	10
3.4.2 Realisatie 2021	10
3.4.2.1 Personele keuzes	10
3.4.2.2 Materiele keuzes	10
3.4.3 Zicht op het personeel	10
3.4.3.1 Gesprekkencyclus	10
3.4.3.2. Vlootschauw	10
3.4.3.3. Directiewisseling	10
3.5 Conclusie door middel van SWOT	11
3.5.1 Aandachtspunten	11
3.2.1 Verder verbeteren van de sociale veiligheid	11
3.2.2 Pedagogische en didactische kwaliteiten op inspectienorm voldoende zo mogelijk goed houden	11
3.2.3 Aansluiting blijven zoeken bij de vraag van de maatschappij	11
3.2.4 Leerling populatie.....	11
3.2.5 Managementteam.....	12
4. Doelstellingen (inclusief PDCA).....	12
5. Tot slot	21



1. Inleiding

Onderwijsgroep Galilei wordt gevormd door vijf openbare scholen voor voortgezet onderwijs op Voorne Putten en Rozenburg en het Praktijk College is daar een van. Het Praktijk College heeft vestigingen in Spijkenisse, en Brielle. Daarnaast heeft het Praktijk College de Internationale Schakelklas (ISK) Nissewaard als onderdeel. Gezamenlijk telt het Praktijk College en de ISK Nissewaard 330 leerlingen en 64 personeelsleden (peildatum 1 oktober 2021). In de afgelopen jaren bleef de vraag hoe en in welke mate de ISK kon blijven voortbestaan. Uitgangspunt was destijds dat het aantal leerlingen zodanig fluctueert dat daardoor geen standaarden konden worden opgemaakt. Echter, de tijd heeft uitgewezen dat het ISK niet meer weg te denken is in onze samenleving en in onze school. De keuze om de ISK op te nemen in dit nieuwe schoolplan is hieruit voortgevloeid. Omdat de opdracht van beide onderdelen verschillend is, maar de gedachtegang rond het verzorgen van onderwijs eender, wordt in dit schoolplan steeds geschakeld tussen deze twee vormen van onderwijs. Daar waar onderscheid gemaakt wordt tussen het Praktijk College en de ISK Nissewaard zal dit gemeld worden.

Het praktijkonderwijs heeft de opdracht jongeren voor te bereiden op werken, wonen, vrije tijd en burgerschap. Het onderwijs is bedoeld voor leerlingen vanaf 12 jaar met een IQ tussen de 55 en 80. De individuele benadering van de leerling is het belangrijkste kenmerk van deze reguliere vorm van voortgezet onderwijs.

1.1 Missie Praktijk College

Op de enige school voor praktijkonderwijs op Voorne Putten en in de Hoeksche Waard ben jij welkom, welke achtergrond je ook hebt. Wij willen je voorbereiden op de maatschappij waarbij we ervoor gaan om jou aan een baan te helpen. Het doel is 'meedoen en meetellen' en omdat de vraag van de maatschappij steeds veranderd, is de manier waarop wij de lessen geven voor iedere leerling anders. Jij bent oké en je hebt talent, dat talent gaan we samen ontdekken. Het Praktijk College zal je stimuleren om zelf de juiste keuzes te maken voor jouw toekomst en dit doen we door je zoveel mogelijk te laten ervaren. Het is belangrijk dat we de uitdagingen die je ervaart, van welke aard dan ook, zien en doeltreffend aanpakken. We zullen je coachen en in gesprek gaan met jou en jouw ouders/verzorgers over jouw wensen voor de toekomst.

1.2 Visie Praktijk College

Het Praktijk College is er voor jou, het geeft jou onderwijs op maat. We willen samen kijken waar jouw talenten liggen en hoe jij kunt groeien in een fijne, veilige omgeving. Jij mag fouten maken, we gaan ze samen oplossen, je kunt ervan leren. We gaan het doen, letterlijk doen. Je gaat niet alleen uit boeken leren, maar je gaat ook leren om met je handen te werken. Je gaat dus leren doen. Samen maken we keuzes, samen maken we plezier en samen halen we in een veilige omgeving zoveel mogelijk uit jouw schooltijd. Wij helpen je voor te bereiden op een passend beroep of vervolgopleiding waarbij jij je fijn voelt en waarin jij jouw talenten kunt laten zien. Jouw deelname aan de maatschappij is heel belangrijk, in ons onderwijs staan dan ook de onderwerpen werken, wonen, vrije tijd en burgerschap centraal.



De ISK Nissewaard is toegankelijk voor leerlingen tussen 12 en 18, die het Nederlands niet als moedertaal hebben en minder dan twee jaar in Nederland wonen. Het doel van ons onderwijs is de taalvaardigheid van het Nederlands te vergroten en een aansluiting te zoeken met het onderwijs in Nederland, zodat zij zo snel mogelijk voldoende Nederlands beheersen en kunnen doorstromen naar het reguliere onderwijs of vervolgonderwijs dat bij hen past.

1.3 Missie ISK Nissewaard

De ISK Nissewaard biedt passend onderwijs in de meest veilige en positieve omgeving en sfeer. Je voelt je persoonlijk welkom, op je gemak, gezien en krijgt onderwijs op maat. Je wordt gestimuleerd het beste uit jezelf te halen en sociale contacten aan te gaan. We werken er samen aan dat je elke dag meer jouw plekje in de maatschappij vindt en je je steeds meer thuis voelt in Nederland. Samen leggen we de basis om jou een goede start te geven op het reguliere onderwijs.

1.4 Visie ISK Nissewaard

De ISK Nissewaard is de schakel voor jou tussen het land van jouw herkomst en alles wat je daar hebt meegekregen en het reguliere onderwijs in Nederland. Je bent van harte welkom met je eigen identiteit en met alles wat je meebrengt. Wij leren je onze Nederlandse taal, laten je kennismaken met onze cultuur en maatschappij en zoeken naar aansluiting voor jou met het onderwijs in Nederland. De ISK leert jou dingen en gelijktijdig leert de ISK ook van jou.

1.5 Ambities

- De leerling staat centraal, onderwijs is op maat, aansluitend bij het niveau, de leerstijl, de interesses en talenten van de individuele leerling, deze worden in kaart gebracht en benut;
- wij bieden eigentijds onderwijs, met deels digitaal lesmateriaal dat aansluit bij de belevingswereld van de leerlingen;
- wij bieden onderwijs dat aansluit bij de behoeften/vraag van de maatschappij, het bedrijfsleven, het vervolgonderwijs en de overheid;
- wij zijn een school die blijvend in ontwikkeling is en zetten in op professionalisering van het team en denken voortdurend na over en werken aan kwaliteitsverbetering.

1.6 Domeinen

- werken
- wonen
- vrije tijd
- burgerschap

1.7 Doelstelling Praktijk College

‘Onze leerling wordt een participerende, zelfstandige burger in de maatschappij’

1.8 Doelstelling ISK

‘Onze leerling leert Nederlands en vindt de aansluiting bij het onderwijs en de maatschappij in Nederland’



1.9 Kernwaarden

Naast de kernwaarden van onderwijsgroep Galilei, verdraagzaamheid, behulpzaamheid, acceptatie en geduld vinden wij binnen het Praktijk College en de ISK Nissewaard ook de volgende waarden heel belangrijk:

1.9.1 Je bent **welkom**

Bij ons zijn alle leerlingen welkom die voldoen aan de, door de wetgever, gestelde criteria voor het praktijkonderwijs en/of de ISK.

1.9.2 Ruimte voor **talent**

Het Praktijk College en de ISK zorgen voor bij de leerling passend onderwijs. Niet de school bepaalt wat passend is, maar de leerling. De leerling wordt gestimuleerd zijn/haar einddoel te bepalen en zijn/haar daarbij passende onderwijs keuzes te maken, passend bij de mogelijkheden van de leerling en het aanbod van de school. Door het gepersonaliseerd leren is de mentor meer coach geworden. De coach zal de leerling helpen om de juiste keuzes te maken, niet door ze op te leggen, maar door met de leerling de mogelijkheden te verkennen. Wat is nodig om het doel te bereiken en welke stappen moeten daarvoor gezet worden.

1.9.3 **Meedoen** in de maatschappij

Als het onderwijs van het Praktijk College en de ISK zich richt op het 'meedoen in de maatschappij', kan dit alleen gerealiseerd worden als het onderwijs zelf deelneemt aan die maatschappij. De samenwerking met de omgeving, het bedrijfsleven, vervolgonderwijs, hulpverlening en diverse instanties is intensief. Ons onderwijs zoekt steeds de aansluiting bij de veranderende vraag.



2. Evaluatie / koppeling schoolplan 2017-2021

2.1 Terugblik

Het schoolplan 2017 – 2021 kreeg de titel 'Samenwerken met diversiteit als norm' mee, de ISK is er nog niet in meegenomen. Er werden twee uitgangspunten als richting genoemd:

1. Het Praktijk College verzorgt het praktijkonderwijs voor alle leerlingen op Voorne Putten/Rozenburg en de Hoeksche Waard.
2. Diversiteit

Vervolgens werden een negental thema's van doelstellingen voorzien welke het Praktijk College wilde realiseren:

- Breed en hoogwaardig onderwijsaanbod;
- Elke leerling is anders;
- De leraar maakt het verschil;
- Organisatie van het onderwijs;
- Vaardigheden 21e eeuw;
- Over grenzen heen;
- Ouders/verzorgers als partners;
- Afstemmen met vervolgonderwijs en bedrijfsleven;
- Ondersteuning door het bestuur.



2.2 Doelstellingen 2017-2021

Hieronder worden de diverse doelstellingen schematisch benoemd en voorzien van een kleur:

Groen – behaalde doelstelling

Oranje – deels behaalde doelstelling

Rood – niet behaalde doelstelling

Doelstellingen schoolplan Praktijk College 2017-2021

Breed en hoogwaardig onderwijsaanbod		Resultaat
1	Het marktaandeel van het aantal 12-13 jarige leerlingen op VPR behouden	
2	Alle opleidingen hebben minimaal een beoordeling 'voldoende' van de Onderwijsinspectie	
Elke leerling is anders		
3	Minimaal 80% van de leraren is in staat om tenminste op drie niveaus onderwijs aan te bieden in zijn les	
4	Minimaal 80% van de leraren gebruikt ICT en andere hulpmiddelen in iedere les om leerlingen op maat onderwijs aan te bieden	
De docent maakt het verschil		
5	Leerkrachten weten leerlingen intrinsiek te motiveren voor leren	
6	Docenten werken aantoonbaar samen aan onderwijs	
Organisatie van het onderwijs		
7	De school integreert de ontwikkelingen in de wereld in haar curriculum	
8	Scholen werken aantoonbaar samen met hun omgeving in het onderwijs	
9	Intensieve samenwerking met de externe hulpverlening	
Vaardigheden 21e eeuw		
10	De onderwijsgroep gaat in gesprek met het bedrijfsleven en het vervolgonderwijs over de gevolgen van de snelle technologische en maatschappelijke veranderingen voor het onderwijs	
11	In het onderwijs worden de 21e -eeuwse vaardigheden geïntegreerd	
Over grenzen heen		
12	Het Praktijk College herbergt steeds meer leerlingen van verschillende culturen. De uitwisseling van en het begrijpen van elkaars culturen wordt ingebed in lessen	
Ouders als partners		
13	Ouders betrekken en evt. competenties van ouders inzetten in het onderwijs op school	
14	Communicatie versterken vanuit bestuur en school	
Afstemmen met vervolgonderwijs en bedrijfsleven		
15	Samenwerking met bedrijven en instanties	
16	Netwerken	
17	Nazorg	
18	Samenwerken met de andere schoolbesturen.	
Ondersteuning door bestuur		
19	Actief beleid en operationele uitvoering van beheer en onderhoud bouwen	
20	Cyclische benadering van kwaliteitszorg in samenwerking met alle betrokkenen	

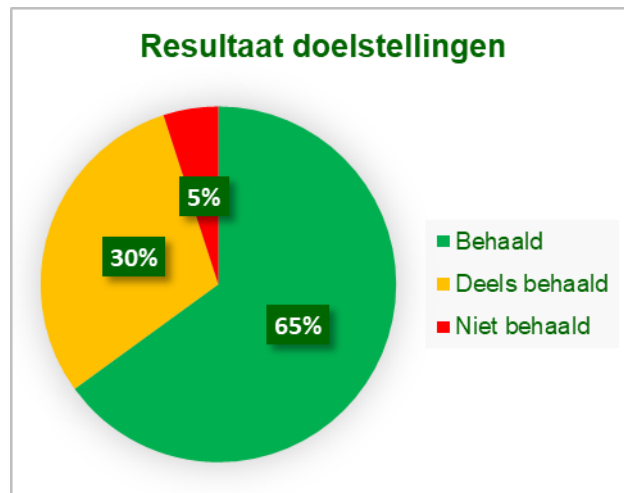
In de afgelopen 4 jaren is soms concreet, soms minder concreet omgegaan met de bovenstaande doelstellingen. We kunnen constateren dat een groot gedeelte namelijk 65% van de doelstellingen is behaald. Toch is het werken hieraan niet eindig. Het zijn doelen die doorwerken in de toekomst van de school en die de aandacht van het management en het team blijven verdienen.

De doelen, die deels behaald zijn, worden niet gestopt in 2022. Het zijn doelen waarbij voortgang is geboekt, maar waar meer op ingezet dient te worden.



Doelstelling 5 zien we als deels behaald, omdat resultaten hierin met name geboekt worden vanaf leerjaar drie. Winst kan vooral nog worden behaald in de eerste twee leerjaren.

Er is slechts één doel niet of nauwelijks behaald. Een gezamenlijke aanpak in het benaderen van het bedrijfsleven door de onderwijsgroep Galilei is niet van de grond gekomen. De vraag is of deze doelstelling behoort tot de doelstellingen van het Praktijk College en de ISK of dat deze doelstelling meer past in de doelstellingen van het strategisch beleid van onderwijsgroep Galilei. Behoeft aan een gezamenlijke aanpak lijkt er wel te zijn.



In het schoolplan 2017-2021 zijn heel concreet per schooljaar actieplannen geformuleerd. Een aantal factoren hebben ertoe geleid dat deze concreet geformuleerde acties niet of niet volledig uitgevoerd zijn:

1. Directiewisselingen
2. Storingen in de organisatie in de jaren 2018, 2019 en 2020
3. Corona

Directiewisselingen

De afgelopen vijf jaren heeft het team te maken gekregen met een veranderende leiderschapsstijl in de van directief, naar Laissez fair, naar een authentieke en democratische door de huidige directeur en dit heeft het team en de organisatie in verwarring gebracht. Over een geruime periode was de leiding directief/autoritair. Dit gaf houvast maar bood weinig ruimte voor zelfontplooiing en participatie. Het team werd niet of nauwelijks betrokken bij beleidsvorming en werkte vooral vanuit een opdracht. De Laissez faire leiderschapsstijl van de directeur die daarop volgde is niet effectief gebleken, er bleek meer behoefte aan sturing binnen het team. Acties vanuit het schoolplan werden vanuit de directie niet geïnitieerd en derhalve niet of in mindere mate uitgevoerd. Het team zal moeten worden meegenomen in wat van hen verwacht wordt. De afgelopen jaren is veel gevraagd van het team, daardoor is duidelijk ingeteerd op de reserves van het team. Uit een intern onderzoek onder het team (analyse van de 1 op 1 gesprekken in mei en november 2020) is gebleken dat de verwachtingen niet altijd overeenkwamen, het team was immers niet gewend aan vrijheid. Het niet overeenkomen van verwachtingen over en weer tussen het management en het team zal moeten worden verbeterd waardoor een wederzijds begrip en vertrouwen zal groeien. Dan zal er weer constructief gewerkt kunnen worden aan het behalen van de nog te formuleren doelstellingen voor de komende jaren.

Storingen in de organisatie in de jaren 2018, 2019 en 2020

Een sociaal veilige school is een school waar géén plaats is voor grensoverschrijdend gedrag. Sociale veiligheid is het zich beschermd weten en voelen tegen (dreiging van) gevaar. Dit heeft betrekking op alle groepen in school; tussen werknemers onderling, tussen leerlingen onderling en tussen werknemers en (minderjarige) leerlingen en/of ouders/verzorgers.

In de jaren 2018, 2019 en 2020 is er op het gebied van sociale veiligheid een storing opgetreden in de school. Signalen zijn hierover bij het bestuur binnen gekomen waarop een onderzoek is uitgevoerd om aan te tonen hoe breed het gevoel van onveiligheid daadwerkelijk was en welke problemen daaraan ten grondslag lagen. Uit dat onderzoek is gebleken dat er een kloof tussen directie en team was ontstaan. Het team voelde zich niet gehoord en, door een aantal factoren, niet veilig meer op de werkvloer. Het grootste probleem was dat, door een versoepeling in het aannamebeleid, leerlingen in de school kwamen waarvoor de professional niet was toegerust om te begeleiden. Wanneer de professional niet handelt of weet te handelen ondanks dat er zorgen of signalen zijn over de betreffende jeugdige en/of ouders/verzorgers spreekt het onderwijs van handelingsverlegenheid. Het ontstaat uit onvermogen om (nog) adequaat te handelen en komt voort uit



aarzelingen bij de professional zelf. Op Praktijk College is een grote toename gezien in het aantal incidenten, zowel tussen collega's onderling als onder leerlingen. Het onderzoek onder het team gaf onder andere aan dat daadkracht bij de directie niet of onvoldoende werd ervaren, er werd volgens het team onvoldoende ingegrepen en daardoor stapelden de incidenten zich op. Daarnaast werd begrip en ondersteuning vanuit de directie gemist. Dit had als gevolg dat het personeelsverloop toenam hetgeen het gevoel van onveiligheid versterkte. Zelfs tot een punt dat sommigen het bestaansrecht van de school in twijfel trokken.

Door het bestuur zijn een aantal maatregelen genomen en een traject ter verbetering van wederzijds vertrouwen werd opgestart. Twee hoofdlijnen zijn hierin te onderscheiden:

- Aanpassingen binnen het aannamebeleid van leerlingen zijn gedaan;
- Een waarnemend directeur is aangesteld met de opdracht om de sociale veiligheid in de school terug te brengen

Eén en ander heeft ervoor gezorgd dat het gevoel van veiligheid op de werkvloer werd verbeterd. Daar waar in mei 2020 32% van het team zich (soms) onveilig voelde op de werkvloer, werd in november 2020 gemeten dat dit terug gebracht was naar 14%. Daarnaast was er een verschil in beleving van veiligheid, slechts 2% voelde zich nog onveilig en het gevoel van "soms" onveilig was grotendeels ontstaan door de komst van Corona.

Corona

De komst van Corona zette de wereld op zijn kop. Het onderwijs moest per direct aanpassingen invoeren. Lessen moesten digitaal of in kleinere groepen gegeven worden en dat nam behoorlijk wat organisatorische uitdagingen met zich mee. Het praktijkonderwijs moest door, in halve klassen werd met een wisselend rooster les gegeven. Het management en het team heeft met veel inzet gezorgd dat er les gegeven kon worden. Stages konden soms niet of in mindere mate worden uitgevoerd, interne stages werden verzonnen om de leerlingen hun schooldoelen te laten behalen.

Door al deze activiteiten en een door de actualiteit gevraagde aandacht, werden de actiepunten vanuit het schoolplan uit het oog verloren.

2.3 Conclusie

In de afgelopen jaren werd er in de geest van het praktijkonderwijs en dus ook van hetgeen waar het Praktijk College voor staat gewerkt en zijn, ondanks de uitdagingen, veel doelen behaald. In de plannen voor komende jaren zullen de doelen die actueel zijn worden doorgetrokken en anderen wellicht los gelaten. Wat overeind blijft is de passie voor het praktijkonderwijs en de inzet van het team om de leerlingen te begeleiden naar een mooie plek in de maatschappij, waar zij meetellen en een prachtige bijdrage aan leveren.

Veiligheid blijft aandacht behoeven. Toch is het team klaar voor de volgende stap. Een aantal jaren is het team aan het overleven geweest, schooljaar 20-21 is de veiligheid terug in de school gekomen en durft men weer vooruit te denken. Omdat de nadruk gelegen heeft op het sociaal veilig maken van de school, is de aandacht voor een toekomstbestendige onderwijskundige visie wat op de achtergrond geraakt. Hoe nodig het ook was om de aandacht op de sociale veiligheid dit jaar te vestigen, de horizon moet weer verbreed worden. Onderwijskundige vernieuwing, sociale veiligheid, professionalisering, gezonde financiën en een gezond personeelsbeleid moeten weer hand in hand gaan. Er moet worden gezocht naar balans in de aandachtsvelden.

De ISK heeft sinds schooljaar 2019-2020 een jaarplan gebaseerd op de gestelde visie en doelen uit het schoolplan. Het jaarplan wordt geëvalueerd en bijgesteld; professionalisering en ontwikkeling van de ISK is op een toegankelijke wijze zichtbaar gemaakt. De standaarden waarmee verantwoording wordt afgelegd middels het kwaliteitsstelsel zijn in de basis hetzelfde, op de inhoud uniek. Sinds het schooljaar 2018-2019 is er ook in Hellevoetsluis een ISK.

Het schoolplan is steeds geschreven met een start op 1 januari per kalenderjaar, vanwege de totstandkoming van de jaarplannen van de doelgroepen en de samenhang daarmee met het schoolplan, zal er met ingang van het schoolplan 2022-2026 een overgang plaats vinden naar een tijdsduur in schooljaren. Effectief zal dit schoolplan derhalve op 1 augustus 2022 starten.



3. Organisatie analyse

Inleiding

Het Praktijk College en de ISK Nissewaard zullen onderdeel uit moeten maken van maatschappelijk relevante netwerken. De school heeft haar stakeholders nodig om haar onderwijsdoelstellingen te behalen. Een organisatieanalyse waarbij de samenhang van de structuur, cultuur en strategie in kaart is gebracht is nodig om belangrijke handvatten te bieden om de aansturing van de organisatie.

3.1 Organisatiestructuur

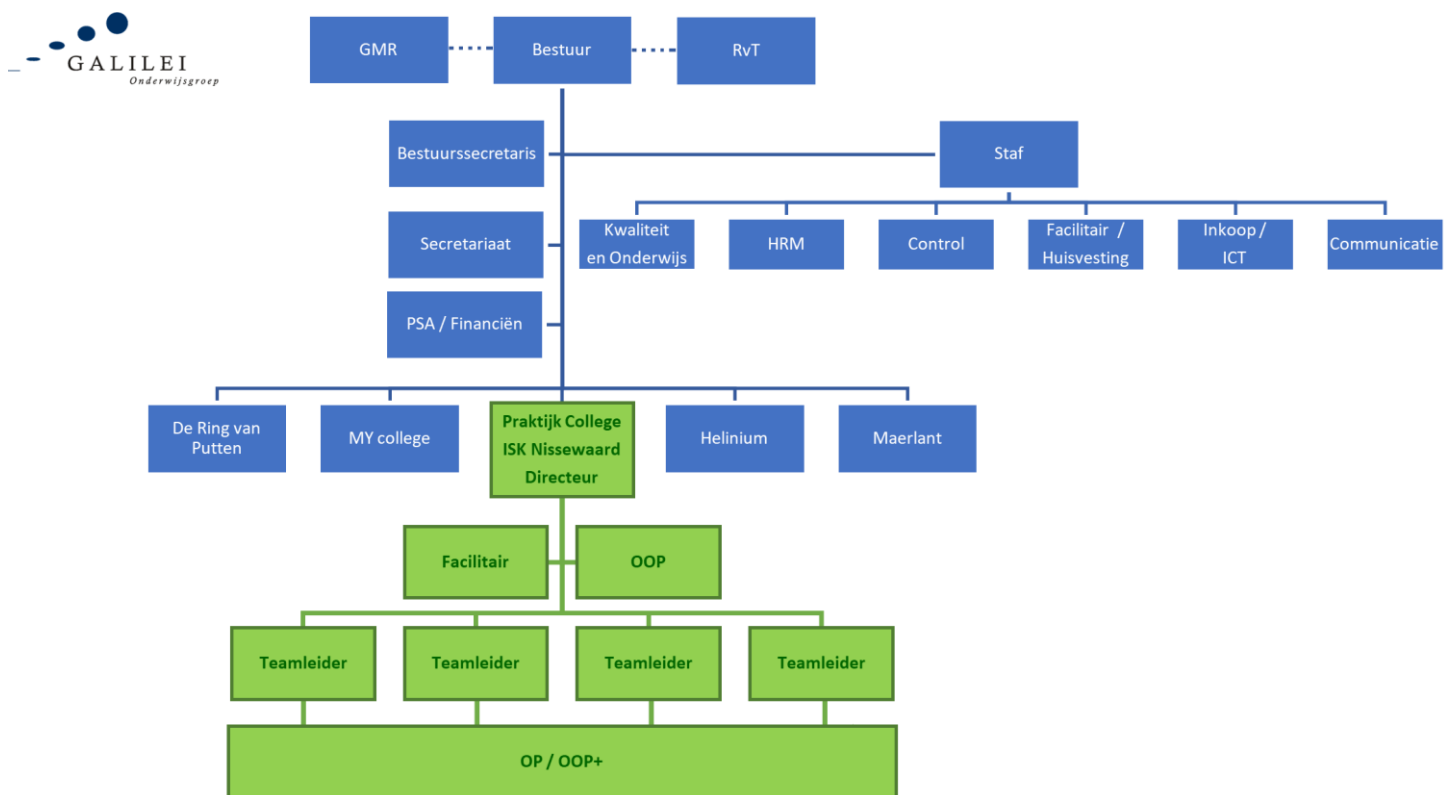
Het Praktijk College en de ISK Nissewaard is een gedecentraliseerde organisatie waarbij van de professionals (uitvoerende kern) grote mate van zelfstandigheid wordt verwacht. Het onderwijzend personeel (OP), het onderwijsondersteunende personeel met een lesgevende taak (OOP+) en het onderwijsondersteunende personeel zonder lesgevende taak (OOP) is verantwoordelijk voor het onderwijsproces en de begeleiding van de leerlingen naar een participerende, zelfstandige burger in de maatschappij. Het begeleiden van leerlingen is lastig te standaardiseren en dat maakt het voor het management soms lastig om invloed uit te oefenen op de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Het management bestaat uit een directeur en vier teamleiders. Zij ondersteunen de professional door het schrijven van protocollen, schoolplannen en het uitzetten van de koers van de school.

Hoewel de collega's op de werkvloer veel ruimte krijgen in hun werk, worden, om de doelmatigheid en effectiviteit te borgen, eisen gesteld aan hun kennis en kunde. Door middel van de gesprekkencyclus en een professionaliseringsplan worden vaardigheden gemonitord.

Het bestuur op afstand wordt door de directeur op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen van de organisatie door het leveren van schoolplannen, (meerjaren) formatieplanning en (meerjaren) begrotingen. De maandrappportages geven inzage in de realisatie ervan.

3.2. Organogram



3.3 Cultuur

3.3.1 Inleiding

Door middel van het OCAI model en met gebruik van het Excel document, is een analyse van de cultuur gemaakt (OCAI One: ontdek de cultuur in 15 minuten | OCAI online, z.d.). Er zijn veertien medewerkers van het Praktijk College benaderd met de vraag de vragenlijst in te vullen (Vragenlijst OCAI, z.d.), dertien medewerkers hebben opvolging gegeven aan het verzoek (bijlage: resultaten OCAI cultuuronderzoek). Een voor de formatie van de organisatie representatieve keuze is gemaakt in ondervraagden voor wat betreft de verdeling tussen directie, OP en OOP. Op een personeelsbestand van 61 medewerkers is een analyse tot stand gekomen door een respons van 21,3% van de formatie.

3.3.2 Resultaat

In bovenstaand figuur is het resultaat van de uitkomst van de analyse schematisch aangegeven.

Uit het OCAI-cultuurprofiel blijkt:

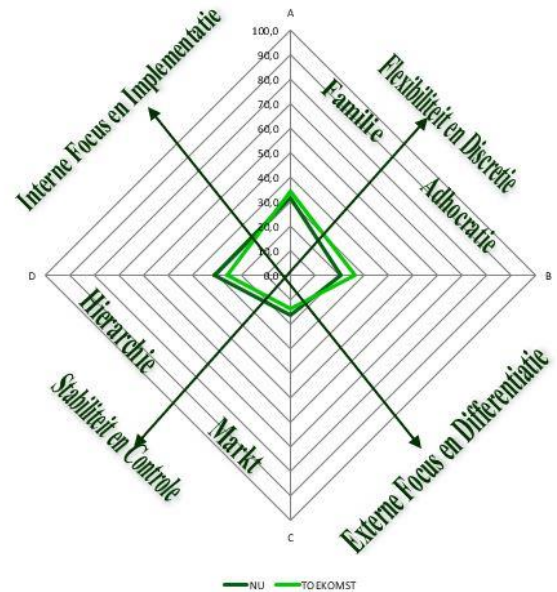
- De hiërarchische, maar toch ook familiale, huidige cultuur;
- Dat er slechts een kleine discrepantie is tussen de huidige cultuur (donker groene) en de voorkeurscultuur (licht groen)
- De huidige cultuur meer hiërarchisch en dat binnen de voorkeurscultuur een balans tussen hiërarchisch en flexibel ontstaat;
- Dat op de externe focus (marktcultuur) zowel in de huidige cultuur als in de voorkeurscultuur geen nadruk wordt gelegd.

Kijkend naar de missie en de visie waarin duidelijk gesproken wordt over een open blik naar de ontwikkeling van de leerling, past een meer een adhocratie gerichte aanpak. De persoonlijke ontwikkeling van de leerling staat centraal en een flexibele aanpak past daar bij. Er ontstaat echter een spanningsveld wanneer een markgericht aanpak niet tot de prioriteit lijkt te horen. Kennis van de maatschappij is van groot belang om de best passende participatie in de maatschappij voor de leerling te vinden. In de strategie die naar aanleiding van de analyses zal worden bepaald, zal dan ook aandacht moeten worden besteed aan het waarborgen van de binding met de maatschappij en de kennis van de veranderingen ervan.

3.3.3 Cultuuromslag

Schooljaar 2020-2021 is een nieuwe koers ingezet en dit heeft geleid tot een verbetering van de situatie. Het managementteam is meer aanwezig op de werkvloer waardoor problemen makkelijker zijn te detecteren en sneller en effectiever bespreekbaar worden gemaakt. Door het team wordt dit echter nog niet altijd ervaren, daar moet aan gewerkt worden.

Wekelijks wordt het team geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen de school en welke maatregelen genomen zijn. Hoewel de situatie nog fragiel is, groeit het wederzijds vertrouwen met name door een open en eerlijke communicatie onderling. Teamleden worden aangesproken op gedrag dat niet past binnen de normen en waarden van de school en gecompimenteerd bij gewenst gedrag. Draagvlak wordt gecreëerd bij het team door teamleden te betrekken bij de totstandkoming van nieuw beleid door middel van het samenstellen van werkgroepen en ontwikkelgroepen. De komende jaren zal de veiligheid extra aandacht krijgen in de te bepalen strategie. Er worden bewuste keuzes gemaakt bij voor wat betreft de personele en materiele budgetten om de veiligheid van team te vergroten en te garanderen in de toekomst.



3.4 Financiën en HRM

3.4.1 Zicht op de cijfers

Capisci geeft inzicht in de maandelijkse realisatie van de begroting en is binnen het bilaterale overleg tussen de bestuurder en de directeur een vast agendapunt. Zo wordt de realisatie gemonitord en zal op tijd kunnen worden bijgestuurd. Foleta geeft zicht op de inzet van team en maandelijks zullen de normjaartaken van de personeelsleden worden bekeken en daar waar afwijkingen worden geconstateerd zal binnen het managementteam worden gekeken naar een betere invulling / verdeling van taken. Wijzigingen hierin worden besproken met betrokkenen. Waardoor onder- of overbelasting van het team wordt voorkomen. Ieder kwartaal wordt de MARAP met de GroepsMR besproken. Jaarlijks wordt in de GroepsMR verantwoording afgelegd over de realisatie van het boekjaar.

3.4.2 Realisatie 2021

In de begroting van 2021 is de ingezette koers opgenomen welke het maakt tot een beleidsrijke begroting.

3.4.2.1 Personele keuzes

- Praktijk College en de ISK Nissewaard wil door een interne promotiedynamiek, haar docenten binden aan de school en daardoor kwaliteit binnen de school vast te houden. Deze kwaliteit is nodig om de handelingsverlegenheid binnen de minder ervaren docenten aan te pakken. Hiervoor is, in het kader van de functiemix, met ingang van 1 januari 2021, 2 fte aan LC functies vrijgegeven. De nieuw te benoemen LC functionarissen zullen aan het begin van hun benoeming voornamelijk ingezet worden als coach voor die collega's die handelingsverlegen zijn;
- Het behouden van de functie van locatie beheerder op de lange termijn;
- Het behouden van een klassenassistent en een extra technische instructeur op de lange termijn;

3.4.2.2 Materiele keuzes

- Het verbouwen van de receptie waardoor een beter overzicht ontstaat voor de ingang van de school en de openbare ruimte in de hal;
- Isolatie van de wanden van de directiekamer waardoor privégevoelige gesprekken niet hoorbaar zijn buiten de directiekamer;
- Het, buiten de MOP, om vervangen van de luchtinstallatie van de grootkeuken. De installatie maakt veel herrie zorgt ervoor dat team en leerlingen elkaar niet kunnen verstaan en er onveilige situaties ontstaan;
- Extra inzet op achterstallig onderhoud van brandblusapparatuur, noodverlichting en nooduitgangen.

3.4.3 Zicht op het personeel

3.4.3.1 Gesprekkencyclus

In de afgelopen jaren is de gesprekkencyclus niet volledig uitgevoerd. De voortgangs- en beoordelingsgesprekken werden gevoerd met degenen waarvan een tijdelijk dienstverband omgezet diende te worden in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarnaast werden er wel voortgangsgesprekken gevoerd, maar geen beoordelingsgesprekken, waardoor stagnatie optrad. Een plan is gemaakt om in twee schooljaren een inhaalslag te maken. Binnen Bardo worden de voortgangs- en beoordelingsgesprekken vastgelegd. Het team heeft behoefte aan scholing/kennis in het vullen van Bardo.

3.4.3.2. Vlootschouw

Een vlootschouw legt de competenties en het gebrek eraan binnen het team bloot en geeft mogelijkheden tot sturing. In 2021 wordt ingezet op het verbeteren en verdiepen van de aanwezigheid van 3 competenties op onderwijskundig gebied. Vanuit de vlootschouw kan een teambreed opleidingsplan gemaakt worden per competentie, maar kunnen ook individuele afspraken gemaakt worden. In alle gevallen zijn de competenties erop gericht om maatwerk te kunnen verrichten voor de begeleiding van de leerlingen.

3.4.3.3. Directiewisseling

In mei 2020 is een veiligheidsonderzoek gehouden onder het team en dit is in november 2020 herhaald. Het heeft laten zien dat het veiligheidsgevoel sterk is verbeterd. Echter heeft 43% van het team in november 2020 hun zorg geuit over de continuïteit van de ingeslagen weg. Eén en ander heeft ertoe geleid dat er een directiewisseling heeft plaatsgevonden. De waarnemend directeur is, na een enquête onder de medewerkers waaruit bleek dat meer dan 90% vertrouwen had, aangesteld voor de periode van 3 schooljaren als directeur. Tijdens deze periode zal een opvolgend directeur worden opgeleid en om de continuïteit van de ingezette koers te waarborgen zal de huidige directeur aanblijven en als teamleider deel uit blijven maken van het managementteam.



3.5 Conclusie door middel van SWOT



3.5.1 Aandachtspunten

3.2.1 Verder verbeteren van de sociale veiligheid

De komende jaren zal van het managementteam gevraagd worden effectief te sturen op sociale veiligheid om deze nog meer te versterken. Wanneer er weer gewerkt gaat worden vanuit een gezamenlijk beeld van normen en waarden zal het wederzijds vertrouwen groeien.

3.2.2 Pedagogische en didactische kwaliteiten op inspectienorm voldoende zo mogelijk goed houden

De inspectie oordeelt over de organisatie als volgt: “Op basis van het onderzoek kennen wij aan de afdeling het basisarrangement toe omdat zowel de opbrengsten alsook de kwaliteit van het onderwijsproces op de onderzochte onderdelen van voldoende niveau zijn. Dit betekent dat wij op dit moment geen reden hebben om het toezicht te intensiveren. De inspectie heeft geen tekortkomingen in de naleving van de gecontroleerde wettelijke voorschriften vastgesteld. Dit geeft aan dat de kwaliteit van het onderwijs op orde is en dat zowel pedagogisch als didactisch de benodigde vaardigheden aanwezig zijn. Hiermee kan de school verder, uiteraard zal er altijd aandacht moeten blijven voor het op norm houden van deze kwalificatie.

3.2.3 Aansluiting blijven zoeken bij de vraag van de maatschappij

Voor welke voor de praktijk opgeleide leerlingen is er in de toekomst nog een plek in de maatschappij te vinden? Er zullen contacten met het bedrijfsleven moeten worden gelegd, voor zover ze er nog niet zijn, en de school zal gesprekspartner moeten zijn wanneer veranderingen in gang gezet gaan worden. De school moet ondernemend zijn, de taal van de markt spreken, kansen zien in het bedrijfsleven en bij de overheid en in staat zijn om die behoeftes terug te vertalen naar wat de school kan bieden. In dit kader zijn wij ook bezig met onze statushouders op het Praktijk College en de ISK Nissewaard. Vanwege de Nieuwe Wet Inburgering zijn 18-jarigen inburgeringsplichtig (wat voorheen niet zo was voor een leerling Pro). De uitdaging is om in dit schoolplan de onderwijsvernieuwing aansluiting te laten vinden bij de vraag van de maatschappij, waarbij geborgd wordt dat de vaardigheden van het team aansluiten en waar niet, professionalisering zal worden ingezet.

3.2.4 Leerling populatie

In het schooljaar 2020-2021 en 2021-2022 is er een strikte toelatingsprocedure gehanteerd op het Praktijk College. Ook de leerlingen waarbij twijfel was of praktijkonderwijs of cluster vier/drie passend was, zijn bij twijfel niet toegelaten. Echter is een scheiding niet makkelijk te maken, sommige leerlingen kunnen met kleine



aanpassingen wellicht prima meekomen binnen het praktijkonderwijs. Er zal dus voor de komende jaren een goede balans gevonden moeten worden in de leerling populatie, één die het mogelijk maakt om in sommige gevallen “cluster vier” of –“drie” leerlingen een kans binnen het praktijkonderwijs te bieden (eventueel met een proefplaatsing) en samen te bewerkstelligen dat deze leerlingen onze school verlaten met een diploma, eventueel toegang tot een vervolgopleiding en een goed toekomstperspectief.

Daarnaast is, door het kansrijk adviseren van een vervolgschool door het Primair Onderwijs in verband met Corona, een nieuwe problematiek ontstaan. Leerlingen die eigenlijk het advies praktijkonderwijs zouden moeten krijgen, krijgen nu een VMBO advies. Sommige leerlingen zullen hierin teleurstellingen oplopen, de organisatie zal klaar moeten zijn voor de opvang van deze leerlingen.

Alle betrokkenen zullen actief moeten worden ingezet bij de ontwikkeling van de leerlingen.

Ouders/verzorgers, begeleidende instanties en bedrijven moeten worden uitgenodigd als actieve partners.

Alleen door samen op te trekken is het mogelijk de leerling zich te laten ontwikkelen tot een zelfstandige participant in de samenleving. Wanneer de balans binnen de leerlingenpopulatie gevonden is, zullen de medewerkers handelingsbekwaam zijn en veel voldoening uit de resultaten kunnen halen.

3.2.5 Managementteam

Omdat het management team voor 80% uit nieuwe leden bestaat moet, door middel van onder andere professionalisering, ingezet worden op en het eigen maken van de cultuur, structuur en beleid van de organisatie en de belevingswereld van de leerlingen en het team. Persoonlijke vaardigheden en bekwaamheden moeten ingebed worden op de juiste plek zodat elkaars kwaliteiten worden benut, versterkt en aangevuld.

4. Doelstellingen (inclusief PDCA)

Doelstelling 1

De leerling wordt gestimuleerd zijn/haar einddoel te bepalen en zijn/haar daarbij passende onderwijs keuzes te maken, passend bij de mogelijkheden van de leerling en het aanbod van de school.

Doelstelling 1					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De leerling wordt gestimuleerd zijn/haar einddoel te bepalen en zijn/haar daarbij passende onderwijs keuzes te maken, passend bij de mogelijkheden van de leerling en het aanbod van de school.	Mentoren / loopbaan begeleiders worden geschoold in de begeleiding van de leerlingen.	Managementteam in samenwerking met de stage-, loopbaan-begeleiders en mentoren.	Juni 2024	95% van de leerlingen voelt zich goed bij de keuzes die gemaakt zijn en verandert tijdens studie niet meer.	Inpassen van bruikbare resultaten in nieuwe schoolplan.

Welkom

Talent

Meedoen



Doelstelling 2

Op Praktijk College en de ISK Nissewaard telt iedereen mee, ongeacht culturele achtergrond, leeftijd, genderidentiteit, genderexpressie of beperkingen. De mogelijkheden, talenten en eigen regie staan centraal voor iedereen. Dit geldt zowel voor de leerlingen als voor het voltallige team. Dit maakt de organisatie inclusief hetgeen zichtbaar is in de school, het draait om het meedoen van elk individu.

Doelstelling 2					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De organisatie is inclusief en dat is zichtbaar in de school.	Voorlichtingen worden gepland en de organisatie straalt 'inclusiviteit' uit. De school schroomt niet om gevoelige zaken te bespreken en te tonen in school.	Managementteam in samenwerking met docenten Burgerschap / AVO gedragen door het gehele team.	Juni 2024	Tevredenheidsonderzoeken wijzen uit dat leerlingen, ouders/ verzorgers en het team zich welkom voelen. In het domein diversiteit scoort men op of boven de benchmark	Koers borgen of eventueel aanscherpen in het nieuwe schoolplan. 

Doelstelling 3

De schoolsystemen van Praktijk College en de ISK Nissewaard zijn, met de uitleg op de diverse communicatiestromen (website, nieuwsbrieven, schoolgids, etc.), duidelijk voor elke lezer. Men begrijpt wat de school doet en waar ze voor staat.

Doelstelling 3					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De organisatie heeft heldere/leesbare communicatiestromen.	Adviesinwinning via professionals wat moet leiden tot een nieuwe website en eenheid in de diverse communicatiestromen. Er worden regels opgesteld om de communicatie (ook via mail) zo eenduidig mogelijk te laten zijn.	Managementteam in samenwerking met de PR commissie.	Juni 2023	De PR commissie zet een enquête uit onder teamleden, leerlingen, ouders / verzorgers en instanties en 80% weet wat de school doet en waar de school voor staat.	Alertheid MT op hetgeen er zowel intern als extern uitgaat en spreekt aan bij afwijkingen.



Doelstelling 4

Op het Praktijk College en de ISK Nissewaard voelt iedereen zich veilig. Wanneer dit echter niet het geval is, weet men dat de directie gehoor geeft aan een gevoel van onveiligheid en worden oplossingen onmiddellijk gezocht en gevonden. Veiligheid is een belangrijk onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus en tijdens mentorgesprekken. Het team gaat respectvol met elkaar om, zowel verbaal als non-verbaal. Leerlingen durven laagdrempelig te communiceren met de leden van het team.

Doelstelling 4					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
Alle betrokkenen bij de organisatie voelen zich veilig en gehoord.	Openheid in de communicatie van het MT en alertheid op signalen uit het team. Er is een protocol veiligheid opgesteld en er zijn twee interne vertrouwenspersonen en twee externe vertrouwenspersonen aangesteld. Daarnaast de inzet van Resiliants.	Managementteam in samenwerking met het gehele team.	Juni 2023	Tevredenheids onderzoeken wijzen uit dat 85% van de leerlingen, ouders/ verzorgers en het team zich veilig en gehoord voelt.	Koers borgen bij behalen van de doelstelling en tussentijds aanpassen indien dit niet wordt gehaald.

Doelstelling 5

Het Praktijk College en de ISK Nissewaard is een aantrekkelijke werkgever en profileert zich als zodanig. Er is een goed werkend begeleidings- en ondersteuningsprogramma voor nieuwe collega's. Het team voelt zich gezien en gehoord en daar waar nodig en mogelijk wordt maatwerk gezocht in de uitvoering van de werkzaamheden.

Doelstelling 5					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De organisatie is een aantrekkelijke werkgever voor het gehele team, in welke levensfase men zich ook bevindt.	Oplossingen worden getracht te vinden wanneer bij de uitvoering van werkzaamheden moeilijkheden worden ondervonden door teamleden. Het vergroten van het eigenaarschap teamleden m.b.t. de eigen (gekozen) taken om werkethos en werkplezier te vergroten. Het MT stelt zich hierin, binnen de mogelijkheden flexibel op.	Managementteam.	Juni 2025	Tevredenheids onderzoeken wijzen uit dat teamleden geoutilleerd zijn.	Koers borgen of aanpassen in nieuwe schoolplan 



Doelstelling 6

Het Praktijk College zoekt de verbinding tussen onderwijs, bedrijfsleven en maatschappelijke partners, om het onderwijsaanbod te laten groeien en om innovatie en kennisontwikkeling te optimaliseren. De samenwerking met de omgeving, het bedrijfsleven, vervolgonderwijs, hulpverlening en diverse instanties is intensief. Ons onderwijs zoekt steeds de aansluiting bij de veranderende vraag. Elke vakrichting werkt met minimaal één bedrijf constructief samen voor wat betreft de overdracht van nieuwe technieken en er wordt kennis over en weer gedeeld. De leerlingen die stage lopen herkennen de technieken bij de stagebedrijven en leveren een constructieve bijdrage bij het stagebedrijf.

Doelstelling 6					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
Er is verbinding en een goede samenwerking tussen het onderwijs, het bedrijfsleven en de maatschappelijke partners.	Teamleden worden door MT gemotiveerd naar bedrijven te gaan en in samenwerking met deze bedrijven hun lesbrieven aan te passen aan actualiteiten. Het MT onderhoudt nauw contact met de Gemeenten.	Managementteam in samenwerking met het gehele team.	Juni 2025	Elke vakrichting werkt met minimaal één bedrijf constructief samen, er wordt kennis over en weer gedeeld.	Koers borgen of aanpassen in nieuwe schoolplan
Leerlingen leveren hierdoor een constructieve bijdrage bij het stagebedrijf.	Leerlingen worden begeleid in hetgeen ze kunnen verwachten bij het stagebedrijf en herkennen de te gebruiken technieken/gedragscodes	Stagebegeleiders	Juni 2025	Onderzoek onder stage-bedrijven wijst uit dat 80% van onze leerlingen een constructieve bijdrage levert.	

Meedoen

Doelstelling 7

Middels de gesprekkencyclus, vastgesteld binnen Onderwijsgroep Galilei, is er structureel aandacht voor de ontwikkelmogelijkheden van het voltallig team. Een gestructureerde aanpak draagt bij aan een betere prestatie op de lange termijn. Jaarlijks wordt met alle leden van het team gesproken over welzijn, resultaten, bijdrage aan de organisatie, samenwerking met anderen, duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling. Twee jaren achter elkaar minimaal één voortgangsgesprek en minimaal 3 jaarlijks een beoordelingsgesprek. Deze gesprekken worden allen geborgd in Bardo.

Doelstelling 7					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
Gesprekkencyclus wordt jaarlijks gevoerd en geborgd in Bardo. Hierdoor is zicht op de ontwikkeling van het team.	Het MT maakt jaarlijks een planning van de te voeren gesprekken.	Managementteam.	Juni 2024	85% van de geplande gesprekken wordt in dat jaar gevoerd.	Koers borgen in het nieuwe schoolplan



Doelstelling 8

Voor elke leerling is een Individueel ontwikkelplan (IOP) of een loopbaanplan (LBP) opgesteld. Na het voeren van mentorgesprekken zijn door mentor en leerling duidelijk geformuleerde doelstellingen met daaruit voortvloeiende acties in het IOP opgenomen. Het team is dusdanig ingewerkt dat er een eenduidige begeleiding is van de leerling. De leerling heeft recht op een gespreksaantal van minimaal 10 mentorgesprekken in de onderbouw en 6 mentorgesprekken in de bovenbouw per schooljaar. De gesprekken worden vastgelegd in Magister.

Doelstelling 8					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
Met elke leerling worden minimaal 10 of 6 kwalitatief goede mentorgesprekken gevoerd en deze worden geborgd in het leerlingvolgsysteem.	Mentoren worden geschoold in het uitvoeren van het mentoraat.	Managementteam in samenwerking met kwaliteitsmedewerker	Juni 2024	Via het kwaliteits-systeem wordt dit bepaald en gemonitord.	De MARAP wijst uit of de doelstelling behaald is, waardoor tijdig bijgestuurd kan worden wanneer de koers afwijkt.
Elke leerling heeft een IOP of een LBP	Mentoren worden geschoold in het opstellen van een IOP/LBP	Managementteam in samenwerking met kwaliteitsmedewerker	Juni 2024		

Doelstelling 9

Ouders/verzorgers zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij scoren de stellingen uit het domein Vensters voor VO Ouders 'ik word door de school goed geïnformeerd over de vorderingen van mijn kind', 'ik kan makkelijk contact krijgen met de school als ik dat wil' en 'ik ben tevreden over de mentor van mijn kind' uit het tevredenheidsonderzoek op of boven de benchmark.

Doelstelling 9					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
Ouders/verzorgers zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.	Voorlichtingen worden gepland en het gehele team schakelt ouders/verzorgers in bij de ontwikkelingen van hun kind, zowel op formele als informele momenten.	Managementteam in samenwerking met het gehele team.	Juni 2026	Tevredenheids-onderzoeken wijzen uit dat ouders/verzorgers op of boven de benchmark scoren op genoemde domeinen.	Koers borgen in nieuwe schoolplan 



Doelstelling 10

De deelname van onze leerlingen aan de maatschappij is heel belangrijk, in ons onderwijs staan dan ook de onderwerpen werken, wonen, vrije tijd en burgerschap centraal. Dit maakt dat leerlingen die de school verlaten zich staande kunnen houden in de maatschappij en daarnaast klaar zijn om uit te stromen naar beschut werk, begeleid werk, zelfstandig werk of naar een passende vervolg opleiding. Leerlingen worden twee jaar na het verlaten van de school gevolgd en begeleid waar nodig, hetgeen wordt vastgelegd in de uitstroommonitor van ProZO!.

Doelstelling 10					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
De leerling is bij het verlaten van de school klaar voor de maatschappij en kan zo zelfstandig mogelijk zijn/haar weg vervolgen.	De missie en visie zijn bekend in de school en worden bij alles wat er gebeurt in acht genomen.	Managementteam in samenwerking met het gehele team.	Juni 2025	95% van de leerlingen stroomt uit naar werk of een passende vervolgopleiding	Koers borgen of aanpassen in nieuwe schoolplan. 
Leerlingen worden de eerste twee jaar na het verlaten van de school gevolgd en waar nodig begeleid.	Ouders/verzorgers en leerlingen weten dat ze een beroep kunnen doen op begeleiding na het verlaten van de school	Loopbaan- of stagebegeleiders in samenwerking met administratie.	Juni 2025	Zichtbaar in de uitstroommonitor van ProZO!.	

Doelstelling 11

In 2026 stromen alle leerlingen van het Praktijk College uit met een landelijk erkend diploma, gedefinieerd in drie niveaus. Binnen het Praktijk College en de ISK Nissewaard wordt gewerkt vanuit het denken in mogelijkheden en kansen. De talentontwikkeling en de ontdekkingstocht van de leerlingen wordt vastgelegd in een portfolio.

Doelstelling 11					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/Borging input nieuwe schoolplan?
Alle leerlingen van het Praktijk College stromen uit met een landelijk erkend diploma.	Voor de vier domeinen worden streefdoelen vastgelegd. Bewijsstukken worden verzameld in een portfolio en samen met branche-certificaten en praktijk-verklaringen leidt dit tot een diploma.	Managementteam in samenwerking met de werkgroep diploma.	Juni 2026	95% van de leerlingen verlaat de school met een diploma.	Koers borgen of aanpassen in nieuwe schoolplan 
Er wordt gewerkt vanuit het denken in mogelijkheden en kansen, waarbij eigenaarschap het uitgangspunt is.	Iedere leerling heeft een portfolio waarin de ontdekkings- en ontwikkelingstocht van de leerling door de schooljaren heen zichtbaar is.	Managementteam in samenwerking met het hele team.	Juni 2026	95% van de leerlingen verlaat de school met een portfolio.	



Doelstelling 12

Het Praktijk College en de ISK Nissewaard heeft een cyclische benadering van kwaliteitszorg in samenwerking met alle betrokkenen. Het kwaliteitsstelsel wordt breed gedragen door de school en middels de MARAP wordt aan de bestuurder gerapporteerd. Er wordt gewerkt met jaarplannen voor management, inhoudelijke doelgroepen en zorg. Hierin staan, in relatie tot het schoolplan, de acties voor het schooljaar beschreven. De jaarplannen worden tweemaal per jaar geëvalueerd op de uitvoering en haalbaarheid. De evaluaties worden gebruikt om de jaarplannen voor het volgende schooljaar vast te leggen.

Doelstelling 12					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
Het kwaliteitsstelsel is bekend en wordt binnen de school breed gedragen.	Het kwaliteitsstelsel is onderwerp van gesprek in de DGI en zichtbaar in de jaarplannen. Werkprocessen worden vastgelegd, besproken en geïmplementeerd.	Managementteam	Juni 2025	Jaarplannen en werkprocessen worden opgesteld en geëvalueerd.	Koers borgen of aanpassen in de nieuwe jaarplannen en werkprocessen.

Doelstelling 13

Het Praktijk College en de ISK Nissewaard zetten in op ontwikkeling van ieders talent binnen het team. In het professionaliseringsplan is vastgelegd dat elk lid van het team zich, vanuit eigenaarschap, blijvend kan ontwikkelen. Dat zij zicht hebben op het eigen kunnen, weten waarin zij zich willen ontwikkelen en welke eisen de organisatie aan hen stelt voor wat betreft competenties en bekwaamheden. Binnen het professionaliseringsplan zijn lange- en korte termijn ontwikkelthema's bepaald die aansluiten bij de doelstellingen van dit schoolplan. De leden van het team scoren de stellingen uit het domein Ontwikkelingsmogelijkheden uit het tevredenheidsonderzoek boven de benchmark.

Doelstelling 13					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De organisatie zet in op een blijvende ontwikkeling van ieders talent binnen het team.	Het professionaliseringsplan legt vast dat elk teamlid zich blijvend kan en mag ontwikkelen. Korte en lange termijn ontwikkelthema's worden vastgelegd en sluiten aan bij de doelstellingen van de organisatie. Het gehele team heeft een stimulerende rol.	Managementteam in samenwerking met het gehele team.	Juni 2024	De leden van het team scoren de stellingen uit het domein Ontwikkelingsmogelijkheden uit het tevredenheidsonderzoek boven de benchmark.	Koers borgen of aanpassen in het nieuwe professionaliseringsplan. 



Doelstelling 14

Er is in 2026 een goede balans gevonden in de leerling populatie, één die het mogelijk maakt om in sommige gevallen “cluster vier” of– “drie” leerlingen een kans binnen het praktijkonderwijs te bieden (eventueel met een proefplaatsing) en samen te bewerkstelligen dat deze leerlingen onze school verlaten met een diploma, werk/vervolgopleiding en altijd een goed toekomstperspectief.

Doelstelling 14					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
Er is balans gevonden in de leerling populatie. In sommige gevallen wordt kans geboden aan leerlingen die op het oog niet voor praktijkonderwijs in aanmerking komen.	Het aanname beleid van leerlingen helder in kaart brengen voor iedereen. Daarbij duidelijk maken wanneer een niet typisch Pro leerling een kans op onze school krijgt. Klassensamenstellingen kunnen worden aangepast.	Managementteam in samenwerking met het zorgteam.	Juni 2026	Het team voelt zich handlingsbekwaam bij een leerlingpopulatie waar bij schoolbreed een goede balans is tussen typisch Pro leerlingen en niet zo typisch Pro leerlingen.	Koers borgen of aanpassen in het nieuwe schoolplan 

Doelstelling 15

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding speelt een belangrijke rol bij het maken van keuzes ten behoeve van passende uitstroom naar arbeid en/of vervolgonderwijs. Door een begrijpelijke communicatie over de keuzes die gemaakt kunnen worden is duidelijk waar de leerling voor kan kiezen. Minder dan 5% van de leerlingen wisselt van keuzerichting in leerjaar 3 en 4. De leerlingen en ouders/verzorgers scoren de stelling ‘de school begeleidt de leerlingen en de ouders/verzorgers bij de keuzes tijdens de schoolloopbaan’ boven een 7,0.

Doelstelling 15					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De loopbaanoriëntatie en – begeleiding is dusdanig ingericht dat leerlingen en ouders/verzorgers een goed doordachte keuze kunnen maken over passende uitstroom naar arbeid en/of vervolgonderwijs.	Voorlichtingen worden gepland en leerlingen (en ouders/verzorgers) worden begeleid door mentoren en stagebegeleiders in het maken van keuzes.	Managementteam in samenwerking met het mentoren en stagebegeleiders.	Juni 2025	Minder dan 5% van de leerlingen wisselt van keuzerichting in leerjaar 3 en 4. De leerlingen en ouders/verzorgers scoren de stelling ‘de school begeleidt de leerlingen en de ouders/verzorgers bij de keuzes tijdens de schoolloopbaan’ boven een 7,0.	Koers borgen of aanpassen in het nieuwe schoolplan 



Doelstelling 16

De financiële uitwerking van de ambities en ontwikkelingen zijn terug te vinden in het meerjarig financieel beleid of de meerjarenbegroting. In de meerjarenbegroting staat de financiële prognose voor de komende jaren. De school is en blijft financieel gezond met een weerstandsvermogen van minimaal 15%.

Doelstelling 16					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
De organisatie is en blijft financieel gezond.	Begrotingen worden opgesteld en gedeeld. Budgetten worden binnen de doelgroepen besproken en worden niet (of alleen na overleg) overschreden.	Directeur	2022-2026	Weerstands-vermogen blijft minimaal 15%.	Meerjaren-begroting.

Doelstelling 17

In 2024 heeft ISK Nissewaard een Expertisecentrum voor Anderstaligen (EvA) opgericht waar alle scholen en leerkrachten van VVE, PO tot aan het VO met anderstalige leerlingen korter dan vier jaar in Nederland, kunnen worden begeleid en geadviseerd op het onderwijs aan deze doelgroep. EvA is zichtbaar op Voorne - Putten. Scholen en aanverwante organisaties weten hoe zij een beroep op dit EvA kunnen doen.

Doelstelling 17					
PLAN		DO		CHECK	ACT
Wat willen we bereiken?	Hoe pakken we het aan?	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie/ Borging input nieuwe schoolplan?
ISK Nissewaard heeft een Expertisecentrum voor Anderstaligen waar scholen en aanverwante organisaties een beroep op doen en zichtbaar is op Voorne – Putten.	Een plan van aanpak wordt geschreven, uitgezet en geïmplementeerd. Gedurende de voorbereiding en gefaseerde aanpak is er veelvuldig overleg met betrokken partijen.	Managementteam in samenwerking met het team van de ISK Nissewaard.	Juni 2026	Wanneer in 2024 EvA Nissewaard “live” gaat. Wanneer in 2026 aanverwante organisaties EvA weten te vinden.	Koers borgen of aanpassen in het nieuwe schoolplan. Door verantwoording en verslaglegging van inzet subsidiegelden. 



5. Tot slot

Uit dit schoolplan mag blijken dat het Praktijk College en de ISK Nissewaard een mooie koers te varen hebben en de komende jaren voor veel uitdagingen komen te staan. Er is veel vertrouwen in het team, zij zijn toegerust, of hebben de ontwikkelmogelijkheden, om de uitdagingen aan te gaan.

Hoewel het managementteam een voortrekkersrol heeft bij de uitvoering van de doelstellingen, mag van alle teamleden, binnen hun verantwoordelijkheid, betrokkenheid verwacht worden bij het vaststellen en uitvoeren van de acties. Het managementoverleg stuurt en stimuleert de ontwikkeling. Binnen de diverse doelgroepen worden acties uitgezet, het team wordt gestimuleerd om initiatief te nemen voor de ontwikkeling van de school. Van de GroepsMR en de Bestuurder wordt gevraagd om de ontwikkelingen te monitoren en alert te zijn op de uitvoering van dit schoolplan.

Het schoolplan kan alleen succesvol worden uitgevoerd wanneer het gehele team haar schouders eronder zet. De missie is waar we voor staan, de visie is waar we voor gaan. Samen zijn we betrokken en innovatief en zetten wij alles in werking om onze leerlingen te helpen om te LEREN DOEN!

