

max 



Schoolplan 2022 | 2026



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Missie en visie	4
2.1 Missie	4
2.2 Visie	4
3. Onderwijsproces	6
3.1 Aanbod	6
3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	10
3.3 Pedagogisch-didactisch handelen	11
3.4 Onderwijstijd	12
3.5 Praktijkvorming/stage	12
3.6 Afsluiting	13
4. Veiligheid en schoolklimaat	15
5. Onderwijsresultaten	17
5.1 Resultaten	17
5.2 Sociale en maatschappelijke competenties	19
6. Sturen Kwaliteitszorg Ambities	20
6.1 Visie, ambities en doelen	20
6.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	21
6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	24



1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van MaxX voor de periode van 2022-2026.

Het schoolplan is ons leidend document om toe te werken naar onze ambities. We zijn als school ambitieus, omdat we onze jongeren zo goed mogelijk willen voorbereiden op zelfstandig werken, wonen, omgaan met vrije tijd, volwaardig burgerschap en een leven lang leren. Dat zijn de vijf pijlers van het praktijkonderwijs. Deze opdracht gaan wij graag met de leerlingen aan.

De wereld rondom het praktijkonderwijs is volop in beweging. Ontwikkelingen als Entreeonderwijs, de Participatiewet en Passend onderwijs hebben een directe impact op wat we als school doen. Dat geldt eveneens voor de veranderingen op de regionale arbeidsmarkt. Als school anticiperen we hier tijdig op om leerlingen toe te leiden naar bestendige passende werkplekken. Daarnaast is er in onze regio sprake van krimp. Dat maakt dat het schoolplan niet statisch is: tussentijdse aanpassingen kunnen hierom noodzakelijk zijn.

We hebben een eigen visie op onze leerlingen en op de manier waarop zij leren. De eigen zienswijze vertalen we zo concreet mogelijk in ons dagelijks handelen.

MaxX is een zelfstandige school voor praktijkonderwijs. Wij zijn een regionale school; leerlingen in en rond de gemeente Berkelland profiteren van ons onderwijsaanbod. Toeleden naar arbeid, de hoofddoelstelling van ons onderwijs, doen wij samen met onze partners rondom de school: werkgevers en gemeente.

Het schoolplan beschrijft kort wat we nu doen en wat onze ambities zijn voor de komende vier jaar. Het is een verantwoordingsdocument naar al onze partners. Wij hopen dat dit document helpt om inzicht te geven in wie we zijn en wat we doen.

Veel leesplezier,

Barbara Schimmel, directeur MaxX.



2. Missie en visie

Wij zijn MaxX, een school voor praktijkonderwijs. We geven les aan jongeren van 12 t/m 18 jaar die vooral leren door te doen. Op onze school zijn alle jongeren welkom. We hebben respect voor ieders culturele en levensbeschouwelijke achtergrond.

Iedere leerling ontdekt en ontwikkelt eigen talenten. Leerlingen gaan na hun schooltijd direct aan het werk (eventueel in combinatie met een BBL opleiding), een ander deel stroomt door naar een vervolgopleiding en een klein percentage stroomt uit naar dagbesteding. We hebben oog voor jou en stimuleren je het beste uit jezelf te halen.

Onze slogan: MaxX, maak werk van je talent

2.1 Missie

Onze eigen omgeving én de samenleving veranderen snel. In deze dynamische omgeving stimuleert MaxX jongeren gebruik te maken van hun eigen talenten. Op die manier kunnen zij een eigen bijdrage leveren aan de maatschappij. Jongeren geven we de ruimte om tot zelfstandige en zelfverzekerde burgers op te groeien.

Ieder mens heeft talenten, competenties, mogelijkheden en capaciteiten waar we ons bewust van zijn. Wie ben ik? Waar ben ik goed in? Wat wil ik? Wat heb ik nodig om me na MaxX verder te kunnen ontwikkelen? Wij besteden extra aandacht aan de talentontwikkeling van onze leerlingen door deze ontwikkelvragen een structurele plek in ons onderwijs te geven.

Ik doe ertoe | Jij doet ertoe | De omgeving doet ertoe

2.2 Visie

Leerlingen van MaxX ontwikkelen zich tot volwassenen die actief deel uitmaken van de samenleving.

Om hier nu en in de toekomst inhoud aan te kunnen geven bereiden we onze leerlingen voor op werken, wonen, burgerschap, vrije tijd en een leven lang leren. Iedereen leert op een eigen manier: met je hoofd, door te doen, binnen en buiten de school. Bij MaxX maken we verbinding met al deze terreinen, zodat je gebruik maakt van alle mogelijkheden. Er is ruimte voor verschillen. We leren met elkaar én van elkaar.



Leren is denken én doen. In een veilig en prettig klimaat leer je het beste. MaxX biedt dit, gecombineerd met voorspelbaarheid en eenduidigheid.

Op basis van onze missie en visie streven we naar het volgende:

- De leerling weet wie hij/zij is en wat zijn/haar talenten zijn.
- De leerling is autonoom en veerkrachtig.
- De leerling kan met een onbevooroordeelde blik naar zijn omgeving kijken.
- De leerling heeft de tools om zijn vrije tijd op een passende wijze in te vullen.
- De leerling kan problemen oplossen door oplossingsgericht te denken in mogelijkheden.
- De leerling heeft een passende uitstroomplek.
- De leerling is betekenisvol voor de wereld om zich heen.
- De leerling leert een leven lang.
- De leerling is in staat de wereld om zich heen op een goede manier in te zetten.
- De leerling vindt een passende uitstroomplek in werk en/ of vervolgopleiding.

Bovenstaande thema's noemen we onze 'learning goals'.



3. Onderwijsproces

In dit hoofdstuk beschrijven we de verschillende onderdelen van het onderwijsproces, te beginnen met ons onderwijsaanbod.

3.1 Aanbod

Vanuit onze missie, visie en learning goals werken we toe naar de volgende hoofddoelen van ons onderwijs:

- Iedere leerling ontdekt en ontwikkelt zijn talenten en krijgt de ruimte om tot een zelfstandige en zelfverzekerde burger op te groeien;
- Leerlingen staan open voor een leven lang leren;
- Leerlingen ontwikkelen zich binnen de domeinen wonen, werken, vrije tijdsbesteding en burgerschap;
- Er is sprake van een succesvolle uitstroom, passend bij de leerling.

De uitwerking van deze hoofddoelen vindt plaats binnen onze fasestructuur. In onderstaand schema zijn per fase:

- enkele sleutelwoorden typerend voor de fase opgenomen;
- worden de kenmerken van het onderwijs beschreven;
- en is een uitwerking daarvan opgenomen.

	Sleutelwoorden	Kenmerken onderwijs	Uitwerking
Fase 1 Ontdekken en experimenteren	Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Mijn eerste oriëntatie op mijn talenten.	Grotendeels aanbodgericht met optiekeuzes. Er wordt vanuit één plan gewerkt, waarbij in samenspraak de doelen van de leerling centraal staan.	Leerlingen krijgen een breed aanbod van avo, praktijk en buitenschools leren waarin zelfredzaamheid, praktische vaardigheden en algemene competenties centraal staan.



		Creativiteit, zelfontdekkend leren, ontdekken van (leer-) strategieën. Ten dienste van de talentontwikkeling.	
Fase 2 Ontwikkelen en oefenen	Ontwikkelen en oefenen van mijn talenten die ik nodig heb voor mijn uitstroomperspectief.	Verschuiving van aanbodgericht naar vraaggericht . Er wordt vanuit één plan gewerkt, waarbij de doelen gericht zijn op het uitstroomperspectief en gedeeltelijk vast staan.	In de praktijk oriënteren leerlingen zich binnen een diversiteit van modules waarin vakspecifieke en algemene competenties centraal staan. Bij de theoretische vakken zijn de doelen gericht op het uitstroomperspectief gekoppeld aan de referentieniveaus.
Fase 3 Verdiepen en integreren	Verdiepen en integreren van mijn talenten en deze toepassen in mijn feitelijke uitstroom.	Combinatie van vraaggericht en aanbodgericht met de focus op de feitelijke uitstroom. Er wordt vanuit één plan gewerkt, waarbij de doelen voor het uitstroomperspectief vast staan. Daarnaast werkt de leerling aan zijn/haar talenten aan de hand van een individueel programma.	Bij de praktijkvakken kiezen leerlingen voor een (branche)certificaat, mbo entree diploma en/of een persoonlijke leerroute gericht op de feitelijke uitstroom. Bij de theoretische vakken zijn de doelen gericht op het uitstroomperspectief gekoppeld aan de referentieniveaus.

Naast de theorie en praktijk zijn wonen, vrije tijdsbesteding, burgerschap en loopbaanoriëntatie en -begeleiding essentiële onderdelen binnen ons aanbod.

Het domein wonen komt specifiek aan de orde in leerjaren 1 en 2. Dit is gericht op de ontwikkeling van zelfredzaamheid. Leerlingen volgen hier lessen in ons woonhuis. Daarnaast volgen leerlingen lessen in de sectoren ICT, techniek en koken.



Het vak VTB (vrije tijdsbesteding) staat gedurende een middag per week op het rooster. Leerlingen kiezen voor een periode van steeds zes weken een aantal activiteiten die zij graag zouden onderzoeken. De activiteiten komen uit een grote lijst met een divers aanbod. Deze lijst is samen met de leerlingen(raad) tot stand gekomen. De werkgroep VTB draagt zorg voor het opbouwen van een netwerk en activiteiten die met de tijd mee gaan.

Binnen fase 1 worden, vanuit het thema burgerschap en sociale cohesie, diverse (betekenisvolle) activiteiten aangeboden. Voorbeelden daarvan zijn:

- het bekijken bespreken van het jeugdjournaal samen met de mentor;
- voorstellingen op school;
- de week van de liefde;
- de gezonde week;
- de social media week;
- de week van het geld;
- campagne alcohol en drugs;
- bezoek aan een stad
- et cetera.

Vanaf fase 2 staat burgerschap als vak op het rooster. We werken dan aan de hand van de methode 'Kies' tot en met fase 3.

Ten slotte de loopbaanoriëntatie en – begeleiding. In fase 1 bezoeken leerlingen eenmaal per schooljaar groepsgewijs bedrijven. Dit noemen we 'koekel(o)eren'. We werken hier met een breed scala aan bedrijven en de leerlingen mogen een eigen keuze maken. Deze activiteit wordt voorbereid op school. Leerlingen bedenken dan bijvoorbeeld welke vragen ze gaan stellen tijdens het bedrijfsbezoek. Tijdens het bedrijfsbezoek interviewen de leerlingen een of meerdere medewerker(s) van het betreffende bedrijf. De leerlingen maken vervolgens een presentatie van het bezoek aan het bedrijf en presenteren deze in de klas/voor het team. Daarnaast bieden we in fase 1 (en 2) het programma 'Veilig op stage' aan. Dit lesprogramma bereidt de leerlingen voor om zo veilig mogelijk te werken op hun stageplek. Daarnaast dient het programma ook als voorbereiding voor leerlingen die het VCA-diploma willen halen.



In fase 2 vinden er groepsstages plaats. Onder begeleiding van een collega bezoeken leerlingen een bedrijf. Centraal staat dan het ontwikkelen van algemene werknemersvaardigheden door het uitvoeren van diverse werkzaamheden. Over een periode van 8-10 weken voeren leerlingen wekelijks werkzaamheden uit in een bedrijf. Deze cyclus voeren we in totaal drie maal uit bij verschillende bedrijven en sectoren. Leerlingen maken een presentatie over de groepsstage en presenteren dit aan alle andere leerlingen uit dezelfde jaargroep. Leerlingen die voldoende werknemersvaardigheden hebben kunnen in fase 2 ook naar een individuele stage voor 1 dag in de week.

In fase 3 staan vervolgens de individuele stages centraal. In leerjaar 4 volgen leerlingen drie stages bij verschillende bedrijven in verschillende sectoren. Deze stages vinden plaats gedurende 2 dagen per week. Stage is maatwerk en hier wordt soms bij uitzonderlijke omstandigheden, in overleg, van afgeweken.

In leerjaar 5-6 volgt de leerling een stage passend bij het uitstroomplan. Deze stages vinden plaats gedurende 3 of meer dagen per week. In het kader van de loopbaanoriëntatie presenteren leerlingen hun stages in de onderbouwklassen.

Wat zijn onze verbeterpunten bij dit onderdeel?

- Opstellen van een concrete visie en uitwerking van het thema 'doelgericht onderwijs' bij het vak burgerschap.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Implementatie van projectonderwijs bij de avo-vakken.
- Doorontwikkeling van ons aanbod bij het domein wonen in fase 2 en 3.
- Theorie: we gaan gebruik maken van meer actieve werkvormen en betekenisvolle leeractiviteiten.
- Praktijk: we gaan van vakken naar sectoren.
- We versterken de relatie met de buitenwereld bij alle sectoren.



3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De start bij onze school

Mentoren van nieuwe leerlingen (klas 1 en zij-instromers) stellen binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief (OPP) op. Daaraan voorafgaand vult de schoolpsycholoog, op basis van gegevens van de aanleverende school, het startdocument in. Deze versie wordt met ouders/verzorgers en leerling besproken. Op dat moment wordt ook het eerste uitstroomprofiel vastgesteld. We gaan uit van het uitstroomprofiel arbeid en/of leren.

Het vervolg bij onze school

Iedere leerling beschikt bij onze school, naast het OPP, over een individueel ontwikkelplan, dit noemen wij 'het plan van de Leerling'. In dit plan staan lange termijn doelen en korte termijn doelen. De lange termijn doelen zijn gericht op het uitstroomprofiel van de leerling en kunnen van didactische (bijvoorbeeld een certificaat behalen) en pedagogische (doelen gericht op het ontwikkelen van talent) aard zijn. De korte termijn doelen zijn gericht op het ontwikkelen van talenten en de realisatie van het lange termijn doel.

Rondom het plan van de leerling hanteren we een planmatige werkwijze. Iedere leerling heeft jaarlijks minimaal vier talentgesprekken. In deze gesprekken staat onder andere het plan van de leerling centraal. We bespreken dan de talenten van leerlingen en stellen nieuwe doelen op, evalueren doelen et cetera. Tijdens talentgesprekken kunnen ook gesprekken over de stage plaatsvinden.

Tijdens de presentatieweken brengen leerlingen zelf hun ontwikkeling in beeld en presenteren deze aan ouders en mentor. Dit doen we twee keer per jaar.

We bespreken het plan van de leerling minimaal twee keer per jaar met de ouders/verzorgers. Op het eind van het schooljaar evalueren we het OPP met de ouders/verzorgers en leerling. We gaan dan samen na of de leerling nog altijd de juiste route volgt: klopt het uitstroomprofiel nog? Kloppen de belemmerende en bevorderende factoren nog? Dit OPP gaat dan mee naar het nieuwe leerjaar.

Doelgericht onderwijs

Onze school maakt gebruik van het leerlingvolgsysteem Presentis. 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 onder andere de methodegebonden toetsen van Deviant én de resultaten op de TNT/RNT toetsen opgenomen.



Bij de praktijkvakken hebben we algemene en praktische competenties gekoppeld aan fase 1, 2 en 3. We differentiëren daarbij aan de hand van de ondersteuningsbehoefte van een leerling (laag – gemiddeld – hoog). Ook verwerken we de resultaten ten aanzien van branchecertificering.

(Taal)achterstanden

Naast de werkwijze rondom het OPP en het plan van de leerling bieden wij leerlingen met taalachterstanden extra taalondersteuning. Op dit vlak proberen we ons altijd te blijven ontwikkelen. Op moment van schrijven volgt een collega bijvoorbeeld een NT2 opleiding en organiseren we diverse workshops voor collega's op dit gebied.

Schoolondersteuningsprofiel

De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel. Deze actualiseren we de vier jaar. Mochten er hier uit concrete acties of verbeterpunten komen, dan krijgen deze een plaats binnen een ambitiekaart. Op deze wijze betrekken we het sop bij ons onderwijskundig beleid.

Welke eigen aspecten van kwaliteit hebben we hier?

- Onze werkwijze rondom het eigen plan van de leerling en de presentatieweken.

Wat zijn onze verbeterpunten bij dit onderdeel?

- Een structurele analyse/bespreking van het OPP waarbij de focus ligt op de ontwikkeling van de leerling en onze ondersteuning/begeleiding.
- Opstellen van eenduidige criteria om te komen tot een uitstroomprofiel.
- Het doorontwikkelen van de doorgaande leerlijn binnen de school waarbij sprake is van differentiatie op drie niveaus (de uitstroomprofielen).
- Doorontwikkeling van ons NT2 beleid.

3.3 Pedagogisch-didactisch handelen

Rondom het pedagogisch-didactisch handelen zijn binnen de school twee observatieformulieren opgesteld: een voor het onderwijzend personeel en een voor de praktijkinstructeurs. De focus ligt daarbij op de volgende hoofdthema's:

- Afstemming op de leerling.
- De aandacht vangen en vasthouden.



- Instructie geven.
- Het pedagogisch klimaat.
- De afsluiting van de les.
- De begeleiding van het leerproces.

De directeur observeert minimaal een les per schooljaar per docent. Na de lesobservatie vindt telkens een nabespreking plaats. Dan worden ook eventuele ontwikkeldoelen opgesteld.

Daarnaast bezoeken de IB'ers ook lessen van docenten. De focus hierbij ligt op de algehele klassensituatie: leerkrachtgedrag, leerlinggedrag, groepsgedrag, lesinhoud en -vorm, sfeer, klassenmanagement.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Updaten van het lesobservatieformulier: opstellen van 'de goede les van MaxX'.
- Organiseren van lesbezoeken door collega's onderling.

3.4 Onderwijstijd

Onze school realiseert de wettelijke onderwijstijd. De controle vindt hier plaats door de coördinator onderwijs op basis van de output vanuit het leerlingvolgsysteem.

Verder beschikken we over beleid om ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten van leerlingen tegen te gaan. Vanuit RMC Regio Achterhoek is hiervoor een regionaal verzuimprotocol opgesteld. Een samenvatting hiervan hebben we opgenomen in onze schoolgids.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Visie vaststellen rondom verzuim en het handelen van het team daaromtrent.

3.5 Praktijkvorming/stage

De opbouw van onze stages is beschreven in paragraaf 3.1; aanbod. De school beschikt over een stageplan waarin het doel, de inhoud, omvang en de organisatie van de stages is beschreven.



Onze school bereidt leerlingen gedegen voor op de voorbereiding en keuze voor een stageplek. De mentor bespreekt hier met de leerling de mogelijke opties. Deze opties kunnen worden aangedragen door de mentor, de leerling zelf, familie en/of de praktijkdocent. We checken altijd of een stageplaats geschikt is voor de betreffende leerling. Dit op basis van een kennismakingsgesprek van de mentor en de leerling met het betreffende bedrijf. Als er sprake is van een match dan ondertekenen het bedrijf, de school, ouders en leerling een stagecontract.

Na (minstens) iedere vier weken vindt er een stagebezoek plaats. De stagementor en de leerling bespreken samen het plan van de leerling. Bespreekpunten zijn dan de ontwikkeling van de leerling ten aanzien van zijn/haar individuele doelen en het maken van afspraken over de leeractiviteiten van de leerling gedurende de stage. Wanneer sprake is van een certificeringstraject dan bezoekt ook de praktijkdocent minimaal één maal het stagebedrijf, dit in afstemming met de mentor.

Bij de beoordeling van stages staan de werknemersvaardigheden en het plan van de leerling centraal. Een stagebeoordeling vindt plaats halverwege en aan het eind van de stage.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Borging van ons stagebeleid.
- Stages ook inzetten bij het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte van de leerling en het maken van de analyse van een passend uitstroomprofiel.
- Uitwerken van een doorgaande lijn ten aanzien van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob), waaronder oriëntatie op de arbeidsmarkt middels stages en bezoeken van klas 1 tot en met uitstroom.

3.6 Afsluiting

Leerlingen die daarvoor in aanmerking komen, ontvangen een schooldiploma inclusief een portfolio met behaalde resultaten. Het portfolio bestaat uit de verzamelde output van Presentis.

De mentor draagt leerlingen voor aan de diplomacommissie. Binnen de samenwerkingsregio 6A van de Sectorraad Praktijkonderwijs is hiertoe een reglement opgesteld.



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

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Doorontwikkeling van het portfolio met ruimte voor eigen inbreng van leerlingen.
- Borging van het reglement diplomering.



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 oefenplaats voor het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Belangrijke onderdelen daarvan zijn:

- Het talentgericht onderwijs: we voeren vier keer per jaar talentgesprekken met leerlingen en bieden talentlessen aan in klas 1-2. Onze doelstelling is dat we leerlingen helpen bij het ontdekken van de eigen talenten en leren omgaan met emoties. Bij de laatste staan de 4 G's centraal: gebeurtenis, gedachte, gevoel en gedrag.
- Het werken met persoonlijke ontwikkelplannen waarbij we niet alleen focussen op vakinhoudelijke doelen, maar ook op sociaal-emotionele doelen. Leerlingen presenteren de eigen ontwikkeling gedurende presentatieweken.
- Diverse programma's en losse activiteiten waarbij we de relatie leggen met de wereld buiten de muren van de school, voorbeelden zijn: de teamstart aan het begin van de dag, stages, VTB, sportdagen en maatschappelijke acties zoals bijvoorbeeld het maken van kerstkaarten voor de omgeving.

Onze school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op school gedurende de schooldag. Dit meten we af aan de hand van de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. Hiervoor maken we gebruik van ProZO! We meten jaarlijks de sociale veiligheid van onze leerlingen. Deze actie vindt plaats door onze kwaliteitscoördinator. De uitkomsten worden voorgelegd aan het kwaliteitenteam van Achterhoek VO. Hier vindt een analyse van de resultaten plaats en de uitkomsten worden voorgelegd aan de directeur van onze school. Indien nodig worden verbeterpunten opgenomen in een verbeterplan.

Naast ProZO! nemen we ook de SAQI en het Sociogram af. Bij deze instrumenten analyseert de schoolpsycholoog de resultaten. De uitkomsten worden besproken met de mentoren. Eventuele aandachtspunten worden vervolgens gekoppeld aan een specifieke aanpak voor een klas of in individuele gevallen aan het plan van de leerling.



Onze school beschikt over een veiligheidsplan dat 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.

Verder beschikken we over een collega die het beleid tegen pesten coördineert én aanspreekpunt voor ouders en leerlingen is in geval van pesten.

Vanuit het bestuur is specifiek beleid opgesteld rondom het werken met vertrouwenspersonen en is een integriteitscode opgesteld. Twee maal per schooljaar vindt overleg plaats tussen het bestuur en de directie. Tijdens deze momenten worden onder andere de uitkomsten van de veiligheidsmonitor en de acties naar aanleiding van de analyse van de resultaten besproken. Bovendien vindt er jaarlijks een audit plaats vanuit het bestuur. Hierin worden inhoudelijke thema's besproken die ook te maken kunnen hebben met het schoolklimaat en de veiligheid.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Borgen en waar nodig updaten van ons veiligheidsplan.
- Verdere implementatie van de methodiek talentbouwers.



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

Binnen MaxX hanteren we de volgende zes doelstellingen:

1. 80% van onze schoolverlaters behaalt een (branche)certificaat.

Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?	Jaarlijks aan de hand van de gegevens uit Presentis.
Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?	Eind van het schooljaar (na de diploma uitreiking).
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Kwaliteitscoördinator.

2. 85% van onze leerlingen laat vooruitgang zien bij Nederlands en rekenen.

Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?	Bij de derde jaars leerlingen analyseren we de uitkomsten van leerjaar 1-2-3 op basis van de TNT/RNT.
Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?	Juni/juli.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Mentoren leerjaar 3 leveren analyse aan bij onderwijscoördinator.

3. 95% van onze leerlingen behaalt een Pro diploma.

Hoe gaan we het resultaat van deze norm meten?	Jaarlijks aan de hand van de gegevens uit Presentis, betreffende de einduitstroom (niet vso, pro, verhuisd).
Wanneer gaan we het resultaat van deze norm meten?	Jaarlijks aan het eind van de schoolloopbaan.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Kwaliteitscoördinator.



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

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Op basis van de uitstroommonitor.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	November.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Stagecoördinator.

5. Bij 90% van onze leerlingen is sprake van een bestendige uitstroom na 1 jaar.

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Op basis van de volgmodule.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	November.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Stagecoördinator.

6. De gerealiseerde uitstroom is in 90% van de gevallen conform de verwachte uitstroom zoals opgenomen in het OPP van leerjaar 3

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Op basis van de gegevens in Presentis.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	Op eind van het schooljaar.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Kwaliteitscoördinator.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Nederlands en rekenen: vooruitgang (norm 2) bij meerdere domeinen in beeld brengen (niet alleen aan de hand van de TNT/RNT).
- Onze doelstellingen jaarlijks meten en opnemen in ons kwaliteitsbeleid.



5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

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

1. Elke leerling heeft 4 talentgesprekken gevoerd, doelen vastgesteld en geëvalueerd.

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan de hand van de gegevens in Presentis. Steekproefsgewijs: drie leerlingen per klas.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan het eind van het schooljaar.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Innovatie coördinator.

2. Minimaal 80% van de leerlingen rondt 3 stageperiodes met een voldoende af. Dit is van toepassing op de profielen arbeid, beschermde arbeid en leren.

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan de hand van de gegevens uit Presentis.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan het eind van de schoolloopbaan.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Stagecoördinator.

3. Elke leerling neemt deel aan minimaal 4 verschillende vormen van VTB.

Hoe gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan de hand van het leerling portfolio.
Wanneer gaan we het resultaat van dit doel meten?	Aan het eind van het schooljaar bij klas 1-2-3.
Wie is hiervoor verantwoordelijk?	Mentoren klas 1-2-3 leveren gegevens aan bij innovatie coördinator.



6. Sturen Kwaliteitszorg 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 van onze belangrijkste stakeholders (6.3).

6.1 Visie, ambities en doelen

Ons stelsel van kwaliteitszorg begint bij het schoolplan. Om de vier jaar stellen we een nieuw schoolplan op. Daarbij hebben we oog voor:

- de recente wet- en regelgeving voor het praktijkonderwijs;
- ontwikkelingen in de maatschappij en onze eigen omgeving;
- uitkomsten van (tevredenheids)metingen;
- en de ambities van ons team.

De speerpunten van het schoolplan worden gekoppeld aan specifieke schooljaren. Aan de uitwerking van speerpunten worden collega's gekoppeld. Binnen deze werkwijze gaan we uit van zogenaamde ambitie- en kwaliteitskaarten.

Ambitiekaarten hebben betrekking op de uitwerking van speerpunten. In een ambitiekaart beschrijven we wat de gewenste opbrengst is aan het eind van het schooljaar en hoe hier concreet werk van gemaakt gaat worden.

Kwaliteitskaarten zijn gericht op de borging van ons beleid. In een kwaliteitskaart beschrijven we:

- Het Why: wat zijn de doelen?
- Het How: hoe maken we hier werk van?
- Het What: wat dient het resultaat te zijn?
- De borging: hoe wordt gezorgd voor borging?



Op deze manier houden we zicht op de uitwerking van onze ambities en de borging van nieuw of bestaand beleid binnen onze school.

Een belangrijke rol hierbij is weggelegd voor de kwaliteitscoördinator. Deze collega gaat onder andere over:

- het afnemen van tevredenheidsonderzoeken en de vervolgstappen na de afname;
- contacten onderhouden met het kwaliteitenteam van Achterhoek VO;
- beheren van de schoolmonitor van Vensters;
- zorgdragen voor beleidsontwikkeling;
- zorgdragen voor borging zoals bijvoorbeeld het veiligheidsplan.

Op bestuurlijk niveau is ten slotte een managementstatuur opgesteld. Hierin is de verantwoordelijkheidsverdeling rondom de aansturing van de school beschreven (zie website Achterhoek VO).

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Het jaarlijks borgen van de kwaliteitskaarten (inhoud & werkwijze) en opnemen in de schoolmonitor.

6.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Ons personeelsbeleid is gericht op de eisen van bevoegdheid en het onderhouden van de bekwaamheid. Alle docenten die werkzaam zijn binnen MaxX zijn bevoegd. Daarnaast werken we met praktijkinstructeurs. Hier geldt de afspraak dat deze collega's een pedagogische aantekening (mbo+ opleiding) dienen te behalen.

Het onderhouden van de bekwaamheid komt onder andere aan bod binnen onze R&O-cyclus (resultaat en ontwikkeling). Deze cyclus bestaat uit een lesbezoek met een focus op de zes rollen van de docent, een gesprek met de directeur en de persoonlijke ontwikkeling van een collega. Binnen de persoonlijke ontwikkeling worden afspraken gemaakt over persoonlijke leerdoelen en individuele scholing. Collega's maken aan de hand van een format zelf een verslag van de uitkomsten van het gesprek.



Een andere manier waarop gewerkt wordt aan het onderhouden van bekwaamheden is de teamscholing. Thema's worden vastgesteld op basis van het schoolplan of naar aanleiding van actuele ontwikkelingen binnen of buiten de school.

Binnen MaxX werken we met coördinatoren. Deze collega's zijn verantwoordelijk voor onderdelen van het schoolbeleid en de afstemming met collega's over het beleid. We beschikken over de volgende coördinatoren:

Stagecoördinator, onder andere verantwoordelijk voor:

- Uitstroommonitor;
- Nazorgmonitor;
- Contactpersoon stages;
- Contractpersoon gemeentes;
- Contactpersoon UWV;
- Loopbaanoriëntatie;
- Integrip/VVA.

Innovatiecoördinator, onder andere verantwoordelijk voor:

- VTB;
- Activiteiten buiten school;
- Talentgesprekken;
- Simulator;
- Techniekonderwijs;
- Innovatieve gedeelte NPO-gelden;
- Begeleidingsstructuur opzetten (ondersteunen).



Zorgcoördinator, onder andere verantwoordelijk voor:

- Voorzitten begeleidingsoverleg;
- Aansturen begeleidingsteam;
- (Eind)verantwoordelijke zorgtrajecten;
- Begeleidingsstructuur opzetten;
- Protocollen checken:
 - Pest- en verzuimprotocol;
 - Meldcode huiselijk geweld.
- Zorgjaarkalender.

Onderwijscoördinator, onder andere verantwoordelijk voor:

- Examenreglement;
- Aansturing praktijkondersteuners;
- Onderwijsprogramma:
 - afstemmen jaarlagen;
 - projectonderwijs;
 - onderwijs aanpassen op uitstroom naar richting leren.
- Integrip/VVA;
- Invulling jaarprogramma.



En de kwaliteitscoördinator, onder andere verantwoordelijk voor:

- Vensters;
- Prozo;
- Kwaliteitskaarten;
- Beheer kwaliteitsstukken;
- Kwaliteitszorg Achterhoek VO;
- Schoolmonitor;
- Veiligheidsplan.

Op deze manier hebben collega's een bijdrage aan het opstellen van en borgen van ons schoolbeleid.

Wat is ons verbeterpunten bij dit onderdeel?

- Het takenpakket van de coördinatoren jaarlijks evalueren en (opnieuw) vaststellen.

Wat is onze ambitie bij dit onderdeel?

- Het versterken van de professionele cultuur: 'dezelfde taal spreken'.
- Bewustwording van de inhoud van de functie van eenieder en de inzet hierbij van de eigen talenten.
- Binnen MaxX werken we met bevoegde en bekwame collega's.

6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Op diverse manieren organiseert onze school tegenspraak. We gaan actief in dialoog met de ouders, collega's, het bestuur, leerlingen, gemeenten en regionale werkgevers.



Collega's en ouders kunnen deelnemen aan de MR. De MR vergadert 10 maal per schooljaar en werkt op basis van een jaarplan. Binnen het jaarplan staan diverse vaste thema's op de agenda zoals financiën, veiligheid en arbo en daarnaast wordt ingespeeld op actuele ontwikkelingen binnen de school. De directeur neemt (gedeeltelijk) deel aan de bijeenkomsten van de MR. Vanuit de MR worden inloopmomenten georganiseerd. Dit zijn momenten waarbij de dialoog wordt aangegaan met collega's en ouders. Via de InfoMaxX worden collega's geïnformeerd over uitkomsten van MR-vergaderingen.

Voorafgaand aan de MR-vergaderingen hebben de PMR en de oudergeleding eigen vergadermomenten rondom thema's die specifiek van toepassing zijn op het personeel dan wel de ouders.

Onze school neemt daarnaast deel aan de GMR vanuit het bestuur en de OPR (ondersteuningsplanraad) vanuit het samenwerkingsverband. Binnen de OPR staan thema's op de agenda zoals de inzet van gelden en actieplannen vanuit het samenwerkingsverband.

Leerlingen van onze school kunnen deelnemen aan de leerlingenraad. Streven is dat vanuit iedere klas één leerling deelneemt aan de leerlingenraad. Samen met de leerlingenraad bespreken we thema's zoals de inrichting van het schoolplein of de kantine en de buitenschoolse activiteiten.

Tegenspraak van externe partners zoals de gemeenten en stagebedrijven verkrijgen we via ProZO! Dit systeem beschikt over vragenlijsten voor stagebedrijven en voor partners in de omgeving. Net als bij de sociale veiligheid analyseren we de resultaten van dergelijke metingen en verwerken we eventuele actiepunten in ons jaarplan. Daarnaast organiseren we op niet structurele basis activiteiten waarbij we externe partners de mogelijkheid geven mee te praten over ons schoolbeleid.

Via de schoolgids informeren we belanghebbenden minimaal jaarlijks over de resultaten van onze school.

Wat zijn onze ambities bij dit onderdeel?

- Een kwaliteitskaart leerlingenraad opstellen en het vergroten van de leerling betrokkenheid.
- Opstellen van een leerlingenstatuut in samenwerking met de leerlingenraad.