



Werk maken van werk!

Schoolplan 2023-2027

PRO Dokkum
Praktijkonderwijs



VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan van PRO Dokkum voor de periode 2023-2027.

Vanaf 26 september 2022 is PRO Dokkum weer een volledig zelfstandige school met een eigen bestuur; de stichting voor Christelijk Praktijkonderwijs in Noordoost-Friesland. Dit is dan ook het eerste schoolplan als zelfstandige school, na tien jaar samen met de Vereniging Dockinga College een Personele Unie te hebben gevormd.

Dit schoolplan is ons leidende document, omdat de richting voor de komende jaren erin beschreven staat. Als school zijn we ambitieus in de manier waarop we onze jongeren zo goed mogelijk voorbereiden op het zelfstandig functioneren op het gebied van wonen, werken, volwaardig burgerschap en omgaan met vrije tijd; de vier pijlers van het praktijkonderwijs.

Wij zijn een regionale school, want leerlingen in Noordoost-Friesland profiteren van ons onderwijsaanbod. Ook zijn we een netwerkschool, omdat we leerlingen opleiden voor de arbeidsmarkt en begeleiden naar werk. Dat doen we samen met betrokkenen rondom de school; met de leerlingen, ouder(s)/verzorgers, werkgevers en gemeenten.

In dit schoolplan is het onderwijskundig beleid uitgebreid beschreven. Beleid dat gebaseerd is op het onderwijskundig beleid uit het vorige schoolplan, maar

voornamelijk als basis geldt voor de schoolontwikkeling in de komende jaren. Specifieke aandacht is er voor het verder ontwikkelen van de basisvaardigheden en burgerschap.

Verder wordt er stil gestaan bij het stelsel van kwaliteitszorg. Binnen PRO Dokkum wordt planmatig en cyclisch gewerkt. Dit planmatig werken vraagt, mede ingegeven vanuit de verzelfstandiging, om gerichte aanpassing dan wel verbetering. Het werken vanuit een kwaliteitszorgmodel, welke aansluit bij de werkwijze van de school, is helpend om deze verbetering te realiseren.

Ook is er aandacht voor het strategisch personeelsbeleid. Door het loskoppelen van de Personele Unie moet de school nieuw beleid ontwikkelen op het gebied van personeel.

Het schoolplan beschrijft kort wie we zijn, waar we voor staan en vooral ook waar we voor gaan de komende vier jaar. Het schoolplan is daarmee ook een verantwoordingsdocument richting onze stakeholders. Het schoolplan wordt per jaar vertaald naar jaarplannen om zo doelgericht en planmatig te werken aan onze ambities en doelen.

Het schoolplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen het onderwijsteam en het managementteam (MT). Gedurende het proces zijn

stappen gezet die er vervolgens toe hebben geleid dat het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag.

Wij hopen dat dit document helpt om inzicht te geven in wie we zijn, wat we doen, waar we voor gaan en hoe we “werk maken van werk!”

Broer van Kammen
Directeur PRO Dokkum.



Inhoud

VOORWOORD		pag. 3
HOOFDSTUK 1	Inleiding Aanleiding Richting en focus Leeswijzer	pag. 6
HOOFDSTUK 2	De route Proces totstandkoming schoolplan	pag. 7
HOOFDSTUK 3	De school Onze school Onze overtuiging Ons motto Onze missie en visie Onze kernwaarden Onze structuur Onze sturingsfilosofie	pag. 8
HOOFDSTUK 4	Onderwijskundig beleid De inrichting van ons onderwijs De pedagogisch-didactische aanpak Basisvaardigheden en burgerschapsonderwijs Het systeem van leerlingenzorg De samenwerkingsstructuur	pag. 14



HOOFDSTUK 5	Personeelsbeleid Bevoegdheid en bekwaamheid personeel Personele bijdragen aan onderwijskundig beleid Pedagogische en didactisch handelen personeel Invloed leerlingen op personeelsbeleid Evenredige vertegenwoordiging management	pag. 22
HOOFDSTUK 6	Stelsel van kwaliteitszorg Kwaliteitszorgmodel Meten en evalueren van doelen Bewaking op ontwikkeling van leerlingen Mogelijk maken van doorlopende leerlijnen	pag. 24
HOOFDSTUK 7	De SWOT-analyse	pag. 26
HOOFDSTUK 8	De Koers De vier bouwstenen De ambities en doelen	pag. 27
NAWOORD		pag. 36
BIJLAGE 1	Lijst met afkortingen	pag. 38



1. Inleiding

Waar het vorige schoolplan 2018-2021 nog het plan van de J.J. Boumanschool betrof is het schoolplan 2023-2027 een plan van een school met een nieuwe naam. Sinds 2019 is de naam van de J.J. Boumanschool namelijk veranderd in Praktijkonderwijs Dokkum, kortweg PRO Dokkum. Tevens is de school sinds 1 augustus 2022, formeel vanaf 26 september 2022, ontvlochten uit de Personele Unie met de Vereniging Dockinga College. Dit betekent dat de Stichting voor Christelijk Praktijkonderwijs in Noordoost-Friesland zelfstandig doorgaat als bestuur van één school; Praktijkonderwijs Dokkum. Een zelfstandige school vraagt om een eigen strategische koers en daarmee een aangepast schoolplan voor de komende vier jaar. Een plan dat richting geeft tot begin 2027 en beschrijft hoe invulling wordt gegeven aan die richting.



Richting en focus

“Werk maken van werk!”. Dat is de wederom de titel van het schoolplan van PRO Dokkum. Een titel die recht doet aan datgene waar PRO Dokkum voor staat, maar ook een titel die voortkomt uit het feit dat we geconcludeerd hebben door te kunnen op de ingeslagen weg. Daarmee blijft het een titel die passend is bij de periode die komen gaat.

Het schoolplan geeft richting, maar beschrijft ook hoe we invulling geven aan die richting. Door focus aan te brengen aan de hand van bouwstenen, ambities en doelen schetsen we voor de school heldere kaders voor de komende vier jaar. We houden hiermee ruimte om per schooljaar in het jaarplan een concretere vertaalslag te maken van ambities en doelen naar activiteiten en resultaten.



Leeswijzer

In dit schoolplan beschrijven we de route (hoofdstuk 2), oftewel het pad dat is afgelegd om te komen tot dit plan. Ook beschrijven we de school (hoofdstuk 3). Daarmee laten we zien wie we zijn, waar we voor staan, hoe we georganiseerd zijn en sturing geven. In hoofdstuk 4 tot en met 6 beschrijven we ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en stelsel van kwaliteitszorg. In hoofdstuk 7 beschrijven we vervolgens wat onze sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn en hoe die van invloed zijn op onze school. Tot slot beschrijven we onze koers (hoofdstuk 8), oftewel datgene waar we voor gaan in de komende vier jaar. Dat doen we door het beschrijven van bouwstenen en het schetsen van ambities en concrete(re) doelen per bouwsteen.

2. De route

Proces totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan 2023-2027 met als titel “Werk maken van werk!” is in 2022 tot stand gekomen door nauwe samenwerking tussen medewerkers vanuit verschillende geledingen in de school, leerlingen, ouder(s)/verzorger(s), de Medezeggenschap en het bestuur.

Ten eerste hebben we het oude schoolplan 2018-2021 van de J.J. Boumanschool geëvalueerd. We hebben kritisch gekeken naar welke ambities en doelen uit het vorige schoolplan gerealiseerd zijn. Ook hebben we gekeken naar welke ambities en doelen niet (geheel) gerealiseerd zijn, maar wel relevant zijn voor de periode tot begin 2027. Tot slot hebben we bepaald welke onderdelen uit het vorige schoolplan niet meegenomen hoeven te worden in de nieuwe koers. Gedurende de evaluatie van het vorige schoolplan zijn we tot de conclusie gekomen dat we de komende vier jaar door kunnen op de ingeslagen weg.

Na de evaluatie van het vorige schoolplan hebben we nagedacht over onze eigen sterktes en zwaktes en de kansen en bedreigingen vanuit de omgeving. Dit heeft geleid tot een SWOT-analyse die mede gebaseerd is op input vanuit de ingevulde (ProZO)-enquêtes door leerlingen en ouder(s)/verzorger(s). De SWOT-analyse heeft ons geholpen om beter te begrijpen hoe wij ons verhouden tot de omgeving enerzijds en inzichtelijk gemaakt waar voor ons kansen liggen en risico's zijn anderzijds.

De evaluatie van ons vorige schoolplan en de SWOT-analyse hebben gemaakt dat we bouwstenen, ambities en doelen konden formuleren voor de periode 2023-2027. De opgestelde bouwstenen, ambities en doelen zijn in een later stadium steeds verder uitgewerkt om ze vervolgens op zo'n manier te beschrijven dat het voldoende richting geeft voor ons als organisatie.

De inhoud van het schoolplan is tot stand gekomen op basis van input van alle bij de organisatie betrokken medewerkers. Naast dat de werkvloer intensief betrokken is geweest bij het opstellen van het schoolplan hebben we ook gedurende het schrijfproces gezorgd voor voldoende betrokkenheid vanuit de organisatie. Zo is het personeel vertegenwoordigd door een leesgroep. De leesgroep heeft elke conceptversie van het schoolplan mee- en tegen gelezen. Na een aantal conceptversies

zijn we uiteindelijk gekomen tot een definitieve versie van het schoolplan. Deze versie is in januari 2023 voorgelegd aan alle medewerkers. Vervolgens heeft de Medezeggenschapsraad (MR) ingestemd op 24 januari 2023, waarna het bevoegd gezag (Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur) van de Stichting voor Christelijk Praktijkonderwijs in Noordoost-Friesland het schoolplan op 7 februari 2023 heeft vastgesteld.



3 DE SCHOOL

Onze school

PRO Dokkum is een school voor praktijkonderwijs. PRO is de afkorting voor praktijkonderwijs. Wij zijn een zelfstandige school voor (op het moment van schrijven circa 200) leerlingen waarvan niet verwacht mag worden dat zij in staat zijn een startkwalificatie te halen. We leiden leerlingen op voor de arbeidsmarkt en begeleiden ze naar werk. Daarnaast bieden we in samenwerking met een mbo-school een Startcollege (voormalig Entree-traject) voor leerlingen die richting het mbo zouden kunnen doorstromen. Onze leerlingen variëren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar en komen veelal uit de regio die grofweg loopt van Hallum tot aan Burum en van Holwerd tot aan Buitenpost. Binnen onze school werken circa 35 medewerkers.

Onze overtuiging

Onze school heeft een christelijke grondslag. Onze kernwaarden, normen en het omgaan met elkaar zijn hierop gebaseerd. We staan open voor iedere leerling, ongeacht achtergrond en geloofsovertuiging. Dat uit zich onder andere doordat we de schooldag beginnen met een meditatief moment. Met behulp van de methode Oase worden wekelijks thema's besproken die aansluiten bij Bijbelse of algemeen levensbeschouwelijke onderwerpen.

Ook organiseren we rond Kerst en Pasen vieringen om stil te staan bij de boodschap van deze christelijke feesten.

Ons motto

“Werk maken van werk!”, dat is ons motto en tegelijkertijd de titel van dit schoolplan 2023-2027. En dat is niet voor niets, want we leiden leerlingen (jongeren) op voor de arbeidsmarkt en begeleiden ze naar werk.

Onze missie en visie

Met ons praktijkonderwijs ondersteunen we leerlingen vanuit een veilige omgeving met oprechte betrokkenheid en respect om zich optimaal te ontwikkelen tot jongvolwassenen die zelfstandig en zelfredzaam kunnen functioneren op het gebied van wonen, werken, burgerschap en vrije tijd. Dat doen we door het verzorgen van praktijkonderwijs op maat dat uitgaat van en aansluit op de mogelijkheden en talenten van elke individuele leerling en jongeren opleidt voor de arbeidsmarkt en begeleidt naar werk.



Onze kernwaarden

Om onze belofte “werk maken van werk!” waar te maken en bij te dragen aan de missie laten we ons inspireren door vijf kernwaarden. De kernwaarden zijn richtinggevend, bieden ons houvast en bepalen onze houding en gedrag.

1. Betrokkenheid

We zijn oprecht betrokken bij onze leerlingen, de ouder(s)/verzorger(s) en de samenleving. Dat uit zich doordat medewerkers zich maximaal inzetten om bij te dragen aan de optimale ontwikkeling van de leerlingen. We zijn niet alleen zelf betrokken, we waarderen ook actieve betrokkenheid van ouder(s)/verzorger(s) bij de ontwikkeling van de jongere(n).

2. Respect

We hebben respect en tonen respect. Dat uit zich doordat we oog hebben voor verschillen en niemand als gelijk zien. Anders gezegd; we waarderen verschillen, maar zijn er voor iedereen. We hebben een positieve grondhouding, zijn professioneel en stimuleren gewenst gedrag.

3. Zelfstandigheid

We stimuleren zelfstandigheid (en zelfredzaamheid) bij leerlingen (en medewerkers). Dat doen we in lijn met onze kernopdracht en belofte. We weten dat niet elke leerling

even zelfstandig kan leren en werken, maar we streven er wel naar hier een bijdrage aan te leveren. We passen ons onderwijsaanbod en onze begeleiding, aansluitend bij het onderwijsprogramma, daarop aan.

4. Veiligheid

Wij willen een school zijn waar de leerling zich veilig en vertrouwd voelt. We zorgen daarom voor een prettige leer- en werkomgeving waarin fouten maken mag en successen worden gevierd. Zo bieden we iedere leerling en collega een veilig klimaat waarbinnen ze zich optimaal kunnen ontwikkelen tot een persoon die ze willen zijn en worden. Dat uit zich bijvoorbeeld door stimuleren van gewenst gedrag in de school en de oprechte betrokkenheid van medewerkers bij de ontwikkeling van de leerlingen.

5. Maatwerk

Wij bieden onderwijs en zorg op maat. Dat betekent dat we uitgaan van de mogelijkheden, behoeftes, talenten en ambities van elke individuele leerling. We maken leren op eigen tempo en niveau mogelijk. Ook zorgen we ervoor dat als een leerling extra aandacht en/of (zorg)ondersteuning nodig heeft we dit zelf of vanuit het Samenwerkingsverband bieden. We maken werk van maatwerk.



Onze structuur

PRO Dokkum valt onder de Stichting voor Christelijk Praktijkonderwijs in Noordoost-Friesland. Sinds 26 september 2022 maken wij formeel geen deel meer uit van de Personele Unie met de Vereniging Dockinga College. Wij verzorgen als enige school in de regio Noordoost-Friesland praktijkonderwijs. Ons bestuur wordt gevormd door het Dagelijks Bestuur (DB) en het Algemeen Bestuur (AB).

Het Dagelijks Bestuur bestaat uit één lid, de bestuurder. Het Algemeen Bestuur heeft een toezichthoudende taak en bestaat uit drie leden. Samen vormen zij het bevoegd gezag van de school. De directeur van onze school legt verantwoording af aan de bestuurder. In het managementstatuut staat beschreven hoe de taken en verantwoordelijkheden tussen de dagelijks bestuurder, de directeur en de fasecoördinatoren verdeeld zijn.



Fasestructuur

Onze school kent een drie fasen structuur waarbij voor elke fase een coördinator is benoemd die de dagelijkse leiding heeft en het faseteam aanstuurt. De directeur en fasecoördinatoren vormen gezamenlijk het managementteam (MT). Daarnaast hebben we binnen onze school procesbegeleiders, docenten en instructeurs praktijkonderwijs die verantwoordelijk zijn voor de vakinhoudelijke gebieden (praktijk, theorie, stage). Ook kent de school een afdeling Zorg (bestaande uit een zorgcoördinator, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werker en logopedist). Het organogram geeft weer hoe de structuur van de school is opgebouwd.

Medezeggenschapsraad

PRO Dokkum heeft een eigen Medezeggenschapsraad (MR). De personele geleding bestaat uit drie personeelsleden en de leerling/oudergeleding uit drie ouder(s)/verzorger(s). Begin 2023 zoekt PRO Dokkum nog een vierde lid voor de personeelsgeleding en een leerling voor de ouder/leerling geleding. Op die manier voldoen wij de wet op de medezeggenschap voor scholen (WMS). De MR houdt zich bezig met schoolse zaken en denkt actief mee over wat er binnen de school kan worden verbeterd en veranderd. Ook worden onderwerpen

behandeld die door het bestuur van de school worden aangedragen. Wij werken volgens een jaarkalender en volgen de onderwerpen die genoemd staan in de WMS. IN het overleg met de MR legt de dagelijks bestuurder onderwerpen voor ter instemming of voor advies. Het is ook de taak van de dagelijks bestuurder om de MR tijdig en goed te informeren. De MR kan ongevraagd advies geven en indien nodig informatie opvragen. De MR vergadert tweemaal per jaar met het toezichthoudend bestuur. Door al deze activiteiten vormt de MR een belangrijke schakel tussen ouders, leerlingen, personeel en het bestuur van de school.

Leerlingenraad

Onze school kent een leerlingenraad die bestaat uit een zestal, op democratische wijze gekozen, leerlingen uit alle drie de fasen van school. De leerlingenraad behartigt de belangen van de leerlingen. Zij doen dit onder andere door met goede ideeën van leerlingen naar het managementteam te stappen, maar ook door klachten van leerlingen kenbaar te maken. De leerlingenraad organiseert jaarlijks een aantal activiteiten voor al onze leerlingen.

Onze sturingsfilosofie

Om onze belofte na te komen en ambities te kunnen realiseren, hanteren wij als school een drietal uitgangspunten die als richtlijn dienen voor de manier waarop er binnen de organisatie gestuurd wordt. Deze uitgangspunten vormen onze sturingsfilosofie; de filosofie die de basis vormt voor de wijze waarop sturing binnen onze school vorm en inhoud krijgt. Wat ons betreft dus geen volledig ingericht sturingsmodel, maar wel uitgangspunten die beschrijven vanuit welke kernwaarden we de organisatie wensen aan te sturen. Uitgangspunten die niet los staan van de richtinggevende kernwaarden van de school, maar deze wel bekrachtigen.

1. We zijn betrokken en gaan uit van ieders

betrokkenheid

Dit houdt in dat medewerkers niet alleen betrokken zijn bij en zich verbonden voelen met de school, maar ook betrokken worden bij schoolontwikkeling. We gaan uit

van betrokkenheid van iedere medewerker, omdat we verwachten dat eenieder het elke dag een beetje beter wil doen; voor de leerling, ouder(s)/verzorger(s), de organisatie en/of de samenleving.

2. We hebben respect en vertrouwen op ieders zelfstandigheid

Vertrouwen is voor ons de basis van waaruit gewerkt wordt. Vanuit hier bieden we medewerkers de ruimte een bijdrage te leveren zoals we dat met elkaar bedoelen. We hebben respect voor ieders eigenheid en stimuleren zelfstandigheid. We hebben er vertrouwen in dat medewerkers de goede dingen doen en de dingen goed doen; vanuit de professionele houding zoals we dat met elkaar hebben afgesproken.

3. We zorgen op maat

Dit houdt in dat we er zijn voor onze medewerkers en voor betrokkenen binnen en buiten de school. We kunnen maatwerk bieden, want we weten wat onze medewerkers nodig hebben. Zo kunnen we oprechte aandacht geven waardoor zij zich veilig voelen om een optimale bijdrage te leveren aan datgene wat we met elkaar beogen.

De drie uitgangspunten gelden voor iedereen binnen de organisatie. Het zijn de kernwaarden van waaruit het bestuur en de directie sturing geven aan de organisatie. De inhoud in het tekstkader hierna geeft weer hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan de uitgangspunten.



Organogram Pro Dokkum



4 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De inrichting van ons onderwijs

We hebben ons onderwijs ingericht volgens een drie fasen structuur. In elke fase wordt gewerkt aan de vier domeinen van het praktijkonderwijs; wonen, werken, burgerschap en vrije tijd.

De eerste fase

De eerste twee leerjaren vormen de eerste fase; de aangepaste basisvorming. Het onderwijsprogramma bestaat in die leerjaren voor meer dan de helft uit praktijkvakken.

De tweede fase

Het derde en het vierde leerjaar vormen de tweede fase; de fase van de arbeidsvoorbereiding. Gedurende deze fase staan het aanleren van specifieke beroepsvaardigheden, een positieve werkhouding en een juiste arbeidsmoraal centraal. Leerlingen maken in deze fase een keuze tussen verschillende SVA-cursussen en volgen interne stages en externe snuffelstages ter voorbereiding op een stage buiten de school.

De interne stage

Ten behoeve van de interne stage hebben we binnen PRO Dokkum een breed aanbod aan arbeidssimulaties waarbij de leerlingen werkervaring kunnen opdoen. Deze stages worden aangeboden in driewekelijkse periodes

waarbij er een beroep wordt gedaan op zelfstandig werken. De interne stages (zoals verkoop drinken, interieuronderhoud en onderhoud sanitair) zijn oplopend in moeilijkheidsgraad. Er zijn stages van enkele uren, een hele dag tot aan langdurige stages waarbij het lesrooster van de leerling drie weken volledig uit een interne stage bestaat.

De derde fase

Rond het bereiken van de 16-jarige leeftijd begint voor de leerling in het vijfde leerjaar de derde fase; de fase van arbeidstoeileiding. De nadruk ligt zowel in de praktijkvakken als in de theorievakken (AVO) op het zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij of doorstroming naar (niveau 2) van het mbo. Zelfverzorging, Burgerschap, Vrijtijdsbesteding, Redzaamheid en Werkaspecten vormen de hoofdmoot evenals aandacht voor het specifieke werk dat de leerling gaat doen. Leerlingen kunnen, net als in de tweede fase, een SVA-certificaat halen en kunnen hun CV aanvullen met een certificaat voor specifieke cursussen (zoals keuken assistent of heftruck). De stage buiten de school (externe stage) is de kern van de derde fase en heeft tot primair doel het opdoen van werkervaring in assiterende werkzaamheden. De stageplek wordt gezocht door ons stagebureau. Stagedocenten begeleiden de leerlingen intensief. Het doel van de externe stage verandert in de eindfase van de schoolloopbaan van “ervaring



opdoen” naar “toeleiding naar werk”. Het stagebureau begeleidt de leerlingen gedurende het traject richting een arbeidscontract.

Startcollege (voormalig Entree-traject)

Tijdens de derde fase blijkt soms dat een leerling meer kan. Bij theorie presteert de leerling goed en daarnaast is er sprake van een goede leermotivatie. Bij de stages blijkt dat een leerling meer in zijn mars heeft. Voor deze leerlingen is er de mogelijkheid om mee te doen aan het Startcollege (voormalig Entree-traject). Deze bieden wij (gedeeltelijk intern) aan in samenwerking met ROC Firda.

Portfolio

Gedurende de schoolloopbaan werken leerlingen aan een portfolio waarin behaalde certificaten en praktijkbewijzen worden verzameld. Met dit portfolio kan een leerling zich presenteren bij een stageplek of een werkgever.

Diploma

Leerlingen die succesvol het praktijkonderwijs hebben doorlopen, krijgen een officieel schooldiploma uitgereikt. Omdat leerlingen in het praktijkonderwijs een individueel programma volgen, is het lastig om een landelijk diploma met vaste normen te maken. Daarom is er voor gekozen om het aan de school te laten, welke de leerlingen en hun resultaten het beste kent, te bepalen wanneer een leerling in aanmerking komt voor het diploma praktijkonderwijs.



Er is geen centraal examen voor het praktijkonderwijs. Om recht te doen aan de individuele ontwikkeling van de leerlingen, krijgen de leerlingen ook een portfolio als onderdeel van het diploma. Hierin staan de individuele resultaten van de leerling opgenomen, zoals vakken, stages en certificaten.

De pedagogisch-didactische aanpak

We beschikken binnen onze school over een duidelijke pedagogisch-didactische aanpak die ons in staat stelt onderwijs te verzorgen dat aansluit bij datgene wat de leerling nodig heeft.

De pedagogische aanpak

We hebben een duidelijke pedagogische aanpak die zich kenmerkt door:

- het hebben van een heldere structuur waarin duidelijke regels gelden;

- het bieden van veilig en voorspelbaar schoolklimaat;
- het hebben van een gesloten lesrooster waarbij nauwelijks sprake is van lesuitval;
- het hebben en tonen van respect voor ieders eigenheid;
- het waarderen van verschillen, maar iedereen als gelijkwaardig zien;
- het hebben van oprechte aandacht en betrokkenheid;
- onze overtuiging dat we leerlingen kunnen ondersteunen om zich optimaal te ontwikkelen tot jongvolwassenen die zelfstandig en zelfredzaam kunnen functioneren in de samenleving.

De didactische aanpak

We hebben een duidelijke didactische aanpak die zich kenmerkt door:

- het onderwijsaanbod dat aansluit bij de leerling;
- het differentiëren van het onderwijsaanbod op drie niveaus (A, B en C);
- het hebben van methodeonafhankelijke toetsingen voor Rekenen en Nederlands;
- het hebben van een uniforme lesopbouw;
- het betrekken van de leerlingen bij hun eigen leerproces;
- het kennen en kunnen inzetten van de vijf rollen van de leraar/docent

Basisvaardigheden en burgerschapsonderwijs

Basisvaardigheden

PRO Dokkum schenkt veel aandacht aan de basisvaardigheden Rekenen, Taal, ICT en Burgerschap. Dit in het besef dat het goed beheersen van deze vaardigheden nodig is om goed en zelfstandig te kunnen functioneren in de maatschappij of het vervolgonderwijs. De basis is op orde, waarbij er oog moet blijven voor verbetering of verdere ontwikkeling. Als school willen we het proces rond het volgen van de voortgang van de basisvaardigheden daarom anders gaan inrichten zodat we hiermee de ontwikkeling van de leerling nog adequater kunnen volgen. We schenken veel aandacht aan de ICT-vaardigheden van de leerlingen, omdat in een toenemende digitalisering het digitaal vaardig zijn een randvoorwaarde is voor de leerling om zelfstandig te kunnen functioneren.

Burgerschapsonderwijs

Het burgerschapsonderwijs binnen PRO Dokkum is gericht op het bijbrengen van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat zoals verankerd in de Grondwet en de rechten van de mens. De leerlingen ontwikkelen kennis en vaardigheden door het aanbieden van onderwerpen als: geld, ICT, reizen, mediawijsheid, leefstijl, democratie, stage en werk, culturen en religies



en sociale vaardigheden. Deze onderwerpen worden veelal thematisch aangeboden tijdens de AVO lessen. De burgerschaplessen zijn dynamisch en continu in ontwikkeling; passend bij de steeds veranderende samenleving. Dit doen we vanuit de democratische schoolcultuur die we als PRO Dokkum van waarde vinden.

Het systeem van leerlingenzorg

Binnen de school hanteren we een systeem van leerlingenzorg.

Leerling dossier

Het leerling dossier, dat vanaf het moment van aanmelden wordt aangelegd, is binnen het systeem van leerlingenzorg essentieel. In het dossier staat informatie die is aangeleverd door de ouder(s)/verzorger(s) en de toeleverende school.

De mentor

Op PRO Dokkum krijgt iedere leerling elk schooljaar een mentor toegewezen. De mentor is een docent die vraagbaak is voor de leerling en zicht houdt op het functioneren van de leerling. De mentoren binnen onze school bouwen een vertrouwensrelatie op met de leerlingen, voeren frequent individuele gesprekken en gaan op huisbezoek bij de leerling. De mentor zorgt voor verslaglegging van de actuele kwesties en houdt het leerling dossier actueel. De rol van de mentor verandert, naar mate er meer zelfstandigheid van de leerling wordt gevraagd, naar coach.

Individueel ontwikkelingsplan (IOP)

Ontwikkelingen en bijzonderheden worden vanaf de start van de schoolloopbaan van de leerling bijgehouden in een volgsysteem. De ontwikkeling en voortgang van elke leerling wordt twee keer per jaar tijdens IOP-besprekingen besproken met de leerling en zijn/haar ouder(s)/verzorger(s). Omdat we uitgaan van actieve betrokkenheid van ouder(s)/verzorger(s) bij de ontwikkeling van hun kind zijn IOP-besprekingen niet vrijblijvend.

Zorgstructuur

Wanneer een mentor of andere docent signaleert dat een leerling meer aandacht, begeleiding en/of ondersteuning

nodig heeft dan dat docent of de mentor kan bieden dan wordt er aan de hand van de zogenaamde “zorgroute” opgeschaald in de zorg. Binnen de afdeling Zorg zijn een aantal interne zorgmedewerkers betrokken; de zorg-coördinator, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werker en een logopedist. Daarnaast zijn er een aantal externe deskundigen (schoolarts, leerplichtambtenaar, politie, gedragkundige van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân-Noard en de regisseur gebiedsteam) betrokken al naar gelang de leerling zich in de zorgroute bevindt.

In de zorgroute staat het opstellen van een probleemanalyse centraal. Na vaststelling van de problematiek zit er een opbouw in de betrokkenheid van interne zorgmedewerkers naar betrokkenheid van externe deskundigen. Het stroomdiagram hierna geeft de stappen in de zorgroute weer. Vanaf stap 2 en 3 kan er betrokkenheid van het zorgadviesteam (ZAT) zijn in de vorm van het geven van advies. Vanaf stap 4 is het Zorgadviesteam actief betrokken. Vanuit het werken met de zorgroute is handelingsgericht werken het uitgangspunt. Dit met als doel om te voorkomen dat leerlingen onnodig lang in een zorgtraject blijven zitten.

In een maandelijks overleg wordt bekeken welke acties en interventies er intern of extern nodig zijn. Te denken valt aan:



Yosan Msghina:

‘Ik weet zeker dat ik later in de zorg wil werken’

Yosan Msghina: Ik loop twee dagen in de week, met veel plezier, stage bij zorgcentrum Dongeraheem. Ik vind het vooral leuk om spelletjes te doen met de oudere mensen en gesprekken met ze te voeren. Ik moest eerst wel leren hoe je deze gesprekken moest voeren, want het is heel anders dan met mijn leeftijdsgenoten. Ik wilde later graag in een winkel werken. Nu ik hier stage loop, weet ik zeker dat ik later in de zorg wil werken.

- Sociale vaardigheidstraining op maat.
- Girlstalk+ (seksuele weerbaarheidstraining voor meisjes).
- Make a move+ (seksuele weerbaarheidstraining voor jongens).
- Opstellen van een Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP).
- Individuele begeleiding van een docent (Handleiding voor jezelf).
- Ambulante begeleiding vanuit Steunpunt Noord.
- Preventief verzuimspreekuur.
- Verwijzing naar een andere zorgvoorziening.
- Medisch onderzoek door de GGD.
- Aanvragen van extra voorzieningen.
- Meidenvenijn.
- Rots en water.

Enkele van de specifieke taken van de zorgcoördinator zijn de onderlinge afstemming in het Zorgadviesteam en de communicatie richting docenten. De psychologische en voortgangsonderzoeken worden verzorgd door de orthopedagoog.

Schoolondersteuningsplan (SOP)

De school heeft een SOP waarin staat op welke onderdelen de school specifieke ondersteuning kan bieden. Omdat de school praktijkonderwijs aanbiedt, heeft iedere leerling een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Binnen PRO Dokkum wordt dit het “klein OPP” genoemd. Dat is de basisondersteuning. Naast de basisondersteuning biedt PRO Dokkum in samenwerking met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân-Noard en met de gemeente de mogelijkheid tot een “groot OPP” aan. Een “groot OPP” wordt aangeboden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om het onderwijsprogramma van de school te kunnen doorlopen. De mogelijkheden tot extra ondersteuning staan in het SOP. Dit plan is gekoppeld aan het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband. Alle plannen samen zorgen in de regio Fryslân-Noard voor een dekkend aanbod.

Overlegstructuur

De inzet, motivatie en de betrokkenheid van onze medewerkers voor de leerlingen is bijzonder groot.



We hebben de overtuiging dat we gezamenlijk zorgen voor goed onderwijs. Samen betekent ook dat we regelmatig overleg hebben. Zo vergaderen het MT, de verschillende fasen, de procesbegeleiders en de Afdeling Zorg. Daarnaast vindt er een driewekelijkse personeelsvergadering plaats waarin enerzijds organisatorische zaken besproken worden die schoolbreed van belang zijn en anderzijds actuele zaken rondom (zorg)leerlingen, stages, personeel en Medezeggenschap besproken.

Naast de personeelsvergadering kent elke fase een eigen vergadering die gemiddeld eens per zes weken plaatsvindt. De zaken die hier aan de orde komen hebben veelal te maken met de dagelijkse praktijk en het functioneren van de verschillende klassen in de desbetreffende fasen. Doordat we binnen PRO Dokkum over procesbegeleiders (twee voor de praktijkvakken,

twee voor de theorievakken en één voor ICT) beschikken zorgen we ervoor dat de vakinhoudelijke kant van ons onderwijs, de differentiatie en de doorlopende leerlijnen gewaarborgd blijven. De procesbegeleiders hebben onderling overleg, maar zorgen er ook voor dat op gezette tijden overleg plaatsvindt in de praktijk- dan wel theoriesectie.

De samenwerkingsstructuur

Als PRO Dokkum werken we samen met andere organisaties en scholen in de regio. Zo participeren we in het Onderwijsplatform Dokkum, Onderwijsgroep Fricolore, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân-Noard, werken we samen met ROC Firda en De Wingerd (cluster 3) en onderhouden we contacten met andere spelers in het onderwijsveld.

Onderwijsplatform

De scholen voor voortgezet onderwijs in Dokkum zijn verenigd in het Onderwijsplatform Dokkum. Zij trekken gezamenlijk op waar het gaat om voorlichting aan de basisscholen en maken zich sterk voor het behoud van het onderwijs in de regio. Wij participeren in dit Onderwijsplatform dat naast ons bestaat uit het Dockinga College en Piter Jelles Dalton.

Fricolore

Onderwijsgroep Fricolore wordt gevormd door 15 scholen voor Christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs in Friesland, de Noordoostpolder, Urk en de kop van Overijssel. De scholen werken samen om het onderwijs en de organisatie op de scholen te bevorderen. Wij participeren als zelfstandig schoolbestuur in deze Onderwijsgroep.

Samenwerkingsverband

Passend Onderwijs Fryslân-Noard

PRO Dokkum maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân-Noard. Bij dit Samenwerkingsverband zijn de voortgezet onderwijs scholen van Noord-Fryslân aangesloten. De bestuurder van PRO Dokkum maakt deel uit van het toezichthoudend bestuur van het Samenwerkingsverband.

ROC Firda Dokkum

Wij werken samen met ROC Firda Dokkum in het kader van het Startcollege (voormalig Entree-traject). ROC Firda maakt het mogelijk voor leerlingen om in de regio via het Startcollege een startkwalificatie te behalen.

De Wingerd (cluster 3)

Wij werken samen met de Wingerd in Damwoude, een school voor Speciaal Onderwijs (SO) en Voortgezet

Speciaal Onderwijs (VSO) in het kader van cluster 3 (onderwijs voor zeer moeilijk lerende kinderen, leerlingen met lichamelijke en/of verstandelijke beperkingen, langdurig zieke kinderen en kinderen met epilepsie).

Overige contacten

Wij onderhouden nauwe contacten met SBO De Twine te Dokkum en andere spelers in het onderwijsveld.





5 PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid gaat met de verzelfstandiging van de school vooral beleidsmatig een nieuwe fase in. Waar PRO Dokkum voorheen mede afhankelijk was van de Personele Unie en het bestuur van de Vereniging Dockinga College, kunnen wij als school nu samen met het bestuur een eigen koers gaan varen en specifiek voor PRO Dokkum een strategisch personeelsplan gaan opstellen. De basis is goed, het personeel is bevoegd, de kwaliteit van de lessen wordt bewaakt en er zijn (op het moment van schrijven) geen vacatures. Wel vraagt de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het managementteam aandacht.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

Binnen PRO Dokkum zorgen we ervoor dat al ons personeel aan de bevoegdheidseisen voldoet en hun bekwaamheden onderhoudt.

Bevoegdheidseisen personeel

Docenten

Alle docenten binnen PRO Dokkum zijn bevoegd. Dat komt omdat ze aan één van de volgende opleidingseisen voldoen:

- Eerstegraads bevoegd.
- Tweedegraads (bevoegd in een of meer vakken).

- Tweedegraads opleiding omgangskunde na 1 augustus 2006 (bevoegd voor AVO- en kunstvakken).
- Pabo of Pedagogische Academie (PA) diploma van voor 1 augustus 2006 of na 1 augustus 2006 (bevoegd voor praktijk- AVO- en kunstvakken).
- Specifiek afgeronde opleiding (bijvoorbeeld bouw en/of techniek) zoals gebruikelijk in het vmbo basis-kader onderwijs.

De meeste docenten hebben een Pabo of PA-diploma, maar binnen onze school hebben ook een aantal docenten een tweedegraads bevoegdheid. Binnen onze school kunnen docenten met een tweedegraads bevoegdheid tijdelijk voor andere vakken worden ingezet. Als de docent het vak structureel gaat geven dan stellen wij de docent in de gelegenheid om een tweede of derde bevoegdheid te halen. De verwachting is dat het steeds lastiger zal worden in de toekomst bevoegd personeel voor de klas te krijgen. Dit laat onverlet dat het streven van PRO Dokkum blijft bevoegde docenten voor de klas te hebben.

Instructeurs praktijkonderwijs

Naast de docenten zijn er instructeurs praktijkonderwijs aangesteld binnen onze school. Zij verzorgen onderdelen van het onderwijs onder verantwoordelijkheid van een bevoegd docent.

Onderhoud bekwaamheid personeel

Docenten en instructeurs praktijkonderwijs die werkzaam zijn binnen onze school spreken minimaal eenmaal per jaar met hun fasecoördinator over hun persoonlijke ontwikkeling. Het gesprek verloopt op basis van een vast gespreksformat. Wensen op het gebied van individuele scholing kunnen gehonoreerd worden en worden voorgelegd aan het MT. Aan de hand van een kwaliteitszorgkalender wordt bepaald of opvolging kan worden gegeven aan de individuele scholingswensen. Zo zorgen we ervoor dat we de bekwaamheid van ons personeel onderhouden.

Personele bijdragen aan onderwijskundig beleid

Binnen onze school zorgen we ervoor dat we inspanningen leveren die ten dienste staan aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Uitgangspunt is daarbij het startgesprek. Centraal tijdens het startgesprek staan de ambities ten aanzien van de rol en positie in de organisatie en de ambities met betrekking tot het persoonlijk functioneren. Een andere basis van de ontwikkeling van het onderwijskundig beleid is de collegiale visitatie. Ook bezoeken onze fasecoördinatoren jaarlijks één of meer lessen en observeren ze de kwaliteit van desbetreffende lessen



met behulp van een kijkwijzer. Na elk lesbezoek vindt er een gesprek plaats waarin de feedback over en weer besproken wordt. Naast dat feedback die voorkomt uit de lesbezoeken een bijdrage levert aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten, dient het ook als input voor het scholingsplan voor het gehele team. De inhoud van het scholingsplan wordt in de jaarplannen gekoppeld aan de onderwijskundige ambities en doelen waardoor het ten dienste staat aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Pedagogisch en didactisch handelen personeel

Binnen onze school beschikken we over een duidelijke pedagogisch-didactische aanpak (zie vorige hoofdstuk) die ons in staat stelt onderwijs te verzorgen dat aansluit bij datgene wat de leerling nodig heeft. Het pedagogisch-didactisch handelen van onze docenten en instructeurs praktijkonderwijs, oftewel ons onderwijzend personeel, wordt vormgegeven vanuit het concept “de vijf rollen van de leraar” (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter).

Invloed leerlingen op personeelsbeleid

Leerlingen binnen PRO Dokkum kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het personeelsbeleid.

Leerlingenraad

De leerlingenraad (zie ook hoofdstuk 3) behartigt de belangen van de leerlingen. Zij doen dit onder andere door met goede ideeën van leerlingen naar het MT te stappen, maar ook door klachten (bijvoorbeeld het niet hebben van een overdekte pauzeplek) van leerlingen kenbaar te maken. Daarnaast organiseert de leerlingenraad activiteiten voor zowel leerlingen als medewerkers. Denk aan de sinterklaas- en kerstvieringen.

ProZO vragenlijst

Jaarlijks worden leerlingen via het kwaliteitszorgsysteem ProZO (waarbinnen de monitor Sociale Veiligheid geïntegreerd is) bevestigd door middel van een online vragenlijst. De vragenlijst bevat onder andere vragen die gerelateerd zijn aan ons personeel, namelijk: “leraren helpen mij meer zelfvertrouwen te krijgen” of “leraren zijn geïnteresseerd in mij”.

Evenredige vertegenwoordiging management

Op het moment dat dit schoolplan is vastgesteld bestaat het managementteam uit een mannelijke directeur en drie mannelijke fasecoördinatoren. Er is derhalve geen sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies binnen onze school. Bij de procesbegeleiders kunnen we daar wel een gelijke verhouding tegenoverstellen. Hoewel de procesbegeleiders niet direct onderdeel uitmaken van het MT zijn zij wel gesprekspartner voor het voor het MT bij het opstellen en uitvoeren van beleid. Dit laat onverlet dat we ambitie hebben om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging binnen het managementteam.

6 STELSEL VAN KWALITEITSZORG

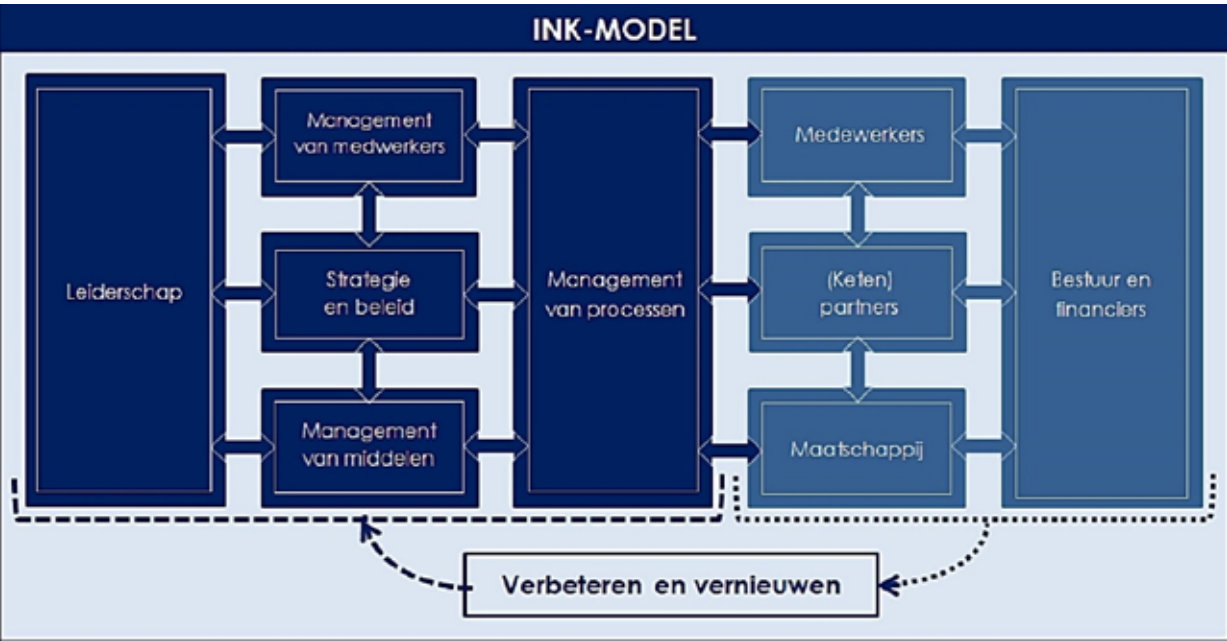
Het cyclisch werken vanuit het vierjarige schoolplan naar jaarplannen bevalt goed en blijven we doorzetten, omdat deze werkwijze zorgt voor jaarlijkse evaluatie, bijstelling en borging van verbeteringen die gerealiseerd zijn. Het stelsel wordt gedragen door de directeur, de drie fasecoördinatoren, de functionarissen binnen de zorgstructuur, de procesbegeleiders en het stagebureau. Met elkaar zijn we scherp op mogelijke verbeterpunten, het vasthouden van verworvenheden binnen de schoolorganisatie en het belangrijkste; het verzorgen van praktijkonderwijs op maat dat uitgaat en aansluit op de mogelijkheden en talenten van individuele leerlingen en jongeren opleidt voor de arbeidsmarkt en een zelfstandig bestaan na het verlaten van de school. Maar uiteraard blijft het stelsel van kwaliteitszorg ook de komende vier jaar aandacht vragen. We lichten toe hoe we het nu doen, maar stellen ook ambities en doelen om het nóg beter te gaan doen.

Kwaliteitszorgmodel

Door de PDCA-cyclus te doorlopen werken we op dit moment aan gerichte verbetering. We werken nog niet vanuit een kwaliteitszorgmodel binnen PRO Dokkum. Toch denken we dat dit geschikt is en past in de huidige PDCA-cyclus. Te denken valt aan het INK-model (zie afbeelding); een integraal model voor evaluatie,

ontwikkeling en sturing van organisaties waarvan de kracht zit in de integrale benadering, de verbinding tussen resultaatgebieden en organisatiegebieden, de verbinding tussen organisaties en stakeholders en de balans tussen verankeren en vernieuwen. We denken dat het inzetten van het INK-model als kwaliteitszorgmodel interessant kan zijn voor ons praktijkonderwijs, mede omdat wij continue in verbinding staan en samenwerken

met externe partijen in het kader van stages en het vinden van duurzame arbeidsplekken voor onze leerlingen. Vanuit het INK-model kunnen we alle kwaliteitsgebieden bestrijken en door evaluatie en analyses komen tot de bijstelling van doelen en het formuleren van nieuwe doelen. In de koers voor de komende vier jaar (hoofdstuk 8) beschrijven we wat onze ambities en de concrete(re) doelen zijn op het gebied van kwaliteitszorg.



Meten en evalueren van doelen

Het cyclisch werken vanuit het vierjarige schoolplan naar jaarplannen bevalt goed en blijven we doorzetten, omdat deze werkwijze zorgt voor jaarlijkse evaluatie, bijstelling en borging van verbeteringen die gerealiseerd zijn. Toch heeft deze manier van werken in de periode richting de verzelfstandiging van PRO Dokkum minder aandacht gekregen waardoor het weer opnieuw aandacht vraagt. Desondanks meten en evalueren we onze gestelde doelen. Enerzijds door het uitzetten van vragenlijsten onder leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) (via ProZO) en personeel, het analyseren van de resultaten en het bespreken van de resultaten; allemaal input voor het schoolplan en de jaarplannen. Anderzijds door analyses van de vorderingen in de ontwikkelingen van onze leerlingen en gesprekken over ervaren knelpunten en gekozen oplossingen.

Bewaking op ontwikkeling van leerlingen

Vanuit de wettelijke taak voor het praktijkonderwijs worden de leerlingen in hun ontwikkeling gevolgd door het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Iedere leerling heeft een individueel ontwikkelingsplan (IOP) waarin de doelen, de voortgang, de ondersteuning

en het uitstroomperspectief beschreven staan. Ontwikkelingen en bijzonderheden worden vanaf de start van de schoolloopbaan van de leerling bijgehouden in een volgsysteem. Tijdens tweejaarlijkse IOP- worden de ontwikkeling en de voortgang van elke leerling besproken.

Mogelijk maken van doorlopende leerlijnen

Binnen PRO Dokkum bieden we praktijkonderwijs op maat. Dat betekent dat ons onderwijs uitgaat van en aansluit op de mogelijkheden en talenten van elke leerling. Elke leerling heeft een eigen individuele leerlijn zodat we leren op eigen tempo en niveau mogelijk maken. Zo zorgen we er bijvoorbeeld voor dat we de theorievakken (AVO) Rekenen en Nederlandse taal naadloos laten aansluiten op het niveau waarmee de leerling de basisschool heeft verlaten. We kunnen dit mede mogelijk maken doordat we er in onze organisatiestructuur voor hebben gekozen procesbegeleiders aan te stellen. Zij zijn verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke kant van ons onderwijs, de differentiatie en de waarborging van individuele en doorlopende leerlijnen.



Joshua Dijkstra:
**‘De stage is geweldig.
Er zijn veel leuke collega’s
en het werk is leuk’**

Joshua Dijkstra: Ik loop 3 dagen in de week stage bij Complex. Hier maak ik houten skeletten voor chalets en andere soorten woningen. Als ik mijn heftruckcertificaat heb gehaald, mag ik ook de vrachtwagens laden en lossen. Binnenkort heb ik mijn examen! Ik hoop dat ik ook eens mee mag als de woningen geplaatst worden. Later wil ik vrachtwagenchauffeur worden, het liefst op speciaal transport.

7 DE SWOT-ANALYSE

De samenleving verandert. Wat we weten is dat we te maken hebben met trends en ontwikkelingen in de maatschappij, de regio en het onderwijs. Trends en ontwikkelingen die risico's (bedreigingen) vormen voor ons als organisatie, maar ook leiden tot kansen voor onze school. We hebben er rekening mee te houden bij het bepalen van de koers voor de komende vier jaar, maar we gaan ook zeker uit van onze eigen kracht (sterktes) en beperkingen (zwaktes). Een SWOT-analyse (zonder rangorde) heeft ons geholpen te begrijpen waar we als school staan, hoe we ons verhouden tot de omgeving en waar voor ons kansen en bedreigingen liggen.



Sterktes (intern positief) 1. Betrokkenheid team 2. Eenduidige pedagogische aanpak 3. Breed aanbod praktijkvakken 4. Onderwijs basisvaardigheden 5. Uitstroom naar werk 6. Geen lesuitval 7. Veilig schoolklimaat 8. Veel leerlingen behalen certificaten 9. Na uitstroom hoge bestendinging 10. Financieel gezond	Zwaktes (intern - negatief) 1. Inrichting fase 2 2. Ontbreken expressieve (kunst) vakken 3. Effectief Nt2-onderwijs 4. Beleid en actualisering burgerschapsonderwijs 5. Onderwijs dyslectische leerlingen 6. Lichte daling leerling tevredenheid 7. Financiële investeringen 8. Ontbreken certificeringsaanbod in de zorg.
Kansen (extern positief) 1. Gunstige arbeidsmarkt schoolverlaters 2. Beter imago PRO 3. Rechtstreekse financiering PRO 4. Positieve verevening bekostiging 5. Inzet NPO-gelden 6. Entree-diplomerings in PRO	Bedreigingen (extern - negatief) 1. Multi-probleem jongeren/gezinnen 2. Eénhoofdig schoolbestuur 3. Sterke groei of krimp aantal leerlingen 4. Landelijk beleid inclusie 5. Meer leerlingen stromen later in 6. Personeelstekort

8 DE KOERS

De vier bouwstenen

We behouden wat goed is, gaan door op de ingeslagen weg, maar brengen wel focus aan voor de komende vier jaar. Om onze belofte “werk maken van werk!” waar te maken en bij te dragen aan de missie zien we vier bouwstenen als ons fundament richting 2027. We maken daarin onderscheid tussen hoe we het zien (deze paragraaf) en waar we voor gaan (volgende paragraaf).

Bouwsteen 1: goed onderwijs

Goed onderwijs betekent voor ons dat we leerlingen vanuit een veilige omgeving met oprechte betrokkenheid en respect ondersteunen om zich optimaal te ontwikkelen tot jongvolwassenen die zelfstandig en zelfredzaam kunnen functioneren in de steeds veranderende samenleving. We zien goed onderwijs als praktijkonderwijs op maat dat uitgaat van en aansluit op de mogelijkheden en talenten van elke individuele leerling en jongeren opleidt voor de arbeidsmarkt en begeleidt naar werk. Dat betekent dat leerlingen vaardigheden en competenties verwerven die ze tijdens en na de schoolloopbaan kunnen inzetten en uitstromen op het niveau dat aansluit hun talenten. Hierbij hebben we oog voor de ontwikkeling van de basisvaardigheden van de leerlingen vanuit het besef dat een goede ontwikkeling van de basisvaardigheden op het gebied van Rekenen, Taal, ICT en burgerschap voorwaarden zijn

voor het goed en zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving of het vervolgonderwijs.

Taalachterstanden

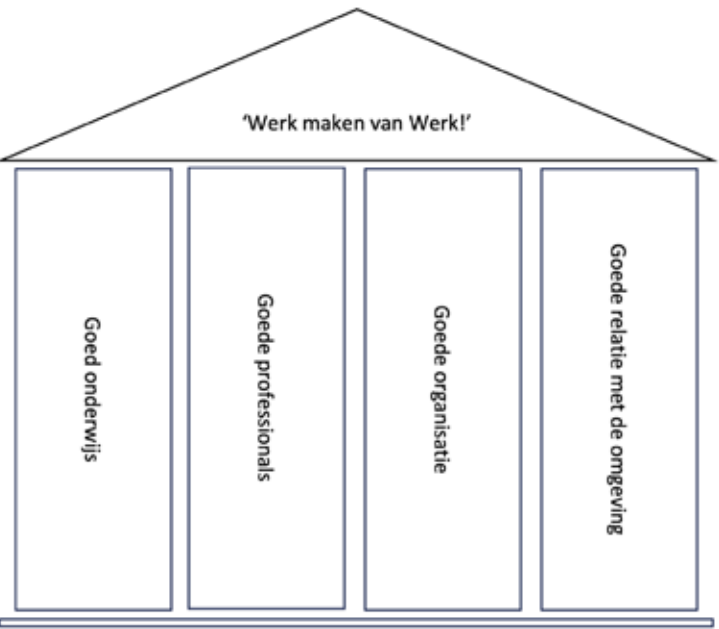
Binnen het Praktijkonderwijs is er specifieke aandacht voor leerlingen met een taalachterstand. Sterker nog, om in aanmerking te kunnen komen voor Praktijkonderwijs moet een leerling aan een aantal indicatoren voldoen. Een van de indicatoren betreft de leerachterstanden. Er is een leerachterstand van drie jaren of meer op twee van de volgende domeinen: begrijpend lezen, technisch lezen, spelling en inzichtelijk rekenen. Dit maakt dat er binnen PRO Dokkum in de basis aandacht is voor taalachterstanden. Toch zien we dat er daarnaast voor een categorie leerlingen nog extra aandacht geschonken moet worden aan de taalvaardigheden (spreken, luisteren, lezen en schrijven). Voor deze leerlingen is een programmalijn (met lesmateriaal) ontwikkeld die aansluit bij het niveau van de leerling en voldoende mogelijkheden biedt om door te kunnen groeien naar het eerstvolgende niveau. Ook voor de overige leerlingen zijn de programmalijnen zo ingericht dat zij de mogelijkheid bieden door te stromen aar het volgende niveau. Voor de categorie leerlingen met extra leerachterstanden is er op weekbasis een drietal momenten waarin zij individueel dan wel in kleine groepjes werken aan de taalvaardigheden.

Bouwsteen 2: goede professionals

Wij zien een goede professional als een medewerker die vanuit zijn/haar eigen functie een bijdrage levert aan de kwaliteit van de school, het onderwijs en daarmee de ontwikkeling van onze leerlingen.

Bouwsteen 3: goede organisatie

We zien een goede organisatie als een veilige, duurzame en gezonde school waarin we aandacht hebben voor de veiligheid en het welzijn van onze leerlingen en medewerkers. Een goede organisatie betekent voor ons dat we inzetten op duurzaamheid (het milieu: energie,



afval en water), bijdragen aan de gezondheid van leerlingen en medewerkers en financieel gezond zijn. Een goede organisatie betekent ook dat we inzetten op continue leren en verbeteren in het kader van de kwaliteit die we met elkaar willen leveren.

Personeelsbeleid

Vanuit goed strategisch personeelsbeleid hebben we de ambitie om dit vorm te gaan geven. Onder goed vormgegeven strategisch personeelsbeleid verstaan we op welke wijze de school haar onderwijskundige doelen koppelt aan de ontwikkeling van het personeel en de school als lerende organisatie.

Financiën

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat als gevolg van diverse ontwikkelingen in de samenleving het maken van financieel beleid een complexe materie is. Passend

Onderwijs, veranderende bekostiging, vereenvoudigde bekostiging, arbeidsmarkt en maatschappelijke problemen en verschuivingen in het sociaal domein zijn van invloed op het financiële beleid van de school en vragen om een scherpe oriëntatie en vertaling naar het financieel beleid. Het is van belang dat het financiële beleid op een adequate wijze wordt gevolgd. Per 2023 slaan wij als PRO Dokkum ook op het gebied van financiën een nieuwe weg in. De verbintenis met het bestuursbureau van het Dockinga College is komen te vervallen waardoor de school gebruik maakt van de diensten van administratiekantoor OBM. De werkwijze en ondersteuning van OBM sluit aan bij de behoefte van de school. Omdat er gebruik wordt gemaakt van andere systemen zal er zeker in de beginfase aandacht moeten zijn voor het zich eigen maken van deze systemen en de werkwijzen op elkaar af te stemmen.

In de afgelopen jaren is er een algemene reserve opgebouwd vanuit de exploitatieoverschotten. Dit bovenmatig eigen vermogen zal in overleg met het bestuur worden teruggedrongen. Het strategisch beleidsplan vormt een onderdeel van het terugdringen van het eigen vermogen.

Huisvesting en beheer

Het gebouw van PRO Dokkum is gevestigd aan de rand van Dokkum in een voormalig bedrijfsgebouw. De school



heeft, na een grondige interne verbouwing, het pand in 2010 betrokken. Het gebouw is goed toegerust en voldoet aan de eisen waar een school voor praktijkonderwijs aan moet voldoen. Er hebben de afgelopen jaren een aantal verbouwingen plaats gevonden. Deze verbouwingen zijn ingegeven vanuit de onderwijskundige visie van de school. Het gebouw biedt hiermee voldoende mogelijkheden om de gestelde onderwijsdoelen te realiseren. Ook de komende jaren moeten aanpassingen gedaan worden om het onderwijs te versterken, het energiegebruik terug te dringen en de kosten van het onderhoud te verminderen.

Bouwsteen 4: goede relatie met de omgeving

Een goede relatie met leerlingen, ouder(s)/verzorger(s), collega-scholen, bedrijven en instellingen in de regio is voor ons belangrijk. We nemen initiatieven voor het onderhoud van deze relaties en het behouden en werven van deze contacten. Samen kunnen we meer.

PR en communicatie

In de afgelopen jaren is er tijd en aandacht besteed aan de externe communicatie en profilering van de school. Een in het leven geroepen werkgroep heeft zich hiermee expliciet bezig gehouden. Dat jongeren als “anders lerend en met kansen” worden gezien is en wordt op alle mogelijke manieren uitgedragen. Dit

gebeurt onder andere via de website, sociale media, voorlichting, folders, flyers, deelname aan projecten, deelname aan diverse netwerken op het gebied van onderwijs, gemeenten en het regionale bedrijfsleven. Het stelselmatig in beeld brengen van de mogelijkheden van onze jongeren in de samenleving en zeker ook op de arbeidsmarkt moet leiden tot een verdere emancipatie van jongeren in het praktijkonderwijs. Dit alles draagt bij aan een volwaardig en zelfstandige plek van de jongeren in diezelfde samenleving. Door een prominente profilering zet PRO Dokkum zich bij netwerkpartners in de regio op de kaart.



De ambities en doelen

Om waar te maken hoe we het zien (bouwstenen) beschrijven we per bouwsteen onze ambities en doelen, oftewel; schetsen we waar we voor gaan en wat we willen bereiken.

Bouwsteen 1: goed onderwijs

1 Ambitie

We gaan ons onderwijs zodanig inrichten dat het leerrendement optimaal aansluit bij onze leerlingen.

Doel 1.1.

We spelen in op de mogelijkheden van de leerlingen door thematisch te werken, vrije vakkenkeuze en het facultatief aanbieden van vakken.



Doel 1.2.

We verbreden ons onderwijsaanbod door het onderwijsaanbod uit te breiden voor de NT2- en dyslectische leerlingen.

Doel 1.3.

We hebben het onderwijsaanbod inclusiever gemaakt in fase 2 en werken niet langer gender normatief, dat wil zeggen een breed onderwijsaanbod voor zowel jongens als meisjes.

Doel 1.4.

We oriënteren ons op branchecertificering in de zorg. Bij voldoende certificeringsmogelijkheden en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt zal de ‘branchecertificering Zorg’ worden opgenomen in het lesprogramma.

Doel 1.5.

Wij zorgen dat het onderwijs(aanbod) binnen de verschillende fasen geen opzichzelfstaande eenheden vormen, maar in het kader van een doorlopende leerlijn zowel onderwijskundig als organisatorisch één eenheid vormen.

Doel 1.6.

We bieden een aantal keer per jaar workshops aan waarbij expressie één van de keuzemogelijkheden is.



2 Ambitie

We werken aan de streefdoelen vanuit het curriculum Praktijkonderwijs, bieden maatwerk en begeleiden de leerlingen naar het maken van realistische keuzes.

Doel 2.1.

Wij betrekken leerlingen actief bij het vaststellen van de leerdoelen zodat iedere leerling groeit richting verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.

Doel 2.2.

We beschikken over methodeonafhankelijke toetsinstrumenten die met oog voor actuele ontwikkelingen in de markt zorgvuldig worden gekozen.

Doel 2.3.

We creëren eenduidigheid in het IOP en het portfolio door het formuleren van SMART-doelen.

3 Ambitie

Wij zetten actief in op burgerschapsonderwijs zodat onze leerlingen leren hoe zij verantwoordelijke burgers kunnen zijn in onze samenleving.

Doel 3.1.

Wij hebben een gedragen en duidelijke visie op burgerschapsonderwijs.

Doel 3.2.

Wij hebben concrete leerdoelen vastgesteld op het gebied van burgerschap.

Doel 3.3.

Wij hebben een doorlopende leerlijn voor burgerschap die aansluit bij het curriculum Praktijkonderwijs.

Doel 3.4.

Wij beschikken over een onderwijsprogramma die burgerschapsvorming bevordert en gebruiken daarbij aanpakken en materialen die passen bij de visie en de leerdoelen.

Doel 3.5.

Wij hebben ons burgerschapsonderwijs afgestemd op de maatschappelijke omgeving.

4 Ambitie

Wij zetten actief in op de ontwikkeling van 21-eeuwse vaardigheden.

Doel 4.1.

Wij stimuleren in alle lessen de ontwikkeling van 21-eeuwse vaardigheden (zoals samenwerken, initiatief nemen, communiceren en ICT-basisvaardigheden) bij onze leerlingen zodat we leerlingen voorbereiden op de steeds veranderende samenleving.

Doel 4.2.

Wij ontwikkelen een specifieke ICT-leerlijn zodat leerlingen op een juiste en adequate manier leren omgaan met ICT en toegerust zijn op het zelfredzaam zijn in de digitale wereld.

5 Ambitie

Wij zetten actief in op arbeidsoriëntatie.

Doel 5.1.

Wij zorgen ervoor dat onze leerlingen een brede arbeids-oriëntatie krijgen waarbij zij meer inzicht krijgen in hun eigen talenten en interesses en daardoor in staat worden gesteld een gerichte keuze te maken voor een arbeidssector.

6 Ambitie

We stemmen ons certificeringsaanbod mede af op de regionale, personele behoefte binnen het bedrijfsleven.

Doel 6.1.

We breiden ons certificeringsaanbod uit met certificering in “Groen”.

7 Ambitie

We stemmen ons mentoraat af op wat passend is bij de leerlingen.

Doel 7.1.

We richten een gedifferentieerd, georganiseerd mentoraat in die beter past bij de wijze waarop het onderwijs is ingericht (van begeleid naar zelfstandig) en de leeftijdsverschillen tussen leerlingen.



Bouwsteen 2: goede professionals

1 Ambitie

We zorgen ervoor dat al gerealiseerde doelen en verworvenheden (zoals de kennis en kunde rondom het toepassen van de vijf rollen van de leraar) opnieuw worden geborgd.

Doel 1.1.

De kennis van de vijf rollen van de leraar krijgt een structurele plek in de fase-vergadering. Daarvoor wordt het ontwikkelde format gebruikt.

Doel 1.2.

De fase-overstijgende onderlinge lesbezoeken worden gestimuleerd en gefaciliteerd.

2 Ambitie

Wij zetten actief in op professionalisering van medewerkers; in het kader van hun eigen ontwikkeling worden medewerkers toegerust om hun taken goed uit te voeren.

Doel 2.1.

We gebruiken e-learning modules, die zowel individueel als teambreed ingezet kunnen worden, om de kwaliteit



van het onderwijs direct en/of indirect te verbeteren en een impuls te geven aan digitalisering.

Doel 2.2.

Onze medewerkers (OP en OOP) volgen individuele en teambrede scholingen die in dienst staan van het toewerken naar “de professionele cultuur” waarbij het gaat om het op de juiste manier geven en ontvangen van feedback.

Doel 2.3.

We gaan richtlijnen opstellen voor startende docenten en instructeurs praktijkonderwijs; een handboek voor de startende docent. In dit handboek zal worden opgenomen hoe nieuwe medewerkers gecoacht worden.

Doel 2.4.

We gaan startende docenten en/of instructeurs praktijkonderwijs koppelen aan een buddy, oftewel een docent/instructeur die al langer werkzaam is binnen PRO Dokkum.

3 Ambitie

Wij zetten actief in op het zijn van een lerende organisatie.

Doel 3.1.

We stimuleren leren, reflecteren en het geven en ontvangen van feedback. We doen dit door gerichte scholing te volgen, medewerkers te stimuleren directe feedback te geven en door goed voorbeeldgedrag te laten zien.

Doel 3.2.

We maken collegiale visitaties (lesbezoeken en het gesprek daarover tussen docenten) structureel onderdeel van de professionalisering van docenten. Dit doen we enerzijds door dit als MT te faciliteren in tijd en organisatie en anderzijds door dit onderdeel te laten zijn van het startgesprek (wat zijn je persoonlijke ontwikkelpunten).



Bouwsteen 3: goede organisatie

1 Ambitie

Wij streven ernaar dat we zichtbaar zijn als regulier vervolgonderwijs (voortgezet onderwijs) in de regio.

Doel 1.1.

Wij streven naar een grotere naamsbekendheid door gebruik van onder andere sociale media.

Doel 1.2.

Wij stellen onze deuren open voor belangstellenden zoals docenten po, sbo en v(s)o

Doel 1.3.

Wij streven ernaar de talenten van onze leerlingen helder over te brengen naar (stage)bedrijven in de regio.

2 Ambitie

Wij zetten actief in op duurzaamheid vanuit een integrale aanpak.

Doel 2.1.

Wij besteden in ons onderwijs(programma) structureel aandacht aan duurzaamheidsthema's om leerlingen bewust te maken van het belang van duurzaamheid.

Doel 2.2.

Wij leveren inspanningen om minder energie en water te gebruiken en minder afval te produceren waardoor onze ecologische voetafdruk kleiner wordt.

Doel 2.3.

We zorgen ervoor dat het schoolgebouw energie neutraler wordt. Dit doen we door de bestaande verlichting te vervangen voor LED-verlichting, door het plaatsen van zonnepanelen, door in de afdeling consumptief de gaskookplaten te vervangen voor inductie en door het gebouw verder te isoleren.

3 Ambitie

Wij zetten actief in op het stimuleren van gezondheid onder leerlingen en medewerkers.

Doel 3.1.

Wij bieden gratis menstruatieproducten aan bij onze leerlingen.

Doel 3.2.

Wij participeren in het project “de Gezonde School” vanuit de GGD.

Doel 3.3.

Wij besteden in de lessen “leefstijl” aandacht aan meerdere onderwerpen die te maken hebben met de gezondheid van onze leerlingen.

Doel 3.4.

Wij bieden extra lessen en trainingen rondom seksuele weerbaarheid aan onze leerlingen.





7 Ambitie
Wij willen werken vanuit een kwaliteitszorgmodel welke passend is voor onze school.

Doel 7.1.

Wij doen in het eerste halfjaar van 2023 onderzoek naar de invoering van het INK-model als kwaliteitszorgmodel binnen onze school.

Doel 7.2.
Wij werken vanaf schooljaar 2023-2024 cyclisch aan onze kwaliteitszorg aan de hand van een kwaliteitszorgmodel (mogelijk het INK-model).

Bouwsteen 4: goede relatie met de omgeving

1 Ambitie
Wij versterken ons netwerk en intensiveren de aansluiting met regionale bedrijven.

Doel 1.1.
Wij organiseren bedrijvencontactdagen voor regionale bedrijven.

Doel 1.2.
Wij participeren in het netwerk van handel en industrie.

Doel 1.3.
Wij breiden het aantal stageplaatsen voor leerlingen uit.

4 Ambitie
Wij zetten actief in op strategisch personeelsbeleid.

Doel 4.1.
Wij beschikken over een strategisch personeelsplan.

Doel 4.2.
Wij beschikken per augustus 2023 over een scholingsplan dat jaarlijks opnieuw wordt opgesteld.

Doel 4.3.
Wij beschikken per augustus 2023 over een formatieplan dat jaarlijks opnieuw wordt opgesteld.

5 Ambitie
Wij gaan voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen het managementteam.

Doel 5.1.
Wij geven bij het invullen van vacatures, bij gelijke geschiktheid, de voorkeur aan een vrouw.

Doel 5.2.
Wij nodigen vrouwen nadrukkelijk uit om leiderschapstrajecten te gaan volgen.

6 Ambitie
Wij richten onze organisatiestructuur in op een manier zodat efficiënt en effectief kan worden gewerkt.

Doel 6.1.
We hebben de organisatiestructuur (waarin onder andere sprake is van procesbegeleiders) geëvalueerd en kritisch gekeken naar zowel voor- als nadelen van de bestaande structuur.

Doel 6.2.
We hebben opvolging gegeven aan de ontwikkelpunten die voortkomen uit de evaluatie van de organisatiestructuur en onze organisatiestructuur zo ingericht dat een oplossing is gevonden voor de rol van procesbegeleiders en de aansturing van fase-coördinatoren door de directie.



2 Ambitie
Wij zetten actief in op samenwerking met scholen voor po, vo, v(s)o, pro

Doel 2.1.
We ontwikkelen een Masterplan dat ingaat op het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn voor de niveaus 1 t/m 4 en zorgt voor verankering van de praktische opleidingen (pro, vmbo en mbo) in de eigen regio.

Doel 2.2.
We onderhouden (op de niveaus OP, OOP en directie) contacten met collega-scholen voor Praktijkonderwijs zodat we van elkaar kunnen leren en kunnen reflecteren op onze eigen organisatie.

3 Ambitie
Wij versterken ons netwerk po/vo.

Doel 3.1.
Wij gaan intensiever optrekken met scholen voor po in de regio om zodoende een goede overdracht tussen het po en vo (in ons geval pro) mogelijk te maken.

4 Ambitie
We versterken onze samenwerking met ROC Firda in het kader van het Startcollege (voormalig Entree-traject).

Doel 4.1.
Wij gaan, met name op het gebied van examinering, intensiever samenwerken met ROC Firda die onze leerlingen in de regio via het Startcollege de mogelijkheid biedt een startkwalificatie te behalen.

Om te werken aan het realiseren van de ambities en de doelen kijken we per schooljaar op welke aspecten de focus komt te liggen. De jaarplannen beschrijven de concrete vertaalslag naar activiteiten en resultaten en geven daarmee invulling aan de richting die we met elkaar hebben bepaald.



NAWOORD

Dit schoolplan is tot stand gekomen door samen te werken aan teksten, kritisch te lezen en voorstellen te doen om tot een helder geheel te komen. Dat is gelukt en nu aan de slag!

Er ligt een mooie uitdaging om in de komende vier jaar de ambities en doelen uit te diepen en in te voeren. Dit doen we door per jaar in jaarplannen te beschrijven wat we gaan doen om de doelen te realiseren en hoe we de bereikte resultaten borgen, vasthouden in de school. Het volgen van de PDCA cyclus vanuit de ervaring dat het helpt om regelmatig goed te kijken naar wat beter kan en ook om tevreden terug te kunnen kijken op wat bereikt is.

“Werk maken van werk” is een motto om trots op te zijn. We zien een school die dat waarmaakt, een school die zorgt dat het kind dat de school binnenkomt, de school na zes jaar als jong volwassene verlaat op weg naar een toekomst met een stevige basis op het gebied van leren, werk en persoonlijkheidsvorming. Mooi om te zien dat de speerpunten ‘basisvaardigheden en burgerschap’ in dit schoolplan terugkomen en hun plek krijgen in het proces van continue verbetering. Dit naast de kerntaak van de school, voorbereiden op een arbeidsplek door veel te oefenen, te kiezen voor werk dat bij je past en uitgebreide stages met goede begeleiding van de school.

Christa Broeren
Tijdelijk dagelijks bestuurder PRO Dokkum



Bijlage 1:

Lijst met afkortingen

AB	Algemeen Bestuur	OPP	ontwikkelings perspectiefplan	SWOT	strengths, weaknesses, opportunities & threats.
AVO	algemeen vormend onderwijs.	PA	Pedagogische Academie	vmbo	voortgezet middelbaar beroepsonderwijs
CV	curriculum vitae	pabo	Pedagogische Academie voor het basisonderwijs	v(s)o	voortgezet speciaal onderwijs
DB	Dagelijks Bestuur	PDCA	plan, do, act & check	ZAT	Zorgadviesteam
ICT	informatie- en communicatietechnologie.	pro	praktijkonderwijs		
INK	Instituut Nederlandse Kwaliteit	ProZO!	kwaliteitszorgsysteem van, voor en door het praktijkonderwijs		
IOP	individueel ontwikkelingsplan	ROC	regionaal opleidingscentrum		
mbo	middelbaar beroeps onderwijs.	sbo	speciaal basisonderwijs		
MR	Medezeggenschapsraad	SMART	specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch & tijdgebonden		
MT	managementteam.	so	speciaal onderwijs		
Nt2	Nederlands als 2e taal	SVA	scholing voor arbeid.		
OP	onderwijzend personeel				
OOP	onderwijsondersteunend personeel				





PRO Dokkum
Praktijkonderwijs

Birdaarderstraatweg 82
9101 PK Dokkum
T : 0519-294137
info@prodokkum.nl
www.prodokkum.nl