



De Diken, Algemeen bijzonder praktijkonderwijs

Meerjarenplan 2020 - 2024

Directeur	Piet-Hein Herfkens
Adres	Simmerdyk 1a
Plaats	Sneek
Telefoon	0515 - 859 801
E-Mail	PHHerfkens@dediken.nl
Datum	26-10-2020

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Inleiding	5
1.1. Functies van het schoolplan	5
1.2. Gevolgde procedure	5
1.3. Leeswijzer	5
2.1. Inleiding	6
2.2. CVO onderwijswaarden	6
2.3. Leerlingenpopulatie.....	8
2.4. Organisatie	8
3. Missie en visie.....	10
3.1. Context	10
3.2. Grondslag.....	10
3.3. Missie en visie van De Diken	10
3.4. Kernwaarden	11
3.5. Stip aan de horizon.....	12
4. Het onderwijs	13
4.1. Inleiding	13
4.2. Uitstroomperspectief	13
4.3. Structuur.....	13
4.4. Ondersteuning.....	15
4.5. Pedagogisch klimaat.....	16
4.6. Veiligheid	16
4.7. Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg.....	16
5. Personeelsbeleid	18
5.1. Inleiding	18
5.2. Kengetallen.....	18
5.3. Strategisch personeelsbeleid CVO.....	18
5.4. Team op De Diken	18
5.5. Ontwikkeling, scholing en reflectie	19
6. Huisvesting, facilitaire zaken en ICT	20
6.1. Inleiding	20
6.2. Huisvesting	20
6.3. Facilitaire zaken	20

6.4. ICT	20
7. Financiën	21
7.1. Inleiding	21
7.2. Begroting en rapportage	21
Meerjarenplanning.....	22
Profilering Praktijkonderwijs	23
Onderzoek PRO/VMBO onderbouwklas.....	23
Portfolio bewijsvoering	24
Arbeidstrainingscentrum (ATC)	25
Doorontwikkeling DT3	26
Gepersonaliseerd onderwijs.....	27
MBO entree opleiding	29
Stagebegeleiding	30
Kwaliteitscultuur & zorg	32
Professionele cultuur.....	32

Voorwoord

Het praktijkonderwijs heeft als opdracht om deze leerlingen te stimuleren en te ondersteunen hun talenten maximaal te ontwikkelen, door aan te sluiten bij hun mogelijkheden en passies. Dat biedt hen het meeste perspectief om hun mogelijkheden zo optimaal mogelijk te benutten in de samenleving.

In dit schoolplan verwoorden we waar De Diken op dit moment staat en wat de ambities en het beleid voor de periode 2020-2024 zijn. In de meerjarenplanning worden projecten beschreven waar we als school de aankomende vier jaar aan gaan werken. We werken met z'n allen aan een Stip op de Horizon die ons keer op keer herinnert aan hoe wij willen dat onze school er over vier jaar uit zal zien.

Het schoolplan 2020-2024 zal nader geconcretiseerd worden in schooljaarplannen, waarin heldere afspraken worden gemaakt over te behalen resultaten, wie betrokken en verantwoordelijk zijn en wanneer resultaten zichtbaar en behaald moeten zijn.

Ik wens u veel leesplezier.

Piet-Hein Herfkens
Directeur De Diken

1. Inleiding

1.1. Functies van het schoolplan

Het schoolplan is voor het team een planningsdocument voor de periode van 1-1-2020 tot 1-1-2024. Hierin wordt aangegeven hoe het onderwijs aan onze school er over vier jaar uit zal zien en welke stappen er nodig zijn om onze doelen te bereiken. Het is tevens richtinggevend: daar gaan we naar toe met ons onderwijs.

Een andere functie van het schoolplan is het op gang brengen en houden van een voortdurende dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijsbeleid op school.

Daarnaast is het schoolplan een document ter verantwoording. Team, MR, bestuur, inspectie en ouders kunnen nagaan of hetgeen wij opschrijven in overeenstemming is met:

- hetgeen wij doen in de praktijk;
- de wettelijke eisen
- het bestuursbeleid
- het overheidsbeleid.

1.2. Gevolgde procedure

In het najaar van 2019 heeft het team zich gebogen over de basis voor het schoolplan 2020-2024. Dit heeft geleid tot een overzichtelijke poster waar de basis van het schoolplan helder in beeld wordt gebracht.

Deze poster is verder uitgewerkt tot het schoolplan digitaal magazine. Na advies van de MR is met behulp van het webbased programma Schoolmonitor het schoolplan verder geconcretiseerd. Dit schoolplan zal wederom voorgelegd worden aan de MR en aan de bestuursvoorzitter CVO ter goedkeuring.

1.3. Leeswijzer

In dit schoolplan wordt de lezer meegenomen in de huidige situatie van De Diken. Waar staat de Diken nu en waar willen we over vier jaar staan. Hoofdstuk 2 schetst de onderwijswaarden van het Christelijk Voortgezet Onderwijs Zuid-West Fryslân. Tevens wordt de leerling populatie en de organisatie neergezet.

In hoofdstuk 3 laten we de missie en visie zien van De Diken en de kernwaarden van leerling, ouders en medewerkers. In de volgende twee hoofdstukken, hoofdstuk 4 en 5, schetsen we de stand van zaken van ons onderwijs en personeel. Hoofdstukken 6 en 7 geven kort weer de stand van zaken betreffende de huisvesting, facilitaire zaken, ict en financiën.

In het laatste gedeelte van het schoolplan is de meerjarenplanning opgenomen. In deze planning worden de projecten in de tijd weggezet. Elk project wordt verhelderd naar aanleiding, huidige situatie wat de uiteindelijke situatie moet worden. In de meerjarenplanning worden de jaren weergegeven wanneer hier aan gewerkt wordt.

Vanuit dit schoolplan zal ieder jaar een schooljaarplan gemaakt worden. Daarin worden automatisch de aanleiding, huidige en uiteindelijke situatie overgenomen vanuit dit schoolplan.

2. De school

2.1. Inleiding

De Diken is een Algemeen bijzondere praktijkschool en maakt onderdeel uit van stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Zuid-West Fryslân (CVO). Tot augustus 2019 viel de Diken onder twee besturen: Odyssee (Openbaar onderwijs) en CVO.

De Diken biedt onderwijs aan jongeren tussen de 12 en 18 jaar met een leerachterstand. Zij hebben onder andere moeite met leren op een traditionele manier. In het praktijkonderwijs leren de leerlingen niet alleen uit boeken en online, maar vooral door te doen. Het onderwijs richt zich met name op de praktische en sociale vaardigheden. In kleine groepen worden de leerlingen voorbereid op een goede toekomst. Zij krijgen les in rekenen, Nederlandse taal en Engels en verwerven kennis en vaardigheden gericht op de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Het leren gebeurt zoveel mogelijk in de praktijk door training op school en door stages bij bedrijven en instellingen.

De wettelijke opdracht van het praktijkonderwijs is toeleiding naar arbeid. In de praktijk is de groep leerlingen zo heterogeen dat ook het uitstroomperspectief divers is. Als leerlingen het praktijkonderwijs conform hun eigen mogelijkheden hebben doorlopen, ontvangen zij een praktijkonderwijsdiploma. Ongeveer de helft van de leerlingen stroomt uit naar gesubsidieerde arbeid. De andere helft gaat door naar een MBO opleiding. Een paar leerlingen stromen uit naar dagbesteding.

2.2. CVO onderwijswaarden

Het onderwijs op de scholen van CVO krijgt vorm en inhoud vanuit twee waarden: aandacht en moed. Vanuit deze waarden wil ook De Diken haar onderwijs gestalte geven.

Aandacht

Wij willen in ons onderwijs de waarde van een aandachtige levenshouding voorleven. Het zal onze leerlingen helpen te ontdekken wat de moeite waard is.

Onderwijs is daarom zo veel meer dan 'alles eruit halen wat erin zit'. Echte aandacht betekent het zoeken en ontwikkelen van talenten, maar kan ook leiden tot tegenspraak, grenzen stellen en grenzen verleggen. Docenten die hun werk met aandacht doen, verstaan de kunst om ongekende verten te ontsluiten. Aan de andere kant bieden ze tegenspraak wanneer dat nodig is.

Moed

Deze tijd vraagt moed. Groepsdruk, modes en social media zijn sterke krachten die leerlingen een bepaalde kant opduwen. Hoe vind je je weg? Het vraagt moed om die te vinden en te willen vinden. Het vraagt moed om te willen onderzoeken wat je belangrijk vindt en waarvoor je staat. In ons onderwijs willen we bijdragen aan het vormgeven van die vrijheid. Hoe vinden de leerlingen hun eigen stem? Maar ook: waartoe dient hun vrijheid? Hoe dient die de gemeenschap van de klas, de school en de samenleving?

Daarom wordt ook van onze docenten moed gevraagd. Het vraagt moed van docenten om de ruimte in te nemen die zij hebben. Wij verwachten van onze docenten dat zij positie kiezen, opdat onze leerlingen zich uitgenodigd voelen het beste te geven in de school en in de wereld van nu en straks.

Onderwijsvisie CVO

Het onderwijs vervult drie functies:

- Kwalificatie
- Socialisatie
- Persoonsvorming

Vanzelfsprekend passend en kwalitatief goed onderwijs

De CVO-scholen vinden het vanzelfsprekend dat hun onderwijs passend en kwalitatief goed is en maximaal rendement oplevert. Leerlingen voldoen aan het eind van de opleiding aan de eisen van het curriculum (de kwalificatiefunctie). Ook zijn zij vertrouwd met de normen en waarden die gelden in de huidige samenleving (de socialisatiefunctie). In schoolplannen geven de CVO-scholen concreet aan hoe zij deze functies invullen en de kwaliteit van het onderwijs waarborgen. Het vraagt moed om die te vinden en te willen vinden.

Persoonsvorming: een proces van bewustwording

De CVO-scholen kenmerken zich door de wijze waarop zij de derde functie van onderwijs: persoonsvorming, invullen. Zij bereiden leerlingen voor op leven en werken in een open, mondiale en duurzame maatschappij. Dat vraagt om een belangrijke competentie van de leerling: het maken van bewuste keuzes en de verantwoordelijkheid nemen voor de effecten die deze keus heeft op jouw leefwereld en de wereld om je heen.

Ontwikkeling van bewustzijn en eigen talenten

Persoonsvorming kan gezien worden als bewustzijnsontwikkeling. Hierbij staat volwassenwording centraal. Een leerling leert beseffen wat een volwassen houding inhoudt: naar jezelf, een ander en de wereld om je heen. Dit proces zal gepaard gaan met succes, onzekerheid en tegenslag. Wij helpen onze leerlingen met deze persoonlijke groei door onze kernwaarden te onderstrepen: aandacht en moed. Hoe gaan we met elkaar om ongeacht ieders mogelijkheden, godsdienst of cultuur? Persoonsvorming is ook: je eigen talenten ontdekken. CVO-scholen faciliteren dit door een veilige leeromgeving te bieden, met onderwijs dat sterk uitgaat van eigen verantwoordelijkheid van de leerling. Persoonsvorming en socialisatie maakt het leerlingen ook mogelijk om betere leerresultaten te behalen. De docent sluit aan bij de kwaliteiten van de leerling.

Onderwijs: de leerling als mede-eigenaar

CVO-scholen faciliteren dit door een veilige leeromgeving te bieden, met onderwijs dat sterk uitgaat van eigen verantwoordelijkheid van de leerling.

Het onderwijs op de CVO-scholen is zoveel mogelijk een gezamenlijke activiteit van leerlingen en docenten, waarin ieder een eigen rol speelt en verantwoordelijkheden draagt:

- De leerling is mede-eigenaar van het lesprogramma en stuurt waar mogelijk zijn eigen leerproces;
- De docent bepaalt de leerdoelen en coacht de leerling op weg naar deze leerdoelen;
- De leerling maakt uit een gedifferentieerd aanbod keuzes over de eigen leerroute, in overleg met de docent of coach; waar dat onvoldoende lukt, biedt de docent meer structuur;
- De docent luistert goed, vraagt door, benadert leerlingen positief en is duidelijk;
- Het lesprogramma biedt de leerling keuze uit een variatie aan effectieve begeleiding: naast klassikale lessen zijn dat ook werkvormen als projecten, oefenmomenten, bijlessen, practica, verdiepingsuren etc;
- Niet alleen de leerling, maar ook de docent schoolt en ontwikkelt zich en geeft daarin het goede voorbeeld; de docent ontwikkelt nieuw onderwijsaanbod over grenzen van vakken en disciplines heen, zet daarbij zijn eigen sterke kanten in en ontwikkelt zich ook daarin verder.

Lerende kennisorganisatie

Onderwijsassistenten, decanen, conciërges en andere ondersteunende CVO-medewerkers zorgen, samen met docenten, voor een veilige en stimulerende leeromgeving, waarin docenten hun aandacht vooral op onderwijs en leren kunnen richten en met plezier werken. Met goed werkgeverschap en financiële continuïteit als pijlers vormen de CVO-medewerkers een lerende kennisorganisatie waarin samenwerken, elkaar ondersteunen en elkaar aanspreken gemeengoed zijn.

2.3. Leerlingenpopulatie

De Diken heeft een sterke regionale functie. De leerlingen komen uit de gemeenten Terschelling, Harlingen, De Fryske Marren en Súdwest-Fryslân. De meeste leerlingen komen van de twee scholen voor speciaal basisonderwijs in Sneek. De leerlingen worden toegelaten op basis van onderstaande landelijke criteria:

- het IQ van de leerling ligt tussen 55 en 80;
- de leerlingen heeft een leerachterstand van drie jaar of meer op twee van de volgende domeinen:
 - inzichtelijk rekenen
 - begrijpend lezen
 - technisch lezen
 - spellen

Waarvan één van de domeinen inzichtelijk rekenen of begrijpend lezen moet zijn.

Na de toelating wordt een Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) opgesteld met ouders en leerling. Dit plan vormt de basis voor de verdere begeleiding tijdens de schoolloopbaan van de leerling. Het gehele traject staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel van onze school.

Diversiteit

Net als in de gehele maatschappij verandert ook de diversiteit van onze populatie leerlingen en medewerkers. Omgaan met diversiteit is daarom een belangrijke doelstelling van burgerschapsvorming. Onze school leert leerlingen omgaan en samenwerken met diversiteit, rekening houdend met het geven van gelijke kansen aan onderling verschillende mensen. Het is voor ons een enorme verrijking en uitdaging om met die diversiteit te leren omgaan, zowel voor de leerlingen als voor het team.

2.4. Organisatie

De school kent de volgende organisatiestructuur.

Stuurgroep

Het managementteam van De Diken noemen we de stuurgroep. Deze bestaat uit de directeur, de coördinatoren en de roostermaker en wordt ondersteund door het secretariaat. De (bouw)coördinatoren zijn ieder verantwoordelijk voor de aansturen van de verschillende fases binnen onze school. De roostercoördinator is verantwoordelijk voor het (dag)rooster. Onze zorgcoördinator is verantwoordelijk voor de zorg binnen de school en stuurt het ondersteuningsteam aan.

Ondersteuningsteam

Iedere leerling krijgt de ondersteuning die hij nodig heeft. Wanneer er een dusdanig probleem ontstaat waarbij deskundig advies nodig is zal dit besproken worden in het interne zorgteam. Als het noodzakelijk is de leerling in een breder team te bespreken dan wordt hij ingebracht in het extern zorgteam.

Intern zorgteam bestaat uit:

- zorgcoördinator
- orthopedagogen
- intern begeleider
- onderwijs ondersteunend personeel

Extern zorgteam bestaat uit:

- zorgcoördinator
- schoolarts
- leerplichtambtenaar
- gebiedsteammedewerker
- wijkagent

3. Missie en visie

3.1. Context

De Diken maakt onderdeel uit van CVO. CVO heeft in samenspraak met het bestuur, collega's en belanghebbenden verschillende stukken geschreven om haar visie helder te maken. Het strategisch plan, kaderbrieven, koerswijzer aandacht en moed en de Zienswijze op goed onderwijs - strategie 2017-2020, zijn onderliggende documenten voor de visie en missie van De Diken.

3.2. Grondslag

De Diken is een Algemeen bijzondere school. Dit betekent, dat de school onderwijs geeft op algemeen bijzondere grondslag waarbij aandacht wordt besteed aan de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden en normen zoals die leven in de Nederlandse samenleving en met onderkenning van de verscheidenheid van die waarden. Het algemene bijzonder onderwijs is toegankelijk voor alle leerlingen zonder onderscheid te maken naar godsdienst of levensovertuiging.

3.3. Missie en visie van De Diken

Onze missie

Onze missie is leerlingen uit te dagen om met moed hun capaciteit, talent en creativiteit te ontdekken en te ontwikkelen. We staan voor onderwijs dat hen daartoe aanmoedigt en stimuleert, zodat alle leerlingen optimaal en passend uitstromen naar dagbesteding, werk of mbo. Op De Diken wordt gewerkt in een veilige leeromgeving met een grote maatschappelijke betrokkenheid. Wij bieden onze leerlingen een goed klimaat voor het behalen van het diploma praktijkonderwijs.

Wij gaan voor

Wij bieden onderwijs met aandacht op basis van maatwerk, waarbij leerlingen en medewerkers zelf binnen de afgesproken kaders keuzes kunnen maken. PROactief leren staat centraal op De Diken, binnen en buiten de school.

Onze visie

- PROactief leren werkt zodat je zelf ontdekt wat je mogelijkheden zijn en je deze verder kunt ontwikkelen in een veilige en uitdagende (werk)omgeving
- Je er mag zijn om wie je bent, wat je kunt en daar eigenwaarde aan ontleent: trots
- Actieve betrokkenheid je de mogelijkheid geeft je eigen plek in school en maatschappij te verkennen en verder te ontwikkelen

Daarbij geldt dat

- Ik mag mezelf zijn en jij ook
- Ik heb respect voor anderen en anderen hebben respect voor mij
- Ik mag mijn eigen levensstijl en opvattingen hebben en maak zelf keuzes
- Ik mag mijn eigen levensovertuiging hebben
- Ik ben me bewust van mijn talenten en kansen en wil deze ook ontwikkelen
- Ik mag fouten maken om van te leren en vier mijn successen

Eigen kracht

Op zoek gaan naar de eigen kracht van leerlingen en deze verder ontwikkelen. Dat is de essentie van wat we doen. Het is niet eenvoudig, maar wanneer we de succesverhalen onderzoeken op 'wat

werkt', horen we daar vaak dezelfde elementen in terug. Zo blijken meer radicale vormen van maatwerk, waarin we doen wat nodig is om leerlingen perspectief te bieden, vaak een sleutel tot succes. We denken dan aan individuele leerroutes waarbij we durven af te wijken van 'hoe het eigenlijk hoort'. We kwalificeren op maat, middels onder meer praktijkverklaringen, branchecertificaten of Entreediploma. De basis van het diploma Praktijkonderwijs, waarmee de leerling de school afsluit is daarom het persoonlijke portfolio en het daarop afgestemde eindgesprek.

Verder zien we dat leerlingen geholpen zijn met zo levensecht mogelijk onderwijs: leerlingen leren meer buiten de school dan binnen. Het leren gaat dan natuurlijker en leerlingen raken meer gemotiveerd. Praktijkgericht leren beperkt zich niet tot de stages. Enthousiast zijn we over praktijklessen die op locatie gegeven worden, in en om bedrijven. Ook blijkt telkens weer hoezeer een holistische visie en aanpak nodig is om voor deze leerlingen het verschil te maken: aandacht voor wat er speelt in het leven van deze jongeren, en brede vorming met veel aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Dit bij voorkeur gecombineerd met het versterken van de netwerken rondom de jongeren. Samenwerking met ouders, bedrijven, mbo-instellingen, gemeenten en aanbieders van jeugdzorg kan veel uitmaken.

Perspectief op werk

Om mee te kunnen doen in de samenleving is (betaald) werk van groot belang. Betaald werk biedt deze jongeren eigenwaarde, zelfvertrouwen, sociale contacten en inkomen. Een goede voorbereiding op werk is een van de kerntaken van De Diken. De betrokkenheid die gevoeld wordt, reikt echter verder. Wij ondersteunen leerlingen ook bij het vinden en behouden van werk en werken hierin nauw samen met werkgevers en gemeenten. Onze aanpak richt zich op leren door te doen in zo levensecht mogelijke context, individuele leerroutes naar werk, het opbouwen van een positief en realistisch beeld van de eigen arbeidsmogelijkheden en het zichtbaar maken van deze mogelijkheden voor werkgevers door het kwalificeren, ervaren en het aanleren van werknemersvaardigheden met aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling.

3.4. Kernwaarden

Op basis van de waarden waarop het onderwijs binnen het CVO gestalte krijgt en gebaseerd op de kernwaarden van De Diken krijgen de ambities vorm. Ambities voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers van De Diken. Maar ook de ambitie om te functioneren als een maatschappelijk relevante school.

Het onderwijs op De Diken is een realistische oefenplaats waar geleerd kan worden voor een toekomstige plek in de maatschappij. Onze leerlingen worden zich zo bewust van hun talenten en kansen. Ze ontwikkelen zich tot zelfbewuste en volwaardige personen die participeren in de samenleving.

Kernwaarden leerlingen: zelfbewust, maatschappelijk betrokken en trots

- ontdekken hun mogelijkheden en ontwikkelen deze verder. Om dit te kunnen doen stellen ze onder begeleiding van hun coach hun eigen leerdoelen op. Dit maakt ze zelfbewust en vergroot hun eigenaarschap;
- krijgen de kans om leerervaringen op te doen binnen en buiten de school. Het is belangrijk dat hierbij ruimte is voor het maken van fouten én het vieren van successen;
- verkennen hun plek in de maatschappij en krijgen handvatten om te laten zien waar ze trots op zijn.

Kernwaarden ouders/verzorgers: voelen betrokkenheid en trots

- zijn en worden betrokken bij het onderwijs van hun kinderen. Hun inbreng en mening zijn van waarde voor de school;
- werken samen met de leerling en medewerkers aan het succes van de leerling;
- ervaren trots bij het volgen van de ontwikkelingen van hun kind.

Kernwaarden medewerkers: zijn teamplayers, vernieuwend en trots

- zijn we trots op onze school en maken we met elkaar het verschil;
- werken we als team consequent en planmatig aan het bereiken van de doelen van de leerlingen en die van onszelf;
- werken vanuit vertrouwen en voeren de regie over onze professionaliteit; daarmee vergroten we onze kennis en vaardigheden;
- dragen we bij aan onderwijsvernieuwingen en leggen verantwoording af over onze keuzes.

3.5. Stip aan de horizon

De stip aan de horizon laat ons zien waar we over vier jaar met de school willen staan. Wat is onze toekomst, wat mag men over vier jaar verwachten, hoe ziet de school er over vier jaar uit en wat zien we over vier jaar anders gebeuren in de school dan nu?

Onze stip aan de horizon hebben we als volgt omschreven:

Op De Diken bieden wij praktijkonderwijs aan zowel binnen als buiten de school, waar de leerling mede verantwoordelijk is voor zijn leerproces. Samen met ouders/verzorgers en professionals kiest de leerling zijn eigen doelen om uiteindelijk volwaardig te kunnen participeren in de maatschappij.

In deze stip zitten een toekomstbeeld, te weten:

- wij zijn praktijkonderwijs in school, maar dat kan ook in het echt zijn in een winkel of bedrijf;
- waar dat leerling mede verantwoordelijk is voor zijn eigen keuze in wat hij wil leren, of wat hij al goed kan en dat hij uitgedaagd wordt in zijn ontwikkeling;
- dat hij dit zelfstandig kan doen, maar ook met behulp van ouders/verzorgers of professionals van De Diken;
- professionals van De Diken die zich bevinden in een professionele cultuur, elke dag een beetje beter willen worden in het belang van iedere leerling;
- waar de leerlingen aan eigen doelen (competenties) werkt om zodoende zelfstandig te kunnen werken en wonen, zijn vrije tijd goed kan benutten en als volwaardige burger in de maatschappij te kunnen functioneren.

4. Het onderwijs

4.1. Inleiding

Het onderwijs op De Diken voldoet aan de wettelijke eisen. In dit hoofdstuk wordt het onderwijs op onze school in hoofdlijnen beschreven. Normaliter zou er een terugblik gegeven worden van de periode van het vorige schoolplan, echter omdat dit schoolplan bestond uit twee verschillende plannen en vallend onder twee besturen is er voor gekozen geen terugblik te doen op het eerdere schoolplan.

Een uitgebreide en actuele omschrijving van ons onderwijs is jaarlijks te vinden in Schoolwiki. De ondersteuning is beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel. Beide documenten zijn te vinden op de website.

4.2. Uitstroomperspectief

In het Onderwijs Perspectiefplan (OPP) dat wordt gemaakt als een leerling is toegelaten op De Diken, wordt een voorlopig uitstroomperspectief aangegeven. Dit uitstroomperspectief verwijst naar de meest waarschijnlijke vorm van uitstroom. Uiteraard ligt deze niet vast en kan deze in de loop der tijd veranderen en wordt er gekeken naar alle mogelijkheden van de leerling:

A-stroom: dagbesteding

B-stroom: (gesubsidieerde) arbeid (waaronder beschut werk)

C-stroom: leren, eventueel in combinatie met werk

Op basis van deze perspectieven worden de onderwijsdoelen met de leerlingen en hun ouders vastgelegd. Deze doelen worden, per periode, met de leerling uitgewerkt in een Individueel Ontwikkel Plan (IOP).

4.3. Structuur

De opbouw van ons onderwijs heeft een duidelijke structuur. Er zijn vier fasen inclusief een nazorgperiode. Gemiddeld duurt een fase voor een leerling anderhalf jaar. Doorstroom naar een volgende fase is per augustus of februari.

Fase 1 Aangepaste basisvorming

De leerling krijgt een breed aanbod van basisvaardigheden en praktijkvakken gericht op de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

De leerling overlegt op basis van het OPP met zijn coach wat hij de komende periode gaat leren en hoe. Dit wordt vastgelegd in zijn IOP. Er worden reële haalbare doelen geformuleerd met betrekking tot de basisvorming en de referentieniveaus rekenen en taal. De leerling volgt vervolgens zijn programma en verzamelt bewijzen om te laten zien in hoeverre hij zijn doelen heeft behaald. Deze bewijzen bewaart hij in zijn portfolio (Profijt).

Voor rekenen en taal worden twee keer per jaar genormeerde toetsen afgenomen en volgt de leerling lessen in zijn eigen tempo en op zijn eigen niveau. Een deel van de theorie is geïntegreerd in de praktijk(vakken), maar beide vakken staan apart op het rooster. Tijdens de praktijkvakken maakt de leerling kennis met verschillende sectoren. Contextrijke leersituaties zijn nadrukkelijk zichtbaar.

Door middel van een interne stage, snuffelstage, arbeidsoriëntatie en werkzaamheden in het arbeidstrainingscentrum (ATC) worden leerlingen voorbereid op stage in de volgende fase.

Bij doorstroom naar de volgende fase wordt het uitstroomperspectief opnieuw vastgesteld, of op ieder ander gewenst moment.

Fase 2 Beroepsoriënterende fase

Het (voorlopig) uitstroomperspectief is aan het einde van fase 1 geformuleerd en dit wordt aan het begin van fase 2 met leerling en de ouders vertaald in de te behalen doelen in het IOP. Naast het onderwijs in de theorie- en praktijkvakken, oriënteert de leerling zich op de sectoren, de arbeidsmarkt en/of het vervolgonderwijs door middel van excursies, arbeidstraining en groeps- en/of oriënterende stage.

Een belangrijk onderdeel van het programma in fase 2 is de individuele externe stage. Een oriënterende stage duurt gemiddeld drie maanden, waardoor drie van dergelijke stages kunnen worden uitgevoerd in één schooljaar. De praktijkmodule op school wordt afgestemd op de actuele stage. De leerling oefent in de stage vaardigheden die van belang zijn voor de gekozen werkrichting. Deze stages kunnen zowel op een beschermde plek als in het bedrijfsleven plaats vinden. Er wordt een koppeling gemaakt tussen de vaardigheden van de leerling en de vraag naar werknemers op de arbeidsmarkt.

Fase 3 Bekwaming in profiel, toeleiding naar passende arbeid en/of vervolgopleiding

Een leerling kiest voor een uitstroomprofiel wat een middel is om de leerling te vormen en een beroepsperspectief te bieden. De school heeft de volgende profielrichtingen:

- Assistent logistiek
- Assistent dienstverlening en zorg
- Assistent bouwen, wonen en onderhoud
- Assistent verkoop/retail
- Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie
- Assistent plant of (groene) leefomgeving
- Assistent installatie- en constructietechniek

Het definitieve uitstroomperspectief wordt geformuleerd in de loop van deze fase.

Voor de leerlingen die kunnen uitstromen naar een vervolgopleiding bieden wij een volwaardige vooropleiding aan op niveau MBO1 = Entree. Afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte stroomt de leerling door naar MBO1 of 2. Bovendien bestaat de mogelijkheid, dat een leerling de school afsluit met een Entree-examen in samenwerking met een school voor MBO.

Voor diverse onderdelen in het bovenbouwprogramma kunnen de leerlingen branche-erkende certificaten behalen. In Schoolwiki wordt jaarlijks aangegeven welke dit zijn. Hierdoor worden de leerlingen nog beter voorbereid op de arbeidsmarkt.

Aan het eind van fase 3 stroomt de leerling door naar fase 4 of naar het MBO niveau 1 en in enkele gevallen naar niveau 2.

Fase 4 Uitstroom naar dagbesteding of arbeid en nazorg

Deze fase staat in het teken van de leerling uit te laten stromen naar (gesubsidieerde) arbeid (waaronder arbeid of dagbesteding) of naar arbeidsmatige dagbesteding.

De Diken monitort de loopbaan van de leerlingen na vertrek nog twee jaar en biedt in die periode ondersteuning indien nodig. Doel van de nazorg is ervoor te zorgen dat de leerling duurzaam op een arbeidsplek terecht komt.

4.4. Ondersteuning

Elke leerling op onze school heeft extra didactische en/of pedagogische ondersteuning nodig. Vanuit het zorgteam werken we met het Professionele Momenten model (PM-model). Dit is een vaste zorgroute die loopt via vier stappen (momenten). In deze structuur is vastgelegd wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van de ondersteuning. Het model ziet er als volgt uit:

- PM 0– Intake en aanmelding
- PM I – Ondersteuning in de klas
- PM II – Ondersteuning vanuit het team
- PM III – Ondersteuning vanuit het zorgteam
- PM IV – Externe ondersteuning

Zodra de leerling bij ons op school is aangemeld wordt er door het zorgteam een OPP opgesteld. Hierin worden o.a. het uitstroomprofiel, het ontwikkelingsniveau en de ondersteuningsbehoeften vastgesteld.

PM I en II is de basiszorg, waar de coach verantwoordelijk voor is. PM III kan gezien worden als breedtezorg waar het zorgteam de verantwoordelijkheid voor draagt. Tenslotte kan PM IV gezien worden als dieptezorg, waarbij ouders verantwoordelijkheid voor dragen (zie Zorgplan).

Tijdens de schoolloopbaan van de leerling op de Diken worden vanaf het begin vorderingen, bijzonderheden en resultaten bijgehouden in het leerlingvolgsysteem (Profijt/Magister). Dit gebeurt zowel op het gebied van theoretische als praktische vaardigheden en op sociaal emotioneel gebied.

Tweemaal per jaar worden door alle coaches leerlingenbesprekingen gehouden, waarin onder andere de inhoud van het OPP en het IOP besproken worden. De resultaten daarvan worden door de leerling samen met de coach gepresenteerd aan de ouders. Indien van toepassing wordt ook het doorstromen naar een volgende fase besproken.

Met bovenstaande activiteiten streeft het zorgteam ernaar om zo goed mogelijk bij te houden wat er speelt rondom de leerlingen zodat we tijdig en adequaat kunnen handelen wanneer dit nodig is.

Naast de zorg voor de leerlingen biedt het zorgteam ook zorg en ondersteuning aan de medewerkers. Dit doen we door middel van:

- de MCG (Monitor Coachgroep) overleggen, kan de coach ondersteuning krijgen van het Zorgteam voor coach gerelateerde taken. Tijdens de MCG momenten worden de handelingsadviezen zoals beschreven in het OPP besproken en eventueel aangepast of aangevuld;
- observaties die worden uitgevoerd aan de hand van een kwaliteitslijst. Binnen de kwaliteitsbewaking wordt voornamelijk gekeken hoe de leerkracht lesstof, instructie, zorg en houding differentieert tussen leerlingen;
- de mogelijkheid om pedagogische vraagstukken/zorgen rondom leerlingen te bespreken en eventueel ondersteuning te bieden bij het organiseren van een leerlingbespreking;
- een leerling aan te melden voor het MDO (Multi Disciplinaire Overleg). Indien er bij een leerling sprake is van een ontwikkelingsprobleem brengt de coach de leerling in bij het MDO, dit MDO bestudeert de casus en formuleert handelingsadviezen.

4.5. Pedagogisch klimaat

Leerlingen kunnen zich het beste ontwikkelen in een veilige en rustige omgeving. De Diken wil dit realiseren door:

- een vaste coach
- kleinere klassen waardoor coach extra persoonlijke aandacht aan de leerlingen kan geven
- een duidelijke structuur
- heldere afspraken en regels
- de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden zowel tijdens de lessen als daarbuiten te stimuleren
- nadruk te leggen op het belonen van positief gedrag.

4.6. Veiligheid

De Diken is een veilige school. In het schoolveiligheidsplan, waar ook ons anti-pestprotocol in is opgenomen, staat omschreven hoe de leerlingen en het team aan een veilig klimaat werken. Jaarlijks neemt de school de PROZO-enquêtes af bij leerlingen en tweejaarlijks bij de ouders en medewerkers. Leerlingen en ouders geven aan tevreden te zijn over de veiligheid van de school.

4.7. Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg

Eens in de vier jaar wordt er een schoolplan gemaakt. Bij het herschrijven van dit schoolplan is er geen evaluatie gevonden van het vorige schoolplan.

Ieder kalenderjaar wordt er een schooljaarplan geschreven, deze wordt aan het eind van het kalenderjaar geëvalueerd door middel van een realisatieoverzicht. Het schooljaarplan is momenteel een opsomming van aandachtspunten met daaraan gekoppeld een tijdspad en wie wat gerealiseerd moet hebben.

De Diken streeft ernaar minimaal aan de wettelijke eisen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs en ondersteuning te voldoen. De Diken heeft vandaag de dag een basisarrangement gekregen van de Inspectie.

Jaarlijks wordt de wettelijk verplichte enquête over de veiligheid afgenomen bij leerlingen. Iedere twee jaar bevragen wij ouders, leerlingen en personeel met behulp van de speciaal voor het praktijkonderwijs ontwikkelde tevredenheidsenquêtes (PROZO). De resultaten worden met belanghebbenden besproken en gepubliceerd op de site Vensters voor verantwoording.

Kwazo-kalender, auditering en planning & control

Om de kwaliteit van onderwijs en organisatie te kunnen analyseren werkt De Diken met een kwazo-kalender. Hierin wordt beschreven welk aspect van kwaliteit op welk moment moet worden onderzocht en hoe dit past binnen de totale kwaliteitszorgcyclus. De kwazo-kalender wordt systematisch gehanteerd. Hierdoor is er voortdurend zicht op de uiteenlopende kwaliteitsaspecten en op de opbrengsten en resultaten. Noodzakelijke interventies en bijstellingen kunnen zo tijdig plaatsvinden.

We toetsen en analyseren in de kwazokalender o.a.

- de kwaliteit van de lessen
- de opbrengsten van de leertrajecten. Bv. Het aantal uitgereikte branchecertificaten
- de ouder-, docent en leerling tevredenheid
- de incidenten en klachten

De stichting CVO kent een breed systeem van auditering. Over en weer worden auditteams ingezet om binnen de diverse afdelingen van alle scholen van de stichting CVO audits uit te voeren. De Diken maakt onderdeel uit van de scholenkoepel Fricolore. Ook vanuit Fricolore vinden met regelmaat audits plaats en worden resultaten en opbrengsten uitgewisseld, ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsprocessen. De kwaliteitszorgcyclus van De Diken maakt integraal onderdeel uit van de cyclus van Planning & Control (P&C) van de stichting CVO en is derhalve mede een instrument voor toetsing en verantwoording.

5. Personeelsbeleid

5.1. Inleiding

Het personeelsbeleid van De Diken maakt onderdeel uit van het strategisch personeelsbeleid van CVO. Dit beleid voldoet aan alle geldende wet- en regelgeving.

5.2. Kengetallen

De personele inzet op De Diken bedraagt 34,69 fte. Hiervan wordt 0,8 fte ingevuld door de directie, 8,43 fte door het ondersteunend personeel en 25,46 fte door het onderwijzend personeel. Het onderwijzend personeel bestaat uit LB en LC docenten. De verhouding van deze zogenaamde functiemix is 15,39 LB en 3,40 LC (met vaste aanstelling).

De functiemix is een landelijke beleidsmaatregel die wij uitvoeren. LD docenten zijn minder wenselijk voor het onderwijs op De Diken. Daarom zijn er met de MR afwijkende afspraken gemaakt, deze mogelijkheid is als versoepeling doorgevoerd. Dit betekent voor De Diken dat er meer LC docenten (3,7 fte) ingezet moeten worden om de verhouding LB - LC in evenwicht te laten zijn.

Verdeling OP en OOP naar vast en tijdelijk:

	Vast	Tijdelijk
OP	18,79 fte	6,67 fte
OOP	5,43 fte	3,0 fte

5.3. Strategisch personeelsbeleid CVO

De uitgangspunten van het personeelsbeleid van CVO wordt als volgt omschreven:

- Wij werken binnen een professionele cultuur, waarin we elkaar durven aan te spreken op onze professionele belofte;
- Wij ontwikkelen een eigen professionele standaard en houden die systematisch tegen het licht;
- Docenten werken steeds minder individueel: 'teamwork' wordt de norm;
- De professionele ontwikkeling wordt geborgd in een tweejaarlijkse cyclus van start-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

5.4. Team op De Diken

De medewerkers van De Diken zijn onderverdeeld in drie teams. Elk team heeft zijn eigen coördinator die de start- en voortgangsgesprekken voert met mandaat van de directeur. De beoordelingsgesprekken worden gevoerd door de directeur. In de cyclus van functioneren en beoordelen wordt gebruik gemaakt van lesobservaties en kwaliteitszorgkaarten.

De teams voeren teamoverleg op dinsdagmiddagen. Daarnaast verzorgen we scholing en Diken-bijeenkomsten voor het gehele personeel. Door de kleinschaligheid kennen we elkaar goed. Er is sprake van een grote, actieve betrokkenheid en eigenaarschap voor de eigen werkzaamheden, die

van het team maar ook van de organisatie in zijn geheel. Deze samenhang wordt gekoesterd en versterkt middels de teambijeenkomsten en de gezamenlijke activiteiten.

De voortschrijdende demografische krimp heeft gevolgen voor het personeelsbeleid, ook voor De Diken. CVO en de scholen die onder de stichting vallen maken in gezamenlijkheid strategische keuzes met betrekking tot mobiliteit, flexibele inzet, inzet op meerdere bevoegdheden en een evenwichtige inzet van lessen en taken. De Diken heeft te maken gehad met een fusie, een wijziging van bestuur en een nieuwe directie. De werkzaamheden van de coördinatoren is daarop aangepast en op maat gemaakt, passend bij de schaalgrootte van De Diken en de uitdagende complexiteit van onze leerlingen. Daarmee is de organisatie voorbereid op de toekomst.

De aansturing van De Diken maakt een ontwikkeling door die gelijke trend houdt met de onderwijsontwikkeling zoals in 2019 gestart in DT3. Daarin wordt de verantwoordelijkheid lager in de organisatie gelegd en ontwikkelen we een cultuur van verantwoordelijkheid willen nemen en verantwoording willen afleggen over te behalen resultaten. We willen werken in teamverband, met teamambities die je collectief kunt zien, voelen en ervaren. We willen werken vanuit het belang van de leerling. Met een effectieve besluitvorming. Met een cultuur van aanspreken zonder te veroordelen en helpen zonder te redden.

5.5. Ontwikkeling, scholing en reflectie

Om het onderwijs op peil te houden en een voortdurend proces van ontwikkeling, scholing en reflectie te stimuleren, is er binnen De Diken veel ruimte voor scholing en professionalisering. Docenten houden zich op de hoogte van alle onderwijsontwikkelingen. In de gesprekkencyclus is scholing en deskundigheidsbevordering een nadrukkelijk thema. Wij stimuleren onze medewerkers om scholing te volgen, zeker in het licht van de noodzakelijke flexibilisering van het onderwijs. Wij organiseren met regelmaat studiedagen en gezamenlijke scholingstrajecten.

6. Huisvesting, facilitaire zaken en ICT

6.1. Inleiding

Bij de Gemeenschappelijke Dienst (GD) van CVO zijn stafmedewerkers werkzaam die de scholen ondersteunen op het gebied van huisvesting, facilitair en ICT. Door zaken bovenschols te regelen en gezamenlijk af te sluiten, hebben CVO scholen financieel voordeel.

Met betrekking tot huisvesting, facilitaire zaken en ICT vormt de missie/visie de basis voor besluitvorming binnen de school. Indien besluitvorming op het niveau van de stichting plaatsvindt, behartigt de directeur de belangen van onze school.

6.2. Huisvesting

Het onderhoud van de school is vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan en de kosten worden opgenomen in de meerjarenbegroting en vertaald naar de jaarbegroting. De verduurzaming van het gebouw staat voor de komende jaren op de agenda. Het gebouw verkeert in een goede staat en voldoet aan de eisen om eigentijds onderwijs vorm te kunnen geven.

Een gedeelte van het gebouw is sinds 2018 verhuurd aan Renn4. Er zijn afspraken gemaakt over samenwerking en omgang met elkaar. Door de groei van het aantal leerlingen van Renn4 is het onduidelijk hoe lang zij nog gebruik kunnen blijven maken van deze locatie.

6.3. Facilitaire zaken

De facilitaire zaken zijn grotendeels belegd bij de GD van CVO. Door de schaalgrootte van CVO kunnen we gebruik maken van voordelige contracten voor bijvoorbeeld schoonmaak. Door de komst van een vaste conciërge op onze locatie worden facilitaire zaken beter en structureler geregeld.

6.4. ICT

De afdeling ICT van de GD houdt de systemen up-to-date en regelt de inkoop van devices. Het is voor ons van belang dat de juiste keuzes worden gemaakt welke devices het beste bij ons onderwijs en leerlingen past. Er zijn veel verschillende programma's waarin leerlingen moeten werken zoals Magister, Profijit en Office365.

7. Financiën

7.1. Inleiding

Goed onderwijs kan alleen als de financiën op orde zijn. De financiële structuur van De Diken hangt onlosmakelijk samen met die van CVO. Onze begroting voldoet aan de eisen die binnen de stichting CVO worden gesteld en jaarlijks worden vastgelegd in de kaderbrief. De Diken maakt geen gebruik van sponsorgelden.

7.2. Begroting en rapportage

Wij werken met een (meerjaren)begroting die wordt opgesteld in nauwe samenwerking en afstemming met de (controller van de) afdeling financiën, de afdeling P&O en overige actoren vanuit de school (bijv. vakgroepen) en de GD. De medezeggenschapsraad wordt direct betrokken bij dit proces.

Per kwartaal levert de afdeling financiën een rapportage van de stand van zaken aan. De uitputting wordt ook maandelijks met controller en CvB besproken.

Bij het formatieproces zijn alle leden van het MT, P&O en de roostermaker betrokken. De financiën worden tijdens dit formatieproces bewaakt, o.a. door tijdens het proces voortdurend doorrekeningen te maken en een pro forma-begroting te maken voor het volgende kalenderjaar. Ook wordt tijdens het formatieproces ruimte gehouden voor inzet voor onderwijsontwikkeling en – vernieuwing door docenten.

Wij hebben een helder beleid ten aanzien van mobiliteit en bieden (financiële) ruimte voor een aantal mobiliteit bevorderende maatregelen, waaronder ruimte voor scholing om meerdere bevoegdheden te kunnen behalen, ruimte voor deeltijdontslag en andere regelingen om onze medewerkers de mogelijkheden te bieden zich binnen de organisatie en in een krimpende markt op een meer flexibele wijze te kunnen bewegen.

Meerjarenplanning

Projecten	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Verbeteren: Profilering Praktijkonderwijs				
Implementeren: Onderzoek PRO/VMBO onderbouwklas				
Verbeteren: Portfolio bewijsvoering				
Ontwikkelen: Arbeidstrainingscentrum (ATC)				
Ontwikkelen: Doorontwikkeling DT3				
Ontwikkelen: Gepersonaliseerd onderwijs				
Verbeteren: MBO entree opleiding				
Ontwikkelen: Stagebegeleiding				
Verbeteren: Kwaliteitscultuur & zorg				
Verbeteren: Professionele cultuur				

Profilering Praktijkonderwijs

Aanleiding voor dit project

Het imago van het Praktijkonderwijs staat onder druk. Ons onderwijs wordt vaak negatief uitgelegd. Vorig jaar is er een tv serie geweest Ik bin Pro waar in 12 portretten uiteen werd gezet wat het praktijkonderwijs inhoudt. Keer op keer merken we dat we mensen moeten uitleggen wat ons onderwijs inhoudt.

Huidige situatie

Er is een nauwe samenwerking met alle zeven praktijkscholen in Friesland. Met al deze scholen proberen we een eenduidig beeld naar buiten te brengen. We willen een positief imago laten zien. Dit geldt niet alleen voor potentiële nieuwe leerlingen, maar ook voor alle belanghebbenden en mensen die nog niet goed weten wat praktijkonderwijs inhoudt.

De afgelopen maanden praten wij mee in de stuurgroep van de subsidie Impuls Baankansen. Maar ook in de werkgroep Voortijdig Schoolverlaters en het RMC uit onze regio. Regelmatig zijn wij te lezen in de lokale krant.

Uiteindelijk gewenste situatie

Praktijkonderwijs heeft een positief imago, niet alleen voor onze school, maar ook voor leerlingen, ouders, collega's en overige belanghebbenden. Mensen moeten weten wat voor onderwijs wij hier geven, hoe dat een bepaalde doelgroep helpt en hoe dat aansluit bij de behoeften van zowel leerlingen als omgeving.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Uitstroomperspectief

Onderzoek PRO/VMBO onderbouwklas

Aanleiding voor dit project

Uit verschillende stukken en gesprekken komt naar voren dat er gesproken is over een pro/vmbo onderbouwklas. Tot op heden is er geen fundamenteel onderzoek gedaan wat een pro/vmbo klas precies inhoudt voor onze leerlingen. Vanuit het ministerie van onderwijs wordt er voor het jaar 2021-2022 de mogelijkheid gegeven aan pro en vmbo scholen om te onderzoeken of een dergelijke onderbouwklas opgezet kan worden.

Huidige situatie

Het doel van de pilot die nu door het ministerie wordt gefaciliteerd wordt als volgt omschreven: een deel van de leerlingen bevindt zich bij de start van het voortgezet onderwijs op de grens tussen pro en vmbo. Het is dan niet altijd duidelijk waar een leerling beter op zijn/haar plaats is. Het doel van deze pilot is om scholen meer mogelijkheden tot maatwerk te geven voor deze groep leerlingen.

Leerlingen die in een pro/vmbo onderbouwklas zitten worden 2 of 3 jaar gevolgd zodat zij de juiste keuze kunnen maken, dit kan zijn naar arbeid of naar vervolg onderwijs in het mbo. Dit laatste kan op twee manieren: via vmbo of via mbo-vooropleiding op De Diken.

Samen met de vmbo school of scholen van CVO (Bogerman en Marne) willen we onderzoeken of een dergelijke onderbouwklas kans van slagen heeft. De aanvraag moet tussen 1 september en 30 november 2020 gedaan zijn. Er kunnen maximaal 30 scholencombinaties aan meedoen. Uiterlijk 1 februari 2021 beslist de minister welke scholen mee mogen doen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Door mee te doen aan deze pilot willen we onderzoeken waar de meerwaarde en winst ligt van een pro/vmbo onderbouwklas. Niet omdat een leerling zo hoog mogelijk onderwijs moet volgen maar om tegemoet te komen aan het meest passende niveau van elke leerling.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Uitstroomperspectief

Portfolio bewijsvoering

Aanleiding voor dit project

Binnen het praktijkonderwijs hebben we het niet alleen over taal en rekenen, maar juist ook over praktijkvakken. Waar we bij taal en rekenen een prestatie in een cijfer kunnen uitdrukken, kunnen we in de praktijkvakken laten zien wat leerlingen met hun handen gemaakt hebben. Het is ondoenlijk om jarenlang praktijkopdrachten fysiek te bewaren, maar we kunnen deze opdracht wel op de foto vastleggen en bewaren in een portfolio.

Met het aanleggen van een goede portfolio kan een leerling zijn proces naar de plek in de maatschappij laten zien. Zij kunnen laten zien wat ze hebben geleerd en waarin zij hun doelen hebben gesteld. Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces.

Huidige situatie

Sinds een aantal jaren gebruikt De Diken het webbased programma Profijt. Hierin wordt per leerling het OPP en IOP beschreven, worden lessen geplaatst en kunnen leerlingen hun leerdoelen benoemen en bewijzen aanleveren of zij die doelen behaald hebben. Op deze manier kunnen we voor iedereen (leerling, ouders, coaches) inzichtelijk maken op welke manier de leerling werkt aan zijn eigen ontwikkeling.

Hoewel er veel tijd geïnvesteerd is in het opzetten van Profijt, komen uit verschillende gesprekken met collega's naar voren dat we nog beter kunnen werken aan een portfolio. Er is geen helder overzicht hoe Profijt schoolbreed wordt ingezet en of leerlingen met een goed gevulde portfolio van school af gaan.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van de schoolloopbaan heeft de leerling een eind-portfolio wat gebruikt kan worden als basis voor het diploma Praktijkonderwijs en het examen in de vorm van een eindgesprek en in beperkte vorm gebruikt kan worden als portfolio voor zijn vervolgstap naar arbeid of opleiding.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Structuur

Arbeidstrainingscentrum (ATC)

Aanleiding voor dit project

Het Arbeidstrainingscentrum is al een aantal jaren actief op de Diken. Het is opgezet als alternatief voor de leerlingen die wel naar individuele stages zouden moeten gezien het leerjaar, maar dit nog niet kunnen omdat er op een aantal cruciale arbeidscompetenties nog onvoldoende ontwikkeling is. Tevens is het een alternatief voor die leerlingen die tussen stages in zitten. Het ATC is een stageadres binnen de school, waar aan specifieke competenties gewerkt wordt.

Huidige situatie

Mede door personele wisselingen heeft het ATC aan glans verloren, maar is het doel ook niet meer altijd helder. Door veel leerlingen wordt het ATC niet als stage ervaren, maar als school en wordt de noodzaak niet gevoeld. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 is er een bedrijfsleider voor het ATC aangesteld. Hij heeft de opdracht gekregen om het ATC verder te professionaliseren.

- Het ATC geeft uitvoering aan interne stages voor de onderbouw
- Het ATC vervult in samenwerking met de hoofd conciërge facilitaire diensten in de school
- Het ATC is de opvang van leerlingen die niet in een externe stage kunnen
- Leerlingen werken, daar waar van toepassing, aan individuele arbeidscompetenties op aanwijzing van de stagecoach
- De bedrijfsleider ATC leidt het ATC en is tevens stagecoach voor een aantal leerlingen, ook in externe stages
- Hij wordt ondersteund door een onderwijsondersteuner die vooral ingezet wordt in de directe begeleiding van stagiaires (=leerlingen)

Uiteindelijk gewenste situatie

Op het eind van dit traject:

- Wordt het ATC door leerlingen ervaren als een bedrijf en niet als een school
- Heeft het ATC twee vestigingen: Intern en extern
- Kent het ATC tevens een afdeling die ingericht is als een pre vorm van dagbesteding, voor die leerlingen waarbij de ontwikkeling in arbeidscompetenties minimaal is of (tijdelijk) ontbreekt. Dit zijn leerlingen die op dat moment niet leerbaar zijn en wellicht zelfs niet

schoolbaar. Leerlingen die nog niet de leeftijd hebben om uit te stromen naar dagbesteding. Leerlingen waarvoor geen alternatief is naar een andere vorm van onderwijs

- Is het ATC een erkend leerbedrijf op een aantal nog nader te bepalen crebonummers

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Structuur

Doorontwikkeling DT3

Aanleiding voor dit project

Leerjaar 3 sloot niet goed aan bij de ontwikkelbehoeften en belevingswereld van de leerlingen. Onderzoekend naar de aanleiding van de problematiek, werd in kaart gebracht wat de leerlingen zeggen over motivatie, wat hen tot leren brengt en welk leerkracht gedrag daarbij helpend is. Dit heeft betrekking op de autonomie, relatie en competentie van de leerlingen.

Autonomie:

- Meer zelf de doelen bepalen (persoonlijke doelen)
- Invloed hebben op de vakken keuze (geen verplichte combinaties van praktijkvakken)
- Invloed hebben op de inhoud van een vak (wat wil ik echt leren?)

Relatie

- Leerkrachten die positief zijn en meedenken in wat de leerling nodig heeft (buiten de kaders gaan)

Competentie

- Duidelijk inzicht in het nut van hetgeen dat ze leren
- Meer inzetten op (groeps)stages voor het verbeteren van de vaardigheden/competenties
- Leren in de praktijk (bij voorkeur ook theorie kennis die in de praktijk wordt opgedaan)

Dit project is van belang om leerlingen in hun kracht zetten, onderwijs beter te laten aansluiten bij de belevingswereld van de leerlingen en wat de leerling nodig heeft voor zijn/haar toekomst. Beter aansluiting tussen onder- en bovenbouw.

Huidige situatie

In augustus 2019 is er gestart met enkele veranderingen ten aanzien van de oude situatie binnen het derde jaar. Er is gekozen voor het werken met een 'klein' team van collega's die relatief veel uren lesgeven binnen DT3, zo staan de leerkrachten veel in contact met de leerlingen om ze optimaal te coachen. Tijdens deze coaching wordt per leerling gedifferentieerd in de structuur die de leerling aangeboden krijgt. Naarmate de leerling meer zelfstandigheid laat zien wordt de sturing van de leerkracht geleidelijk minder. De leerlingen worden gestimuleerd om meer betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling. Deze eigen ontwikkeling wordt onder andere gestimuleerd door de persoonlijke weettaak voor de theorievakken in combinatie met de praktische theorie (theorie die aansluit op de praktijklessen), maar ook door de inzet van afmaaklessen (lessen waarbij leerlingen de keuze hebben om dit vooraf als huiswerk te maken of in de les te komen voor ondersteuning).

Zo hebben de leerlingen invloed op hun rooster, waarbij ze elke periode (8 weken) hun eigen

(praktijk)vakken kiezen. De leerlingen die nog zoekende zijn kunnen een brede oriëntatie doen door verschillende (praktijk)vakken te volgen, terwijl leerlingen die al goed weten waar hun interesses liggen kiezen voor diepgang in één vak. Onderdeel van de oriëntatie is het leren in de groepsstages en/of leren in het bedrijfsleven. Waarbij leerlingen samen met een leerkracht oefenen in de 'echte' wereld. Leerlingen die aantoonbaar de competenties beheersen kunnen doorstromen naar een zelfstandige stage. Op deze wijze krijgt elke leerling een programma dat aansluit bij zijn of haar ontwikkeling.

De leerlingen die zich vooral binnen de school graag extra willen ontwikkelen kunnen dit doen door middel van de vakken KWT en portfolio. Tijdens de KWT lessen denken de leerlingen mee in het excursieprogramma van DT3 en in de portfolio lessen gaan leerlingen zelf onderzoeken of zij zich willen aanmelden voor de mbo-stroom van De Diken.

Uiteindelijk gewenste situatie

De oorsprong van de naam DT3 ligt bij een team (T) dat dromen(D) mocht over een onderwijs in jaar 3 dat beter:

- Op maat is
- Aansluit bij de leerbehoeftes van de leerlingen
- Een brug slaat tussen onder- en bovenbouw, waarbij er ingezet wordt op een gestructureerde verbondenheid
- Dat leerlingen voorbereidt op de volgende fase
- Dat leerlingen helpt naar meer zelfsturing en zelfverantwoordelijk leren
- Dat leerlingen helpt te ontdekken wat ze nodig hebben voor hun toekomst
- Leerlingen laat meedenken en meebeslissen
- Leerlingen weet te motiveren

Daarnaast is de ambitie om DT3 duidelijker weg te zetten in een plan, met structuren, richtlijnen en leerkracht handelen zodat het functioneren niet afhankelijk is van een selecte groep leerkrachten. Tevens willen we meer bedrijven aan ons verbinden waardoor er meer buiten de school geleerd wordt.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Structuur

Gepersonaliseerd onderwijs

Aanleiding voor dit project

Praktijkonderwijs kent een complexe structuur:

1. De leeftijdsverschillen tussen leerlingen op moment van instromen zijn groot, terwijl zij allemaal op hun 18e kunnen uitstromen. (Leren minimaal 16 jaar).

Praktijkonderwijs kent 3 uitstroomprofielen:

1. Dagbesteding
2. Arbeid (Beschut werk en/of met loonkostensubsidie)
3. Leren: MBO

2. Diverse richtingen in beroepspraktijkvorming:

- Groentechniek
- Metaaltechniek
- Bouwtechniek
- Zorg & Welzijn
- Verkoop, Retail & logistiek
- Horeca

3. De huidige inrichting van het leerstofjaarklassenmodel:

- Leerjaar 1 en 2: min of meer verlengd basisonderwijs. Voor een aantal leerlingen te lang.
- Leerjaar 3: een schakeljaar, eerste keuzes richting uitstroom en profiel worden gemaakt. Van groepsstages naar individuele stages. Voor een aantal leerlingen te kort.
- Leerjaar 4 en 5: gericht op certificering en stage.
- Leerjaar 6: voornamelijk stage en voorbereiding op uitstroom. Voor een aantal leerlingen te kort.

Feitelijk volgt iedere leerling een eigen traject. Dit betekent veel keuzemomenten, individuele begeleiding en een hierop afgestemde organisatie

Huidige situatie

Het huidige leerstofjaarklassensysteem past hier minder goed bij. Oudere leerlingen die in het eerste leerjaar instromen moeten versnellen om op hun 18e inclusief uitstroomtraject te kunnen uitstromen. Jonge leerlingen moeten veelal vertragen.

Uitstroomperspectief is niet een vaststaand gegeven. Leerlingen ontwikkelen zich divers. Zo kan een leerling die cognitief zou kunnen uitstromen op leren uiteindelijk uitstromen in dagbesteding.

1. Bij leerlingen die uitstromen naar dagbesteding vindt regelmatig dispensatie plaats, zodat zij ook op hun 19e uit kunnen stromen.
2. Leerlingen die uitstromen naar arbeid doen dat in de regel als ze 18 jaar worden. Dat kan dus aan het begin van een schooljaar zijn, aan het eind, maar ook direct na hun 18e verjaardag.
3. Leerlingen die uitstromen naar vervolgonderwijs kunnen dit doen, zodra zij minimaal 16 jaar zijn. MBO kent halfjaarlijkse instroom.

De keuze voor een beroepsrichting verschillen in aantallen jaarlijks. Dit noodzaakt ons, om leerlingen uit de leerjaren 4 en 5 samen te voegen.

De pilot in leerjaar 3 richting meer gepersonaliseerd leren geeft goede resultaten en laat zien, dat de school toe is aan het inslaan van een andere weg.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een schoolstructuur met halfjaarlijkse keuzemomenten op basis van ontwikkeling en wensen. Met het fasen model vorm gegeven in eenheden van 1,5 jaar en een halfjaarlijks keuzemoment verlaten we het automatisme van jaarlijkse overgang en maatwerk in uitzonderingen.

De fasen:

Fase 1: Instroom en oriëntatiefase

Deze fase is vooral bedoeld leerlingen weer vertrouwen te geven in eigen kunnen en talenten. In deze fase leren we de leerling kennen en komt er meer zicht op het uiteindelijke uitstroomprofiel. In de oriëntatie zal dit voor de ene leerling nog heel breed zijn, terwijl een andere leerling al gerichte keuzes kan maken.

Fase 2: Schakelfase

In deze fase komt de leerling tot de keuze voor het beroepsgerichte profiel. Het uiteindelijke uitstroomprofiel wordt manifester. Dit is de fase waarin de leerling van groepsstages naar individuele stages gaat. Arbeidscompetenties kunnen extern ontwikkeld worden.

Fase 3: Certificeringsfase en uitstroomfase Leren

In deze route kennen we twee routes. Uitstroom richting arbeid en dagbesteding in fase 4 en in deze fase uitstroom richting vervolgonderwijs: de MBO-vooropleiding.

Deze fase wordt verder gekenmerkt door branchegerichte certificering en stage in twee of drie dagen.

Fase 4: Uitstroomfase arbeid en dagbesteding

Dit zijn de leerlingen die niet uitgestroomd zijn naar leren in fase 3. (+/- nog 50%) De leerlingen waarvoor Praktijkonderwijs eindonderwijs is.

Deze fase wordt gekenmerkt door 4 dagen stage en het toeleiden naar arbeid of dagbesteding.

Gemiddeld doorloopt een leerling een fase in 1,5 jaar. Halfjaarlijks is er de mogelijkheid van instroom en doorstroom. Ieder half jaar wordt deze keuze samen met leerling en ouders gemaakt op basis van leeftijd, ontwikkeling en wens.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Structuur

MBO entree opleiding

Aanleiding voor dit project

We zien dat steeds meer leerlingen kiezen voor een MBO opleiding. Binnen De Diken is een aantal jaar geleden de keuze gemaakt om een eigen entree opleiding te starten. Daarnaast is er samen met de praktijkscholen en MBO's een convenant afgesproken. Voor ons is het belangrijk dat er een goede samenwerking is met alle MBO's in de buurt. Al enige tijd is er een stroeve samenwerking met de Friese Poort in Sneek.

Huidige situatie

Afgelopen schooljaar zijn er verschillende gesprekken geweest tussen FP en De Diken (Wietse Schuitema en Piet-Hein Herfkens). Er is een extra samenwerkingsovereenkomst geschreven en deze is verder besproken met de nieuwe directeur van de FP Bas Daanje. Met deze overeenkomst willen we het voor iedereen helder maken waar we voor staan en wat we hebben afgesproken als het gaat over de overstap van De Diken naar de FP binnen de entree opleiding. Deze samenwerkingsovereenkomst moet nog geformaliseerd worden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Wij willen een constructieve samenwerking met alle MBO scholen. Wij willen gezamenlijk het beste voor iedere leerling. We kijken naar de leerling wat hij/zij op dat moment nodig heeft en waar hij/zij aan toe is, waarbij geldt: regulier als het kan en speciaal als het moet.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Structuur

Stagebegeleiding

Aanleiding voor dit project

Oorspronkelijk was de stage voornamelijk gericht op uitstroom naar arbeid (arbeidstoeleiding). Een klein percentage naar dagbesteding. We zien de laatste jaren echter een sterke groei in uitstroom naar leren. De uitstroom naar leren heeft zich in inhoudelijk voorbereiding ontwikkeld naar een volledig aanbod gelijkwaardig aan niveau 1 MBO= Entree. Stages worden daarbij bij voorkeur gevolgd op erkende leerbedrijven. Het karakter van deze stages is meer op het vlak van BPV = Beroepspraktijkvorming, dan gericht op uitstroom. Immers voor deze leerlingen is het geen eindonderwijs. De kwetsbaarheid van een klein stageteam, personele wisselingen en de genoemde koerswijzigingen is aanleiding voor een vernieuwde opzet van de stage.

Uit de ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken komt naar voren, dat er behoefte is aan een duidelijker beeld van waar leerlingen in de stage aan moeten werken.

Huidige situatie

In het schooljaar 2019/2020 is in het derde leerjaar een pilot gestart naar meer gepersonaliseerd leren door een vast docententeam. Onderdeel hiervan is, dat vanuit de docenten uit dit team leerlingen van groepsstages begeleid worden naar individuele stages. Met ingang van schooljaar 2020/2021 hebben ook de praktijkdocenten en de leerkrachten van de MBO-stroom een aantal leerlingen in de stagebegeleiding gekregen. De wens om meer connectie te krijgen tussen het beroepsgerichte profiel en de stages kon hiermee beantwoord worden. De MBO-docenten hebben volledig de stagebegeleiding van hun leerlingen gekregen. Ook de bedrijfsleider ATC heeft een aantal leerlingen in de stagebegeleiding gekregen.

Al deze nieuwe stagedocenten hebben tevens de verplichting gekregen om een volwaardige

stagecoachopleiding te volgen, welke dit schooljaar gestart is. De huidige uitstroomcoaches hebben de titel senior-stagecoach gekregen en begeleiden ieder een aantal nieuwe stagecoaches.

Deze senior-stagecoaches zijn tevens de begeleiders van de uitstroomgroep. Zij verzorgen voor deze groep ook de lessen. Voor het volgen van en sturen op de arbeidscompetenties, is in eigen beheer een leerlingvolgsysteem ontwikkeld: de NiePet. In het schooljaar 2019/2020 is een pilot opgestart voor leerlingen om op de stage branche-erkende praktijkverklaringen SBB te behalen.

Omvang stagedagen per leerjaar:

- leerjaar 3 1 dag/week
- leerjaar 4 2 dagen/week
- leerjaar 5 3 dagen per week uitgezonderd de MBO-stroom
- leerjaar 6 4 dagen per week

In de onderbouw loopt een aantal leerlingen een snuffelstage. Dit is nu nog vrijwillig.

Stage-administratie een leerlingvolgsysteem stage kent momenteel geen eenduidigheid. Meerdere systemen: Magister en op de X-schijf.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van dit traject is het volgende bereikt:

Fase 2: groeps- en individuele stages in 1,5 jaar; individuele stages 1 dag per week

Fase 3: 2 of 3 dagen per week. Afhankelijk van de ontwikkeling van de leerling. 1,5 jaar

Fase 4: 4 dagen/week, 1,5 jaar.

- Is iedere stagecoach voldoende gekwalificeerd middels een op stagebegeleiding toegesneden opleiding, of waarvan stagebegeleiding onderdeel is
- Begeleiden praktijkdocenten leerlingen in de stage
- Onderzoek moet uitwijzen of er flexibel omgegaan kan worden met stagedagen
- Begeleiden de MBO-docenten hun leerlingen volledig in de stage
- Is het uitstroomprogramma van fase 4 (was leerjaar 6) uitgebreid naar 1,5 jaar
- Zijn de stagebedrijven van de MBO-vooropleiding erkend
- Is een groot deel van de overige stagebedrijven ook erkend, om zo de Praktijkverklaringen SBB mogelijk te maken
- Is iedere leerling ten minste een keer in de gelegenheid om een praktijkverklaring SBB te behalen
- Wordt iedere leerling gevolgd aan de hand van arbeidscompetenties
- Is er een sluitend leerlingvolg- en administratiesysteem stage
- Is het onderdeel Stage/BPV in het portfolio behorende bij het Diploma Praktijkonderwijs uitgewerkt

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg

Kwaliteitscultuur & zorg

Aanleiding voor dit project

Er worden indrukwekkende initiatieven ontplooid binnen De Diken op verschillende plekken in de organisatie. Het is niet bij iedereen duidelijk waar deze initiatieven vandaan komen, wat de status is, hoe dit doorwerkt binnen de rest van de school en of er voldoende draagvlak is binnen het team. Binnen de school mist een heldere Stip aan de horizon. Waar gaan we met z'n allen de aankomende vier jaar naartoe, wat willen we bereiken en welke stappen moeten we daarvoor zetten. Plannen die geschreven zijn, geven niet een eenduidig antwoord op deze vragen.

Huidige situatie

In het schooljaar 2019-2020 is er teambreed hard gewerkt aan het maken van een schoolplan 2020-2024. Dit was ook noodzakelijk omdat er tot dan toe twee verschillende schoolplannen waren. In dit plan wordt niet concreet aangegeven hoe we er nu voor staan en wat we over vier jaar bereikt willen hebben. De vertaling van Stichtingsthema's naar schoolplan en daarna naar schooljaarplan wordt gemist. Huidige schooljaarplannen zijn meer actielijsten dan concrete verbeter- of ontwikkelpunten die in de tijd zijn weggezet. Daarnaast zijn trajecten niet geborgd.

Uiteindelijk gewenste situatie

Binnen De Diken wordt er via de PDCA cyclus gewerkt aan verbeter- en ontwikkelplannen door alle medewerkers. Wanneer deze afgerond zijn, worden ze geborgd en regelmatig besproken. Thema's die stichtingsbreed worden vastgesteld worden meegenomen in het schoolplan. Vanuit het schoolplan ontstaat er een schooljaarplan met actiepunten weggezet in de tijd. Op elk moment kan een schooljaarverslag opgevraagd worden. Hiermee geven we inzicht in de ontwikkel- en verbeterpunten van de school en geven we eigenaarschap aan de medewerkers om zelf aan de slag te gaan, waardoor verantwoordelijkheid en autonomie zo laag mogelijk in de organisatie ingebed wordt.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024

Team op De Diken

Professionele cultuur

Aanleiding voor dit project

Uit het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) van juni 2020 en uit persoonlijke gesprekken met teamleden blijkt dat er een slag geslagen kan worden tav de professionele cultuur. Het contact onderling is voor verbetering vatbaar, maar ook elkaar aanspreken, feedback geven en het nakomen van afspraken. Geconcludeerd vanuit het MTO en de persoonlijke gesprekken kan worden dat de rol

en verantwoordelijkheden van oa de leidinggevende verhelderd moeten worden. Medewerkers willen weten waar ze aan toe zijn, wat de visie is en waar we met z'n allen naartoe gaan.

Huidige situatie

Het is geen nieuw onderwerp binnen De Diken. Tijdens een tweedaagse teamdag in 2009 is er een professionele standaard met het team samengesteld. Uit gesprekken met medewerkers blijkt dat dit onderwerp niet is geborgd en dat afspraken niet levend zijn gehouden. Momenteel merk je binnen de organisatie dat er onduidelijkheden zijn omtrent afspraken, dat er eerder over dan met collega's wordt gesproken en dat er niet optimaal gebruik wordt gemaakt van de kwaliteit die er in het team aanwezig is.

Er is nu een directeur met een stuurgroep. Door pensioengerechtigde leeftijd gaan hier binnenkort collega's uit vertrekken. Met de komst van de nieuwe directeur is het een plausibele vraag of de stuurgroep in deze vorm moet blijven bestaan of dat we het op een andere manier moeten inrichten.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van dit traject hebben we een heldere (aansturing)structuur met professioneel team dat een gezamenlijk belang heeft om iedere dag een beetje beter te worden. Door heldere communicatie en afspraken zijn de kaders en verantwoordelijkheden voor een ieder helder. Worden afspraken nagekomen, kan iedereen elkaar aanspreken en feedback geven (en ontvangen) wat bijdraagt aan de cultuur om het beste uit onszelf te halen in het belang voor iedere leerling.

Meerjarenplanning

2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024