

nuovoScholengroep

Pouwer College

Schoolbeleidsplan

2020 – 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
1.1	Beknopte beschrijving van onze school	3
1.2	Doelen van dit schoolbeleidsplan	3
1.3	Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen.....	3
2	Maatschappelijke opdracht van onze school	4
2.1	Waar staan we voor	4
2.1.1	Missie, visie en kernwaarden van NUOVO scholengroep	4
2.1.2	Missie, visie en kernwaarden van Pouwer College.....	4
2.2	Onze sterkte-zwakke analyse	6
2.2.1	Wat hebben we in de afgelopen periode bereikt: onze sterke en zwakke punten.....	6
2.2.2	Ontwikkelingen binnen en buiten de school: kansen en bedreigingen	7
2.3	Wat willen we in de komende periode bereiken	7
2.3.1	De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep	7
2.3.2	De ambities en strategische beleidsdoelen van Pouwer College	8
3	Onderwijskundig beleid	11
3.1	Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid	11
3.1.1	Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO	11
3.1.2	Doelstellingen van de school	11
3.2	De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de <i>school</i>	11
3.3	De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de <i>groep</i>	14
3.4	De inhoud van ons onderwijs	16
3.5	Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	16
3.6	Zorg en begeleiding.....	16
3.7	Opbrengsten.....	17
3.8	Burgerschapsonderwijs	18
3.9	Samenwerking.....	18
3.10	Sponsoring	19
4	Personeelsbeleid	20
4.1	Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid	20
4.1.1	Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO	20
4.1.2	Doelstellingen van de school	20
4.2	Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	20
4.3	Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel	21
4.4	Bevoegdheid en bekwaamheid	21
4.5	De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid	22
5	Kwaliteitsbeleid	23
5.1	Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid	23
5.1.1	Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO	23
5.1.2	Doelstellingen van de school	23
5.2	Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd	23
5.3	Het verbeteren van de kwaliteit	24
5.4	Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit.....	24
5.5	Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg.....	24
6	Bijlagen	25
6.1	Lijst verplichte documenten.....	25

1 Inleiding

1.1 Beknopte beschrijving van onze school

Onze school maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep. NUOVO Scholengroep is verantwoordelijk voor onderwijs aan zo'n negenduizend leerlingen die voor een groot deel uit de gemeentes Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist komen. De veertien openbare scholen bieden samen een breed, pluriform aanbod van praktijkonderwijs, vmbo, mavo, havo, vwo en gymnasium, onderwijs aan anderstaligen en internationaal onderwijs. De scholengroep wil een actieve rol spelen binnen de stad en regio door verbinding te maken met de lokale gemeenschap van bewoners, organisaties en bedrijven.

Pouwer College is een school voor praktijkonderwijs in de wijk Overvecht. We bieden onderwijs aan ongeveer 200 leerlingen. De leerlingen van Pouwer College leren door doen.

Op Pouwer College richten we ons op een aantal domeinen:

- Arbeid: het voorbereiden op- en het vinden van werk dat bij je past
- Wonen: het zelfstandig runnen van een huishouden
- Vrijtijdsbesteding: het vinden van een leuke hobby
- Goed burgerschap: het verantwoordelijk zijn voor jezelf en je omgeving
- Vervolgonderwijs: het voorbereiden op – en het vinden van een opleiding die bij je past

1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan 2024 van NUOVO-scholengroep.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4) en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5).

1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

Dit plan is tot stand gekomen op basis van koersdagen en studiedagen met het team van Pouwer College. Samen met het team is bepaald welke doelen we de komende vier schooljaren willen behalen. Hierbij is rekening gehouden met de reeds ingezette ontwikkelingen, ontwikkelingen in de samenleving en het strategisch beleidskader van NUOVO Scholengroep. Het schoolplan is dus grotendeels een product van het team. Het schoolplan is voorgelegd aan de MR. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen. Op 23 januari 2020 heeft de MR ingestemd met het schoolplan. De gestelde doelen worden gedragen en binnen het team wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het behalen van de doelen gevoeld.

2 Maatschappelijke opdracht van onze school

2.1 Waar staan we voor

2.1.1 Missie, visie en kernwaarden van NUOVO scholengroep

Bij NUOVO Scholengroep bereiden we iedere leerling zo goed mogelijk voor op actieve deelname aan een duurzame, inclusieve en steeds veranderende samenleving. Dit doen we door te zorgen voor een veilige leeromgeving, waarbinnen leerlingen samenwerkend leren, experimenteren en zich autonoom ontwikkelen. Voor iedere leerling bieden wij een onderwijsvorm die het beste bij hem of haar past, op een zo uitdagend mogelijk niveau en binnen een zo effectief mogelijk tijdsbestek.

Ons motto hierbij is: Eigenwijs samen, méér dan een diploma.

Onze visie en kernwaarden

Onze ambitie is leerlingen toekomstgericht op te leiden; voor de samenleving van morgen. We doen dat vanuit een visie waarbinnen onze kernwaarden centraal staan:

Voor ons betekent **Verbinden** het stimuleren, organiseren en aangaan van verbindingen gebaseerd op passie, ambitie, uitdaging of opdracht. Of dit nu is tussen leerlingen, medewerkers of met onze maatschappelijke omgeving. Leren is een continu proces van en tussen mensen. Het belang van onze leerlingen staat voorop, maar met net zoveel oog voor onze medewerkers. We leren met en van elkaar. **Zelf leiden** is hierbij een belangrijk uitgangspunt. In staat zijn zelfverantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan je eigen leven. Altijd in relatie tot en met behoud van de omgeving.

Voor iedereen is er plek of creëren we zo mogelijk een plek binnen onze scholengroep. Dat vraagt **Lef**, buiten de gebaande paden durven treden. We zoeken de grenzen op als dat een betekenisvolle verandering brengt en laten elkaar niet direct los als het lastig wordt. Samen werken we aan de beste leersituatie voor iedere individuele leerling. Daarnaast willen we ons als scholengroep onderscheiden door ruimte te bieden aan de intrinsieke motivatie en ambitie van leerlingen en medewerkers om hun leer- en ontwikkelproces betekenisvoller, uitdagender en boeiender te maken. We kiezen bewust voor een positief en waardierend perspectief. Samen leren, werken en ontwikkelen wordt op die manier **Genieten**.

NUOVO Scholengroep biedt openbaar onderwijs. Openbaar betekent: voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond. Wij gaan hierin nog een stap verder. Bijdragen aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving en daar gericht op sturen is ons **Moreel**. Moreel in de betekenis van geestelijke weerbaarheid en innerlijke kracht. Het beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We beseffen dat de toekomst niet ligt in economisch gewin, competitie en overleven voor een enkeling, maar in een democratische, duurzame samenleving met zorg voor elkaar en voor onze omgeving. We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve, constructieve wereldburgers.

2.1.2 Missie, visie en kernwaarden van Pouwer College

‘Leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op actieve deelname aan een duurzame, inclusieve en steeds veranderende samenleving’. In het geval van Pouwer College is dit een complexe opdracht. Wij zijn er immers voor leerlingen met een geschiedenis van weinig succesvolle ervaringen op school én een onzeker toekomstperspectief. Toch moeten ook zij zich straks staande houden in de samenleving. Het Pouwer College stelt alles in het werk om dit mogelijk te maken.

Dit doen we door te zorgen voor een veilige en betekenisvolle leer- en leefomgeving; zowel binnen als buiten de school. Een plek waar plezier en presteren hand in hand gaan. Daarnaast streven wij ernaar al onze leerlingen maatwerk te bieden. Voor iedere leerling willen wij een onderwijsvorm bieden die het beste bij hem of haar past, waarbij talenten maximaal ontwikkeld worden.

We handelen daarbij vanuit een heldere overtuiging: de leerling is zelf eigenaar van zijn of haar eigen ontwikkeling. Daarom stimuleren wij zelfstandigheid, zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijkheid, nieuwsgierigheid en ondernemerschap.

We vatten dit samen in **Onze missie**:

Iedere leerling van Pouwer College laat binnen de eigen mogelijkheden zijn of haar specifieke mogelijkheden maximaal tot wasdom komen en ontwikkelt zich tot een evenwichtige en gemotiveerde persoonlijkheid, die zijn weg weet te vinden in de wereld. Een wereld waarin het steeds minder telt wat je weet en steeds meer wat je kan.

De kernwaarden van NUOVO hebben wij als team vertaald in **Onze leidende principes**.

Die beschrijven hoe we met elkaar omgaan en gelden voor iedereen. Voor docenten, voor leerlingen en voor alle anderen die een bijdrage leveren aan Pouwer College.

- **Wij bieden kansen...**
Om kansen te creëren zijn we ondernemend. We geven elkaar de ruimte om onszelf te blijven ontwikkelen. Dit vraagt van iedereen een zekere flexibiliteit.
- **Wij zijn open...**
Elkaar begrijpen en waarderen begint met eerlijk, transparant en respectvol communiceren. We hebben het lef om eerlijk te zijn.
- **Wij zijn verantwoordelijk...**
Voor de resultaten die we halen en voor ons denken en doen: we kijken allereerst naar onszelf. Zelf leiden zorgt ervoor dat we sturing geven aan ons eigen leven en leren.
- **Wij helpen elkaar...**
Hulp vragen is even belangrijk als hulp geven. Als iedereen beide doet, worden we samen een sterk team. Of dit nu is tussen leerlingen, medewerkers of in contact met onze maatschappelijke omgeving.
- **Wij mogen verschillend zijn...**
We zijn allemaal anders. Daar houden we rekening mee. Zo gaan we om met verschillen. Dit draagt bij aan een inclusieve, duurzame samenleving waarin we zorgen voor elkaar en onze omgeving.

2.2 Onze sterkte-zwakte analyse

Wat hebben we de afgelopen periode bereikt en waar hebben we nog minder op gescoord. Welke uitdagingen staan ons te wachten en welke kansen zien wij.

intern	Sterktes <ul style="list-style-type: none">- Maatwerk vanuit het hart- Duidelijke organisatiestructuur- Veilig pedagogisch klimaat- Duidelijke leerroutes- Professionele bedrijfsvoering	Zwaktes <ul style="list-style-type: none">- Te weinig data geïnformeerd werken- Te weinig flexibiliteit om maximaal maatwerk te kunnen leveren- Borging van processen
extern	Kansen <ul style="list-style-type: none">- Aantrekkelijke arbeidsmarkt- Invoering schooldiploma- Samen opleiden met bedrijven- Partnerschap met lerarenopleiding	Bedreigingen <ul style="list-style-type: none">- Minder begeleidingscapaciteit door samen opleiden bij bedrijven- Teruglopend leerlingenaantal- Verandering inrichting praktijkonderwijs- Lerarentekort- Imago van wijk en huisvesting

2.2.1 Wat hebben we in de afgelopen periode bereikt: onze sterke en zwakte punten

Maatwerk

Mede uit het waarderend onderzoek blijkt: Pouwer ademt maatwerk. We doen vanuit ons hart het maximale voor elke leerling. Wel moeten beter worden in het verantwoorden van onze interventies, zodat we er ook van kunnen leren. Zo kunnen we ook met het hoofd laten zien dat we de juiste dingen doen om onze leerlingen maximaal te ontwikkelen.

Organisatie

In de afgelopen periode hebben we een organisatorische verandering doorgevoerd waardoor werken met elkaar makkelijker is geworden.

We werken nu met *projectteams* die zich tijdelijk bezighouden met specifieke ontwikkelingen en met *werkgroepen* die aan doorlopende programma's werken. Deze structuur geeft een duidelijk onderscheid tussen doorlopende zaken en de vernieuwende impulsen. Bovendien zijn we zo beter in staat om aan beide type ontwikkeling de benodigde aandacht te besteden.

Pedagogisch klimaat

Pouwer College heeft een veilig pedagogisch klimaat. Hier hebben we hard aan gewerkt met als resultaat dat leerlingen zich veilig voelen. Dit vraagt wel permanente aandacht en investeringen. Dit doen we onder andere door: intervisie sessies, TOP's trainingen en verbreedde coaching.

Leertrajecten

De praktische en theoretische leerroute lopen nu naast elkaar. De Entree-route richting mbo is goed neergezet. Daarnaast lopen er kansrijke leerwerktrajecten. Onze volgende stap is: systematisch leren van elkaar, zorgen voor doorlopende leerlijnen en flexibiliteit vanuit die basis, zodat leerlingen uit beide routes bediend kunnen worden. Met als doel: alle leerlingen zo kansrijk mogelijk laten uitstromen.

Bedrijfsvoering

Door slimmere inzet van ons personeel hebben we de bedrijfsvoering kunnen professionaliseren en zijn we goed binnen begroting gebleven.

2.2.2 Ontwikkelingen binnen en buiten de school: kansen en bedreigingen

Kansen en erkenning

De aantrekkelijke arbeidsmarkt biedt kansen voor onze leerlingen: de vraag naar personeel, ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt is groot. Onze leerlingen komen allemaal in aanmerking voor opname in het doelgroepenregister. Ook heeft minister Slob van Onderwijs besloten dat ook praktijkschoolleerlingen een bewijs van hun prestaties krijgen. Er komt een schooldiploma, waar bijvoorbeeld branchecertificaten en praktijkverklaringen aan kunnen worden toegevoegd. We hebben met bizzard@work een mooi instrument dat daar goed bij aansluit.

Buiten de muren

Er is, ook binnen Pouwer College, een ontwikkeling in gang gezet naar onderwijs buiten de school. Leerlingen die leren bij bedrijven, doen praktijkervaring op en worden opgeleid in een realistische omgeving. We stellen ons hierbij continu de vraag: is onze school hierop ingericht of kan dit beter extern? Ook is het van belang proactief te reageren. Meer onderwijs buiten de muren betekent minder onderwijs binnen de muren. Dat heeft consequenties voor de bedrijfsvoering. Daarnaast is de balans tussen een veilige leeromgeving en maatwerk, ook buiten de school een groot aandachtspunt.

Toekomst

Met de externe ontwikkelingen omtrent leerlingenaantallen en huisvesting in ons achterhoofd stellen wij onszelf de vraag: is deze vorm waarin wij het praktijkonderwijs nu vormgeven de beste vorm voor onze leerlingen? Om het maatwerk te kunnen bieden dat we willen bieden, laten we ons niet beperk en door de grenzen van de school. Het is, met het verwachte aantal leerlingen, niet mogelijk om onze ambities met maatwerk (uiteenlopende niveaus en uiteenlopende vakrichtingen) te realiseren met de organisatie die we nu zijn. We zullen onze interne organisatie aanpassen én de samenwerking zoeken met andere scholen en/of samenwerkingspartners.

2.3 Wat willen we in de komende periode bereiken

2.3.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep

Werken aan het onderwijs van morgen vraagt iets van ons allemaal. Samen bouwen we aan een duurzame toekomst, voor iedereen. Wij zien diversiteit als rijkdom en handelen daarnaar. We doen ons best een onderscheidende werkgever te zijn. Bij al ons handelen, stellen we onszelf de vraag: wat is hiervan het effect op de korte en de lange termijn? Bij werken aan en op weg naar de toekomst, is flexibiliteit onmisbaar en de samenwerking met de wereld buiten de scholengroep net zo belangrijk als de interne samenwerking en uitwisseling. Wij laten ons ondersteunen door de technologische mogelijkheden en stimuleren verdere ontwikkeling hiervan. In het vormgeven van onze strategie en bepalen van de doelstellingen voor de komende vier jaar richten we ons op drie pijlers:

Zelf leiden, Professioneel handelen en Samen ontwikkelen.

Onze missie en visie zijn het fundament en deze pijlers de dragers van onze strategie en doelstellingen.

ZELF LEIDEN De rol van ieder individu

Iedereen is in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan zijn of haar eigen leven, leerproces en/of loopbaan. Uiteraard in samenhang met de (maatschappelijke) omgeving. Wij bieden hiervoor (experimenteer)ruimte aan onze leerlingen en onze medewerkers.

PROFESSIONEEL HANDELEN Onze impact op de samenleving van morgen

Wij werken aan de leersituatie van morgen door waar mogelijk gebruik te maken van technologische ontwikkelingen, zowel ter ondersteuning van de leerling als van de docent en zijn ons bewust van de impact van de digitale revolutie op de samenleving en het onderwijssysteem. Wij werken aan de wereld van morgen door leerlingen en medewerkers bewust te maken van onze eigen impact hierop. Wij bereiden onze leerlingen voor op de snel veranderende samenleving en geven ze handvatten om hier in mee te kunnen bewegen.

SAMEN ONTWIKKELEN Verbinden en verbonden

We willen dat onze leerlingen zich individueel ontwikkelen, samenwerkend leren en zich als burgeronderdeel voelen van de samenleving in zijn geheel. Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school, maar juist ook daarbuiten en daarom leggen wij steeds meer verbinding met andere organisaties en bedrijven.

Strategische doelstellingen NUOVO:

In 2024 ...

... is **persoonlijk leiderschap** de basishouding voor iedere leerling en medewerker. Welke rol je ook hebt, je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.

...geven alle scholen verder invulling aan **gepersonaliseerd leren**, doordat docenten, ondersteund door data, aansluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.

... hebben alle scholen een onderwijsprogramma dat bestaat uit zowel het **curriculum als een extra-curriculair aanbod**, zodat we leerlingen kansen bieden zich individueel, op maat en maximaal te ontplooiën. Daarbij worden dwarsverbanden tussen onze scholen niet geschuwd en daar waar het past wordt de verbinding en samenhang nog meer aangegaan via doorlopende leerlijnen met het basisonderwijs en vervolgonderwijs.

... nemen we onze verantwoordelijkheid onderwijs te bieden waarin we onze leerlingen voorbereiden op snel gaande **technologische ontwikkelingen**. Inspelen op deze ontwikkelingen is niet vrijblijvend, iedere school en medewerker weet welke bijdrage wordt verwacht en past dit toe.

... **onderscheidt NUOVO zich als werkgever**, door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.

... heeft NUOVO stappen gezet ter verkleining van haar **ecologische voetafdruk**.

2.3.2 De ambities en strategische beleidsdoelen van Pouwer College

Onze school maakt deel uit van de NUOVO scholengroep. De ambities en strategische doelstellingen van NUOVO vormen de context en de kaders voor onze schoolbeleid. Het onderwijs richt zich op de mogelijkheden van de **individuele leerling** met als doel: zo **zelfstandig** mogelijk functioneren op het gebied van **werk, wonen, vrije tijd en actief burgerschap**.

Om gevolg te geven aan deze doelstelling hebben wij de volgende ambitie geformuleerd voor 2020-2023:

Wij bieden maatwerk naar niveau en vakrichting, zodat iedere leerling het maximale uit zichzelf kan halen. Samenwerking met andere partijen is hierbij een randvoorwaarde, omdat we te klein zijn om deze ambitie zelfstandig te realiseren.

Hieruit volgen ons strategische beleidsdoelen:

- Flexibel organiseren
- Sturen op maatwerk
- Opleiden bij bedrijven
- Duurzame organiseren van praktijkonderwijs

Wat willen we bereiken en waarom?

- **Data geïnformeerd onderwijs**
Om maatwerk te kunnen leveren aan iedere leerling, moeten we inzichtelijk kunnen maken hoe het leertraject van de leerling loopt en waarom dit op deze manier gaat. Zowel vanuit een verantwoordingsperspectief als vanuit een ontwikkelingsperspectief (voor zowel leerlingen, medewerkers als ook het onderwijs) is het van belang dat we onze data borgen. Hierdoor komt er ruimte voor maatwerk en legitimering van beslissingen. Het maakt dat we het eigen onderwijs meer kunnen aanscherpen en systematisch leren van onze interventies.

In 2024...

... is er een **volgsysteem** gebouwd waar iedereen mee werkt.
... zijn **de leerroutes eenduidig** en de **onderwijsresultaten per route** in beeld.
... zijn er **data om systematisch te leren**.

- **Leren bij bedrijven**
Voor onze leerlingen is het belangrijk dat zij kunnen snuffelen aan/ervaring opdoen bij bedrijven met kansrijke uitstroommogelijkheden. Er is een netwerk waar we op verder kunnen bouwen, maar om een zo breed mogelijk branche dekkend aanbod te kunnen bieden, moeten we samenwerken met andere scholen.
Om dit goed neer te zetten, moeten we ook kijken hoe we loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB) intern zo optimaal mogelijk organiseren.
Daarbij streven we naar het behalen van erkende branche certificaten zodat onze leerlingen kunnen aantonen wat zij kunnen.

In 2024...

... is de **leerlijn van LOB** vastgelegd en geborgd.
... zijn **samenwerkingen** aangegaan om een zo **breed mogelijk aanbod** aan te bieden.
... hebben we het **onderhouden van dit netwerk** efficiënt georganiseerd.
... kunnen leerlingen **meerdere erkende branche certificaten** en praktijkverklaringen behalen.

- **Flexibel organiseren:**
Wij willen dat leerlingen van onze beide leerroutes gebruik kunnen maken, om zo het onderwijs te bieden waarmee iedere leerling het maximale uit zichzelf kan halen. Om deze vorm van maatwerk te kunnen bieden en zo aan te sluiten op de behoeftes van leerlingen, ouders en medewerkers, moeten we flexibel organiseren. Flexibel

organiseren kan op een stevige basis. De basisprocessen moeten geborgd zijn. Verder is van groot belang dat een veilig pedagogisch klimaat gewaarborgd blijft.

In 2024...

... hebben we de **basisprocessen** in onze organisatie geborgd, zodat we een stevige basis hebben om flexibel te organiseren.

... hebben we gekozen voor een manier van **flexibel organiseren** die recht doet aan zowel de ontwikkelpotentie als de pedagogische veiligheid van leerlingen.

- **Duurzame organisatie:**

Om maatwerk te kunnen bieden moeten we een breed netwerk onderhouden en diverse niveaus aan kunnen bieden. Niveaus die bovendien in elkaar overgaan. Om dit waar te kunnen maken, moeten we samenwerken met andere partijen.

In 2024...

... hebben we het **praktijkonderwijs duurzaam georganiseerd**, zodat we op verantwoorde wijze het maatwerk kunnen leveren aan onze leerlingen waar wij voor staan.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid

Uit het strategisch beleidskader van NUOVO:

Onze samenleving verandert continu en dat heeft zijn weerslag op het onderwijs. Dit is altijd al zo geweest, maar de digitale revolutie versnelt dit veranderingsproces enorm. Het geeft een nieuwe inhoud en vorm aan leren, ontmoeten, vriendschappen, gemeenschapszin en publieke ruimte. Daarnaast lijken ondernemerschap en meesterschap een steeds grotere rol te gaan spelen. Om onze leerlingen een goede aansluiting te geven op die veranderende samenleving, moeten wij ons verdiepen in en verbinden aan nieuwe leerdoelen en onderwijsstructuren.

Hierbij kijken we naar intellectuele en persoonlijke vorming; de rol van de docent en de inzet van technologie. De digitale samenleving heeft veel mogelijkheden én veel uitdagingen. De eisen die aan leerlingen worden gesteld worden steeds zwaarder. In een samenleving waar sociale status voortkomt uit authenticiteit moet namelijk alles uit jezelf komen. Het is dus ook onze opdracht om leerlingen te ondersteunen bij het leren ontdekken wie hij of zij is of wil zijn, maar ook bij het trainen van concentratievermogen en geheugen in een wereld die constant, van opstaan tot slapengaan om hun aandacht vraagt.

Om te kunnen werken aan het onderwijs van morgen, maar vooral ook bij het werken en leren in het nu, denken en handelen we zoveel mogelijk vanuit het waarderend perspectief. We gaan uit van een waarderende en onderzoekende houding en richten ons daarbij zo veel mogelijk op het stellen van positief geladen, richtinggevende en waardevrije vragen aan elkaar. Zonder problemen en uitdagingen te negeren, willen we vooral de focus leggen op positieve veranderenergie: door te waarderen wat er is en te versterken wat er werkt. Én door te werken met en te vertrouwen op vermogens van leerlingen en medewerkers, op aanwezige kwaliteit, kennis en ervaring.

3.1.1. Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

3.1.2 Doelstellingen van de school

- **Borgen**
Processen binnen de school borgen om data te genereren. Dit helpt ons te sturen en te leren. Het biedt daarnaast een basis om flexibel te kunnen werken.
- **Leren**
Leren van data en processen, waardoor we beter zicht krijgen op welke punten ons onderwijs verbeterd kan worden.
- **Maatwerk**
Door data geïnformeerd onderwijs beter sturen op maatwerk en leerling en ouder een beter zicht geven op de ontwikkeling van de leerling.
- **Bedrijven**
Door samenwerking ons aanbod aan realistisch praktijkleren differentiëren.
- **Veiligheid**
Ten allen tijden een veilig pedagogisch klimaat waarborgen.

3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

De kern van het onderwijsleerproces hoe wij dat voor ogen hebben voor de komende periode is:

- De twee leerroutes zijn gelijkwaardig qua kansen
- We organiseren in fases i.p.v. in leerjaren

- De vaktechnische vaardigheden worden zoveel mogelijk geleerd bij bedrijven

Om ons onderwijs daadwerkelijk op deze manier te organiseren, zijn een aantal aanpassingen van de huidige situatie nodig.

Beschrijving van de huidige situatie

De gehele schoolloopbaan van leerlingen op Pouwer College duurt gemiddeld vijf jaar. We onderscheiden in deze vijf leerjaren vijf verschillende fasen, zoals hieronder beschreven. Binnen de fasen wordt het onderwijsaanbod gedifferentieerd aangeboden en wordt rekening gehouden met het niveau, de leerstijl en de interesses van de leerling. We onderscheiden twee leerroutes:

- Praktische leerroute
PrO-Sterk groep: via stage/ leer-werktraject - richting arbeid
- Theoretische leerroute
PrO-vmbo-groep: naar PrO-Plus groep - via Entree-opleiding - richting mbo - richting arbeid

Beide leerroutes zijn kansrijk en leiden op naar arbeid. De leerstijl van de leerling is bepalend voor het kiezen van een leerroute. Wij ondersteunen de leerling bij het maken van deze keuze.

Thema's

Elk schooljaar worden vier thema's centraal gesteld. Daarvan staan er drie vast en zal één thema jaarlijks wisselen. De vaste themaweken zijn: de anti-pestweek, de techniekweek en de week van de lentekriebels.

Leerjaar 1: Brugfase (intern)

In het eerste leerjaar kunnen de leerlingen instromen in een reguliere PrO-groep of in de PrO-vmbo-groep. In beide groepen is er sprake van een aangepaste basisvorming waarvoor streefdoelen zijn geformuleerd. De lesinhoud is vooral gericht op het aanleren van basisvaardigheden, het vergroten van zelfvertrouwen en het ontdekken van kwaliteiten. De leerling maakt kennis met verschillende praktijkvakken en zal door middel van loopbaanoriëntatie ontdekken welke uitstroomsectoren er zijn en welke beroepen daarbij horen. Hij onderzoekt zijn persoonlijke interesses en capaciteiten. In de PrO-vmbo-groep worden de theorievakken op vmbo-niveau aangeboden. Doel hiervan is het vergroten van de kansen op een succesvolle doorstroom richting de Entree-opleiding (en in enkele gevallen succesvolle opstroom naar het vmbo).

Resultaat:

Aan het einde van leerjaar 1 heeft de leerling een goed beeld van wat praktijkonderwijs is en wat de mogelijkheden zijn.

Leerjaar 2: Voorbereidende fase (intern)

In het tweede leerjaar worden de leerlingen ingedeeld in een PrO-Plus groep of een PrO-sterk groep. De leerlingen uit de PrO-plus groep hebben een meer theoretische leerstijl. Deze leerlingen volgen dan ook de leerroute richting de Entree-opleiding. De leerlingen uit de PrO-Sterk groepen hebben een meer praktische leerstijl. Deze leerlingen volgen de leerroute richting een Leerwerk-traject. Beide leerroutes bereiden voor op arbeid.

In het tweede leerjaar werkt de leerling aan de criteria die voorwaardelijk zijn om te kunnen starten met stage en wordt hij voorbereid op het kiezen van twee uitstroombranches. De leerling start met de intern begeleide stage (IBS). Tijdens de IBS maakt de leerling een start met het ontwikkelen van de basiswerknemersvaardigheden. In het tweede halfjaar maakt hij kennis met de verschillende sectoren op de leerling werkplaatsen binnen de school. Tijdens deze interne stage wordt opnieuw gewerkt aan de werknemersvaardigheden aan de hand van betekenisvolle opdrachten voor echte opdrachtgevers.

Resultaat:

Aan het eind van leerjaar 2 hebben de leerling en de coach voldoende informatie verzameld om samen een uitstroomprofiel op te stellen. Uitstroomindicatie: Er wordt voor het eerst een voorspelling gedaan of een leerling uit kan stromen naar arbeid of naar vervolgonderwijs.

Leerjaar 3: Oriënterende fase (intern en extern)

In het eerste deel van het derde leerjaar loopt de leerling twee dagen interne zelfstandige stages (IZS) op de leerling-werkplaatsen binnen de school. Hier ontwikkelt de leerling vaardigheden die nodig zijn voor het starten met een externe stage. Er wordt vooral getraind op sociale vaardigheden en basiswerknemersvaardigheden. Op de leerling-werkplaatsen wordt gewerkt voor echte opdrachtgevers.

In het eerste deel van het schooljaar zal de derdejaarsleerling zich voorbereiden op de IVIO-examens. Met dit diploma kunnen de leerlingen hun taal- en rekenniveau aantonen. Bij de leerlingen die kunnen en willen doorstromen naar een Entree-opleiding zal een TOA-toets worden afgenomen. Deze TOA-toets is belangrijk voor de toelating tot de Entree-opleiding.

Tijdens het tweede deel van het schooljaar oriënteert de leerling zich op de verschillende branches. Om dit te ervaren loopt de leerling een dag een externe stage in minimaal twee verschillende branches. Op school worden de stage-ervaringen met elkaar gedeeld, besproken en verwerkt.

Resultaat:

Aan het eind van leerjaar 3 weet de leerling of hij de mogelijkheden heeft om door te stromen naar vervolgonderwijs of naar arbeid. Ook heeft de leerling een keuze gemaakt voor één uitstroombranche.

Leerjaar 4: Ervaringsfase (extern)

In leerjaar 4 heeft de leerling een uitstroombranche gekozen. Het onderwijs is op deze keuze afgestemd.

De leerling loopt twee á drie dagen stage per week in de gekozen branche. De andere twee dagen volgt de leerling AVO-vakken (op eigen niveau) en wordt de stage verwerkt. Ook krijgt de leerling de mogelijkheid om een erkend branchecertificaat (bijv. VCA) te behalen middels een cursus. De leerling ervaart of het werken binnen de branche en specifiek binnen dit bedrijf hem/haar bevalt. De leerling loopt in deze fase in elk geval twee verschillende stages binnen de branche.

Sinds twee jaar kunnen de leerlingen uit de Ervaringsfase kiezen voor een leer-werktraject bij één van de bedrijven uit ons netwerk. De leerling die in een leer-werktraject zit, wordt praktisch opgeleid bij de werkgever. Dit betekent dat de leerling nog maximaal één dag in de week op school is om daar AVO-vakken te volgen. De andere dagen wordt er geleerd in het bedrijf. Er wordt toegewerkt naar een branche-erkend diploma óf branche-erkende certificaten (praktijkverklaringen via Borisbaan). De leerling wordt vanuit school begeleid door een stagecoach. Een leer-werktraject duurt een á twee jaar. In veel gevallen wordt de leerling na het leer-werktraject in dienst genomen.

Als blijkt dat een externe stage toch nog niet passend is bij de ontwikkeling van de leerling, dan kan de leerling extra werken aan specifieke doelen op de LWP en krijgt daarbij intensieve begeleiding van de stagecoach van school en van de begeleider op de leerwerkplek. De begeleiding op school is gericht op het vergroten van de mogelijkheden van de leerling door middel van stageverwerking en het verder ontwikkelen van werknemersvaardigheden.

Aan het begin van leerjaar 4 start ook de Entree-opleiding. Deze wordt aangeboden i.s.m. ROC Midden Nederland. Op dit moment wordt er één Entree-opleiding (Dienstverlening en Zorg) aangeboden. Het is onze ambitie om dit uit te breiden naar drie. Voor de leerlingen die kiezen voor een Entree-opleiding die Pouwer College niet kan faciliteren bestaat de mogelijkheid om maatwerktrajecten te volgen op ROC Midden Nederland. We stimuleren leerlingen die willen doorstromen om de Entree-opleiding intern te volgen. De uitval is groot van PrO-leerlingen die met een Entree-opleiding starten op het ROC.

Resultaat:

Aan het eind van leerjaar 4 heeft de leerling stage-en/of werkervaring opgedaan binnen de uitstroombranche. De leerling heeft in elk geval één door de branche erkend diploma of certificaat. De leerling van de Entree-opleiding weet of hij de mogelijkheden heeft om een Entree-diploma te halen.

Leerjaar 5: Plaatsingsfase (extern)

In leerjaar 5 worden de ontwikkelde vaardigheden van de leerling verder afgestemd op de eisen die de werkplek in de gekozen branche aan de leerling stelt. De leerling loopt minimaal drie tot vier dagen per week stage om zo te wennen aan de taakbelasting, het langere tijd achtereen werken en het samenwerken met collega's. We streven naar het maximale in het behalen van branche-erkende certificaten. Via een Boristraject wordt de leerling in staat gesteld verschillende werkprocessen op mbo-niveau (niveau 1,2,3,4) af te ronden en door het stagebedrijf te laten certificeren. Een andere mogelijkheid is het volgen van een branchecursus. Cursussen die momenteel worden aangeboden zijn: Keuken-assistent, Bedienings-assistent, VCA, Heftruck, Lassen.

Gedurende de diverse fasen van de schoolloopbaan van de leerling is een compleet beeld ontstaan van de mogelijkheden van de leerling. Het streven is dat 80% van de leerlingen uitstroomt volgens het uitstroomprofiel dat aan het eind van leerjaar 2 is gekozen.

Resultaat: Aan het eind van leerjaar 5 stroomt de leerling uit met een arbeidscontract of naar vervolgonderwijs. De leerling stroomt uit met een diploma praktijkonderwijs.

Naschoolse begeleiding

In de eerste twee jaar na het verlaten van de school krijgt de leerling indien gewenst naschoolse begeleiding op de werkplek of wordt hij gevolgd bij een vervolgtraject op het ROC. Naast ondersteuning van de oud-leerling, biedt deze naschoolse begeleiding ons input om ons onderwijs steeds beter af te stemmen op de vraag van de arbeidsmarkt en op de vervolgopleidingen.

Resultaat: grotere kans op succesvolle uitstroom

Veranderdoelen

We willen meer recht doen aan het verschil in tempo waarmee leerlingen een bepaalde fase doorlopen. Dat betekent dat de koppeling tussen fase en leerjaar niet meer automatisch is. En we willen het maximale uit leerlingen halen. Een strikte scheiding tussen theoretische en praktische leerroute werkt daarbij beperkend.

We gaan op zoek naar mogelijkheden om het fase gestuurd werken te versterken;

- We maken gebruik van data om dit onderbouwd te kunnen doen;
- En we werken aan een flexibele organisatie met het doel meer maatwerk te kunnen leveren

Met als eindresultaat:

De twee leerroutes (theoretisch en praktisch) worden minder als gescheiden stromen behandeld en het doorlopen van de fases wordt niet persé per leerjaar bekeken. Maatwerk gaat zo ver dat ook deze basisstromen in elkaar kunnen overlopen. Hierdoor is er nog meer ruimte voor leren.

3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

Hoe organiseren wij onderwijs binnen de groep?

- We kiezen altijd voor groepeeringsvormen, vanwege de veiligheid en de focus op samenwerken en samenleven
- We onderzoeken of dat los van leerjaren in fases kan
- Dit doen we data geïnformeerd zodat we nog beter maatwerk kunnen leveren

- We gaan: van werken volgens vaste patronen naar doen wat nodig is
- Van meer naar binnen gericht, naar meer naar buiten.

Aandacht voor groepsdynamische processen

Docenten weten hoe ze een groep moeten begeleiden tijdens de verschillende fasen van groepsontwikkeling. Een veilige groep werkt positief samen aan het behalen van doelen.

In relatie

Docenten hebben aandacht voor de leerling en kunnen zich in hun situatie inleven. Docenten hebben vertrouwen in de leerlingen en geven hun het gevoel dat ze het aankunnen. Er zijn heldere regels en afspraken die voor duidelijkheid zorgen.

Onderwijs op maat

Onderwijs op maat is onderwijs dat aansluit bij het niveau, talenten en de leerstijl van de leerling. Bij de klassenindeling wordt daarmee rekening gehouden.

Leerling gestuurd/ arbeidsmarkt gestuurd

Door behoeftes van leerlingen te inventariseren tijdens de coachgesprekken en door de bewegingen op de arbeidsmarkt te volgen ontstaat een collectief beeld van de behoeftes waar de school zijn aanbod en organisatie vervolgens op inricht.

Verantwoordelijkheid bij de leerling

De verantwoordelijkheid voor leren ligt bij de leerling. In een snel veranderende wereld waar veel informatie voor handen is, is het belangrijk dat een leerling keuzes leert maken. Hiermee beginnen we vanaf leerjaar 1. Een belangrijke vraag aan de leerling is: Helpt deze keuze mij in mijn ontwikkeling? Er is sprake van een opbouw, van minder verantwoordelijkheid naar meer. Hierbij ondersteunen we de leerling.

Samen werken aan een positief realistisch toekomstbeeld

De leerling werkt samen met de coach en de docenten aan een positief en realistisch toekomstbeeld. Dat gebeurt door de leerling inzicht te laten krijgen in zijn/haar mogelijkheden en door hem verantwoordelijkheid te geven voor zijn eigen leerproces. De leerling stelt samen met de coach een individueel ontwikkelingsplan (IOP) op en reflecteert op de verschillende afspraken die hij heeft gemaakt met zijn docenten. Docenten richten zich op de kwaliteiten van de leerling en stimuleren hem daarmee om van daaruit zijn talenten te ontwikkelen.

Feedback en reflectie in de klas

Er wordt tijdens coachgesprekken, lessen en IOP-gesprekken veel feedback gegeven aan de leerlingen. Feedback is een belangrijke motor voor het leren. De wijze en vorm van feedback is gebaseerd op onze leidende principes. Door tijdige en goede feedback van de docent worden leerlingen uitgedaagd op hun niveau bezig te zijn met wat voor hun groei en ontwikkeling van belang is.

Aan het einde van de lessen wordt er door de leerlingen gereflecteerd op het leerproces. Hoe leer ik eigenlijk? Wat heb ik van deze activiteiten geleerd? Hoe kan ik in de toekomst zaken beter aanpakken? Reflectie is belangrijk om de leerling eigenaar te laten zijn van zijn/haar eigen leerproces.

Het volgen van leerlingen

De ontwikkeling van de leerling wordt vier keer per jaar besproken door leerling en coach tijdens het IOP-gesprek. Er wordt teruggekeken (Wat heb je geleerd? Waar ben je trots op?) en vooruitgekeken (Wat wil ik leren? En wat is daarvoor nodig?). Twee keer per jaar wordt het IOP-besproken met ouders. De leerling presenteert dan zijn/haar IOP aan ouders.

We willen toewerken naar meer systematisch verzamelen en gebruiken van data, zodat we onze keuzes beter kunnen verantwoorden en zodat we ons onderwijs op basis van data kunnen verbeteren (project 2020)

3.4 De inhoud van ons onderwijs

Het aanbod van praktijkonderwijs is opgebouwd rond de domeinen: wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Voor elk domein zijn streefdoelen geformuleerd.

Streefdoelen praktijkonderwijs:

- **Wonen:** Ik leer zo zelfstandig mogelijk te wonen.
- **Werken:** Ik ontwikkel algemene competenties om goed te functioneren op de stage-/werkplek.
- **Vrije tijd:** Ik leer hoe ik zinvol mijn vrije tijd kan besteden.
- **Burgerschap:** Ik leer om actief mee te doen met mijn leefomgeving en in de samenleving.

Onze school biedt betekenisvol onderwijs aan. Een belangrijk onderdeel daarvan is het werken met totaalsituaties en levensechte leerbronnen. Hierop scoren we hoog. Overal in de school zijn werkplekken en er zijn betekenisvolle situaties binnen (winkelstraat) en buiten de school (stage). We hebben tal van praktijksimulaties binnen de school waarin de leerlingen werkervaring opdoen en tal van andere vaardigheden leren: voorbereidende stage (was doen, strijken, koffie en thee verzorgen, schoonmaak), facilitaire dienst, buurtrestaurant, kantineverkoop, magazijn, repro, houtwerkplaats, fietswerkplaats en een stoffeerwerkplaats.

3.5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

Pouwer College heeft een veilig pedagogisch- en werkklimaat. Hierin is in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd door o.a. teamactiviteiten, intervisie voor (startende) docenten, studiedagen over- en inzetten van sociaal vaardigheidsprogramma TOPs!. Hierin zullen we blijven investeren. Door leerlingen nog meer onderwijs op maat en inspraak te geven, kunnen we de komende jaren nog een stap maken. Leerlingen en docenten voelen zich verantwoordelijk voor de veiligheid op Pouwer College.

Zie bijlagen schoolgids voor de klachtenprocedure en de rechtpositieregeling.

3.6 Zorg en begeleiding

De ondersteuning zoals wij die bieden is weergegeven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). De gehele lijn is als volgt:

Individueel Ontwikkelplan (IOP)

Het traject en de ontwikkeling van de leerling worden vastgelegd in een individueel ontwikkelingsplan (IOP). Hierin wordt vier keer per jaar aangegeven waaraan de leerling heeft gewerkt, waar hij naar toe wil werken en wat hij nodig heeft om dit te bereiken. Denk o.a. aan AVO-lessen, praktijklessen, stages en branchegerichte cursussen. Dit plan wordt opgeslagen in het leerlingvolgsysteem Presentis en het portfolio van de leerling.

Tweemaal per jaar vindt een IOP-gesprek plaats met ouders/verzorgers én de leerling. Tijdens dat gesprek presenteert de leerling samen met de coach de voortgang van zijn IOP aan zijn ouders/verzorgers. Wij werken aan de ontwikkeling van een docent-gestuurd naar een leerling-gestuurd IOP-gesprek.

Trajectbespreking

Minimaal twee keer per jaar wordt een leerling besproken door de coach en een Intern Begeleider tijdens de Trajectbespreking. Door deze gesprekken houden we zicht op de voortgang en ontwikkeling van de leerling, over de jaren heen.

Ontwikkelingsperspectief Plan (OPP)

Voor al onze leerlingen stellen we een OPP op. Een OPP is een doorlopend plan (conform format dat is opgesteld door samenwerkingsverband SterkVO) waarin is vastgelegd welke factoren van invloed zijn op het leren van de leerling.

Interne Begeleiding

Het team van Intern Begeleiders (bestaande uit twee lb'ers en een orthopedagoge) ondersteunt het team bij vragen rondom de leerling. Deze ondersteuning kan zijn in de vorm van tips en advies, lesbezoeken, observaties etc. In een aantal gevallen is er meer nodig. De coach van de leerling kan een handlingsplan opstellen (onderdeel van het OPP). Middels dit plan werkt de leerling gericht aan een aantal opgestelde leerdoelen. De coach betreft de leerling en de ouders bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van het handlingsplan.

Kernpartneroverleg (KPO)

Wanneer een leerling blijvend stagneert in zijn ontwikkeling is er meer ondersteuning nodig dan er binnen de school geboden kan worden. De leerling wordt dan besproken in het Kernpartneroverleg (KPO). De doelstelling van het KPO is dat een plan gemaakt wordt om de besproken leerling te ondersteunen, waardoor hij zich verder kan ontwikkelen. Dit kan een plan zijn voor de gezinssituatie als ook de schoolsituatie. Aan dit KPO nemen verschillende kernpartners deel, zoals: Begeleider Passend Onderwijs (Sterk VO), schoolarts, leerplicht en het buurtteam Stedelijk VO. Ouders dienen toestemming te verlenen voor het bespreken van hun kind in het KPO en het delen van het OPP. Ook worden zij uitgenodigd om deel te nemen aan het overleg. Met de kernpartners wordt gekeken welke vorm van ondersteuning de leerling nodig heeft om zich verder te kunnen ontwikkelen. Ouders worden bij dit proces actief betrokken. In de meeste gevallen is deze vorm van ondersteuning voldoende. In sommige gevallen wordt er gezocht naar een passender vorm van onderwijs.

Overige partners

In enkele gevallen worden er andere dan bovengenoemde partners ingezet. Zo werken we ook samen met de wijkagent, Jongerenwerk Utrecht (JOU), De Wilg en Jellinek.

3.7 Opbrengsten

De kern is:

- Meer accent op data geïnformeerd onderwijs
- Aan de slag met invulling diploma PrO

Binnen het PrO wordt niet gewerkt met een vast curriculum of een PTA. Het verzamelen van 'harde' data is binnen het PrO minder vanzelfsprekend. Onze ambitie is om data-geïnformeerd te gaan werken. Hiertoe is in schooljaar 19/20 een project gestart. De huidige situatie is als volgt:

AVO-vakken

Binnen de theorievakken (Engels, Nederlands, Rekenen) wordt gebruik gemaakt van de volgende toetsen: methode gebonden toetsen, Dia toetsen, IVIO-toetsen, TOA-toetsen. De resultaten worden vastgelegd in Presentis.

Praktijkvakken

De praktijkvakken in de onderbouw maken weinig gebruik van toetsen. De leerlingen werken vaak aan een product. De leerlingen ontvangen op het einde van de periode een door de docent gemaakt certificaat waarop de getoonde vaardigheden terug te vinden zijn. Dit certificaat wordt opgeslagen in het digitaal Portfolio.

Stages

Op zowel de interne stages als de externe stages worden de eisen van de leerling vastgelegd a.d.h.v. de vastgestelde competenties. Halverwege en op het einde van de stageperiode beoordeelt de praktijkopleider (van het stagebedrijf) wat de leerling heeft laten zien. Dit gebeurt in het stageboekje en binnen Presentis. Daarnaast worden er tijdens de stagegesprekken doelen afgesproken en geëvalueerd met de leerling. Ook deze gesprekken (incl. bijbehorende doelen) worden vastgelegd in Presentis.

Opleiding en cursus

Wanneer een leerling een diploma, certificaat of praktijkverklaring heeft behaald, wordt dit opgeslagen in het digitaal Portfolio binnen Presentis.

Uitstroommonitor

In de uitstroommonitor wordt vastgelegd in welke richting onze leerlingen uitstromen. Dit wordt in het uitstroomjaar van elke leerling vastgelegd en geprobeerd wordt om ook in de eerste twee jaar na uitstromen dit voor onze oud-leerlingen vast te leggen. Dit valt onder de taak Nazorg. De uitkomsten geven een duidelijk beeld over m.n. de duurzaamheid van de uitstroom.

PrOZO

Tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers wordt tenminste één keer per jaar gemeten d.m.v. de PrOZO-enquête. De uitkomsten van deze enquête worden gedeeld met het team.

Imago-onderzoek

Schooljaar 19/20 is er een imago-onderzoek gedaan binnen de gehele scholengroep (NUOVO). De uitkomsten zijn besproken in het MT.

Data-geïnformeerd werken

Op dit moment wordt er onvoldoende systematisch omgegaan met het verzamelen van data op Pouwer College. In het huidige schooljaar (19/20) is hiertoe een project gestart. We willen data-geïnformeerd gaan werken vanuit twee perspectieven: het verantwoordingsperspectief en het ontwikkelingsperspectief. We willen a.d.h.v. data onze keuzes op leerling niveau, groepsniveau en schoolniveau kunnen verantwoorden. Daarnaast willen we systematisch leren van de verzamelde data om zo het onderwijs te kunnen verbeteren.

3.8 Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs is een van de pijlers van het praktijkonderwijs.

Wij zetten onze aanpak voort, onder andere door de TOPs! training en de leerlijn Burgerschap.

3.9 Samenwerking

Onderwijs in de samenleving. Dat vraagt om samenwerken, elkaar helpen, samen plannen maken en van elkaar leren. Dit alles om het (maximale) leren van onze leerlingen mogelijk te maken.

Met wie werken we samen:

- Ouders, verzorgers
- Samenwerkingsverband SterkVO
- Kernpartners (samenwerking in de ondersteuning)
- Gemeente Utrecht; W&I, Leerplicht, Onderwijs
- Netwerk van bedrijven; bijv. de Universiteit van Utrecht, Asito (samenwerking rondom leer-werktrajecten)
- Andere scholen, zoals; ROC Midden-Nederland (samenwerking rondom Entree-opleiding), Trajectum College (samenwerking rondom de PrO-vmbo-groep), Ithaka (samenwerking rondom de PrO-Ithaka groep)

- Hogeschool van Utrecht, Marnix Academie; voor het werven van studenten, nieuwe werknemers en voor expertise
- De wijk; voor betekenisvolle opdrachten.

3.10 Sponsoring

Pouwer werkt intensief samen met een netwerk van bedrijven. We haken hierbij aan op de behoefte aan personeel in combinatie met de trend van duurzaam/sociaal verantwoord ondernemen. Onze leerlingen lopen stage bij deze bedrijven en worden er opgeleid in de praktijk. Dankzij de duurzame relatie die we met deze bedrijven hebben, ontstaan er mooie kansen voor onze leerlingen.

4 Personeelsbeleid

4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid

4.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Het personeelsbeleid is gebaseerd op de verbinding tussen de organisatieambities en wat dit voor de mensen binnen Pouwer College betekent.

De uitgangspunten van het te voeren beleid staan in verbinding met de vijf leidende principes van het Pouwer College:

Wij bieden kansen...

Om kansen te creëren zijn we ondernemend. We geven elkaar de ruimte om onszelf te blijven ontwikkelen. Dit vraagt van iedereen een zekere flexibiliteit.

Wij zijn open...

Elkaar begrijpen en waarderen begint met eerlijk, transparant en respectvol communiceren. We hebben het lef om eerlijk te zijn.

Wij zijn verantwoordelijk...

Voor de resultaten die we halen en voor ons denken en doen: we kijken allereerst naar onszelf. Zelf leiden zorgt ervoor dat we sturing geven aan ons eigen leven en leren.

Wij helpen elkaar...

Hulp vragen is even belangrijk als hulp geven. Als iedereen beide doet, worden we samen een sterk team. Of dit nu is tussen leerlingen, medewerkers of in contact met onze maatschappelijke omgeving.

Wij mogen verschillend zijn...

We zijn allemaal anders. Daar houden we rekening mee. Zo gaan we om met verschillen. Dit draagt bij aan een inclusieve, duurzame samenleving waarin we zorgen voor elkaar en onze omgeving.

4.1.2 Doelstellingen van de school

Wij bieden het maximale voor iedere leerling en laten ons hierbij niet begrenzen door de muren van de school. Dus gaan we op zoek naar samenwerkingen om dit te bewerkstelligen: zowel binnen en buiten de school, als binnen en buiten NUOVO Scholengroep.

Onze strategische beleidsdoelstellingen zijn hierbij:

- Flexibel organiseren
- Sturen op maatwerk
- Opleiden bij bedrijven

In de vormgeving van het personeelsbestand worden mensen en middelen zo ingezet dat deze ambities verwezenlijkt kunnen worden.

4.2 Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Het personeelsbeleid ondersteunt de strategische beleidsdoelstellingen. Dit heeft een behoorlijke impact op de medewerkers van het Pouwer College:

- Flexibel organiseren:
vraagt om uitstekende vaardigheden als het gaat om samenwerken en persoonlijk leiderschap
- Sturen op maatwerk, in een hogere mate gepersonaliseerd leren aanbieden:
vraagt om specifieke didactische kennis en vaardigheden
- Opleiden bij bedrijven:
vraagt om ambassadeurschap van een docent naar buiten toe en het verbinden van de praktijk met het leren.

Naast didactiek en pedagogiek leggen wij in het docentprofiel de nadruk op ambassadeurschap, flexibiliteit, data geïnformeerd werken en een goede omgaan met bedrijven. Dit vraagt om professionalisering in zowel kennis en vaardigheden, maar ook het cultuur aspect verdient aandacht.

Het realiseren van de scholingsbehoefte wordt vertaald in collectieve professionaliseringplannen.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Pouwer College is een toegankelijke school die in verbinding staat met de buitenwereld. Het toelaten van zij-instromers en de samenwerking met docentenopleidingen maakt dat ondanks een krappe arbeidsmarkt Pouwer College een goed netwerk heeft van potentiële nieuwe medewerkers die goed aansluiten bij de school.

De schoolleiding is volgens een herkenbare gesprekscyclus continu in verbinding met haar medewerkers. De gesprekken worden vanuit het waarderend perspectief gevoerd. Er wordt aandacht besteed aan de individuele scholingsbehoefte, het welbevinden en de ambities van medewerkers en het bijdragen aan de organisatie. Met behulp van data en verzamelde feedback maken wij onze ontwikkeling zichtbaar. De gesprekken worden geborgd door de medewerker in zijn/haar bekwaamheidsdossier.

4.3 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Pedagogisch-didactisch handelen is een belangrijke bouwsteen van het Pouwer College. Het bewust zijn van de pedagogische handeling is goed geïntegreerd bij de medewerkers van Pouwer College. Het werken met de Tops! methode is succesvol gebleken en wordt gecontinueerd. Daarnaast is er tijd en ruimte voor intervisie. Het ambassadeurschap van pedagogisch handelen naar bedrijven toe wordt versterkt doordat wij de huidige Tops! trainingen voor aan externe partners gaan intensiveren en door ontwikkelen.

4.4 Bevoegdheid en bekwaamheid

Alle LB en LC docenten zijn bevoegd. Goede lessen en een veilig pedagogisch klimaat zijn de bouwstenen van het onderwijs van Pouwer College.

Voor Leerwerkmeester en instructeurs staat verbinding met de praktijk centraal. Naast focus op leren binnen Pouwer College, zal de aandacht ook uitgaan naar het leren buiten Pouwer College. Zij zijn de ambassadeurs van hoe je vanuit verbinding en met aandacht, pedagogisch goed omgaat met de leerling van het Pouwer College.

LB/LC docenten zijn essentieel voor het doorvoeren van de onderwijskundige ambities van Pouwer College. De basis is ten alle tijden een goede les en een veilig pedagogisch klimaat. Van daaruit wordt door het zichtbaar maken van leren, data en differentiatie het onderwijs zo vormgegeven dat het maximaal aansluit op de behoefte van de leerling.

Ondersteunende systemen en beleidskaders

We doen een beroep op het persoonlijke leiderschap van medewerkers om het maatwerk te leveren waarmee onze leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen. We geven ze de ruimte en verantwoordelijkheid om samen te doen wat nodig is (flexibel organiseren) zolang dat past bij de visie van de school. Dit kan als de basisprocessen goed geborgd zijn. De borging is vastgelegd in o.a. het taakbeleid, functiebouwwerk en professionalisering kaders. Wij sluiten ons aan bij de kaders die binnen NUOVO vastgesteld zijn. Bij het vormgeven van de schoolleiding wordt aandacht gegeven voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

4.5 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid

De leerlingen zijn de toetssteen als het gaat om het zichtbaar maken van de effecten van het personeelsbeleid. Feedback verzamelen van leerlingen is een vast onderdeel van de gesprekcyclus. Daarnaast worden door middel van leerlingen enquêtes en het betrekken van de leerlingenraad school brede thema's getoetst.

5 Kwaliteitsbeleid

5.1 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid

5.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Pouwer College wil dat wat vanuit professionaliteit al grotendeels gebeurt, formeel vastleggen en borgen. We doen het maximale voor de leerling vanuit het hart en onze professie. We willen dit handelen beter kunnen verantwoorden en er meer van leren. Daartoe moeten we data systematisch in gaan zetten in ons onderwijsproces.

5.1.2 Doelstellingen van de school

Verbeteren van de kwaliteit is borgen van de basiskwaliteit.
Door verdere ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid kunnen we:

- Processen borgen;
- Volgen, verantwoorden en bijstellen;
- Het maximale uit iedere leerling halen;
- Leren uit interventies om als school en leraar steeds beter te worden.

In 2024 hopen we wat betreft 'volgen, verantwoorden en bijstellen' het volgende te zien:

- Er wordt systematisch data verzameld;
- Gemaakte keuzes kunnen worden verantwoord a.d.h.v. verzamelde data;
- Er wordt systematisch geleerd van de verzamelde data.

Dit betekent voor onze school:

- Wat we met ons hart doen, blijven we met ons hart doen, maar tegelijk stevig onderbouwd;
- We leggen alleen dát vast wat nodig is, zodat we niet onnodig veel administratie hebben en onze aandacht vooral kan blijven gaan naar de kerntaak: het verzorgen van goed onderwijs;
- We kunnen aan leerlingen en ouders onderbouwd uitleggen waarom het traject van de leerling loopt zoals het loopt;
- We kunnen meer maatwerk leveren, omdat het gehele traject van de leerling duidelijker inzichtelijk is;
- We kunnen a.d.h.v. data-analyse leren op schoolniveau van gemaakt keuzes.

5.2 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd

De school werkt voortdurend aan de kwaliteit van het geboden onderwijs.

- Leerling resultaten: bewaken van de leerlingen resultaten zie hoofdstuk 3.7
Wanneer de resultaten tegenvallen? Zie hoofdstuk 3.6.
- Onderwijsinhoud: de kwaliteit van onderwijs is continu in ontwikkeling. We onderscheiden programma's (het vaste aanbod) en projecten (nieuwe impulsen). Aan de programma's wordt gewerkt in werkgroepen. De werkgroep wordt geleid door een werkgroep coördinator. Deze coördinator stelt samen met de werkgroep een jaarplan (PDCA) op. De opdracht wordt verstrekt door het MT. De uitvoering is aan de werkgroep. Vier keer per jaar leggen de coördinatoren verantwoording af over de voortgang aan het MT. Ditzelfde gebeurt door de projectleiders. Ook zij stellen een

projectplan (PDCA) op. Na afronding van het project worden de nieuwe ontwikkelingen ondergebracht in de opdracht van de bestaande werkgroepen (borging).

- Competenties van docenten: de kwaliteit van de docentcompetenties worden bewaakt d.m.v. lesbezoeken, observaties en de gesprekscyclus (Twee keer per jaar een doelstellingengesprek vanuit waarderend kader). Wanneer de kwaliteit tegenvalt worden er doelen opgesteld en wordt de docent maximaal ondersteund om deze doelstellingen te behalen. Indien ook dit tegenvalt, volgt in een enkel geval een verbetertraject.
- Tevredenheid: tevredenheidsmetingen onder leerlingen, ouders en personeel (PrOZO) zie ook hoofdstuk 3.7.
- Imago: door imago-onderzoek vanuit NUOVO Scholengroep.

Zoals eerdergenoemd is er op Pouver College winst te behalen op het gebied van kwaliteitszorg. We willen systematisch data verzamelen om aan de hand daarvan ook systematisch te werken aan de kwaliteit.

5.3 Het verbeteren van de kwaliteit

Zoals eerder beschreven ligt hierin één van onze belangrijke ambities. Wel wordt er met de PDCA-cyclus gewerkt. We werken met jaarplannen. Deze worden met alle betrokkenen opgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.

Eens in de vier jaar wordt een waarderend onderzoek gedaan door daartoe opgeleide collega's van NUOVO scholengroep. In 2018 is een waarderend onderzoek gedaan bij Pouver College (bijlage).

5.4 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

Ouders en leerlingen

Ouders en leerlingen worden geïnformeerd door de coach tijdens IOP-gesprekken en middels de nieuwsbrief en website. Ook hebben wij een oudergeleding in de MR die ons kritisch bevraagd op de gekozen koers. Daarnaast hebben we een leerling raad welke het MT regelmatig voorziet van feedback op aan hen voorgelegde vraagstukken.

Bestuur NUOVO

Elk kwartaal legt de schoolleider verantwoording af over de realisatie van de afspraken met het bestuur, zoals vastgelegd in het managementcontract. Aan het eind van het schooljaar zal aan NUOVO verslag worden gedaan van de opbrengsten van het schooljaar.

5.5 Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

Beschreven in bovenstaande paragrafen.

6 Bijlagen

6.1 Lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	Nuovo
	Klachtenregeling	Nuovo
	Veiligheidsplan	Nuovo
	Schoolondersteuningsprofiel	Sterk VO
	Schoolgids	School
	Schoolplan	School
	Bekwaamheidsdossiers	Nuovo afas
	Rechtspositieregeling	Nuovo
	Taakbeleid	Kader Nuovo, school uitwerking
	Funciebouwwerk	Nuovo
	Funciemix (LC en LD-functies)	Nuovo
	Funciebeschrijvingen	Nuovo
	Formatieplan	School
	Professionaliseringskaders	Nuovo
	Collectief professionaliseringsplan	School
	Gesprekkencyclus	School
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	Nuovo
	Waarderend onderzoek	School