

# Oost ter Hout

School voor Praktijkonderwijs

*Schoolplan 2021-2025*



**OOST  
TER  
HOUT**

*School voor Praktijkonderwijs*

## Inhoudsopgave schoolplan 2021-2025

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1:</b>	
- Algemene gegevens	4
<b>Hoofdstuk 2: Missie en visie</b>	
- 2.1 : Missie en visie Dunamare	5
- 2.2 : Missie Oost ter Hout	5
- 2.2.1 : Socialisatie	5
- 2.2.2 : Persoonsvorming	6
- 2.2.3 : Kwalificatie	6
- 2.3 : Visie Oost ter Hout	6
- 2.3.1 : Onderwijskundige visie	6
- 2.4 : Plusklas	7
- 2.5 : Kwaliteitszorg	7
- 2.6 : Kwaliteit van het personeelsbeleid	9
- 2.7 : kwaliteitsbewaking	9
- 2.8 : Veiligheid	10
- 2.9 : Pedagogisch-didactisch schoolklimaat	10
-	
<b>Hoofdstuk 3: Ambities voor 2021-2025</b>	
- 3.1 : Ambities voor Oost ter Hout	12
- 3.2 : SHRM	14
- 3.2.1 : SHRM in relatie tot koersplan Dunamare	14
-	
<b>Hoofdstuk 4 :</b>	
- Streefbeeld 2021-2025	16
<b>Akkoord MR Oost ter Hout</b>	<b>17</b>
<b>Bijlage 1 : kwaliteitskalender Oost ter Hout</b>	<b>18</b>

## **Inleiding**

Voor u ligt het schoolplan van Oost ter Hout, school voor praktijkonderwijs. Dit schoolplan is geschreven voor een periode van vier jaar. Het is een beleidsdocument met een ontwikkeling en planningsfunctie voor de school. Hierin beschrijven wij naar welke verbeteringen wij in vier jaar streven en welke ontwikkelingen wij willen doormaken. Onze ambities voor 2021-2025 staan in paragraaf 3.1 beschreven.

We beschrijven in dit schoolplan de missie en visie op het onderwijs op Oost ter Hout. Deze missie en visie leveren een streefbeeld op waaraan Praktijkschool Oost ter Hout in 2024 wil voldoen. Dit document is richtinggevend voor beleids- en werkplannen zoals jaarplannen, teamplannen, zorgplan, schoolondersteuningsplan, stagebeleidsplan en schoolgids. Met het schoolplan legt de school verantwoording af over de manier waarop invulling gegeven wordt aan het zorgdragen voor de kwaliteit van het onderwijs.

Directie Oost ter Hout  
December 2020

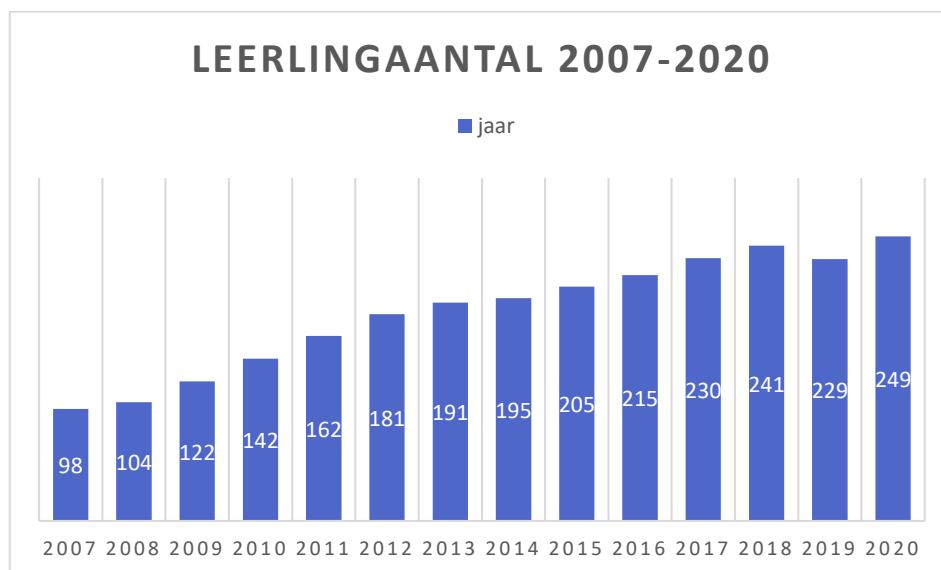
## Algemene gegevens

Praktijkschool Oost ter Hout is onderdeel van Dunamare Onderwijsgroep. Dunamare Onderwijsgroep bestaat uit 22 scholen, ieder met een eigen identiteit en een grote mate van zelfstandigheid. Het bestuurs- en servicebureau ondersteunt de scholen op diverse gebieden zoals Personeel en Organisatie, kwaliteitsbeleid, financiën, ICT en huisvesting. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de school. De directie van Oost ter Hout legt verantwoording af aan het College van Bestuur.

Praktijkschool Oost ter Hout is gevestigd aan de Oosterhoutlaan 19, een prachtige locatie aan het Haarlemse Spaarne. Praktijkschool Oost ter Hout staat in de verre regio bekend als school waar rust, orde, veiligheid, beschaving, kleine klassen, aandacht en plezier grote pijlers zijn.

Praktijkschool Oost ter Hout bereidt leerlingen voor op zelfstandig werken, wonen, een zinvolle vrijetijdsbesteding en burgerschap. De leerlingen verlaten de school met een diploma of getuigschrift, een arbeidscontract en/of een vervolgtraject naar het MBO. De school verzorgt de profielen Algemene Techniek, Hout en Meubel, Natuur en Groen, Dienstverlening en Zorg, Vormgeven en Verkoop, Horeca en Voeding en Sport en Voeding. Interne en externe stage vullen de praktijk- en theorielessen aan.

Op het moment van ingaan van dit schoolplan telt de school 249 leerlingen. Zij komen uit de regio Zuid-Kennemerland, De Bollenstreek en een klein gedeelte uit Haarlemmermeer en uit Amsterdam. De leerlingen hebben een grote diversiteit met betrekking tot cognitief, sociaal-emotioneel en motorisch niveau.



De schoolleiding van Praktijkschool Oost ter Hout bestaat uit een directeur en een teamleider. Er werken 29 docenten en 12 onderwijsondersteunende medewerkers. Van iedereen wordt verwacht dat zij grote affiniteit hebben met de taken van het praktijkonderwijs, dat zij bevoegd zijn, dat ze regelmatig scholing volgen en het onderwijs uitvoeren conform het Koersplan van Dunamare.

## **H2: Missie en visie**

### **2.1: Missie en Visie Dunamare**

De missie en visie is gebaseerd op het idee van brede talentontwikkeling van Dunamare Onderwijsgroep.

'Bij Dunamare staat brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een voortdurend veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming.

Voor leerlingen is het verwerven van en ontwikkelen van kennis belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verdergaat dan alleen kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden zoals digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op eigen leren streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een voortdurend veranderende maatschappij.

Tegelijkertijd leren onze scholen de leerlingen dat en hoe zij deel uitmaken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving en samenleving. Enerzijds zorgde het Covid19-virus voor ingrijpende maatschappelijke beperkingen, maar zorgde ook voor nieuwe mogelijkheden.

Tot slot richten de scholen van Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren, ambities en competenties. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en wie zij willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zich tot anderen verhouden. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaarder en ontwikkelen een ondernemende houding'.

### **2.2 Missie Oost ter Hout**

Praktijkschool Oost ter Hout heeft als missie om samen met alle ketenpartners de leerlingen cognitief en sociaal toe te rusten met de sociale, praktische en theoretische vaardigheden om zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk te functioneren in de hedendaagse maatschappij en op de (begeleide) arbeidsmarkt. Oost ter Hout vindt het belangrijk dat de leerlingen én medewerkers:

- zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en zelfvertrouwen hebben
- praktisch en digitaal zelfstandig functioneren,
- een lerende houding aannemen, vakbekwaam worden en blijven
- een positieve, plichtsgetrouwe en betrokken burger zijn in onze samenleving
- gezond leven en milieubewust met de natuur omgaan

#### **2.2.1 Socialisatie**

Oost ter Hout leert de leerling zich bewust te zijn dat een sociaal, vriendelijk, bewust en dienstbaar mens verder komt in het leven. Oost ter Hout leert de leerling dat hij/zij onderdeel uitmaakt van een maatschappij die snel verandert, voortdurend moderniseert en aanpassingsvermogen vraagt. Stilstaan is geen optie. Ieders sociale gedrag vergelijken en bespreken met anderen is zeer leerzaam. De kracht om zelf hierop geregeld te evalueren en door te ontwikkelen is al jaren een groot goed op school. Dat 'gevoel' begint wat ons betreft al bij het betreden van het terrein. De socialisatie op Oost ter Hout is zichtbaar en altijd voelbaar.

### **2.2.2 Persoonsvorming**

Op Oost ter Hout besteden wij veel aandacht voor de ontwikkeling van het individu: welk individu wil jij worden en hoe gaan 'we' dit proces begeleiden om dat te bereiken? Samen met leerling en ouders begint de zoektocht naar het vinden van een toekomst die wat competenties én gevoel bij de leerling past en gelukkig maakt. Gedurende dit proces kan de leerling zich op vele (stage)terreinen en in vele teams oriënteren. Wat iedere leerling wil worden verandert gedurende de jaren op Oost ter Hout nogal eens en dat is prima. De bewustwording van het ontdekken van ieders talent en de weg naar een passende uitstroom is waar het team het voor doet.

### **2.2.3 Kwalificatie**

Kwalificeren= benoemen en dóén wat je wilt bereiken. Hoe zorgt een team ervoor dat de leerlingen hun ideeën verwezenlijk en zich gericht kwalificeren? Allereerst door iedere medewerker voortdurend zelf te laten bijscholen. Ten tweede overlegt ieder teamlid regelmatig met vakgenoten binnen en buiten Oost ter Hout. Resultaat: een rijke kruisbestuiving van kennis en les-ideeën. Voor leerlingen levert dit betekenisvolle lessen met landelijk erkende, branchegerichte diploma's op.

Ten derde: Oost ter Hout blijft wegen zoeken om aan te tonen dat het behalen van competenties verder strekt dan alleen praktijkonderwijs. Dat heeft geleid tot het ook kunnen behalen van een praktijkdiploma op verschillende MBO-praktijkniveaus.

Als school willen we 'goed' zijn, niet voldoende.

## **2.3 Visie Oost ter Hout**

Het team van Oost ter Hout vindt het belangrijk dat alle leerlingen met plezier naar school gaan. De school wil een veilige leeromgeving bieden waar je jezelf kunt zijn en waarin medewerkers grote betrokkenheid met leerlingen en hun ouders/verzorgers laten zien. De leerkrachten zorgen voor kwalitatief goed onderwijs, dat modern en betekenisvol is en op maat voor elke leerling. Het pedagogisch klimaat kenmerkt zich door structuur, orde, veiligheid, acceptatie, uitdaging en plezier. Het team leert de leerlingen samen te werken en bevordert hun discipline, gedrag, beroepshouding en sociaal besef.

Onder kwalitatief goed onderwijs verstaat Praktijkschool Oost ter Hout: onderwijs met goede opbrengsten, onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden van de leerling en voor leerlingen aantrekkelijk is. Daarnaast moet het onderwijs afgestemd zijn op de voortdurende ontwikkeling in het praktijkonderwijs, de maatschappij en de stages. Om de kwaliteit van dit onderwijs te blijven realiseren, zorgen wij voor een voortdurende deskundigheidsbevordering van onze medewerkers.

Onze school maakt deel uit van de Dunamare onderwijsgroep. De visie van Dunamare wordt vormgegeven vanuit de kernwaarden *professioneel*, *ambitieuw*, *uitdagend* en *inlevend*. Deze waarden zijn ook vervlochten in de visie en de strategie van Oost ter Hout.

### **2.3.1 Onderwijskundige visie**

Het team geeft onderwijs vanuit het perspectief van de leerling. De docent volgt de leerling, niet andersom. Iedere leerling heeft specifieke behoeften en interesses, een eigen niveau en tempo. Wij differentiëren in hoge mate in ons onderwijs. Daar is onze Plusklas een goed voorbeeld van. Al in het eerste leerjaar krijgen de leerlingen een persoonlijke leerlijn die wordt vastgesteld in een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Dit OPP wordt jaarlijks geëvalueerd en zonodig bijgesteld aan de hand van beredeneerde keuzes. Ook het te verwachten uitstroomprofiel wordt in het OPP opgenomen. Verder legt een leerling een portfolio aan, dat in het laatste leerjaar uitmondt in persoonlijk examendossier. De leerling doorloopt in de tweede klas een interne stageopleiding. Wanneer de leerling dit met goed gevolg heeft afgerond, volgt

externe stage in de bovenbouw. De leerlingen die nog niet toe zijn aan een individuele stage, volgen eerst een groepsstage. Nadat de leerlingen de school hebben verlaten volgen wij de leerlingen nog twee jaar door middel van de Uitstroommonitor. Op deze manier krijgen wij inzicht in de bestendinging en het succes van de leerling in het vervolgonderwijs of in het werkveld.

Essentieel is, dat ons onderwijs betekenis heeft voor de leerlingen. Er moet dus een relatie zijn met hun belevingswereld, de maatschappelijke omgeving, hun stages en branchegerichte cursussen. Zo krijgen de leerlingen het gevoel dat de lessen zin hebben en bijdragen aan de ontwikkeling van hun competenties.

De lessen op Oost ter Hout zijn aansprekend en afwisselend, uitdagend op het niveau van de leerling en afgestemd op de dynamiek in de samenleving. Dit laatste geldt eveneens voor het leerstofaanbod. Een wezenlijk element in de kerntaak is het toeleiden naar arbeid en indien mogelijk het vervolgonderwijs. De theorielessen ondersteunen de praktijklessen en stages maken een belangrijk deel uit van het onderwijs, met name in de bovenbouw.

Het team bereidt onze leerlingen voor op het zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Het werken aan hun sociale ontwikkeling, aan hun zelfvertrouwen, de werkhouding, hun zelfredzaamheid, hun uiterlijke verzorging, aan verantwoordelijkheidsbesef en eigen initiatief, is verweven in het dagelijks onderwijs. Het verantwoordelijkheidsbesef is niet alleen gericht op de eigen persoon, maar ook op anderen. Goede sociale omgang en de vaardigheid om naar behoren samen te werken zijn pijlers onder maatschappelijk succes. Naast het bieden van individugericht onderwijs zorgt het team daarom ook voor de nodige groepsopdrachten.

Oost ter Hout wil een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van de leerlingen tot zelfstandige, verantwoordelijke en weerbare mensen. De leerlingen wordt geleerd verantwoordelijkheid te nemen en om eigen keuzes te maken. In de sociale vorming van leerlingen staan respect voor de medemens, verantwoordelijkheid van eigen handelen, voor de school, de omgeving en de samenleving centraal.

Het tegengaan van vroegtijdig schoolverlaten is van groot belang. Leerlingen voor wie een diploma niet bereikbaar is, worden zodanig begeleid dat zij toch aansluiting vinden bij (begeleid) werk of vervolgopleiding.

## **2.4 Plusklas**

Sinds 2015 heeft Oost ter Hout in ieder leerjaar een Plusklas. Deze klassen zijn bedoeld voor leerlingen die behoefte hebben aan extra leer- en begeleidingsondersteuning in een klas van maximaal negen leerlingen. Ook is voor deze leerlingen het rooster aangepast met minder leswisselingen. Mocht een reguliere stage nog niet lukken, dan bestaat op Oost ter Hout de groepsstage. Met een kleine groep leerlingen wordt gewerkt aan basisvaardigheden zoals op tijd komen, verzorgd uiterlijk, samenwerken, een opdracht beginnen én goed afmaken, nette communicatie, het trainen van het incasseringsvermogen en reflecteren op het gedane werk.

## **2.5 Kwaliteitszorg**

Kwaliteitszorg heeft betrekking op de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Hieronder staat beschreven hoe Praktijkschool Oost ter Hout de kwaliteit realiseert, bewaakt en evalueert.

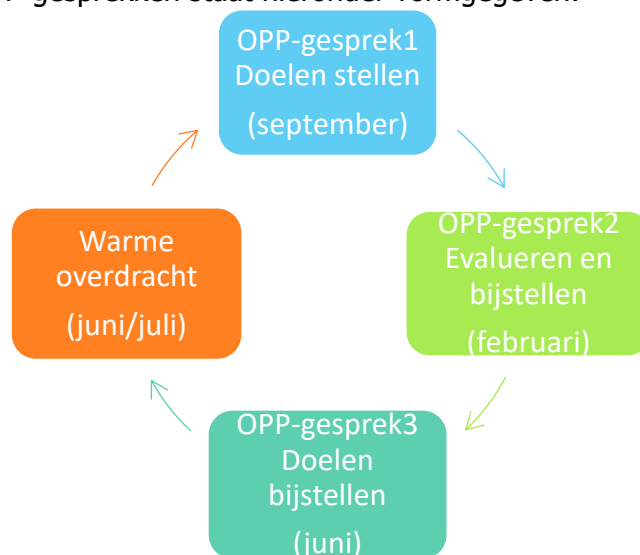
De kwaliteit van ons onderwijs wordt beoordeeld door leerlingen, ouders, medewerkers, stagebedrijven, mede-praktijkscholen, College van Bestuur en andere belanghebbenden. De leerlingen, ouders en medewerkers doen dit door middel van het invullen van een tevredenheidsonderzoek en dit wordt teruggekoppeld naar de ouders na de teamevaluatie. Het

College van Bestuur houdt jaarlijks meerdere voortgangsgesprekken met de directie om te kijken naar de vorderingen en opbrengsten van de school. Door middel van een platform met andere Dunamare-praktijkscholen en tijdens Regio-overleg zorgen we ook voor kennisdeling. De uitkomsten van verschillende onderzoeken vormen de basis voor de voortgang van de ontwikkeling van de kwaliteitszorg op praktijkschool Oost ter Hout.

Oost ter Hout maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland (SWV). Zes keer per jaar vergadert de directie met andere (praktijk) scholen en implementeert na overleg maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe ICT-ontwikkelingen, afspraken m.b.t. Probeschikkingen, MDO en beleidsafspraken in toekomstig schoolbeleid.

De school werkt aan een cultuur van continue evaluatie en verbetering van onderwijs- en begeleidingsprocessen. Het gaat om het cyclisch proces ten behoeve van de borging van de onderwijskwaliteit. Dit staat uitgelegd in het SchoolOndersteuningsProfiel. Het cyclisch proces van OPP's is als volgt: zes weken na de zomervakantie krijgt de leerling een OPP-gesprek. In februari worden de doelen geëvalueerd en bijgesteld. In juni volgt weer een OPP-gesprek. Doelen worden bijgesteld welke de basis zijn voor het gesprek in september. Via een warme overdracht wordt de nieuwe mentor op de hoogte gebracht van de laatste ontwikkelingen van de leerlingen.

De cyclus van OPP-gesprekken staat hieronder vormgegeven:



Oost ter Hout maakt gebruik van een kwaliteitszorgkalender (zie bijlage 1) en jaardoelen om de PDCA-cyclus te volgen. Hierdoor is het team beter in staat de kwaliteit van het onderwijs te bewaken, koers te houden en zondig bij te sturen. Belangrijke onderdelen in de kalender van de kwaliteitszorg zijn:

- inspectieoordeel
- evaluatie onderwijsleerproces
- evaluatie schoolplan
- het werken met de OPP's, het specifiek formuleren van de doelen en schriftelijk vastleggen
- jaarlijks evalueren en aanpassen van plannen/beleidsdocumenten/ protocollen
- uitstroommonitor invullen/ volgen van leerlingen gedurende twee jaar na vertrek
- tevredenheid leerlingen en ouders evalueren en jaarlijks plenair bespreken
- contacten bedrijfsleven onderhouden en evalueren



## 2.6 De kwaliteit van het personeelsbeleid

Het werken in teamverband zal zich kenmerken door:

- Een eigen verantwoordelijkheid hebben bij het medebepalen en realiseren van de jaarlijkse verbeterdoelen in het verlengde van dit schoolplan.
- Het werken met de kwaliteitskalender (zie bijlage 1, onderaan dit document)
- De juiste persoon op de juiste plaats te laten functioneren en ieders talent te ontdekken.
- Het beschikken over een smart geformuleerd teamplan per schooljaar en de eigen verantwoordelijkheid de nieuwe doelen daarin telkens vóór afronding van het oude schooljaar te hebben vastgelegd.
- het bevorderen van professionaliteit in al het handelen in relatie tot de stakeholders. Men geeft elkaar feedback, spreekt elkaar direct aan, praat mee waar verantwoordelijkheden en competenties liggen. Het team werkt evidence based: onderzoeksmatig en opbrengstgericht.
- Iedere medewerker toont eigenaarschap, zoekt verbinding en samenwerking binnen en buiten Dunamare, denkt mee en ontwerpt (leerplan), ontwikkelt en leert in teamverband, netwerken en kennisplatforms.
- Een eigen verantwoordelijkheid om in de opeenvolgende teamvergaderingen de vorderingen op de teamdoelen te monitoren, en te meten of evalueren voor afronding van een schooljaar.
- De bereidheid elkaar te ondersteunen, te motiveren en de bereidheid om waar nodig hulp aan collega's te vragen.
- Bereidheid om open te staan voor collegiale feedback of kritiek en bereidheid die te geven aan collega's, zonder schade voor professionele collegiale verhoudingen en samenwerking.
- Het goede gesprek zal volledig zijn geïmplementeerd inclusief de in Dunamare-verband vastgelegde kwaliteit daarvan in AFAS. Onderdeel daarvan is het vaststellen van de gewenste of noodzakelijke (vakspecifieke) deskundigheidsbevordering. Deze zal bij uitstek worden afgestemd op de doelen in de teamverbeterplannen en in dit schoolplan.

## 2.7 Kwaliteitsbewaking

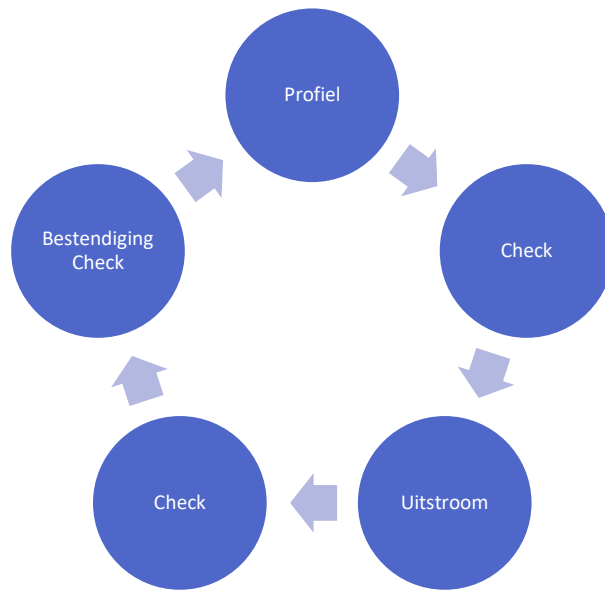
Het team bewaakt, samen met het College van Bestuur én externen, kritisch de kwaliteit van ons onderwijs. Systematisch en structureel. Dit, om directie en team scherp en op koers te houden.

Het College van Bestuur verschijnt vier keer per schooljaar met een beleidsdelegatie van Dunamare op kantoor van de directie. Aldaar wordt volgens een vooraf bepaalde agenda verantwoording afgelegd door de directie over meerdere beleidsterreinen. De input van de directie komt van:wq

- de maandelijks PDCA-sessies die de directie met het kernteam heeft in relatie tot de uitvoering van het schoolplan/jaarplan. Dit gebeurt onder leiding van een externe medewerker die de uitvoering van evaluaties, actiepunten en gemaakte afspraken nauwlettend in de gaten houdt.
- Afspraken m.b.t. de 'goede gesprekken'
- Feedback van leerlingen, ouders en medewerkers
- Factsheets/Dashboards, aangeleverd door het Bestuurs- en ServiceBureau (lees: Dunamare)
- Begrotings-, beleids- en formatiegesprekken
- Afspraken en resultaten die de praktijkdirecteuren regionaal maken
- Informatie vanuit de uitstroommonitor m.b.t. bestendinging
- Horen en zeggen, binnen en buiten Oost ter Hout

Leerlingen die de school hebben verlaten worden twee jaar lang gevolgd. Gekeken wordt of de uitstroom naar werk of opleiding (nog) in de lijn ligt van het toen gekozen profiel. Er wordt jaarlijks gecontroleerd of de profielen in het Oost ter Hout-curriculum nog aansluiten bij de

huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Zie hieronder voor een schematische weergave van dit proces.



De onderdelen van de PDCA-cyclus, die ieder cursusjaar plaatsvindt:

**Plan:** De verschillende plannen die gemaakt worden zijn o.a. het formatieplan, begroting, scholingsplan, zorgplan, managementcontract, teamplannen en vak-plannen.

**Do:** Alle processen ten behoeve van werkprocessen en werkzaamheden die leiden tot borging of verbetering van het onderwijs.

**Check:** De check op de plannen gebeurt aan de hand van procesdata, managementrapportage, door praktijk- en AVO-teams, zorgteam, vaksecties, rapportage via Vensters voor Verantwoording en tevredenheidsonderzoeken.

**Act:** Evalueren, borgen wat er goed gaat, nieuwe doelen vaststellen, bijstellen van de plannen.

## 2.8 Veiligheid

Oost ter Hout is al jaren een zeer veilige school. Dat merkt een ieder die de school binnenkomt. Er is een ontspannen, prettige en beschaafde sfeer. Iedereen kan en mag zichzelf zijn. Dit is een groot goed en zorgt ervoor dat het plezier om naar school te komen groot is voor zowel leerlingen als medewerkers. Het team heeft één lijn naar de leerlingen toe m.b.t. de schoolregels. Voor iedereen zijn de regels duidelijk. Mocht de veiligheid of het gevoel ervan in het geding komen, dan wordt er direct gehandhaafd.

## 2.9 Pedagogisch-didactisch schoolklimaat

Het document 'Pedagogisch-Didactisch Schoolklimaat' beschrijft welke voorwaarden wij belangrijk vinden voor een goede sfeer en werkeethos op school en hoe wij deze vormgeven. De woorden in dit document zijn terug te zien in het gebouw en in de omgang met elkaar. Iedere leerling leert verstandige keuzes te maken voor zowel zichzelf als in de groep waarmee de leerling samenwerkt. Medewerkers sluiten zoveel mogelijk aan bij de talenten, behoeften en mogelijkheden van de leerlingen. De leerling heeft praktische en theoretische kennis, kan samenwerken en ontwikkelt zelfvertrouwen. De leerling is trots op zichzelf en op de behaalde leerresultaten. De leerling én medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede sfeer en handelen daarnaar. Leerlingen werken met elkaar samen en hebben begrip voor elkaars verschillen.

### **H3: Ambities van Oost ter Hout voor 2021-2025**

De geformuleerde doelen, de hieronder beschreven ambities, komen voort uit

- Prozo- enquêtes (Landelijke Benchmark Sectorraad Praktijkonderwijs)
- Gesprekken met de leerlingen (Leerlingenraad) en ouders
- MR-oudergesprekken/-ouderavonden
- Studiedagen Onderwijskwaliteit team Oost ter Hout

Uit alle vragenlijsten en gesprekken komen veel bruikbare conclusies en tips naar voren: positieve, raadgevende en terugkerende.

**Positief:** Als positieve score zien we dat Oost ter Hout al jaren hoog scoort als het gaat om een warm en veilig schoolklimaat. Daar begint alles mee, vindt het team. Eerst het kind, dan de leerling, dan de leerstof. Het welbevinden, stimulerende omgeving, gerichte stages en werken, een passend leeraanbod scoren meer dan voldoende bij leerlingen en ouders.

**Raadgevend:** Naast algemene tips was een duidelijk verschil waarneembaar wat feedback betreft tussen leerlingen en ouders. De ouders zijn tevredener en scoren de school hoger dan hun kinderen, de leerlingen. Op gebied van 'zelfstandigheid' gaven de leerlingen het team een lage score. Zij gaven duidelijk aan meer zeggenschap te willen in hun leerstofaanbod.

**Terugkerend:** Gezien het feit dat leerlingen ons al jaren laag scoren op het thema 'zelfstandigheid', was dit reden om met elkaar om de tafel te gaan en een ambitie te realiseren die de zelfstandigheid en eigenaarschap van de leerling vergroot. Docenten en mentoren zullen veel meer een coachende rol aannemen en minder een sturende. Om dit in goede banen te leiden wordt het team begeleid door Martie Slooter, schrijfster en ontwikkelaar van de 'Zes rollen van de leraar'.

#### **3.1 Ambities Oost ter Hout**

Samen met het team en de MR hebben wij een aantal ambities geformuleerd voor de komende vier jaar. We hebben besloten dat onze ambities deze schoolplanperiode vooral invloed hebben op de onderdelen onderwijsprogramma, het pedagogisch-didactisch handelen, het pedagogisch-didactisch schoolklimaat en vergroting van de zelfstandigheid van leerlingen. Wat betreft het onderdeel veiligheid willen we het huidige veiligheidsbeleid vooral borgen.

##### **Ambitie 1: Vergroten zelfstandigheid leerproces/eigenaarschap van leerlingen**

Vanuit de uitgangspunten van onze pedagogisch- en didactisch schoolklimaat willen wij de komende vier jaar gaan werken aan het vergroten van de zelfstandigheid van onze leerlingen m.b.t. hun eigen onderwijsproces. Dit betekent concreet dat de leerling, in overleg met de docent, eigen hogere leerdoelen gaat opstellen, zowel praktisch, theoretisch als realistisch. Dit betekent dat leerlingen in overleg zelf mogen kiezen wat ze bv. voor gerecht willen maken bij het vak consumptieve techniek, welk eigen werkstuk ze maken bij techniek of beeldende vorming. Dit betekent dat ze bij groen licht van de docent de opdracht beginnen en naar behoren afmaken. Ook zal het geven van presentaties standaard worden opgenomen in het curriculum. Op deze manier verwachten wij dat leerlingen zelf het voortouw zullen nemen in hun eigen leerproces. Ons leerlingvolgsysteem Profijt speelt een grote rol in het voorgaande. Dit systeem is de afgelopen jaren zodanig ingericht dat zowel docenten, als ouders, als leerlingen inzicht krijgen in waar een leerling op dat moment zich mee bezighoudt. Het takenpakket van de leerlingenraad zal de komende vier jaar worden uitgebreid naar vaker aan tafel met de directie n.a.v. denksessies die de leerlingenraad zal organiseren met medeleerlingen.

##### **Ambitie 2: van doceren naar coachen**

Ambitie 1 heeft direct invloed op onze tweede ambitie voor de komende vier jaar: het pedagogisch-didactisch handelen van de docent. Door leerlingen in toenemende mate het voortouw te laten nemen over hun eigen leerproces, wordt er van docenten verwacht dat zij

een meer coachende rol aannemen en aanzienlijk meer inspelen op de behoeftes van de individuele leerling en het begeleiden van de zelfstandigheid dan tot nu toe. Iedere leerling heeft een eigen wijze van leren en doen. We hopen met de toename van de zelfstandigheid dat de leerling met de mentor in gesprek gaat over mogelijkheden om zelfstandig hogere doelen te stellen, maar ook erachter komt dat er meerdere manieren zijn om iets te leren. De docent zal iedere leerling hierin structureel moeten begeleiden. De éne meer dan de andere. Om deze 'veranderings-switch' ook voor geschoolde volwassenen goed te laten verlopen, organiseert de directie voor het team een teamscholing: 'De zes rollen van de leraar'. Tegelijkertijd met deze scholing worden lesbezoeken gepland zowel door de trainers als de directie om het functioneren van de docenten in dit proces te monitoren en te evalueren. Actiepunten worden besproken 'goede gesprek' dat minimaal twee keer per schooljaar plaatsvindt.

### **Ambitie 3: nauwe afstemming praktijk-AVO-stage**

Er zal structureel overleg en een goede afstemming komen tussen de praktijkvakken op school en de in de stage benodigde competenties. Het lesaanbod in de uitstroomprofielen moet nog meer in relatie staan met wat de stage van de leerlingen vraagt. Bij de profielvakken kunnen branchegerichte certificaten worden behaald. Op deze manier kunnen wij de leerlingen, na de analyse vanuit de overleggen, leerlinggesprekken, tevredenheidsenquêtes en OPP's passender begeleiden. Daarnaast breiden wij de SBB ontwikkelde Boris-systematiek uit: praktijkleerlingen krijgen kansen en mogelijkheden krijgen om zich praktisch op MBO niveau 1/2/3 te kwalificeren.

### **Ambitie 4: uitbreiding AVO-lessen mediawijsheid en digitale geletterdheid**

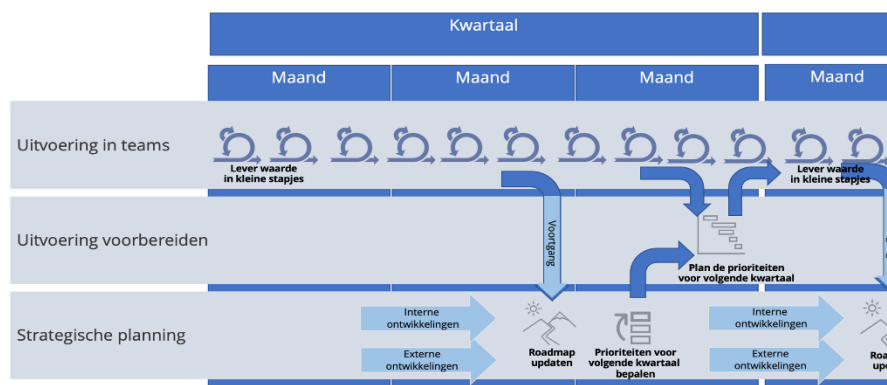
In deze tijd waarin op digitaal terrein veel kennis, zelfstandigheid en nauwkeurigheid van ieder individu wordt gevraagd, achten wij het noodzakelijk dat onze leerlingen én medewerkers hier kundig en veilig mee omgaan (sociale media, computer- en e-mailvaardigheden, onderwijs op afstand kunnen volgen met Microsoft Team/Zoom, het kunnen invullen van digitale formulieren, een reis boeken en reisdocumenten beheren, concertkaartjes kopen, loonstroken kunnen lezen, phishing-gevaar, herkennen internetgevaar). Van medewerkers vraagt dit dat zij goede kennis hebben van parate competenties op het gebied van (sociale) media en onderwijs op afstand en de verregaande digitalisering van administratieprocessen. De medewerker zal boven de stof moeten staan. Daarom zal de komende jaren ingezet worden op scholing van medewerkers op deze gebieden. Hierin wordt gestart met een nulmeting waar de docenten op dit moment staan. Op deze manier kunnen wij specifieke vervolgcacties in gang zetten. Ook ons leerlingvolgsysteem Profijt wordt in toenemende mate ingezet om onderwijs op afstand te kunnen bieden. Dit vergroot de mogelijkheden van leerlingen om ook thuis aan opdrachten te werken en het doet een beroep op hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

### **Ambitie 5: realiseren maand-kwartaalritme/-evaluatie coördinatoren-directie**

Het uitvoeren van de PDCA-cyclus moet naar een niveau waarbij er structurele evaluatie maandelijks plaatsvindt. In 2020-2021 wordt een kernteam gevormd van coördinatoren: teams en vakgroepen zijn altijd betrokken bij de planvorming en uitvoering van een continu verbetertraject, met focus op concrete actie en verbinding met het schoolplan. We implementeren een maand- en kwartaalritme om de strategie vanuit het schoolplan gestructureerd te vertalen naar concrete verbeteracties. Doel: bijtijds bijsturen. Zie het figuur hieronder.

Een digitale omgeving wordt ingericht om de strategie, roadmap en dashboard te visualiseren en de PDCA-cyclus blijvend te verbeteren en te blijven borgen.

# Quarterly Rhythm Framework



© Inspirity 2020

Figuur ambitie 5: 'wendbare PDCA'

## Ambitie 6: van passend naar pro

Het samenwerkingsverband PO organiseert voor een beperkte groep cognitief talentvolle leerlingen een aanbod met een bestaand programma: Day a Week School. De laatste jaren hebben echter verschillende basisscholen ons benaderd of er een dussdanig aanbod is voor leerlingen uit groep 7 en 8 met een verwachte uitstroom naar praktijkonderwijs. Dit aanbod is er niet en daarom gaan wij onderzoeken of er een andere vorm van Day a Week School te creëren is voor deze groep leerlingen. Wij vinden het belangrijk deze leerlingen gemotiveerd te houden, passend onderwijs te bieden en ze kennis te laten maken met het praktijkonderwijs. Onze school heeft hier alle faciliteiten voor.

## 3.2 SHRM

Oost ter Hout besteedt jaarlijks veel aandacht aan SHRM. De afgelopen jaren is Oost ter Hout school gegroeid van 98 naar 249 leerlingen. De onderwijsseisen, organisatiedoelstellingen en samenstelling van het team zijn in die jaren drastisch zijn veranderd en hiermee is ook SHRM in een ander daglicht komen te staan.

Om de menselijke processen in beeld te hebben controleren en evalueren we onderstaande HR-standaarden:

- Financiën op orde: Oost ter Hout is al jaren financieel gezond. Hierdoor is er jaarlijks veel mogelijk om alle processen ten gunste van de leerling én medewerker groen licht te geven.
- Prachtige, moderne school op een prachtige locatie: Van alle gemakken voorzien: alles is aanwezig om het vak goed uit te voeren. Aan de inwendige mens wordt altijd gedacht.
- Moderne faciliteiten: voor iedere medewerker zijn de modernste middelen beschikbaar.
- Organisatiestructuur: de directie zet de juiste persoon op de juiste plaats en iedere medewerker in zijn/haar kracht te houden. Dit vergroot de passie voor de baan, de expertise van de school als geheel, de samenwerking met collega's en de begeleiding van en aandacht voor de leerling.
- Bevoegdheidseisen: iedere medewerker op Oost ter Hout is bevoegd of is bezig het vereiste diploma te halen voor het vak waarvoor hij/zij is aangesteld. Hierop wordt duidelijk gestuurd vanuit de directie.
- Scholingsmogelijkheden: om enthousiast en vakkundig te blijven werken stelt de directie jaarlijks een fors bedrag per medewerker beschikbaar om opleidingen, cursussen voor iedere medewerker mogelijk te maken. Zowel teambreed als vakspecifiek.
- Oost ter Hout heeft een kernteam dat de PDCA-cyclus maandelijks uitvoert om de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid voortdurend levens te houden.

- Het goede gesprek: per schooljaar voert de directie in ieder geval twee keer per jaar het goed gesprek met alle medewerkers. In deze gesprekken staan de professionele ontwikkeling van de medewerker, de persoon én de gemaakte afspraken centraal. De directie ieder jaar klassenbezoeken uit bij alle docenten en spreken dit na met de docent. Van iedere medewerker wordt verwacht dat zij/hij om kan gaan met professionele feedback. Om op pedagogisch en didactisch gebied één lijn door te voeren wordt hier veel aandacht aan besteed, bijvoorbeeld tijdens het goede gesprek, maar ook tijdens teamvergaderingen en/of vaksectievergaderingen.
- Vitaliteit: Oost ter Hout doet er aantoonbaar veel aan om de medewerkers in hun kracht te houden. Er wordt voortdurend gekeken of de werkdruk 'werkbaar' blijft en of de voorwaarden voor een goede werkplek gegarandeerd is. Ook worden medewerkers gestimuleerd in beweging te blijven. Sinds kort heeft Oost ter Hout een eigen fitnessruimte waar medewerkers kunnen sporten. Medewerkers kunnen zich altijd opgeven voor een vitaliteitsscan.
- Verhouding Team-> Vrouw-Man: de directie heeft altijd gestuurd op een goede verhouding tussen de vrouwen en mannen op de werkvloer. De ervaring laat zien dat dit evenwicht de sfeer en het werkplezier zeer ten goede komt.
- Medewerkersbetrokkenheid: Op Oost ter Hout is een grote medewerkersbetrokkenheid. De medewerker staat voortdurend centraal en zeker de menselijke factor achter de medewerker staat net zo centraal.
- Medewerkerstevredenheid: de directie voert jaarlijks veel gesprekken met iedere medewerker. On en off the record. De medewerkerstevredenheid en betrokkenheid van medewerkers op Oost ter Hout is al jaren groot.
- Functiewaardering: iedere medewerker krijgt een passende, ruime waardering voor alle inzet voor de werkzaamheden. 'We' zijn een team waarin iedereen trots is om er deel van te zijn.
- Personeelsplanning: Oost ter Hout is een kleine, maar in de loop der jaren een grote praktijkschool geworden. Elk schooljaar liet een groei zien m.b.t. het leerlingenaantal. Dat vraagt een voortdurende afstemming welke medewerkers er zijn en welke nodig zijn. Met name als het gaat over teamgroei, anciënniteit, zwangerschapsverloven, ziekteverzuim en langdurige uitval van medewerkers.
- Werkdrukvermindering: de balans tussen werkdruk en werkplezier is van essentieel belang om de organisatie krachtig te houden. De laatste jaren zijn er fors meer taken en eisen bijgekomen, terwijl er nog steeds 60 minuten in een uur zitten. Om iedere medewerker in haar en zijn kracht te houden is organisatorisch veel geregeld om ieders functie draaglijk, uitdagend en leuk te houden.
- Leerlingenparticipatie: Oost ter Hout heeft een actieve leerlingenraad die het team adviseert en voorziet van bruikbare informatie.
- Expertise vanuit het team
- De menselijke maat op Oost ter Hout is groot. We kennen de CAO, maar wanneer door persoonlijke en/of familieomstandigheden er (plotseling) een oplossing gevonden moet worden, denken directie en team altijd mee.
- Het team is mede-eigenaar van het schoolplan en jaarplan.

### **3.2.1 SHRM in relatie tot het Koersplan van Dunamare**

Uit het koersplan van Dunamare komen drie belangrijke principes voort die aansluiten bij het Strategisch HRM-beleid van Praktijkschool Oost ter Hout. Dit zijn: Professionele cultuur, Lerend organiseren en de Cirkel van vertrouwen. Binnen Praktijkschool Oost ter Hout zien wij deze principes als volgt:

- *Professionele cultuur*: iedere medewerker bevordert professionaliteit in al het handelen in relatie tot alle stakeholders. Men geeft elkaar feedback, praat mee waar verantwoordelijkheden en competenties liggen. In 2020 werken we in toenemende mate evidence based (onderzoeksmatig en opbrengsgericht) werken.

- *Lerend organiseren*: Iedere medewerker toont eigenaarschap, zoekt verbinding en werkt samen binnen en buiten Dunamare, denkt mee en ontwerpt mee (leerplan), ontwikkelt en leert in teamverband, netwerken en kennisplatforms.
- *Cirkel van vertrouwen*: Op Oost ter Hout krijgt iedere medewerker op basis van vertrouwen professionele ruimte en dat bevestig ieder door verantwoording af te leggen over de wijze waarop je deze ruimte hebt ingevuld. Dit vindt plaats op alle niveaus binnen een school.

#### **H4. Het streefbeeld in 2025**

Oost ter Hout is al jaren een sterke speler in de verre regio. We staan bekend om waar we goed in zijn: - eerst de persoon, dan de leerling en dan de lesstof-veiligheid- warme sfeer- veel persoonlijke aandacht en begeleiding- kleine klassen- de kracht uit iedere leerling halen- betekenis- en belevingsvol onderwijs- grote mate van ontwikkeling voor medewerkers- moderne praktijkschool op een prachtige locatie. Dat willen we vooral behouden.

Kwaliteitszorg houden we op peil door voortdurend te sturen op kwaliteitsverbetering van de school als geheel. We leven in een dynamische, moderne en snel veranderende maatschappij. Door steeds weer mee te veranderen en het onderwijs voortdurend met elkaar af te stemmen, met behulp van de PDCA-cyclus, blijven we passend, adequaat onderwijs aanbieden kunnen we spreken van een 'professionele leerorganisatie'. Door ook een trend te zetten als school, bieden we als school iets unieks als Haarlemse Praktijkschool.

In 2025 willen we het predikaat 'goed' behaald hebben. Wij zijn van mening dat we die status kunnen dragen en vooral kunnen behouden. Leerlingen zullen in 2025 veel meer invloed hebben op hun eigen leerproces en medewerkers zullen veel coachender de leerlingen begeleiden. In een wereld waarin de digitale informatie leidend is zullen medewerker en leerlingen zich moeten blijven bekwamen om zowel mediawijs als zelfredzaam te blijven. Lessen zullen in 2025 betekenis- en belevingsvol zijn.

We gaan ervan uit dat we de corona-periode van 2020 niet meer over hoeven te doen. Toch heeft deze periode ook mogelijkheden geboden. Onderwijs en werken op afstand zal in 2025 zijn toegenomen en zal de kwaliteit hiervan aantoonbaar verbeterd zijn. Praktijkgericht werken blijft overigens wel

Als praktijkschool werken we in 2025 samen met de andere Dunamare-praktijkscholen. Niet alleen wat kennisdeling betreft, maar ook om ons onderwijs met elkaar af te blijven stemmen. Dit, om breed onderwijs te kunnen aanbieden en iedere school een eigen 'smaak' te geven om zo de concurrentiepositie goed verdeeld te houden.

We staan voor en achter onze schoolgedachte: Oost ter Hout, praktisch de beste.

Directie Oost ter Hout  
Frits Roemers en Bas van 't Sant  
Najaar 2020



-----

-----

-----

-----

## Bijlage 1: Kalender kwaliteitszorg:

<b>Kalender Kwaliteitszorg 2021-2025</b>	niveau	Eindverantwoording
<b>Augustus</b>		
Startvergadering	Team	Directie
Vaststellen rooster	Team	Directie
Opstellen normjaartaakformulieren	MT	Teamleider
Op de website plaatsen: jaarplanning, schoolgids	MT	Teamleider
Vaststellen jaarplan	Team	Directie
Coördinatorenoverleg: PDCA/Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>September</b>		
	Teamleider	Directeur
Het goede gesprek	Medewerker	Directeur
Vaststellen scholingsplan	Medewerker	Directeur
Vensters voor Verantwoording actualiseren	Teamleider	Teamleider
Taakbeleid normjaartaak, opstellen en naar MR		Directie
BRON, inschrijving vaststellen		Directie
Uitstroommonitor invullen (2 jaar volgen) deadline 1-11	Team	Teamleider
Kortcyclisch gesprek 1	Team	Directie
Coördinatorenoverleg: PDCA/Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>Oktober</b>		
Toetsen LVS afnemen_TOA	Team	Teamleider
Bijstellen zorgplan / SOP/ plaatsen op website	Teamleider	ZoCo
Jaarverslag schrijven	Directeur	Directeur
BRON 15-10 foto leerling bestand	Admin	Directeur
Risico analyse maken R&I, BHV, Klachten	BHV	Directeur
Onderwijstijd in vensters	Teamleider	TL/Dir
Teamdoelen opstellen	Teams	Teamleider
Check-up vensters	Teamleider	Teamleider
Coördinatorenoverleg: PDCA/ Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>November</b>		
Bijeenkomst werkgevers, enquête stagebedrijven	Stage	Teamleider
Rapportage en PVA analyse toetsen vakgroepen	Praktijk-AVO	Teamleider
Rapportage analyse OB en plan van aanpak		Teamleider
Coördinatorenoverleg: PDCA/Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>December</b>		
<b>Januari</b>		
Bestendinging: analyse/evaluatie uitstroommonitor	Stage/mentoren	Directie
Uitstroommonitor leerlingen PRO (2 jaar volgen)	Stage	Directie
MR-avond ouders m.b.t. feedback onderwijsleerproces	Team	MR
Coördinatorenoverleg: PDCA/Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>Februari</b>		
UitzettenTO-enquêtes DUO leerlingen en docenten	Team	Teamleider

<b>Maart</b>		
Leermiddelenbeleidsplan maken/evalueren-bijstellen	Team	Teamleider
Coördinatorenoverleg: PDCA: Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
<b>April</b>		
Scholingsplan medewerkers	Team	Directie
Maken begroting		Directie
Opzetten formatieplan eerste versie		Directie
<b>Mei</b>		
Vaststellen begroting	CVB	Directeur
Warme overdracht nieuwe leerlingen		Mentoren
Evaluatie enquêtes leerlingen en docenten	Team	Directie
Coördinatorenoverleg: PDCA: Inspectie: Goed	Kernteam	Directie
Uitstroommonitor: bestendinging		
<b>Juni / juli</b>		
PDCA: alle plannen en protocollen klaar voor schooljaar 2021-2022	Team	Directie
Jaarevaluatie en actiepunten	Team/Kernteam	Directie
Toetsresultaten/behaalde certificaten analyseren en vertalen naar plan van aanpak		
<b>Jaarplan: gerealiseerd?</b>	Team	Directie
Analyse rendement eerste klas	OB team	Teamleider
Evaluatie stage-mentoren-zorg met vervolgafspraken	Stage-BB-zorg	Directie
Evaluatie aanbod-uitvoering branchegerichte cursussen	Stage-mentoren	Teamleider
Evaluatie leerlingenzorg, inclusief VSV	Zorgco-BB	ZoCo
Jaarplanner vaststellen / plaatsen op website	Teamleider	Directie
Voorlaatste versie rooster vaststellen	Roostermaker	Directie
Evaluatie stage en plan van aanpak	Stage-mentoren	Directie
Warme overdracht mentorklassen	Docenten	Docenten
Vaststellen schoolgids volgend schooljaar + foto's maken	Directie	Directie
Coördinatorenoverleg: PDCA: Inspectie: Goed	Kernteam	Directie

Bovenstaand overzicht geeft de meetmomenten en onderdelen van de kwaliteitscyclus weer voor de verschillende niveaus: OOP- docenten- teamleider- directeur- bestuur