



Schoolplan
2024-2027

Doen wat werkt

Inhoud

Voorwoord	4
1. Onze school	6
1.1 Gegevens	7
1.2 Missie en visie	7
1.3 Identiteit	7
1.4 Veilig schoolklimaat	8
1.5 Leerlingen	8
1.6 Ouders	8
1.7 Medewerkers	9
1.8 MR en GMR	10
2. Onderwijs	12
2.1 Pedagogisch klimaat	13
2.2 Verkennen, verbreden, verdiepen	16
2.3 Domeinen	18
2.4 Profielen	18
2.5 Vakken	18
2.6 Burgerschap	20
2.7 Kracht in controle	20
2.8 Toetsen	20
2.9 Stage	22
2.10 Het ATC	22
2.11 Praktijkschooldiploma	23
2.12 Uitstroomgegevens	23
3. Zorg en begeleiding	24
3.1 Begeleidingsteam	25
3.2 Coaching	26
3.3 Portfolio	26
3.4 Klassen- en leerlingbespreking	29
3.5 Schoolondersteuningsprofiel	29
3.6 Ontwikkelingsperspectief	29
3.7 Leerlingvolgsysteem	30
3.8 Extra ondersteuning	30
3.9 Intern ondersteuningsteam (IOT)	30
3.10 Multidisciplinair overleg (MDO)	31
4. Kwaliteitszorg	32
4.1 Definitie van kwaliteit	33
4.2 Handboek Kwaliteit Stichting Trigoon	34
4.3 PDCA-cirkel	36
4.4 Kwaliteitscoördinator	36
4.5 Instrumenten voor kwaliteitszorg	36
5. Onze ambities	38
5.1 Versterken van ons school- en pedagogisch klimaat	39
5.2 Versterken en verbinden van ons theorie- en praktijkonderwijs	39
5.3 Verhelderen van 'de leerling in beeld'	40
5.4 Versterken van onze kwaliteitscultuur	41
In de praktijk	42

Voorwoord

Doen wat werkt, dat is het motto van onze Praktijkschool Westfriesland, locatie Hoorn. Op onze school volgen leerlingen van leerjaar 1 tot en met 5 onderwijs dat hen voorbereidt op werk en op zelfstandig maatschappelijk functioneren.

Die zelfstandigheid bereiken onze leerlingen in drie fasen: verkenning, verbreding en verdieping. In de eerste fase ontdekken zij hun capaciteiten en interesses en doen ze succeservaringen op. De verbredingsfase draait om de ontwikkeling van leerling naar zelfstandig stagiair. En in de derde fase ontwikkelen leerlingen competenties en werknemersvaardigheden voor hun vervolgopleiding of toekomstige werksituatie. Hoofdstuk 1.9 vertelt meer over deze drie fasen en hoe wij deze toepassen in ons onderwijs.

Dit schoolplan geeft onder meer informatie over ons onderwijsaanbod, de inrichting van onze organisatie en onze ambities voor de komende jaren. De meer praktische informatie, met name voor leerlingen en ouders, is te vinden in de schoolgids.

Onze ambities voor 2024-2027 richten zich op vier thema's:

- School- en pedagogisch klimaat
- Theorie- en praktijkvakken
- Leerling in beeld
- Kwaliteitscultuur

Aan deze vier thema's werken we structureel en planmatig. In hoofdstuk 4 van dit schoolplan werken we per thema onze ambities uit voor deze schoolplanperiode: wat willen we bereiken en hoe bereiken we dat?

Dit schoolplan is tot stand gekomen na overleg met het personeel, de medezeggenschapsraad (MR) en het bestuur. Het vormt samen met het schoolondersteuningsprofiel, de schoolgids en het handboek 'Doen wat werkt!' de basis van ons onderwijs.

Mede namens het managementteam van de
Praktijkschool Westfriesland locatie Hoorn,

Wanda Munneke
Directeur

1. Onze school



1.1 Gegevens

Bezoekadres:	Gording 124, 1628 JG Hoorn
Postadres:	Postbus 3057, 1620 GB Hoorn
Brinnummer:	07FO
Telefoonnummer:	0229 219487
E-mail:	administratie.hoorn@praktijkschoolwf.nl
Website:	https://www.praktijkschoolhoorn.nl
Bezoekadres ATC (arbeidstrainingscentrum):	Electronweg 3A, 1627 LB Hoorn
Bestuur:	Stichting Trigoon
Website bestuur:	https://trigoon.wf

1.2 Missie en visie

Wij willen onze leerlingen ruimte bieden om hun talenten te ontwikkelen, zodat zij zich verder kunnen ontplooiën op het gebied van arbeid, zelfstandig wonen, vrijetijdsbesteding, communicatie en burgerschap. We streven naar levensechte prestaties en onderwijsactiviteiten.

Onze leerlingen krijgen:

- Persoonlijke begeleiding
- Leerstof op maat
- Een breed aanbod van praktijkvakken
- Sociale vaardigheidstraining
- Begeleiding op maat en toeleiding naar arbeid
- De mogelijkheid om door te stromen naar mbo/entree-opleiding
- Ambulante begeleiding en nazorg

We werken op Praktijkschool Westfriesland Hoorn met doorlopende leerlijnen en vinden het belangrijk dat het eigenaarschap (waar mogelijk) bij de leerling ligt.

1.3 Identiteit

De Praktijkschool Westfriesland Hoorn is een voortgezet onderwijschool en valt onder de Wet op het voortgezet onderwijs. De school heeft een algemeen bijzondere grondslag. Vanuit de samenhang van onderwijskundige, godsdienstige en levensbeschouwelijke keuzes geven wij actief vorm aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de samenleving. We hechten aan diversiteit in levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen. Dit betekent dat leerlingen kennismaken met zoveel mogelijk geestelijke stromingen. De universele rechten van de mens zijn ons uitgangspunt. Van leerlingen verwachten wij dat zij elkaars mening en levenswijze respecteren. Onze medewerkers vertegenwoordigen vrijwel alle stromingen en respecteren ieders eigen identiteit en achtergrond.

1.4 Veilig schoolklimaat

Onze school is een samenleving op zichzelf. We zijn met elkaar verantwoordelijk voor het naleven van afspraken. Ook leerlingen dragen verantwoordelijkheid voor een veilige en fijne school. Aandacht voor de omgang met elkaar, verschillen tussen leerlingen, identiteit, sociale integratie en verdraagzaamheid zijn belangrijke waarden die wij onze leerlingen meegeven. Met deze waarden creëren wij een veilig schoolklimaat, waarin ruimte is voor verschillen tussen leerlingen en waar iedereen zich thuis voelt. We kijken naar wat ons verbindt, zodat er een gevoel van 'samen' ontstaat.

Wij voeren gericht beleid op het aanpakken en tegengaan van ongewenst gedrag, waaronder pesten. Meer informatie hierover is te vinden in ons veiligheidsplan. Verder heeft de school afspraken gemaakt met de gemeente, politie en justitie die zijn vastgelegd in een Convenant Veilige School. Dit convenant ligt ter inzage in de school.

Op school is een vertrouwenspersoon aanwezig bij wie leerlingen en medewerkers terecht kunnen met vragen en zorgen over de (sociale) veiligheid. Deze vertrouwenspersoon kan zo nodig doorverwijzen naar een externe vertrouwenspersoon.

Meer lezen?

> [Veiligheidsplan Praktijkschool Westfriesland](#)

1.5 Leerlingen

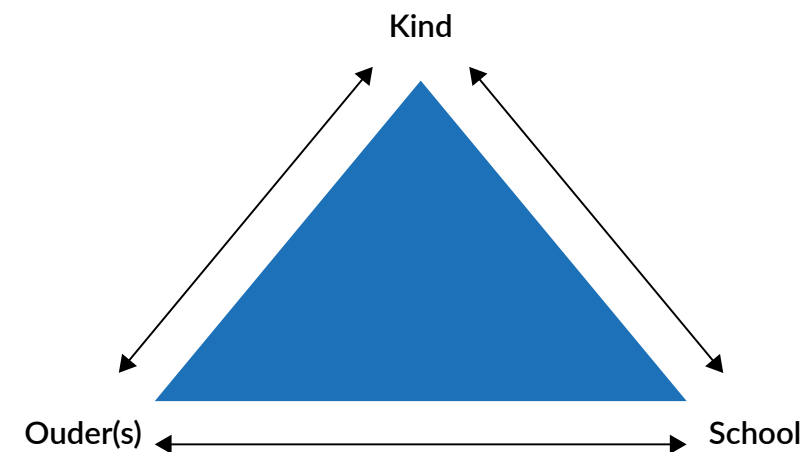
De leeftijd van onze leerlingen varieert van 11 tot en met 18 jaar en de populatie is divers samengesteld. De meeste van onze leerlingen zijn afkomstig van (speciale) basisscholen in Hoorn en omgeving. Het zijn leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte voor wie het mogelijk is om een praktijkschool-diploma te halen en eventueel door te stromen naar een entree-opleiding (mbo 1).

Een leerling is toelaatbaar tot het praktijkonderwijs als er sprake is van:

- Een leerachterstand van 3 jaar of meer in twee of meer domeinen (inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en/of spellen)
- Een IQ tussen minimaal 55-60 en maximaal 75-80

1.6 Ouders

Wij zien ouders¹ als gelijkwaardige partners om leerlingen zo goed mogelijk te helpen, coachen, begeleiden en adviseren. We hechten veel waarde aan een goed en open contact tussen school en thuis. Er zijn daarom diverse contactmomenten in het jaar, waarbij in de meeste gevallen leerling en ouder(s) aanwezig zijn. Onderwerpen die aan bod komen zijn bijvoorbeeld het ontwikkelingsperspectief (OPP), het portfolio en de ondersteuningsbehoefte die de leerling heeft. Ook zijn er algemene ouderavonden en momenten waarop we samen vieren, zoals bij het behalen van het stagegeschiktheidscertificaat.



Figuur 2. Driehoek kind / ouders / school

Via het maandelijkse informatiebulletin 'Nieuws uit de praktijk' op onze website blijven ouders op de hoogte van belangrijke data, nieuwtjes en wetenswaardigheden. Brieven en e-mails sturen we naar de ouder(s) bij wie de leerling woont. De ouder die is belast met het ouderlijk gezag, heeft de verplichting de eventuele andere ouder op de hoogte te houden van relevante [schoolinformatie](#).

1.7 Medewerkers

Ons personeelsbestand kent een vaste, constante kern. De ervaring is dat van een groot aantal collega's het tijdelijke dienstverband wordt omgezet in een vast dienstverband. We stimuleren medewerkers zich te laten scholen en bieden ondersteuning wanneer mensen de wens hebben om zich te laten omscholen tot leermeester, schoolassistent of docent – en dit tot hun mogelijkheden behoort. We hebben een gezonde leeftijdsopbouw in ons personeelsbestand.

Professionele schoolcultuur

Wij werken op Praktijkschool Westfriesland Hoorn vanuit een professionele schoolcultuur. Dat betekent voor ons dat al het gedrag dat onze medewerkers in de school laten zien, bijdraagt aan het welbevinden (van leerling en medewerker) en aan de doelen van onze school. Bij een professionele cultuur hoort ook dat we elkaar aanspreken op gedrag dat hier niet aan bijdraagt. Meer over het pedagogisch handelen van onze medewerkers is te vinden in hoofdstuk 2.1 Pedagogisch klimaat.

Professionele ontwikkelcultuur

Professionaliteit betekent ook: jezelf blijvend willen ontwikkelen. Daarom bieden we onze medewerkers zowel individuele als teamgerichte scholing aan. Via onze eigen Trigoon Academie kunnen zij kiezen uit een breed aanbod van verschillende trainingen en workshops. Daarnaast hebben we teamwerkmiddagen die in het teken staan van leren en ontwikkelen. Collega's kijken geregeld met elkaar mee tijdens collegiale consultaties. Ook hebben we diverse werkgroepen die zich bezighouden met ontwikkelingen binnen school, waarbij het leren met elkaar en van elkaar centraal staat.

Begeleiding van startende collega's

We vinden het belangrijk om nieuwe collega's goed in te werken en wegwijs te maken. Daarom hebben we een gestructureerd inwerktraject voor nieuwe collega's en een uitgebreid inductieprogramma voor startende leerkrachten. Dit programma is verder uitgewerkt in ons 'Begeleidingsplan beginnende/startende docenten'. De doelen van het inductieprogramma zijn: het leren kennen van de school en het ondersteuningsprofiel, het voorkomen van uitval en het bevorderen van de professionele ontwikkeling van startende leraren.

Begeleiding van stagiairs

In het begeleiden van stagiairs werken we volgens de richtlijnen van het ROWF (Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland). We zien onszelf als een goede leerschool voor alle studenten van de (leraren)opleidingen. We zijn kleinschalig, de lijnen zijn kort en er is een goede begeleidingsstructuur. Op onze school houdt de schoolopleider zich bezig met de organisatie van opleiden in de school. Dit is ook de gesprekspartner van het management als het gaat om opleiden in de school. De schoolopleider draagt zorg voor de algemene begeleiding van de stagiairs en ondersteunt de werkbegeleiders. De schoolopleider organiseert intervisiebijeenkomsten, zorgt voor de bewaking van de kwaliteit en draagt bij aan de beleids- en visieontwikkeling en beleidsuitvoering binnen onze school. De werkbegeleiders dragen zorg voor de dagelijkse begeleiding op school. De vakbegeleiders staan de stagiairs bij als ze vakinhoudelijke vragen hebben. Ook geven de vakbegeleiders lesopdrachten, in goed overleg met de werkbegeleiders.

1.8 MR en GMR

We hebben een MR (medezeggenschapsraad) die bestaat uit twee ouders en twee docenten. Tijdens de vergaderingen komen uiteenlopende onderwerpen aan bod, waarbij de ouders worden meegenomen in het proces van informeren over en meedenken met de schoolorganisatie. Afhankelijk van het onderwerp worden ze geïnformeerd (financiële stukken en lopende zaken), hebben ze instemmingsrecht (het schoolplan en de schoolgids) of hebben ze adviesrecht. Op bestuursniveau praat de GMR (gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) van Trigoon mee over bovenschoolse zaken die van belang zijn voor alle of de meerderheid van de scholen van ons schoolbestuur.



2. Onderwijs

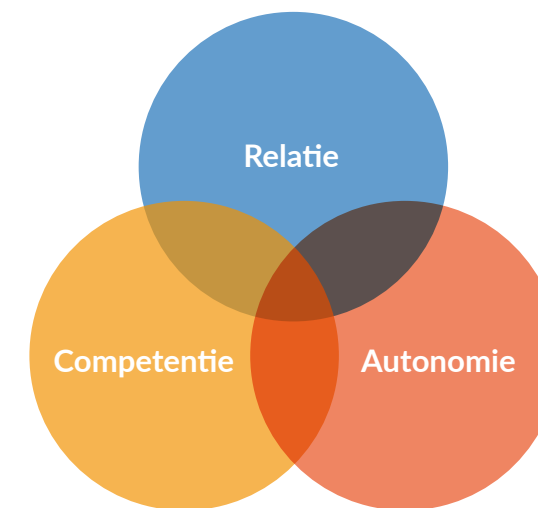


2.1 Pedagogisch klimaat

Psychologische basisbehoeften

Voor het welzijn van onze leerlingen houden we rekening met de drie psychologische basisbehoeften van de leerling. Deze drie basisbehoeften zijn onderdeel van de sociaal-emotionele ontwikkeling en een goed pedagogisch klimaat.

De drie basisbehoeften van Stevens (Ebbens, 2012) zijn: relatie, autonomie en competentie. Wanneer we goed inspelen op deze drie behoeften, creëren we een omgeving waarin leerlingen zich op een veilige en gezonde manier optimaal kunnen ontwikkelen. Onze school en docenten hebben een grote invloed hebben op deze drie basisbehoeften van de leerlingen.



Figuur 4. De 3 pedagogische basisbehoeften

Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

Goed onderwijs richt zich op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, stelt pedagoog Gert Biesta (2014):

- Kwalificatie: het verwerven van de benodigde kennis en vaardigheden
- Socialisatie: het leren kennen en onderdeel zijn van tradities en praktijken
- Persoonsvorming: zelfkennis ontwikkelen en de wereld kritisch leren bezien

Drie pijlers

Op basis van de drie pedagogische basisbehoeften en de drieslag van Biesta hebben we op school drie pijlers ontwikkeld. Iedere pijler is weer onderverdeeld in vijf doelen. De pijlers en doelen sluiten aan bij onze schoolregels en bij de behoeften van onze leerlingen. Zo dragen ze bij aan de didactische en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Autonomie: ik ben iemand

- Ik ben verantwoordelijk voor mijn keuzes
- Ik spreek de ander aan bij zijn naam
- Ik durf te zeggen wat ik wil
- Ik houd me aan de schoolregels
- Ik los problemen handig op

Relatie: ik hoor erbij

- Ik houd rekening met een ander
- Ik accepteer de ander zoals die is
- Ik luister als iemand iets vertelt
- Ik praat Nederlands
- Ik voel me veilig

Competentie: ik kan het

- Ik ben trots op mijn werk
- Ik doe mijn best
- Ik zet door
- Ik heb plezier in mijn eigen kunnen
- Ik neem mijn spullen mee

Pedagogisch handelen

Voor een plezierig pedagogisch klimaat werken we met drie uitgangspunten:

- We bieden structuur.
- We staan op één lijn met opvoeders.
- We komen afspraken en regels consequent na.

In ons handboek voor personeel staat uitgebreid beschreven wat wij vragen van onze medewerkers.

Ons uitgangspunt is in elk geval een goede grondhouding:

- Behandel de leerling altijd met respect.
- Leer je leerling kennen.
- Schep een veilige omgeving.
- Spreek heldere verwachtingen uit naar leerlingen, collega's en ouders.
- Leer direct het verwachte gedrag aan, geef aandacht aan gewenst gedrag.
- Werk met passie en plezier.
- Gebruik humor, nooit sarcasme.
- Reflecteer als leerkracht op je eigen handelen.
- Werk samen met collega's, ouders en leerling.



2.2 Verkennen, verbreden, verdiepen

Op onze school begeleiden wij onze leerlingen in drie fasen op hun weg naar zelfstandigheid: verkennen, verbreden en verdiepen.

Fase 1: verkennen

Ontwikkeling van de leerling	Begeleiding door school
In de verkenningsfase ontdekken leerlingen hun capaciteiten en interesses en bouwen ze succesvolle ervaringen op. Ze ontwikkelen hun sociale vaardigheden verder en maken uitgebreid kennis met medeleerlingen en vakken. Ook verkennen ze wat ze in de toekomst nodig hebben om zelfstandig te kunnen wonen, werken en leven.	Wij zorgen voor een veilige omgeving met sociale interacties en samenwerkingsactiviteiten voor de leerlingen. We betrekken ouders via gesprekken bij de ontwikkeling en bieden doelgericht lesmateriaal aan op het niveau van de leerlingen, voor zowel de theorie- als de praktijkvakken.

Fase 2: verbreden

Ontwikkeling van de leerling	Begeleiding door school
In de fase van verbreden ontwikkelen leerlingen zich van leerling naar zelfstandige stagiair/werknemer. Ze leren in de praktijk, nemen verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling en weten wat ze kunnen. Ze doen vaardigheden op die passen bij het toekomstige uitstroomprofiel.	Wij dagen leerlingen uit en ondersteunen hen terwijl zij hun mogelijkheden ontdekken in een veilige leeromgeving. We bereiden ontwikkelgesprekken voor, bevorderen sociale contacten, sturen leerontwikkeling aan en laten leerlingen de arbeidsmarkt verkennen tijdens stages en praktijkvakken en begeleiden hen hierbij.

Fase 3: verdiepen

Ontwikkeling van de leerling	Begeleiding door school
In de fase van verdiepen richten leerlingen zich op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en competenties voor hun toekomstige arbeidssituatie en/of vervolgopleiding. Ze passen hun kennis zelfstandig toe, zoeken vrijetijdsbestedingen die aansluiten bij hun talenten en interesses en begrijpen welke sociale contacten belangrijk zijn. Afhankelijk van het uitstroomprofiel halen zij het 1F-niveau en/of branchegerichte certificaten.	Wij begeleiden leerlingen bij het maken van plannen, het zetten van stappen en het volgen van een duidelijk tijdspad richting werk of studie. Dat doen we in een coachende rol. We sturen op doelgerichte ontwikkeling van leren en werk, stemmen het aanbod af op de uitstroombestemming van de leerling en zorgen voor samenhang tussen school, stage en toekomstig werk.

In alle drie de fasen leren wij de leerlingen hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan hun omgeving en aan de maatschappij. De tijd op school is een belangrijke periode, waarin leerlingen zich ontwikkelen als jongvolwassenen. We helpen ze om antwoord te geven op vragen als: wie ben ik, waar hoor ik bij en wat kan ik? Daarbij baseren we ons onderwijs op de basisbehoeften van leerlingen: relatie ('ik hoor erbij'), autonomie ('ik ben iemand') en competentie ('ik kan het').

Vanuit het perspectief van de leerling en de leerkracht zie het 3-fasenmodel er als volgt uit, verdeeld over de leerjaren:

Leerjaar 1 en 2 – Fase 1 - Verkennen

Als leerling...	Als leerkracht...
• Ga ik met plezier naar school, doe ik succeservaring op en leer ik sociale contacten op te bouwen. • Ontwikkel ik mijzelf door te ervaren, te doen en samen te werken. • Vorm ik me een beeld van de toekomst en mijn kansen en mogelijkheden daarin.	• Zie ik de leerling, organiseer ik sociale contacten en zoek ik de verbinding. • Werk ik gericht aan onderlinge samenwerking door leerlingen. • Heb ik de leerontwikkeling van leerlingen goed in beeld. • Bied ik theorie- en praktijkvakken doelgericht aan op het niveau van de leerlingen. • Zorg ik voor een veilig leerklimaat.

Leerjaar 3 – Fase 2 - Verbreden

Als leerling...	Als leerkracht...
• Heb ik een reëel inzicht in mijn kunnen, kennen en aankunnen. Ik weet waar ik hulp bij nodig heb. • Doe ik door praktijkvakken en stages ervaring op en onderzoek ik of de richting die ik heb gekozen, passend is. • Krijg ik zicht op mijn werknemersvaardigheden en -competenties en maak ik keuzes gericht op mijn uitstroomprofiel.	• Stimuleer ik het opbouwen en onderhouden van sociale contacten. • Stuur ik de leerontwikkeling van leerlingen aan en geef ik hen de kans zich te oriënteren op de arbeidsmarkt door bedrijfsbezoeken en stages. • Ondersteun ik leerlingen om een reëel beeld te ontwikkelen van hun kunnen, kennen en aankunnen. • Stem ik het AVO-aanbod af op de keuzevakken en de relatie tot het uitstroomprofiel.

Leerjaar 4 en 5 – Fase 3 - Verdiepen

Als leerling...	Als leerkracht...
• Pas ik mijn kennis en vaardigheden zo zelfredzaam en zelfstandig mogelijk toe, thuis en in de maatschappij als burger. • Zoek ik vrijetijdsbestedingen die aansluiten bij mijn talenten en interesses en weet ik welke sociale contacten belangrijk voor mij zijn. • Haal ik het 1F-niveau (bij uitstroomprofiel vervolgonderwijs) of branchegerichte certificaten (bij uitstroomprofiel arbeid). • Presenteer ik mijn ontwikkeling en toekomstperspectief op wonen, vrije tijd, werken en burgerschap.	• Heb ik een coachende rol en houd ik zicht op de ontwikkeling van leerlingen. • Stem ik het vakgerichte aanbod af op het uitstroomprofiel van leerlingen. • Zorg ik voor samenhang tussen school, stage en (toekomstig) werk.

2.3 Domeinen

Ons onderwijs verdelen we in vijf periodes per schooljaar. Iedere periode sluiten we af met een domeinweek waarin één domein centraal staat. De domeinen zijn:

- **Communicatie** Ik kan de ander goed begrijpen én mezelf duidelijk uitdrukken.
- **Burgerschap** Ik leer een actieve en volwaardige plek in de samenleving in te nemen.
- **Werken** Ik ontwikkel alle kennis en vaardigheden om werk te doen dat bij me past.
- **Wonen** Ik ben straks klaar voor een plek voor mezelf, zo zelfstandig mogelijk.
- **Vrije tijd** Ik ontdek mijn interesses en maak keuzes in mijn tijdsbesteding.

2.4 Profielen

We hebben binnen Praktijkschool Westfriesland Hoorn zes profielen die leerlingen voorbereiden op het doorstromen naar werk of een mbo-opleiding:

- Agrarische techniek
- Consumptieve techniek
- Dienstverlening & zorg
- Winkelpraktijk
- Bouwtechniek
- Mechanische techniek

Binnen deze profielen krijgen leerlingen praktijkvakken en algemene vakken.

2.5 Vakken

Figuur 3 geeft een overzicht van alle vakken per leerjaar. Naast algemene vakken als rekenen, Nederlands, Engels, maatschappijleer en informatiekunde hebben we op Praktijkschool Westfriesland Hoorn twaalf praktijkvakken:

- Techniek
- Styling
- Creatieve vorming
- Plant en dier
- Lichamelijke opvoeding
- Technologie
- Consumptieve techniek
- Dienstverlening & zorg
- Winkelpraktijk
- Bouwtechniek
- Mechanische techniek
- Installeren

Vakken per leerjaar



2.6 Burgerschap

Wij vinden het belangrijk om in ons onderwijs aandacht te geven aan de basiswaarden van burgerschap:

- Vrijheid van meningsuiting
- Gelijkwaardigheid
- Begrip
- Verdraagzaamheid
- Afwijzen van onverdraagzaamheid
- Afwijzing van discriminatie
- Autonomie
- Verantwoordelijkheidsbesef

Onze school besteedt aandacht aan actief burgerschap, sociale integratie en maatschappelijke stage. We gaan voor sterke betrokkenheid van de school en de leerlingen bij de samenleving - en omgekeerd. Daarom werken we samen met andere organisaties om leerlingen kennis te laten maken met meerdere onderdelen van onze samenleving. Tijdens hun maatschappelijk stage leren leerlingen om zich te ontplooiën als verantwoordelijke, actieve, betrokken en zelfredzame burgers. En zo klaar te zijn om te participeren in de samenleving. We begeleiden leerlingen in hun persoonlijke ontwikkeling en maken ze bewust van hun verantwoordelijkheid naar de maatschappij.

2.7 Kracht in controle

Wekelijks krijgen alle leerlingen in de onder- en middenbouw les in KIC: 'kracht in controle'. Dit is een lesprogramma dat de sociale veiligheid in de school helpt te vergroten. Ook helpen de werkvormen om mogelijke problemen in een vroeg stadium te signaleren en op te lossen. Denk bijvoorbeeld aan pesten, sociale uitsluiting en welbevinden op school en thuis. Met een app krijgen docenten visueel inzicht in de ontwikkeling en verhoudingen tussen de leerlingen.

2.8 Toetsen

Eens per jaar maken onze leerlingen de ICE-toetsen, die laten zien hoe zij zich ontwikkelen op de onderdelen rekenen en Nederlands. De toetsresultaten nemen we op in het toetsoverzicht van het OPP (ontwikkelingsperspectief) en in het portfolio. Ook houden we de resultaten van de 'gewone' toetsen door het jaar heen bij in een grafiek, zodat we de ontwikkeling op de onderdelen rekenen en Nederlands gedurende het jaar in beeld houden.

NT2-leerlingen en toetsen

Bij onze anderstalige leerlingen nemen we andere toetsen af, die beter aansluiten bij de mogelijkheden van deze leerlingen. Ieder jaar bespreken we met de mentoren of een leerling kan overstappen naar de reguliere toetsen. Dat is wel ons streven, zeker wanneer de leerlingen uiteindelijk door willen stromen naar de entree-opleiding.



2.9 Stage

De stage is een groot en belangrijk onderdeel van ons praktijkonderwijs. Leerlingen krijgen hiermee de kans om zich voor te bereiden op het arbeidsproces. In leerjaar 2 werken ze toe naar de externe stage in leerjaar 3. Zo lopen de tweedejaars een interne stage van minimaal een week, bezoeken ze diverse bedrijven en oefenen ze alvast met sollicitatiegesprekken tijdens de dramalessen. Vanaf leerjaar 3 gaan ze extern stage lopen. Ieder jaar wordt de stage op een andere manier ingericht.

Leerjaar 3

De leerlingen lopen één dag per week stage. Deze stage heeft een oriënterend karakter. De nadruk ligt niet op het ontwikkelen van praktische vaardigheden, maar op de juiste werkhouding. Denk aan op tijd komen, het tijdig melden van afwezigheid en op correcte wijze omgaan met collega's en leidinggevenden.

Leerjaar 4

Leerlingen lopen twee dagen per week bedrijfsstage. De nadruk ligt op het ontwikkelen van competenties in het vakgebied. De leerlingen zijn bezig zich te ontwikkelen op een beroepshouding.

Leerjaar 5

Leerlingen lopen drie dagen per week stage. Deze stage richt zich op het verder ontwikkelen van vakvaardigheden en beroepshouding. Daarnaast is het doel om te komen tot een plaatsingsstage. Dat betekent dat de leerling bij het bedrijf gaat werken of een BBL-traject kan volgen.

2.10 Het ATC

Het arbeidstrainingscentrum (ATC) is onderdeel van onze school en ligt op het industrieterrein HN80 in Hoorn. Hier trainen leerlingen van de praktijkschool vanaf het tweede leerjaar diverse vaardigheden, samen met leerlingen van andere instellingen. Denk aan samenwerken, doorwerken en doorzetten, nauwkeurig werken, op tijd komen, geconcentreerd werken, leiding accepteren en met kritiek omgaan.

Ook komen leerlingen in het centrum om een periode te overbruggen als ze tijdelijk geen stage hebben. Het ATC voert opdrachten uit voor bedrijven en instellingen in de regio. Onder leiding van een docent en arbeidstrainers verrichten leerlingen diverse werkzaamheden, in groepsverband en individueel.

In het trainingscentrum kunnen leerlingen certificaten behalen op de volgende onderdelen:

- Magazijnmedewerker
- Kassavaardigheden
- Ramen lappen
- Fiets cleanen
- Banden wisselen en balanceren
- Auto cleanen
- Heftruckrijbewijs (landelijk erkend)

Op het ATC vinden ook de praktijklessen en het praktijkexamen plaats voor de heftruckopleiding.

2.11 Praktijkschooldiploma

Na vijf jaar praktijkonderwijs gaat een leerling op voor het praktijkschooldiploma. Jaarlijks wordt het examenreglement voor het praktijkschooldiploma besproken en wordt het Handboek voor het Examen bijgewerkt. Wanneer leerlingen aan alle voorwaarden hebben voldaan, hun examendossier op orde hebben en het gesprek goed verlopen is, ontvangen zij het praktijkschooldiploma.

Leerlingen behalen in vijf jaar diverse bewijsstukken, die worden bewaard in het examendossier. Dit is een map waarin diverse onderdelen komen die bepalend zijn voor het praktijkschooldiploma. Jaarlijks wordt vastgesteld welke onderdelen in deze examenmap komen. Momenteel wordt er gewerkt aan een landelijk reglement voor het praktijkdiploma.

Meer lezen?

- > [Examenreglement](#)
- > [Handboek voor het Examen](#)

2.12 Uitstroomgegevens

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Werk	18	10	3	14	16	6
Beschut werk/dag-besteding				1	3	5
Werk en BBL (beroepsbegeleidende leerweg)	4	15	8	34	26	26
Intern						14
Mbo-BOL (beroepsondersteunende leerweg)	34	22	42	13		
BBL niveau 2					9	4
BOL niveau 2						6
Anders ¹	18	9	11	8	10	2
Totaal	74	56	64	70	64	63

¹ Anders betekent dat leerlingen verhuisd zijn, leerplichtvrij zijn of ander onderwijs zijn gaan volgen.

3. Zorg en begeleiding



3.1 Begeleidingsteam

Voor het begeleiden en ondersteunen van onze leerlingen hebben we, naast de vakdocenten en teamleiders, een aantal gespecialiseerde medewerkers (in willekeurige volgorde):

- **Mentor**

De mentor is de begeleider van de leerling en de contactpersoon tussen school en thuis. Intensief contact tussen school en thuis is vanzelfsprekend. De mentor is de spil.

- **Ondersteuningscoördinator**

De ondersteuningscoördinator organiseert de leerlingzorg en -ondersteuning en heeft de regie in het contact met externe instanties en ambulant begeleiders. Ook is de ondersteuningscoördinator verantwoordelijk voor het samenstellen en bijhouden van leerlingendossiers en OPP's.

- **Pedagogisch-didactisch onderzoeker**

De pedagogisch-didactisch onderzoeker doet onderzoek naar de leerontwikkeling van leerlingen, zodat een goed beeld ontstaat van de begeleiding en ondersteuning die deze leerling nodig heeft.

- **Stagebegeleider**

De stagebegeleider helpt de leerling op weg naar de arbeidsmarkt, onder meer bij het vinden van geschikte stage- en arbeidsplaatsen.

- **Arbeidstrainer**

De arbeidstrainer bereidt leerlingen voor op stage en werk door in groepsverband te werken in een bedrijfsmatige situatie buiten de school. Ook beoordeelt de arbeidstrainer de leerlingen op stagegeschiktheid.

- **Coördinator arbeidstraining**

De coördinator van het arbeidstrainingscentrum is verantwoordelijk voor de gang van zaken op het ATC, zorgt voor werk op het ATC, regelt de financiën van het ATC en draagt zorg voor een goed en veilig pedagogisch klimaat.

- **Psycholoog/gedragswetenschapper**

De psycholoog staat mentoren en docenten bij met expertise over (psycho)sociale en emotionele problemen, ontwikkelings- en persoonlijkheidsstoornissen, leerproblemen en handelingsgericht werken. De psycholoog doet onderzoek als het EOT (extern ondersteuningsteam) daarom vraagt.

- **Stage- en nazorgcoördinator**

De stagecoördinator stuurt het stagebeleid aan en onderhoudt contacten met relevante externe organisaties en personen. De nazorgcoördinator volgt (oud-)leerlingen tot twee jaar na het verlaten van de school op de werkplek, bij opleiding of (re-integratie)trajecten.

- **Schoolcontactpersoon (schoolvertrouwenspersoon)**

De schoolcontactpersoon geeft informatie en advies over onderwerpen als seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld. Samen met betrokkenen zoekt de schoolcontactpersoon naar oplossingen bij klachten.

- **Verzuimcoördinator**

De verzuimcoördinator houdt zich bezig met alle zaken rond verzuim en te laat komen. Denk aan het contact met ouders, het beoordelen van de rechtmatigheid van verzuim, het registreren van verzuim en de communicatie naar mentoren en teamleiders.

- **Leerlingbegeleiders**

De leerlingbegeleider draagt zorg voor de dagelijkse leerlingzorg in ons opvanglokaal en zet in op preventief handelen.

3.2 Coaching

Een belangrijk onderdeel van onze werkwijze 'Doen wat werkt' is het voeren van coachingsgesprekken. Elke mentor heeft twee lesvrije uren per week om leerlingen te coachen. Daarbij organiseren we scholing voor onze medewerkers in oplossingsgericht coachen. Oplossingsgericht coachen is een effectieve manier om de zelfredzaamheid van jongeren te bevorderen. Een belangrijk verschil met meer traditionele coachtechnieken is dat niet het probleem, maar de oplossing als uitgangspunt wordt genomen. Samen werk je toe naar de spreekwoordelijke stip op de horizon. De rol die past bij een oplossingsgerichte coach is die van begeleider in plaats van helper. De oplossingsgerichte coach helpt de leerling zelf doelen te formuleren. Het stellen van de juiste vragen daagt de leerling uit om in beweging te komen. Het doel is om de leerling handvatten mee te geven om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij.

Oplossingsgericht coachen doen we in zeven stappen:

1. Verhelderen van de veranderbehoefte
2. Definiëren van de gewenste toestand
3. Vaststellen van de huidige situatie (wat is al bereikt?)
4. Analyseren van eerder succes
5. Eén stapje vooruitzetten
6. Vooruitgang monitoren
7. Vaststellen van de verdere veranderbehoefte

3.3 Portfolio

Het portfolio speelt een belangrijke rol in het onderwijs op onze praktijkschool. Hierin laten leerlingen zien wat ze de afgelopen periode op school hebben gemaakt en bereikt: denk aan werkstukken, presentaties en toetsresultaten. We willen graag dat leerlingen trots zijn op hun portfolio en dat ze het met plezier delen. In gesprekken met leerlingen en ouders is het portfolio leidend. De leerling heeft de regie in dit gesprek, de mentor is als coach aanwezig.

Ieder vak heeft een eigen 'bewijs' in het digitale portfolio in Presentis. De precieze inhoud verschilt per leerling, maar in ieder geval bevat het portfolio de volgende inhoud:

- Persoonlijke pagina met cv
- Ontwikkelingsperspectief (OPP)
- Voortgang praktijk- en theorievakken en stage
- Certificaten
- Voortgang van prestaties en extra activiteiten
- Aanwezigheid
- Algemene competenties
- Tips en tops





3.4 Klassen- en leerlingbespreking

Klassenbespreking

Drie keer per jaar vinden klassenbesprekingen plaats, waarin besproken wordt hoe het met de leerlingen gaat in de klas en of de begeleiding en externe hulp nog passend is. In dit gesprek sluiten we aan bij de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. De volgende collega's zijn aanwezig bij de klassenbespreking:

- Mentor (en eventueel de co-mentor)
- Ondersteuningscoördinator of schoolpsycholoog
- Teamleider (tijdens gesprek 2 en verder wanneer gewenst)
- Leerlingbegeleider (op afroep)
- Stagedocent (vanaf leerjaar 3)

De mentor stuurt na de klassenbespreking een informatiemail naar de betrokken collega's met de (nieuwe) afspraken en punten om rekening mee te houden. Zo nodig volgt na de klassenbespreking een leerlingbespreking.

Leerlingbespreking

Wanneer de klassenbespreking aanleiding geeft om dieper in te gaan op de situatie van een specifieke leerling, organiseert de mentor een leerlingbespreking met de betrokken docenten en het ondersteuningsteam. Voorafgaand aan het gesprek noteert de mentor de hulpvraag in Presentis. De uitkomst van het gesprek wordt ook gedeeld in Presentis. Wanneer er zorgen blijven bestaan over de leerling, doet de mentor een IOT-melding en gaat het interne ondersteuningsteam daarmee aan de slag.

3.5 Schoolondersteuningsprofiel

Naast ondersteuning bij het leren, krijgen onze leerlingen ook sociaal-emotionele ondersteuning. NT2-leerlingen krijgen daarnaast extra taalondersteuning. Meer informatie over de zorg en ondersteuning voor onze leerlingen is te lezen in [het Schoolondersteuningsprofiel](#).

3.6 Ontwikkelingsperspectief

Al onze leerlingen hebben een ontwikkelingsperspectief (OPP). Dit is een document dat beschrijft welke ontwikkelingsmogelijkheden de leerling op langere termijn heeft en welk eindniveau van de leerling kan worden verwacht. Het OPP geeft aan welk onderwijsaanbod passend is voor de leerling en welke ondersteuning nodig is om het verwachte eindniveau te bereiken. Het OPP is een groeidocument dat meerdere keren per jaar door de mentor wordt bijgesteld. Drie keer per jaar voert de mentor een OPP-gesprek met iedere leerling om te evalueren en vooruit te kijken.

3.7 Leerlingvolgsysteem

We maken gebruik van het leerlingvolgsysteem (LVS) van Presentis om de ontwikkeling van onze leerlingen goed te volgen. Dit LVS is speciaal ontwikkeld voor praktijkscholen. In Presentis houden we onder andere de volgende zaken bij:

- Contactgegevens van de leerling
- Individuele informatie over leerresultaten en gedrag
- Resultaten van een leerjaar, groep of gehele school
- Gegevens over individuele ondersteuning
- Digitaal portfolio

3.8 Extra ondersteuning

Onze leerlingen hebben specifieke ondersteuningsbehoeften. Het gaat dan vooral om:

- Leerstof op maat
- Extra aandacht om door te kunnen stromen naar vervolgonderwijs
- Veel aandacht voor sociale vaardigheden en zelfredzaamheid
- Toeleiding naar arbeid

We spelen hierop in door leerlingen een eigen leerroute te bieden. Deze leerroute komt in nauw overleg met de leerling en de ouders tot stand. De kansen van de leerling zijn altijd het uitgangspunt. Sommige leerlingen hebben extra ondersteuning nodig. Het schoolondersteuningsplan geeft meer informatie over deze extra ondersteuning.

Meer lezen?

> [Schoolondersteuningsplan](#)

3.9 Intern ondersteuningsteam (IOT)

Het doel van ons intern ondersteuningsteam (IOT) is extra ondersteuning bieden als de eerstelijns ondersteuning niet voldoende is. Het IOT houdt zich bezig met:

- Onderzoeken en verduidelijken van de ondersteuningsvraag
- Adviseren van leerling, ouders en/of docenten
- Verstrekken van handelingsadviezen
- Verwijzen naar hulpverlening of een andere vorm van onderwijs

Het IOT volgt leerlingen met een ondersteuningsbehoefte zolang dat nodig is. Het IOT bestaat uit de ondersteuningscoördinator, een teamleider, de schoolpsycholoog, een jeugd-gezinswerker en de mentor van de leerling die in het IOT besproken wordt.

3.10 Multidisciplinair overleg (MDO)

Naast het IOT hebben we ook het MDO: het multidisciplinair overleg. Dat team zet zich in om te voorkomen dat jongeren het voortgezet onderwijs vroegtijdig verlaten. Het is belangrijk dat het MDO op tijd signaleert dat de schoolcarrière van een leerling in gevaar komt. Daarom is er veel aandacht voor preventieve activiteiten en werken we multidisciplinair samen met externe instellingen.

De doelstelling van een MDO is multidisciplinaire samenwerking tussen externe instellingen en de zorgstructuur van de school. Zo kunnen we zo vroeg mogelijk signaleren en zo nodig interveniëren bij problemen van deze jongeren, waardoor we daadkrachtig kunnen handelen. Er is veel aandacht voor preventieve activiteiten.

Vaste leden van een MDO zijn de leerling, de ouder(s) en de mentor en/of een lid van het ondersteuningsteam. Het overleg wordt aangevuld met de externe instanties die betrokken zijn, zoals leerplicht, het wijkteam en opvoedondersteuning.

Een MDO vindt meestal één keer in de zes of acht weken plaats. Vanuit school wordt de verslaglegging met de bijbehorende afspraken vastgelegd in Presentis, binnen de tegel 'gesprekken'.

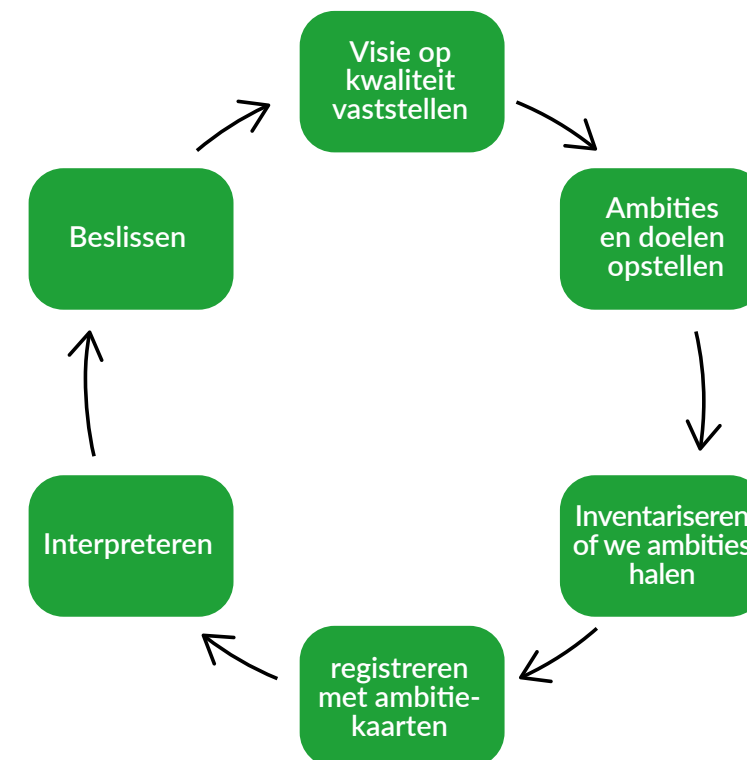
4. Kwaliteitszorg



4.1 Definitie van kwaliteit

Wij willen onze leerlingen de ruimte bieden om hun talenten te ontwikkelen, zodat zij zich verder kunnen ontplooiën op het gebied van arbeid, zelfstandig wonen, vrijetijdsbesteding, communicatie en burgerschap. Dit vormt de kern van ons onderwijs – en daarmee van onze kwaliteitszorg.

Kwaliteit leveren betekent voor ons: voldoen aan de eisen die de overheid stelt én aan de ambities die wij zelf met elkaar hebben bepaald. Kwaliteitszorg volgt een cyclisch proces:



Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke vragen rondom de volgende vier aspecten:

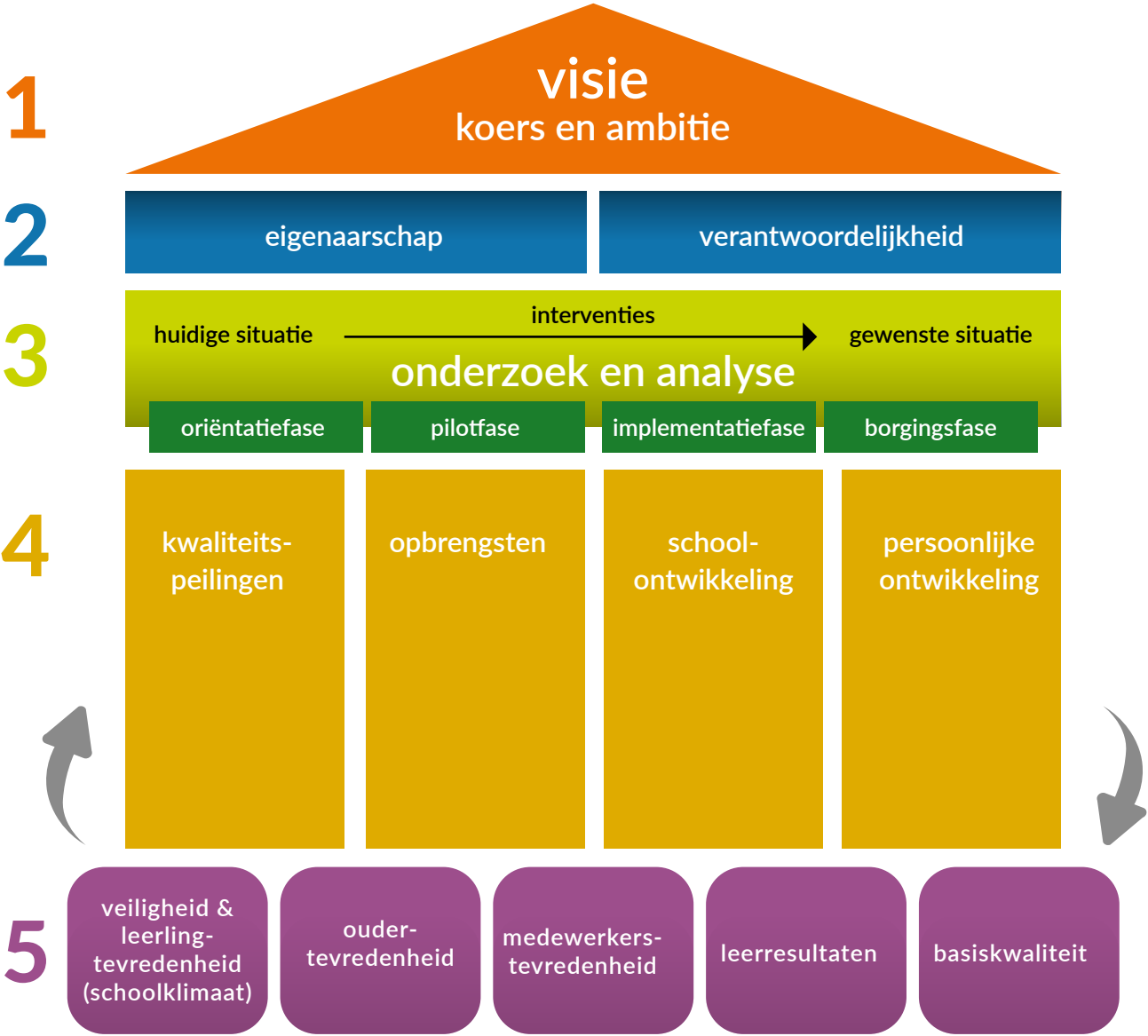
- Processen binnen de school
- Handelen van de medewerkers
- Opbrengsten van de leerlingen
- Ontwikkelcapaciteit van de organisatie

De volgende vragen zijn hierin leidend:

- Doen we de juiste dingen?
- Doen we de juiste dingen op de juiste manier?
- Doet iedereen mee?
- Hoe weten we (en meten we) dat het werkt?
- Hoe zorgen we ervoor dat we verbeteringen doorvoeren op bewijs van feiten?

4.2 Handboek Kwaliteit Stichting Trigoon

Het Handboek Kwaliteit van Stichting Trigoon vormt de basis voor de kwaliteitszorg op onze praktijkschool. In dit document is vastgelegd hoe en waarom we binnen de stichting werken aan kwaliteit. Het handboek is een levend document, dat doorlopend kan worden aangevuld en aangepast. Onderstaande afbeelding, het ‘huis van kwaliteit’, geeft het Trigoon-brede kwaliteitsbeleid visueel weer.



1. Koers en ambitie

Op basis van de leerlingpopulatie van de school wordt de collectieve ambitie per uitstroombestemming/doelgroep vastgesteld. Deze collectieve ambitie beschrijft de kenmerken van de leerlingen, wat de gewenste uitstroom is en hoe het onderwijs in de tussenliggende periode eruitziet.

2. Voorwaarden: eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Voorwaardelijk voor het werken aan de kwaliteit van het onderwijs en kwaliteitsverbeteringen is eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij de mensen die betrokken zijn. Wie is waarvoor en waarvan? Is de opgave helder? Is expliciet gemaakt wat de verwachtingen zijn en waar het mandaat en de zeggingskracht liggen?

3. Onderzoeksvragen

- Wat is de gewenste situatie? (Koers en ambitie)
- Wat is de huidige situatie? (Evaluatie en analyse van opbrengsten, kwaliteitspeilingen, maar ook de lesobservaties)
- Hoe komen we daar? (Persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling)

4. Kwaliteitspijlers

We onderscheiden vier pijlers. De opbrengsten en kwaliteitspeilingen geven inzicht in de huidige kwaliteit en kwaliteitsbeleving. De persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling laten zien hoe we er planmatig aan werken en waar we in investeren.

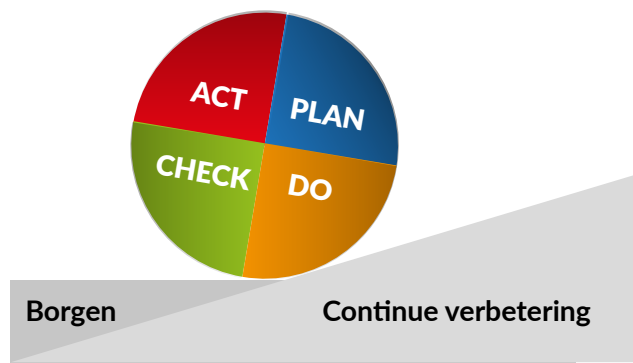
5. Indicatoren

Om de kwaliteit te bepalen onderscheiden we vijf indicatoren. Voor al deze indicatoren hebben we tools (zoals enquêtes, peilingen en onderzoeken) om aan te tonen dat leerlingen genoeg leren, dat ze goed onderwijs krijgen en dat zij zich veilig voelen. De vijf indicatoren zijn:

- Sociale veiligheid & leerlingtevredenheid
- Oudertevredenheid
- Medewerkertevredenheid
- Leerresultaten
- Onderwijskwaliteit (minimaal voldoen aan de basiskwaliteit van de Inspectie van het Onderwijs)

4.3 PDCA-cirkel

Kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom hanteren we een systematische en structurele werkwijze, gebaseerd op de PDCA-cirkel: de beleidsplannen, het ondersteuningsplan de en vakgroep- en teamplannen doorlopen we periodiek volgens een vaste cyclus:



- Plan:** bedenken van een plan, definiëren van meetpunten, normen en targets.
- Do:** het plan uitvoeren, meetpunten analyseren en gebruiken voor actie en procesverbetering.
- Check:** het plan en de uitvoering beoordelen, met elkaar praten over de scores, de meetpunten en de analyses.
- Act:** het plan, de normen en de targets bijstellen of de uitvoering bijsturen.
Borging van de kwaliteit vindt plaats door jaarlijkse gesprekken tussen schoolleiding, coördinatoren en vakgroepen. Jaarlijks vóór 1 oktober schrijft de schoolleiding een verantwoordingsrapportage. De teams en docenten leggen eveneens verantwoording af vóór 1 oktober.

4.4 Kwaliteitscoördinator

Binnen Praktijkschool Westfriesland Hoorn hebben we een kwaliteitscoördinator die ons kwaliteits-beleid vormgeeft, door actief te werken aan het thema positief eenduidig school- en pedagogisch klimaat. Zij verzamelt diverse analytische gegevens met betrekking tot de kwaliteit van ons onderwijs en doet voorstellen die zorgen voor kwaliteitsverbeteringen in de klas op didactisch en pedagogisch vlak.

4.5 Instrumenten voor kwaliteitszorg

Om de kwaliteit te monitoren en borgen, zetten we verschillende instrumenten in:

Ambitiekaarten

Op ambitiekaarten staan speerpunten uit onze beleidsdoelen omschreven, voorzien van een plan van aanpak inclusief een verantwoordelijke collega. Speerpunten komen onder andere voort uit de tevredenheidsonderzoeken en de SWOT-analyse van het team. In combinatie met het schoolplan en het jaarplan leiden de ambitiekaarten tot een verbeterd kwaliteitsbeleid, waarbij personeelsontwikkeling en schoolontwikkeling direct verbonden zijn aan kwaliteitsverbetering.

Beleidsdoel	Verantwoordelijke	Activiteiten en aanpak	Wat is er nodig?	Evaluatie
Hier staat onder welk kwaliteitsge-bied het doel valt.	Wie is de (eind) verantwoordelijke?	Welke activiteiten en hoe wordt dit aangepakt?	Wat is nodig om het doel te berei-ken?	Doel behaald/ niet behaald en evaluatie. Wat kan anders en wat zijn eventuele vervolg-stappen?

Tevredenheidsonderzoek

Met het instrument ProZO! voeren wij tevredenheidsonderzoeken uit. ProZO! bestaat uit vijf vragenlijsten voor verschillende doelgroepen:

- Medewerkers en management
- Leerlingen
- Ouders
- Stagebedrijven
- Partners in de omgeving

In ProZO! is een landelijke normering opgenomen, zodat we kunnen nagaan op welke indicatoren onze school (on)voldoende scoort én hoe de schoolscores zich verhouden tot de landelijke scores. Ook de tevredenheidsvragen van Vensters voor Verantwoording zijn opgenomen in de vragenlijsten van ProZO! Vierjaarlijks maken we op school een risico-inventarisatie & -evaluatie gemaakt (RI&E). Hiermee maken we alle werkgerelateerde risico's voor veiligheid en gezondheid inzichtelijk. Vervolgens stellen we een plan van aanpak op waarmee deze risico's weggenomen en beheerst kunnen worden. Onderdeel van de RI&E is de QuickScan PSA (psychosociale arbeidsbelasting), waarmee werknemers met een korte enquête gevraagd wordt naar de werkomstandigheden zoals: werkdruk, sfeer en omgangsvormen.

Handboek voor de medewerker

De kwaliteit van het onderwijs is een collectieve verantwoordelijkheid waaraan iedere medewerker bijdraagt. In ons interne Handboek voor de medewerker zijn onder meer de vakgroepplannen van de verschillende vakgroepen vastgelegd, inclusief ambities en doelen die jaarlijks worden geëvalueerd. De vakgroepen hebben regelmatig gesprekken met de schoolleiding over deze plannen.

Kwaliteitszorg en het samenwerkingsverband

Het samenwerkingsverband VO Westfriesland heeft een kwaliteitsmonitor die eens per jaar bij ons wordt afgenomen. Bovendien zijn er twee keer per jaar gesprekken tussen de directeur van het samenwerkingsverband en onze school. Deze gesprekken zijn gericht op het stimuleren en bewaken van de ontwikkelingen op school- en samenwerkingsverbandniveau en op het signaleren van eventuele knelpunten.

5. Onze ambities



Voor de komende drie jaar zijn dit onze ambities:

- Versterken van ons school- en pedagogisch klimaat
- Versterken en verbinden van ons theorie- en praktijkonderwijs
- Verhelderen van 'de leerling in beeld'
- Versteven van onze kwaliteitscultuur

In dit hoofdstuk werken we per ambitie uit hoe we die gaan waarmaken.

5.1 Versterken van ons school- en pedagogisch klimaat

Wat willen we bereiken?

Aan het eind van deze schoolplanperiode hebben we ons school- en pedagogische klimaat versterkt. Met een eenduidige aanpak heeft ons team gezorgd voor veiligheid en duidelijkheid, waarbij we werken volgens de principes van de Transformatieve school. Dit is een professionalisering- en cultuurveranderingsprogramma binnen schoolculturen waarbinnen teams prioriteit geven aan de gelijktijdigheid van gelijke kansen en de onderwijskwaliteit. Het programma is effectief gebleken in het versterken van de self efficacy (het geloof in eigen kunnen) en de collective efficacy (het gemeenschappelijk geloof in eigen kunnen van het professionele team) op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen.

Hoe bereiken we dat?

- We leggen regels en afspraken vast in een schoolbreed document, waarbij het uitgangspunt is: minder regels, maar wel strakke regels.
- We spreken met elkaar een gemeenschappelijke, positieve taal op basis van de Transformatieve school.
- Onze docenten zijn getraind volgens de principes van de Transformatieve school.
- Nieuwe collega's volgen trainingen op het gebied van onder meer oplossingsgericht coachen.
- We brengen een duidelijke structuur aan in de onderbouwgroepen, waarbij we inzetten op kleinere groepen voor de praktijkvakken en minder wisselingen van docent en lokaal.
- We zetten in de gouden weken² intensief in op gewenst gedrag.

5.2 Versterken en verbinden van ons theorie- en praktijkonderwijs

Wat willen we bereiken?

Aan het eind van deze schoolplanperiode hebben we meer samenhang gecreëerd tussen de theorie- en de praktijkvakken. Het didactisch handelen is eenduidig en doelgericht en we hebben een doorlopende leerlijn in Presentis die aansluit bij de uitstroombestemmingen vervolgonderwijs, arbeid en dagbesteding.

² De eerste 6 weken van het schooljaar, waarin het pedagogisch klimaat wordt gevormd.

Hoe bereiken we dat?

- Alle docenten geven les volgens een duidelijk instructiemodel met lesdoelen en een heldere opbouw, inclusief een checkmoment aan het eind.
- We integreren het reken- en taalonderwijs meer in de praktijkvakken, zodat onze leerlingen in een relevante context de basisvaardigheden ontwikkelen en toepassen.
- We besteden een uur extra per week aan rekenen en Nederlands, waarbij we de methode als middel gebruiken en niet als doel.
- We geven leerlingen de mogelijkheid om (branche)certificaten te behalen in hun eigen interessegebied, om zo het eigenaarschap bij onze leerlingen te vergroten. Ook besteden we op een feestelijke manier aandacht aan het behalen van certificaten.

5.3 Verhelderen van 'de leerling in beeld'

Wat willen we bereiken?

Aan het eind van deze schoolplanperiode hebben we beter zicht op de groei van competenties en vaardigheden bij onze leerlingen. Als team doen we wat werkt om de relatie, competentie en autonomie van onze leerlingen te versterken. Doordat we goed inzicht hebben in ieders ontwikkeling, kunnen we differentiëren waar nodig en mogelijk.

Hoe bereiken we dat?

- We formuleren doelen voor onze leerlingen om zicht te krijgen op de ontwikkeling van hun vaardigheden. We werken cyclisch aan persoonlijke leerdoelen en vakinhoudelijke vaardigheden van de leerlingen.
- We maken onze leerlingen op een positieve manier duidelijk op welke competenties ze worden beoordeeld en wat hierin de rol is van het portfolio. Zo dragen we bij aan een gevoel van trots wanneer leerlingen laten zien wat ze hebben gemaakt.
- We bieden onze leerlingen meer keuzeruimte, bijvoorbeeld door zowel in de onder- als bovenbouw met (meer) keuzevakken te werken.
- We hebben de verschillende leerroutes duidelijk vastgelegd in Presentis.
- We maken vaardigheden en competenties beter zichtbaar voor leerlingen en ouders in Presentis. De nadruk ligt hierbij op de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, die we zo goed mogelijk meetbaar en inzichtelijk maken. Dit doen we onder meer door doelen duidelijk te omschrijven en scores te visualiseren, bijvoorbeeld met percentages. Ook bespreken we de doelen met ouders en leerlingen.
- In de bovenbouw creëren we mogelijkheden voor (deels) individueel onderwijs en/of roosters op maat.

5.4 Verstevenigen van onze kwaliteitscultuur

Wat willen we bereiken?

Aan het eind van deze schoolplanperiode hebben we onze kwaliteitscultuur geprofessionaliseerd, waarbij het uitgangspunt bij alles wat we doen is: goed onderwijs voor onze leerlingen. Professioneel gedrag voldoet aan drie criteria: het draagt bij aan de doelen van de school, het leidt tot toename van het welbevinden van jezelf én het leidt tot toename van het welbevinden van anderen. Bij een professionele cultuur hoort ook: op een goede manier analyseren, evalueren en bijstellen. Ook daarin zetten we deze schoolplanperiode belangrijke stappen.

Hoe bereiken we dat?

- We werken met elkaar uit wat 'goed onderwijs' voor ons inhoudt, specifiek voor onze doelgroep. Op basis hiervan bepalen we onze doelen en verbeterpunten. We werken gericht en duidelijk gefaseerd aan een professionele cultuur met een heldere visie en koers.
- De doelen op het gebied van kwaliteit zijn voor het gehele team helder, doordat we hier aandacht aan besteden tijdens teambijeenkomsten.
- We werken systematisch aan verschillende onderdelen van het kwaliteitskader van de Inspectie van het Onderwijs, zoals afgesproken in het Handboek Kwaliteit van Stichting Trigoon. Het MT, bestaande uit de directeur en de teamleider, stuurt het proces rondom kwaliteit op school aan.
- We starten in schooljaar 2024-2025 met een nieuwe organisatiestructuur, waarbij de directie bestaat uit een directeur en een teamleider. Het OT krijgt een prominentere rol. Op de deelgebieden zorg, praktijk, theorie, stage, onderwijs, nazorg en kwaliteit hebben we coördinatoren die zicht houden op de kwaliteit van ons onderwijs en onze lesgevers aansturen.
- De schoolleiding initieert kwaliteitsgesprekken. Deze gesprekken zijn gestroomlijnd en worden regelmatig en constructief gevoerd.
- We werken standaard volgens de PDCA-cirkel (zie hoofdstuk 4.3) en het Kwaliteitshandboek van Stichting Trigoon (zie hoofdstuk 4.2).
- We besteden gericht aandacht aan teambuildingsactiviteiten en deze activiteiten hebben een vaste plek op de jaaragenda.
- We stimuleren collega's om gezamenlijk deel te nemen aan scholing in de vorm van workshops en trainingen, bijvoorbeeld vanuit de Trigoon Academie.
- We zorgen voor laagdrempelige en regelmatige (positieve) feedbackmomenten tussen collega's, zodat we hun specifieke talenten goed in beeld hebben en hierop kunnen inspelen. Tijdens deze feedbackmomenten is ook aandacht voor het welbevinden van collega's een goede werk-privébalans.
- We zetten Presentis (ook) in als meetinstrument voor onze kwaliteit, om zo de resultaten in beeld te hebben en houden op leerling-, klas-, leerjaar- en schoolniveau.
- We voeren een professionaliseringsslag door in onze manier van analyseren. We ontwikkelen in deze schoolplanperiode een kader voor kwaliteitsanalyse waarin de how, why, what en who staan beschreven. Aan de hand van dit kader kijken we kritisch naar de analyses die we al doen en voeren we waar nodig verbeteringen en uitbreidingen door.

In de praktijk



Dit schoolplan beschrijft onze school, ons onderwijs en onze ambities voor de komende jaren. Deze ambities vertalen we jaarlijks naar actieplannen, waarin we beschrijven:

- wat onze doelen en tussendoelen zijn;
- welke acties we inzetten om deze doelen te realiseren;
- wie binnen school eigenaarschap heeft over de acties;
- welke externe ondersteuning we nodig hebben;
- in welke periode van het schooljaar we de acties uitvoeren;
- welke financiële middelen bij de acties horen.

We maken hierbij gebruik van de digitale tool 'Schoolmonitor'. Zo werken we systematisch en efficiënt samen om voor onze leerlingen te doen wat werkt.



Bezoekadres: Gording 124, 1628 JG Hoorn

Postadres: Postbus 3057, 1620 GB Hoorn

Telefoonnummer: 0229 219487

E-mail: administratie.hoorn@praktijkschoolwf.nl

www.praktijkschoolhoorn.nl