

Prakticon



PRAKTICON
SCHOOLPLAN
2019/2023





Prakticon Schoolplan

INHOUDSOPGAVE

	<u>Inleiding</u>	<u>05</u>
1.	<u>Visie, missie en kernwaarden</u>	<u>06</u>
	<u>1.1. - Bestuur</u>	<u>06</u>
2.	<u>Visie op het onderwijs</u>	<u>08</u>
	<u>2.1. - Visie</u>	<u>08</u>
	<u>2.2. - Motto</u>	<u>08</u>
	<u>2.3. - Kernwaarden</u>	<u>08</u>
	<u>2.4. - Big Picture</u>	<u>09</u>
	<u>2.4.1. - Leren in de echte wereld</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.2. - Een leerling tegelijk</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.3. - Authentieke beoordeling</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.4. - Schoolorganisatie</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.5. - Mentorgroep</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.6. - Schoolcultuur</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.7. - Leiderschap</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.8. - Ouderbetrokkenheid</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.9 - Professionele ontwikkeling</u>	<u>10</u>
	<u>2.4.10- Netwerken</u>	<u>10</u>
3.	<u>Schoolcultuur en leerlingbegeleiding</u>	<u>11</u>
	<u>3.1. - Schoolcultuur</u>	<u>11</u>
	<u>3.2. - Curriculum</u>	<u>11</u>
	<u>3.3. - Leerlingbegeleiding</u>	<u>15</u>
4.	<u>Visie op personeelsbeleid</u>	<u>17</u>
	<u>4.1 - Ontwikkeling</u>	<u>17</u>
	<u>4.2 - Bevoegd</u>	<u>17</u>
	<u>4.3 - Schoolleiding</u>	<u>17</u>
	<u>4.4 - Ontwikkelpunt</u>	<u>17</u>
	<u>4.5 - Sponsoring</u>	<u>18</u>
	<u>4.6 - Invloed van leerlingen</u>	<u>18</u>
5.	<u>Kwaliteitszorg</u>	<u>19</u>
	<u>5.1 - kwaliteitscriteria</u>	<u>20</u>
6.	<u>Ambitie en doelen</u>	<u>22</u>
7.	<u>Schoolgegevens</u>	<u>25</u>



INLEIDING

Met genoegen bieden wij u het schoolplan 2019-2023 aan.

Dit schoolplan beschrijft de werkwijze van Prakticon en onze ambities voor de komende jaren.

Prakticon is een praktijkschool voor leerlingen van 12 tot 18 jaar. Wij geven het onderwijs al jaren vorm volgens de Big Picture Learning filosofie. Ons onderwijs kenmerkt zich door een grote mate van flexibiliteit. Voortdurend zijn wij in beweging om af te stemmen op elkaar en op onze leerlingen; soms nabij, soms meer op afstand. Soms sturen wij waar nodig en op andere momenten bieden wij meer vrijheid.

Wij zijn dus wendbaar in ons onderwijsaanbod. Omdat ons onderwijs op maat is voor onze leerlingen, is het niet lineair vormgegeven. Het volgt voor een belangrijk deel de behoeftes van onze leerlingen. Behoeftes die wij hen graag zelf laten ontdekken!

Daarnaast hechten wij veel waarde aan de 'community gedachte'. De school als gemeenschap, de klas als kleinere community. Dat community-gevoel versterkt onze onderlinge relaties en is voorwaardelijk om tot echt leren te komen.

Verderop in dit schoolplan kunt u meer lezen over Big Picture Learning.

Ons schoolplan sluit aan bij het onderzoeks-en waarderingskader praktijkonderwijs van de Inspectie van het Onderwijs.

Middels dit schoolplan geven we richting aan ons strategisch beleid en leggen we verantwoording af over onze onderwijskwaliteit. We beschrijven het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de kwaliteitszorg met de bijbehorende ambities.

Jolanda Derksen
Directeur



1. BESTUUR, VISIE, MISSIE en KERNWAARDEN

1.1. Bestuur

Prakticon maakt als school deel uit van de stichting Achterhoek VO, een stichting voor voortgezet onderwijs met 12 scholen en 24 locaties in de Achterhoek.

Iedere leerling van 12 tot 18 jaar kan er een passende opleiding volgen. De scholen onderscheiden zich van elkaar, ieder met een eigen sfeer en profiel. Prakticon is een van de vier praktijkscholen binnen Achterhoek VO.

De volgende vijf kern waarden zijn voor Achterhoek VO het uitgangspunt:

Persoonlijk leiderschap

“Ik geef in de eerste plaats leiding aan mezelf, aan mijn drijfveren, aan de wijze waarop ik in het leven sta en me met anderen verbind. Ik ben verantwoordelijk voor en eigenaar van mijn leerproces, mijn ontwikkeling en mijn loopbaan. Ik ben me bewust van mijn talenten en van mijn emoties, weet te reflecteren en ben verantwoordelijk voor dat innerlijke proces in mijzelf.”

Ik ben, omdat wij zijn

“Ik maak deel uit van gemeenschappen, zoals de gemeenschap van de klas, de school, het team, de familie, het geloof, de buurt, de streek, de sportclub, de muziekvereniging, Achterhoek VO, Nederland, de wereld. Ik verbind mijn belangen met die van de gemeenschap. Ik realiseer me terdege dat ik ben, omdat wij zijn en handel vanuit die gedachte.”



Duurzaamheid

"Ik houd bij het nemen van besluiten rekening met de lange termijn. Mijn besluiten zijn gericht op duurzame werking in plaats van op 'snelle tevredenheid'. Ik prefereer organische ontwikkeling met draagvlak en eigenaarschap van betrokkenen boven korte-termijn-besluiten. Ik neem draagvlak en co-creatie serieus en daarmee de werkelijke kans op succes. Ik houd bij mijn besluiten rekening met de gevolgen ervan voor milieu en samenleving."

Rekenschap

"Ik ben aanspreekbaar op mijn handelen. Ik verantwoord me naar mijn opdrachtgever, naar mijn collega, naar mijn team, naar mijn leerlingen en naar mezelf. Ik heb iets uit te leggen en ben daartoe bereid."

Verandervermogen

"Ik weet dat de samenleving sterk en in een hoog tempo verandert, op weg is naar een tijdperk dat ik niet ken en waarvan ik me deels geen voorstelling kan maken. Dat vraagt van mij het vermogen me aan relevante ontwikkelingen aan te passen, veerkrachtig te zijn en proactief. Ik leer daarop attent te zijn en ik ga mee in wat mij en ons sterker maakt."





Prakticon

2. VISIE OP HET ONDERWIJS

2.1. Visie en missie

Prakticon stimuleert leerlingen zich te ontwikkelen op het gebied van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap met als doel een eigen plek in de maatschappij te verwerven. Leerlingen leren optimaal gebruik te maken van de begeleidende kwaliteit van de onderwijsomgeving, van de eigen groeikracht en van de betekenisvolle omgeving. Een uitgebreid zorgsysteem maakt integraal deel uit van dit proces. Maatwerktrajecten staan centraal in de werkwijze, evenals het leren van en met elkaar. Het klimaat kenmerkt zich door respect en acceptatie in een veilige werk- en leeromgeving. Prakticon is een lerende organisatie.

2.2. Motto

Laat het zien!

Dit motto geeft goed weer hoe de school wil dat leerlingen en personeel moeten handelen.

2.3. Kernwaarden

Vertrouwen, communicatie en samenwerken.



2.4. Big Picture

Onderwijs op Prakticon is gebaseerd op de Big Picture filosofie.
Vanuit de Big Picture filosofie zijn de drie basisvoorwaarden:

Relatie
Relevantie
Rigor (Structuur/diepgang)

in de tien onderscheidende en samenhangende kenmerken verweven:

1. Leren in de echte wereld
2. Elke leerling een persoonlijk leerplan
3. Authentiek assessment en beoordeling
4. Kleinschalige schoolorganisatie
5. Mentorgroepen
6. Schoolcultuur
7. Leiderschap en ondernemerschap
8. Betrokkenheid ouders/verzorgers en andere volwassenen
9. Professionele ontwikkeling en coaching
10. Netwerken



2.4.1. Leren in de echte wereld

Door te leren in de echte wereld gaat de leerling ontdekken wie hij is, wat hij wil en wat hij kan. De leerling onderzoekt de echte wereld door middel van interviews, schaduwdagen, passiestages en stages.

2.4.2. Een leerling tegelijk

Voor iedere leerling wordt er samen met de ouders/verzorgers een persoonlijk plan gemaakt.

Door op zoek te gaan naar de interesse/passie van de leerling raakt hij gemotiveerd en leert datgene wat belangrijk/relevant is voor zijn ontwikkeling.

2.4.3. Authentieke beoordeling

Elke leerling houdt 2 keer per jaar een presentatie en 1 keer per jaar een voortgangsgesprek waarbij de ouders/verzorgers en anderen aanwezig zijn. Hij vertelt, legt uit, laat zien waar hij de afgelopen periode aan gewerkt heeft en legt uit hoe het gegaan is.

De mentor schrijft 2 keer per jaar een reflectieverslag over de vorderingen.

2.4.4. Kleinschalige schoolorganisatie

Bij persoonlijk onderwijs hoort een kleinschalige onderwijsorganisatie. Binnen Prakticon zijn er 4 kernteams verdeeld over twee kernteamleiders. Een kernteam bestaat uit groepen 1 tot en met 5 of 6. We geven het leren van en met elkaar vorm. Leerlingen van 12 t/m 18 jaar, mentoren, onderwijsondersteunend personeel en de kernteamleider vormen een gemeenschap binnen een eigen kernteam.

2.4.5. De mentorgroep

Binnen het kernteam heeft iedere leerling een vast lokaal en een vaste mentor. De mentor is de spil die van 8.25-14.15 (15.00) uur de leerling coacht, begeleidt en instrueert. Hij/zij is het eerste aanspreekpunt voor de leerling evenals de ouders/verzorgers, leerwerkmeester etc. Daarnaast is het streven de leerlingen in leerjaar 1, 2 en 3 tot en met 5 (6) dezelfde mentor te laten houden.

2.4.6. Schoolcultuur

Er wordt bewust gewerkt aan een veilige, respectvolle cultuur op Prakticon (kernwaarde vertrouwen). Leerlingen worden voorgehouden om op een respectvolle manier met elkaar en met de omgeving om te gaan (kernwaarde communicatie en samenwerken). Leerlingen worden op verschillende manieren in dit proces begeleid. Ze leren elkaar aan te spreken, terug te kijken, (te reflecteren) en om een voorbeeld te zijn voor anderen. Herstelrecht is hierbij een middel om dit vorm te geven.

2.4.7. Leiderschap

Leerlingen worden uitgedaagd tot persoonlijk leiderschap. Hiermee wordt bedoeld dat de leerling verantwoordelijkheid neemt, keuzes leert maken, werkt aan conflicten op te lossen, luistert in plaats van oordeelt, leert samen te werken en lichamelijk goed voor zichzelf zorgt.

2.4.8. Ouderbetrokkenheid

De leerling wordt samen met ouders/ verzorgers en school voorbereid op een plek in de maatschappij! Het is daarom van groot belang dat ouders/ verzorgers betrokken worden in het ontwikkel/ leerproces van de zoon/ dochter. Ouderbetrokkenheid wordt onder andere vorm gegeven door samen een Plan op te stellen en bij de presentaties aanwezig te zijn.

2.4.9. Professionele ontwikkeling

Iedere leerling wordt uitgedaagd, gestimuleerd, gecoacht om het beste uit zichzelf naar boven te halen. We willen onze leerlingen een lerende houding meegeven. Werk aan jezelf, zodat je je kunt aanpassen aan de snel veranderende maatschappij.

2.4.10. Netwerken

Leerlingen worden uitgedaagd om hun eigen netwerk te leren gebruiken als het gaat om het ontwikkelen van interesse/ passie en bij het vinden van stageplaatsen. Daarnaast worden ze gestimuleerd om kennissen, ouders, vrienden uit te nodigen om te vertellen over hun beroep of passie.

3. SCHOOLCULTUUR EN LEERLINGBEGELEIDING

3.1 Schoolcultuur

De 3 kernwaarden communicatie, vertrouwen en samenwerken bepalen in grote mate onze schoolcultuur.

Onder schoolcultuur wordt verstaan de manier waarop we met elkaar omgaan en leven binnen de school. Het gaat er om dat de leerlingen en het personeel zich veilig en prettig voelen in de schoolomgeving. Leerlingen en personeel worden voorgehouden om op een respectvolle manier met elkaar en met de omgeving om te gaan. Leerlingen worden op verschillende manier in dit proces begeleid door te leren elkaar aan te spreken, te reflecteren en om een voorbeeld voor elkaar te zijn. Herstelrecht is hierbij een middel om dit vorm te geven.



3.2. Curriculum

In het schema op de volgende bladzijde staat een overzicht van het curriculum van Prakticon in schematische vorm. Voor alle leerjaren bestaat een uitgewerkte vorm van het curriculum die voor elke periode besproken wordt met de mentoren door de onderwijscoördinator.

OVERZICHT PRAKTICON



Om de leerling goed in zijn ontwikkeling te kunnen volgen wordt er na 6 weken een ontwikkelperspectief (OPP) opgesteld door de kernteamleiders, in samenspraak met de mentor aan de hand van het aangeleverde dossier. Dit wordt besproken met de leerling en ouders/verzorgers en vastgelegd. Voor zij-instromers wordt het ontwikkel perspectief opgesteld door de orthopedagoog. Ieder jaar wordt medio februari het ontwikkel perspectief besproken en bijgesteld.

Daarnaast vindt er in ieder leerjaar 2 x per jaar een groepsbespreking en 2 keer per jaar een planbespreking plaats. In de leerlingbespreking komen zaken als groepssamenstelling, welbevinden aan de orde. Bij de planbespreking staat expliciet het eigen plan centraal. Waar staat de leerling en waar werkt de leerling naar toe. Bij de leerlingbespreking is de mentor (de spil) en de kernteamleider aanwezig. Op uitnodiging kan de zorg-, stage- of onderwijscoördinator aansluiten.

Er wordt vanaf de tweede presentatieweek met leerlingen en ouders/verzorgers een Plan opgesteld. In dit Plan wordt beschreven aan welke individuele sociale ontwikkeldoelen en persoonlijke leerdoelen een leerling wil gaan/gaat werken gedurende 3 maanden. Dit plan wordt dan cyclisch bijgesteld. Er is bewust gekozen voor een mentorsysteem, waarbij de mentor van 8.30- 14.15 uur aanwezig is bij zijn eigen groep in een vast lokaal. Daarnaast blijven de leerlingen het eerste en tweede jaar en het derde, vierde en vijfde (soms zesde) jaar bij dezelfde mentor. Dit bevordert de ononderbroken ontwikkelingslijn. De mentor is de spil. Hij/zij is het eerste aanspreekpunt voor zowel de leerling, de ouders/verzorgers, leerwerkmeester, de ambulant begeleider etc. Hij “bewaakt” het opgestelde Plan door de leerling te stimuleren, te coachen, te begeleiden, te instrueren. Wanneer een leerling op stage gaat wordt deze begeleid door zijn eigen mentor. Het is mogelijk dat een leerling tijdens zijn ontwikkeling ondersteuning nodig heeft om beter aan zijn doelen te werken. De mentor overlegt met de kernteamleider of er extra ondersteuning nodig is. De mentor vraagt dit aan bij de ondersteuningcoördinator.

Tevens heeft iedere leerling 1 voortgangsgesprek en 2 presentaties per jaar. Hij/zij nodigt hiervoor zijn ouders/verzorgers, familieleden en/of begeleiders uit die belangrijk zijn voor het leerproces. Tijdens een presentatie legt een leerling verantwoording af over zijn Plan. De leerling vertelt aan welke doelen hij gewerkt heeft, maar leert ook te reflecteren op zijn leerproces; vragen als “wat ging goed” en “waar moet je nog aan werken” komen hierin veelvuldig terug. Daarna maakt de leerling samen met zijn ouders, mentor en begeleiders een nieuw plan voor de volgende periode. De mentor schrijft na de presentatieweek een reflectieverslag over de vorderingen, hierin reflecteert de leerling zelf ook. Het reflectieverslag is een neerslag over de voortgang van de afgelopen periode. Het gaat hierin om het proces en het product.

Om de leerlingen te volgen op gebied van Nederlands en Rekenen nemen we in leerjaar 1 aan het begin van het schooljaar de Reken Niveau Test (RNT) en Taal Niveau Test (TNT) af van Deviant. Dit om het juiste niveau nader te bepalen. Daarnaast wordt in mei bij alle leerlingen van leerjaar 1 t/m 4 jaarlijks de RNT/TNT afgenomen om de ontwikkeling te volgen. Vanaf leerjaar 5 en 6 zijn dit maatwerk trajecten. Vanuit onze visie wordt zowel Nederlands als rekenen aan een individueel project of een gezamenlijk project gekoppeld. Nederlands en rekenen staan beiden 2 uur ingeroosterd en lezen 2 x per week e 20 à 30 minuten voor leerjaar 1 t/ m 4. Leerjaar 5 en 6 Nederlands en rekenen naar behoefte.

Remedial teaching is extra didactische hulp aan leerlingen die een probleem ervaren bij het leren.

Dat kan zijn op gebied van rekenen, technisch-en begrijpend lezen of spelling. Ook bij schrijfproblemen of concentratieproblemen kan een leerling gebaat zijn bij remedial teaching.

Sommige leerproblemen zijn tijdelijk. Een leerling heeft om een bepaalde redenen een achterstand in leerstof opgelopen en mist hierdoor de vaardigheden om zich verder in de lesstof te ontwikkelen.

Andere leerproblemen zijn blijvend van aard. Dit zijn stoornissen zoals dyslexie en dyscalculie, maar ook bijvoorbeeld ADD en ADHD. Ondersteuning kan dan gericht zijn op aanleren van vaardigheden en dit te oefenen, maar ook compenserende strategieën.

Werkwijze RT

Een leerling krijgt een kortdurende periode ondersteuning. Het doel waaraan gewerkt wordt, wordt vooraf bepaald. Na de afgesproken periode wordt het doel geëvalueerd.

Visie RT op Prakticon

Op Prakticon staat de leerling centraal. We geven dit vorm door voor iedere leerling een Plan te maken.

Nederlands en rekenen wordt in leerjaar 1 t/m 3 groep doorbroken aangeboden. Het doel bij Nederlands en rekenen is om dit te onderhouden of om het niveau te verhogen. Het wordt aangeboden op 4 verschillende niveaus. Dit betekent dat iedere leerling in de zone van de naaste ontwikkeling zit en die leerstof krijgt aangeboden die past bij de eisen van zijn of haar niveau. Dit houdt in dat er weinig tot geen extra ondersteuning nodig is, als de leerling op het juiste niveau is ingedeeld.

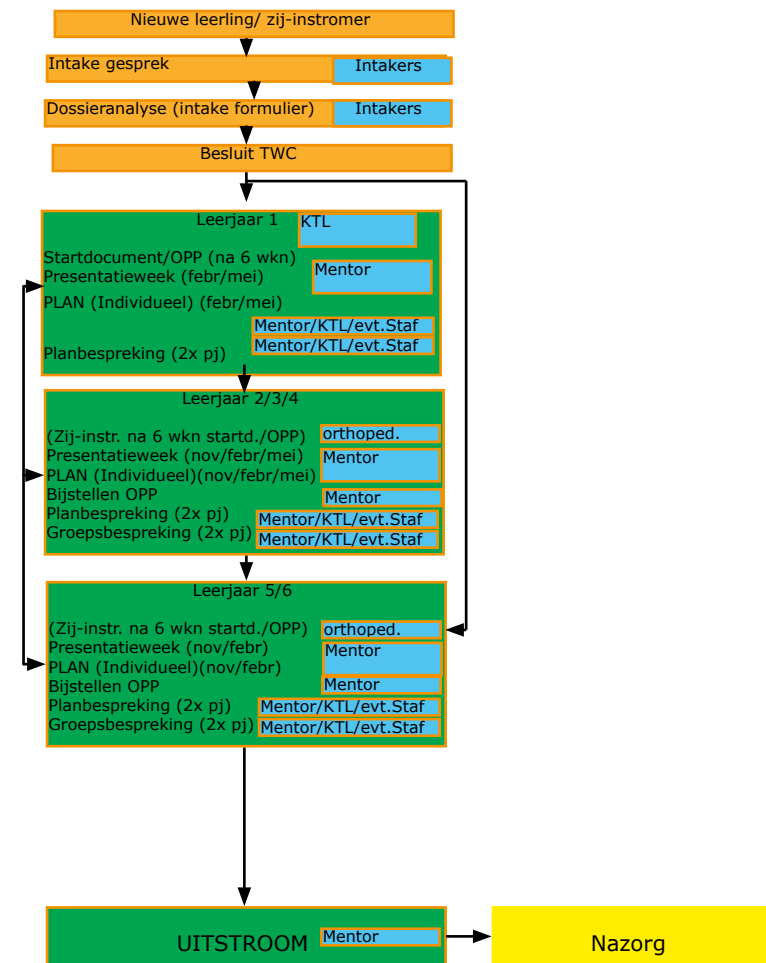
Naast bovenstaande kan gebruik gemaakt worden van extra ondersteuning bij lezen, woordenschat ondersteuning bij de leerroutes, logopedie, Ralfilezen, Vaardig op stage en debatteren.

Burgerschap krijgt in de verschillende leerjaren vorm middels ict onderwijs, in de mentorlessen, tijdens de werkweken en in de domeinblokken in leerjaar 4, 5 en 6, dit gebeurt vanuit vastgestelde thema's. Binnen de Entree opleiding wordt er structureel gewerkt vanuit de methode Kies.

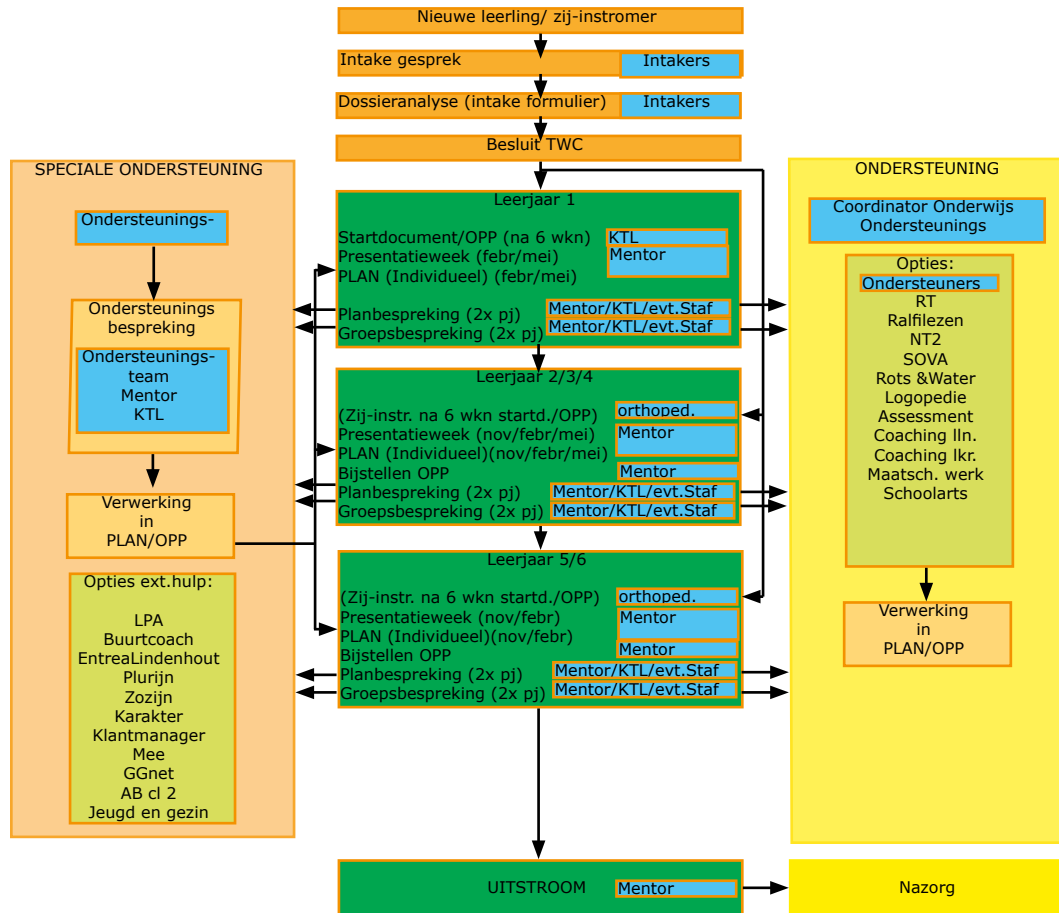


3.3. Leerlingbegeleiding

SCHEMA HANDELINGSGERICHT WERKEN



SCHEMA HANDELINGSGERICHT WERKEN



Iedere leerling heeft tijdens zijn ontwikkeling sturing, coaching nodig om beter aan zijn doelen te werken. De mentor is hierbij in eerste instantie de spil. Hij voert one on one en coaching gesprekken.

Coaching gesprek

Om de leerling goed te kunnen volgen is er structureel tijd ingeroosterd om de leerling te coachen in zijn ontwikkeling. De coaching vindt plaats op een vooraf afgesproken tijdstip zodat de leerling en de mentor tijd heeft om zich hierop voor te bereiden. De coaching is gericht op het IOD, het plan en het welbevinden van de leerling.

In de eerste schoolweek heeft iedere leerling een coach/ kennismakingsgesprek waarin onder andere het IOD wordt besproken en eventueel wordt bijgesteld. Daarnaast heeft iedere leerling minimaal 3 x per jaar een coaching gesprek, in iedere planperiode een coaching gesprek voor een adequate leerlingbegeleiding.

One o one's

Een one o one is een wekelijks of tweewekelijks gesprek tussen de leerling en de mentor. Deze worden ingepland. In de one o one vindt vooral begeleiding op de inhoud van het individuele plan van de leerling plaats.

In specifieke gevallen kunnen er individuele gesprekken plaats vinden met de orthopedagoog, pestcoördinator, vertrouwenspersoon of jeugdmaatschappelijk werk.

4. VISIE OP PERSONEELSBELEID

Binnen het concept Big Picture Learning staan maatwerk, coaching en leren in de echte wereld centraal.

De school biedt de medewerkers ruimte voor hun individuele ontwikkeling in de vorm van scholings –mogelijkheden.

Leerkrachten/docenten die via mobiliteit hun mogelijkheden willen verkennen, hebben daartoe de mogelijkheid door zich op de mobiliteitslijst van Achterhoek VO te laten plaatsen.

Van leerkrachten/docenten verwacht Prakticon dat zij de competenties m.b.t. steun, sturing, motivatie en inspiratie bezitten in het begeleiden van leerlingen.(zie folder: Begeleid eigenaarschap, naar een profiel voor de Big Picture leraar)

4.1 Ontwikkeling

Naast de ruimte voor individuele ontwikkeling biedt de school ook ruimte voor samen leren en ontwikkelen met vernieuwingen en verbeteringen van het onderwijs als doel. Vier keer per jaar wordt er een studiedag/middag voor alle medewerkers rond een Big Picture Learning thema georganiseerd. Daarnaast is er op de dinsdagmiddagen gelegenheid om in werkgroepen af te spreken en te werken aan onderwijsontwikkeling.

4.2 Bevoegd

De docenten die een mentorgroep draaien zijn allen bevoegd. De meeste medewerkers hebben een PABO bevoegdheid omdat dit goed aansluit bij de doelgroep. Enkele medewerkers hebben een tweede of eerste graad bevoegdheid. Er wordt bij de praktijkvakken gewerkt met leerwerkmeesters, sommigen hebben de opleiding tot praktijkinstructeur of onderwijsassistent, andere zijn opgeleide vakdocenten.

4.3 Schoolleiding

De directie bestaat uit 2 personen, een directeur en een adjunct directeur. Het gehele managementteam telt 5 personen.

De samenstelling is zodanig dat er geen specifiek beleid t.a.v. evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding gevoerd hoeft te worden

4.4 Ontwikkelpunt

Een van de ontwikkelpunten is het begeleiding van nieuwe collega's. Nieuwe collega's worden op maat begeleid en ingewerkt. De wijze waarop Prakticon dit gaat vormgeven staat beschreven in het personeelshandboek.

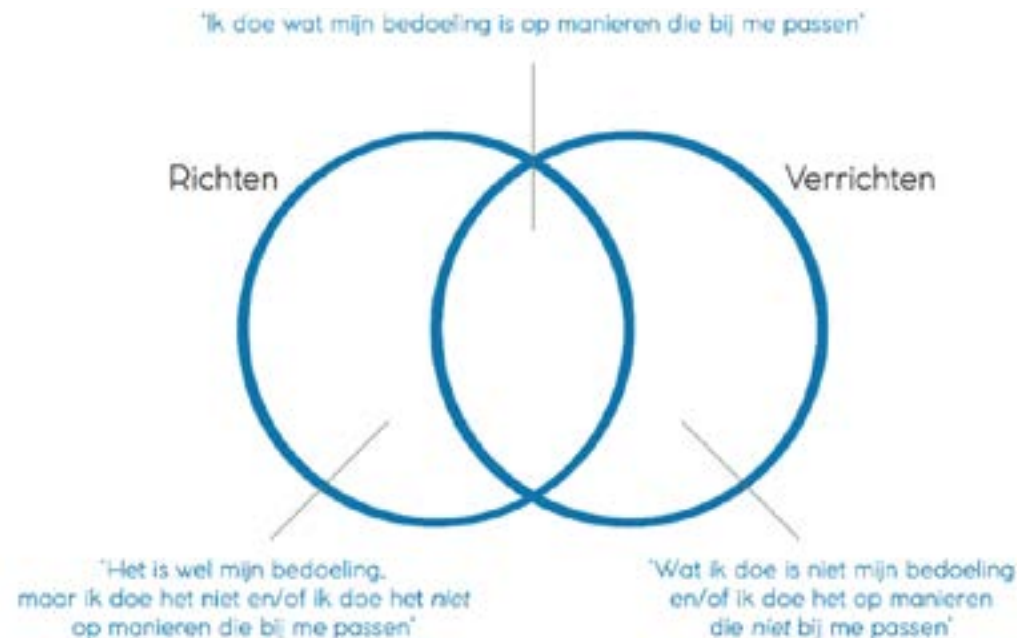
Alle medewerkers hebben twee /drie wekelijks ontwikkelgesprekken met hun leidinggevende, om het proces te volgen. Daarnaast zijn we jaarlijkse ontwikkelgesprekken aan het vormgeven aan de hand van ruimtecirkels (Zie fig. 2) van Frank Weijers. Met deze vorm van gesprekken willen we duidelijk in beeld brengen welke taken bij welke functie horen, waar ontwikkeling en ambitie liggen en eigenaarschap bij alle medewerkers neerleggen. Ontwikkeltijd wordt meegomen in deze gesprekken.

Management en personeel

4 puntsschaal

10 puntsschaal

	2018-2019		2018-2019	
	Landelijk	Prac	Landelijk	Prakticon
1. Passend aanbod	3.16	3.10	7,9	7,7
2. Leerlingbetrokkenheid	3.05	3.02	7,6	7,5
3. Stimulerende omgeving	3.14	3.11	7,8	7,8
4. Begeleiding	3.39	3.37	8,4	8,4
5. Stages en werken	3.34	3.19	8,3	8
6. OPP/IOP en Portfolio	3.22	3.27	8	8,2
7. Resultaten	3.16	3.11	7,9	7,8
8. Veiligheid	3.27	3.15	8,2	7,9
9. Professioneel handelen	3.06	2.87	7,5	7,1
10. Kwaliteitsbeleid	3.15	2.96	7,9	7,4
11. Communicatie met ouders	3.21	3.24	8	8,1
Gemiddelde score	3.20	3.13	8	7,8



Figuur 2

Op zowel didactisch als pedagogisch gebied krijgen mentoren indien gewenst ondersteuning. Team breed zijn we bezig met het ontwikkelen van de goede les.

4.5 Sponsoring

We hebben geen specifiek sponsorbeleid. Mocht dat in de toekomst wel gebeuren, dan conformeren wij ons aan de sponsorregeling van Achterhoek VO (zie www.achterhoekvo.nl). Wanneer er al sprake is van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof. Uiteraard doen we ook nooit zaken met sponsors die iets te maken hebben met drank of rookartikelen. Prakticon is een gezonde, sportieve school.

4.6 Invloed leerlingen op personeelsbeleid

De afgelopen jaren hebben we een actieve leerlingenraad gehad waarvan twee leden zich ook aansloten bij de MR vergaderingen als leerlinggeleding. Voor de komende jaren moet dit weer opnieuw vorm gegeven gaan worden.

5. KWALITEITSZORG

Bij kwaliteitszorg staan de volgende 5 vragen centraal: doet de school goede dingen, doet de school de dingen goed, maakt de school de beloftes waar, hoe weet de school dat en vinden andere dat ook? Het doel van kwaliteitszorg is binnen de school versterken wat werkt en verbeteren waar dit nodig is en een verantwoording van onze manier van werken naar de buitenwereld.

Binnen het bestuur van Achterhoek –VO zijn we in samenspraak met de andere 3 praktijkscholen bezig om de EIGEN ASPECTEN VAN KWALITEIT in beeld te brengen

Hierbij val te denken aan

- toekomstgericht aanbod;
- aanbod gericht op het leren van leerstrategieën;
- het bieden van een aantrekkelijke, uitdagende leeromgeving afgestemd op de doelgroep.



5.1 KWALITEITSCRITERIA VIER PIJLERS (WONEN, WERKEN, VRIJE TIJD, BURGERSCHAP)

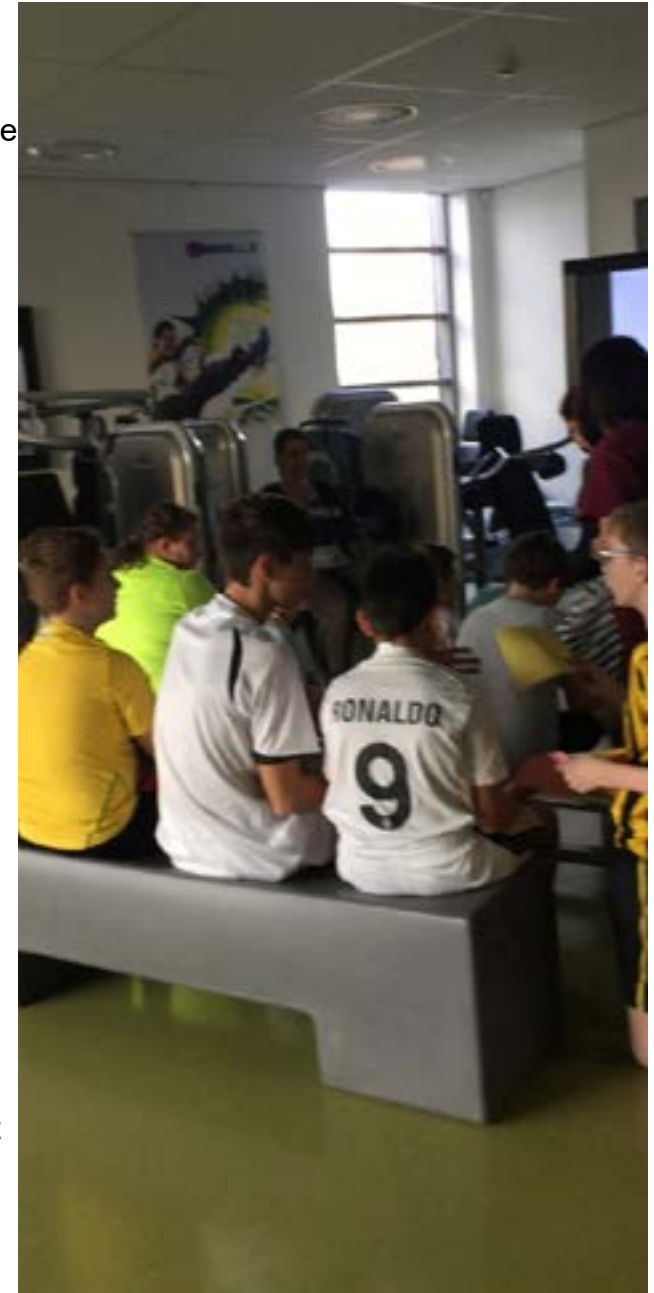
Welke doelen/normen stellen we op het gebied van het aanbod van de vier pijlers? Wanneer zijn we tevreden? De kwaliteitscriteria worden zowel op de basiskwaliteit (wettelijke vereisten) als op eigen aspecten van kwaliteit (wat vinden we nog meer belangrijk?) beoordeeld.

Wonen
Werken
Vrije tijd
Burgerschap

(Zie: Zicht op kwaliteit van het praktijkonderwijs; Achterhoek VO)

We willen de kwaliteit van coachen, begeleiden en lesgeven verhogen. Daarom gaan we school breed bezig met het opnieuw ijken van “wat is een goede les”. Concreet betekent dit dat het team samen standaarden en indicatoren gaan opstellen zodat er een kader is dat wordt gedragen door het team. Klassenbezoek, collegiale consultatie waarbij het leren van en met elkaar centraal staat. Om de kwaliteit te borgen is er een structuur van reflecteren en evalueren op hetgeen we beogen ontwikkeld. Bij binnenkomst wordt er met iedere leerling een OPP ingevuld. Vanuit dit OPP worden er individuele ontwikkeldoelen geformuleerd die worden vastgelegd in een Plan. Tijdens de presentatieweek wordt er op de doelen gereflecteerd en geëvalueerd. Om te kijken of de individuele plannen voldoende kwaliteit hebben en er sprake is van een doorgaande lijn/ consistent handelen worden er planbesprekingen en groepsbesprekingen gehouden. Daarnaast hebben we coachgesprekken en one o one's om steeds te evalueren en reflecteren of we het juiste blijven doen. Dit vindt op alle niveaus binnen de organisatie plaats.

Jaarlijks voert de school de sociale veiligheidsmonitor uit m.b.v. Prozo. Aan de hand van de uitkomsten wordt de veiligheid in kaart gebracht. Met behulp van de uitkomsten wordt er actie ondernomen. Voor de komende jaren staat het uitbouwen van het eigenaarschap van de leerling op het programma, door leerlingen meer te gebruiken als bijv. buddy voor nieuwe leerlingen, als pleinwacht en als lesassistent.



We hebben een anti-pestcoördinator, die zich bezig houdt met advisering en ondersteuning daar waar nodig. Prakticon heeft een commissie veilige school. Deze commissie houdt zich bezig met monitoring, ontwikkeling en invoering m.b.t. veiligheid op school. De gouden weken, bij de start van het schooljaar, en de zilveren weken na de kerstvakantie, herstelrecht en de pedagogische dansvloer zijn onderwerpen van gesprek in invoering.

Tevens voert de school, twee jaarlijks, onder leerlingen, ouders/verzorgers, stagebedrijven en medewerkers een uitgebreid tevredenheidsonderzoek uit. De opbrengsten uit deze onderzoeken worden door het managementteam vertaald naar aandachts-en verbeterpunten.

De inspectie voert binnen het toezichtkamer voor het onderwijs periodiek een onderzoek uit. Onze school heeft in 2018 een bezoek van de inspectie gehad . De school heeft het oordeel basistoezicht ontvangen.

Onderwijstijd:

De school werkt met een continuerooster van 8.30 uur 14.15 uur.Voor elk jaar wordt opnieuw het aantal uur berekend per leerjaar zodat de leerlingen voloen aan de 1000 uur norm per jaar.

6. AMBITIE EN DOELEN

	Ambitie/Doel	Wie	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1	Veranderbeleid (Zie beleidsstuk: Veranderproces)	Dir/MT	Uitvoeren van het veranderbeleid (Taakstelling 1)	Monitoren begroting	Borgen* begroting Voorbereiden taakstelling 2	Start Uitvoeren taakstelling 2
	Doel: Het op orde brengen van de begroting d.m.v. het uitvoeren van de opgedragen taakstelling. Resultaat: In 2023 is de begroting van Prakticon op orde.					
2	Ontwikkelgesprekken	Dir/MT	Training en voorbereiding van de gesprekken. 1e ronde gesprekken	2 ^e ronde gesprekken Implementatie van de gesprekken	3 ^e ronde gesprekken Implementatie of borging	4 ^e ronde gesprekken <u>borging</u>
	Doel: functioneringsgesprekken vormgeven doormiddel van ontwikkelgesprekken. Resultaat: functioneringsgesprekken zijn vervangen door ontwikkelgesprekken die cyclisch plaatsvinden (1 of 2 keer per jaar).					
3	Schoolplan 2020-2023	Dir /MT /OC	Maken van nieuwe schoolplan	Bijwerken en uitvoeren	Bijwerken en uitvoeren	Bijwerken en uitvoeren
	Doel: Prakticon heeft een schoolplan dat voldoet aan de nieuwe richtlijnen van het ministerie Resultaat: Een schoolplan met een heldere beschrijving van de ontwikkelingen voor de komende schooljaren welke richting geeft aan de school. Het schoolplan wordt gebruikt om de ontwikkelingen van Prakticon te evalueren.					
4	Invoeren schoolmonitor Cyclische werkwijze	Directie/ Management/ Mentoren/ leerwerkmeesters	Doelen Invoeren en uitleggen aan team	Invoeren en uitleggen, (implementatie)	Cyclisch werken (<u>borgen</u>)	Cyclisch werken (<u>borgen</u>)
	Doel: Schoolmonitor is een middel om de doelen opgesteld in het schoolplan te blijven monitoren Resultaat: Als schoolmonitor geborgd is binnen de organisatie zien we dat de school cyclisch werkt.					
5	Invoeren Schooldiploma	Directie/ Management/ Mentoren/ leerwerkmeesters	Voorbereiden en overleggen	Invoeren, uitvoeren	Uitvoeren	Uitvoeren

	Doel: Een handleiding ontwikkelen hoe Prakticon <u>vorm geeft</u> aan het diploma Resultaat: Het diploma wordt uitgereikt a.d.h.v. de richtlijnen					
6	BPL 2.0 Herijken van de filosofie, kaders, werkwijze en competenties.	Directie/ Management/ Mentoren/ leerwerkmeesters				
	Situatie: Het <u>BPL concept</u> heeft de afgelopen jaren onvoldoende aandacht gehad. Hierdoor zijn de filosofie, de kaders, de werkwijze die horen bij het concept verwaterd. Doel: <u>De filosofie de kaders ,de werkwijze en de competenties van het BPL herijken en dat dan vanuit BLP gedacht en gehandeld wordt.</u> Resultaat: We handelen en werken <u>vanuit het BPL concept. We zijn weer een BPL school !</u>					
6a	BPL 2.0 Onderwerpen: Het Plan IOD Werknemersvaardigheden Stagebureau Leerroutes Rooster Ondersteuning Presentis Groepsindeling Keuzecursus Stagebegeleiding	Werkgroepen	Discussie, voorbereiden en uitvoeren van de pilots	Uitvoeren van pilots en invoeren van afgeronde en geaccordeerde pilots	Invoeren van geaccordeerde pilots. Borgen van ingevoerde veranderingen	Borgen van ingevoerde veranderingen
7.	Stimuleringsregeling Gezonde School Onderwerpen: Relaties & seksualiteit Rookvrije school	MT/Staf	Voorbereiden en maken van een planm.b.t. de subsidieregeling	Uitvoering en borging. Evaluatie en verantwoording voor 2021		

	Doel: Relaties en seksualiteit verder vormgeven binnen Prakticon. Resultaat: Er wordt in de leerjaren 1 t/m 6 lessen over relaties en seksualiteit gegeven Doel en resultaat: De school is rookvrij.					
8.	Kwaliteitsverbetering didactisch handelen Onderwerp: De goede les (Waaronder taal en rekenen)	Werkgroep en kwaliteitsteam Achterhoek VO	Voorbereiden en maken van een plan	Uitvoering en borging	Uitvoering en borging	Uitvoering en borging
	Doel: Ontwikkelen wat is een goede les/ project /plan (vanuit <u>BPL gedachte</u>) Resultaat: Er is een kijkwijzer met criteria wat is een goede les/ project/plan (<u>vanuit BPL gedachte</u>)					

*Zorgen dat iets in orde is en blijft.

 **Laat het zien!**

7. Schoolgegevens

7.1 SCHOOL

Naam: Prakticon
Schooltype: Praktijkonderwijs
Brinnummer: 26KH
Adres: Spoorstraat11b
7003DX Doetinchem
Telefoon: 0314 389100
Website: www.prakticon.com
Email: info@prakticon.com
Schoolleiding: Mw.J.(Jolanda)Derksen, directeur
E.(Eelco)Hogendijk, adj.directeur

7.2 BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

Prakticon is een van de 11 scholen van de Stichting Achterhoek VO, Doetinchem

Contactadres: Holterweg 119, 7001 EK Doetinchem

College van Bestuur: M.W.(Maria) van Hattum -voorzitter
A.C.de Visch Eybergen

Raad van toezicht: J.H.L.M.(Hans) Metzemaekers - voorzitter
M.C. (Masja) van Dongen
J.O.(Onno) van de Groep
J.(Joke) Hubert
A.M.(Ada) Jongkamp
Mevr. H.R. (Jet) de Lange
J.(Jurgen) Rutgers

