

*Vanuit mijn passie en talent
geef ik sturing aan mijn leven*

SCHOOLPLAN 2012-2016



Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Rijzert, school voor praktijkonderwijs te 's-Hertogenbosch. Het schoolplan geeft een doorkijk van de ontwikkeling van het praktijkonderwijs op onze school voor de komende vier jaren. Het plan vormt het kader voor de jaarplannen, dat jaarlijks worden opgesteld.

De vernieuwde visie en de bijbehorende kernwaarden, die gezamenlijk met het schoolteam in 2012 zijn gedefinieerd vormen de basis voor een sterke toekomst van de Rijzert:

“Vanuit mijn passie en talent geef ik sturing aan mijn leven”

Kernwaarden: Integriteit
Verantwoordelijkheid
Creativiteit
Respect
Waardering

Deze visie en deze waarden geven een geweldige uitdaging aan de uitvoering van het onderwijs, de begeleiding en het werken op de Rijzert voor de komende jaren.

Hoofdstuk 1.

Terugblik op het schoolplan 2008-2012

Het schoolplan 2012-2016 staat niet op zich zelf. Er is sprake van een bestaande situatie. Deze status quo is het resultaat van ruim 40 jaar onderwijsontwikkeling op de Rijzert. Met name het schoolplan 2008-2012 heeft ons gebracht waar we nu zijn. Daarom is het goed om eerst terug te kijken naar de behaalde resultaten uit het voorgaande schoolplan. Daarbij kwamen de volgende zaken aan de orde.

A. Onderwijs op maat

1. De leerlingen worden op de Rijzert aan de hand van een individueel ontwikkelingsplan gecoacht.
2. Op de Rijzert wordt competentiegericht geleerd en coachend lesgegeven
3. 15 % van de leerlingen verlaat de school met een AKA-diploma
4. Ontwikkeling van het onderwijsaanbod voor de vakken Nederlands en rekenen

B. Zorgstructuur op maat

1. Herbezinning op de (zorg)taken van managementteam, mentor / coach, stagebegeleider, vakleraren en OOP.
2. Het bestaande zorgplan wordt aangepast aan de nieuwe organisatie
3. Een individueel ontwikkelingsplan (IOP) voor iedere leerling vastgelegd in het leerlingvolgsysteem

C. Personeelsbeleid en organisatie op maat

1. Er wordt gewerkt binnen structuur van kernteams met een daarop afgestemd taakbeleid.
2. Verdere uitvoering van de wet BIO met een daarbij behorend scholingsplan

Resultaten 2008-2012

- A1: In 2012 beschikken alle leerlingen over een individueel ontwikkelingsplan. Alle docenten zijn geschoold om op een coachende wijze om te gaan met de individuele ontwikkeling van de leerling. De kwantitatieve doelen hierin zijn behaald. De kwaliteit zal nog verder ontwikkeld worden in de komende vier jaar.
- A2: De vakwerkplannen van alle praktijkvakken zijn herzien. Hierin is speciaal aandacht besteed aan de competenties van leerlingen.

- A3: In samenwerking met het NPO en ROC KW1C is een interne AKA-opleiding opgezet. Meer dan 15 % van de leerlingen heeft een AKA-diploma behaald
- A4: De kwaliteitsgroep Nederlands heeft een vernieuwd vakwerkplan opgeleverd
De kwaliteitsgroep Rekenen is nog niet zo ver. Wel is er al een keuze voor een nieuwe rekenmethode gemaakt waarmee het implementatieproces is aangevangen.
- B1: Het MT heeft een verbetertraject doorlopen. Er wordt resultaatgericht gewerkt aan de hand van jaarplannen. Het management is versterkt met een managementassistent. Verder heeft het management scholing gevolgd in effectieve en volwassen communicatie en gespreksvoering. Dit heeft geleid tot een goede aanspreekcultuur binnen het managementteam onderling en naar de individuele teamleden
- De taken van mentor en kernteamleider zijn afgekaderd. Er is een toezichthouder aangesteld die de opvangtaak van de kernteamleiders voor een groot deel wegneemt. Een definitieve evaluatie en vastlegging in protocollen moet nog plaatsvinden.
- Om de rol van de mentor te versterken is een meerjarig mentorschap ingevoerd en er is een visie op mentoraat vastgesteld. De functie van decaan heeft zijn intrede gemaakt op de Rijzert, dit ter ondersteuning van de stagecoaches en mentoren. Uit een eerste evaluatie is de meerwaarde van deze functie ruimschoots gebleken.
- Binnen het onderwijs ondersteunend personeel heeft een herbezinning op taken plaatsgevonden. Zo is de functie van administratie en receptie gescheiden. De conciërgetaken zijn ook verder van de leerling komen staan.
- B2: Het zorgplan is aangepast aan de veranderende eisen die het samenwerkingsverband stelt.
- B3: Alle leerlingen beschikken over een individueel ontwikkelingsplan, dat voortdurend met ouders en leerling wordt besproken, geëvalueerd en bijgesteld.
- C1. Vanaf 1 augustus 2008 wordt er gewerkt in twee kernteams, aangestuurd door twee kernteamleiders. In deze structuur zijn er twee eenheden binnen de school ontstaan die zich meer specifiek met een duidelijk afgebakende groep leerlingen bezighoudt. Het taakbeleid is afgestemd op deze organisatie.
- C2: De wet BIO gaat over bekwaamheden en bevoegdheden in het onderwijs en de ontwikkeling van mensen. Daarbij hoort een cyclus van begeleiding, coaching en feedback op functioneren. Er loopt sinds juni 2012 een pilot met het programma "Keiwijzer", waarbij de ontwikkeling van de medewerkers is gebaseerd op een systeem van 360 graden feedback en beoordeling.

Hoofdstuk 2

Uitgangspunten, bronnen en kaders voor het schoolplan

Het schoolplan is uiteindelijk het belangrijkste visiedocument waarmee de komende jaren wordt gewerkt. De totstandkoming van dit plan staat niet op zichzelf, maar er zijn vele zaken die van invloed zijn geweest op de inhoud van dit plan. De uitgangspunten, bronnen en kaders voor het maken van onderliggend schoolplan 2012-2016 zijn:

- de visie en missie van de Rijzert
- de visie en missie van het Landelijk Werkverband,
- de ontwikkelagenda 2011-2015 van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV) en de daarvan afgeleide speerpunten.
- Wettelijke veranderingen: Passend onderwijs, Wet BIO, SWV.
- Eisen van de Inspectie voor het onderwijs: bevoegdheden, bekwaamheidsdossier onderwijstijd, individueel ontwikkelingsplan en leerlingvolgsysteem.
- Ontwikkelingen op de ROC's: entreeopleiding, AKA, referentieniveaus taal en rekenen, NPO-cursussen
- Samenwerking met de gemeenten, UWV en MEE: concept werkschool.
- Kwaliteitszorg: vensters voor verantwoording en tevredenheidonderzoeken
- CAO, uitstroommonitor
- Nota werken in het onderwijs
- “De veilige school” (Keurmerk van het Nationaal Centrum voor Preventie)
- Het concept “De gezonde school”
- Financiële kaders

2.1 Missie en visie van de Rijzert

Visie:

In 2012 is als voorloper voor het schoolplan een nieuwe visie voor de Rijzert gedefinieerd. In een aantal teambijeenkomsten is gewerkt aan een gemeenschappelijke visie voor de school. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een visie waar ieder personeelslid achter staat. Vanuit deze gezamenlijke visie met bijbehorende kernwaarden wordt de ontwikkeling van de school verder vorm gegeven.

“Vanuit mijn passie en talent geef ik sturing aan mijn leven”

Kernwaarden: Integriteit
Verantwoordelijkheid
Creativiteit
Respect
Waardering

Missie:

In het schooljaar 2012-2013 zal samen met het team de missie worden geformuleerd en zullen de vier kernwaarden nader worden gedefinieerd. In de komende vier jaren zullen deze waarden in concreet gedrag van personeel en leerlingen zichtbaar moeten worden. Deze thema's zullen in studiedagen worden geprogrammeerd.

2.2 Visie en Missie van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs

Visie

Het Praktijkonderwijs realiseert haar missie door systematisch en doelgericht te werken aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij de ontwikkelingsniveaus en mogelijkheden van de leerlingen, en anderzijds gericht zijn op de competenties die gevraagd worden.

De leidinggevende en medewerkers van het Praktijkonderwijs zijn de professionals die dit mogelijk maken door met de leerling in gesprek te zijn. Samen bepalen zij wat er nodig is om optimaal te ontwikkelen. Daarnaast zijn ze ook in gesprek met de omgeving; met werkgevers, met ouders en met maatschappelijke organisaties. Zo krijgen zij zicht op wat nodig is om in de maatschappij te kunnen (blijven) functioneren. Een school voor Praktijkonderwijs is zo een netwerkschool.

De medewerkers van het praktijkonderwijs richten het leerproces zodanig in dat de leerling optimaal leert (het is uitdagend, stimulerend, betekenisvol, maximaal en effectief). Daarvoor is het nodig samen stapsgewijs haalbare doelen te formuleren en manieren te vinden om die doelen te bereiken.

Missie

Na het doorlopen van het Praktijkonderwijs kunnen leerlingen zelfstandig en volwaardig maatschappelijk participeren. Ze zijn in staat zelfstandig te werken, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en burger te zijn. Om dit te kunnen moeten leerlingen een aantal algemene competenties en specifieke beroepscompetenties ontwikkelen. De beroepscompetenties zijn passend bij het beroep en bij de leerling. Het Praktijkonderwijs gaat daarbij uit van de individuele mogelijkheden en talenten van leerlingen.

2.3 Ontwikkelagenda landelijk werkverband 2011-2015

Voor de periode 2011 – 2015 heeft het bestuur vier belangrijke accenten gelegd:

1. Meer oog voor dat wat de maatschappij van mensen en jongeren vraagt. En deze eisen vertalen in leertrajecten voor leerlingen in het praktijkonderwijs.
2. Doelgericht werken in het praktijkonderwijs. Hoofddoelen in subdoelen opdelen en daarvoor leertrajecten organiseren. Gericht zijn op evaluatie van die leertrajecten: Wat heeft de leerling geleerd en/of ontwikkeld?

3. De sleutelrol van de docenten en begeleiders in het praktijkonderwijs. Het ontwikkelen van de competenties van die professionals - en de condities voor die professionals om hun werk goed te kunnen doen - zijn essentieel voor het succes van het praktijkonderwijs.
4. Zichtbare profilering van het praktijkonderwijs. Het stevig profileren van het praktijkonderwijs in het onderwijsveld is belangrijk om de maatschappelijke relevantie zichtbaar te houden en in het krachtenveld een volwaardige speler te blijven.

2.4. Landelijke speerpunten praktijkonderwijs

Het landelijk werkverband heeft – in aansluiting op haar missie en visie - aan vijf speerpunten prioriteit gegeven en deze verder uitgewerkt. Hieronder geven we allereerst de vijf speerpunten weer:

1. De **verdergaande digitalisering** in het onderwijsleerproces van het praktijkonderwijs. Dit speerpunt sluit aan bij het belangrijke accent ‘Meer oog hebben voor dat wat de maatschappij van mensen en jongeren vraagt’.
2. **Professionalisering** in het praktijkonderwijs. Dit speerpunt sluit voornamelijk aan bij de accenten ‘de sleutelrol van docenten en begeleiders’ en ‘doelgericht werken in het praktijkonderwijs’.
3. **Profilering van het praktijkonderwijs** door goede communicatie en positionering. Dit speerpunt houdt direct verband met de ambitie om het praktijkonderwijs op zichtbare wijze te profileren en te positioneren.
4. Praktijkonderwijs **netwerkpartner** in de beroepskolom. Dit speerpunt sluit aan bij het accent van ‘doelgericht werken’ en houdt ook verband met ‘de profilering van het praktijkonderwijs’.
5. Implementatie van het beleid voor **verdergaande regionalisatie**. Dit speerpunt sluit aan bij meerdere accenten die het bestuur heeft gelegd. Naast de profilering geeft het bestuur hiermee invulling aan het feit dat de scholen en in het bijzonder de docenten en begeleiders in de verschillende regio’s een sleutelrol vervullen om de kwaliteit van het praktijkonderwijs van hoog niveau te laten zijn.

2.5 Het financiële kader in relatie tot het krimpende leerlingenaantal en de stijgende kosten op de Rijzert

Het financiële kader wordt voor verreweg het grootste deel gevormd door de inkomsten van het ministerie van OC en W, die direct zijn gerelateerd aan de leerlingenaantallen. Per leerling wordt aan inkomsten een bedrag van ongeveer € 11.000,00 gegenereerd. De meest recente prognose laat een lichte krimp zien van het leerlingenaantal op de Rijzert in de komende jaren.

Daarnaast lopen de bevroren materiële inkomsten van het ministerie achter bij de opgelopen kosten van de laatste jaren. Een bedreiging is ook de verhoging van de pensioenleeftijd, waardoor er meer (duurdere) personeelsleden langere tijd aan school verbonden zijn. Deze zijn door de bapo-regeling ook beperkt inzetbaar.

Daar de personele kosten meer dan 80 % van de uitgaven zijn, mag het duidelijk zijn dat het personeelsbestand de komende jaren aan de krimp van het leerlingenaantal moet worden aangepast. Ruimte om nieuwe specialismen binnen te halen zijn er niet. Specialismen, bevoegdheden en/of bekwaamheden zullen ontwikkeld moeten worden vanuit het bestaande

personeelsbestand. Daarnaast zullen er, om nieuwe ontwikkelingen (zoals uitbreiding creatieve vakken) toch mogelijk te maken, taken en functies en lesaanbod en organisatie heroverwogen moeten worden.

Hoofdstuk 3.

Doelstellingen schoolplan 2012-2016

In 2016 is de Rijzert:

- een school waar iedere leerling weet te vertellen, wat zijn individueel ontwikkelplan (i.o.p.) is. Op de Rijzert zal hiervoor de term “mijn plan” worden gebruikt. “Mijn plan” komt tot stand op basis van de passie en het talent van de leerling.
- een school waar ouders medeverantwoordelijk zijn voor “mijn plan” van hun zoon/dochter
- een school waar iedere werknemer werkt aan professionalisering aan de hand van een persoonlijk ontwikkelplan (p.o.p) en beschikt over een actueel bekwaamheidsdossier
- een school waar we optimaal gebruik maken van de digitale (leer)middelen die op dat moment voor het praktijkonderwijs beschikbaar zijn
- een school met een afgewogen aanbod van lessen en activiteiten die de ontwikkeling van de individuele leerling op Rijzert recht doet.
- in het bezit van het vignet “de gezonde school”
- in het bezit van het keurmerk “veilige school”, gedefinieerd door het nationaal centrum voor preventie
- een school waar sprake is van een duidelijke leidinggevende en besluitvormende structuur
- een financieel gezonde school volgens de richtlijnen van het Ministerie van Onderwijs

Bovengenoemde doelstellingen hebben implicaties voor de bestaande beleidsterreinen: onderwijs, leerlingenzorg, personeelsbeleid, financiën en beheer. In onderstaande paragrafen wordt dit nader uitgewerkt

3.1 Onderwijs

In deze paragraaf wordt ingegaan op de volgende onderwerpen:

- Lesinhoud en lesaanbod, lessen op het niveau van de individuele leerling, afstemming theorie- en praktijklessen, klassenmanagement, coachend lesgeven
- Ontwikkeling en implementatie van creatieve vakken.
- Verdere ontwikkeling van het digitale (les)aanbod
- De bijdrage van stagebedrijven aan de ontwikkeling van de leerling

Lesinhoud en lesaanbod

Het lesaanbod op de Rijzert kent drie pijlers:

- 1 Theorievakken
- 2 Praktijkvakken
- 3 Stage

Wettelijk verplicht:

Nederlands,
Rekenen/wiskunde,
ICT
Burgerschap (CUMA, leefstijl, sociaal-emotionele vorming)
Lichamelijke Opvoeding

Naast de wettelijk verplichte theorievakken worden ook lessen verzorgd in Engels, verkeer en veiligheid.

De focus van de ontwikkeling van het onderwijs op de Rijzert is in de afgelopen jaren sterk gericht op de vakken Nederlands, rekenen en de vakwerkplannen van de praktijkvakken. Hiermee is de ontwikkeling van de creatieve vakken in de schaduw komen staan. In de komende vier jaar gaan we ons ook focussen op de creatieve ontwikkeling van de leerling. Dit moet resulteren in een werkplan voor creatieve vakken en inpassing in de lessentabel.

Een nieuwe ontwikkeling in het praktijkonderwijs is de opleiding “veilig kunnen werken”. In de komende tijd zal de Rijzert een keuze moeten maken voor een methode, die daarna voor alle leerlingen geïmplementeerd wordt.

3.1.1: Theorievakken

Nederlands en rekenen

Referentieniveaus rekenen en Nederlands worden ingevoerd. Deze referentieniveaus zeggen iets over de mogelijkheden van uitstroom en een eventuele aansluiting op het vervolgonderwijs op het ROC. Het eindniveau waarnaar gestreefd wordt bij deze vakken is in de wet vastgelegd. Voor het praktijkonderwijs is dit streefniveau voor Nederlands en rekenen vastgesteld op niveau 1F.

Steeds meer digitale lesstof is ontwikkeld voor en door het praktijkonderwijs in Nederland. De lesstof geeft mogelijkheden voor differentiatie, verdieping, specialisatie en geeft daarnaast mogelijkheden voor toetsing en planning. De Rijzert zal in de komende tijd een keuze moeten maken met betrekking tot digitale lesstof.

Overige theorievakken

De inhoud van de andere lessen/ leerdoelen moeten duidelijk worden omschreven en voldoen aan de missie en visie van de Rijzert. Het onderwijs bestaat uit basisvaardigheden en verdiepings- en/of keuzestof.

3.1.2: Praktijkvakken

De Rijzert kent praktijkvakken die deel uitmaken van de vier volgende sectoren:

1. Land- en tuinbouw
2. Economie
3. Techniek
4. Zorg en welzijn

De praktijkvakken kunnen een basisinhoud op het gebied van wonen, werken en/of vrije tijd in de eerste leerjaren en een meer beroepsoriënterend en -opleidend karakter in de bovenbouw. In de onderbouw wordt voor iedere leerling een vast pakket aan praktijkvakken aangeboden. In de bovenbouw kan door de leerlingen een keuze worden gemaakt. De praktijkvakken zijn bij uitstek geschikt om de leerlingen voortdurend feedback te geven op hun competenties die nodig zijn om een goed werknemer te zijn.

Voor elk vak worden toetsen afgenomen en certificaten afgegeven. De certificaten zijn afgestemd op de doelen van de school en geven meer inzicht op de mogelijkheden bij uitstroom. Alle leerlingen krijgen voortdurend feedback op hun competenties, die in relatie staan tot de doelen die gesteld zijn in “mijn plan”. De school heeft per sector kwaliteitsgroepen voor de leerling-werkplaatsen aangesteld om de kwaliteit daarvan te waarborgen.

De Rijzert wil haar arbeidsgerichte activiteiten uitbreiden om de kansen voor de leerlingen op een passende vervolgplek te vergroten. Daarvoor zal een onderzoek plaatsvinden in het schooljaar 2012-2013 of de school de leerlijn “beheer van het schoolmagazijn” (in de sector Economie) gaat aanbieden als begeleide interne stage. De leerlijn bereidt leerlingen voor op een externe stage en uiteindelijk een vervolgplek in deze sector. Door leerlingen op professionele wijze in te schakelen bij het beheren van de goederenstroom binnen de school, verwerft de leerling algemene en beroepsgerichte arbeidscompetenties. Daarnaast krijgt de leerling een beeld van de aard van het werk binnen de sector logistiek. Dit onderzoek zal plaatsvinden in samenwerking met het Kenniscentrum Handel en bedrijven in de regio.

Ook in het kader van de ontwikkeling van branchegerichte cursussen gaat de kwaliteitsgroep Branchegerichte cursussen van de Rijzert in samenwerking met het Netwerk Praktijkonderwijs en het kenniscentrum Kenwerk in het schooljaar 2012-2013 de branchegerichte cursus “Zorg” herzien.

Bij een herbezinning op praktijkvakken zal de waarde van elk afzonderlijk vak jaarlijks opnieuw beoordeeld worden op:

- * Basisvaardigheden in het kader van wonen en vrije tijd (onderbouw)
- * Beroepskansen in het kader van op weg naar werk” (bovenbouw)
- * De keuzes van leerlingen

3.1.3: Stage

Vanaf het derde leerjaar lopen leerlingen stage in bedrijven/instellingen. “Mijn plan”, het ontwikkelplan van de leerling, is richtinggevend voor het bepalen van de soort van stage.

We onderscheiden achtereenvolgens drie soorten stages:

1. Oriënterende stage
2. Beroepsgerichte stage
3. Plaatsingsstage.

Onderzoek wijst uit dat de input en de rol van stagebedrijven in de ontwikkeling van de stagiair niet altijd even duidelijk en effectief is gebleken. In de komende vier jaren zullen de stagebedrijven een belangrijkere rol krijgen in de feedback op de ontwikkeling en competenties van de stagiair. “Mijn plan” vormt ook de basis voor de ontwikkeldoelen op de stage die de leerling loopt. De stagebegeleider is verantwoordelijk voor de afstemming van doelen op stage en doelen op school.

In de komende vier jaar zal de effectiviteit en de organisatie van de stagebegeleiding worden onderzocht en mogelijk worden bijgesteld.

Opbouw van het leerjaarsysteem op de Rijzert:

Leerjaar 1:

In het eerste leerjaar staat wonen en vrije tijd centraal. Leerlingen die instromen krijgen tijdens de praktijken een aanbod van basisvaardigheden, waarbij zelfredzaamheid het uitgangspunt is. Het is niet noodzakelijk dat leerlingen de basisvaardigheden beheersen. Er is sprake van een aanbod dat zich moet richten op het zichzelf kunnen redden in relatie tot wonen en vrije tijd.

Leerjaar 2:

Voor leerlingen in leerjaar 2 staat de oriëntatie en voorbereiding op het eerste keuzemoment centraal: het kiezen van een vakkenpakket bestaande uit tien lesuren praktijk. In wezen is dit een eerste voorzichtige stap richting werk of vervolgopleiding. Tijdens de praktijklessen worden leerlingen gedurende het schooljaar voorbereid op het maken van hun eerste keuze. Er is dus sprake van een langdurige oriëntatie.

In aanloop naar de keuze is het van belang dat de competentieontwikkeling van leerling wordt gevolgd en geregistreerd. Dat gebeurt d.m.v. het invullen en bespreken van het BcApc. Hier is voor de vakleerkracht en de mentor/coach een belangrijke rol weggelegd. Een goede afstemming is hierbij van groot belang.

Aan het einde van het tweede leerjaar wordt voor iedere leerling een uitstroomprofiel geformuleerd. Dit uitstroomprofiel beschrijft het te verwachten niveau bij uitstroom uit het praktijkonderwijs. De verwachtingen van leerling, ouders en school worden hierin naast elkaar gezet. We onderscheiden daarbij drie soorten uitstroom

1. Uitstroom naar een beschermde werkomgeving

2. Uitstroom naar het vrije bedrijf
3. Uitstroom naar een ROC (werken en leren)

Met de onzekere toekomstige ontwikkelingen binnen de ROC's zal het moeilijk zijn om een duidelijk uitstroomprofiel te voorspellen. In de komende jaren moet dit duidelijk worden.

Leerjaar 3:

Leerlingen in het derde leerjaar krijgen te maken met de oriëntatie op werk en/of vervolgopleiding. Tijdens de praktijken krijgen zij de lessen die horen bij het door hen gekozen vakkenpakket. Het vakkenpakket is vaak nog intra-sectoraal.

De stage van leerlingen kent ook een oriënterend karakter. Een belangrijk aspect is, dat de stage zich bij voorbaat richt op het door de leerling gekozen vakkenpakket. Zo ontstaat een relatie zijn tussen de praktijklessen op school en de praktijkervaring van de stage. De competentieontwikkeling van de leerling wordt verder gemonitord en geregistreerd. Dit gebeurt in het BcApc. Aan het einde van leerjaar drie moet een leerling een tweede keuze maken; een sector/vak. Het is dus van belang dat een leerling hierin begeleid en gecoacht wordt. Er dient afstemming plaats te vinden tussen vakleerkrachten en coach/mentor/stagebegeleider.

Leerjaar 4:

Leerlingen in het vierde leerjaar krijgen een aanbod dat past bij de door hen gemaakt keuze. Er is slechts in zeer beperkte mate sprake van een intersectoraal aanbod, maar meer van een sectorprogramma dat bestaat uit 6 lessen praktijk. In de meeste gevallen zal het om meerdere vakken gaan die binnen een sector vallen. Hiermee is er sprake van een meer gerichte oriëntatie op het werk of de vervolgopleiding, een eerste stap richting arbeidstoeleiding. De competentieontwikkeling van de leerling wordt verder gevolgd en geregistreerd. Dit gebeurt in het BcApc. De stage die leerlingen volgen heeft een relatie tot de gekozen sector/het gekozen vak. Er is afstemming tussen lesaanbod en inhoud van de stage. Leerlingen in leerjaar 4 worden voorbereid op een keuze voor een uitstroomcursus. Zij worden in deze keuze begeleid door hun mentor/coach/stagebegeleider.

Leerjaar 5:

Het overgrote deel van het lesprogramma van een leerling bestaat uit praktijken. Echter, het merendeel van de uren vindt plaats buiten de school. Een uitzondering hierop is een aantal AKA-leerlingen dat examen doet. Zij hebben het hele schooljaar een aantal uren praktijk bij het vak waar ze examen in moeten doen. Drie dagen per week loopt de leerling stage. Uiteindelijk kan deze stage leiden tot een plaatsing binnen een arbeidsetting. Eén dag(deel) per week volgt de leerling een uitstroomcursus. De ontwikkeling en de resultaten van de leerling m.b.t. de cursussen/trajecten worden vertaald naar het plan van de leerling en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem.

Aan het einde van het vijfde leerjaar stromen leerlingen uit naar arbeid of vervolgopleiding. De school neemt deel aan het coördinatorenoverleg van het Netwerk Praktijkonderwijs (NPO) dat zich richt op het bewaken en borgen van de kwaliteit van de branchegerichte cursussen.

3.2 Leerlingenzorg

In het kader van de ontwikkelingen van passend onderwijs zullen de niveaus van leerling-zorg opnieuw geformuleerd worden. Doordat er minder leerlingen op het VSO worden toegelaten, zal het praktijkonderwijs voorbereid moeten zijn op een type leerling dat meer zorg behoeft. Daarbij zal ook onderzocht worden of een interne opvang voor leerling gerealiseerd moet worden. Het vast te stellen zorgprofiel van de Rijzert zal in de komende jaren een helder beeld moeten geven voor personeel, ouders en samenwerkingsverband over wat de grenzen van zorg zijn die de Rijzert aan zijn leerlingen kan bieden.

Daarnaast gaan we verder in de ingezette weg van kwaliteitsverbetering van individuele ontwikkelingsplannen van de leerling. De leerling moet echt eigenaar gaan worden van zijn eigen ontwikkelingsplan. De docent en de ouders spelen hierbij een grote rol. In 2011 en 2012 heeft een master-studie door een van de medewerkers plaatsgevonden, waarvan de uitkomsten mede als basis zullen gaan dienen voor de ontwikkeling op de Rijzert. Coachvaardigheden van de docent moeten van hoge kwaliteit zijn. De docent stelt de goede vragen, stimuleert, spiegelt en daagt de leerling uit. Een systeem van borging van kwaliteit van coaching zal in de komende vier jaar verder worden ontwikkeld.

Het monitoren van competenties vindt op de Rijzert plaats in het BC-APC, een competentiesysteem wat op de Rijzert is ontwikkeld. Het systeem is aan onderhoud toe. In de komende tijd zal een (technische) oplossing voor het beter functioneren van dit systeem aan de orde moeten zijn. Daarnaast is voortdurend scholing van docenten noodzakelijk.

3.3 Integraal Personeelsbeleid

Integraal Personeelsbeleid is het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de volgende deelgebieden:

- HRM-cyclus van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken
- scholing/professionalisering,
- functiemix,
- bevoegdheden en bekwaamheidsdossier
- scholingsplan

HRM-cyclus/ professionalisering

De afgelopen jaren heeft de Rijzert haar personeelsbeleid verder geprofessionaliseerd. De komende jaren zullen alle werknemers de HRM-cyclus doorlopen en ook beoordeeld worden.

Eind 2012 zal voor een hrm-systeem gekozen gaan worden, waarin ieder personeelslid werkt aan zijn eigen ontwikkelingsplan met persoonlijke doelen. Jaarlijks zal deze ontwikkeling onderwerp van gesprek zijn in de POP-gesprekken. Na vier jaar zal een beoordeling volgen op basis van de SBL-competenties. Het management zal worden geschoold om deze gesprekken beter te kunnen voeren.

Als middelen voor professionalisering zullen feedbackcoaches, intervisie en SVIB (school video interactiebegeleiding) worden ingezet. Deze middelen dragen bij aan reflectie en persoonlijke ontwikkeling van personeelsleden.

Bekwaamheidsdossier

Elke werknemer beschikt over een eigen bekwaamheidsdossier. Alle docenten op de Rijzert voldoen aan dezelfde basisbekwaamheden en basiskennis. Van iedere docent wordt vaardigheid en kennis verwacht op het gebied van:

- inrichting en de situering in het onderwijsbestel van het praktijkonderwijs
- leerling-kenmerken
- differentiatie
- klassenmanagement
- methodes
- netwerken
- uitstroombmogelijkheden
- coachen en werken met een individueel ontwikkelingsplan
- competentiegericht begeleiden en beoordelen
- ICT en sociale media
- eigen weerbaarheid.

In het kader van passend onderwijs zal de Rijzert met een breder scala van leerling-kenmerken worden geconfronteerd. Scholing m.b.t. deze leerling-kenmerken zal docenten beter op deze ontwikkeling voorbereiden.

Daarnaast moet iedere docent over brede kennis van het praktijkonderwijs beschikken en kennis hebben over de positionering in de netwerken.

Bevoegdheid en scholingsplan

De kwaliteit van het onderwijs staat voorop. Daarvoor draagt iedereen een deel van de verantwoording. Iedereen is aanspreekbaar op dat deel van de ontwikkeling en uitvoering waarvoor hij verantwoordelijk is. Bevoegd- en bekwaamheden: praktijk en theorievakken worden bevoegd en bekwaam gegeven. Er wordt gestreefd naar bredere bevoegd- en bekwaamheden bij docenten. Daartoe zal een scholingsplan worden vastgesteld.

Funciemix

Ter bevordering van de carrièremogelijkheden in het onderwijs is in Nederland het convenant leerkracht opgesteld. Uitvloeisel daarvan is de uitvoering van de funciemix. De Rijzert heeft zich ten doel gesteld om in 2014 minimaal 31 % van de leraren in de lc-functie te hebben benoemd. De afgelopen twee jaar is gewerkt aan competentieprofielen voor de LB en LC functie en de procedure om te komen tot LC benoemingen. De komende jaren wordt dit beleid voortgezet en geëvalueerd.

3.4: ICT-beleidsplan

De Rijzert gaat de komende jaren werken aan een vernieuwd ICT-beleidsplan. De ontwikkelingen op dit gebied zijn in de afgelopen tijd zo snel gegaan dat een inhaalslag noodzakelijk is: de invloed van internet, sociale media en de digitale lesstof zijn van dien aard dat we ons hierop de komende jaren breed gaan oriënteren. Het ICT-beleidsplan zal aandacht schenken aan de volgende onderdelen.

Onderwijs:	lesprogramma / sociale media
lesruimtes :	digiborden en communicatiemiddelen en inrichting van een (nieuw) ict-lokaal
Systeembeheer:	hardware – software
Applicatiebeheer:	administratie / website
Personeel:	scholingsbehoefte/-plan
Leerlingenzorg:	leerling(competentie)volgsysteem Het leerlingvolgsysteem zal verder worden gevuld. Over vier jaar kunnen leerlingen en ouders via het netwerk inloggen en zijn voortdurend op de hoogte zijn van de plannen en vorderingen.

3.5 Nieuwe projecten

Een tweetal nieuwe projecten zullen we in de komende jaren ontwikkelen:

1. Het concept: de gezonde school
2. Het concept: de veilige school

3.5.1 De gezonde school:

Scholen die aantoonbaar goed met gezondheid bezig zijn, kunnen het Vignet Gezonde School aanvragen en zich profileren als Gezonde School. Daarmee laat men aan leerlingen, leerkrachten, ouders en anderen zien dat de school gezondheid erg belangrijk vindt.

Gezondheidsbevordering op school gaat over verschillende thema's, waaronder voeding en mondgezondheid, sport en bewegen, roken en alcohol, persoonlijke verzorging, sociaal-emotionele ontwikkeling, relaties en seksualiteit, veiligheid en milieu.

Werken met kernpunten en modules

De aanpak voor een Gezonde School kent vijf kernpunten en vier modules. De kernpunten geven weer welke werkwijze centraal staat in de aanpak Gezonde School. De modules bevatten uitgewerkte processtappen, tips en voorwaarden voor succes.

De vijf kernpunten zijn:

1. Een structurele aanpak
2. Een integrale aanpak
3. De school staat centraal
4. Collectieve preventie en individuele leerlingenzorg
5. Een goede samenwerking met preventiepartners

3.5.2 Keurmerk “de veilige school”

Met het keurmerk “Veilige School” beseffen alle betrokkenen -van bestuurders en leraren tot ouders en leerlingen- voortdurend het belang een fysiek veilig schoolgebouw. De Rijzert toont hiermee grote waarde te hechten aan de veiligheid van mensen en gebouwen. Voor leraren, ouders en kinderen is het keurmerk een extra basis voor veiligheid en geborgenheid. Het Keurmerk Veilige School biedt een concrete aanpak en draagvlak om permanent de veiligheid van mensen en gebouwen optimaal te houden.

3.6. Financiën en beheer

De bekostiging van het praktijkonderwijs wordt wettelijk geregeld en is hoofdzakelijk afhankelijk van het leerlingenaantal. Jaarlijks wordt door het bestuur een begroting en een jaarrekening vastgesteld. Voor de meerjarenbegroting, waaraan een risico-inventarisatie aan vooraf gaat, heeft het bestuur ook richtlijnen gesteld met betrekking tot solvabiliteit (minimaal 30%) en kapitalisatiefactor (maximaal 0,55). De financiële consequenties van het schoolplan worden zichtbaar gemaakt in de meerjarenbegroting.

Voor de personele kosten wordt een meerjarenformatieplan vastgesteld. Daarnaast wordt er periodiek een meerjarenonderhoudsplan (MOP) voor het gebouw gemaakt met daaraan verbonden een kostenprognose.

3.7 Bestuur en schoolleiding

Code goed bestuur

Goed onderwijsbestuur is een belangrijk thema voor de samenleving en voor de sector en de school. De beleidsruimte voor de besturen en hun instellingen is in de afgelopen jaren flink toegenomen. Het feit dat het bestuur de zorg is toevertrouwd voor de ontwikkeling van kinderen in de (leerplichtige) leeftijd van 12 tot 18 jaar, geeft een grote verantwoordelijkheid voor de invulling van die ruimte. Door middel van de code geeft het bestuur aan op een verantwoorde wijze met deze vrijheid om te gaan en zich maximaal in te spannen haar zorgplichten naar behoren uit te voeren.

Belangrijk onderdeel van de code goed bestuur is dat de verantwoordelijkheden binnen de instellingen op zorgvuldige wijze worden verdeeld. Daartoe dient de scheiding van toezicht en bestuur geregeld te worden.

In het kader van transparantie is het belangrijk dat betekent, waar dat in redelijkheid mogelijk is, in samenspraak met belanghebbenden het beleid wordt bepaald en daar ook verantwoording over wordt afgelegd.

Ook integriteit en professionaliteit hebben een plek gekregen in de code. Goed bestuur is geen doel op zich, maar moet leiden tot een open en veilige cultuur waarin de ontwikkeling van de leerlingen centraal staat. Een cultuur waarin professionaliteit en kwaliteit van medewerkers hoog worden gewaardeerd en waar men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen.

Met andere woorden: deze code is een weerslag van hoe de school haar verantwoordelijkheid voor goed onderwijs oppakt. Tegelijkertijd is het geen vrijblijvende intentieverklaring. In de code staan ook concrete afspraken over het vastleggen van beleid en regels om concreet invulling te geven aan de weergegeven visie en gedeelde verantwoordelijkheid.

Het bestuur van de Rijzert ontwikkelt de toezichtfunctie naar een systeem van resultaatgericht toezicht. Op basis van bestuursopdrachten worden doelen gesteld. Deze opdrachten worden volgens een tevoren opgesteld schema geëvalueerd.

Het organisatie- en communicatieschema zal voortdurend worden getoetst op de rollen die iedere organisatielaag heeft. De directeur opereert daarin op strategisch niveau, de kernteamsleiders op tactisch niveau en de kernteams op uitvoerend niveau. De diverse rollen zullen opnieuw moeten worden beschreven.

3.8 Kwaliteitszorg

Resultaten en opbrengsten, horizontale verantwoording

Onderwijsresultaten laten zich eenvoudig meten. De opdracht voor het PRO is o.a. toeleiding naar arbeid. De wettelijke doelstelling van het praktijkonderwijs is om minimaal 90% van de leerlingen uit te laten stromen naar arbeid. Dit kan zijn 100% op de vrije arbeidsmarkt, het kan gedeeltelijk op de vrije arbeidsmarkt zijn (met een gedeeltelijke Wajong uitkering) het kan een gedetacheerde plaats zijn op de vrije arbeidsmarkt vanuit de SWV(gehele Wajong) of werken op de SWV. Een aantal leerlingen hebben zich tijdens de stageperiode zo ontwikkeld dat zij een vervolgopleiding op het ROC kunnen gaan volgen. Met de invoering van de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen zal de uitstroom naar het ROC minimaliseren.

De uitstroom is afhankelijk van de leeftijd en de mogelijkheden van de leerling en de bedrijven. Leerlingen mogen op school blijven tot en met het jaar waarin ze 18 worden.

De school voor praktijkonderwijs is verplicht uitstroomgegevens van leerlingen jaarlijks te verantwoorden. Daarnaast is de school verplicht om nog twee jaar na het verlaten van de Rijzert nazorg te leveren.

Hieronder zijn indicatoren aangegeven waarop de Rijzert het kwaliteitsbeleid baseert:

Vensters voor verantwoording

De gemeentelijke leerling-thermometer

Tevredenheidonderzoeken van leerlingen, ouders, personeel en stagebedrijven

Kwaliteitsonderzoeken van de onderwijsinspectie

Risico-analyse

Evaluaties van ontwikkel- en uitvoeringsplannen

Resultaten uitstroommonitor en nazorgmonitor van het Platform Praktijkonderwijs

Onderzoek LOB.

Evaluatie schoolplan, jaarplannen en scholingsplannen

4. Wanneer zijn we tevreden

Bovenal zijn we tevreden als schoolbreed zowel de visie als de missie volledig wordt gedragen en zichtbaar is. Daarnaast volgt hieronder een omschrijving van wanneer we tevreden zijn over de resultaten van het voorliggende schoolplan.

We zijn tevreden als:

1. Eind schooljaar 2015-2016 kan iedere leerling zijn eigen ontwikkelplan presenteren. De leerling herkent het plan als zijn/haar eigen plan. In het plan zijn doelen opgenomen die duidelijk zijn voor de leerling en die realistisch zijn om te behalen.
2. Aan het einde van schooljaar 2015-2016 blijkt uit de inhoud het ontwikkelplan van de leerling welke inbreng de ouders in het plan hebben gehad en wat hun rol daarin is geweest.
3. Aan het einde van schooljaar 2015-2016 is er van iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelplan dat tweemaal besproken en geëvalueerd is met de kernteamleider. Alle leraren beschikken over een jaarlijks bijgewerkt bekwaamheidsdossier.
4. Aan het einde van het schooljaar 2015-2016 maken leerlingen gebruik van een elektronische leeromgeving, passend bij het praktijkonderwijs.

5. Aan het einde van schooljaar 2015-2016 is er een duidelijk overzicht van lesaanbod en schoolactiviteiten die een bijdrage leveren aan de cognitieve, sociale en creatieve ontwikkeling van de individuele leerling en die in dienst staan van de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.
6. De Rijzert in het bezit is van het vignet “de gezonde school”
7. De Rijzert in het bezit voldoet aan de eisen van het keurmerk “veilige school” , gedefinieerd door het nationaal centrum voor preventie
8. Aan het einde van schooljaar 2015-2016 hebben medewerkers in een tevredenheidsonderzoek van ProZo aangegeven dat de structuur van leidinggeven en besluitvorming duidelijk is. Dit hebben zij aangegeven met minimaal een gemiddeld cijfer van 3 op deze tevredenheidsschaal.
9. de Rijzert een financieel gezonde school is volgens de richtlijnen van het Ministerie van Onderwijs