

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Dit is het schoolplan van Praktijkcollege Het Metrum (vso-zml en vso-praktijkonderwijs)

Schubertlaan 131

2324 CR Leiden

Het schoolplan is tot stand gekomen door de inbreng van de medewerkers, de ouders (acht ouders hebben een bijdrage geleverd) en de leerlingen van de leerlingenraad. Alle zaken die belangrijk gevonden worden zijn samengevoegd in de presentatie in de bijlage. Uit alle inbreng hebben wij een selectie gemaakt waarbij de koers en de 0-meting als toetsinstrument hebben gediend.

De medezeggenschapsraad van het Metrum stemde op 15 mei 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

Praktijkcollege Het Metrum is ontstaan in schooljaar 2016-2017. De Thermiek vso-praktijkonderwijs en het vso-zml van de Korte Vlietschool zijn toen samen gegaan.

Leren door doen

In de schooljaren 2016-2019 hebben wij ons gericht op teamvorming en hebben wij onze visie op arbeidstoeleiding vorm gegeven. De arbeidstoeleiding is verwoord in een notitie en de eerste stappen zijn gemaakt naar het schoolbreed vormgeven van het praktijkonderwijs (praktijkdagen en theoriedagen, uitbreiding praktijkvakken in leerjaar 1-2, eerste stappen naar scheiding Leren op Locatie dagbesteding en arbeid). Nu gaan wij ons richten op het versterken van onze Leren op Locatie plekken en willen wij de samenwerking versterken met de bedrijven in en om Leiden.

Didactisch

Door het samengaan van de twee scholen zien wij dat er nog geen eenduidigheid is binnen de school in het volgen van de didactische ontwikkeling van de leerling. Daarnaast zien wij dat onze opbrengsten verbeterd kunnen worden. Voor ons staat hierin de leerkrachtvaardigheid centraal. Om deze reden hebben wij een teambrede scholing Effectief Direct Instructiemodel (EDI) gedaan om de leerkrachtvaardigheden te versterken. Hiervan zien wij nu positieve resultaten. De aankomende schoolplanperiode gaan wij gebruiken voor het uitzetten van schoolbrede leerlijnen gericht op de leerroutes 2, 3, 4 en 5 van het doelgroepenmodel van Lecso.

Sociaal-Emotioneel

Naast de didactische ontwikkeling is de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen belangrijk. Om ze hierbij goed te kunnen begeleiden is kennis van de stoornis en/of beperking van de leerlingen in onze school essentieel. Ook moeten de teamleden weten hoe om te gaan met complexe hulpvragen van de leerlingen. Daarnaast moet er veiligheid zijn om je te kunnen ontwikkelen. Het blijft dus zaak ons te blijven scholen en om de begeleiding van onze leerlingen regelmatig te evalueren en bij te stellen. Voor de leerlingen willen we starten met een passende methode om de sociaal-emotionele ontwikkeling verder te versterken en willen wij naar een schoolbreed volgsysteem om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen beter te kunnen volgen, zodat wij in onze begeleiding nog beter kunnen aansluiten.

Trots

Wij zijn trots op onze school. Het team is de afgelopen periode enorm vernieuwd. Iedereen werkt met passie voor de leerling en de teamleden zijn betrokken op elkaar. Het leerlingenaantal is in 3 jaar tijd gegroeid van 96 leerlingen naar 140 leerlingen. De leerling is bij ons in beeld en wij spelen in op de mogelijkheden en geven handvatten voor de belemmeringen, die de leerling ervaart. Financieel zijn wij een gezonde school en dit geeft

ons de mogelijkheid om de basis die wij nu hebben nog meer te versterken en te verdiepen zodat er over 4 jaar een school staat zoals de school in 2017-2018 is bedacht in onze kadernotitie. De herbouw van de school gaat hier ook een bijdrage aan leveren.

Risico

Door het (dreigende) tekort in onderwijsland gaan wij waarschijnlijk ook te maken krijgen met een lerarentekort. Op dit moment denken wij na over de mogelijkheden die er zijn om mensen naar onze school te halen en denken wij na hoe wij ons onderwijs wel optimaal kunnen blijven geven, ook al moeten wij dan misschien af van de gebruikelijke kaders.

2. Koers

2.1. De koers van Resonans

Speerpunten van de strategische notitie Resonans

We hebben gekeken naar wat er op ons af komt. We weten waar Resonans voor staat, en voor welke leerlingen.

De komende jaren zien we voor Resonans als stichting een aantal vraagstukken ontstaan waar we aan moeten werken, willen we continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig stellen.

Als meest belangrijke –strategische- vraagstukken zien wij:

- Resonans zal onderwijskundig en professioneel sterk moeten zijn, specifiek voor onze doelgroepen
- Omwille van de continuïteit zullen we slim moeten organiseren, zodat we het geld optimaal voor onderwijsuitvoering kunnen inzetten
- Voor ons bestaansrecht moeten we in ons netwerk een herkenbare sterke positie in gaan nemen

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: 'onderwijskundig sterker'. Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen.

Op stichtingsniveau wordt 'kwaliteit' geborgd door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door vaststellen van een professioneel statuut. Daardoor wordt expliciet aangegeven wat van professionals wordt verwacht. Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen.

Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat wordt gestimuleerd door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte wordt professionele ontwikkeling gefaciliteerd door scholingsgeld beschikbaar te stellen.

Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes (arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte *(zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Ook wordt hen gevraagd om kennis, ervaringen en tijd van ouders te benutten; er zijn steeds meer ouderinitiatieven, en die moeten worden benut en ingebed waar mogelijk.

Bestuurlijk ligt er tenslotte de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen, zodat de teams en onze leerlingen de veiligheid en de ruimte ervaren om zich te kunnen ontwikkelen.

Slimmer organiseren

Slimmer organiseren komt voort uit de behoefte aan continuïteit van de gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau wordt de (her)inrichting van de ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden met partijen in het Huis van het Onderwijs.

Financieel

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en allocceert op basis van beleidskeuzen. Schoolontwikkeling en onderwijsontwikkeling vindt plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting. Er wordt gewerkt met een T-bekostiging:

- de leerling telling van 1 oktober is bepalend voor de bekostiging van het volgend kalenderjaar. Met deze –financiële- uitgangspunten is Resonans in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen en tegelijk overzicht te houden. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen.

Personeel

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een *dreigend lerarentekort. We doen dit door te experimenteren met lokale oplossingen op de scholen: scholen wordt gevraagd om oplossingen te bedenken en vervolgens worden middels het uitzetten van pilots geëxperimenteerd met manieren om het onderwijs met minder docentcapaciteit te kunnen blijven uitvoeren.

Extern meer slagkracht

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken.

Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen, door initiatief te nemen op relevante onderwerpen ("doorklinken").

Deelname en positionering in samenwerkingsverbanden zal daarvoor worden heroverwogen: we hoeven niet overal aan te schuiven, wanneer we deelnemen is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het VMBO voor het uitstroomprofiel 'vervolgopleidingen';
- de ontwikkeling van minstens één IKC, samen met MKD/Kinderopvang; dit leidt tot een grotere kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.
- Landelijk is Resonans vertegenwoordigd om voor haar doelgroep op te komen en zich continu in te zetten voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

2.2. De koers van onze sector

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector zml-pro-vmbo een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Het leren en inspireren van elkaar is van grote meerwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking, langdurige ziekte en/of gedragsstoornis.

Deze belangrijke verbinding wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders.

De afdelingen voor voortgezet speciaal onderwijs in de sector zml-pro-vmbo richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- talenten en kwaliteit

- alle medewerkers ambassadeur
- naar inclusiever onderwijs

De onderwerpen krijgen een uitwerking in de school- en jaarplannen op afdelingsniveau. Per afdeling vindt daarnaast een aanvulling van eigen ambities plaats.

2.3. De koers van onze school

Praktijkcollege Het Metrum bereidt leerlingen voor op een zo hoog mogelijk uitstroomniveau passend bij de talenten, motivatie en mogelijkheden van de leerlingen, door hen in verschillende praktijkvormen binnen en buiten de school ervaring op te laten doen en de vaardigheden die zij daarvoor nodig hebben aan te leren. Praktijkcollege Het Metrum doet dit door kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat gegeven wordt door professionals en dat aansluit bij de instroomeisen van de vervolgbestemming. Praktijkcollege Het Metrum stelt ambitieuze maar realistische doelen voor de leerlingen en voor de eigen organisatie waar planmatig en opbrengstgericht naar toegewerkt wordt.

Praktijkcollege Het Metrum gaat uit van de individuele mogelijkheden van iedere leerling, waarbij het onderwijs aangeboden wordt in een stimulerende omgeving. Hierdoor kunnen de leerlingen zich op cognitief, motorisch, sociaal-emotioneel en praktisch gebied optimaal ontwikkelen. De school anticipeert op relevante (maatschappelijke) ontwikkelingen en vertaalt die in haar onderwijskundig beleid en professioneel handelen.

Binnen Praktijkcollege Het Metrum werken wij met een doelboom. In deze doelboom zijn onze visie, onze kernwaarden en onze ambities per jaar verwoord. Daarnaast hebben wij ook een doelboom voor onze schoolplan periode. Deze doelboom bepaalt de koers en de keuzes van onze school.

De grote wens van de school is een diploma Praktijkonderwijs en een diploma Arbeid. Het streven is om dit eind 2024 gerealiseerd te hebben.

In december 2019 is een 0-meting gedaan gericht op de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs.

De speerpunten voor de aankomende 4 jaar zijn:

- Onderwijskundig sterker (passend lesprogramma op de 4 leerroutes binnen Praktijkcollege Het Metrum).
- Heldere projectbeschrijvingen en een plan van aanpak waarin de PDCA-cyclus wordt beschreven met het accent op Check en Act.
- Er is een heldere lijn tussen ZO-teams en teamleider die zorgt voor de duidelijke koers van de school.
- De scholing binnen de school is gericht op de ambities van de school.
- Inclusief onderwijs waarbij wij de ontwikkeling van de leerling en veiligheid binnen de school centraal stellen.
- Samenwerking verbeteren met onze partners, bedrijven in en om Leiden en scholen binnen Resonansonderwijs.

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

De organisatie van de school is als volgt ingericht (zie bijlage organogram Praktijkcollege Het Metrum).

De teamleider heeft de eindverantwoordelijkheid van de school. De teamleider legt verantwoording af aan de sectordirecteur.

De Intern begeleiders (IB) en gedragsdeskundigen (GD) ondersteunen de teamleider.

De commissie van Begeleiding, CvB (teamleider, gedragsdeskundige, intern begeleider en social worker) ondersteunt het team.

De uitwerking van onze organisatie is te vinden in ons organisatieplan (zie bijlage).

Binnen de school nam ieder teamlid deel aan een ZO-team in schooljaar 2019-2020, die zorgt voor de uitwerking van de koers van de school. Zij leggen verantwoording af aan de teamleider.

Onderwijs op niveau	Plaats in de maatschappij
ZO-team Rekenen	ZO-team sociale vaardigheden
ZO-team Taal	ZO-team Werknemersvaardigheden
	ZO-team Festiviteiten

Schooljaar 2020-2021 gaan wij ons richten op het verbeteren van organisatie. Wij hebben de keuze gemaakt om te gaan werken met basisteams. Er zijn nu twee basisteams onderbouw en twee basisteams bovenbouw. De basisteams zorgen voor de dagelijkse gang van zaken. Daarnaast werken wij met ontwikkelteams; zij richten zich op het verbeteren van delen in ons onderwijs.

3.2. Ambities organisatie

Op dit moment werken wij 3 jaar met zelforganiserende teams (basisteams). Er zijn 2 soorten basisteams geweest=> bouwgebonden (onderbouw en midden/bovenbouw) en onderwerp gericht (rekenen, taal, werknemersvaardigheden, sociaal-emotioneel en festiviteiten). Op dit moment werken wij weer onderwerpgericht omdat er een gedegen basis moet zijn waarop wij de school verder gaan bouwen. Nadat de onderwerpen zijn uitgewerkt zullen wij besluiten of wij doorgaan met onderwerpgerichte- of bouwgebonden basisteams. De ervaring die wij tot nu toe hebben is dat onderwerpgericht veel oplevert, omdat de teams zich richten op één onderwerp. Hierdoor hebben zij overzicht en kunnen personeelsleden hun expertise kwijt.

Binnen de school is het doen sterk ontwikkeld. De volgende stap die wij moeten gaan maken is aandacht voor het evalueren (check), wat hebben wij gedaan en wat is hiervan het resultaat om vervolgens te gaan naar het bijstellen, wat is er nodig om het wel te behalen of moet er een andere weg ingeslagen worden. Hierbij moeten wij ons constant realiseren wat de bedoeling is. Wat heeft deze leerling nodig om verder te komen. Wat heeft de school nodig om de koers verder uit te zetten. Dit vraagt aandacht op al onze gebieden. Van de leerlingbegeleiding tot aan de Zelforganiserende teams (ZO-teams).

Een belangrijk deel van ons onderwijs is de praktijk. Wij willen er naar streven om onze leerlingen zo goed mogelijk in de maatschappij neer te zetten. Binnen de leerwerkplekken wordt nu een goede basis neergelegd voor de doorstroom naar het leren op locatie. Op de leren op locatieplekken is nog winst te halen door een scheiding te maken in dagbesteding en arbeid en ons meer te gaan richten op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

Door de diversiteit aan leerlingen binnen onze school, de toename van complex gedrag binnen het speciaal onderwijs en ook binnen onze school merken wij dat er soms meer nodig is in het ondersteunen van het gedrag van de leerling of het ondersteunen van ouders in trajecten die gewenst en/of noodzakelijk zijn om ingezet te gaan worden. Dit is de reden dat wij zijn gestart met twee social workers binnen de school.

Zij ondersteunen de teamleden bij de dagelijkse gebeurtenissen van leerlingen waarbij even extra handen nodig zijn. Er is daarnaast behoefte aan het preventief aanleren van ander (gewenst) gedrag of inzicht geven aan een

leerling die bepaald gedrag laat zien. Het JGT gaat verder een actieve rol in de school innemen zodat de drempel naar de ondersteuning en zorg buiten de school lager wordt voor ouders en er eerder hulp is in gezinnen.

Ambities organisatie			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Leerlingbegeleiding	Een cyclisch proces waarin de PDCA-cyclus wordt doorlopen en wordt vastgelegd en waar de ouders bij betrokken zijn. De leerling stroomt uit op het uitstroomniveau dat bij de leerling past.	- De leerkracht neemt opvallend gedrag van een leerling waar (positief en te ontwikkelen) en bespreekt dit met de intern begeleider en de ouders. - Er wordt gewerkt volgens waarnemen-begrijpen-plannen-realiseren en evalueren (PDCA). Dit wordt vastgelegd. - Er wordt een plan van aanpak opgesteld. Het plan van aanpak wordt besproken met de leerling, betrokken teamleden en de ouders. - Overige teamleden leveren een actieve bijdrage bij het proces als een plan van aanpak niet werkt. - Er is een duidelijk beeld van de leerling bij het uitstroomgesprek. Wat kan de leerling, waar zijn de ontwikkelmogelijkheden en wat kan niet.	2020 - 2022

Zelforganiserende teams	De teams binnen Praktijkcollege Het Metrum functioneren zelfstandig en zijn in staat hun eigen ambities te stellen in samenhang met de koers en de visie van de school en afgestemd met de overige teams. Zij leggen verantwoording af aan de teamleider.	- Ieder team stelt per schooljaar zijn ambitie(s) op in relatie tot de koers en de visie van Praktijkcollege Het Metrum. Deze ambitie(s) zijn in de maand juni bekend. - Ieder team realiseert, stelt bij en borgt zijn eigen ambities. - De teams werken volgens waarnemen-begrijpen-plannen realiseren en evalueren. Dit betekent dus dat ieder team weet wat er speelt, dit analyseert en van hieruit keuzes maakt (de keuzes zijn hiermee onderbouwd). Deze fases zijn terug te vinden in het jaarplan. De stappen die gemaakt worden zijn vastgelegd. - Ieder team maakt zijn eigen planning qua vergaderen en zorgt dat ieder teamlid hier een actieve rol in heeft. - Teamleden die een minimale bijdrage leveren (anders dan afgesproken) worden aangesproken door de teamleden. Als dit niet werkt wordt er een gesprek gepland met de teamleider. - Iedere teamlid kan reflecteren op zijn eigen handelen en hieruit conclusies trekken. - Ieder teamlid toont eigenaarschap. - De teamleider faciliteert en draagt actief bij aan het implementeren van de nieuwe manier van werken.	2020 - 2023
-------------------------	--	--	-------------

OPP	In het OPP staan de keuzes voor het onderwijs onderbouwd beschreven inclusief een evaluatie. De belemmerende factoren zijn inzichtelijk met daarbij of zij de leerprestaties en/of ontwikkeling beïnvloeden en wat wij er aan doen (welke handvatten geven wij de leerling) om dit zo min mogelijk beperkend te laten zijn voor de leerling.	- De leerkracht kan een passende keuze maken voor de doelen in het OPP en onderbouwt de keuze door middel van evaluatie en kennis per half jaar. - Ieder schooljaar evalueren wij de doelen en de algehele voortgang en stellen bij waar nodig. - De leerkracht geeft de leerling handvatten voor het omgaan met zijn/ haar beperking of stoornis zodat deze zo min mogelijk beperkend zijn voor de ontwikkeling en het leren van de leerling (grow mindset) - Er is regelmatig contact met de onderwijsbegeleiders over de voortgang van de doelen in de praktijkvakken. - De leerkracht stelt de doelen SMART op en houdt de ontwikkeling bij. - Een aanpassing in onderwijstijd is beschreven in het OPP inclusief het waarom. Bij het afwijken van de vastgestelde lestijd voor een vak wordt deze vastgelegd en onderbouwd. - De doelen vanuit het OPP staan verwerkt in het weekprogramma in de klas en in de praktijkvakken. - De leerkracht onderbouwt de uitstroombestemming. Bij verandering uitstroombestemming is er altijd overleg met de CvB. De wijziging wordt helder onderbouwd.	2020 - 2021
-----	---	--	-------------

Inclusief onderwijs	Binnen Praktijkcollege Het Metrum hebben alle leerlingen met een vso-zml of een vso-praktijkonderwijs indicatie een plek binnen onze school. Voorwaarden zijn ontwikkeling en veiligheid.	- Er is een pedagogische visie. - Iedere leerling kan bij ons starten, gedurende het traject kan er een ander soort van onderwijs of dagopvang nodig zijn. - Vóór het doorplaatsen naar een andere setting (ander soort onderwijs of dagopvang) zal eerst gekeken worden wat nog mogelijk is op onze school met ondersteuning door externen. - Veranderingen in het traject worden altijd besproken met ouders en betrokkenen. - De social workers geven pro-actief trainingen rondom weerbaarheid, social media, sexting en wat verder nodig is. - Het JGT heeft een actieve rol op het moment dat wij vast lopen met een leerling en betreft externe instanties, indien nodig, bij het traject.	2020 - 2021
---------------------	--	--	-------------

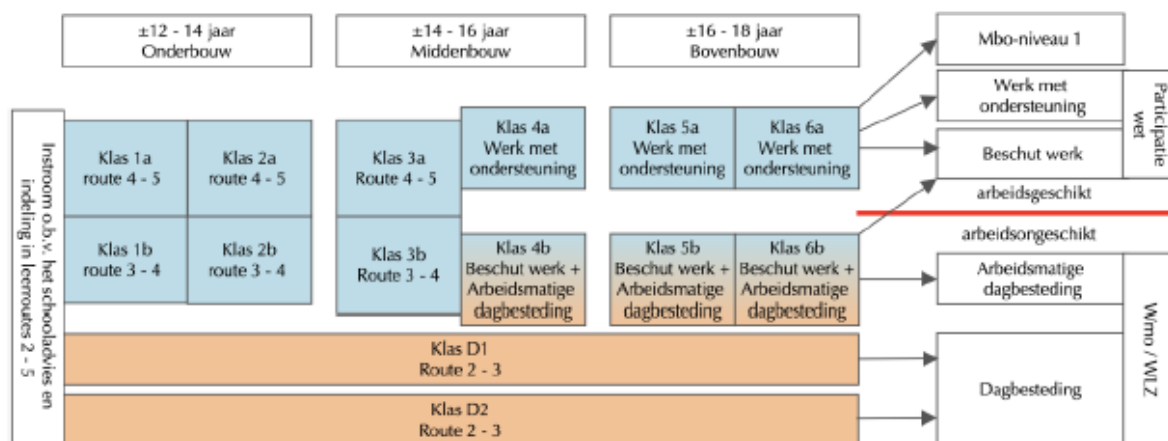
Activiteiten	De activiteiten die binnen de school worden georganiseerd zijn passend, uitdagend bij de doelgroep en de leeftijd van onze leerlingen.	- Er is vastgelegd in welke jaar/jaren de leerling op kamp gaat en waar naar toe. - Voor de jaren dat er geen kamp is, is een passende activiteit. - Deel van de kosten wordt betaald door de bedrijven waar wij mee samen werken. - De feesten zijn passend bij onze leerling. - De leerlingen worden actief betrokken bij het proces van bedenken en uitvoeren. - De activiteiten zijn uitdagend en hebben een meerwaarde voor onze leerlingen (ervaring buiten het bestaande). - De activiteit is gericht op de maatschappij. - De activiteit draagt bij tot groepsvorming.	2020 - 2021
Kunstzinnige vorming	Voor leerjaar 1-2 + D-klassen heeft kunstzinnige vorming een plaats in het lesprogramma.	- Voor ieder leerjaar is een passend programma kunstzinnige vorming. - Iedere leerling maakt kennis met de verschillende sectoren cultuur. - Leerlingen maken binnen en buiten de school kennis met cultuur. - Het is bekend op welke plaatsen onze leerlingen verder kunnen met hun kunstzinnige vorming.	2022 - 2023

Praktijk	- De leerling kent de waarde van de praktijk, heeft hier ook voorbeelden van, en kan zich op passende plekken ontwikkelen.	- De leerwerkplekken zijn passend bij de uitstroom en passen zich aan aan nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden. - De leerling weet waarom hij de praktijkdagen doet. - Er is een scheiding tussen LOL arbeid en LOL dagbesteding. - De LOL-plekken zijn gericht op uitstroomplekken. - Leerlingen met een fysieke beperking hebben een passende LOL-plek waarin zij ook een uitdaging hebben. - LOL arbeid richt zich op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. - Leerlingen worden door middel van beeldmateriaal en presentaties van leerlingen op de hoogte gebracht van de inhoud leren op locatie en externe stages.	2020 - 2022
----------	--	---	-------------

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Het onderwijs binnen Praktijkcollege is als volgt opgebouwd:



Praktijkcollege Het Metrum deelt leerlingen bij instroom in het onderwijs in op basis van leerroutes. De doorstroming wordt bepaald door de beheersing van de werknemersvaardigheden (m.b.v. Indico). Dit schema is passend voor ±80% van de leerlingen, uitzonderingen zijn echter altijd mogelijk.

In de bijlage vindt u de notitie arbeidstoeleiding. In deze notitie staat onze visie op ons onderwijs, de invulling van het onderwijs en de onderdelen die wij graag willen realiseren om een optimale uitstroom te krijgen naar de maatschappij.

Door het samengaan van de twee scholen en onze doelstelling om de leerlingen met goede werknemersvaardigheden uit te laten stromen in dagbesteding of werk, is het herijken van ons onderwijsprogramma een voorwaarde, leidend tot een diploma arbeid, praktijkonderwijs of certificaat deelname onderwijs zml. Dit betekent dat wij een passend onderwijsaanbod maken voor alle leerniveaus binnen de school. In het onderwijsprogramma worden bewijsmomenten opgenomen waarin leerlingen kunnen laten zien dat zij een onderdeel van het lesprogramma beheersen. Om dit in kaart te brengen gaan wij werken met Compasser.

Schoonklimaat

Het schoonklimaat dat wij realiseren is een omgeving voor jong volwassenen. Wij sturen aan op zelfstandigheid en eigenaarschap passend bij het niveau van de leerling.

Alle leerlingen met hun bijzonderheden hebben een plek binnen onze school. Voorwaarden zijn veiligheid en ontwikkeling.

In leerjaar 1 en 2 worden de leerlingen benaderd en aangesproken als leerling. Ze mogen leren en ontdekken wat wel en niet mogelijk is binnen de grenzen van de school.

In leerjaar 3-4 worden de leerlingen benaderd en aangesproken als burger binnen en buiten de school.

In leerjaar 5-6 worden de leerlingen benaderd en aangesproken als werknemer binnen en buiten de school.

In schooljaar 2020-2021 gaan wij werken met de sociaal-emotionele methode Leefstijl. Deze methode richt zich op de sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap.

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen in kaart te brengen én te volgen, gaan we werken met de methode ZIEN.

4.2. Ambities onderwijs

In ons onderwijs hebben wij te maken met vier leerroutes (doelgroepenmodel Lecso). In deze vier leerroutes zien wij weer een verschil in kennen en kunnen per vakgebied (als voorbeeld: een leerling kan goed zijn in taal en minder goed in rekenen). Wij willen graag voor alle leerroutes een passend onderwijsprogramma waarin de mogelijkheid is om op hoger niveau te werken. Op dit moment werken wij nog met verschillende systemen om de leerling te volgen (zie onderdeel resultaten). Hier willen wij schoolbreed één lijn in hebben, met een daarbij passend datasysteem waar de lessen per leerdoel te vinden zijn. Daarnaast zien wij dat een deel van onze leerlingen het didactisch vermogen hebben om door te stromen naar MBO1 en hebben wij te maken met leerlingen met een zware lichamelijke beperking die het praktijkonderwijsniveau hebben (maar voor wie het fysiek volgen van alle praktijkvakken/stages niet haalbaar is). Voor deze groep leerlingen gaan wij starten met een PrO+ klas waardoor de doorstroom naar het MBO makkelijker zal gaan verlopen en de leerlingen met een zware lichamelijke beperking meer tijd hebben om zich theoretisch te ontwikkelen.

Wij willen graag de samenwerking tussen school-leerling en ouders versterken door de leerling ook thuis te laten werken aan opdrachten. Naast de versterking van de samenwerking zal dit ook eigenwaarde en eigenaarschap opleveren voor de leerling. De leerlingen geven aan nu niet helemaal op te gaan in de maatschappij omdat zij nooit huiswerk hebben en leerlingen van het reguliere VO wel.

Wij vinden het belangrijk dat de leerling na zijn onderwijstijd klaar is voor de maatschappij. Dit betekent dat samenwerken, eigenaarschap, zelfkennis en zelfreflectie belangrijk zijn passend bij het leerniveau. Wij willen hier aan tegemoet komen door te werken met ambities per leerjaar, per leerroute. De leerling krijgt zicht op zijn ontwikkeling door de resultaten in Compasser en de bewijzen die de leerling gaat leveren voor het portfolio.

Zoals in onze inleiding beschreven kan ontwikkeling niet zonder veiligheid. Dit blijft dan ook regelmatig terugkerend thema in onze overleggen en in de begeleiding van de leerlingen.

Ambities onderwijs

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Rekenen	Voor de 4 leerroutes is een leerlijn vastgesteld per leerjaar. Bij deze leerlijnen is bijpassend lesmateriaal die direct ingezet wordt in de lessen. Op de theoriedagen en op de praktijkdagen.	- Een overzichtelijke leerlijn rekenen voor de 4 leerroutes (Lecso). - Passende lessen/lesmateriaal die aansluit bij de leerlijn. - Bewijsmateriaal waardoor de leerling kan laten zien wat er is geleerd. - Teamleden zijn op de hoogte van de leerlijn en weten de stap verder en de stap terug.	2021 - 2022

burgerschap inclusief mediawijsheid	Voor de 4 leerroutes is een leerlijn vastgesteld per leerjaar. Bij deze leerlijnen is bijpassend lesmateriaal die direct ingezet wordt in de lessen op de theoriédagen.	- Een overzichtelijk leerlijn burgerschap inclusief mediawijsheid.(leefstijl wordt meegenomen in de leerlijn) - Passende lessen die aansluiten bij de leerlijn. - Bewijsmateriaal waardoor de leerling kan laten zien wat er is geleerd. - Teamleden zijn op de hoogte van de leerlijn en volgen deze.	2022 - 2023
Coöperatieve werkvormen	In alle klassen en binnen de LWP en LOL wordt gewerkt met coöperatieve werkvormen.	- De leerling is betrokken en neemt actief deel aan de les - Iedere leerling is verantwoordelijk voor zijn eigen bijdrage - Er is directe interactie tussen leerlingen over de lesstof of opdracht - Coöperatief leren bevordert de sociale vaardigheden en draagt bij aan een verbeterde sfeer in de groep	2021 - 2022
PrO+ klas	Schooljaar 2020-2021 is de PrO+ klas gerealiseerd. In deze klas zitten leerlingen van leerjaar 3-5.	- De leerling haalt minimaal 1F op rekenen en taal in 4 jaar tijd en/of heeft een zware lichamelijke beperking waarbij de leerling wel de cognitieve mogelijkheden op praktijkonderwijsniveau heeft. - Leerlingen tonen eigenaarschap voor hun leerproces. - De leerling kan plannen en organiseren. - De leerling kan omgaan met feedback. - De leerling kan samenwerken.	2020 - 2021

Thuiswerkopdrachten	De samenwerking tussen school-leerling en ouder wordt versterkt door middel van thuiswerkopdrachten. De leerling ervaart eigenwaarde en eigenaarschap.	- De leerling en de ouders van leerjaar 1 en 2 ontvangen een opdracht met het lesdoel + bijpassende activiteit via SchouderCom. - De leerling heeft de thuiswerkopdracht uitgevoerd en heeft het vastgelegd met beeldmateriaal. - De leerkracht-ouder en leerling hebben contact over hoe het gaat met de thuiswerkopdrachten.	2021 - 2022
Leefstijl	Alle teamleden en leerlingen werken volgens de leefstijl-aanpak.	- De teamleden kennen de leefstijlaanpak en dragen deze ook uit. - De leerlingen kennen de leefstijlaanpak en dragen deze ook uit. - Bij de intervisie bijeenkomsten teambreed wordt in de plannen van aanpak de aanpak Leefstijl meegenomen. - Twee keer per jaar is er een thema-bijeenkomst Leefstijl voor het team. - Eén keer per jaar een themabijeenkomst voor de leerlingen (bij succes wordt dit uitgebreid) - De doelen van de sociale vaardigheden worden als maanddoel meegenomen in het groene boekje (boekje waarin de praktijkvaardigheden en sociale vaardigheden worden bijgehouden voor leerjaar 1 en 2). Deze worden gescoord in de klas en bij persoonlijke vorming.	2020 - 2021

ZIEN	Leerkrachten en de CvB weten hoe ZIEN werkt en kunnen deze invullen vanuit een professionele observatie. De handelingsadviezen worden weggezet in het OPP van de leerling. Indien nodig wordt er direct een plan van aanpak gemaakt samen met de gedragsdeskundige en de docent persoonlijke vorming.	- De leerkracht en het CvB weten hoe er gewerkt moet worden met ZIEN. - De observatielijst wordt professioneel ingevuld. - Handelingsadviezen worden meegenomen in het OPP. Indien nodig direct opstellen van een handelingsplan.	2020 - 2021
Veiligheid	Ieder teamlid en leerling voelt zich veilig op school. Hier kan soms een dipje in zitten maar mag op een schaal van 0-10 niet onder de 7 komen.	- De schoolregels worden duidelijk nageleefd. - Iedereen werkt met de procedure die is afgesproken rondom storend/onveilig gedrag in de klas en in de school. - De afspraken rondom leerlingen zijn teambreed bekend. - Men spreekt elkaar aan op het niet naleven van de schoolregels en schoolprocedure. - Ouders worden direct betrokken bij storend, onveilig gedrag.	2020 - 2021

Zelfkennis en reflectie	De leerling kent zijn sterke punten en zijn ontwikkelpunten. Hier kan de leerling mee om gaan en blokkeert hierdoor niet. De leerling kan dit ook benoemen naar de buitenwereld.	- De leerling kent zijn sterke punten. - De leerling kent zijn ontwikkelpunten. - De leerling benoemt waar het hulp bij nodig heeft. - De leerling zoekt naar mogelijkheden om zaken wel voor elkaar te krijgen zonder te blokkeren. - Leerlingen worden betrokken bij evaluatiemomenten onderwijsprocessen. - Leefstijl wordt meegenomen in het versterken van zelfkennis en reflectie. - Mindset heeft een plaats bij de zelfkennis en reflectie.	2021 - 2022
Taal	Voor de 4 leerroutes is een leerlijn vastgesteld per leerjaar. Bij deze leerlijnen is passend lesmateriaal die direct ingezet wordt in de lessen. Op de theoriédagen en op de praktijkdagen.	- Een overzichtelijke leerlijn rekenen voor de 4 leerroutes (Lecso). - Passende lessen/lesmateriaal die aansluiten bij de leerlijn. - Bewijsmateriaal waardoor de leerling kan laten zien wat er is geleerd. - Teamleden zijn op de hoogte van de leerlijn en weten de stap verder en de stap terug.	2020 - 2021

5. Medewerkers

5.1. Medewerkers

Alle medewerkers van Praktijkcollege Het Metrum zijn ambassadeur van onze school. Zij hebben een passie voor het vak en voelen zich betrokken bij de leerlingen met hun bijzonderheden. Ieder teamlid levert een optimale bijdrage aan het onderwijs om de leerling voor te bereiden op uitstroom naar (beschut) werk, dagbesteding of mbo. Om dit te bereiken is communicatie met de leerling, de ouders en andere betrokken belangrijk. In deze communicatie gaan wij nu nog veel uit van de basis gesprekstechnieken. Wij merken dat wij hierdoor niet altijd bereiken wat naar ons idee belangrijk is. In deze schoolplanperiode willen wij samen met ouders en leerling werken aan het verbeteren van de aansluiting tussen persoonlijke doelen en schooldoelen.

Wij werken binnen de school met het Effectief Direct Instructiemodel. Op deze manier van lesgeven staat een vaardigheid of strategie centraal en wordt de leerling actief betrokken. Door deze manier van werken is er een grote betrokkenheid van de leerling en ervaren zij eigenaarschap. Door helder te zijn in het lesdoel weet de leerling wat hij gaat leren en waarom het belangrijk is.

Ieder teamlid heeft één keer per jaar een gesprek met de teamleider (functioneren of beoordeling (1x in de 3 jaar)). In dit gesprek wordt het pedagogisch handelen en het didactisch handelen besproken. Er wordt gebruik gemaakt van een onafhankelijk objectief observatie instrument (VHM). Indien het nodig is vindt het gesprek over het pedagogisch handelen en didactisch handelen vaker plaats.

Binnen Resonansonderwijs is stichtingsbreed een werkgroep personeel bezig met het hervormen van de gesprekscyclus. Ieder teamlid is onderdeel van een ZO-team. In deze teams worden onderwijskundige zaken geanalyseerd, conclusies getrokken en plannen van aanpak gemaakt. Het team zorgt ook voor de borging van de ontwikkelingen (zie Organisatie).

De afgelopen periode hebben wij qua scholing ingespeeld op wat er op dat moment nodig was. Dit had te maken met het samengaan van de twee scholen waardoor er een nieuwe koers is bepaald. Daarnaast zijn er veel nieuwe teamleden binnen Praktijkcollege Het Metrum gekomen vanwege de groei van de school. Nu wij weten wat onze koers is en wij weten wat er nodig is om onze ambities te bereiken, wordt er een scholingsplan voor de periode 2020-2024 opgesteld.

Het verder ontwikkelen van teamleden vinden wij belangrijk. Wij zijn in een rijke positie omdat er veel verschillende functies binnen de school zijn. Dit betekent dat er in functies een doorgroei mogelijk is. Wij praten over de volgende functies: onderwijsassistentonderwijsbegeleider - social worker- leerkracht- leerkracht met een speciale taak (stagecoördinator-PrO+ klas)- intern begeleidergedragsdeskundige-teamleider-administratief medewerker-conciërge.

5.2. Ambities medewerkers

De medewerkers van Praktijkcollege Het Metrum zijn de spil van ons onderwijs. Wij willen hierbij gebruik maken van ieders kwaliteit en talent. Daarnaast neemt ieder teamlid de verantwoordelijkheid om de optimale bijdrage te leveren om ons onderwijs optimaal te laten draaien.

In de onderlinge communicatie gebeurt vaak veel, zowel zichtbaar als onzichtbaar. Er gebeurt soms veel in de niet-zichtbaar laag (het gevoel iets al eerder te hebben meegemaakt, verplichtingen op een andere plek waardoor te weinig tijd voor andere belangrijke zaken) waardoor een gesprek anders loopt dan de bedoeling is en wat een onbevredigend gevoel tot gevolg heeft. Met de huidige gesprekstechnieken lukt het ons nog onvoldoende om goed en vlot bij de kern te komen. De wens die wij hebben is dat wij professioneler worden in onze ondersteuning (gespreksvoering, begeleiding) naar leerlingen en ouders en andere betrokkenen. Naast het zichtbare gedrag waar wij direct op kunnen reageren willen wij ook meer bewustwording van de laag er onder en hoe wij daar mee om kunnen gaan.

Naast de communicatie blijven de leerkrachtvaardigheden essentieel. Degene die voor de groep staat heeft de grootste invloed op de ontwikkeling van de leerling. Dit is ook de reden dat wij het Effectief Direct Instructiemodel blijven verdiepen en verscherpen.

Als school vinden wij het belangrijk dat de deskundigheid gerelateerd is aan de koers van onze school. Daarnaast staan wij open voor nieuwe ideeën die in de toekomst een bijdrage kunnen leveren.

Ambities medewerkers			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Effectief Direct Instructiemodel	Ieder teamlid dat werkt met de leerling geeft de les(sen) volgens EDI. Hierin is het lesdoel helder, heeft het lesdoel een bijpassende activiteit, de leerlingen zijn actief betrokken en er is een duidelijke evaluatie. Er is aandacht voor het sociaal-emotionele component in de les.	- De les wordt gegeven volgens de stappen van EDI. - De evaluatie wordt uitgevoerd in alle lessen. - Er zijn vaste momenten per jaar waarop EDI wordt besproken en geëvalueerd met het team. - Nieuwe teamleden die werken met de leerling krijgen een training EDI (vanuit eigen team of vanuit Resonansonderwijsacademie)	2020 - 2021
Communicatie	Alle teamleden zijn zich bewust van het zichtbare en het niet-zichtbare gedrag van zichzelf en anderen en kunnen door middel van interventies inzicht geven, op een gelijkwaardig niveau, waardoor er weer ontwikkeling mogelijk is. Wij werken hierbij vanuit de transactionele analyse, neurolingüistisch programmeren en systemisch werk. (informatie is te vinden bij de teamleider)	- Het teamlid voert een gesprek vanuit de Ik+- Jij+. - Het teamlid is zich bewust van de ego-toestanden en handelt hiernaar. - Het teamlid is zich bewust van de drama- en winnaarsdriehoek en handelt hiernaar. - Het teamlid kan aansluiten op de gesprekslaag van de gesprekspartner en deze naar boven brengen indien nodig (neurologische niveaus). - Het teamlid zet bewust strooks in (en weet dat onvoorwaardelijke negatieve strooks nooit kunnen). - Het teamlid is zich bewust van de transitiecirkel en doorloopt de stappen. - Ieder teamlid is zich bewust van een goede groepsvorming en zet deze ook in. - De leerkracht heeft zicht op script en geeft waar kan tools aan de leerling.	2022 - 2024

Deskundigheidsbevordering	Ieder teamlid heeft zicht op wat een leerling nodig heeft om tot ontwikkeling te komen (denk aan kennis stoornissen, beperkingen, inzicht gedrag) Ieder teamlid heeft tools om om te gaan met complex gedrag. Ieder teamlid heeft de ruimte om zich verder te ontwikkelen binnen de koers van de school en Resonans.	- In het schooljaar is intervisie gepland rondom complex gedrag. - In het jaar zijn koffiecolleges gepland rondom stoornissen (cyclisch) - Leerkrachten zijn na 4 jaar werken in het speciaal onderwijs gestart met een master-opleiding. De richting wordt besproken met de teamleider. - Er is een Resonansacademie waarin experts van ons team een bijdrage aan leveren. - Er is een scholingsplan voor de periode van 2020-2024. - Individuele aanvragen worden in juni besproken met de teamleider.	2020 - 2021
Talent en kwaliteit Resonansbreed	- We kennen de kwaliteiten van de medewerkers. - De nieuwe gesprekkencyclus functioneert optimaal. - Talenten worden flexibel ingezet op de scholen. (Er is een Resonans- academie, geïnitieerd vanuit de werkgroep personeel met een duidelijke coördinatie van competentie management.)	- Er is een overzicht waarop te zien is wat de kwaliteiten/talenten van de medewerkers zijn. - Los van de gesprekken met de leidinggevende is er op teamniveau betrokkenheid bij de ontwikkeling van collega's (ondersteuning/feedback). - Er vindt interne scholing plaats op de Resonansacademie en er zijn verantwoordelijken die een systeem ontwikkeld hebben om zicht te krijgen en blijven houden op de teamontwikkeling.	2020 - 2024

Alle medewerkers ambassadeur Resonansbreed	- De medewerkers kennen de kwaliteit van de organisatie, waar zij zelf deel vanuit maken, en stralen dit uit naar buiten toe. - De medewerkers staan open voor ontwikkelingen in de maatschappij en zijn naar buiten gericht. - Er is een professionele leergemeenschap, waarin dezelfde taal gesproken wordt. Centraal gekozen thema's zijn: samenwerking en communicatie.	- Alle ZO-teams hebben rond minimaal een thema een verbinding met de maatschappij. - Er is door het jaar heen bewuste aandacht voor de gezette stappen, waar we trots op zijn en onze waardering over uitspreken. - De externe contacten worden hierop bevraagd en zij zien onze kwaliteit. - Er wordt gevraagd en ongevraagd feedback gegeven. - Zichtbaar is dat er met elkaar geleerd en gewerkt wordt. - We benaderen situaties handelings- en oplossingsgericht.	2020 - 2024
---	---	--	--------------------

6. Partners

6.1. Partners

De belangrijkste partners voor Praktijkcollege Het Metrum zijn de ouders. De ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind door middel van een startgesprek en twee keer per jaar een OPP-gesprek. De wens is om ouders meer te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind. Mocht een leerling vastlopen of heeft een gezin ondersteuning nodig bij trajecten dan werken wij samen met het Jeugd en Gezinsteam (JGT) en het Sociaal Wijkteam (SWT). Wij willen deze samenwerking meer gaan versterken omdat onze leerlingen soms meer nodig hebben dan het bewandelen van het gewone pad. Voor de leerlingen die therapie nodig hebben werken wij samen met Basalt en praktijk kinderfysiotherapie "Leidseweg".

Daarnaast werken wij op onze leren op locatieplekken en de externe stage samen met verschillende bedrijven. Denk hierbij aan De Plek in Leiden, Holiday Inn in Leiden, Duinstede in Wassenaar, producent voor Frannie en Albert Heijn Stevenshof en Vijf Meilaan. Met deze plekken is meerdere keren per jaar overleg over hoe de samenwerking verloopt. Onze ambitie is dat wij straks in Leiden en omstreken op de kaart staan als de leverancier van goede werknemers en er een wisselwerking komt tussen bedrijven en onze school.

Voor deze Leren op Locatieplekken werken wij samen met de Thermiek Blauwe Vogelweg in Leiden en het Auriscollege in Leiden. Met beide scholen is meerdere keren per jaar overleg over de ontwikkeling van de Leren op Locatieplekken qua plek en qua inhoud.

Op dit moment is het risico dat onze leerlingen die uitstromen naar dagbesteding maar één dag per week, één schooljaar stage mogen lopen bij een dagbestedingsplek. Dit betekent dat leerlingen minder kunnen ervaren welke werkzaamheden echt bij hen passen. Daarnaast moeten zij langer meedraaien in het onderwijssysteem waardoor de mogelijkheid om meer volwassen de maatschappij in te gaan, wordt beperkt.

6.2. Ambities mbt partners

De ouderbetrokkenheid op Praktijkcollege Het Metrum loopt nog niet helemaal naar onze wens. Ouders worden soms pas laat betrokken als de ontwikkeling van hun kind anders verloopt dan verwacht (boven of onder de norm).

Verder hebben wij het streven om de leerlingen zo goed mogelijk in de maatschappij te zetten gericht op dagbesteding of arbeid. Hier hebben wij partners voor nodig die onze Leren op Locatieplekken faciliteren en hebben wij bedrijven nodig voor de externe stages van onze leerlingen. De bedrijven moeten weten met welke leerlingen zij te maken hebben en zij nodig hebben. Onze leerlingen kunnen veel als zij vaardigheden gedegen aangeleerd krijgen en weten waarom ze iets moeten doen.

Leerlingen moeten zich bewust worden waarom zij de lessen krijgen die zij op dit moment volgen. Dit willen wij gaan realiseren door middel van gastlessen door bedrijven en oud-leerlingen.

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Ouderbetrokkenheid I	Ouders worden in een vroeg stadium betrokken als de ontwikkeling van hun kind anders verloopt dan verwacht (boven norm en onder norm) en hebben een actieve rol in het realiseren van de trajecten.	- Ouders zijn op de hoogte als hun kind regelmatig opvalt (boven norm en onder norm)=> cyclus leerlingenzorg, zie onderdeel organisatie. - Het traject dat gelopen wordt is afgestemd met de ouders en zij staan hier achter. -Afspraken die gemaakt zijn worden nagekomen door alle partijen. - Ouders worden betrokken bij de evaluatie van onderwijsprocessen.	2020 - 2021
Samenwerking bedrijven	De bedrijven in en rondom Leiden weten wie de leerling van Praktijkcollege Het Metrum is en faciliteert werkplekken (Leren op locatie, externe stage of mogelijkheid uitstroom). Er is een wisselwerking met het bedrijfsleven door middel van gastlessen door bedrijven en oud-leerlingen.	- De bedrijven in en rondom Leiden weten wie de leerling van Praktijkcollege Het Metrum is. - De bedrijven in en om Leiden faciliteren werkplekken omdat zij de meerwaarde van onze leerling zien. - Het bedrijf weet hoe de leerling begeleid moet worden en welke mogelijkheden de leerling heeft. - Bedrijven en oud-leerlingen worden actief uitgenodigd voor gastlessen. - Bedrijven worden betrokken bij de evaluatie onderwijsprocessen.	2021 - 2023

Ouderbetrokkenheid II	Ouders zijn geïnformeerd over de volgende stap die een leerling gaat maken in het onderwijsproces en weten wat er door henzelf geregeld kan worden. Waar hulp nodig is kan de ouder een beroep doen op het JGT of SWT.	- Ouders hebben kennis van de ontwikkeling van een jong volwassene in relatie tot zijn verstandelijke beperking en/of lichamelijke beperking. - Ouders zijn geïnformeerd over de LOL-plekken en weten wat er hier verwacht wordt van hun kind. - Ouders zijn geïnformeerd over de externe stage en weten wat er hier verwacht wordt van hun kind. - Ouders zijn op tijd geïnformeerd over de zaken die belangrijk zijn als hun kind 18 jaar wordt. - Indien nodig ondersteunt het JGT of het SWT bij aanvragen of verwijzingen.	2020 - 2021
Uitstroom leerlingen	Leerlingen die uitstromen in de dagbesteding hebben vanaf leerjaar 4, twee jaar de tijd om zich te oriënteren op de uitstroomplekken om hiermee te ervaren wat het beste bij hen past. Leerlingen die niet meer tot ontwikkeling komen in het onderwijssysteem en zich wel verder kunnen ontwikkelen in een zorgsysteem of in arbeid hebben de mogelijkheid om eerder door te stromen naar de volgende plek.	- Leerlingen mogen 2 jaar stage lopen op verschillende dagbestedingsplekken. - Er wordt gekeken naar het individu wanneer de uitstroom naar de dagbesteding gerealiseerd gaat worden. - In overleg met ouders, het JGT of SWT en gemeente wordt gekeken naar wat de beste plek is voor de leerling. Het JGT of SWT ondersteunt bij het aanvragen en/of verwijzen.	2020 - 2022

Naar inclusiever onderwijs Resonansbreed	- We hanteren een breder aannamebeleid. - Er zijn aangepaste toelatingsnormen. De insteek is naast het voorkomen van....het leren omgaan met..... - Er is, hoe beperkt misschien nog, samenwerking met regulier.	- De algehele houding (daar waar nodig) is: school past zich, binnen grenzen van veiligheid, aan aan de leerling ipv de leerling past zich aan aan school (het systeem), waardoor leerlingen meer dan nu het geval is, op school kunnen blijven. Er wordt daartoe onderling expertise gedeeld. - Het SOP is hierop aangepast. - Er zijn aantoonbaar contacten gelegd en afspraken gemaakt. - Daar waar sprake is van nieuwbouw zal samenwerking met regulier of andere vormen van vso aandachtspunt zijn.	2020 - 2024
---	--	--	-------------

7. Resultaten

7.1. Resultaten

De leerlingen binnen Praktijkcollege Het Metrum worden gevolgd door middel van de CED-leerlijnen en de uitslagen van CITO. De werknemersvaardigheden worden gevolgd met de Indicolijst. Zodra de leerlijnen in Compasser staan zullen didactische- en werknemersvaardigheden gevolgd worden in Compasser.

De sociaal-emotionele ontwikkeling houden wij bij door het gebruik van ZIEN (vso-zml) en Saqi (vso-praktijkonderwijs). Vanaf schooljaar 2020-2021 gaat de hele school over op ZIEN.

De leerlingen worden op dit moment betrokken bij hun leerproces door hen inzicht te geven in hun ontwikkeling op de CED-leerlijn (vso-zml) en via de resultaten Deviant (vso-pro) en de cito-uitslagen. Dit zijn abstracte scores en de leerkracht is nu degene die het totaaloverzicht heeft. Het geeft de leerling en ouders echter weinig inzicht en een doorlopende lijn ontbreekt. In het aankomende schoolplan gaan wij het leerproces inzichtelijk maken voor de leerling, de ouders en het team. De uitwerking staat beschreven bij het onderdeel onderwijs. Daarnaast is de leerling altijd aanwezig bij het startgesprek en de OPP-gesprekken. 2x per jaar vindt ook een mentorgesprek plaats.

De opbrengsten en resultaten worden geborgd in de portfoliomap. Hierin zijn de bewijzen terug te vinden van de vaardigheden en kennis die de leerling heeft opgedaan. Deze borging vindt ook plaats bij het afvinken van de doelen in de CED-leerlijn en op de Indicolijst. Hier is ook een verbetering te behalen op het moment dat helder is wat wij van een leerling per leerjaar verwachten.

Wij merken op dit moment dat een aantal leerlingen lastiger te plaatsen is op arbeidsplekken. Wij denken dat dit onder andere komt doordat de leerling niet altijd goed kan verwoorden wie hij of zij is wat hij of zij kan. Om deze reden willen wij gaan werken met een digitale cv.

7.2. Ambities resultaten

De leeropbrengsten zijn de afgelopen jaren achter gebleven bij de landelijke standaard. De redenen hiervoor zijn:

- Geen schoolbrede standaard afgesproken (Korte Vlietschool en Praktijkcollege Het Metrum) wanneer een leerling het doel behaald heeft.
- Onvoldoende zicht op de leerlijnen (door de vele tussenstappen het geheel niet meer overzien)
- Veel nieuwe leerkrachten en onderwijsbegeleiders, ook zonder ondervinding.
- Leerkrachtvaardigheden bepalen het onderwijsniveau.

Door de inzet van het Effectief Direct Instructiemodel en het neerzetten van overzichtelijke leerlijnen voor de 4 leerroutes binnen de school verwachten wij dat de leerresultaten weer op orde gaan komen. Dit betekent dat wij één volg-scoringsysteem gaan gebruiken, waardoor wij met elkaar dezelfde taal gaan spreken. Daarnaast wordt het eigenaarschap van de leerling vergroot en zetten wij in op actieve betrokkenheid.

Op dit moment werken leerkrachten (+ onderwijsassistenten) en onderwijsbegeleiders vanuit hun eigen praktijkvak of klas. Hier wordt de koppeling tussen praktijkvakken en de klas in gemist. De schoolbrede analyse wordt nu gemaakt door IB en teamleider. Deze wordt nu nog niet gedeeld met het team. Hierdoor is er onvoldoende eenheid.

Doorstromen naar een arbeidsplaats is niet altijd makkelijk voor onze leerling omdat een werkgever geen zicht heeft op de kwaliteiten van de leerling en de mogelijkheden die er zijn voor de ondersteuning.

Ambities resultaten			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Kernproces	Er is een goede communicatie, afstemming en evaluatie tussen de gehanteerde doelen in de klas en de praktijkvakken.	- Er zijn vaste overlegmomenten tussen leerkracht en onderwijsbegeleiders over de sociaal-emotionele ontwikkeling en de didactische ontwikkeling (doel centraal). - Ieder betrokken teamlid weet aan welke doelen een leerling in een bepaalde periode werkt. - 2x per jaar is een schoolbrede analyse van de opbrengsten waarin teambreed gekeken wordt naar de successen en naar de ontwikkelpunten. Deze worden weggezet in een plan van aanpak.	2020 - 2021
Compasser	De leerlijnen (gekoppeld aan de passende perspectieven) voor taal-rekenen, burgerschap en werknemersvaardigheden zijn verwerkt in Compasser en wordt gebruikt als leidraad voor de leerling en de leerkracht.	- De leerkracht heeft zicht op de leerlijn en handelt hier naar. - Binnen het team wordt één taal gesproken rondom het volgen, beoordelen en scoren van leerlingen. - De leerling (en de ouder) heeft zicht op de leerlijn en weet wat hij/zij moet doen om de volgende stap te behalen. - Wanneer een leerling vastloopt wordt hij begeleid om te zien waar de oorzaak zit en wat er nodig is om weer tot ontwikkeling te komen of een andere weg in te slaan.	2020 - 2021
Portfolio	Iedere leerling heeft een portfolio waar de bewijzen van afronding van vaardigheden (didactisch en praktisch) in te vinden zijn. De leerling kan uit leggen hoe het product gerealiseerd is en wat hier voor nodig was.	- Bewijzen op het niveau van de leerling. - Regelmatig bewijsmomenten waarin de leerling zijn voortgang kan zien. - Regelmatig een gesprek met de leerkracht over de ontwikkeling en wat er nodig is om verder te komen.	2020 - 2023

Uitstroomekken	De leerling kan door middel van een digitaal cv presenteren wie hij of zij is. De kwaliteiten en ontwikkeling zijn in beeld gebracht.	- Wij werken met een digitaal cv. - De leerling kent zijn kwaliteiten en ontwikkelgebieden. - De leerling kan zich presenteren. - De leerling die lastiger plaatsbaar is heeft nu wel plaatsingsmogelijkheid.	2020 - 2021
----------------	---	--	-------------

8. Middelen

8.1. Middelen

Resonansonderwijs werkt voor de financiering met kalenderjaren. 4x per jaar is er een afstemming tussen teamleider en sectordirecteur. De begroting voor het volgende kalenderjaar wordt rond november gemaakt. De evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats.

De mogelijkheden van inzet personeel wordt bepaald door het aantal leerlingen van de school. Hier streven wij naar een goede bezetting, zodat iedere leerling gezien wordt. Daarnaast maken wij de ruimte in onze begroting om de meest passende middelen en materialen in de school en de leren op locatieplekken te hebben en te realiseren.

Praktijkcollege Het Metrum gaat in schooljaar 2020-2021 verbouwd worden. Onze tijdelijke huisvesting is op de Vijf Meilaan 137 in Leiden. Wij hopen in schooljaar 2021-2022 weer terug te keren naar de Schubertlaan. De insteek van de verbouwing is dat het leren door doen nog meer tot zijn recht gaat komen en dat er meer verbinding is tussen de verschillende ruimtes binnen de school. De plek in de wijk gaat geoptimaliseerd worden. Daarnaast is het streven dat de school energieneutraal gaat draaien.