

1. Inleiding

1.1. Inleiding

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

Schubertlaan 131

2324 CR Leiden

Leerlingen van Praktijkcollege Het Metrum hebben een (licht) verstandelijke beperking, soms in combinatie met een lichamelijke beperking of een chronische ziekte. Daardoor zijn zij (zeer) moeilijk lerend. Deze beperking kan zich uiten op verschillende gebieden: cognitief, communicatief, sociaal en emotioneel. Leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar nemen deel aan ons onderwijs en leren op de leerwerkplek en op les op locatie. Bij de indeling van de leerlingen in groepen houden we vooral rekening met het niveau en/of de leeftijd van de leerlingen. We onderscheiden vier leerroutes. Elke leerroute kent zijn eigen onderwijsaanbod met daarbij behorende kerndoelen (einddoelen). Naast het stimuleren van de ontwikkeling van didactische en praktische vaardigheden neemt het versterken van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen een belangrijke plaats in. In alles wat wij doen staat leren door doen centraal.

Het schoolplan is tot stand gekomen door de inbreng van de medewerkers, de ouders (door middel van een tevredenheidsonderzoek en een nagesprek begeleid door B&T) en de leerlingen van de leerlingenraad. Het resultaat van het tevredenheidsonderzoek was zeer positief. Wij zijn hier trots op! Uit alle inbreng hebben wij een selectie gemaakt waarbij de koers van Resonans en de koers van de school en de evaluatie schoolplan 2020-2024 en de evaluatie van de opbrengsten als startpunt hebben gediend.

De medezeggenschapsraad van Het Metrum stemde op 1 juli 2024 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 5 juli 2024 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

Voor de schoolplanperiode van 2024-2028 hebben wij de volgende missie:

De leerling ervaart het onderwijs als betekenisvol en heeft zicht op zijn/haar ontwikkeling (didactisch, sociaal-emotioneel en werknemersvaardigheden) en neemt eigenaarschap om hier doelgericht aan te werken (waar nodig samen met direct betrokkenen) (thema Koersplan Resonans: Verbeteren en Ontwikkelen)

De basisteams hebben een betekenisvolle samenwerking en hebben de regie op de dagelijkse gang van zaken rondom het onderwijs en de leerlingen (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap) en geven input op wat schoolbreed nodig is. (thema koersplan Resonans: Verbinden, Verbeteren en Ontwikkelen)

Medewerkers komen met plezier naar hun werk, de onboarding is goed georganiseerd voor nieuwe medewerkers en medewerkers die in een nieuwe functie starten. (thema koersplan Resonans: Verbinden en Verbeteren)

Medewerkers hebben de opleiding/kennis die bij hun functie past en plussen de kennis op waar kan en nodig is. Vanuit deze kennis zijn wij een expertisecentrum op het gebied van lvb in combinatie met arbeidstoeleiding, traumasensitief onderwijs en expertise die noodzakelijk is voor onze doelgroep (ontwikkeld in periode 2024-2028) (thema koersplan Resonans: Verbeteren en Ontwikkelen)

Wij hebben een betekenisvolle samenwerking met ouders, scholen en bedrijven. Waar mogelijk werken wij inclusief. (thema koersplan Resonans: Verbinden en Innoveren)


In ieder jaarplan werken wij onze centrale thema's per jaar uit. Daarnaast zullen de analyse van de opbrengsten (didactisch, sociaal-


emotioneel, werknemersvaardigheden en tevredenheidsonderzoeken/ enquêtes) de input zijn voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit. Deze onderwerpen worden dan ook weggezet in het hoofdstuk kwaliteit.


Resonansbreed wordt een ontwikkelteam in het leven geroepen vanaf schooljaar 2024-2025 om in te spelen op de school van de toekomst (Innoveren). Aan dit ontwikkelteam zal ook een medewerker van Praktijkcollege Het Metrum deel nemen. Ontwikkelingen die hieruit voortkomen worden meegenomen in het schoolplan/ jaarplan.

Kijkend naar de afgelopen schoolplanperiode waren wij zeer ambitieus en zijn onderwerpen niet of minimaal uitgewerkt omdat wij een te brede focus hadden. Dit is zonde omdat er veel kennis en tijd is ingegaan maar het minder zichtbaar is naar buiten toe. Voor dit schoolplan hebben wij goed gekeken naar de onderdelen waar de verdieping nodig is. Bij ieder thema hebben wij één centrale ambitie voor de aankomende vier jaar. Mochten wij sneller gaan of zijn er relevante thema's die opgepakt moeten worden dan hebben wij daar ruimte voor.

In de bijlage vindt u onze successen van de schoolplanperiode 2020-2024 en de grove lijn voor de schoolplan 2024-2028.

 [Schoolplan_2024-2028docx](#)

 [gespreksverslag_tevred...](#)

 [Successen_2020-2024.docx](#)

2. Koers

2.1. Onze koers

De missie van Resonans: waar we voor staan.

Wij zijn experts in speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. Met ons onderwijsaanbod en onze ondersteuning in een doorgaande leerlijn sluiten we aan bij de mogelijkheden van iedere leerling. Bij Resonans bereiden leerlingen zich voor op hun toekomst: op het vervolgonderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd. Voor iedere leerling is er perspectief.

De visie van Resonans: waar we voor gaan.

Samen creëren we een betekenisvol en uitdagend leerklimaat, gericht op de doorlopende ontwikkeling van leerlingen. Onze vier hoofddoelen voor ontwikkeling zijn:

1. Kwalificatie (je bekwaamheid): Ons onderwijs brengt onze leerlingen kennis, houding en vaardigheden bij die aansluiten op hun mogelijkheden en talenten. Resultaat: Leerlingen ontwikkelen maximale zelfstandigheid.

2. Socialisatie (je plek in de samenleving): Ons onderwijs draagt bij aan het opbouwen van sociale en maatschappelijke competenties waarmee onze leerlingen een betekenisvolle plek innemen in onze veelzijdige samenleving. Resultaat: Leerlingen leren van waarde te zijn voor anderen en hebben op hun beurt waardering voor anderen.

3. Persoonsvorming (je individuele mogelijkheden): Ons onderwijs draagt bij aan zelfkennis en zelfacceptatie van onze leerlingen. Resultaat: Leerlingen hebben vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en leren zelf keuzes te maken die richting geven aan hun leven.

4. Allocatie (je toekomstmogelijkheden): Ons onderwijs geeft perspectief op blijvende ontwikkeling. Resultaat: Leerlingen ontdekken hoe ze zich in het onderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd kunnen blijven ontwikkelen

De kernwaarden van Resonans: wat onze kracht is.

Kernwaarde voor leerlingen: Maximale zelfstandigheid: Resonans-leerlingen leren zo zelfredzaam en zelfstandig mogelijk te leven. Zij krijgen ruimte om zelf te ontdekken wat het beste bij hen past en om invloed uit te oefenen op hun leerproces. Dit doen zij stapsgewijs en zoveel mogelijk in eigen regie.

Kernwaarde voor professionals: Persoonlijk meesterschap: Resonans-medewerkers zijn professionals. Zij zijn voorlopers in hun vakgebied en vormen een team met veel expertise. Zij zijn speciaal, met eigen waarden en talenten. Onze professionals hebben en nemen professionele ruimte en verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.

Kernwaarde voor iedereen: Samen beter: Bij Resonans geloven we in de kracht van het collectief. We staan voor een integrale aanpak van onderwijs en ondersteuning voor onze leerlingen. Daarom werken we intensief samen met leerlingen, ouders, professionals en partners die ons onderwijs ondersteunen of aanvullen. Samen verleggen we grenzen en bieden we onze leerlingen een passend, stimulerend en innovatief aanbod.

De strategische routes van Resonans.

Vier strategische routes vormen de kern van ons koersplan. In elke route komen visie, kernwaarden en bewegingen om ons heen samen. Onze visie helpt ons om onze blik te richten. De kernwaarden zijn onze kracht. De beweging om ons heen is soms dwingend, soms inspirerend, en altijd iets om rekening mee te houden. Elke route kent onderweg een of meerdere haltes; dit zijn deelbestemmingen waar we op koersen. Per route komen we langs meerdere inspirerende praktijkvoorbeelden, die nu al zichtbaar bloeien op onze scholen. Tenslotte gloort aan de horizon de bestemming: datgene dat we in 2028 op elke school en in de gehele organisatie willen zien.

Strategische route: Verbeteren: Van basiskwaliteit naar profilering op pluskwaliteit. Bestemming 2028: Basiskwaliteit op orde: einde schooljaar 2024-2025. Profilering op pluskwaliteit: 2025-2028.

Strategische route: Verbinden: Wij realiseren hybride vormen van samenwerking. Bestemming 2028: Per school een vorm van hybride samenwerking met partner(s).

Strategische route: Ontwikkelen: Wij nemen de regie op onze eigen ontwikkeling. Bestemming 2028: Leerlingen kunnen zelf keuzes maken in hun lesprogramma. We bespreken leerdoelen met leerlingen en ouders. Medewerkers beschikken over tijd en financiering voor eigen ontwikkeling. De Resonans academie faciliteert de eigen ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers werken zelf organiserend samen.

Strategische route: Innoveren: Ook met krapte op de arbeidsmarkt kunnen we meer inclusie voor onze leerlingen realiseren. Bestemming 2028: Per school een medewerker in het innovatieteam: schooljaar 2024-2025. Inspiratie en deelname aan leergemeenschap: schooljaren 2025-2026. Onderdelen van De school van de toekomst realiseren, passend bij de school: 2025-2028.

Missie en visie van Praktijkcollege Het Metrum

De missie van Praktijkcollege Het Metrum: leerlingen en teamleden **ontwikkelen** zich in een **veilige** omgeving. Hierin staan **eigenaarschap** en **partnerschap** centraal. Wij werken vanuit onze definitie kwaliteit. Dit sluit mooi aan bij de kern van Resonans.

Voor de schoolplanperiode van 2024-2028 hebben wij de volgende missie:

De leerling ervaart het onderwijs als betekenisvol en heeft zicht op zijn/haar ontwikkeling (didactisch, sociaal-emotioneel en werknemersvaardigheden) en neemt eigenaarschap om hier doelgericht aan te werken (waar nodig samen met direct betrokkenen) (thema Koersplan Resonans: Verbeteren en Ontwikkelen)

De basisteams hebben een betekenisvolle samenwerking en hebben de regie op de dagelijkse gang van zaken rondom het onderwijs en de leerlingen (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap) en geven input op wat schoolbreed nodig is. (thema koersplan Resonans: Verbinden, Verbeteren en Ontwikkelen)


Medewerkers komen met plezier naar hun werk, de onboarding is goed georganiseerd voor nieuwe medewerkers en medewerkers die in een nieuwe functie starten. (thema koersplan Resonans: Verbinden en Verbeteren)

Medewerkers hebben de opleiding/kennis die bij hun functie past en plussen de kennis op waar kan en nodig is. Vanuit deze kennis zijn wij een expertisecentrum op het gebied van lvb in combinatie met arbeidstoeleiding, traumasensitief onderwijs en expertise die noodzakelijk is voor onze doelgroep (ontwikkeld in periode 2024-2028) (thema koersplan Resonans: Verbeteren en Ontwikkelen)


Wij hebben een betekenisvolle samenwerking met ouders, scholen en bedrijven. Waar mogelijk werken wij inclusief. (thema koersplan Resonans: Verbinden en Innoveren)

Praktijkcollege Het Metrum heeft een definitie kwaliteit. Hierin staat beschreven wat onze leidende principes zijn en hoe wij onze kwaliteit vorm geven. Daarnaast werken wij met signalen voor succes. Dit is onze graadmeter of wij onze aanpak kunnen gaan borgen of nog moeten verbeteren/versterken. De signalen voor succes zijn al vastgesteld voor de opbrengsten CITO en de Veiligheidsmonitor. Voor burgerschap en de sociaal-emotionele ontwikkeling gaan wij deze nog vaststellen. Voor de Indico (werknemersvaardigheden) hebben wij nu een uitgangspunt voor succes, met het herschrijven van de notitie arbeidstoeleiding kan het zijn dat wij hier een aanpassing op gaan doen.

- Voeg indien nodig documenten toe als bijlagen.

 [20240417 Definitie kwa....docx](#)

 [20242305 verslag tevre....docx](#)

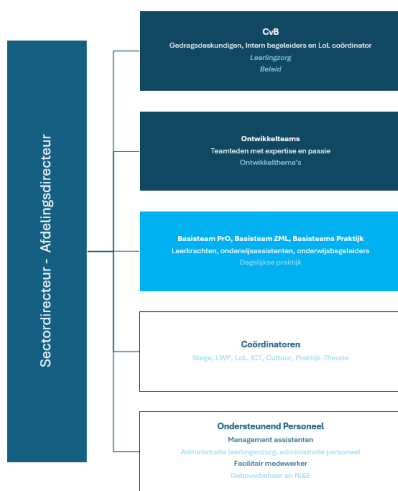
 [Koersplan 2024-2028.pdf](#)

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

De dagelijkse gang van zaken rondom het onderwijs en de zorg rondom de leerlingen ligt in eerste instantie bij de leerkracht met ondersteuning van de onderwijsassistent, de onderwijsbegeleiders verzorgen de praktijkvorming van de leerling. Ieder teamlid zit in een basisteam. De basisteams zijn verantwoordelijk voor de groep leerlingen die onder hen valt. Deze manier van organiseren gaan wij de aankomende schoolplanperiode verbeteren en versterken. De eerste stap is hier afgelopen jaar in genomen door de basisteams in te richten per leerroute (ZML en PrO) en op uitstroomrichting bij de praktijkvakken. Belangrijk in een basisteam is dat er korte lijnen zijn en teamleden elkaar nodig hebben om het onderwijs vorm te geven. Doordat wij voor deze inrichting hebben gekozen is het belangrijk dat basisteams regelmatig van elkaar horen waar het team mee bezig is. Daarnaast hebben meerdere teams met dezelfde leerlingen te maken, dus hier worden ook overdrachtsmomenten voor ingericht. Daarnaast werken wij met ontwikkelteams. Deze teams versterken en verbeteren de schoolbrede thema's of de thema's die spelen in een leerroute/ praktijkrichting. Deze teams draaien goed en zetten met elkaar een mooie basis neer voor de school en zien de mogelijkheden tot versterken.

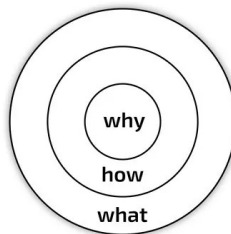
Basisteams worden ondersteund door de ontwikkelteams en coördinatoren aan de ene kant en de gedragsdeskundige en intern begeleider (CvB) aan de andere kant. De afdelingsdirecteur houdt het overzicht en draagt de eindverantwoordelijkheid. De verdeling van de verantwoordelijkheden is te zien in het organogram.



In de bijlage vindt u vanaf oktober 2024 de **kwaliteitskalender** en de **overlegstructuur** met de indeling basisteams, ontwikkelteams. Hierin zijn ook onze reflectiemomenten opgenomen (stap 5 Resonansrouteplanner)

Binnen de school hebben wij een ondersteuningsstructuur (zie bijlage ,begin schooljaar 2024-2025 afgerond). Deze ondersteuningsstructuur wordt ondersteund door verschillende partners binnen de school. Dit staat beschreven bij onderdeel middelen. Verder is er binnen de school een taalbeleid en een beleid rondom burgerschap aanwezig . Het rekenbeleid wordt gemaakt tijdens het implementeren van de leerlijn rekenen zodat wij hier direct de kinderziektes uit kunnen halen.

Bij alles wat wij doen gaan wij uit van de golden cirkel van Simon Sinel



wat doe je?
het resultaat

hoe doe je het?
het proces

waarom doe je wat je doet?
het doel, geloof

📎 [25 juni 24 concept On....docx](#)

📎 [Overlegstructuur-basis....docx](#)

3.2. Ambities organisatie

Er zijn de afgelopen vier jaar mooie stappen gezet in het vorm geven van de basisteams en ontwikkelteams. De ontwikkelteams draaien goed. Bij de basisteams gaan wij de volgende stap maken en dat is dat de volledige regie (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap) bij de basisteams. Onze ambitie voor de aankomende 4 jaar op het gebied van organisatie:

De basisteams werken professioneel samen en hebben de regie op de dagelijkse gang van zaken rondom het onderwijs en de leerlingen (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap). Zij geven input op wat schoolbreed nodig is (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap). Hierbij worden zij ondersteund door leden van het CvB.

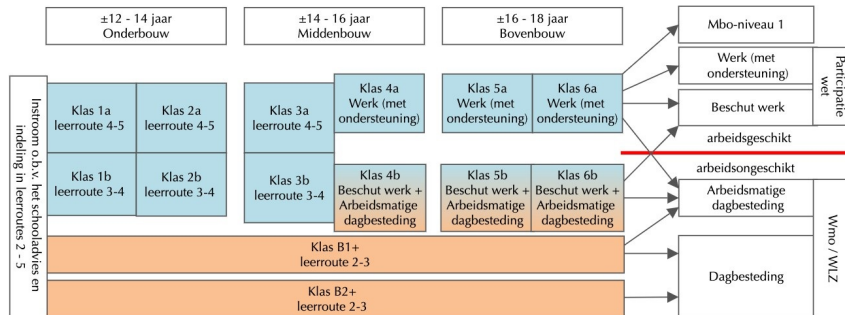
Ambities organisatie			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
basisteams	De basisteams hebben een professionele samenwerking en hebben de regie over de dagelijkse gang van zaken rondom het onderwijs en de leerlingen (gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap) . Het CvB ondersteunt waar nodig.		2024 - 2026
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Ondersteuningsstructuur	Het onderdeel nazorg is beschreven in de ondersteuningsstructuur.		2024 - 2025
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
School van de toekomst	De speerpunten die uit het ontwikkelteam school van de toekomst komen (Resonansbreed) worden meegenomen in ons schoolplan/jaarplan		2025 - 2028

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Inrichting onderwijs

Binnen de school hebben wij 2 onderwijsstromen. Te weten zml (leerroute 2,3 en deel 4) en praktijkonderwijs (pro) (leerroute 4-5). Binnen beide onderwijsstromen wordt het aanbod van het vso aangeboden. De lesdagen zijn van 8.45 uur tot 15.15 uur. Op woensdag is de lesdag van 8.45-12.30 uur. In een schooljaar maakt de leerling 1000 lesuren.(zie lestabel)



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.

Binnen de school hebben alle leerlingen drie dagen theorie en twee dagen praktijkvorming. In leerjaar 1-2 zijn de praktijkdagen binnen de school; wij noemen het leerwerkplekken. In leerjaar 3-4 gaan de leerlingen in een groep buiten de school aan het werk met begeleiding van een onderwijsbegeleider vanuit ons (leren op locatie LOL). In leerjaar 5-6 gaat de leerling, individueel, extern stage lopen binnen een bedrijf. Voor de leerlingen die uitstromen in de dagbesteding volgen in leerjaar 5 nog een leren op locatieplek (LOL) en starten in leerjaar 6 met hun externe stage. De leerlingen in de B2+ hebben alle lesdagen een vaste klas en gaan vanuit hun eigen klas naar de praktijkvakken. Vanuit het tevredenheidsonderzoek en onze eigen data en ervaring blijkt dat de praktijkvorming inzichtelijker en transparanter vorm gegeven kan en moet worden. Hier gaan wij dan ook aankomende schoolplanperiode mee aan de slag.

Kerdoelen en referentieniveaus

Op dit moment hebben wij per leerjaar en leerroute de streefniveaus vastgesteld. Per leerling is deze beschreven in het OPP. De eerste stappen zijn nu gezet naar het werken vanuit de passende perspectieven, voor de lagere niveaus maken wij daarnaast gebruik van de hoofdlijnen van de CED leerlijn. Uiteindelijk staat de volledige leerlijn van een leerling in ons leerlingvolgsysteem Compasser. Voor rekenen is binnen het praktijkonderwijs en het zml ondertussen de leerlijn helder en inzichtelijk. Deze gaat vanaf schooljaar 2024-2025 geïmplementeerd worden. De leerlijn taal gaan wij schooljaar 2024-2025 vaststellen. Ondertussen is de visie en leerlijn burgerschap vastgesteld. Schooljaar 2024-2025 gaat deze geïmplementeerd worden.

Toetsen en bewijzen

Twee keer per jaar toetsen wij de leerlingen op de vorderingen die zij maken (november en april/mei door middel van Cito). Deze schoolplanperiode gaan wij gebruiken om te onderzoeken of dit de manier blijft waarop wij het doen of dat wij op een ander manier de didactische vorderingen gaan toetsen. De methodegebodentoetsen en de werknemersvaardigheden worden vastgelegd in Compasser (leerlingvolgsysteem). Wij werken vanuit de Passende Perspectieven omdat deze doelen praktisch zijn vertaald naar wat de leerling moet kennen en kunnen. In Compasser zijn ook de CITO-resultaten terug te vinden. De bewijzen die de leerlingen gedurende het schooljaar verzamelt worden vastgelegd in InCntrl (= digitaal portfolio). In juni gaan de leerlingen, die uitstromen, op voor hun diploma arbeid of diploma dagbesteding. De leerlingen kunnen het diploma behalen door in het laatste schooljaar 90% aanwezig te zijn, de bewijzen in hun portfolio in orde te hebben en de afsluitende presentatie en eindgesprek voldoende af te ronden. (zie examenreglement)


Schoolklimaat


Onze school wordt ervaren als een fijne, open school waarin de leerling met hoge verwachtingen tot ontwikkeling kan komen. Jaarlijks nemen wij de veiligheidsmonitor af. Hierin scoren wij voldoende. Doordat wij jaarlijks onze opbrengsten evalueren en bijstellen waar nodig, kunnen wij direct ingrijpen mochten resultaten achter blijven. Mocht een onderwerp (op sociaal-pedagogisch-, didactisch- of werknemersvaardigheidsgebied) onvoldoende scoren dan nemen wij dit onderdeel in het jaarplan voor het aankomende schooljaar op.

Wij werken vanuit onze definitie van kwaliteit (zie bijlage) Vanuit deze basis is de ambitie:

De leerling ervaart het onderwijs als betekenisvol ,heeft zicht op zijn/haar ontwikkeling, neemt eigenaarschap (neemt plek in de maatschappij in) en kan (waar nodig samen met direct betrokkenen) hier doelgericht aan werken.

In onze ambities hebben wij per schooljaar weggezet aan welke onderdelen wij werken om deze ambitie in 2028 te bereiken. Hierin is ruimte voor evaluatie, borgen en verbeteren.(6R!)

 [20240628_Notitie_Burge....docx](#)

 [20240628_Taalbeleid.docx](#)

4.2. Ambities onderwijs

De afgelopen schoolplanperiode zijn wij bezig geweest met het versterken van de praktijkvorming (registreren, helderheid route dagbesteding, (beschut) werk) daarnaast zijn wij gestart met het herschrijven van de ambitie arbeidstoeleiding. Op didactisch gebied hebben wij nu een inzichtelijke/werkbare leerlijn rekenen staan voor het zml en het pro. De basis is gelegd voor burgerschap waarop wij de aankomende schooljaren door kunnen bouwen.

Voor de aankomende 4 jaar is onze ambitie op het onderdeel onderwijs:

- De leerling ervaart het onderwijs als betekenisvol en heeft zicht op zijn/haar ontwikkeling (didactisch, sociaal-emotioneel en werknemersvaardigheden) en neemt eigenaarschap om hier doelgericht aan werken (waar nodig samen met direct betrokkenen).

Deze ambitie gaan wij bereiken door subdoelen die wij per jaar hebben beschreven.

Mochten er ontwikkelingen zijn op dit gebied dan nemen wij dit op een later tijdstip mee in het schoolplan.

Ambities onderwijs			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Ontwikkelteam: Leerlijn Passende Perspectieven voor pro	In de leerroute 4-5 werken wij met de passende perspectieven voor taal. Deze zijn weggezet in ons leerlingvolgsysteem Compasser.	1600	2024 - 2025
Ontwikkelteam: Leerlijn voor zml	In de leerroute 2-4 werken wij met een combinatie van de CED-leerlijn en passende perspectieven voor taal. Deze is weggezet in het leerlingvolgsysteem Compasser.	1600	2024 - 2025
Ontwikkelteam: Leerlijn leerroute 2	In leerroute 2 werken wij met de CED leerlijn. De hoofdlijn voor leerroute 2 is weggezet in het leerlingvolgsysteem Compasser.	1600	2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Basisteam: Eigenaarschap bij de leerling	De leerling heeft zicht op zijn ontwikkeling en neemt (met hulp van) eigenaarschap over zijn eigen leerproces.	uitzoeken	2025 - 2026

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Basisteam: Eigenaarschap bij de leerling	De leerling kan vanuit zijn mogelijkheid omgaan met zijn stoornis/beperking. De leerling maakt passende, reële keuzes voor werk, wonen en vrije tijd. (waar nodig met hulp/ondersteuning)		2025 - 2026

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Basisteam: Implementatie leerlijn rekenen	De leerkracht handelt naar de leerlijn rekenen en zorgt dat de vorderingen vastgelegd worden in het leerlingvolgsysteem Compasser.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Basisteam: Implementatie leerlijn burgerschap	De leerkracht handelt naar de leerlijn burgerschap en zorgt dat de vorderingen vastgelegd worden in het leerlingvolgsysteem Compasser. Muziek, persoonlijke vorming en gym zijn een onderdeel binnen het burgerschapsonderwijs..		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Ontwikkelteam: Arbeidstoeleiding	Er is een notitie arbeidstoeleiding waarin de fases richting uitstroom en nazorg helder staan beschreven en de verbinding tussen theorie en praktijk helder is. Leerlingen en ouders worden voor iedere nieuwe fase meegenomen in het nieuwe traject. De signalen voor succes zijn beschreven en de criteria die wij hanteren voor doorstroom richting de verschillende uitstroomrichtingen.		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Betekenisvol onderwijs	Er is een duidelijke verbinding tussen theorie en praktijk waardoor het onderwijs als betekenisvol wordt ervaren.		2024 - 2027

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Gedragsdeskundigen: Sociaal-emotioneel	Zien als basis voor zicht op aanbod en uitwerking bij leerlingen.(leerlijn sociaal-emotionele competenties)		2024 - 2025

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Ontwikkelteam ICT	De vaardigheden mediawijsheid zijn weggeschreven in een doorlopende leerlijn gericht op uitstroomniveau en leerjaar hierna start het implementatietraject.		2024 - 2026

5. Medewerkers

5.1. Onze medewerkers

Personeelsbeleid

Binnen Praktijkcollege Het Metrum vinden wij ontwikkelen in een veilige omgeving belangrijk. Hierin staan eigenaarschap en partnerschap centraal. Dit geldt voor de leerling maar zeker ook voor het personeel. Binnen de school heeft ieder teamlid zijn/haar eigen functie, daarnaast werkt ieder teamlid vanuit een basisteam. Dit team is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken van de groep leerlingen waar zij bij betrokken zijn. De commissie van begeleiding en de administratie+ facilitairmedewerker ondersteunen hierbij. Binnen de basisteams hebben de leerlingbespreking, intervisie en collegiale consultatie een plek.

Ontwikkelen onderwijskundige ambities

Daarnaast werken wij met ontwikkelteams. In deze teams zitten mensen met expertise en passie voor het onderwerp. Zij ontwikkelen schoolbreed beleid op de onderwerpen die voor ons onderwijs van belang zijn (denk aan het wegzetten van leerlijnen, arbeidstoeleiding). Het beleid wordt vervolgens geïmplementeerd binnen de school en bewaakt door het ontwikkelteam.

Bij het vaststellen van het schoolplan hebben wij uitgesproken dat een paar onderwijskundige ontwikkelingen belangrijk zijn. Dit betekent dat alle teamleden de scholing hebben die past bij hun functie. Bij de LC-leerkrachten kijken wij naast wat de ambitie is van de medewerker ook naar wat is noodzakelijk qua kennis binnen de school. Verder krijgt de onderwijsbegeleider schaal 8 een prominentere rol binnen de school. In schooljaar 2024-2025 worden de competenties binnen Praktijkcollege Het Metrum hiervoor vastgesteld (op basis van de schaal 8 beschrijving in het functieboek van Resonans) en hierna zal de sollicitatieprocedure gestart worden. Medewerkers volgen de scholing in "eigen tijd" en worden gecompenseerd door de uren deskundigheidsbevordering of hebben de mogelijkheid om het binnen het rooster van de school te doen. Dit betekent dat wij een planning maken wanneer er meerdere mensen zich verder moeten/willen gaan scholen.

Daarnaast gaan wij schoolbreed inspelen op eigenaarschap bij de leerling **entraumasensitief onderwijs**.

Competenties

In de klassen en in de praktijkvakken worden lesbezoeken uitgevoerd. 1x per 2 jaar wordt een vlootshow uitgevoerd. Ieder teamlid heeft jaarlijks een doelgesprek (functioneringsgesprek). Deze gesprekken worden, waar kan, in een groep gevoerd. In dit gesprek wordt het functioneren besproken, de ambities en is er aandacht voor duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling.

5.2. Ambities medewerkers

Het tevredenheidsonderzoek onder het personeel heeft een positief resultaat. Hier zijn wij trots op! Het werkplezier wordt op dit moment zelfs met een 3,9 beoordeeld (schaal van 1-4) dus dit willen wij zeker borgen. De onboarding is wel een aandachtspunt, daarnaast willen wij de kwaliteit en de deskundigheid van onze medewerkers op niveau houden en is de ambitie om de deskundigheid van de teamleden ook in te gaan zetten op andere scholen binnen Resonans en dat de deskundigheid ook ingezet gaat worden binnen scholen/bedrijven buiten onze stichting.

Kijkend naar de verzuimcijfers zitten wij de laatste jaren hoger dan dat wij binnen Praktijkcollege Het Metrum gewend zijn. Hier gaan wij mee aan de slag door de professionele cultuur, die er al heerst binnen de school te versterken. Dit draagt bij aan de voortdurende ontwikkeling van teamleden. Het neerzetten van een veilige, open cultuur die op leren gericht is, is hier een belangrijk onderdeel in.

Onze ambitie voor de aankomende 4 jaar op het gebied van medewerkers:

- Medewerkers komen met plezier naar hun werk, de onboarding is goed georganiseerd voor nieuwe medewerkers en medewerkers in een nieuwe functie starten.

- Medewerkers hebben de opleiding/ kennis die bij hun functie past en plussen de kennis op waar kan en nodig is. Vanuit deze kennis zijn wij een expertisecentrum op het gebied van lvb in combinatie met arbeidstoeleiding, traumasensitief onderwijs, expertise die noodzakelijk is voor onze doelgroep (ontwikkeld in de periode 2024-2028)

Ambities medewerkers

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Passende opleiding bij functie	Alle teamleden hebben de passende opleiding (en) beschreven in het functiehuis.	1000,00 pppj/ 1,0 fte	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Expertise	Teamleden die zich willen ontwikkelen in hun vakgebied hebben hier de ruimte voor. Deze kennis wordt, waar mogelijk, ingezet in onze ambulante dienst (deskundigheid delen binnen de scholen van Resonans en in de scholen/bedrijven buiten Resonans) die opgezet gaat worden (vanuit Praktijkcollege Het Metrum of vanuit Resonans)	€1000,00 pppj/1,0 fte	2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
traumasensitief onderwijs	Alle teamleden hebben kennis van traumasensitief onderwijs en passen dit toe in de begeleiding/ondersteuning van de leerlingen.	uitzoeken	2026 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Onboarding	Er is een compleet onboardingtraject voor nieuwe medewerkers en medewerkers die een andere functie gaan doen. Alle betrokken zetten zich in om hier een succes van te maken.	1000,00 pppj/1,0 fte	2024 - 2027

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Professionele cultuur	Teamleden voelen zich veilig, ervaren een open cultuur die op leren gericht is. Teamleden weten welke taken zij hebben te vervullen, kennen hun verantwoordelijkheden en weten elkaar te vinden als het nodig is en geven elkaar feedback. Hierdoor komen teamleden met plezier naar hun werk, blijven zich ontwikkelen en is er minder verzuim.		2024 - 2028

6. Kwaliteit

6.1. Onze kwaliteit

Binnen Praktijkcollege Het Metrum hanteren wij de signalen voor succes. Wat is ons minimaal doel, wanneer zijn wij tevreden over onze kwaliteit.

Onze signalen voor succes:

Didactisch

- 75% van de leerlingen beheerst hun streefniveau.

Werknemersvaardigheden

80% van de leerlingen scoort op begeleiding op afstand of zelfstandig. Hiermee kunnen zij uitstromen naar (beschutte) arbeid.

Je kunt omgaan met verschillende mensen en manieren van begeleiden
Je toont doorzettingsvermogen
Je bewaakt het tempo
Je levert kwaliteit volgens afspraak
Je volgt instructies op
Je toont verbaal gepast gedrag op de werkvloer

Veiligheid

Praktijkcollege heeft een veiligheidsscore die gelijk is aan de benchmark of hoger.

Uitstroom

80% van de leerlingen stroomt uit op het niveau dat is vastgesteld in leerjaar 5, waarbij wij uitgaan van hoge verwachtingen, passend bij het IQ en de mogelijkheden van de leerling psychisch en fysiek.

Op dit moment hebben wij nog geen signalen voor succes voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. En zijn wij aan het kijken wat de beste signalen voor succes zijn voor het in kaart brengen van de werknemersvaardigheden. Dit zijn thema's voor de aankomende schoolplanperiode.

Ons kwaliteitsbeleid is vastgelegd in onze overlegstructuur (zie bijlage bij onderdeel organisatie). Dit betekent dat wij een cyclusproces hanteren voor de ontwikkeling van de leerling. Hierin hebben de basisteams, de ontwikkelteams en het volledige team een rol. Per schooljaar zijn er twee evaluatiemomenten, dit noemen wij reflectiebijeenkomsten (januari/februari en mei/juni). Vanuit deze reflectiebijeenkomsten stellen wij de thema's vast en maken hier een plan van aanpak op. De kwaliteitskalender is hier een onderlegger voor.

Plannen van aanpak die werken worden vastgelegd in ons handboek of de definitie kwaliteit. Hierdoor is het bij ieder teamlid bekend en is het regelmatig zichtbaar.

Wat wij belangrijk vinden is dat er ruimte is om te borgen, te versterken en te verbeteren voortdurende gericht op de kern. Dit betekent dan ook dat wij het hoofdstuk kwaliteit gebruiken om per jaar in te kunnen spelen op de ontwikkeling die nodig zijn in de basis naar aanleiding van de opbrengsten. De grote thema's die naar voren zijn gekomen in het voorbereiden op dit schoolplan zijn verwerkt onder de hoofdstukken organisatie, onderwijs, medewerkers en middelen.

6.2. Ambities kwaliteit

Het hoofdstuk kwaliteit gebruiken wij om in te spelen op de resultaten van de opbrengsten van juni/juli het schooljaar ervoor. Dit hoofdstuk wordt per schooljaar gevuld. Het gaat om het borgen, verbeteren of versterken van onderdelen binnen ons onderwijs op het gebied van didactiek, burgerschap, sociaal-emotioneel en werknemersvaardigheden. Ook het thema veiligheid komt aan de orde als hier aanleiding toe is.

Bij het vaststellen van de ambitie gaan wij uit van onze signalen voor succes.

Ambities resultaten			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Activiteiten (cultuur)	De culturele uitjes sluiten aan op het lesprogramma in de klas (en staan in relatie tot burgerschap)		2024 - 2025
Basisteam PrO	60% van de Leerlingen kijken hun eigen werk na. Evalueren op eigen werk en reflectie toepassen.		2024 - 2025
Basisteam ZML	Aan het einde van de periode wordt 80% van elk doel waar we aan gewerkt hebben door de leerlingen behaald met de score: kan het met hulpmiddel of kan het zelfstandig.		2024 - 2025
Basisteams Praktijk	Leerlingen worden beoordeeld op het niveau van profiel arbeid of op het niveau van profiel dagbesteding. Binnen het profiel beheerst minimaal 75% van de leerlingen de kerncompetenties.		2024 - 2025

7. Middelen

7.1. Onze middelen

Ouders

De samenwerking met ouders vinden wij belangrijk. Voor ons gaat de ontwikkeling van de leerling hand in hand samen met de ondersteuning van de ouders en de school/leerkracht. De leerling heeft samen met zijn ouders/verzorgers drie keer per jaar een gesprek. Het eerste gesprek vindt start van het schooljaar plaats en is gericht op wat de leerling nodig heeft om zich dat schooljaar verder te ontwikkelen. In de volgende twee gesprekken wordt met elkaar de ontwikkeling besproken en wordt er wederom gekeken naar wat er nodig is. Door het digitaal portfolio, dat nu volop in ontwikkeling is hebben de leerling en de ouder zicht op waar de leerling mee bezig is en hoe hij/zij zich ontwikkelt.

Partners

Binnen Praktijkcollege Het Metrum werken wij samen met partners en derden om te zorgen dat onze leerlingen de mogelijkheid hebben

- om met verschillende arbeidsplekken kennis te maken (bedrijven binnen het leren op locatie).
- om therapie onder schooltijd te volgen (Basalt, fysiopraktijk Voorschoten).
- om extra ondersteuning te krijgen op gedrag (Jeugdhulp in de school verzorgd door Ambulante Jeugdhulp).

De gemeente stelt per jaar een budget beschikbaar om Jeugdhulp op school te kunnen realiseren.

Daarnaast werken wij samen met De Thermiek, het Auriscollege en de Leo Kanner (Hazenboslaan) om zoveel mogelijk leerlingen de gelegenheid te geven om kennis te maken met de verschillende arbeidsplekken.

Met de samenwerkende partners hebben wij jaarlijks een voortgangsgesprek.

Veiligheidsbeleid

Binnen de school hebben wij een goede basis waarin leerlingen en teamleden zich veilig voelen. Ieder jaar nemen wij de veiligheidsmonitor af onder de leerlingen en iedere twee jaar bij de medewerkers. Op het moment dat er iets nodig is rondom veiligheid nemen wij dit mee in onze reflectiebijeenkomst en maken wij een plan van aanpak. Op dit moment hebben wij meerdere losse documenten waarin de visie op een veilige school beschreven staat. Aankomend schooljaar gaan wij dit bundelen tot één document. Veiligheidsbeleid wordt december 2024 afgerond.

Financiën

Praktijkcollege Het Metrum is een financieel gezonde school. Wij maken geen gebruik van sponsorgelden. De school krijgt ieder schooljaar een financiële impuls vanuit het ESF waardoor wij de praktijkvorming goed kunnen blijven vorm geven.

Huisvesting

Praktijkcollege Het Metrum zit sinds 1 augustus 2023 in een prachtig nieuw schoolgebouw. Op dit moment zijn er nog wat kleine mankementen die opgelost gaan worden. Verder zijn wij aan het kijken of wij nog ergens een ruimte kunnen realiseren om de klassen net wat meer ruimte te geven. Wij hebben een samenwerking hiervoor met de Younggroup.

7.2. Ambities middelen

Vanuit het tevredenheidsonderzoek onder ouders hebben wij een positief resultaat. Hier zijn wij trots op! De aandachtspunten zijn een open, transparante arbeids/uitstromtoeleiding waardoor de ouder ziet hoe de ontwikkeling van hun kind verloopt en daarnaast willen ouders graag meegenomen worden in de verschillende fases binnen de school. Denk aan bijvoorbeeld de overgang van leerwerkplek naar een leren op locatieplek of van een leren op locatieplek naar een externe stage. Daarnaast kwam in het gesprek naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek naar voren dat sommige leerlingen graag mee willen doen met de andere middelbare scholieren binnen het gezin of in de wijk. Fijn als hier een visie op kan komen.

De samenwerking met bedrijven en andere externe partners (bijvoorbeeld andere scholen) blijft belangrijk. Vandaar dat wij deze samenwerking betekenisvol willen houden en de samenwerking willen verbeteren. Hierbij gaan wij zeker ook op zoek naar inclusiviteit waar kan en mogelijk is.

Onze ambitie voor de aankomende 4 jaar op het gebied van middelen:

Wij hebben een betekenisvolle samenwerking met ouders, scholen en bedrijven. Waar mogelijk werken wij inclusief.

Ambities middelen			
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Betekenisvolle samenwerking ouders	Ouders/ verzorgers hebben zicht op de ontwikkeling van hun kind door middel van het leerlingvolgsysteem Compasser met het bijbehorende digitale portfolio. Ouders weten wat er verwacht wordt in de verschillende fases in ons onderwijs. Vanuit de resultaten worden betekenisvolle gesprekken gevoerd.		2024 - 2026
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Betekenisvolle samenwerking bedrijven	Bedrijven en organisaties hebben kennis over de stoornis/beperking van de leerling. Met deze kennis weten zij welke begeleiding/ondersteuning nodig is en weten dit te realiseren. Bedrijven en organisaties zijn op de hoogte van de ondersteunende middelen voor onze leerling.		2025 - 2026
ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Betekenisvolle samenwerking scholen	Praktijkcollege Het Metrum heeft een netwerk waardoor weinig leerlingen tussen wal en schip vallen en daarnaast de leerlingen de mogelijkheid biedt om onderwijs gedeeltelijk of volledig te volgen binnen een reguliere setting.		2024 - 2028

ONDERWERP	DOEL	BUDGET	SCHOOLJAAR
Veiligheidsbeleid	Binnen Praktijkcollege Het Metrum hebben wij één veiligheidsbeleid waar alle onderdelen rondom veiligheid samen komt.		2024 - 2025