

Jaarplan PRO Dokkum

2023 - 2024



"Werk maken van werk"

Inleiding

In kalenderjaar 2022 is het nieuwe schoolplan tot stand gekomen; het Schoolplan 2023 - 2027. In het schoolplan wordt de richting voor de komende jaren beschreven, welke in het teken staat waarop leerlingen voorbereid worden op het zelfstandig functioneren binnen de domeinen wonen, werken, burgerschap en vrije tijd; de vier pijlers van het praktijkonderwijs.

Om het motto 'Werk maken van werk' waar te maken en bij te dragen aan de missie zijn vier bouwstenen leidend. Deze bouwstenen vormen het fundament richting 2027:

Goed onderwijs;

De goede professional;

Een goede organisatie;

Een goede relatie met de omgeving.

Onder elke bouwsteen zijn een aantal ambities en doelen geformuleerd. De ambities en doelen maken duidelijk waar we voor gaan en wat we willen bereiken. Deze zijn beschreven in het Schoolplan 2023-2027.

Deze ambities en doelen vormen ook het uitgangspunt voor de komende jaarplannen, zo ook voor het Jaarplan 2023-2024. Er is in meerdere sessies en in diverse samenstellingen met de teams gesproken over de te realiseren doelen en waar de focus op komt te liggen in schooljaar 2023-2024.

Het jaarplan beschrijft de activiteiten en resultaten geeft daarmee invulling aan de richting die we met elkaar hebben bepaald.

In onderstaande paragrafen volgt, op basis van de vier bouwstenen, de verdere beschrijving van de gestelde doelen en ambities voor schooljaar 2023-2024 en vormen daarmee het Jaarplan 2023-2024.

De laatste paragraaf betreft een totaaloverzicht van de te realiseren doelen, welke activiteiten eraan gekoppeld zijn, het beoogde resultaat, op welke wijze de borging plaatsvindt en wie verantwoordelijk is.

Goed onderwijs

Ambitie 1: We gaan ons onderwijs zodanig inrichten dat het leerrendement optimaal aansluit bij onze leerlingen.

Doel 1.2.: We verbreden ons onderwijsaanbod door het onderwijsaanbod uit te breiden voor de NT-2 leerlingen de dyslectische leerlingen.

De afgelopen jaren zien we een toename van het aantal leerlingen met een migratieachtergrond. Voor de komende jaren zien we dit als een constante instroom. Veelal zijn het leerlingen die mee op grond van taalachterstanden binnen het praktijkonderwijs zijn geplaatst. We zien ook, dat wanneer deze leerlingen inlopen op de taalachterstand, zij zich op theoretisch vlak sneller ontwikkelen.

Middels een goed onderwijsprogramma willen we een snellere taalontwikkeling bewerkstelligen, waarmee een overstap naar een andere onderwijsvorm kan worden gerealiseerd.

Doel 1.3. We hebben het onderwijsaanbod inclusiever gemaakt (in fase 2) en werken niet langer gender normatief, dat wil zeggen een breed onderwijsaanbod voor zowel jongens als meisjes.

In schooljaar 2022-2023 is een start gemaakt met het anders inrichten en organiseren van het onderwijs in het derde leerjaar (fase 2). Dit met als doel beter aan te sluiten bij de ontwikkeling en interesses van de leerling. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen. Voor schooljaar 2023-2024 gaan we de organisatiestructuur zoals die nu is ingericht voor leerjaar 3, in een soort gelijke vorm, uitbreiden naar het vierde leerjaar.

Daarnaast zien we dat de leerlingen in hun ontwikkeling behoefte hebben aan het eerder doorlopen van stages binnen de school; de zogenaamde interne stages. Het vervroegen van de interne stages heeft als gevolg dat de zg. 'snuffelstages' en de oriënterende externe stages eerder gepositioneerd kunnen worden.

Doel 1.4.: We oriënteren ons op branchecertificering in de zorg. Bij voldoende certificeringsmogelijkheden en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt zal de branchecertificering Zorg worden opgenomen in het lesprogramma.

Kijkend naar de regionale arbeidsmarkt kunnen we constateren we dat er in toenemende mate behoefte is aan medewerkers in de zorg en dit op velerlei niveaus. Signalen vanuit het stagebureau, gesprekken met de zorginstellingen en uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek bevestigen dit beeld.

Om goed in te kunnen spelen op de regionale arbeidsmarkt en om het uitstroomperspectief van de leerling te vergroten, willen we vanaf schooljaar 2023-2024 een certificeringstraject 'woon-assistent' aanbieden.

Ambitie 2: We werken aan de streefdoelen vanuit het curriculum praktijkonderwijs, bieden maatwerk en begeleiden de leerlingen naar het maken van realistische keuzes.

Doel 2.2.: We beschikken over methodeonafhankelijke toetsinstrumenten die met oog voor actuele ontwikkelingen in de markt.

Binnen het onderwijs is het van belang om goed zicht te houden op de ontwikkeling van de leerling. Om een goed objectief zicht op de ontwikkeling van de leerling te verkrijgen zijn goede methode onafhankelijke toetsingsinstrumenten randvoorwaardelijk.

Middels een goed toetsingsinstrument, in combinatie met een adaptieve leer methode, zijn we in staat de ontwikkeling van de leerling objectief te monitoren.

In 2023-2024 gaan we verkennen welk methodeonafhankelijk toetsingsinstrument passend zal zijn voor onze school en gaan we over tot aanschaf van een methodeonafhankelijk toetsingsinstrument.

Doel 2.3.: We creëren eenduidigheid in het IOP en het portfolio door het formuleren van SMART-doelen.

Tijdens de IOP-vergaderingen zien we terug dat het SMART formuleren van gestelde doelen aandacht en verbetering vraagt. Gestelde doelen zijn niet altijd SMART geformuleerd, terwijl een duidelijk en SMART geformuleerd doel significant bijdraagt aan het behalen van het gestelde doel.

In schooljaar 2023-2024 gaan we ons toeleggen op het beter SMART formuleren van gestelde doelen.

Ambitie 3: Wij zetten actief in op burgerschapsonderwijs, zodat onze leerlingen leren hoe zij verantwoordelijke burgers kunnen zijn in onze samenleving.

Doel 3.1.: Wij hebben een gedragen en duidelijke visie op burgerschapsonderwijs.

Het burgerschapsonderwijs binnen de school is gericht op het bijbrengen van het ontwikkelen van kennis en vaardigheden op een breed scala aan onderwerpen als: mediawijsheid, leefstijl, democratie, stage en werk, cultuur en religies, goed omgaan met geld en wat verstaan we onder normaal sociaal omgangsverkeer (de sociale vaardigheden). Deze onderwerpen worden veelal thematisch aangeboden tijdens de AVO-lessen. Middels een burgerschapsbeleidsplan willen we synergie aanbrengen in het burgerschapsonderwijs.

Ambitie5: Wij zetten actief in op arbeidsoriëntatie.

Doel 5.1.: Wij zorgen ervoor dat onze leerlingen een brede arbeidsoriëntatie krijgen waarbij zij meer inzicht krijgen in hun eigen talenten en interesses en daardoor in staat worden gesteld een gerichte keuze te maken voor een arbeidssector.

We vinden het vanuit onze missie en visie belangrijk dat onze leerlingen een goed zicht hebben op wat de toekomst hun op het gebied van werk gaat bieden, waarbij ze weten waar hun interesses en talenten liggen.

Een brede en vroegtijdige arbeidsoriëntatie helpt de leerling in hun zoektocht, waardoor er betere keuzes kunnen worden gemaakt voor een branche of sector.

Een werkgroep werkt hiervoor een activiteitenprogramma uit voor leerjaar 1 t/m 6. In dit programma zullen o.a. worden opgenomen:

De snuffelstages in kleerjaar 4;

De themaweek "Stage en werk";

Het verkennen van en desgewenst verplaatsen van de interne stages naar leerjaar 3;

De bedrijven contactdagen (zie *bouwsteen 4, doel 1.1.*), zoals 'Onderwijs On Stage'.

Ambitie 7: We stemmen ons mentoraat af op wat passend is bij de leerlingen.

Doel 7.1.: We richten een gedifferentieerd, georganiseerd mentoraat in die beter past bij de wijze waarop het onderwijs is ingericht (van begeleid naar zelfstandig) en de leeftijdsverschillen tussen de leerlingen.

In onze school is het mentoraat een belangrijk instrument in het volgen van de leerling op het gebied van sociale, cognitieve en praktische ontwikkeling. Jongere leerlingen hebben echter een andere leer- en ontwikkelbehoefte dan oudere leerlingen. Het is omwille van deze ontwikkeling van belang het mentoraat hierop af te stemmen. Het huidige mentoraat vraagt om een aanpassing; een meer gedifferentieerd mentoraat, welke beter aansluit op de leeftijdsverschillen en de ontwikkelfase waarin de leerling zich begeeft.

Een goede professional

Ambitie 1: We zorgen ervoor dat alle gerealiseerde doelen en verworvenheden (zoals de kennis en kunde van de vijf rollen van de leraar) opnieuw worden geborgd.

Doel 1.2.: De fase-overstijgende onderlinge l'Ambitiesbezoeken worden gestimuleerd en gefaciliteerd.

Vanwege de structuurbehoefte van de leerling die het Praktijkonderwijs bezoekt is het belangrijk dat docenten in hun handelen naar de leerling toe eenduidigheid betrachten. Dat geldt ook voor de wijze waarop de lessen zijn georganiseerd en de wijze waarop er les gegeven wordt; een gemeenschappelijke 'taal' en aanpak ten behoeve van de leerling. Om dit te bewerkstelligen wordt er gewerkt vanuit de vijf rollen van de leraar.

We zien echter dat het gezamenlijk uitdragen van deze gemeenschappelijke taal hernieuwd aandacht vraagt. Dit doen we door de onderlinge lesbezoeken te bevorderen en te faciliteren.

Aanvullend op de onderlinge lesbezoeken zal intervisie op dit thema eventuele hulpvragen ondervangen (intervisie vormt een onderdeel van het Scholingsplan).

Ambitie 2: We zetten actief in op professionalisering van medewerkers; in het kader van hun eigen ontwikkeling worden medewerkers toegerust om hun taken goed uit te voeren.

Doel 2.2.: Onze medewerkers volgen individuele en teambrede scholingen die in dienst staan van het toewerken naar een professionele cultuur, waarbij het gaat om het op de juiste manier geven en ontvangen van feedback.

Binnen onze school zorgen we ervoor dat we inspanningen leveren die ten dienste staan aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Uitgangspunt is daarbij het startgesprek. Centraal tijdens het startgesprek staan de ambities ten aanzien van de rol en positie in de organisatie en de ambities met betrekking tot het persoonlijk functioneren. Een andere basis van de ontwikkeling van het onderwijskundig beleid is de collegiale visitatie. Ook bezoeken onze fasecoördinatoren jaarlijks één of meer lessen en observeren ze de kwaliteit van desbetreffende lessen met behulp van een kijkwijzer. Na elk lesbezoek vindt er een gesprek plaats waarin de feedback over en weer besproken wordt. Naast dat feedback die voorkomt uit de lesbezoeken en een bijdrage levert aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten, dient het ook als input voor het scholingsplan voor het gehele team. De inhoud van het scholingsplan wordt in de jaarplannen gekoppeld aan de onderwijskundige ambities en doelen waardoor het ten dienste staat aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Doelen 2.3./2.4.: We gaan richtlijnen opstellen voor startende docenten en instructeurs; een handboek voor de startende docent. In dit handboek zal worden opgenomen hoe nieuwe werknemers gecoacht worden. Daarbij gaan we startende docenten /instructeurs koppelen aan een buddy.

Alhoewel het PRO een reguliere vorm van voortgezet onderwijs is, is de doelgroep gebonden aan een aantal criteria. Mee door deze criteria is er sprake van een orthopedagogische begeleiding. Deze begeleiding vraagt specifieke competenties en vaardigheden van de medewerkers.

Door het lerarentekort in het algemeen in combinatie met de specifieke eisen die aan een docent praktijkonderwijs worden gesteld is een goede begeleiding vereist. Een goede begeleiding vergroot de kans dat startende docenten binnen het praktijkonderwijs behouden blijven voor deze schoolsoort. We willen daarom richtlijnen opstellen voor starters in de vorm van een handboek. Daar bovenop gaan we de startende docenten koppelen aan een ervaren buddy.

Ambitie 3: We zetten actief in op het zijn van een lerende organisatie.

Doel 3.1.: We stimuleren, reflecteren en het geven en ontvangen van feedback. We doen dit door gerichte scholing te volgen, medewerkers te stimuleren directe feedback te geven en door goed voorbeeldgedrag te laten zien.

Organisaties floreren bij hoe medewerkers reageren op elkaar. Een open cultuur waarbij inhoudelijke feedback kan worden gegeven biedt kansen tot leren en ontwikkelen.

Een lerende organisatie is een organisatie waar leren en leren van elkaar wordt aangemoedigd en gefaciliteerd. Daarbij behoort eerlijke, volwaardige en gelijkwaardige communicatie en een tolerante houding ten opzicht van het mogen maken van fouten. We stimuleren leren, reflecteren en het geven en ontvangen van feedback.

Een goede organisatie

Ambitie 1: Wij streven ernaar dat we zichtbaar zijn als regulier vervolgonderwijs (voortgezet onderwijs) in de regio.

Doel 1.2.: *Wij stellen onze deuren open voor belangstellenden als docenten po, sbo en v(s)o.* De school blijft werken aan haar imago door de onbekendheid en beeldvorming, welke nog alom aanwezig is bij het onderwijs, ouders en bedrijfsleven weg te werken. Wij doen dit door het praktijkonderwijs zowel landelijk, provinciaal als regionaal te positioneren en te profileren. De werkgroep "P&P", welke zich hiermee bezighoudt, zal het bekendheid geven aan ons onderwijs voor docenten (s)bo en (v)so opnemen in hun programma.

Ambitie 2: Wij zetten actief in op duurzaamheid vanuit een integrale aanpak.

Doel 2.3.: *We zorgen ervoor dat het schoolgebouw energie neutraler wordt. Dit doen we door de bestaande verlichting te vervangen voor ledverlichting, door het plaatsen van zonnepanelen en daar waar mogelijk het gas te vervangen.*

In de begroting van 2022 is reeds een duurzaamheidsplan opgenomen met als doel de energielasten te drukken. Energiebesparende maatregelen leveren een besparing op welke direct en indirect ten goede komt aan het gegeven onderwijs.

Reeds in 2022 zou het verduurzamen van het schoolgebouw tot uitvoer worden gebracht. Door uiteenlopende omstandigheden is hier echter vertraging in ontstaan. In 2023 is er begonnen met het verder invulling geven aan de verduurzaming van het schoolgebouw, welke ook in schooljaar 23/24 een vervolg zal krijgen. De afdeling consumptief zal energiezuiniger worden gemaakt en de school zal worden voorzien van zonnepanelen.

Ambitie 3: Wij zetten actief in op het stimuleren van gezondheid onder leerlingen en medewerkers.

Doel 3.1.: *Wij bieden gratis menstruatieproducten aan bij onze leerlingen.*

Doel 3.2.: *Wij participeren in het project "de Gezonde School" vanuit de GGD.*

Doel 3.3.: *Wij besteden in de lessen "leefstijl" aandacht aan meerdere onderwerpen die te maken hebben met de gezondheid van onze leerlingen.*

Doel 3.4.: *Wij bieden extra lessen en trainingen rondom seksuele weerbaarheid aan onze lln.*

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich goed kunnen ontwikkelen op de diverse terreinen; op cognitief, praktisch en sociaal terrein. Een gezonde leefstijl bevordert de ontwikkeling. Het is dus van belang een gezonde leefstijl te bevorderen. Dit doen we door hier aandacht aan te besteden in de lessen “Leefstijl” en door mee te participeren in het project ‘de Gezonde School’ van de GGD.

Bij een gezonde leefstijl hoort ook persoonlijke hygiëne. In toenemende mate zien we dat ouders moeten rondkomen van een beperkt budget. De eerste keus valt dan grotendeels op eten en drinken en niet op persoonlijke verzorgings- en hygiëneproducten. Het niet goed jezelf kunnen verzorgen kan invloed hebben op de schoolgang. Om te voorkomen dat leerlingen uitvallen als gevolg van het ontbreken van hygiëne producten (zoals maandverband) wil de school gratis menstruatieproducten aanbieden.

Ambitie 4: Wij zetten actief in op strategisch personeelsbeleid.

Doel 4.2.: Wij beschikken per augustus 2023 over een scholingsplan dat jaarlijks opnieuw wordt opgesteld.

In het schoolplan heeft de school haar onderwijskundige doelen beschreven; in welke richting de onderwijskundige ontwikkeling zich beweegt, waar de school voor staat en welke ambities de school daaraan gekoppeld heeft.

Daarnaast dient de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de onderwijskundige ontwikkeling in onderlinge samenhang te worden gezien. In het scholingsplan worden deze twee samengevoegd. Het scholingsplan is bij aanvang van het schooljaar 23/24 klaar.

Vanuit de individuele scholingsbehoefte zullen vrouwelijke medewerkers (doel 5.2.) worden gestimuleerd een leiderschapstraject te gaan volgen.

Ambitie 7: Wij willen werken vanuit een kwaliteitszorgmodel welke passend is voor onze school.

Doel 7.1.: Wij doen in het eerste halfjaar van 2023 onderzoek naar de invoering van het INK-model als kwaliteitszorgmodel binnen onze school.

Binnen PRO Dokkum wordt cyclisch gewerkt met als doel tot verbeteringen te komen binnen de organisatie. Dit cyclisch werken vindt momenteel niet plaats vanuit een kwaliteitszorgmodel. Het zg. INK-model zou een passend model kunnen zijn; een integraal model voor evaluatie, ontwikkeling en sturing. Vanuit het INK-model kunnen we alle bij de school behorende kwaliteitsgebieden bekijken en door evaluatie en analyse komen tot bijstelling van de gestelde doelen. In 2023/2024 gaan we verkennen of het INK-model passend is.

Een goede relatie met de omgeving

Ambitie 1: Wij versterken ons netwerk en intensiveren de aansluiting met regionale bedrijven.

Doel 1.1.: *Wij organiseren bedrijvencontactdagen voor regionale bedrijven;*

Doel 1.3.: *Wij breiden het aantal stageplaatsen voor leerlingen uit.*

Als school voor Praktijkonderwijs willen we positief zichtbaar zijn én blijven in de regio. We willen aan de buitenwereld laten zien wie we zijn en wat we kunnen. Maar bovenal willen we laten zien waartoe onze leerlingen in staat zijn; dat praktisch opgeleide jongeren met de juiste werknemersvaardigheden van toegevoegde waarde zijn.

Dit zichtbaar zijn willen we doen door het bedrijfsleven in school te halen en door de contacten met het bedrijfsleven te intensiveren.

Daarbij zal er als gevolg van het anders organiseren van het onderwijs in fase 2, een verschuiving optreden die van invloed is op de stages van de leerlingen. Leerlingen komen als gevolg van deze aanpassingen eerder in aanraking met snuffelstages en de eerste oriënterende externe stages. Een en ander betekent ook dat er meer leerlingen in een stagetraject geplaatst zijn en dat als gevolg daarvan er meer stageplaatsen nodig zijn. In schooljaar 2023/2024 willen we het aantal stageplaatsen uitbreiden.

Ambitie 2: Wij zetten actief in op samenwerking met scholen voor PO, V(S)O en PRO.

Doel 2.1.: *We ontwikkelen een masterplan dat ingaat op het ontwikkelen van een doorgaande leerlijn voor de niveaus 1 t/m 4 en zorgt voor verankering van de praktische opleidingen (PRO, VMBO en MBO) in de regio.*

Als Dokkumer VO-scholen hechten we aan goed onderwijs in de regio. Dat willen we doen door een goede onderlinge samenwerking te bevorderen en te behouden. De regio is ons klaslokaal. Gezamenlijk kinderen en jongvolwassenen opleiden in een stimulerende omgeving, breed en met goede doorstroommogelijkheden, waarbij maatwerk de insteek is tussen en met bedrijven en het onderwijs. Dat is onze ambitie.

De ambitie omvat de volgende bouwstenen:

- ✓ Regionaal maatwerk;
- ✓ Goede doorstroommogelijkheden tussen scholen onderling en met het werkveld c.q. de arbeidsmarkt.
- ✓ Programma's/ LOB;
- ✓ Ontwikkeling tot een autonoom mens én leven lang ontwikkelen (de 21-eeuwse vaardigheden).

In schooljaar 2023/2024 zal er een start worden gemaakt met het realiseren van de bouwsteen Programma's/LOB.

Ambitie 4: We versterken onze samenwerking met ROC Firda in het kader van het Startcollege (het voormalige entree-traject).

Doel 4.1.: Wij gaan, met name op het gebied van examinering, intensiever samenwerken met ROC Firda die onze leerlingen in de regio via het Startcollege de mogelijkheid biedt een startkwalificatie te behalen.

Sinds een aantal jaren worden leerlingen van onze school in staat gesteld de Entree-opleiding te volgen, waarbij de examinering wordt verzorgd door ROC Firda. Firda heeft in Dokkum zelf te weinig aanmeldingen voor het aanbieden van een Entree-opleiding en heeft aangegeven de samenwerking te willen intensiveren. Vanuit PRO Dokkum staan we positief in deze samenwerking. Dit omdat we, ook mee gevoed vanuit de gezamenlijke ambitie, hechten aan breed onderwijsaanbod in Dokkum. Dit vanuit het gegeven dat leerlingen die meer praktisch opgeleid zijn veelal in de eigen regio blijven en uitstromen naar de regionale arbeidsmarkt.

Jaarplan PRO Dokkum 2023 – 2024

“Werk maken van werk”

Bouwstenen:

1. Goed onderwijs

Ambitie 1: We gaan ons onderwijs zodanig inrichten dat het leerrendement optimaal aansluit bij onze leerlingen.

Ambitie 2: We werken aan de streefdoelen vanuit het curriculum praktijkonderwijs, bieden maatwerk en begeleiden de leerlingen naar het maken van realistische keuzes.

Ambitie 3: Wij zetten actief in op burgerschapsonderwijs, zodat onze leerlingen leren hoe zij verantwoordelijke burgers kunnen zijn in onze samenleving.

Ambitie 5: Wij zetten actief in op arbeidsoriëntatie.

Ambitie 7: We stemmen ons mentoraat af op wat passend is bij de leerlingen.

2. Een goede professional

Ambitie 1: We zorgen ervoor dat alle gerealiseerde doelen en verworvenheden (zoals de kennis en kunde van de vijf rollen van de leraar) opnieuw worden geborgd.

Ambitie 2 : We zetten actief in op professionalisering van medewerkers; in het kader van hun eigen ontwikkeling worden medewerkers toegerust om hun taken goed uit te voeren.

Ambitie 3: We zetten actief in op het zijn van een lerende organisatie.

3. Een goede organisatie

Ambitie 1: Wij streven ernaar dat we zichtbaar zijn als regulier vervolgonderwijs (voortgezet onderwijs) in de regio.

Ambitie 2: Wij zetten actief in op duurzaamheid vanuit een integrale aanpak.

Ambitie 3: Wij zetten actief in op het stimuleren van gezondheid onder leerlingen en medewerkers.

Ambitie 4: Wij zetten actief in op strategisch personeelsbeleid.

Ambitie 7: Wij willen werken vanuit een kwaliteitszorgmodel welke passend is voor onze school.

4. Een goede relatie met de omgeving

Ambitie 1: Wij versterken ons netwerk en intensiveren de aansluiting met regionale bedrijven.

Ambitie 2: Wij zetten actief in op samenwerking met scholen voor PO, V(S)O en PRO.

Ambitie 4: We versterken onze samenwerking met ROC Firda in het kader van het Startcollege (het voormalige entree-traject)

Ambitie	Activiteit	Gewenst resultaat	Verantwoordelijke en /of uitvoerende	Borging	Afronding/ tussenevaluatie
Bouwsteen 1: Goed onderwijs					
1.2.	Uitbreiding onderwijsaanbod voor NT-2 IIn.	Er ligt een onderwijsprogramma waarmee deze IIn de overstap naar een andere onderwijsvorm kan maken.	Procesbegeleiders taal/rekenen.	Onderwijsprogramma is opgenomen in het overzicht lesstofaanbod.	Mei 2024.
1.3.	Herinrichting organisatie fase 2.	Het onderwijs is zo ingericht dat er voor j en m een aanbod ligt wat aansluit bij de interesse en ontwikkeling van de IIn.	Werkgroep heroriëntatie o.l.v. fase-coördinator F2.	Aanpassing lesrooster.	Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.
1.4.	Uitbreiding branche-certificering met certificering in de zorg (woon-assistent).	Vergroten van het uitstroomperspectief van de IIn.	Algemeen coördinator/ Uitvoerend docent.	Opnemen in het lesstofaanbod en het lesrooster.	Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.
2.2.	Aanschaf methode-onafhankelijk toetsinstrument.	De leerontwikkeling van de II. wordt objectief gevolgd en getoetst.	Procesbegeleiders taal en rekenen.	Onderbrengen digitaal toetsinstrument in de digitale werkomgeving.	Mei 2024
2.3.	Eenduidigheid in het IOP t.z.v. de wijze waarop de doelen zijn geformuleerd.	De doelen in het IOP zijn SMART geformuleerd.	Fase-coördinatoren/ Alle docenten	IOP's van de leerlingen.	Februari '24. Juni' 24.
3.1.	Het opstellen van een burgerschapsbeleidsplan.	De school heeft een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs en heeft dit beschreven in een plan.	Algemeen coördinator/ Nader te bepalen werkgroep.	Beleidsdocument onderbrengen in de map Kwaliteitszorg.	Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.
5.1.	Samenstellen activiteitenprogramma	Een vroegtijdige arbeidsoriëntatie welke de IIn. helpt bij het maken van de	Procesbegeleiders praktijk/	Activiteitenprogramma zal worden opgenomen in het Stagebeleidsplan.	Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.

		juiste keuze t.a.v. branche/sector.	Werkgroep bestaande uit de fasen en stagebureau.		
7.1.	Invoeren gedifferentieerd mentoraat (van begeleid naar zelfstandig; van mentor naar coach)	Het mentoraat is zo ingericht, zodat het is afgestemd op de ontwikkelfase waarin de ll. zich begeeft.	MT/ Mentoren.	Wijzigingen opnemen in Mentoraatsnotitie	Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.
Bouwsteen 2: Een goede professional					
1.2.	De onderlinge lesbezoeken worden gestimuleerd en gefaciliteerd.	Gerealiseerde doelen en verworvenheden worden opnieuw geborgd, zoals de vijf rollen van de leraar.	MT/ Docenten.	Opnemen in de kwaliteitszorgkalender/jaaragenda.	Gedurende het hele jaar.
2.2.	Startgesprekken en collegiale visitatie	Het bewerkstellingen van een professionele cultuur, waar het geven en ontvangen van feedback onderdeel van is.	MT/ Docenten.	Het onderwerp deskundigheidsbevordering maakt deel uit van het Scholingsplan. Studiedagen zijn opgenomen in de jaaragenda.	Gedurende het hele jaar.
2.3./2.4.	Het opstellen van een handboek voor startende docenten en het koppelen van een buddy aan de startende docent.	Het behouden van startende docenten voor het onderwijs.	Coördinator algemeen.	Handboek "De startende docent".	Mei '24.
3.1.	Gerichte scholing en training op dit thema.	We stimuleren leren, reflecteren en het geven en ontvangen van feedback.	Team.	Scholingsplan '23/'24.	Gedurende het hele jaar.
Bouwsteen 3: Een goede organisatie					
1.2.	Positief positioneren en profileren van de school.	Wegwerken onbekendheid en (soms) negatieve	Werkgroep P&P.		Gedurende het hele jaar.

		beeldvorming m.b.t. het praktijkonderwijs.			
2.3.	Plaatsen zonnepanelen en daar waar mogelijk vervangen van gas.	Verduurzamen van het schoolgebouw. PRO Dokkum is hiermee een energie neutraler gebouw.	Directie/ Conciërge/afdeling facilitair ObM	MJOP.	Mei '24.
3.1. t/m 3.4.	School wordt een zg. MUP; Deelname project "de Gezonde School"; Lessen leefstijl in het teken van gezondheidsbevordering.	We stimuleren en zetten actief in op een gezonde leefstijl van lln. en medewerkers.	Docent Leefstijl		
4.2.	Inventariseren persoonlijke ontwikkelbehoefte. Het beschrijven van de onderwijskundige doelen. Vormgeven in een jaarlijks bij te stellen plan.	De school beschikt over een scholingsplan waarin opgenomen de onderwijskundige doelen, de persoonlijke ontwikkeling van de WN en de onderlinge samenhang tussen deze.	Directie/ MT	Scholingsplan	September '24
7.1.	Onderzoek naar het INK kwaliteitszorg model.	We willen werken vanuit een kwaliteitszorgmodel welke passend is voor onze school.	Directie/ MT/ Team		Tussenevaluatie december '23. Eindevaluatie mei '24.
Bouwsteen 4: Een goede relatie met de omgeving					
1.1./ 1.3.	Uitbreiding aantal stageplaatsen en het organiseren van contactmomenten met het bedrijfsleven.	Versterken van het netwerk en intensiveren aansluiting met regionale bedrijven.	Fase-coördinator/ Stagebureau	Stagebeleidsplan	Gedurende het hele jaar.
2.1.	Vorbereidingsjaar loopbaan oriëntatie programma voor alle praktische opleidingen	De regio is ons klaslokaal; een masterplan voorziet in de	Procesbegeleider praktijk/ Stagebureau/		Drie tussen-evaluatiemomenten in de PV.

	(PRO, VMBO, MBO) in de regio.	verankering van de praktische opleidingen in de regio.			
4.1.	Er zal een vervolg worden gegeven aan de samenwerking met ROC Firda in de vorm van het gezamenlijk aanbieden van de entree-opleiding.	LLn. worden in staat gesteld een niveau-1 opleiding binnen het PRO te behalen.	Procesbegeleider theorie/ Betrokken docenten.	Aanbod entree-opleiding is opgenomen in het lesstofaanbod.	Tussenevaluatie januari '23. Eindevaluatie april/mei '24.