



Inspectie van het Onderwijs  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

**CVO Accent praktijkschool  
Delfshaven  
*pro***

**Excellentieprofiel**  
**Maatwerk in arbeidstoeleiding.**

**Juryrapport Excellente Scholen  
2019 (geldig 2020, 2021 & 2022)**

**Datum vaststelling: 1 januari 2020**

# Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Procedure	4
3.	Conclusie	5
4.	Bevindingen onderzoek excellentieprofiel	6

**Bijlage: aanmeldingsformulier**

# 1. Inleiding

## **Introductie**

Op Nederlandse scholen wordt op uiteenlopende manieren gewerkt aan goed onderwijs. Op sommige scholen leidt dat tot onderwijs van bijzondere kwaliteit. Scholen/schoolsoorten in het primair, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs kunnen zich aanmelden bij de jury Excellente Scholen voor een erkenning van die kwaliteit en waardering voor de inzet en prestaties. Het traject Excellente Scholen helpt bijzondere voorbeelden van het Nederlandse onderwijs voor het voetlicht te brengen, en wil bijdragen aan een onderwijscultuur waarin het vanzelfsprekend is expertise te delen en te streven naar verbetering.

Het excellentieprofiel – datgene waar de school in uitblinkt – staat in het beoordelen van excellentie centraal. De onafhankelijke jury kijkt primair hier naar. De school benoemt op welk gebied zij excellent is en de jury verifieert of het genoemde excellentieprofiel goed wordt uitgevoerd, herkenbaar is en doorwerkt in de gehele organisatie en of het past binnen de visie van de school.

De jury beoordeelt het excellentieprofiel op de volgende onderdelen:

- Helderheid en relevantie van het excellentieprofiel;
- Doelen van het excellentieprofiel;
- Aanpak van het excellentieprofiel;
- Resultaten van het excellentieprofiel;
- Evaluatie, borging, ontwikkelingen en duurzaamheid van het excellentieprofiel;
- Erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen.

## **Leeswijzer rapport**

In het eerste deel van dit rapport staat een beschrijving van de procedure Excellente Scholen. De focus in het juryrapport ligt op de beoordeling van het excellentieprofiel van de school door de onafhankelijke jury. Daarom start het tweede deel van het rapport met een samenvatting van de bevindingen en de conclusie van de jury, waarin is opgenomen of de school het predicaat toekomt. De jury geeft haar bevindingen per onderdeel van het kader dat zij hanteert voor de beoordeling van het excellentieprofiel.

De bijlage van het rapport geeft het excellentieprofiel in onderdelen weer, zoals door de school beschreven in het aanmeldingsformulier – de tekst is integraal overgenomen.

## 2. Procedure

**CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven, afdeling pro** heeft zich kandidaat gesteld voor het traject Excellente Scholen **2019**. Een school die zich kandidaat stelt voor het traject doorloopt de volgende fasen:

### **Fase 1 Aanmeldingsperiode**

Elke school die wil deelnemen aan het traject levert een beschrijving van het excellentieprofiel aan.

### **Fase 2 Controle door inspectie**

Na de sluiting van de aanmeldingsperiode controleert de inspectie of uw school over de waardering Goed beschikt en of er geen recente contra-indicaties zijn.

### **Fase 3 Voorbereidingsgesprek met de jury**

De jury gaat in gesprek met de school over haar excellentieprofiel. De school verheldert onduidelijkheden, gaat in op vragen op het gebied van verantwoording, legt accenten en geeft aan wat er bij het bezoek aan de school te verwachten valt.

### **Fase 4 Jurybezoek**

Twee leden van de onafhankelijke jury bezoeken uw school. Zij waarderen het excellentieprofiel mede aan de hand van de herkenbaarheid van het verhaal van de school in de onderwijspraktijk. Bovendien kijken ze naar de eenheid in de kwaliteit en de gedragenheid van het profiel op alle niveaus van de school, van bestuur tot leerling.

### **Fase 5 Rapportage en beoordeling**

Na elk jurybezoek stelt de jury een rapport op. De jury geeft hierin haar bevindingen weer per onderdeel van het jurybezoek. Deze bevindingen zijn gebaseerd op de beschrijving van het excellentieprofiel van de school, dossieronderzoek, het startgesprek en het jurybezoek. Op basis van de bevindingen concludeert de jury of de school het predicaat toekomt en adviseert zij de inspecteur-generaal van het onderwijs over het wel of niet toekennen van het predicaat Excellente School.

### **Fase 6 Uitreiking predicaat**

Het predicaat is na ontvangst drie jaar geldig (2020, 2021 & 2022). De juryrapporten van de scholen die het predicaat krijgen, worden openbaar gemaakt.

## 3. Conclusie

**De jury is van oordeel dat aan CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven het predicaat Excellente School 2019 voor de afdeling praktijkonderwijs toekomt.**

De jury is onder de indruk van de manier waarop de school in staat is voor haar leerlingen arbeidstoeleiding een breed aanbod beschikbaar te hebben. En dat daarbij via maatwerk en een intensieve begeleiding zeer goede resultaten bereikt worden. Bijzonder is dat de school een aanpak hanteert van 'les op de werkplek'.

De specifieke aanpak vloeit voort uit de visie van de school, waarbij een volwaardige participatie in de maatschappij een belangrijk streven is. Voor een groot deel van de leerlingen praktijkonderwijs vormt het vinden van een werkplek daarbij een bepalende factor.

In een reeks van jaren is de aanpak in de praktijk gegroeid en kent deze een breed draagvlak onder bestuur, schoolleiding, team, leerlingen en ouders. Ook externe (keten-)partners erkennen en waarderen het excellentieprofiel.

De aanpak maakt structureel deel uit van het schoolbeleid en de schoolorganisatie. Ook vormt zij een herkenbaar onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus van de school. De doelen op korte en lange termijn zijn weloverwogen geformuleerd en worden voortdurend na periodieke evaluatie en analyse bijgesteld of opnieuw vastgesteld. Voor de jury is aannemelijk gemaakt dat de bereikte positieve resultaten voor een groot deel toegeschreven kunnen worden aan het werken volgens het excellentieprofiel.

Tijdens het schoolbezoek bleek de interne en externe erkenning ook aan de orde te zijn bij de vele vertegenwoordigers van de school, de leerlingen en hun ouders en de ketenpartners uit bedrijven en gemeente.

Het aangetroffen brede draagvlak, de gedegen vastlegging in de schooldocumentatie en –organisatie, de afstemming van de professionalisering op het profiel en de ontwikkelingsvoornemens voor de toekomst, geven de jury het vertrouwen dat de aanpak van het excellentieprofiel een duurzaam karakter heeft.

Tenslotte is de jury van oordeel dat de aanpak van CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven als voorbeeld kan dienen voor andere scholen. De getoonde bereidheid van de school om kennis en ervaring te delen met collega-scholen stelt de jury dan ook zeer op prijs.

# 4. Bevindingen onderzoek excellentieprofiel

## Achtergrondgegevens van de school

Sector	Voortgezet onderwijs
Naam school	CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven
Brin	07HF 00
Plaats	Rotterdam
Bestuur	CVO Rotterdam

### Bevindingen jury over de helderheid en relevantie van het excellentieprofiel

*De jury is van mening dat CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven over een helder en relevant excellentieprofiel beschikt.*

#### Aansluiting op visie van de school

Het profiel 'Maatwerk in arbeidstoeleiding' vloeit voort uit de visie van de school dat voor alle leerlingen naar een volwaardige participatie in de maatschappij wordt toegewerkt.

Sinds de toekenning van het predicaat in 2016 zijn in het mbo en in de wetgeving rond beschermde werkplekken flinke veranderingen opgetreden. Daarom richt de school zich in het nu geformuleerde excellentieprofiel voor een groot deel van de leerlingen meer specifiek op een toekomstige werkplek. Daarbij blijft men voluit inzetten op maatwerk en individuele leerroutes. Deze keuze heeft men in het verleden gemaakt, omdat voor veel praktijkonderwijsleerlingen de begeleiding naar werk essentieel is voor een geslaagde maatschappelijke participatie.

#### Betrokkenen bij het profiel

Uit de uitgebreide documentatie en tijdens het schoolbezoek bleek de jury dat het excellentieprofiel gedragen wordt door alle bij de school betrokken geledingen.

Juist ook in het gesprek met de leerlingen kwam naar voren hoezeer de individuele benadering ("Geen prestatie zonder relatie", noemt de school dat zelf) met daarbij een flinke mate van eigen inbreng van de leerlingen ("Betrokkenheid leidt tot motivatie"), hen motiveert om goede resultaten te bereiken.

Ook de tijdens het schoolbezoek aanwezige medewerkers van de school, de werkgevers en de vertegenwoordigers van de gemeente overtuigden de jury van hun kennis van en het draagvlak voor het belang van het excellentieprofiel voor een groot deel van de leerlingenpopulatie.

### **Bevindingen jury over de doelen van het excellentieprofiel**

*CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven heeft met betrekking tot het excellentieprofiel relevante en concrete doelen op korte en lange termijn geformuleerd*

#### Doelen op korte en lange termijn

De uitgebreid en concreet opgevoerde doelen van het excellentieprofiel sluiten vanuit de visie van de school goed aan bij de gedifferentieerde leerlingenpopulatie. Al in een reeks van jaren werkt CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven toe naar een sterk systeem van arbeidstoeleiding. Zowel de doelen op korte als lange termijn rond de aanpak van het stagebureau, de versterking van de samenwerking met externe partners en gemeenten en de realisatie van een uitgebreid en steeds geactualiseerd aanbod aan brancheopleidingen zijn goed onderbouwd geformuleerd. In een 'plan arbeidstoeleiding' zijn de doelen en de afspraken daarover ook vastgelegd. Deze vormen een belangrijk onderdeel van het schoolbeleid en de schoolorganisatie.

#### Concreet nastreven van de doelen

Daarbij had en heeft men naar het oordeel van de jury steeds oog voor de positie van de leerlingen, de ouders, het team van leerkrachten, de stage- en jobcoaches en de begeleiders. Tijdens het schoolbezoek zag de jury dat de doelen door de diverse betrokkenen worden herkend, erkend en gedragen. Ook bleek dat een flink deel van de geformuleerde doelen al is bereikt: gefaseerde opbouw curriculum arbeidstoeleiding, betrokkenheid leerlingen, stagebureau, breed aanbod brancheopleidingen, professionalisering van medewerkers, intensieve samenwerking met externe partners en gemeenten. Zowel vanuit de schoolleiding als de medewerkers zelf komt de ambitie naar voren om de professionaliseringinzet te richten op het bereiken van de op het excellentieprofiel geformuleerde en steeds geactualiseerde doelstellingen.

### **Bevindingen jury over de aanpak van het excellentieprofiel**

*De jury is van oordeel dat CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven een gedegen aanpak van het excellentieprofiel tot stand brengt.*

#### Meerjarige fasenaanpak

Op basis van een individueel ontwikkelingsperspectief, dat bij aanvang van de schoolloopbaan in overleg met leerling en ouders is opgesteld, doorloopt de leerling een aantal vast geplande fasen. Daarbij is steeds voluit ruimte voor maatwerk, ook omdat praktijkonderwijsleerlingen niet aan een strakke verblijfsduur zijn gebonden.

Via een carrousel doorlopen de leerlingen die naar verwachting in aanmerking komen voor de arbeidstoeleiding een eerste oriëntatie rond de branches.

In de volgende leerjaren wordt via beroepsoriënterende stages steeds meer specifiek toegewerkt naar enkele branches die het beste lijken aan te sluiten bij

aanleg, competenties en eigen keuze van de leerlingen.

Het onderwijsprogramma en de doelen daarvan zijn geheel op deze aanpak afgestemd en vastgelegd in het curriculum, het jaarrooster en het activiteiten- en groepsplan. De ontwikkeling en voortgang van de leerling legt men periodiek vast in het leerlingvolgsysteem E&A Match.

In het vierde, respectievelijk vijfde leerjaar volgt de leerling een arbeidvoorbereidende stage en een plaatsingsstage waarbij het grootste deel van de onderwijstijd op de stageplek wordt uitgevoerd.

#### Begeleiding van de leerlingen

De schoolorganisatie is afgestemd op begeleiding van de leerlingen. Mentoren, stagebegeleiders en jobcoaches zorgen voor een intensieve trajectbegeleiding in voortdurend overleg met leerling, werkgevers en ouders. Bijzonder is dat de school een aanpak hanteert van 'les op de werkplek'. Hierbij verzorgen docenten enkele dagdelen per week de lessen voor het behalen van een branchediploma op de stageplek in het betrokken bedrijf.

CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven draagt zorg voor een voortdurend geactualiseerd aanbod aan branchekeuzes voor de leerlingen en baseert zich daarbij mede op het onderzoek van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Voor een aantal leerlingen die dit aankunnen verzorgt men entree-opleidingen in alle profielen. Maar ook leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben, krijgen extra begeleiding. Wanneer de school een gemotiveerde keuze van een leerling niet in eigen huis kan bieden, zoekt men samenwerking met een collega-school/instelling om aan de keuze van de leerling tegemoet te komen.

#### Onderbouwing van de opleiding

De jury stelt vast dat CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven de aanpak van het excellentieprofiel in de loop van een aantal jaren zorgvuldig heeft voorbereid en ingevoerd.

De aanpak sluit aan bij de visie van de school en stoelt mede op de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan, waarvan de drie psychologische basisbehoeften de kern vormen. Daarnaast hebben vooral ook praktijktheoretische inzichten en ervaring vormgegeven aan het excellentieprofiel. In gesprekken met de schoolleiding en het team van medewerkers signaleert de jury affiniteit met de (toekomstige) ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren.

#### **Bevindingen jury over de resultaten van het excellentieprofiel**

*CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven heeft voor de jury aannemelijk gemaakt dat de behaalde resultaten voortvloeien uit het in praktijk gebrachte excellentieprofiel.*

#### Aannemelijkheid toeschrijven resultaten aan het excellentieprofiel

Hoewel een strikt causaal verband tussen de aanpak van het excellentieprofiel en de door de school behaalde resultaten van de arbeidstoeleiding niet gelegd kan worden, is voor de jury voldoende aannemelijk gemaakt dat de positieve



opbrengsten daar grotendeels aan te danken zijn.

Stelselmatig worden de vorderingen van de leerlingen vastgelegd in het leerlingvolgsysteem (E&A Match) en in een portfolio. In het zelf ontwikkelde stageboek wordt de voortgang van algemene en vakspecifieke opdrachten geformuleerd en gevolgd.

Inzage werd gekregen in de uitstroomgegevens die met nagenoeg 100 procent ruim boven de schoolnorm uitstijgen. Ook de bestendigingscijfers zijn zonder meer goed te noemen.

Periodiek (drie keer per jaar) verzamelt de school de data rond het verloop van de arbeidstoeleiding, confronteert dit met het huidige jaarplan en past op basis van de evaluatie de (volgende) doelen aan.

Ook uit de onder de leerlingen, ouders en medewerkers afgenomen ProZO-enquêtes, net als het visitatie-rapport, komt ditzelfde beeld naar voren. Uitvoerig beschrijft de school op welke manier men de feedback uit deze bronnen analyseert en gebruikt om toekomstige doelen bij te stellen, dan wel nieuwe te formuleren.

#### Mening betrokkenen relatie excellentieprofiel - resultaten

Tijdens de gesprekken met de leerlingen, ouders, werkgevers, gemeente en stage- en jobcoachcoördinatoren werd duidelijk dat ook zij allemaal de positieve resultaten toeschrijven aan de opzet en uitvoering van het excellentieprofiel.

Enkel van hen vergeleken de aanpak van de school met ervaringen uit het verleden op andere scholen of (ouders) met die van andere kinderen uit het gezin.

Tijdens de rondgang door de beide schoollocaties en het bezoek aan een stageplek in het grootwinkelbedrijf, werd zichtbaar hoe breed de keuze voor de leerlingen is en op welke manier de begeleiding op de werkplek plaatsvindt. In de gesprekken met leerkrachten en medewerkers, en met de werkgeverbegeleiders op de stageplaats, bleek steeds de waardering voor de specifieke aanpak van CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven.

#### **Bevindingen jury over de evaluatie, borging, ontwikkeling en duurzaamheid van het excellentieprofiel**

*De jury oordeelt positief over de evaluatie, borging, ontwikkeling en duurzaamheid van het excellentieprofiel*

#### Excellentieprofiel herkenbaar onderdeel van school- en kwaliteitsbeleid

De aanpak rond het excellentieprofiel is in een reeks van jaren opgebouwd. Nauw aansluitend bij de visie van de school op het praktijkonderwijs, is de werkwijze rond de arbeidstoeleiding stapsgewijs concreet vormgegeven.

De aanpak maakt herkenbaar deel uit van het brede meerjarig schoolbeleid en van de kwaliteitszorg die volgens de uitgangspunten van de Plan Do Check Act (PDCA)-cyclus tot stand komt. Uit de beschikbare documentatie komt naar voren hoe structureel en periodiek de gang van zaken rond het excellentieprofiel op verschillende manieren wordt geëvalueerd, waarna na analyse de bijgestelde of nieuwe planning tot stand komt.

#### Borging en duurzaamheid

Tijdens het schoolbezoek en in de gesprekken met vele betrokkenen, bleek de jury het grote draagvlak voor de aanpak van de arbeidstoeleiding met daarin de keuzemogelijkheden en het maatwerk voor de leerlingen.

Niet alleen binnen de school is sprake van borging en ontwikkeling, ook met de overige CVO Accent-scholen vindt steeds meer samenwerking op het profiel plaats. Met een CVO-school uit Rotterdam voert men een visitatietraject uit en op basis van de jongerenakkoorden wordt, in onder andere de Topacademies, tot tevredenheid nauw samengewerkt tussen school, gemeente en bedrijven. De steeds intensievere samenwerking met overige CVO Accent-scholen (onder meer ontwikkelen van een gezamenlijk stageboek) en de steun vanuit het bestuur versterken het oordeel van de jury dat het excellentieprofiel voldoende geborgd is en toekomstbestendig zal blijken. Het brede draagvlak onder het team van medewerkers en de voortdurende alertheid op de professionalisering dragen daar ook aan bij.

#### Ontwikkeling van het excellentieprofiel

Voor de komende jaren overweegt de school zich verder te ontwikkelen door de invoering van 'gepersonaliseerd leren'. Scholing van medewerkers op dit thema is al ingezet. In de meerjarenbegroting is de blijvende financiering van de arbeidstoeleiding op maat opgenomen. Door middel van een voortdurende verkenning van de branche-ontwikkelingen en een voldoende brede spreiding over participerende werkgevers en bedrijven, probeert men het risico op het mogelijk wegvallen van stageplaatsen te minimaliseren.

#### **Bevindingen jury over de erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen**

*De jury is van mening dat er ruim voldoende sprake is van erkenning van het excellentieprofiel en van bereidheid tot kennisdeling.*

##### Interne erkenning en draagvlak

Op diverse manieren kwam zowel uit de documentatie als uit de gevoerde gesprekken de erkenning van het excellentieprofiel naar voren. Binnen het team, bij de leerlingen en hun ouders en ook bij de vertegenwoordigers van de werkgevers en de gemeente, bestaat veel waardering en draagvlak voor het profiel. Inmiddels wordt in samenhang met de overige scholen onder CVO Accent samengewerkt aan diverse aspecten van het excellentieprofiel.

##### Externe erkenning en kennisdeling

Ook door externe partners (samenwerkingsverband en het mbo) is er sprake van bekendheid met en waardering voor de aanpak van CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven.

Op verschillende manieren verzorgt de school informatie-overdracht over de

manier van werken. Ook ontvangt de school van tijd tot tijd geïnteresseerde collega-scholen die de aanpak in de praktijk willen bekijken. Desgevraagd gaf de school aan de opgebouwde kennis en ervaring ook in de toekomst met andere scholen en instellingen in het onderwijsland te willen delen. Dat is naar het oordeel van de jury van belang, aangezien de werkwijze van de school een voorbeeldfunctie kan vervullen voor andere scholen.

# **Bijlage: aanmeldingsformulier**

# Aanmeldingsformulier Excellente Scholen 2019

---

## Contactgegevens school

Naam school: CVO Accent praktijkonderwijs Delfshaven  
Adres: Japarastraat 4  
Postcode school: 3029NA  
Plaats school: Rotterdam

## Contactgegevens bestuur

Naam bestuur: Vereniging C.V.O. te Rotterdam e.o.

## 1. Excellentieprofiel van de school

*De school heeft voor haar leerlingen een helder en relevant excellentieprofiel.*

### 1.1 Wat is het excellentieprofiel van uw school?

*Op welk specifiek gebied excelleert uw school? Omschrijf uw excellentieprofiel in één zin (maximaal 10 tot 15 woorden).*

*Bijvoorbeeld:*

- o Levend taalonderwijs door middel van de vrije tekst.*
- o Formatief assessment: zo word je de motor van je eigen ontwikkeling!*
- o Kwaliteit bij VVE, daar bevorder je kansengelijkheid mee!*
- o Excellent in het coachen van bèta-talent.*
- o In een op groei gerichte mindset werken wij aan democratische burgerschapsvorming.*

*Maatwerk in arbeidstoeleiding.*

### 1.2 Waarom heeft uw school gekozen voor dit excellentieprofiel?

*Wat was de aanleiding om juist op dit gebied excellentie te ontwikkelen?*

We zijn een school voor praktijkonderwijs en hebben leerlingen met veel uiteenlopende leer- en ondersteuningsbehoeften, maar ook met verschillende talenten en mogelijkheden. Elke leerling is uniek. Dat vraagt van ons dat we onderwijs op maat aanbieden. Leerlingen raken gemotiveerd als het onderwijs aansluit bij hun mogelijkheden en talenten. Er is veel geïnvesteerd in het mogelijk maken van individuele leerroutes. Dat was ons excellentieprofiel 2016-2019 (waar we ook het predicaat voor hebben ontvangen). We geloven dat maatwerk ook voor arbeidstoeleiding belangrijk is. Om maatwerk in arbeidstoeleiding mogelijk te maken is het nodig om aan een aantal voorwaarden te voldoen. Deze hebben wij in kaart gebracht en er is hard aan gewerkt om aan die voorwaarden te voldoen. We zijn daar inmiddels heel ver in. We denken dat we verder gaan dan de meeste andere praktijkscholen in het bieden van maatwerk. Het team Delfshaven heeft er daarom voor gekozen om dit als excellentieprofiel te kiezen.

Veranderingen in de maatschappij en vanuit de overheid maakten de extra aandacht voor arbeidstoeleiding bovendien noodzakelijk. De transitie binnen het mbo, van arbeidsmarktgekwalificeerd assistent (AKA) naar entree met de hogere eisen op het gebied van Nederlands en rekenen (commissie Meijerink), maakte doorleren voor onze leerlingen minder gemakkelijk. De komst van de Participatiewet (2015) leverde ook grote veranderingen op. Beschutte werkplekken verdwenen en leerlingen die daar voorheen gebruik van konden maken, moesten ook naar reguliere bedrijven (met begeleiding) worden toegeleid. Zeker in het begin was nog onduidelijk welke ondersteuning er zou zijn voor onze leerlingen.

We moesten dus meer leerlingen naar werk toe leiden. Daarom wilden we goed onderzoeken wat kansrijke uitstroomrichtingen zijn en bekijken of wij daar goed op aansluiten met ons onderwijsaanbod. Professionele begeleiding, versterking van samenwerking met bedrijven, gemeente en andere scholen zagen we als noodzakelijk om kansen voor leerlingen te creëren en zo maatwerk te kunnen bieden.

### **1.3 Hoe past het excellentieprofiel binnen de pedagogische en/of onderwijskundige visie van uw school?**

*Wat is uw visie op het onderwijs dat u wilt bieden en hoe past het excellentieprofiel daarin?*

Accent Praktijkonderwijs Delfshaven wil het maximale uit leerlingen halen door doelgericht onderwijs aan te bieden, passend bij de individuele leerbehoeften van de leerlingen. Als school hebben we de opdracht leerlingen voor te bereiden op de gebieden zelfstandig wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Arbeidstoeleiding is dus een belangrijk onderdeel van onze opdracht. Omdat elke leerling uniek is, willen we iedere leerling laten ontdekken waar hij/zij goed in is, waar de interesses liggen en mogelijkheden. Dit is dus altijd maatwerk. Dit vraagt om een goede arbeidsoriëntatie, coaching, maar ook een breed onderwijsaanbod om tegemoet te kunnen komen aan de verschillende mogelijkheden en talenten van de leerlingen. Verder zijn bekwame jobcoaches nodig die een breed netwerk aan bedrijven en instanties onderhouden (relatiebeheer, acquisitie) en leerlingen kunnen toeleiden naar werk. Zij moeten goed op de hoogte zijn van alle relevante wet- en regelgeving om potentiële werkgevers van de juiste informatie te voorzien.

Wij vinden het belangrijk dat de leerling gezien wordt. Ons motto luidt: geen prestatie zonder relatie. Daarin investeren wij dan ook. Dat geldt ook voor arbeidstoeleiding. We willen de leerling leren kennen, maar ook dat de leerling zichzelf leert kennen. De leerling wordt vanaf leerjaar 1 geholpen na te denken over de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Coaching speelt hierin een belangrijke rol. We willen graag de leerling betrekken bij zijn eigen leerproces. Betrokkenheid leidt tot motivatie.

Het is mooi deze leerlingen te begeleiden in deze ontdekkingstocht, maar ook om hen vervolgens te faciliteren in een passende brancheopleiding, entreeopleiding, topacademie en stage. Waar nodig creëren we een onderwijsaanbod op maat daar waar het er nog niet is.

### **1.4 Welke leerlingen vormen de doelgroep van het excellentieprofiel?**

*Hoe sluit het excellentieprofiel aan bij de behoeften van de doelgroep?*

Accent Delfshaven heeft een multiculturele doelgroep. De school bevindt zich in Rotterdam Delfshaven en de meeste leerlingen komen uit de omgeving van de school. Veel leerlingen komen uit een zwak sociaal milieu. Onze leerlingen hebben allemaal leerachterstanden en een IQ tussen de 55 en 80. Het is een kwetsbare groep met veel individuele verschillen, zowel op cognitief gebied als sociaal-emotioneel. Dat vraagt om een individuele aanpak, ook op het gebied van arbeidstoeleiding. Daarom willen we graag maatwerk leveren in de begeleiding naar arbeid. Dit doen we door middel van maatwerktrajecten voor elke leerling.

### **1.5 In hoeverre is er sprake van interne erkenning van het excellentieprofiel?**

*Wordt het excellentieprofiel intern erkend (leerlingen, personeel, ouders, bestuur)? Hoe zorgt u ervoor dat er voldoende draagvlak wordt gecreëerd binnen de school?*

Het excellentieprofiel is door het team gekozen. Het hele team is er ook in de uitvoering op verschillende manieren bij betrokken. Arbeidstoeleiding begint namelijk al in leerjaar 1 als de leerlingen binnenkomen, en eindigt als de leerling de school verlaat met een baan of vervolgopleiding (al dan niet in BBL, beroepsbegeleidende leerweg, dus werken en leren). Mentoren, vakdocenten en jobcoaches hebben allemaal een rol in de arbeidstoeleiding.

We merken dat de motivatie van de leerlingen is toegenomen doordat ze meer betrokken zijn bij hun eigen leerproces, bij de oriëntatie en keuze op een brancherichting en later een bijpassende stage. In het verleden hadden leerlingen vaak een houding hadden van: "Ik zit op een praktijkschool, ik kan dus niets en ik doe dus ook maar niets". We merken nu dat we leerlingen zicht geven op wat ze *wel* kunnen en *wel* kunnen bereiken en we bieden ze veel mogelijkheden om zich te ontwikkelen in de verschillende brancherichtingen en stages. Voor elke leerling is een passend aanbod, en als het er niet is dan doen we er alles aan om dat aanbod alsnog te bieden. De motivatie van de leerlingen is hierdoor toegenomen en daarmee ook hun inzet. Ze gaan zien wat ze willen en kunnen bereiken en gaan er dan ook voor.

We horen het van leerlingen en zien dit ook terug in de ProZo-enquêtes. Leerlingen geven gemiddeld een 8,4 voor het onderdeel leeropbrengsten werken (ProZo 2017-2018).

Ook van ouders horen we terug dat ze dit zien en erkennen. Ouders geven een 7,6 voor het onderdeel leeropbrengsten werken (ProZo 2017-2018). Ouders uit het ouderpanel bij het visitatiebezoek geven het volgende aan met betrekking tot arbeidstoeleiding:

*"De ouders zijn vol lof over het geheel. Als cijfer geven ze gemiddeld een 8,2! Volgens de ouders doet de school veel aan leren werken en leren werk te houden: praktijkopdrachten, stage, in de school ligt de nadruk op het doen, leerlingen maken voor hun stageperiode al kennis met het werken in echte bedrijven. Daarbij is oog voor de specifieke beperkingen die sommige leerlingen hebben."* (rapport collegiale visitatie Balans op de Brug, februari 2016).

Wij denken dat onze aanpak van arbeidstoeleiding de belangrijkste reden is voor de goede en bestendige uitstroom van leerlingen.

## 2. Doelen van het excellentieprofiel

*De school heeft korte en lange termijndoelen van het excellentieprofiel geformuleerd.*

### 2.1 Wat zijn de lange termijndoelen van het excellentieprofiel?

*Welke lange termijndoelen beoogde u te bereiken met uw excellentieprofiel toen u begon met het uitwerken van uw excellentieprofiel? Beschrijf deze doelen concreet. Maak hierbij, indien nodig, een onderscheid in doelen voor leerlingen, leerkrachten, onderwijs, schoolorganisatie et cetera. Bij lange termijndoelen denken wij aan doelen voor de duur van een schoolplancyclus.*

In de werkgroep arbeidstoeleiding is in 2015-2016 nagedacht over de doelen van arbeidstoeleiding en is er een plan arbeidstoeleiding gemaakt.

Hoofddoel was: arbeidstoeleiding op maat mogelijk te maken voor elke leerling.

Langetermijndoelen om dit mogelijk te maken waren:

- Opzetten stagebureau met professionele stagebegeleiders en jobcoaches.
- Versterking samenwerking externe partners (gemeente, bedrijfsleven, participatie in Jongerenakkoorden, andere scholen).
- Realiseren van een uitgebreid aanbod aan brancheopleidingen in kansrijke uitstroomrichtingen afgestemd op wat er in het bedrijfsleven wordt gevraagd.
- Leerlijn arbeidstoeleiding vanaf leerjaar 1 waarmee leerlingen al vanaf jaar een worden begeleid in het ontdekken van wat ze kunnen, welke brancherichtingen er allemaal zijn en wat bij ze past.

### 2.2 Wat zijn de korte termijndoelen van het excellentieprofiel, welke stappen zijn hier al in gezet?

*Welke korte termijndoelen beoogde u te bereiken met uw excellentieprofiel toen u begon met het uitwerken van uw excellentieprofiel? Maak hierbij, indien nodig, een onderscheid in doelen voor leerlingen, leerkrachten, onderwijs, schoolorganisatie et cetera. Bij korte termijndoelen denken wij aan jaardoelen. En welke zijn daarvan al gerealiseerd?*

- Opzetten stagebureau: hiermee is een start gemaakt in 2016-2017.

Het stagebureau voorziet in de behoefte van de school voor het acquireren, coachen en plaatsen van de leerling op de arbeidsmarkt. De medewerkers van het stagebureau onderhouden gezamenlijk een netwerk van bedrijven en instellingen (relatiebeheer, pr, hr).

Waar voorheen de stages werden begeleid door leerkrachten die naast lesgeven aan hun groep hun eigen leerlingen begeleidden op stage, is ervoor gekozen om de stage te laten begeleiden door gekwalificeerde jobcoaches. Deze jobcoaches werken nauw met elkaar samen en zijn samen verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerlingen naar werk. Zij ontwikkelen een professionele organisatie en werkwijze van de arbeidstoeleiding. Inmiddels bestaat het stagebureau uit 2 jobcoaches en een stagebegeleider. De stagebegeleider begeleidt de leerlingen uit leerjaar 3 (arbeidsoriëntatie), een jobcoach begeleidt de entreeleerlingen en een jobcoach begeleidt de leerlingen die uitstromen naar werk of begeleid werken. Er is een coördinator arbeidstoeleiding aangesteld om dit te proces te begeleiden.

- Professionalisering van stagebegeleiders, jobcoaches en mentoren (inclusief werkwijze en tools): Arbeidstoeleiding in een voortdurend veranderende samenleving met steeds veranderende wetgeving

vraagt om jobcoaches die hier verstand van hebben. Ook vraagt het om een professionele organisatie en werkwijze. De volgende acties zijn ondernomen om dit te bevorderen:

Implementatie van een stagebegeleiding-app, waarmee de opbrengsten van de proactieve begeleiding flexibeler en consequenter kunnen worden geregistreerd.

Inzet van een extra jobcoach. In huis halen van professionele kennis omtrent wet- en regelgeving voor de toeleiding van leerlingen naar passende arbeid. Hiermee kiezen wij voor specialisatie in arbeidstoeleiding/coaching vanuit school richting bedrijfsleven.

Inzet van coördinator arbeidstoeleiding voor 2 dagen op de vestiging, voor continuering en stroomlijnen van processen richting het toe leiden naar arbeid en inbreng/coaching van leerlingen in de Jongerenakkoorden.

Vanuit de school is er voor de Jongerenakkoorden (TOP Academies) inzet van docenten op de stageplek in het betrokken bedrijf. Deze docent(en) verzorgen enkele dagdelen per week de nodige lessen voor het behalen van een branchediploma.

Drie docenten hebben de masterclass Oplappingsgericht coachen gevolgd. Dit om meer expertise binnen de school te krijgen om leerlingen zo goed mogelijk naar arbeid te kunnen begeleiden. Deze kennis is gedeeld met het hele team. Vaardigheid in coachen is belangrijk bij het leerlingen helpen ontdekken wat ze willen en kunnen en bij het begeleiden van leerlingen in het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden.

Om de zorgbehoefte van de leerling na het verlaten van de school beter en inzichtelijker te maken is er een module nazorg toegevoegd aan ons leerlingvolgsysteem EA-Match. Op een directere wijze kunnen de gegevens worden geüpload naar de landelijke Uitstroom-/Volgmonitor.

Er is een extra stagebegeleider/jobcoach aangenomen die inmiddels de opleiding tot jobcoach heeft gevolgd. Daarmee is professionele kennis in huis gehaald omtrent wet- en regelgeving (onder andere de Participatiewet) voor het toeleiden van leerlingen naar passende arbeid. Hiermee is gekozen voor specialisatie in arbeidstoeleiding/coaching vanuit school richting bedrijfsleven.

Een van de jobcoaches heeft een assessorentraining gevolgd om de BPV (beroepspraktijkvorming)-opdrachten en proeven van bekwaamheid te kunnen afnemen bij entreeleerlingen conform de mbo-eisen.

De school heeft een schoolloopbaancoach ingezet om, indien nodig, de overdracht van leerlingen naar het regionaal opleidingscentrum (ROC) extra te begeleiden. Een adviseur van KPC Groep heeft kritisch meegekeken en geadviseerd bij het opstellen en uitwerken van de plannen rondom arbeidstoeleiding. Zijn manier van coachen heeft ook bijgedragen aan de ontwikkeling van de betrokken collega's zelf.

*Inzet van coördinator arbeidstoeleiding voor 2 dagen op de vestiging voor continuering en stroomlijnen van processen, richting het toeleiden naar arbeid en inbreng/coaching van leerlingen in de Jongerenakkoorden.*

Deze inzet heeft nu al geleid tot een sterke groei van participatie van Accent Delfshaven binnen het groeiende aantal TOP Academies (Jongerenakkoorden). Daarnaast is er binnen de diverse overlegstructuren een bestuuroverstijgende samenwerking op gang gekomen waar Accent Delfshaven een prominente/voortrekkende rol in heeft gekregen.

De invoering van de Participatiewet, die consequenties heeft voor uitvoering van de Wajong-regeling, de WSW-indicaties (Wet sociale werkvoorziening) en de WWB (Wet werk en bijstand), treft onze leerlingengroep. Daarnaast komen bij onze groep leerlingen de transitie jeugdzorg en de decentralisatie AWBZ samen. Om binnen deze complexe context erin te slagen de kansen voor jongeren op een bestendige arbeidsplek te optimaliseren (lees: te verbeteren en hierop een 'veranderagenda' te ontwikkelen), participeert Accent Delfshaven actief binnen de regionale netwerken gericht op arbeidstoeleiding, zoals bijeenkomsten georganiseerd vanuit het samenwerkingsverband Koers VO (directies voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) arbeidstoeleiding) en bijeenkomsten vanuit de gemeente rondom veranderende wetgeving en gevolgen daarvan voor onze jongeren.

Onze school streeft ernaar het onderwijsaanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de vragen vanuit de arbeidsmarkt, te midden van een context waarbinnen nog veel uitwerkingsvragen onduidelijk zijn voor gemeenten en overheden.

Sinds het schooljaar 2014-2015 heeft Accent Delfshaven een coördinator arbeidstoeleiding benoemd om de verbinding tussen leerlingen en bedrijfsleven/een uitstroombestemming tot stand te brengen en te bestendigen. De coördinator arbeidstoeleiding levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het beleid van Accent Delfshaven met betrekking tot de gerichtheid op de uitstroom naar arbeid, en neemt binnen Accent deel aan overleg gerelateerd aan de arbeidstoeleiding en stemt hieruit voortkomende activiteiten af met betrokkenen binnen de school.



Vanuit de school is er voor de Jongerenakkoorden (TOP Academies) een inzet van docenten op de stageplek in het betrokken bedrijf. Deze docenten verzorgen enkele dagdelen per week de nodige lessen voor het behalen van een branchediploma.

Deze constructie (samenwerking school, gemeente en bedrijven) heeft inmiddels de naam TOP Academie gekregen. De TOP Academies hebben de afgelopen jaren een grote vlucht laten zien. Centraal hierbij staat dat leerlingen op de werkvloer het vak leren in een meester-/gezelconstructie. De beoogde lessen worden op de werkvloer gegeven door vakdocenten van de scholen.

Naast een intensieve, bestuuroverstijgende samenwerking tussen de scholen levert dit voor de potentiële werkgevers een kweekvijver op die voor een bestendige uit-/doorstroom naar arbeid of arbeid/leren kan worden gebruikt. Deze vorm van hybride doceren heeft voor leerlingen geleid tot het behalen van een branchecertificaat/diploma op locatie. Ook is er een uitwisseling van vakinhoudelijke kennis en over het omgaan met de doelgroep ontstaan tussen docenten en bedrijven. Een van onze docenten geeft les bij Ferro Fix (metaalbedrijf) en een collega geeft les bij Hago Zorg.

De coördinator arbeidstoeleiding is voor 2 dagen ingezet voor continuering en stroomlijnen van processen richting het toeleiden naar arbeid en monitort, activeert en organiseert de inbreng/coaching van leerlingen in de Jongerenakkoorden (TOP Academies). Hierbij is een bestuuroverstijgende samenwerking met andere pro-, vso- en mbo-scholen.

Versterken samenwerking externe partners (onder andere gemeente, andere scholen, bedrijfsleven)

Samenwerking met de gemeente is op gang gekomen in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. Er is een warme overdracht en blijvend contact, ook nadat de leerlingen van school zijn. Ook is er meer onderlinge samenwerking met de andere praktijkscholen van Accent. Dit heeft onder andere geleid tot een uniformiteit met betrekking tot stageovereenkomsten, stagebeoordelingen en onderwijsaanbod.

Hiernaast is er een samenwerking met M4H (wijkproject dat zich richt op inwoners en werk in de wijk). Dit heeft al geleid tot groepsstages en individuele stages bij jonge startende ondernemers en publieke projecten in de wijk.

We nemen actief deel aan de Jongerenakkoorden (TOP Academies). Dit is een samenwerking tussen gemeente, scholen en bedrijven. Bedrijven bieden stageplekken leidend naar werk en deelcertificaten.

In samenwerking met Schildersschool (Schildersvakschool) is een vooropleiding schilderen op onze vestiging opgezet. Ook leerlingen van andere Accentvestigingen en praktijkscholen van andere schoolbesturen volgen op Delfshaven gastlessen schilderen. Hierna kunnen leerlingen de vervolgopleiding volgen bij Schildersschool.

Onderzoeken van kansrijke uitstroomrichtingen

Er is kritisch gekeken naar de aansluiting van bestaande brancheopleidingen op de vraag van arbeidsmarkt. Dit heeft ertoe geleid om voor horeca voor twee nieuwe opleidingen te kiezen (Keukenassistent en Bedieningsassistent), die erkend zijn door de branche en die beter aansluiten op wat er gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. De opleiding Keukenassistent bieden we inmiddels voor het 3<sup>e</sup> jaar aan. Voor de opleiding Bedieningsassistent volgen leerlingen gastlessen bij een andere Accentvestiging. Ook is ervoor gekozen om de opleiding Logistiek medewerker aan te gaan bieden vanaf schooljaar 2016-2017. Logistiek is een kansrijke uitstroomrichting. Deze opleiding wordt nu ook voor het 3<sup>e</sup> jaar aangeboden. Er is een goede samenwerking met verschillende logistieke bedrijven.

Sinds schooljaar 2018-2019 bieden we naast alle bestaande entreeprofielen ook de entree Richting sport en recreatie en port en discipline (beveiliging) aan. Deze vallen onder het entreeprofiel Zorg en dienstverlening. We zijn hiermee gestart omdat we zagen dat een deel van onze leerlingen na de entree voor de richting sport en recreatie en beveiliging kiezen op niveau 2. Door deze richting nu al aan te bieden komen we leerlingen tegemoet die hier interesse in en talent voor hebben.

Ontwikkelen van leerlijn arbeidstoeleiding vanaf leerjaar 1.

Er is een heldere opbouw van arbeidstoeleiding van leerjaar 1 tot en met 5. Om leerlingen al vanaf leerjaar 1 te laten oriënteren op de verschillende brancherichtingen en te oefenen met arbeidsvaardigheden, is de carousel arbeidstoeleiding bedacht en geïmplementeerd. Leerlingen volgen in cycli van 6 weken lessen, bedrijfsbezoeken en groepsstages in leerjaar 1 en 2. Zowel mentoren als vakdocenten worden hierbij ingezet. In leerjaar een is dit twee uur per week ingeroosterd en in leerjaar twee is dat vier uur per week.

Het in 2016 geïmplementeerde stageboek zal verder worden ontwikkeld en uitgebreid met branchegelieerde opdrachten. Dit om de aansluiting van de brancheopleiding van de school beter te laten aansluiten op het werkveld en behoeften van de stagegever.

Het stageboek is na een aantal revisies operationeel ingezet. Hierbij is er door betrokkenen (leerling, ouder, werkgever en docent) enthousiast gereageerd op de mogelijkheden die het stageboek biedt op het gebied

van inzicht, begeleiding en voortgang van de ontwikkeling van de stagiaire. Momenteel wordt er gewerkt aan een gezamenlijk stageboek voor de 4 scholen van Accent praktijkonderwijs. De bedoeling is dat deze in schooljaar 2019-2020 gereed is.

Om de zorgbehoefte van de leerling na het verlaten van de school beter en inzichtelijker te maken zal er een module Nazorg toegevoegd worden aan EA-Match. Op een directere wijze kunnen de gegevens worden geüpload naar de landelijke Uitstroom-/Volgmonitor.

De implementatie van deze module heeft plaatsgevonden.

Met het gebruik van deze opbrengsten kan de onderwijsontwikkeling binnen de school meer getoetst en/of aangepast worden om de uitstroom van de leerlingen verder te bestendigen.

Het volgen van leerlingen gebeurt structureel, maar onduidelijk blijft hoe de subjectieve data te staven aan een objectieve meetmethode. De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zit ons hier in de weg. Er is momenteel een initiatief van de gemeente om hierin verandering te brengen, wat concreet betekent dat systemen op elkaar moeten worden aangesloten om een objectief beeld te kunnen vormen waar onze oud-leerlingen verblijven. Maar dit systeem is nog niet operationeel.

### 3. Aanpak van het excellentieprofiel

*De school heeft een weloverwogen aanpak om de doelen van het excellentieprofiel te bereiken.*

#### 3.1 Op welke wijze realiseert de school de doelen van het excellentieprofiel?

*Welke aanpak hanteert de school bij het realiseren van de doelen van het excellentieprofiel? Hoe ziet deze aanpak er in de praktijk uit (bijvoorbeeld met behulp van welk programma, het curriculum, methoden et cetera)?*

Om een beeld te krijgen bij arbeidstoeleiding op maat zal hier onze aanpak beschreven worden vanuit de leerling.

#### Start ontwikkelperspectief (OPP)

Bij de start op onze school wordt een start-OPP opgesteld door de gedragswetenschapper, op grond van gegevens en onderzoeken vanuit de basisschool. Daarin wordt de uitstroomprognose beschreven en onderbouwd (verwachten we dat de leerling uitstroomt naar arbeid, begeleide arbeid of doorleren?). Deze wordt besproken met ouders en leerlingen en ondertekend.

#### 1 Arbeidsoriëntatie (carrousel) fase 1 (1<sup>e</sup> leerjaar)

In leerjaar 1 gaat de leerling door middel van de carrousel arbeidsoriëntatie kennismaken met de verschillende branches middels lessen en bedrijfsbezoeken. Het gaat om 6 periodes van 6 weken, waarin de leerling 2 uur per week hieraan deelneemt. Tijdens de arbeidsoriënterende fase krijgen de leerlingen gerichte opdrachten die zij zelfstandig of in groepsverband moeten uitvoeren. Elke lessenserie wordt verzorgd door een docent/ondersteunend personeel van Accent die zich specialiseert in de betreffende sector. Na het uitvoeren van de opdracht worden de leerlingen gecontroleerd en leren zij zichzelf te controleren. Elke periode van 6 weken wordt afgesloten met presentaties die de leerlingen hebben gemaakt. Deze vormen een belangrijk middel in het ontwikkelen van zelfreflectie van de leerling.

Deze lessencyclus heeft verschillende doelen:

- Het opdoen van werkervaring voor de school, externe stage of oriënterende stage.
- Observatiemogelijkheid voor de leerkracht met als doel te kunnen beoordelen of de leerlingen geschikt zijn voor de arbeidsmarkt.
- Centraal staan de volgen werknemersvaardigheden: *op tijd komen, leren omgaan met kritiek, een opdracht aanvaarden, samenwerken en omgaan met tegenslag.*

- Oriënteren op de verschillende beroeps-/brancherichtingen

De beoordeling wordt vastgelegd in het leerlingvolgsysteem (EA-Match). Leerlingen ontvangen ook een portfoliobewijs aan het eind van het jaar.

#### 2 Arbeidsoriëntatie (carrousel) fase 1 (2<sup>e</sup> leerjaar)

In leerjaar 2 gaat de leerling in een groep naar een bedrijf of instelling toe en loopt daar stage onder begeleiding van een docent van onze school. De leerling leert samenwerken met andere collega's in het bedrijf. De docent is het aanspreekpunt voor de leerling. Het gaat onder andere om een groepsstage bij de Jumbo, een verzorgingstehuis en restaurant Hutspot Hotspot.

Deze stagevorm heeft verschillende doelen:

- Het opdoen van werkervaring voor de oriënterende stage.
- Observatiemogelijkheid voor de docent, met als doel te kunnen beoordelen of de leerlingen geschikt zijn voor de oriënterende stage.
- Leidend hierin zijn de vooraf opgestelde werknemers competenties.
- Aan het eind van het jaar volgt een SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats), welke inzicht geeft in de opgedane vaardigheden.

Ook hier worden de leerlingen beoordeeld. In EA-Match staat de voortgang van deze stage.

### 3. Beroepsoriënterende stage (een dag in de week) fase 2 (3<sup>e</sup> leerjaar)

In de 3<sup>e</sup> klas gaan de leerlingen 1 dag per week stage lopen. Belangrijkste doel van de stage is om de leerlingen (14-15-jarigen) werknemersvaardigheden te laten opdoen. De werknemersvaardigheden zullen worden getoetst naar de competenties en verwerkt in EA-Match. De leerlingen worden gemotiveerd om zelf een stage te gaan zoeken. Door hen zelf eigenaar te laten worden van hun eigen proces, zien we dat stages bestendiger zijn als leerlingen zelf kunnen kiezen en zelf het eerste contact leggen. De intrinsieke motivatie bij leerlingen verhoogt hierdoor, waardoor plezier en kans van slagen groter zijn. Vervolgens gaat de leerling het traject in samen met de stagebegeleider. Soms is het lastig een stage te vinden. Het stagebureau helpt de leerling bij het zoeken en werkt tegelijkertijd aan de zelfstandigheid van de leerling.

De leerlingen hebben een stageboek waarin de reflectie op de verschillende handelingen op de stage de dag na afloop in de eerstvolgende les kunnen worden beschreven. De stages worden begeleid door een stagebegeleider van school in samenspraak met de mentor.

Deze voeren met de leerlingen voorafgaand aan de stages een oriënterend gesprek over de wensen van de leerling en de mogelijkheden hierbij om in het wensgebied een stage te vinden. Ook de keuze voor een brancheopleiding in leerjaar 4 speelt hierbij een belangrijke rol. Deze keuze wordt gemaakt in april van leerjaar 3.

Gezien de leeftijd van de leerlingen, zijn er tal van mogelijkheden en bekijken we per leerling of de door hun gekozen stage past bij de eisen van de wet qua leeftijden. Het kennismakingsgesprek vindt plaats aan het eind van het 2<sup>e</sup> leerjaar en aan het begin van 3<sup>e</sup> leerjaar. In de eerstvolgende les na de stage, bespreekt de mentor in een groepsbespreking waar de leerlingen tegenaan zijn gelopen en stuurt het proces van reflectie op het eigen handelen op de stage zoveel mogelijk aan. Tevens krijgen ze meer zicht op het eigen kunnen, met als doel aan het eind van het jaar een doordachte keuze te maken voor een branche-opleiding in de school.

De stagebegeleider bezoekt minimaal 1x per maand de stage en voert een gesprek met de begeleiding en de leerling op de stage. Het verslag en de tijdsregistratie wordt in EA-Match ingevoerd door de stagebegeleider. De verslagen worden verzameld in een portfolio van de leerling.

Tweemaal per jaar voert de stagebegeleider een eindevaluatiegesprek met de stagiair, stagebedrijf en bespreekt de uitkomsten met de ouders.

Rond april vindt er een beroepeninteressesettest plaats (SIWIT), de uitslag hiervan wordt met de ouders op een informatieavond over de te kiezen branches besproken.

Tijdens deze informatieavond wordt ook voorlichting gegeven over de TOP Academies. De keuze voor een brancheopleiding, TOP Academie of entreeopleiding wordt gemaakt in april/mei van leerjaar 3. Hieraan voorafgaand zijn er bedrijfsbezoeken in de brancherichting waar de interesse van de leerling naar uitgaat. Ook bezoekt de leerling de bedrijvenmarkt van de TOP Academies, gaat vervolgens op bedrijfsbezoek bij een gekozen bedrijf, volgt een snuffelstage en kan uiteindelijk solliciteren. De mentor coacht de leerling in zijn/haar keuze voor een brancheopleiding, TOP Academie of entreeopleiding. Om te bepalen welke leerlingen de entreeopleiding kunnen volgen, wordt er een determinatievergadering gehouden waar gekeken wordt naar het niveau van Nederlands en rekenen, de motivatie en de stagevaardigheden die de leerling heeft laten zien. De uitkomst wordt met de leerling en ouders/verzorgers besproken tijdens de OPP-avond.

*Aanbod brancheopleidingen:*

Leerlingen kunnen kiezen uit een breed aanbod aan brancheopleidingen. Op onze vestiging bieden wij aan: schoonmaken in de groothuishouding (RAS), werken in een zorginstelling (SVA), Keukenassistent (KAS), HACCP, Brancheopleiding winkelmedewerker (KCH), Assistent logistiek medewerker (KCH), Vorkheftruckopleiding (in samenwerking met OBA BV), Balietraining (in samenwerking met Stichting Vrijwilligerswerk Rotterdam), Lasdiploma (elektrode/MIG/MAG), Machinale houtbewerking en banktimmeren, Schilderen (in samenwerking met Schildersvakopleiding), VCA-veiligheidscertificaat, Assistent medewerker in de interieur- en modebranche.

Op andere Accentvestigingen kunnen leerlingen gastlessen volgen in de volgende brancheopleidingen: Carcleaning, Groenonderhoud en Bedieningsassistent (BAS).

#### *Entreeopleiding:*

Leerlingen die het aankunnen, kunnen de entreeopleiding volgen in alle entreeprofielen. De entreeopleiding met de focus op sport en recreatie en sport en discipline (beveiliging) is dit jaar van start gegaan. Deze opleidingen vallen onder het entreeprofiel Zorg en dienstverlening.

Tijdens de gesprekken met leerling en ouders/verzorgers wordt er ook besproken hoe het traject voor het vierde leerjaar eruit gaat zien. Zo nodig maken we een programma op maat voor de leerling. Bijvoorbeeld als een leerling zich sneller ontwikkelt dan anderen, dan kan deze leerling versnellen en eventueel meerdere brancheopleidingen volgen. Of een leerling heeft extra ondersteuning nodig, bijvoorbeeld vanwege ernstige dyslexie. Dan zorgen we dat deze leerling extra ondersteuning krijgt en toetsen mondeling kan doen. Of een leerling wil heel graag een brancherichting volgen die we niet in ons standaardaanbod hebben. Dan gaan we kijken wat er mogelijk is. Zo heeft onze docent techniek leerlingen begeleid die het entreeprofiel Mobiliteit wilden kiezen. Deze opleiding hadden wij niet in ons aanbod, maar we hebben in overleg met het Albeda theorieboeken aangeschaft, de leerkracht heeft de leerlingen met de theorie begeleid en toetsen afgenomen. Ook heeft hij de praktijkopdrachten van de stage begeleid. Soms hebben we niemand die de benodigde kennis in huis heeft. Zo hebben we een leerling die heel graag visagist wil worden. We geven wel lessen uiterlijke verzorging in leerjaar 3, maar bieden geen brancheopleiding aan. In overleg is er een samenwerking gezocht met de Nederlandse Beauty School Rotterdam. Zij volgt daar nu een dag per week lessen. Arbeidsvoorbereidende stage (3 dagen in de week) (4<sup>e</sup> leerjaar)

In de 4<sup>e</sup> klas hebben de leerlingen definitief een keuze gemaakt voor een branche. De mentor en jobcoach voeren met de leerling een kennismakingsgesprek.

De stages worden gelopen in de richting van de gekozen brancheopleiding.

Als onderdeel van het leertraject heeft deze beroepsvormende stage als voornaamste doel leerlingen inzicht te bieden in de mogelijkheden van de wereld van werk binnen de gekozen branche waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen. Leidraad hierbij is het stageboek waarin opdrachten en werknemersvaardigheden worden omschreven en getoetst. Onder begeleiding vanuit het bedrijf en vanuit school komt de leerling in aanraking met de belangrijkste werkzaamheden binnen de gekozen branche.

Het is een beroepsvormend jaar voor de leerlingen, waarbij minimaal 2 verschillende stageplekken (binnen de gekozen branche) worden aangedaan. De werknemersvaardigheden worden nu ook gekoppeld aan specifieke vaardigheden vanuit de brancheopleiding.

De stagebegeleider/jobcoach bezoekt de leerling minimaal 1 keer per maand en vermeldt de bevindingen in EA-Match. Indien mogelijk verandert de leerling in januari van stageplek. Aan het einde van een stageperiode vindt een stage-evaluatie plaats (EA-Match).

Aan het eind van het jaar volgen er gesprekken met de ouders en de leerling, om voor het vijfde jaar de strategie te bespreken om via stage aan het werk te komen of indien mogelijk, door te leren. OOP en verslaglegging in EA-Match vormen hier de belangrijke bronnen.

#### 4. Plaatsingsstage/BPV-stage (5<sup>e</sup> leerjaar).

In het laatste jaar van de schoolperiode lopen de leerlingen een stage van een jaar die aansluit bij de toekomstwens en mogelijkheden. De stage in dit leerjaar is bedoeld om leerlingen met voldoende vaardigheden en competenties, een reële kans te laten maken op een arbeidsplaats.

Het voornaamste doel is de leerling te laten ingroeien in een werkplek en dat de kans vergroot dat de stagiaire wordt aangenomen na afloop van de stageperiode.

De begeleiding vanuit school is hier dan ook meer op gericht dan in voorgaande jaren. De jobcoach schat in of er voldoende mogelijkheden op de werkplek zijn om er aan de slag te gaan. Hierin wordt een passend traject op maat voor de leerling uitgezet, in samenspraak met alle betrokken partijen.

Met de kennis van nu bestaande hulpmiddelen of regelingen vanuit de overheid voert de stagebegeleider/jobcoach onderhandelingen met de eventuele potentiële werkgever en onderhoudt contact met de gemeente. Ook hier geldt dat tijdige terugkoppelingen in mentoruren en verslagleggingen van de voortgang van de leerlingen belangrijk zijn.

Voor leerlingen die entreeopleidingen volgen, ligt in beginsel de nadruk op een BBL-traject. Aangezien dit een intensief traject is waarbij de leerling, ouders en werkgever betrokken zullen zijn, overlegt de mentor hier in een vroeg stadium over met alle betrokkenen.

Entreeleerlingen worden begeleid door onze jobcoach, die ook bevoegd is om de BPV-opdrachten en Proeven van bekwaamheid af te nemen op de stageplekken. Zij ziet er ook op toe dat de stagebedrijven een erkend leerbedrijf zijn. Indien niet, dan helpt zij bij de aanvraag van de erkenning.

Op regelmatige basis zijn er gesprekken met onder andere het WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR), over het ontwikkelen van duurzame vruchtbare samenwerkingen om de vele instituties die zich bezighouden met de kwetsbare doelgroep samen te brengen (bijvoorbeeld het VSV-convenant (voortijdig schoolverlaten), pro-vso-convenant). Onze coördinator arbeidstoeleiding vertegenwoordigt onze school hierin.

#### Verlenging:

Sommige leerlingen zijn na 5 jaar nog niet klaar voor een overstap naar een baan. Wij bieden dan een verlengingsmogelijkheid aan. Leerlingen worden op maat begeleid door hun mentor en jobcoach.

#### Nazorg:

Leerlingen die de school verlaten worden nog gevolgd door onze jobcoach. Zij kunnen ook terugvallen op ondersteuning mocht dit nodig zijn.

### **3.2 In hoeverre steunt deze aanpak op wetenschappelijke en/of praktijktheoretische inzichten?**

*Waarom is gekozen voor juist déze aanpak? Op welke wetenschappelijke en/of praktijktheoretische inzichten steunt de gekozen aanpak?*

De zelfdeterminatietheorie (Self Determination Theory) van Deci & Ryan (1985; 2000) ligt ten grondslag aan onze maatwerkaanpak. Volgens Deci & Ryan (1985; 2000) kunnen docenten de intrinsieke motivatie verhogen als ze weten in te spelen op drie psychologische basisbehoeften:

- **Autonomie.** De leerling heeft de vrijheid om een activiteit naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren en heeft invloed op wat hij/zij doet.
- Gevoel van **competentie.** Het vertrouwen dat de leerling moet hebben in eigen kunnen.
- **Relatie,** sociale verbondenheid. De verbondenheid met de omgeving, ofwel vertrouwen hebben in anderen. En een positief klimaat in de klas; leerlingen moeten zich vrij voelen om vragen te stellen en niet bang zijn om fouten te maken.

We vergroten de autonomie door leerlingen te betrekken bij hun ontwikkeling. We doen dit door 3 keer per jaar coachingsdagen te houden, waar we met leerlingen individueel spreken over hun leerdoelen. Ook tussendoor worden leerlingen daarop gecoacht middels oplossingsgericht coachen. Daarin wordt benadrukt wat de leerling kan (in plaats van niet kan). Het vertrouwen in eigen kunnen wordt zo versterkt (competentie). We nemen de leerling serieus en gaan samen met de leerling op zoek naar zijn/haar kwaliteiten, interesses en mogelijkheden. Dit bevordert de relatie.

Als een leerling ontdekt wat hij kan en wil, maar we kunnen vervolgens geen passend aanbod bieden, dan is de leerling alsnog niet gemotiveerd. Daarom denken we dat het geven van eigenaarschap samen moet gaan met een groot en flexibel onderwijsaanbod. Wij hebben een uitgebreid aanbod aan brancheopleidingen en de entreeopleiding in alle entreeprofielen. Zo nodig stellen we een programma op maat op. In de brancheopleidingen houden we ook rekening met het niveau van de leerling. Leerlingen

kunnen in hun eigen tempo de opleiding volgen. Als de leerling het aankan, kan deze ook meerdere opleidingen volgen. Hierin gaan wij dus heel ver.

We zien steeds gemotiveerdere leerlingen in onze school. We denken dat dit komt doordat we steeds beter weten aan te sluiten bij de basisbehoeften van de leerlingen.

Wat betreft de keuze voor ons aanbod is het onderzoek van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geraadpleegd om vast te stellen welke brancherichtingen kansrijk zijn en dus leiden tot werk en welke niet (<https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-stage-leerbaan-en-werk>). We zijn gestopt met het aanbieden van de brancheopleiding Werken in een kinderdagverblijf, omdat deze opleiding niet tot werk leidt voor onze leerlingen. Tegelijkertijd hebben we de opleiding Assistent logistiek, Keuken-assistent, Schilderen en de entree richting Sport en recreatie en Sport en discipline aan ons aanbod toegevoegd de afgelopen jaren.

Daarnaast steunt onze aanpak op de jarenlange ervaring met onze doelgroep.

Bronnen

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

## 4. Resultaten van het excellentieprofiel

*De school bereikt de doelen van het excellentieprofiel en stelt haar resultaten op een valide en betrouwbare wijze vast.*

**4. Welke resultaten behaalt u met betrekking tot de doelen van het excellentieprofiel?** *Beschrijf welke resultaten u heeft behaald met het excellentieprofiel, in relatie tot de eerder geformuleerde (korte en lange termijndoelen) doelen. Wat is er al gerealiseerd en zichtbaar? Maak hierbij, indien nodig, een onderscheid in resultaten voor leerlingen, leerkrachten, onderwijs, schoolorganisatie et cetera. Zijn de resultaten bij variërende omstandigheden en in de tijd blijvend/robuust? Zijn de resultaten ook van invloed op de leerlingen in de school die niet onder de doelgroep vallen? Let op: resultaten verstaan wij breed, dit hoeft dus niet per se te gaan over toetsresultaten maar kan ook gaan over andere effecten.*

We zien dat onze aanpak leidt tot meer gemotiveerde leerlingen. We hebben ook een bestendige uitstroom. Leerlingen stromen uit naar werk, werken en leren of gaan doorleren bij een ROC. Van de leerlingen die gaan doorleren, horen we terug dat ze het goed doen op mbo-niveau 2. Dit blijkt ook uit de Uitstroommonitor. Leerlingen worden met het aanbod van onze entreeopleiding in samenwerking met het Albeda College dus goed voorbereid op een vervolgopleiding op niveau 2. Met het behalen van een startkwalificatie vergroten ze weer hun kansen op een passende baan. Onze overstapcoach zorgt voor een goede overgang en overdracht naar de roc's.

Bijna alle leerlingen gaan van school met minimaal een pro-diploma en een branchecertificaat. Een deel van de leerlingen behaalt meerdere branchecertificaten en bovendien een entreediploma in een van de 7 gekozen entreeprofielen.

## 5. Evaluatie, borging en ontwikkeling en duurzaamheid van het excellentieprofiel

*Evaluatie*

*De school evalueert de aanpak en resultaten van het excellentieprofiel op een verantwoorde (valide en betrouwbare) manier. Het excellentieprofiel zit verankerd in het systeem voor kwaliteitszorg van de school.*

### 5.1 Op welke wijze evalueert u de aanpak en de resultaten met betrekking tot het excellentieprofiel? Wat zijn de uitkomsten van deze evaluatie?

*Beschrijf hoe u de aanpak en de resultaten van het excellentieprofiel heeft geëvalueerd en wat er uit de evaluatie is gekomen.*

### *Borging & verdere ontwikkeling*

*De school borgt de behaalde resultaten en de uitkomsten van de evaluatie en gebruikt deze voor een verdere ontwikkeling van het excellentieprofiel.*

De school werkt volgens de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus). Ook voor arbeidstoeleiding worden de plannen opgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld. Er is een plan arbeidstoeleiding 2016-2019 opgesteld. De plannen worden daarnaast beschreven in de jaarplannen 'Bouwen aan morgen'. De voortgang wordt regelmatig geëvalueerd. Driemaal per jaar vinden de zogenaamde P&C (planning en control)-gesprekken plaats door de algemene directie met de vestigingsleiding. Hier wordt de voortgang besproken. Jaarlijks worden de plannen geëvalueerd en bijgesteld in een breder verband. In de jaarplannen worden de doelen van het voorafgaande jaar geëvalueerd en de doelen voor het nieuwe schooljaar beschreven. Hiermee worden behaalde resultaten geborgd.

Daarnaast maken we gebruik van de ProZo-enquêtes die feedback opleveren van leerlingen en ouders. Deze feedback nemen we mee bij het maken van de plannen.

Ook nemen we deel aan het traject collegiale visitatie van CVO Rotterdam en Lucas Onderwijs. In februari 2016 is de school bezocht door een visitatiecommissie en een belangrijk thema was arbeidstoeleiding. De bevindingen zijn beschreven in de het rapport 'Balans op de Brug'.

## Wat waren belangrijke uitkomsten van de evaluaties?

Belangrijkste aandachtspunt uit de ProZo-enquêtes was: de vraag om gerichte stageopdrachten.

Ook het bezoek van de visitatiecommissie leverde waardevolle feedback en aanbevelingen op.

Vragen aan de visitatiecommissie waren:

- Wat kunnen we doen om meer leerlingen richting werk toe te leiden?
- Wat vraagt dit van de school?
- Wat betekent dit voor ons onderwijsaanbod?
- Wat vraagt dit van stagebegeleiders?
- Hoe kunnen we ouders hier meer bij betrekken?
- Hoe wordt arbeidstoeleiding nu vormgegeven in de school volgens leerlingen, ouders en leerkrachten en welke plek neemt arbeidstoeleiding volgens hen in?

Dit leverde onder andere de volgende aanbevelingen op:

- *Inventariseer of er voldoende expertise, zowel kwantitatief als kwalitatief, in huis is om arbeidstoeleiding verder te ontwikkelen en om de gestelde doelen te kunnen halen.*
- *Onderzoek op welke wijze de aansturing van arbeidstoeleiding te verbeteren is, zodat de medewerkers op het terrein van arbeidstoeleiding meer in hun kracht kunnen worden gezet en kunnen werken aan het waarmaken van de ambities.*
- *Verbind vervolgens consequenties aan bovenstaand onderzoek door een plan met doelen en afspraken op te stellen.*
- *Overweeg het opzetten van een stagebureau. Op deze manier is er op school altijd iemand bereikbaar en aanspreekbaar voor de leerlingen en de bedrijven. Deze collega's van het stagebureau kunnen meerdere zaken oppakken die in de aanbevelingen beschreven worden.*
- *Bied meer gelegenheid om contact met de bedrijven te creëren en te intensiveren.*
- *Zorg dat de school en het bedrijfsleven samen vorm geven aan het onderwijs door onderwijsaanbod af te stemmen op door het bedrijfsleven gewenste vaardigheden en skills. Ga meer gestructureerd, georganiseerd en planmatig om met de bedrijfscontacten: Wissel op dit gebied meer uit. Maak een plan. Stel doelen. Verzamel informatie, breng dat bij elkaar. Leg een database aan.*
- *Breng in kaart in welke branches, bedrijven en functies de meeste stages en de meeste vacatures opleveren in de omgeving van de school. Beoordeel, zo mogelijk in samenwerking met andere scholen voor praktijkonderwijs, welke consequenties dat mogelijk zou moeten hebben voor het onderwijsaanbod in de school.*
- *Richt een systeem in voor het werven van stages en arbeidsplaatsen; bepaal wie wat doet, beschrijf de wijze van registratie van de stage- en arbeidsplaatsen en het actueel houden ervan. Zoek hierbij naar samenwerkingspartners.*
- *Werk aan een goede match van vraag en aanbod; stagiaires, werknemers en bedrijven.*
- *Bedenk hoe de school de relatie met bedrijven kan verstevigen en hoe de school het beeld dat bedrijven hebben van leerlingen uit het praktijkonderwijs positief kan te beïnvloeden.*  
*Bijvoorbeeld:*
  - o *Nodig bedrijven uit voor een speciaal voor hen georganiseerd open huis en presenteer aan bedrijven hoe de school werkt aan de begeleiding van stages en arbeidstoeleiding.*
  - o *Laat bedrijven mede het beleid rondom stages vormgeven. En verwerk frequente terugkoppeling van de stages naar activiteiten in de school (OPP, coachingskaart, de les).*
  - o *Formuleer een win-winconcept ten aanzien leerlingen-stages-arbeidsplaatsen.*



- Onderzoek kansrijke uitstroommogelijkheden voor leerlingen. Vraag aan werkgevers die een leerling in dienst nemen hoe zij daartoe gekomen zijn. En hoe het bevalt.
- Vraag structureel aan bedrijven wat ze nodig hebben als het gaat om kenmerken van stagiaires en werknemers. Inventariseer dat per branche. Bekijk of het aanbod van de school voldoet aan de vraag van de bedrijven.
- Stel heldere doelen op voor de onderbouw met betrekking tot sociale vaardigheden en competenties die van belang zijn om te functioneren in een arbeidssituatie.
- Investeer in meer gecertificeerde opleidingen en/of branchecertificaten. Neem daarin initiatief en wees meer sturend.
- Begin tijdig in leerjaar 2 met het informeren en voorbereiden van ouders en leerlingen over de stage zodat de ouders en de leerlingen weten wat er wanneer van hen wordt verwacht.
- Betrek ouders ook beter bij de ontwikkeling van andere onderdelen van arbeidstoeleiding.
- Organiseer meer momenten voor ouderbetrokkenheid en voor uitwisseling tussen collega's met betrekking tot het voorbereiden op - en het vinden van - stages en werk.

## **5.2 Wat doet u met de uitkomsten van de evaluatie met het oog op de borging en de verdere ontwikkeling van uw excellentieprofiel?**

*In hoeverre interpreteert u de aanpak en de resultaten in relatie tot elkaar? Welke concrete plannen verbindt u aan de evaluatie van het excellentieprofiel om het excellentieprofiel verder te versterken en ontwikkelen (bijvoorbeeld bijstellen aanpak)? In hoeverre betreft de school de diverse geledingen bij het ontwikkelen en het uitvoeren van die plannen?*

### *Duurzaamheid*

*De school heeft een toekomstbestendig excellentieprofiel.*

De vraag om gerichte stageopdrachten vanuit de feedback uit de ProZo-enquêtes heeft ertoe geleid dat we een stageboek hebben ontwikkeld. Allereerst voor Accent Delfshaven. Inmiddels wordt er gewerkt aan een Accentstageboek. Dit moet een map worden waar naast algemene opdrachten ook vakspecifieke opdrachten en beoordelingen aan toegevoegd kunnen worden die horen bij de brancherichting die de leerling heeft gekozen.

De doelstelling voor arbeidsdeling was in 2016:

Over een aantal jaren stroomt 70 procent van de leerlingen uit naar werk. We hebben deze ambitie inmiddels aangepast.

Deze doelstelling was ingegeven door het idee dat doorleren op niveau 2 voor leerlingen op termijn niet meer mogelijk zou zijn, doordat er hogere eisen voor het niveau van Nederlands en rekenen zouden worden gesteld op mbo 2-niveau (referentieniveau 2F volgens **commissie Meijerink**). Gaandeweg is gebleken dat doorleren nog steeds mogelijk is, dat dit referentieniveau een streefniveau is en niet bepalend is voor het kunnen behalen van een diploma. Bovendien blijkt dat onze leerlingen het zelfs heel goed doen op niveau 2 wanneer ze bij ons al hun entreediploma hebben behaald. De uitstroom naar doorleren is dus hoog gebleven. Daarmee zijn we tevreden omdat kansen voor leerlingen op werk hierdoor ook worden vergroot. Veel leerlingen willen graag doorleren en blijken dat dus ook te kunnen. Dat is ook onderwijs op maat en arbeidstoeleiding op maat. Wel stimuleren we leerlingen die bij ons nog niet met de entreeopleiding konden meedoen omdat ze daar nog niet klaar voor waren, maar alsnog de entreeopleiding willen gaan volgen bij een roc, om dit in een BBL (werken en leren)-constructie te doen.

We hebben veel gehad aan de feedback en aanbevelingen vanuit het visitatierapport. Veel daarvan hebben we overgenomen in onze plannen rondom arbeidstoeleiding:

Er is ingezet op professionalisering van de stagebegeleiders, jobcoaches en mentoren. De collega's van het stagebureau zijn geïntroduceerd in netwerken van de gemeente: WSPR, Jongerenloket, UWV. De coördinator arbeidstoeleiding is extra ingezet om deze professionaliseringsslag te kunnen maken.

Er is een plan arbeidstoeleiding opgesteld met doelen en afspraken.

Er is een stagebureau opgezet. Collega's van het stagebureau hebben intensief samengewerkt om de begeleiding op een hoger plan te brengen. De medewerkers van het stagebureau worden uitgenodigd op bijeenkomsten van diverse gemeentelijke partijen. Zij praten en denken mee om een gezamenlijke aanpak rondom uitval en doorstroom van moeilijk plaatsbare leerlingen te realiseren.

De stagebegeleiders en jobcoaches hebben extra tijd gekregen om contacten met het bedrijfsleven te intensiveren op verschillende manieren (relatiebeheer). Bedrijven zijn ook in de school uitgenodigd en hebben rondleidingen gekregen. Het beeld dat bedrijven hadden van onze school en onze leerlingen is hierdoor positief veranderd. Bedrijven uit ons netwerk zijn ook betrokken bij de audit voor de aanvraag van het predicaat Veilige school.

Er zijn mogelijkheden binnen bedrijven besproken om middels jobcarving (baan op maat creëren) leerlingen aan het werk te helpen. Op deze manier zijn verschillende leerlingen aan het werk geholpen. Er is flink geïnvesteerd in de ontwikkeling van de TOP Academies.

Opleidingen zijn beter afgestemd met het bedrijfsleven. Zo is de opleiding Schoonmaken in de groothuishouding van SVS vervangen voor een andere schoonmaakopleiding (RAS), omdat deze aansluit bij de manier van schoonmaken bij Hago Zorg waar leerlingen de TOP Academie volgen (en vandaaruit een kans op werk hebben). De opleiding Metaaltechniek is beter afgestemd op wat nodig is in het bedrijfsleven. Onze metaaldocent geeft een dag in de week les in de TOP Academie bij Ferro Fix. Hierdoor kunnen de lessen beter worden afgestemd op de werkzaamheden in het bedrijf. Voor horeca is de opleiding Keukenassistent (KAS) van SVH in de plaats gekomen van de brancheopleiding Werken in de keuken, vanwege een betere aansluiting en een betere erkenning door bedrijven. De vooropleiding Schilderen is tot stand gekomen in samenwerking met Schilderschool (vakopleiding Schilderen).

Er is in kaart gebracht welke kansrijke uitstroomrichtingen er zijn. Dit heeft geresulteerd in een uitbreiding van ons aanbod aan brancheopleidingen (Assistent logistiek, Schilderen, Keukenassistent). Jobcoaches zijn voortdurend in gesprek met bedrijven om mogelijkheden voor onze leerlingen te onderzoeken.

Er is ingezet op acquisitie van bedrijven. Ons netwerk is flink uitgebreid en wordt actief onderhouden. Ons bedrijvenbestand wordt bijgehouden in ons systeem EA-Match. Ook participeren we actief in de TOP Academies. Voordeel is dat er op deze manier volume gecreëerd wordt. Voor een samenwerking waarbij lesgegeven wordt in het bedrijf zelf door een docent van de school, zijn namelijk jaarlijks genoeg leerlingen nodig die deelnemen. Door samen te werken met andere scholen is het mogelijk om samenwerkingsverbanden aan te gaan die niet mogelijk zijn als school alleen.

De matching van leerlingen en bedrijven is verbeterd door een actieve begeleiding van leerling, een betere arbeidsoriëntatie en door voorlichting aan leerlingen en ouders. Doordat we een uitgebreid netwerk aan stagebedrijven onderhouden, is er voor elke leerling wel een passende plek te vinden. De matching van leerlingen in de TOP Academies gaat door middel van het geven van voorlichting. Daarna volgt een bezoek aan de bedrijvenmarkt waar leerlingen kennismaken met de verschillende deelnemende bedrijven. Deze is in schooljaar 2017-2018 georganiseerd op Accent Delfshaven. Hierna volgen bedrijfsbezoeken van leerlingen bij bedrijven waar zij interesse in hebben. Er volgt dan een snuffelstage en een intake (sollicitatie). Mentoren begeleiden en adviseren de leerlingen hierbij.

In de carrousellessen wordt nu aandacht besteed aan sociale vaardigheden en arbeidscompetenties. De leerlingen worden hierop beoordeeld en dat wordt vastgelegd in ons leerlingvolgsysteem.

Leerlingen krijgen eerder voorlichting over stage in de klas en ook ouders worden beter op de hoogte gesteld. Dit gebeurt door ouderinformatieavonden en in de individuele OPPgesprekken, die twee keer per jaar plaatsvinden tussen ouders/verzorgers, leerling en mentor.

Op regelmatige basis is er overleg met de coördinator arbeidstoeleiding en leden van het stagebureau om gegevens en nieuws uit te wisselen en de voortgang van de uitvoering van de plannen rondom arbeidstoeleiding te bespreken.

Het hele team is betrokken geweest bij de ontwikkeling van arbeidstoeleiding op maat. Op studiedagen is met elkaar nagedacht over de invulling van de carrousel arbeidsoriëntatie. Dit is gedaan middels speeddates waarbij teamleden input en ideeën en feedback konden geven aan de verschillende collega's die een onderdeel uit de carrousel zouden gaan verzorgen. Deze collega's hebben vervolgens de carrousel doorontwikkeld en de lessen vastgelegd. Er is een werkgroep arbeidstoeleiding in het leven geroepen om na te denken over hoe de arbeidstoeleiding op maat vormgegeven zou kunnen worden. Met

deze groep zijn doelstelling vastgesteld en weer gedeeld met het team. Vakdocenten zijn betrokken bij het ontwikkelen van nieuwe brancheopleidingen en het afstemmen met het bedrijfsleven. Ontwikkelingen rondom de TOP Academies zijn regelmatig gedeeld tijdens studiedagen. Twee docenten geven les in een TOP Academie.

Het hele team is meegenomen in de ontwikkeling van de coaching in de school en is getraind in oplossingsgericht coachen.

Het actief betrekken van ouders bij de ontwikkeling van arbeidstoeleiding in de school is nog onvoldoende van de grond gekomen.

### **5.3 In hoeverre is het excellentieprofiel van uw school toekomstbestendig?**

*Welke voorwaarden zijn van belang voor een duurzaam excellentieprofiel (competenties van medewerkers, financiën, huisvesting, materialen et cetera) en waar ziet u dus mogelijk risico's (risicoanalyse)? Welk beleid voert u om die voorwaarden te realiseren en/of te behouden op de lange termijn (in ieder geval de komende 3 jaar)?*

We denken dat onze aanpak toekomstbestendig is doordat we voortdurend onze aanpak evalueren, aanpassen en verbeteren.

We investeren in de voortgaande professionalisering van docenten in (job-)coaching en gepersonaliseerd leren.

Er is voldoende formatie beschikbaar voor de komende jaren, de school is financieel gezond en heeft een bestendige instroom van leerlingen.

Voor een deel van ons onderwijs zijn we afhankelijk van de samenwerking met bedrijven (stages, TOP Academies, carrousel arbeidstoeleiding). Dat willen we ook en dat vinden het belangrijk.

Tegelijkertijd vormt dit ook een risico. We hebben al meegemaakt dat bedrijven failliet zijn gegaan, of om andere redenen besluiten de samenwerking te stoppen. In het bedrijfsleven wisselen contactpersonen soms van baan, wat kan leiden tot een terugval in de ontwikkeling. Hierop hebben we geen invloed.

Wat we wel doen is risicospreiding: door niet te veel afhankelijk te zijn van een of enkele samenwerkingspartner(s) is er altijd een alternatief mocht er een wegvallen. We investeren daarom in een breed netwerk aan bedrijven en samenwerkingspartners.

## **6. Erkenning van het excellentieprofiel en kennisdeling met andere scholen**

*Het excellentieprofiel van de school wordt extern erkend en de school deelt haar kennis over het excellentieprofiel met anderen.*

### **6.1 In hoeverre is er sprake van externe erkenning van het excellentieprofiel?**

*Wordt het excellentieprofiel van uw school expliciet erkend door andere scholen of relevante anderen?*

Veel scholen zijn geïnteresseerd in onze maatwerk aanpak met betrekking tot arbeidstoeleiding. Er zijn al verschillende scholen bij ons langs geweest om te kijken hoe wij dit doen. Het gaat om andere praktijkscholen, roc's en basisscholen die een beter beeld willen krijgen van het praktijkonderwijs en de manier waarop we leerlingen naar werk toe leiden.

Ook bedrijven waarderen onze aanpak, wat heeft geleid tot duurzame samenwerking.

### **6.2 In hoeverre deelt u uw kennis over uw excellentieprofiel met anderen?**

*In hoeverre communiceert uw school haar excellentieprofiel? Vindt er kennisdeling (schoolbezoeken, presentaties, consultaties en dergelijke) plaats met collega scholen of relevante anderen? Wat kunnen collega scholen van uw school leren?*

We delen onze kennis en ervaring graag met anderen. We ontvangen scholen, bedrijven en vertegenwoordigers vanuit de gemeente, geven rondleidingen en vertellen over onze aanpak. Ook zoeken we contact en samenwerking met de buurt waardoor bedrijven en ondernemers kennis maken met onze school, onze leerlingen en onze aanpak (onder andere Buurman, Stichting De Delft, de Voedseltuin, verzorgingstehuis).

We organiseren events zoals de WSPR-meeting met werkgevers en de TOP Academiemarkt.

We delen onze expertise ook door voorlichting te geven over onze aanpak en over de TOP Academies bij andere scholen en aan andere gemeenten (onder andere Utrecht en Den Haag).

Met name onze opzet van de carrousel, onze opzet van het stagebureau en onze professionele aanpak is waar men in geïnteresseerd is en wat relatief nieuw is binnen het praktijkonderwijs.

De CVO-jaaropening (20 september 2018) met als thema "Gedifferentieerd onderwijs binnen CVO" is bewust dit jaar bij Accent Delfshaven georganiseerd, omdat onze school als voorbeeld wordt gezien van onderwijs en arbeidstoeleiding op maat.

In het laatste themanummer van CVOpen (jaargang 19, mei 2019), een blad dat 2x per jaar verschijnt, met als thema "Maatwerk voor leerlingen", hebben we onze maatwerkaanpak uitgelegd en gedeeld met collega's van andere CVO-scholen.

Inspectie van het Onderwijs  
Postbus 2730, 3500 GS Utrecht  
T-algemeen 088 6696000  
T-Loket (voor vragen) 088 6696060

