



**PORTA MOSANA**  
COLLEGE

# SCHOOLPLAN PORTA MOSANA COLLEGE

*Schooljaar 2011-2015*



# **Porta Mosana College, locatie havo/vwo**

## **Schoolplan 2011-2015**

There are two kinds of fools: one says,  
"This is old, therefore it is good";  
the other says, "This is new, therefore it is better"

*Laurence J. Peter (1919-1990)*

## Inhoudsopgave

Voorwoord	blz. 5
1. Schoolbeschrijving	blz. 6
1.1 Visie/Missie	blz. 6
1.2 Werkwijze	blz. 7
1.3 Swot analyse op hoofdlijnen	blz. 8
1.4 Strategische doelen op hoofdlijnen	blz. 11
2. Primaire onderwijsproces	blz. 12
2.1 havo	blz. 12
2.1.1 Didactische proces	blz. 12
2.1.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen	blz. 12
2.1.3 Aansluiting	blz. 13
2.1.4 SWOT	blz. 14
2.1.5 Strategische doelen 2011-2015	blz. 15
2.2 vwo	blz. 16
2.2.1 Didactisch proces	blz. 16
2.2.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen	blz. 18
2.2.3 Aansluiting	blz. 18
2.2.4 SWOT	blz. 19
2.2.5 Strategische doelen 2011-2015	blz. 20
2.3 tto	blz. 21
2.3.1 Didactisch proces	blz. 21
2.3.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen	blz. 22
2.3.3 Aansluiting	blz. 22
2.3.4 SWOT	blz. 23
2.3.5 Strategische doelen 2011-2015	blz. 24
3. Leerlingenzorg	blz. 25
3.1 Zorgplan	blz. 25
3.2 Passend onderwijs	blz. 25
3.3 SWOT	blz. 26
3.4 Strategische doelen 2011-2015	blz. 26
4. Veiligheid in en om de school	blz. 27
4.1 Schoolklimaat en veiligheid	blz. 27

4.2	SWOT	blz. 28
4.3	Strategische doelen 2011-2015	blz. 28
5.	Onderwijstijd	blz. 28
5.1	Geprogrammeerde contacttijd	blz. 28
5.2	Gerealiseerde contacttijd	blz. 30
5.3	SWOT	blz. 30
5.4	Strategische doelen 2011-2015	blz. 31
6.	Personeelsbeleid	blz. 31
6.1	Kwaliteit en welbevinden personeel	blz. 31
6.2	Scholingsbeleid	blz. 32
6.3	Wet BIO en Functiemix	blz. 32
6.4	Werving en selectie	blz. 32
6.5	SWOT	blz. 33
6.6	Strategische doelen 2011-2015	blz. 33
7.	Bedrijfsvoering	blz. 33
7.1	Gebouwelijke kwaliteit en werk- en leeromgeving	blz. 34
7.1.1	SWOT	blz. 34
7.1.2	Strategische doelen 2011-2015	blz. 35
7.2	Doelmatig financieel beleid	blz. 34
7.2.1	SWOT	blz. 35
7.2.2	Strategische doelen 2011-2015	blz. 35
7.3	Kwaliteitszorg	blz. 36
7.3.1	SWOT	blz. 37
7.3.2	Strategische doelen 2011-2015	blz. 37
8	Communicatie	blz. 38
8.3	Interne en externe communicatie	blz. 38
8.4	SWOT	blz. 38
8.5	Strategische doelen 2011-2015	blz. 39

## **Voorwoord**

Het Porta Mosana College heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een levenskrachtig onderwijsinstituut, waarbij een groot aantal innovaties heeft geleid tot een eigen onderwijskundig profiel, dat zeer succesvol is gebleken getuige de groei van de school enerzijds en het feit dat het onderwijs door toezichthouders als de inspectie als uitstekend beoordeeld wordt. Verdere uitbouw en continuering van de ingeslagen weg is derhalve een logische stap. Hierbij zal de nadruk liggen op verdere ontwikkeling van het pedagogisch -didactisch concept met name op gebied van afstemming, differentiatie en determinatie. Het voorliggende schoolplan 2011-2015 is het resultaat van een intensief en vruchtbaar proces, waarbij medewerkers, leerlingen en ouders betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de inhoud ervan.

Drs. G.E.A.J. de Munck

Locatie directeur Porta Mosana College havo/vwo

# 1. Schoolbeschrijving

Het Porta Mosana College locatie havo/vwo is een Openbare School gevestigd aan de Oude molenweg 130 te Maastricht. De locatie kent drie afdelingen: havo, vwo en tto. In het schooljaar 2010-2011 bedroeg het aantal leerlingen op deze locatie 1350. Voor het schooljaar 2011-2012 zal dit aantal toenemen met circa 70 leerlingen.

## 1.1 Missie en visie

Het Porta Mosana College wil onderwijs bieden dat helemaal beantwoordt aan de eisen van deze tijd. Daarom kiest de school ervoor om het zelfstandig werken en leren verder te ontwikkelen. Het onderwijs wordt gemodelleerd naar de loopbaan van leerlingen, in de zin van toekomstige onderwijs-, opleiding- en werksituaties en is gericht op een levenslang-lernen. Moderne communicatiemedia zijn immens belangrijk voor de leef- en leeromgeving van leerlingen. Zowel qua vorm als inhoud worden deze optimaal gebruikt in het onderwijs. Verder hecht de school zeer aan een brede vorming, voor alle leerlingen.

De scholengemeenschap heeft een zeer uitgebreid onderwijsaanbod, verspreid over drie afdelingen: havo, vwo en tto. Deze hebben ieder een eigen didactisch concept, met als kenmerken: doorlopende leerlijnen, competentiegericht onderwijs, horizontale doorstroming en brede vorming met aandacht voor verschillen.

Het uitgebreide onderwijsaanbod zorgt ervoor dat de leerlingen van de afdelingen havo, vwo en tto op basis van hun achtergrond, capaciteiten, ontwikkeling en interesses maximale kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Binnen bovengenoemde afdelingen worden de leerlingen in de gelegenheid gesteld om doelmatig, actief en zelfstandig te leren in een contextrijke, internationale omgeving. Daarnaast doet ons onderwijs recht aan de verschillen tussen leerlingen met als doel de optimale ontwikkeling van ieders talenten. De vernieuwing van het onderwijs op de locatie is erop gericht dit maatwerk voor al onze leerlingen tot stand te brengen.

### Visie op didactiek en docentenrol

Deze onderwijsvisie realiseren wij als volgt:

- een bij elke leerling passend onderwijsaanbod;
- de tijd op school - buiten de pauzes - wordt ingedeeld en benut als leertijd;
- een onderwijskundige aanpak waarin sprake is van een duidelijke differentiatie;
- een breed scala aan werkvormen dat het elke leerling mogelijk maakt doelmatig, actief en - binnen zijn eigen mogelijkheden en ontwikkeling - zelfstandig te leren;
- effectieve begeleiding voor elke leerling en zo nodig een ondersteunend leeraanbod, zowel in de remediale als de verrijkende sfeer.

### Visie op schoolklimaat

De locatie heeft een open, respectvol en resultaatverplichtend schoolklimaat, waarin de drie afdelingen en hun onderwijsteams een cruciale rol spelen. Zij zorgen ervoor dat de locatie kleinschalig en overzichtelijk blijft.

## **1.2 Werkwijze**

Het voorliggende document is de weerslag van een doorlopende proces waarbij de locatieleiding getracht heeft om alle geledingen zowel binnen als buiten de school te laten participeren. Daarnaast is gebruik gemaakt van een groot aantal indicatoren. Sedert 2007 heeft de school op basis van een uitgebreide zelfevaluatie volgens het INK-model systematisch gewerkt aan een "planning en control" cyclus met als uiteindelijke doel de borging van de kwaliteit van het primaire onderwijsproces. Hierbij zijn de strategische beleidsnotities van LVO en LVO-Maastricht richtinggevend.

### **Medewerkers**

Bij het tot stand komen van dit meerjarenplan, heeft de locatieleiding zich tot doel gesteld de medewerkers veel nauwer te betrekken en mee laten denken, praten en beslissen, zodat er voor het nieuwe schoolplan en met name het plangedeelte daarin een breed draagvlak binnen de organisatie ontstaat, dat er voor gaat zorgen dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen. Hierbij zijn de Functiemix en de wet Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO) richtinggevend.

### **Ouders**

De locatie havo/vwo heeft in het kader van de horizontale verantwoording een overlegstructuur met de ouders in de vorm van een ouderraad, jaargroepouderraden, de klankbordgroep tto en Begaafdheidsprofielschool en de oudergeleding van de MR.

Bovengenoemde oudergeledingen zijn nauw betrokken geweest bij het tot stand komen van dit meerjarenplan en dit heeft geresulteerd in aanvullend overleg waarbij alle ouders uit bovengenoemde geledingen, de locatieleiding en de docenten LD, verantwoordelijk voor het ontwikkelen en vertalen van de onderwijsvisie, betrokken zijn. Een brede raadpleging van ouders zal in het kader van "vensters van verantwoording" verder ontwikkeld dienen te worden.

### **Leerlingen**

Het leer- en leefklimaat wordt door de leerlingen over het algemeen als prettig ervaren. Hoewel de locatie reeds sedert vele jaren werkt met een leerlingenraad, is de bijdrage van de leerlingen aan het verder ontwikkelen van primaire onderwijsproces nog beperkt, terwijl gebleken is uit de LAKS-monitor dat hieraan een duidelijke behoefte bestaat. De eerste resultaten van het raadplegen van leerlingen in de vorm van recente leerling-enquêtes ten behoeve van het functioneren van docenten en hun bijdrage aan opstellen van een leerling-profiel en docentenprofiel per afdeling, zijn zeer positief.

### **Bronnen**

Ten behoeve van de verdere ontwikkeling en borging van het onderwijsproces, leerlingenzorg en personeelsbeleid maakt de locatie gebruik van een aantal bronnen:

- De inspectie voor het Onderwijs (periodiek kwaliteitsonderzoek en IDU-gegevens)
- Visitatie Europees Platvorm (tto, ELOS)

- Visitatie Begaafdheidsprofielschool
- Succes in beeld (kwaliteitsagenda VO)
- Veiligheidsmonitor LVO
- Laks-monitor
- Vensters van verantwoording
- Tevredenheidonderzoek loyalis medewerkers
- Gegevens sociaal medisch team ten behoeve van de medewerkers
- Gegevens Zorg Advies Team (ZAT)
- Leerling-enquêtes ten behoeve functioneren docenten
- Rapportages "Gezonde school" van de GGD

## 1.2 Sterktezwakte analyse (SWOT) op hoofdlijnen

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Onderwijs</b>	Hoog ambitieniveau locatie	Keuzen maken	Groot voedingsgebied door specifiek profiel	Daling aantal leerlingen Bezuinigingen overheid
	Duidelijke onderwijsvisie/onderwijs- kundig profiel	Doorvertalen van de onderwijsvisie naar primaire proces	Stabiliteit binnen een krimpende markt	Grote aantal HV- scholen in Maastricht
	Goede onderwijskundige resultaten	Differentiatie zowel naar niveau als naar werkvormen	Kennis en vaardigheden in kader van begaafdheids- profielschool	Lumpsum in combinatie met specifieke niet beïnvloedbare factoren als hoge gemiddelde personeelslast, bapoverlof: grote klassen
	Breed onderwijsaanbod met veel mogelijkheden voor talentontwikkeling	Samenhang en afstemming	Passend onderwijs	Ontbreken van een meerjaren aanpak op niveau van LVO- Maastricht Bezuinigingen op passend onderwijs Gebrekkig functioneren OLC binnen totale onderwijsaanbod
	Gedegen vakkennis docenten	Borgen doorlopende leerlijn	Samenwerking binnen LVO- Maastricht	Onderlinge concurrentie binnen cluster Maastricht Ontbreken van strategisch personeelsbeleid op niveau LVO en LVO- Maastricht
	Grote betrokkenheid	Grote mate van	Professionalisering	Gebrekkige

	docenten	ik-betrokkenheid	docenten	huisvesting en infrastructuur
<b>Medewerkers</b>	Grote betrokkenheid medewerkers	Grote mate van ik-betrokkenheid	Wet BIO en functiemix	Gebrekkige huisvesting en infrastructuur: weinig perspectief Ontbreken van een meerjaren aanpak op niveau van LVO-Maastricht
	Grote inzet medewerkers	Timemanagement	Adequaat Scholingsbeleid	Complexiteit taken en functie Grote verschillen in werkdruk tussen scholen LVO-Maastricht
	Gedegen vakkennis docenten	Politiek/ambtelijke cultuur	Taakdifferentiatie in kader Functiemix	Onevenwichtige samenstelling docentenkorps (hoge gemiddelde leeftijd en hoge aantal parttimers)
	Bevoegde docenten		Sterke marktpositie school en ruimte voor mobiliteit LC/LD	Beperkte ruimte voor eigen personeelsbeleid Ontbreken van strategisch personeelsbeleid op niveau LVO en LVO-Maastricht
	Structureel scholings- en coachingsbeleid	Borging resultaat scholing in primaire proces	Professionalisering medewer	Geringe financiële ruimte
<b>Organisatie</b>	Gedegen organisatie	Complexe organisatie-structuur (matrixorganisatie)	Structureel scholings- en coachingsbeleid Kanteling organisatie (havo,vwo,tto)	Complexiteit taken en functies Geringe financiële ruimte locatie
<b>Financiën</b>	Duidelijke begrotingsystematiek LVO	Prioriteitstelling (keuze maken)	Toename efficiëntie en innovatie Meer evenwicht tussen personele en materiële begroting: investeringen	Begrotingssystematiek LVO-Maastricht (Cluster versus locaties) Huisvestingsbeleid LVO-Maastricht en gemeente
	Financiële kennis en bewustwording teamleiders en docent LD	Prioriteitstelling (keuze maken)	Toename financiële kennis en bewustwordingen bij alle medewerkers	Bezuinigingsaanpak LVO-Maastricht (kaasschaafmethode) en toenemende afstand CD en servicebureau versus locaties
	Financiële administratie			Bovenschools plaatsen van onderdelen OOP
	Leermiddelenbeleid	Beleid wordt nog onvoldoende gedragen	Verdere ontwikkeling elektronische leeromgeving	Begrotingssystematiek LVO (nl. op jaarbasis): (nog) onvoldoende ruimte voor meerjaren investeringen
<b>Huisvesting</b>	Ligging gebouw	Staat van onderhoud en	Geen kansen	Huisvestingsbeleid LVO-Maastricht en

		hoge bezettingsgraad gebouw		gemeente Afremmen onderwijskundige innovatie en efficiëntie
	Bereikbaarheid gebouw		Gunstige geografische ligging	Kwetsbaarheid en toegankelijkheid
				Energetisch en arbo-technisch bezien is gebouw volstrekt verouderd
<b>Kwaliteitszorg</b>	Duidelijke visie Planning en controle cyclus op bijna alle afdelingen	Controle op uitvoering (met name het primaire onderwijsproces)	Verhoging kwaliteit onderwijs Concurrentiepositie verbeteren	Gebrek aan financiële middelen Geen uniform beleid LVO/LVO-Maastricht
	Toepassing Wet BIO en functiemix docenten	Communicatie	Professionalisering medewerkers	Gebrek aan financiële middelen. Gebrekkige (digitale) infrastructuur waardoor het structureel afnemen van leerling-enquêtes etc. zeer veel tijd kost
	Structurele scholing OOP	Communicatie	Professionalisering OOP	
	Monitoren Leerlingen (resultaten/tevredenheid)	Controle op uitvoering (met name het primaire onderwijsproces)	Vergroten leerling-participatie en motivatie leerlingen	Afstemming PO-VO in verband met determinatiebeleid
<b>Communicatie</b>	Vensters van verantwoording Schoolgids Structuur overleg ouderraad en klankbordgroepen	Website en e-mailcontact met ouders Ontbreken van een communicatieplan	Verhogen betrokkenheid en draagvlak bij medewerkers, leerlingen en ouders Communicatie-traject o.l.v. Bureau Keijzer	Gebrek aan financiële middelen Gebrek aan kennis binnen de locatie
	Leerlingenraad	Leerlingenraad en leerlingen nog onvoldoende betrokken bij onderwijskundig beleid	Vergroten leerling-participatie en motivatie leerlingen	Gebrek aan financiële middelen
	TeleTOP	Kwaliteit studiewijzers, Gebrek aan uniformiteit info naar leerlingen.	Ontwikkelen van een elektronische leeromgeving met een gedifferentieerd onderwijsaanbod	Onevenwichtige samenstelling docentenkorps (hoge gemiddelde leeftijd en hoge aantal parttimers Draagvlak onder docenten Gebrek aan professionaliteit op gebied digitalisering Gebruiksonvriendelijkheid TeleTOP
	Personeelsinfo	Gebrekkige aanspreekcultuur	Professionalisering medewerkers	Gebrek aan financiële middelen Tijd

### **1.3 Strategische doelen 2011-2015 op hoofdlijnen**

Onderwijs: Verbetering door- en uitstroom leerlingen. Realisatie differentiatie onderwijs zowel naar afdeling als naar leerling (ook met het oog op de invoering van "Passend Onderwijs"). Verbetering van de doorlopende leerlijn en realisatie van een contextrijk onderwijsaanbod met een uitdagend didactische aanpak.

Medewerkers: Realisatie functiebouwwerk conform functiemix en professionele cultuur. Verbetering van de fysieke werkomgeving. Verbetering werving en selectie medewerkers.

Organisatie: Realisatie nieuwe matrixstructuur met drie afdelingen (havo, vwo en tto), leergebieden en portefeuilles. Verdere verbetering OOP-structuur.

Financiën: Realisatie evenwicht tussen personele en materiële begroting: creëren van investeringsmogelijkheden op het gebied van infrastructuur en huisvesting.

Huisvesting: Gebouw aanpassen aan onderwijskundige en arbo-technische eisen.

Kwaliteitszorg: Verdere ontwikkeling kwaliteitszorg met name gericht op borging processen primaire proces.

Communicatie: Realisatie doelmatige communicatie naar de verschillende doelgroepen.

## **2. Primaire onderwijsproces**

### **2.1. havo**

#### **2.1.1. Didactisch proces**

Het didactisch handelen vormt de basis voor een doelgericht onderwijsleerproces. Belangrijke aspecten daarbij zijn een heldere structuur in het onderwijs, een eigen doorlopende leerlijn, een goede determinatie, meer afstemming van het didactisch handelen ten aanzien van de verschillen tussen leerlingen, zowel in verdiepende als remediërende zin en het daarbij hanteren van voldoende variatie in werkvormen.

Dit is waarom er in het schooljaar 2010-2011 gestart is een met scholingstraject dat zich richt op onderwijs aan de havo leerling. Deze scholing zal de komende jaren voortgezet worden. Tijdens deze scholing zullen zeker thema's zoals werken met een goede ELO, het zinvol gebruik maken van digiborden en het leermiddelenbeleid, een belangrijke rol spelen. In het hele didactische proces zullen de speerpunten van de school, t.w. internationalisering, het ontwikkelen van vaardigheden en sport, verankerd moeten worden.

"Een actieve participatie van de leerling in het onderwijsproces," speelt op de havo afdeling een cruciale rol. Daarom zullen we de komende jaren op zoek gaan hoe we voor de havo leerling de speerpunten van de school vertalen naar een pragmatisch en aansprekend onderwijsaanbod.

#### **2.1.2. Pedagogisch klimaat en welbevinden**

Leerproblemen, psychische problemen, vakproblemen of motivatieproblemen. Ook op de havo afdeling worden we steeds vaker geconfronteerd met vragen of problemen op sociaalpedagogisch vlak. Voorwaarde om te werken aan een goed pedagogisch klimaat is een hecht docententeam. Onze eerst aandacht gaat dan ook uit naar het bouwen van zo'n team.

De mentor is het eerste aanspreekpunt om sturing te geven aan de leerlingen op onze afdeling. Ook is het van het allergrootste belang dat er op de havo afdeling docenten werken die passie en gedrevenheid uitstralen, die werkvormen hanteren die aansluiten bij het niveau en de beleving van de havist en die de leerlingen in zijn haar kracht plaatst.

De havo leerling is een leerling die vraagt om structuur en begeleiding. Hij vraagt om korte, duidelijke instructie en afwisselende werkvormen. Buiten de les heeft de havo leerling duidelijkheid over huiswerk, studietoetsen, planning en toetsing nodig. Burgerschapsvorming vormt een integraal onderdeel van ons onderwijs. Dit komt o.a. tot uiting in het vak Vaardigheden Educatie (VE) en de Maatschappelijke Stage (MAS).

Voor leerlingen die dreigen uit te vallen worden er via de mentor en teamleider hele korte lijnen naar de afdeling "zorg" onderhouden door regelmatig die leerlingen te bespreken in het Zorg Advies Team of door directe consultatie van de zorgcoördinator. In

de bovenbouw schrijven leerlingen hun eigen reflectieverslagen die gebruikt worden tijdens de oudergesprekken. We streven ernaar dit ook in de onderbouw te realiseren.

### 2.1.3. Aansluiting

Als we het hebben over een goede aansluiting dan bedoelen we een goede aansluiting op drie niveaus:

1. Aansluiting basisonderwijs- voortgezet onderwijs.
2. Profielkeuze klas 3
3. Instroom in havo-4.
4. Aansluiting HBO.

Ad 1: Een goede aannameprocedure is van groot belang. De toelatingscommissie maakt een eerste selectie. Leerlingen worden goed doorgesproken met alle basisscholen. Dit zorgt voor een warme overdracht. Na 1 op 1 gesprekken worden leerlingen toegelaten of afgewezen. Het determinatieproces in leerjaar 1 en 2 behoeft extra aandacht zodat eventuele latere uitstroom wordt voorkomen.

Ad 2: De profielkeuze loopt als een rode draad door het programma van onderwijs en begeleiding van leerjaar 3. Onderdeel hiervan is een uitgebreide screening in samenwerking met profiel ASL. Deze screening bestaat uit een capaciteitentest (DAT), een interesstest en de VSV (vragenlijst studievoorwaarden).

Ad 3: De instroom in Havo -4 wordt geregeld door de teamleider in overleg met de decanen. Intake gesprekken maken onderdeel uit van de aannameprocedure. Ook is er inmiddels overleg met de VMBO afdeling. Aandachtspunten zijn extra lessen in een profielklas, een cursus zijnstroom en studiemiddagen voor docenten van de verschillende afdelingen.

Ad 4: De aansluiting met het HBO is voor verbetering vatbaar. Deze verbetering wordt gerealiseerd door het LOB programma, terugkomententen van HBO studenten en overleg tussen HBO docenten en havo docenten.

In Havo-5 vindt er een competentietest plaats bij het vak VE waardoor leerlingen beter voorbereid overstappen naar het HBO.

### 2.1.4 SWOT analyse havo

#### Didactisch proces

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Doelgerichte werkwijze team	Borging activerende didactiek in primaire proces	Scholing activerende didactiek	Groepsgrootte Havo

Bereidheid van groot deel docenten tot digitalisering	Borging ELO in het Havo-onderwijs	Scholing ELO, functiemix leermiddelenbeleid	Gebrek aan financiën. En gebrek aan lange termijnvisie LVO-Maastricht/LVO Gebruiksonvriendelijkheid TeleTOP
Bereidheid docenten tot intensieve samenwerking zowel op gebied onderheid	Te weinig structuur in samenwerking en afstemming tussen onderbouw/bovenbouw sectieleden/secties/leerpleinen: nog geen concreet plan van aanpak/organisatie	Goede doorlopende leerlijn voor de havo afdeling, eigen gezicht Havo.	
Gemotiveerd Havoteam	Matige tot redelijke score havo afdeling in landelijke rapporten .	Extra profilering Havo afdeling	Verlies leerlingen in krimpende markt
Gedreven docenten	Grote mate van ik-betrokkenheid bij docenten	Meer differentiatie en afwisseling van werkvormen	Motivatieproblematiek bij leerlingen
Inzetten van LC /LD docenten die de kar gaan trekken	Te weinig aandacht vanuit de vakken voor de speerpunten .	Positionering van de leeromgevingen	----- ---

### Pedagogisch klimaat en welbevinden

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Grote gedrevenheid om waardevol deel uit te maken van het team	Docenten vallen snel terug op hun oude manier van lesgeven	Het creëren van een hecht team	Niet iedereen maakt zich ondergeschikt aan het teambelang
Cursus activerende didactiek voor meerdere jaren inzetten	Docenten vallen snel terug op hun oude manier van lesgeven	Activerende didactiek gericht op opwaarderen en structuur	Grote afstand tussen leerlingen en docenten
Het vak VE	VE is nog onvoldoende in de overige vakken geïntegreerd	Meer integratie vaardighedenonderwijs door positionering leeromgevingen.	VE is geen landelijk erkend vak
Structureel scholingsaanbod vanuit zorgteam.	Het geleerde tijdens scholing wordt nog te weinig toegepast in het primaire proces	Passend onderwijs	Grote stijging van het aantal zorgleerlingen
MAS		Het verbeteren van sociale vaardigheden en daardoor	Afbouwen MAS door overheid.

	-----	burgerschapsvorming.	
LOB en mentoraat zijn beleidsrijk ingevoerd	Mentoraatprogramma nog niet in alle jaarlagen kwalitatief op orde	Door wet BIO, LD/LC kan het programma beter aangestuurd worden.	Te weinig financiële middelen om beleid te continueren.

## Aansluiting

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Grote instroom TL	Het proces van determinatie is voor verbetering vatbaar	De structurele teamscholing door APS	Grotere instroom TL/extern op havo dan landelijk
Reeds bestaande programma zijinstroom,	Continuering programma	Verbeteren zijinstroom H4	Te veel leerlingen die instromen halen niet hun eindexamen
Kanteling organisatie in afdelingen havo, vwo en tto	Te weinig overleg m.b.t. doorlopende leerlijn tussen onderbouw en bovenbouw	Creëren van een goede doorlopende leerlijn	Relatief veel uitstroom
LOB programma	Borging LOB proces door mentoren.	Door wet BIO, LD/LC kan het programma beter aangestuurd worden.	Motivatatieprobleem bij leerlingen.

## 2.1.5 Strategische doelen 2011-2015

### Didactisch proces

- Realisatie doorlopende leerlijn Havo afdeling conform de missie en visie.
- Realisatie gedifferentieerde didactische aanpak, zowel remediërend als verrijkend.
- Realisatie uitvoering leermiddelenbeleid: het creëren van een ELO waarbij leermiddelen interactief worden ingezet.

Voor het schooljaar 2011-2012 betekent dit:

- Teambuilding/professionalisering docenten
- Ontwikkeling vakwerkplan met een doorlopende leerlijn door alle secties voor de havo afdeling conform de missie en visie.
- Voortzetten scholing activerende didactiek
- Start scholing ontwikkeling ELO.
- Visieontwikkeling extra profilering Havo afdeling

## **Pedagogisch klimaat en welbevinden**

- Realisatie doorlopende leerlijn Havo afdeling conform de missie en visie.
- Realisatie gedifferentieerde didactische aanpak, zowel remediërend als verrijkend.
- Realisatie uitvoering leermiddelenbeleid: het creëren van een ELO waarbij leermiddelen interactief worden ingezet.

Voor het schooljaar 2011-2012 betekent dit:

- Teambuilding.
- Voortzetten scholing activerende didactiek.
- Scholing passend onderwijs in het kader van ons nog op te stellen zorgprofiel.
- Ontwikkelen/verbeteren mentoraatprogramma.

## **Aansluiting**

- Realisatie doorlopende leerlijn Havo afdeling conform de missie en visie.
- Realisatie gedifferentieerde didactische aanpak, zowel remediërend als verrijkend.
- Realisatie uitvoering leermiddelenbeleid: het creëren van een ELO waarbij leermiddelen interactief worden ingezet.

Dit betekent voor het schooljaar 2011-2012:

- Ontwikkeling vakwerkplan met een doorlopende leerlijn door alle secties voor de Havo afdeling conform de missie en visie.
- Overleg TL4+ team Havo BB om aansluiting te verbeteren.
- Verbeteren contacten HBO
- Ontwikkelen/verbeteren mentoraatprogramma

## **2.2 vwo**

### **2.2.1 Didactisch proces**

#### **Aantrekkelijk en gevarieerd onderwijsaanbod**

Het Porta Mosana College, locatie havo/vwo heeft een breed en gevarieerd onderwijsaanbod:

- In leerjaar 1 en 2: keuzevakken versterkt Frans, Porta Sport, CKV-junior, Techno
- OB+ BB verrijkingmogelijkheden voor (hoog) begaafde leerlingen (verrijkingstrajecten, *pre University College*, deelname aan *MEP*, Olympiades etc.)
- leerjaar 3: profielkeuze-project
- BB: mogelijkheid om een extra keuze-examenvak te kiezen
- BB: goede loopbaanoriëntatie

### **Didactische kwaliteit**

Er is in het schooljaar 2010-2011 een start gemaakt met activerende didactiek door middel van scholing. In het schooljaar 2011-2012 wordt deze scholing voortgezet. Een ander ontwikkelpunt is de differentiatie en de digitalisering van het onderwijs. Ook daar zal volgend schooljaar tijdens scholingsmiddagen aandacht aan worden besteed.

### **Kwaliteit toetsing**

Er zijn de afgelopen jaren geen grote verschillen tussen het SE en het CSE opgetreden. In de onderbouw is de determinatie een aandachtspunt. Dit blijkt onder andere uit de doorstroomcijfers van leerjaar 2 naar leerjaar 3 en de aansluiting OB – BB met name bij de N-profielen. Schooljaar 2011-2012 zal er worden gestart met de ontwikkeling van een visie op determinatie.

### **Rekenen en taal**

In het schooljaar 2010-2011 wordt er een nulmeting uitgevoerd in leerjaar 1, 3 en 5 op het gebied van rekenen en taal. Op basis van de resultaten zal de commissie rekenen- en taal een beleidsadvies aan de schoolleiding voorleggen.

### **Samenhang tussen de vakken**

Samenwerking en samenhang is een aandachtspunt binnen de vwo-kolom. Binnen de leerpleinen zal de komende jaren een visie ontwikkeld worden om de samenhang en samenwerking te vergroten. Tevens zullen vanuit de leerpleinen meer vakoverstijgende projecten ontwikkeld worden.

### **Mate van individualisering**

Binnen de school is er veel ruimte voor talentontwikkeling. Voor leerlingen die extra verrijking willen en aankunnen wordt een traject op maat aangeboden. Hierbij valt te denken aan faciliteiten voor topsportleerlingen, getalenteerde muzikleerlingen, (hoog) begaafde leerlingen.

### **Ondersteuning bij ziekte:**

#### **RT**

In leerjaar 1 en 2 worden RT lessen aangeboden (*remedial teaching*). Deze vinden plaats in periode 2 en 3. De vakdocenten bepalen wie er in aanmerking voor RT lessen. Er is RT voor Nederlands (spelling en grammatica), Engels, Frans en wiskunde.

Dyslexie: Het Porta Mosana College biedt leerlingen met dyslexie extra faciliteiten aan. Iedere dyslectische leerling krijgt een dyslexiepas waarop vermeld staat welke faciliteiten hij/zij gebruik kan maken. Hierbij valt te denken aan tijdverlenging, vergroot werk, gebruik van een laptop, gebruik van het programma Kurzweil en ondersteuning van de orthopedagoge.

### **Inzet ELO en LVS als instrumentarium**

TeleTOP is integraal ingevoerd. Verbeterpunten zijn: vakwijzers, ontwikkelen van vaksites en uitdagend leermateriaal. Het leerlingvolgsysteem is integraal ingevoerd.

Verbeterpunten zijn: dossieroverdracht tussen de verschillende jaarlagen.

### **Leermiddelenbeleid, rol van ICT in het onderwijs**

Kennis op het gebied van leermiddelenbeleid en digitalisering is een speerpunt. De beperkte financiële middelen belemmeren echter een integrale innovatie op het gebied van ICT en leermiddelen. LC-docenten zullen in het schooljaar 2011-2012 starten met het ontwikkelen van een visie op het gebied van leermiddelen en digitalisering.

### **2.2.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen**

Zowel de LAKS-monitor, de veiligheidsmonitor LVO als de leerling-enquêtes geven aan dat de leerlingen over het algemeen tevreden zijn over onderwijskundig leer- en leefklimaat. Aandachtspunten zijn: huisvesting (geen kantine) en de wens van de leerlingen meer betrokken te worden bij het beleid van de afdeling/school. Bij het opstellen van de leerling- en docentprofielen voor de vwo afdeling is een aantal leerlingen betrokken geweest: beide partijen hebben dit als zeer vruchtbaar ervaren.

### **2.2.3 Aansluiting**

Op welk niveau (vwo/havo/vmbo) een leerling het voortgezet onderwijs binnenkomt is afhankelijk van het advies van de basisschool en de toelatingseisen die voor de verschillende schoolsoorten gelden. In groep acht geeft de basisschool een advies over het niveau dat het kind aankan. Het advies is gebaseerd op schoolresultaten, interesse, inzet en motivatie. Ouders krijgen een onderwijskundig rapport, waarin de basisschool alle belangrijke informatie over de leerling vermeld staat. Er volgt vervolgens een persoonlijk gesprek met de teamleider brugklas en de leerkracht van groep acht. Dit wordt de warme overdracht genoemd. Naast het advies van de basisschool wordt de eindtoets (CITO- of NIO-toets) meegenomen in de beoordeling.

Tevens wordt er aan het begin van ieder nieuw schooljaar een conferentie PO-VO, genaamd 'Over de brug', georganiseerd. Tijdens deze conferentie staat een aantal thema's centraal, bijvoorbeeld rekenen en taal, onderwijskundig rapport, zorgstructuur op het VO.

Het Porta Mosana College is sinds 2009 begaafdheidsprofielschool. Dit wil zeggen dat zij (hoog)begaafde leerlingen cognitieve verrijking biedt door middel van een verrijkingstraject en/of een POP- traject waarin bijvoorbeeld de sociaal emotionele begeleiding en de studievaardigheden centraal staan. Op deze manier krijgen begaafde leerlingen datgene waar ze recht op hebben en wordt de kans op onderpresteren aanzienlijk kleiner.

Om een doorlopende leerlijn tussen PO en VO te realiseren bestaat er sinds drie jaar een pilot, *Young Masterclass* genaamd. (Hoog)Begaafde leerlingen hebben de mogelijkheid om gedurende een aantal weken uitdagende lesmodules op het Porta Mosana College te

volgen.

### **Instream**

Het Porta Mosana College heeft een groot voedingsgebied van basisscholen (50 in totaal). De school ligt goed in de markt o.a. vanwege haar goede naam, haar excellente resultaten, het profiel van de school (tto, sport, internationalisering, sociale vaardigheden en begaafdheidsprofielschool), goede begeleiding en de ligging van de school. Ondanks een krimpende markt heeft het Porta Mosana College locatie havo/vwo goede aanmeldingsresultaten.

### **Doorstroom:**

De doorstroom van leerjaar 1 naar 2 is goed. Aandachtspunten zijn de doorstroom van leerjaar 2 naar 3 en de aansluiting OB-BB. Binnen de vwo-kolom zal er de komende jaren extra aandacht zijn voor determinatie en differentiatie.

### **Uitstroom:**

Leerjaar 1 kent aan het einde van het jaar slechts een kleine afstroom. De voornaamste reden voor afstroom na het eerste jaar is de te hoge advisering door de basisschool en ouders die tegen het advies van het Porta Mosana College toch hun kind in de brugklas havo/vwo i.p.v. havo laten starten.

Leerjaar 2 kent wat het vwo betreft een iets grotere uitstroom dan leerjaar 1. De voornaamste redenen hiervoor zijn de puberteit, motivatie, gedrag en inzet.

De uitstroom van vwo 3 naar havo 4 is klein.

### **Bovenbouw vwo**

Te veel leerlingen kiezen tegen de adviezen van de docenten en decanen in een N-profiel. De laatste twee jaar resulteert dit in een grotere doublure, overstap naar een ander profiel of afstroom naar havo. Dientengevolge zal er de komende jaren binnen de vwo-kolom extra aandacht zijn voor determinatie en differentiatie.

## **2.2.4 SWOT analyse vwo**

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>bedreigingen</b>
hoog ambitieniveau	geen prioriteiten kunnen stellen	-keuzes maken -profilering trekt leerlingen aan	-kosten -competenties van docenten
bovengemiddelde eindexamenresultaten	doorstroom binnen N-profielen (m.n. vwo 4)	een nog beter resultaat	groeps grootte
gekwalficeerd personeel	differentiatie	gedifferentieerd en uitdagend onderwijs	-groeps grootte -infrastructuur
grote betrokkenheid	ik-betrokkenheid	professionalisering	financiën

veel docenten met academisch denkniveau	politieke cultuur	professionalisering	financiën
programma voldoet aan eisen vervolgonderwijs			-groepsgrootte -financiën
gevarieerd vakkenaanbod	-rooster (veel tussenuren) -geen prioriteiten kunnen stellen	keuzes maken: duidelijkere profilering v.d. school	-financiën
veilig school- en leerklimaat	groot gebouw met veel leerlingen	-profilering v.d. school -betere leerresultaten	-financiën
LC- en LD-docenten	proactiviteit	professionele cultuur	complexiteit van taken
veel mogelijkheden voor talentontwikkeling	geen prioriteiten kunnen stellen	profilering Passend Onderwijs (differentiatie)	-groepsgrootte -bezuinigingen op Passend Onderwijs

### 2.2.5 Strategische doelen 2011-2015

- Aansluiting OB-BB is verbeterd, o.a. door het realiseren van een doorlopende leerlijn (zichtbaar in de vakwerkplannen).
- Determinatie is verbeterd, d.w.z. een realistische profielkeuze.
- "Weg van de zesjescultuur", door middel van activerende didactiek en differentiatie(m.n. verrijking en verdieping).
- Realisatie van een digitale content binnen de leergebieden.
- Realisatie leermiddelenbeleid waarbij in 2015 circa 50% digitaal wordt aangeboden
- Speerpunten, met name sociale vaardigheden en internationalisering zijn ingebed in de vwo afdeling.
- De communicatie naar ouders en leerlingen is geïntensiveerd en verbeterd.
- Het LVS is qua structuur verbeterd.

#### Doel voor schooljaar 2011-2012

- Teambuilding waarbij o.a. ingezet wordt op een professionele cultuur met resultaatverplichting.
- Profiel van de vwo-docent inbedden in het onderwijs.
- Start ontwikkeling doorlopende leerlijn Moderne Vreemde Talen (MVT).
- Start ontwikkeling visie op determinatie vwo-afdeling.
- Start ontwikkeling visie internationalisering binnen de vwo afdeling.
- Start ontwikkeling visie digitalisering binnen de vwo afdeling.
- Afstemming met de havo- en vooral ook de tto-afdeling.
- Start ontwikkeling vernieuwde visie mentoraat binnen de vwo-afdeling.

#### Doel voor schooljaar 2012-2013:

- Doorontwikkelen van de gestelde doelen schooljaar 2011-2012.
- Start ontwikkeling doorlopende leerlijn overige vakken binnen de leeromgevingen.

- Ontwikkelen van een digitale content binnen de leerpleinen.
- Start ontwikkeling vernieuwde visie projectonderwijs binnen de vwo-afdeling.

## 2.3 tto

### tto

1. is gebaseerd op een uitdagend, innovatief en op individuele talentontwikkeling gebaseerd curriculum.
2. maakt gebruik van *CLIL, Content Language Integrated Learning* (tto taaldidactiek).
3. heeft verrijkmogelijkheden voor (hoog) begaafde leerlingen (verrijkingstrajecten, *Public Speaking Contest EP*, pre University College, deelname aan *Model Youth Parliament*, Olympiades etc.)
4. kent in leerjaar 3 een profielkeuze-project.
5. voert in tto 4 *Global Perspectives and Independent Research*.
6. biedt de mogelijkheid om een extra keuze-examenvak te kiezen.
7. kent een specifiek op tto gerichte loopbaanoriëntatie.

### 2.3.1 Didactisch proces

De door het Europees Platform voorgeschreven activerende taaldidactiek die op tto gebruikt wordt heet *CLIL, Content Language Integrated Learning*. Verder bekwamen de docenten die in de Engelse taal vaklessen verzorgen zich in de Engelse taalbeheersing middels door *native speakers* verzorgde lessen *Classroom English*. Alle docenten die betrokken zijn bij het Engelstalige tto onderwijs hebben reeds twee jaar deelgenomen aan een Engelstalige trainingscyclus, verzorgd door het APS, gericht op activerende didactiek rondom de thema's spreekvaardigheid, public speech en tweetaligheid. Er is een start gemaakt met scholing van de didactiek van digitalisering in het tto onderwijs.

#### Kwaliteit en frequentie van toetsing

De ontwikkeling van een programma van toetsing en afsluiting verdient aandacht. Dit is een belangrijk instrument om te komen tot meer afstemming en samenhang tussen de vakken en voor de leerlingen kan dit leiden tot een evenwichtiger studiebelasting. Daarnaast zal worden gewerkt aan een gedifferentieerde wijze van toetsing en van beoordeling die de leerlingen meer feedback geeft over hun ontwikkelpunten.

#### Samenhang en leeromgevingen

Het belangrijkste doel van de nog te ontwikkelen leeromgevingen is de vergroting van samenhang en samenwerking tussen de vakken. Hierin zullen vakoverstijgende projecten die deel uitmaken van het tto curriculum een rol spelen.

#### Differentiatie en talentontwikkeling

Het Porta Mosana College wil de komende jaren meer aandacht voor differentiatie in haar onderwijs, opdat individuele talenten ontwikkeld kunnen worden. Dat geldt bij uitstek voor tto. Binnen tto is veel ruimte voor talentontwikkeling. Voor leerlingen die extra verrijking willen en aankunnen wordt een traject op maat aangeboden. Hierbij valt te denken aan faciliteiten voor topsportleerlingen, getalenteerde muzikaleerlingen, (hoog) begaafde leerlingen.

In leerjaar 1 en 2 worden RT-lessen aangeboden voor Nederlands (spelling en grammatica), Engels, Frans, en wiskunde.

### **Inzet ELO en LVS als instrumentarium**

TeleTOP is integraal ingevoerd maar verdient een serieuze prikkel in de doorontwikkeling van onderwijs via een ELO.

Het leerlingvolgsysteem is integraal ingevoerd en kent verbeterpunten in de dossieroverdracht tussen de verschillende jaarlagen en de *efficiency* in het gebruik bij leerling-besprekingen.

### **Ict didactiek**

De financiering van de leermiddelen enerzijds en de dringende behoefte aan een ict-gerelateerd curriculum dat zich richt op 21<sup>e</sup> eeuws leren van het individuele tto talent anderzijds maken de ontwikkeling van een visie van de schoolleiding op het gebied van ict-didactiek noodzakelijk. De reeds door school gehanteerde ELO TeleTOP wordt uitgebreid met het digitale portfolio genaamd Dapter.

### **Rekenen en taal**

In het schooljaar 2010-2011 is een nulmeting uitgevoerd in leerjaar 1, 3 en 5 op het gebied van rekenen en taal. Op basis van de resultaten zal de commissie rekenen- en taal nog voor het einde van schooljaar 2010-2011 een beleidsadvies aan de schoolleiding voorleggen.

## **2.3.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen**

Naast aandacht voor de ontwikkeling van cognitieve kwaliteiten besteedt de tto afdeling veel aandacht aan de brede vorming op het gebied van attitudes en vaardigheden in haar tweetalig onderwijs. In het tto mentoraat is dat vooral merkbaar in de rol van de mentor als begeleider van het persoonlijk ontwikkelplan van de leerling naar aanleiding van diens *selfassessment*. Daartoe werkt de mentor nauw samen met de docent VE. Het curriculum van het vak VE biedt de leerling ondersteuning in het aanleren van vaardigheden en het ontwikkelen van competenties. Tevens houdt de mentor in voorkomende gevallen nauw contact met de HB-coördinator. Gebruikmaking van het nieuwe digitale portfolio in TeleTOP (Dapter) biedt kansen voor verbetering van de contacten tussen mentor en leerling en ouders.

De mentor is de beheerder van het LVS en als zodanig de spin in het web van de leerlingbegeleiding.

## **2.3.3 Aansluiting**

De leerlingen van groep 8 met een CITO score van 545 of hoger en een dubbel vwo-advies zijn toelaatbaar voor de afdeling tto atheneum/lyceum. Komend jaar wordt aandacht besteed aan deze toelatingseisen. Ook zal er aandacht worden besteed aan het informeren van het Primair Onderwijs m.b.t. doel en inhoud van ons tto onderwijs en de mogelijke voorbereiding daarop. Om een doorlopende leerlijn tussen PO en VO te stimuleren bestaat er sinds drie jaar een *pilot, Young Masterclass*, waarin (hoog)begaafde leerlingen de mogelijkheid hebben om gedurende een aantal weken uitdagende lesmodules op het Porta Mosana College te volgen.

In schooljaar 2010-2011 is de eerste lichting van tto afgestudeerd. Dat geeft aanleiding tot de start van een onderzoek op het gebied van IDU en het ontwikkelen van een beleid

dienaangaande. De doorontwikkeling van het *selfassessment* is daarbij een belangrijke bron van informatie.

De invoering van het vak *Global Perspectives and Independent Research* van *Cambridge University* doet recht aan de vraag naar extra aandacht voor de NG/NT leerling in de bovenbouw van tto.

### 2.3.4 SWOT analyse tto

<b>sterkten</b>	<b>zwakten</b>	<b>kansen</b>	<b>bedreigingen</b>
Start van een visie op leren in de 21 <sup>e</sup> eeuw en op individueel talent gebaseerd curriculum.	Nog onvoldoende ontwikkeling bij leiding tto, nodig ter ondersteuning van visie op leren in de 21 <sup>e</sup> eeuw.	(Door)Ontwikkeling van visie op ict-gebied.	Te trage of onvoldoende uitvoering van leermiddelenbeleid.
Reeds ontwikkeld beleid m.b.t. nieuw team en teamleren.	Een deel van het personeel is nog onvoldoende in staat om zelf (pro)actief uitvoering te geven aan het beleid. Engelstalige deel in tto is sterker dan Nederlandstalige deel. Onvoldoende duidelijkheid over toekomstige richting.	Middels scholing en teambuilding doorontwikkeling van team tto.	Mogelijk verdringing door LVO docenten tengevolge van krimp in Limburg en gebrek aan beleid hieromtrent door LVO(-Maastricht).
Groeiende bewustwording van benodigde competenties. Voldoende bevoegde vakdocenten.	Personeelsbestand kent een onevenwichtige verdeling m.b.t. academische vaardigheden en CLIL. Ook volgens de norm van het EP onvoldoende Native speakers.	Doorontwikkeling van professionalisering in teamscholingen.	Mogelijk verdringing door LVO docenten tengevolge van krimp in Limburg en gebrek aan beleid hieromtrent door LVO(-Maastricht).
Eigen budget t.b.v. innovatief onderwijs. Budget neemt toe bij groei tto.	Onvoldoende transparantie m.b.t. scheiding budgetten school en tto.	Ontwikkeling van <i>ict-pilots</i> financierbaar uit ouderbijdrage.	Afhankelijkheid van algemene financiële situatie school bij gebrek aan voldoende scheiding budgetten. Onderwijssalaris onvoldoende aantrekkelijk voor academisch geschoolden.
Junior tto certificering. Sterke groei naar senior tto certificering. Goede resultaten tto zijn voorbeeld voor andere afdelingen.	Bij het personeel is een grote mate van ik-betrokkenheid hetgeen leidt tot onvoldoende borging van de systematiek van kwaliteitscontrole.	Ontwikkeling van een professionele cultuur mede gericht op eigenaarschap bij elke docent.	Motivatie mede afhankelijk van visitatie EP (onvoldoende eigenaarschap). Beperkte hoeveelheid geschoold personeel. Onvoldoende <i>back up</i> personeel.
Scholingen <i>English</i> en <i>CLIL</i> goed, evenals vorderingen in APS-scholing.	Onvoldoende borging van resultaten van scholingen in het primaire proces.	Doorontwikkeling van een gezamenlijke tto-didactiek.	Mogelijk verdringing door LVO docenten tengevolge van krimp in Limburg en gebrek aan beleid hieromtrent door LVO(-Maastricht). Onvoldoende <i>back up</i> personeel.
Tto voorziet in een behoefte in stad en regio.	Onvoldoende externe communicatie over tto.	Communicatie tto met PO.	Onvoldoende toekomst visie LVO-Maastricht op onderwijs voor doelgroep tto en gymnasium.

### 2.3.5 Strategische doelen 2011-2015

- De afdeling tto is in 2015 gebaseerd op een doorlopende leerlijn in alle facetten van de opleiding, waarin veel ruimte is voor individuele leerlijnen.
- Het curriculum van tto maakt in 2015 veelvuldig gebruik van een ELO en het streven is dat elke tto leerling beschikt over bv. een *netbook* waarmee binnen de school draadloos wordt gewerkt.
- Tenslotte wil de tto afdeling in 2015 volledig gecertificeerd zijn door het Europees Platform als *senior tto school*, waarin de door het EP beoogde voordelen van tweetalig onderwijs in een internationale leeromgeving herkenbaar terug te vinden zijn. Voor het speerpunt internationalisering in tto betreft dat onder andere het aanbieden van taalcertificaten van Cambridge en IB, het versterkt taalonderwijs in Duits en Frans, *fieldtrips* naar het buitenland, de ontwikkelde leerlijn voor de maatschappelijke stage in de vorm van *community service learning* en het Engelstalige profielwerkstuk als resultaat van het nieuwe vak *Global Perspectives and Independent Research*.

### Doelen voor schooljaar 2011-2012

1. Scholing op het gebied van CLIL, ict-didactiek en Engelse taal.
2. Start van een heroriëntatie op instroomseisen en een verbetering van de informatievoorziening m.b.t. tto ten behoeve van duurzame contacten met het Primair Onderwijs.
3. Start van een heroriëntatie op een doorlopend curriculum van het vak Engels tto.
4. Invoering van *Cambridge Global Perspectives* in tto 4.
5. Implementatie van het digitaal portfolio Dapter in tto1, 2 en 4 in de vakken Engels, European and International Studies, Science for Public Understanding, en Global Perspectives (Maatschappijleer, ANW en VE).
6. Ontwikkeling van een met de invoering van *GP* samenhangende *pilot ict* in tto 4.
7. Doorontwikkeling van het *selfassessment tto*.
8. Ontwikkeling van criteria en formats voor een projectorganisatie in tto.
9. Borging van de begroting ouderbijdrage tto als onderdeel van de schoolbegroting.
10. Oriëntatie op *Community Service Learning* i.p.v. MaS (Maatschappelijke stage).

### Doel voor schooljaar 2012-2013:

1. Scholing op het gebied van CLIL, ict-didactiek en Engelse taal.
2. Doorontwikkeling van het doorlopend curriculum van het vak Engels tto.
3. Doorontwikkeling van *Cambridge Global Perspectives* in tto 5 en invoering van *Cambridge Independent Research*.
4. Implementatie van het digitaal portfolio Dapter in tto 3 en 5 in de vakken Engels, en Global Perspectives (VE).
5. Doorontwikkeling van de *pilot ict* in tto 5.
6. Doorontwikkeling van het *selfassessment tto*.
7. Doorontwikkeling van de projectorganisatie in tto.
8. De begroting van de ouderbijdrage tto is een vast onderdeel van de schoolbegroting.
9. Invoering van *Community Service Learning* (MaS).

## **3. Leerlingenzorg**

### **3.1 Zorgplan**

Uitgangspunten van de zorg op het Porta Mosana College, locatie havo/vwo zijn:

- De zorg voor de leerlingen is gedeelde zorg op school- en Samen-Werkings-Verband-niveau.
- Zorg kan onderscheiden worden in verschillende niveaus, reguliere (basiszorg), de extra zorg en speciale zorg. Extra zorg richt zich op de zorg die door tweedelijns zorgspecialisten wordt gegeven. Speciale zorg is de zorg die leerlingen met Leerling Gebonden Financiering ontvangen.
- De zorg aan leerlingen richt zich op drie te onderscheiden zorgvelden:
  - a. leren leren (gericht op leerresultaten, ontwikkeling op gebied metacognitie)
  - b. leren leven (gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling)
  - c. leren kiezen (gericht op het toekomstperspectief)
  
- De zorg staat ten dienste van de ondersteuning van leerlingen in hun onderwijs- en ontwikkelingsproces. Opgemerkt dient te worden dat de school primair een onderwijsinstelling is.
- De zorg voor leerlingen heeft zowel een preventief karakter als een curatief accent.
- Docenten en mentoren hebben hierbij een duidelijke signaalfunctie.
- De zorg moet bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen: van geleid, naar begeleid, naar zelfstandigheid van de leerling.
- Zorg wordt gezien vanuit een geïntegreerd zorgperspectief, d.w.z. dat alle medewerkers in de school nadrukkelijk betrokken zijn bij en verantwoordelijk zijn vanuit hun taakstelling voor de zorg van leerlingen.
- De mentor is de spil (het eerste aanspreekpunt) voor de zorg van leerlingen en de klas.
- Onderwijs op maat, in de vorm van gedifferentieerd onderwijs, dient bij te dragen aan de zorg voor leerlingen. Docenten hebben hierin een bijzondere taak.
- De organisatie van zorg maakt onderscheid tussen eerste-, tweede, en derdelijns specialisten en deze maken gebruik van elkaars expertise.
  
- De school kent een intern en een extern zorgteam, o.l.v. de zorgcoördinator, die de zorg, in brede zin, initieert en coördineert.

### **3.2 Passend onderwijs**

Het nieuwe stelsel "passend onderwijs" moet met ingang van augustus 2012 zo goed mogelijk onderwijs bieden aan kinderen met een extra zorgbehoefte. Voorwaarden hiervoor zijn een zorgplicht voor scholen, betrokken ouders, bekwame docenten en goede samenwerking tussen scholen, jeugdzorg en gemeenten. Scholen voor primair en

voortgezet onderwijs krijgen een zorgplicht. Dit betekent dat de school verplicht is de leerling die extra zorg nodig heeft, een zo goed mogelijke plek in het onderwijs aan te bieden. De rugzak wordt afgeschaft, maar daar staat tegenover dat een deel van het budget voor zorgleerlingen rechtstreeks naar de schoolbesturen gaat. Hierdoor kunnen de samenwerkingsverbanden meer maatwerk bieden aan leerlingen. Niet elke gewone school hoeft alle kinderen op te vangen. Scholen kunnen zich specialiseren en onderling afspraken maken wie welke kinderen het beste onderwijs kan geven. Daarvoor gaan gewone scholen en scholen voor speciaal onderwijs samenwerken in regionale samenwerkingsverbanden. In het kader van de invoering van het nieuwe stelsel zijn de Maastrichtse scholen gezamenlijk gestart met een implementatietraject.

### 3.3 SWOT analyse zorg

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Duidelijke zorgstructuur	Niet elke docent is goed op de hoogte	Nieuwe docenten goed informeren	Bezuinigingen Passend Onderwijs
Mentoraat	Vroegtijdig signaleren van zorgleerlingen door docenten	Scholing op het gebied van signalering	Bezuinigingen Passend Onderwijs
Gemotiveerde en betrokken tutoren van rugzakleerlingen	Verschil in kwaliteit tutoren	Verdere deskundigheidsbevordering van de tutoren	Niet altijd voldoende tijd en ruimte  Bezuinigingen Passend Onderwijs
ZAT (Zorg Advies team)	Er wordt te weinig met het aanmeldingsformulier gewerkt. Tijdens de bespreking is de regulatieve cyclus niet helder genoeg.	Verdere ontwikkeling van een effectief functionerend ZAT (ook in kader Passend Onderwijs)	Bezuinigingen Passend Onderwijs
Dossievorming in my@vo	Groot verschil in kwaliteit input	Creëren van een goed leerlingvolgsysteem met de invoering van het nieuwe leerling-administratiesysteem	Invoering nieuw administratiesysteem
Vorbereidingen Passend onderwijs middels studiedagen	Het geleerde wordt nog te weinig toegepast in de dagelijkse onderwijspraktijk	Verdere ontwikkeling voor docenten in het omgaan met zorgleerlingen	Bezuinigingen Passend Onderwijs  Toename aantal zorgleerlingen
Dyslexiebeleid	Niet alle docenten houden zich aan gemaakte afspraken	Verdere ontwikkeling Kurzweil	Weinig financiële middelen om ICT/Kurzweil uit te breiden.  Toename aantal leerlingen met dyslexie

### **3.4 Strategische doelen zorg 2011 – 2015**

- Continueren van scholing zorgcoördinator op de wet zorgplicht 2012
- Verbetering van de dossiervorming in [my@vo](#)
- Scholing docenten en mentoren richting "Passend Onderwijs"
- Continueren aanscherpen van het privacy reglement ZAT
- Invoering van het programma Kurzweil voor leerlingen met dyslexie
- Het schrijven van handelingsplannen door mentoren/tutores
- Het opzetten en ontwikkelen van een orthotheek
- Deskundigheidsbevordering van de tutores rugzakleerlingen
- Deskundigheidsbevordering van de HB-werkgroep
- Het maken van een zorgbegroting
- Aanscherpen dyslexiebeleid (oa logistiek tijdens toetsweken)
- Invoering van een systeem van kwantitatieve en kwalitatieve meting m.b.t. leerlingenzorg
- In extra leertijd hulp verlenen (specifieke voorziening)
- Versterken van de onderwijskundige benadering van leerlingen; didactische variatie, extra leerinhouden, invoeren diagnostische toetsen, geïndividualiseerd lesmateriaal en hulpmiddelen, verrijkings en herhalingsprogramma's.
- Meer ruimte in lesrooster creëren voor overleg van diverse groepen in de school.

#### **Voor het schooljaar 2011-2012 betekent dit:**

- Passend Onderwijs zal nadrukkelijk op de agenda staan; het voornaamste doel op dit gebied is het opstellen van een zorgprofiel van de locatie. Wat kunnen wij als school wel en wat kunnen wij niet bieden aan leerlingen met een extra zorgbehoefte? Dit gaan wij doen in samenwerking met het AVS (Leerling bij de les). Hieruit kunnen we dan de behoeften richting OPDC formuleren.
- Deskundigheidsbevordering zal ook worden voortgezet op het gebied van: Activerende didactiek (en hierbij ook de elektronische leeromgeving); omgaan met leerlingen met gedragsproblemen; talentontwikkeling.

## **4. Veiligheid in en om de school**

### **4.1 Schoolklimaat en veiligheid**

Uit de verschillen bronnen zoals de LAKS-monitor blijkt dat er binnen de locatie een prettig leer- en leefklimaat heerst. Ook ouders in de verschillende klankbordgroepen bevestigen dit. De locatie besteedt zowel preventief als curatief veel aandacht aan het behoud van een prettig en veilig onderwijsklimaat. Er is een duidelijke regelgeving (ABC) en recent is het toezicht geprofessionaliseerd. Daarnaast loopt er een groot aantal projecten binnen het onderwijs op het gebied van maatschappelijke thema's als alcohol en drugs, seksuele geaardheid, pesten etc. Het mentoraat, de vakken Drama, Lichamelijke opvoeding en vaardighedeneducatie (VE) dragen actief aan het aanleren en verder ontwikkelen van sociale vaardigheden. Tenslotte is het gebouw recentelijk aangepast aan de veiligheidseisen, gesteld door de wetgever.

## 4.2 SWOT schoolklimaat en veiligheid

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Open en prettig leer-en leefklimaat	(Nog) geen integraal veiligheidsbeleid	Integraal veiligheidsbeleid volgens VIOS-concept	Gebrek aan centrale aansturing LVO-Maastricht
Preventiebeleid	Continuïteit naar bovenbouw	Scholing op het gebied van signalering	Bezuinigingen Passend Onderwijs
Gebouwelijke aanpassing in verband veiligheid			Staat van het gebouw en de hoge bezettingsgraad
Professionalisering toezicht		Efficiëntere inzet van tijd en middelen, waardoor docenten zich kunnen op primaire onderwijsproces	Gering financiële ruimte en gebrek lange termijn beleid overheid
Duidelijke structuur en deskundigheid medewerkers met betrekking tot BHV	Beschikbaarheid medewerkers	Structurele ontruimingsoefeningen en bijhorende evaluaties	Toename van het aantal medewerkers die in deeltijd werken. Grote verloop van medewerkers

## 4.3 Strategische doelen schoolklimaat en veiligheid voor 2011-2015

- Realisatie integraal veiligheidsbeleid volgen VIOS-concept
- Verdere aanpassingen aan het gebouw in verband met leefklimaat
- Handhaven professioneel toezicht

## 5 Onderwijstijd

### 5.1 Geprogrammeerde onderwijstijd

De overheid stelt regels omtrent de contacttijd (ook wel onderwijstijd genoemd). Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen geprogrammeerde onderwijstijd en de gerealiseerde onderwijstijd. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de naleving van deze wet- en regelgeving door de school en de leerling. In de rekensom ten aanzien van de geprogrammeerde onderwijstijd gaat de overheid ervan uit, dat een leerling 40 uur per week werkt voor school. Het schooljaar duurt gemiddeld 40 weken. Deze 1600 klokuren zijn verdeeld tussen school (5/8<sup>e</sup> deel) en thuis (3/8<sup>e</sup> deel). Een leerling werkt dus 1000 klokuren op school onder begeleiding van bevoegde medewerkers (docenten, klassenassistenten, medewerkers OLC, technische onderwijsassistenten, LIO-stagaires en

reguliere stagiaires) of aangestuurd door bevoegde medewerkers en besteedt nog eens 600 klokuren aan huiswerk.

De verdeling 5/8<sup>e</sup> : 3/8<sup>e</sup> geldt ook voor elk vak afzonderlijk: van de totale studielast staat 5/8<sup>e</sup> deel op het lesrooster; de leerling maakt huiswerk ter waarde van het resterende 3/8<sup>e</sup> deel buiten de school.

Schooljaar 2011-2012 kent 39 weken. Dientengevolge is de vereiste contacttijd 39/40<sup>e</sup> deel van 1000 klokuren, zijnde 975 klokuren. Bij 48 weken bedraagt de vereiste contacttijd 38/40<sup>e</sup> deel van 1000 klokuren.

De school programmeert contacttijd in de vorm van ingeroosterde lessen, studie-uren in het OLC (onderwijsleercentrum), projecten tijdens de projectdagen en toetsweken. Binnen deze geprogrammeerde contacttijd behoort ook de voorziene lesuitval. Deze staat genoteerd in de jaaragenda. Het betreft bv. verkorte lesroosters of lesvrije dagen tengevolge van scholingen van het personeel.

De diverse jaarlagen kennen verschillen in de programmering van de contacttijd. In de onderbouw wordt de contacttijd vooral gerealiseerd via ingeroosterde lessen, meestal zo'n 33 per week. Samen met de toetsweken en de contacturen tijdens projecten is dat voldoende voor 100% geprogrammeerde contacttijd. In de bovenbouw hebben leerlingen minder lessen op hun rooster staan, gemiddeld 29. Zij vullen hun contacttijd in het OLC zelfstandig aan tot zo'n 34 contactmomenten per week. De locatie kiest er bewust voor om leerlingen aan te leren om hierin hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dat vormt een essentieel onderdeel van de groei naar zelfverantwoordelijk leren. De 34 contactmomenten en de projectdagen en de toetsweken leiden ook in de bovenbouw tot 100% contacttijd per schooljaar. De leerlingen van de eindexamenklassen hebben een trimester minder les, immers in mei begint hun Centraal Examen. De vereiste contacttijd voor 5 havo en 6 vwo bedraagt daarom 700 klokuren.

De programmering van de contacttijd in de onderbouw staat veelal onder druk. Er zijn twee knelpunten, te weten de organisatie van de projectdagen en de toetsweken.

De organisatie van projectdagen vereist inzet van personeel. De financiering van de totstandkoming van projecten geschiedt uit het *voor- en nawerk* van elke docent. De feitelijke uitvoering tijdens de projecten is echter niet altijd in balans met de aanwezigheid van voldoende personeel en de ruimte in het schoolgebouw. Daar waar de contacttijd vraagt om veel uren tijdens de projectdagen, is de praktische haalbaarheid daarvan een probleem dat om oplossing vraagt.

Een tweede knelpunt in de programmering van contacttijd is, dat voor een toetsweek de contacttijd door de overheid is vastgesteld op 50% van het aantal klokuren van een reguliere lesweek. Bij vier toetsweken in een schooljaar leidt dit tot een "verlies" van ongeveer 50 klokuren.

In de regelgeving omtrent contacttijd is vastgesteld, dat "*...indien een toetsdag drie startmomenten kent, de volledige contacttijd geteld mag worden.*" De locatieleiding heeft na ampele overwegingen besloten om komend schooljaar van deze regeling gebruik te maken in de onderbouw. Concreet betekent dit, dat onderbouwleerlingen op een toetsdag twee toetsen krijgen, met daar tussenin een studiemoment ter waarde van een lesuur. De aldus opgedane winst in contacttijd, 50 klokuren, kan ingezet worden ter vermindering van de druk op de projectdagen.

De groei van onze school in 2011-2012 staat op gespannen voet met de beschikbaarheid van ruimte en personele bezetting. Die is beperkt, mede tengevolge van de financiële situatie. De wetgeving omtrent contacttijd stelt de aanwezigheid van een docent, onderwijsassistent of anderszins *professional* als voorwaarde bij een les, studie-uur of project. De regels bieden weinig ruimte voor varianten hierop. Recent is met onze onderwijsinspecteur van gedachten gewisseld omtrent "leren op afstand", zoals dat kan in een elektronische leeromgeving via TeleTOP. Zijn visie hierop stemt positief: "Als een school de horizontale verantwoording goed heeft geregeld en dus instemming van ouders, leerlingen en docenten heeft, kan een *E-learning*-activiteit onder bepaalde condities als onderwijstijd worden meegeteld." De locatieleiding zal hierover uiteraard verder onderzoek plegen en mogelijk komend schooljaar hiermee experimenteren.

## 5.2 Gerealiseerde onderwijstijd

De gerealiseerde contacttijd is de optelsom van de daadwerkelijk gerealiseerde contacturen, dus na aftrek van onvoorziene lesuitval, bv. tengevolge van ziekte van een docent. De school ziet erop toe dat de onvoorziene lesuitval zo gering mogelijk is. In geval van onvoorziene lesuitval wordt de leerling naar een OLC verwezen, waar hij onder begeleiding van een bevoegde medewerker verder werkt aan huiswerk of andere opdrachten. Ook bestaat de mogelijkheid van een zogenaamd schaduwuur, waarbij een docent de afwezige docent gedurende een lesuur vervangt. De jaarresultaten op dit gebied zijn te lezen bij "Venster voor verantwoording" en worden in het kader van de horizontale verantwoording voorgelegd aan de MR. In @VO wordt de aanwezigheid van de leerlingen geregistreerd en de mentor heeft onder andere als taak om afwezigheid van een leerling om onbekende redenen op te helderen. Tevens wordt de absentie via @VO digitaal doorgegeven aan de verantwoordelijke overheidsinstantie. De locatie scoort als het om de gerealiseerde contacttijd gaat ver boven het landelijk gemiddelde.

## 5.3 SWOT analyse onderwijstijd

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Duidelijke visie op onderwijs en contacttijd	Nog onvoldoende (digitale) content voor het werken in een OLC	Uitstekende onderwijsresultaten	Strikte eisen ten aanzien van contacttijd staat maatwerk voor leerlingen in de weg
Uitstekende organisatie en registratie	Toezicht in OLC	Digitalisering onderwijs, gestructureerde zelfstandigheid leerlingen, differentiatie	Gebrek aan ruimte en financiën  Wettelijke kaders contacttijd conflicteren met wettelijke kaders CAO  (Landelijk) gebrek aan adequate vervangers bij

			ziekte
Goede contacten met Inspectie		Ruimte voor experimenten en oplossen dilemma's	Strikte eisen ten aanzien van contacttijd

## 5.4 Strategische doelen onderwijstijd 2011-2015

- Toename (digitale) gedifferentieerde content ten behoeve van OLC met minimaal 50% via Teletop.
- Verbetering toezicht en begeleiding in OLC
- Verbetering samenhang en afstemming onderwijs in de klas en in OLC met name in de onderbouw (o.a. werken met digitale vakwijzer en een Programma van Toetsing)
- Realisatie *E-learning*-activiteiten

### Doel voor schooljaar 2011-2012

- Realisatie plan van aanpak met betrekking tot ontwikkeling digitale content door verantwoordelijke docenten LC
- Realisatie pilot *E-learning in* voormalig OLC 2 en sciencelab
- Verbetering digitale vakwijzer met name in de onderbouw
- Verbetering projecten
- Realisatie studiemoment in toetsweek onderbouw

### Doel voor schooljaar 2012-2013

- Realisatie Programma van Toetsing en Afsluiting voor elke afdeling

## 6. Personeelsbeleid

### 6.1 Kwaliteit en welbevinden personeel

Het Porta Mosana Collega, locatie havo,vwo kent aangaande de bevoegdheid van docenten geen noemenswaardige problemen. Bijna alle vakken hebben zowel binnen het eerste graad als tweede graad gebied bevoegde docenten. Tevens wordt een actief scholingsbeleid gevoerd om docenten, die nog niet over een bevoegdheid beschikken, zo spoedig mogelijk een bevoegdheid te doen behalen.

De docenten vertonen over het algemeen een grote betrokkenheid, ofschoon dit vaak ik-betrokkenheid betreft. Hoewel de relatief hoge gemiddelde leeftijd van het docentencorps daalt, is er nog altijd sprake van een onevenwichtige samenstelling: vooral de

leeftijdscategorie 30 tot 45 jaar is ondervertegenwoordigd. Het relatief grote aantal parttimers en docenten met BAPO-verlof zorgen voor druk op beschikbaarheid. Hoewel het werkgerelateerde ziekteverzuim over algemeen laag is en onderzoeken naar het welbevinden van de docenten, ruim voldoende scores, ervaren de docenten een aanzienlijke werkdruk en geven zij in functioneringsgesprekken aan dat de staat van het gebouw en de drukte nadelig werken op het welbevinden.

Het onderwijsondersteunend personeel kent een relatief hoge gemiddelde leeftijdsopbouw. Twee jaar geleden is gestart met een reorganisatie van de OOP-structuur, waarbij de uitgangspunten waren: meer samenwerking tussen de verschillende afdelingen en het realiseren van open, resultaatgerichte cultuur. Ook voor het OOP geldt dat er een grote mate van betrokkenheid is. Bij een groot deel van de medewerkers van het OOP is als gevolg van scholing en training een toenemende professionaliteit waarneembaar.

## **6.2 Scholingsbeleid**

De locatie voert een actief en veelomvattend scholingsbeleid op alle niveaus: docenten, medewerkers OOP en locatieleiding. Gezien het hoge ambitieniveau van de locatie is er gekozen voor het structureel inzetten van groot scholingsbudget. De locatie heeft een scholingsplan waarin op hoofdlijnen wordt ingezet op: onderwijskundig leiderschap voor locatieleiding en docenten LD, digitalisering en internationalisering voor docenten LC, activerende didactiek gekoppeld aan de afdeling (alle docenten), werken in en aan een professionele cultuur (alle medewerkers), Passend Onderwijs (alle docenten) en verandermanagement voor de locatieleiding.

## **6.3 Wet BIO en Functiemix**

Conform de wet BIO is er een cyclus van functioneringsgesprekken met alle medewerkers. De locatiedirecteur voert deze met de teamleiders en de hoofden van dienst OOP; de teamleiders op hun beurt met de docenten. De hoofden van dienst OOP houden jaarlijks functioneringsgesprekken met hun medewerkers.

De functiemix geeft vorm aan het beleid met betrekking tot het nieuwe functiebouwwerk op basis afdelingen en leeromgevingen op niveau LB,LC,LD. Binnen het scholingsbeleid, taakbeleid, werving en selectie speelt de functiemix een prominente rol.

## **6.4 Werving en selectie**

Bij werving en selectie staan bekwaamheid en bevoegdheid voorop. Naast de functiemix spelen de docentprofielen, die de verschillende afdeling hebben opgesteld een belangrijke rol. Bij tto wordt tevens een bekwaamheid op het gebied van de Engelse taal en CLIL (content and language integrated learning) geëist.

## 6.5 SWOT analyse personeelsbeleid

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Grote betrokkenheid medewerkers	Grote mate van ik-betrokkenheid Ontbreken van een HRM-management	Wet BIO en functiemix  Professionalisering medewerkers genereert behoefte aan HMR-beleid	Gebrekkige huisvesting en infrastructuur: weinig perspectief Ontbreken van een meerjaren aanpak op niveau van LVO-Maastricht
Grote inzet medewerkers	Timemanagement	Adequaat Scholingsbeleid	Complexiteit taken en functie Grote verschillen in werkdruk tussen scholen LVO-Maastricht
Gedegen vakkennis docenten	Politiek/ambtelijke cultuur	Taakdifferentiatie in kader Functiemix	Onevenwichtige samenstelling docentenkorps (hoge gemiddelde leeftijd en hoge aantal parttimers)
Bevoegde docenten		Sterke marktpositie school en ruimte voor mobiliteit LC/LD	Beperkte ruimte voor eigen personeelsbeleid Ontbreken van strategisch personeelsbeleid op niveau LVO en LVO-Maastricht
Structureel scholings- en coachingsbeleid	Borging resultaat scholing in primaire proces	Professionalisering medewerkers	Geringe financiële ruimte
Gedegen organisatie	Complexe organisatie-structuur (matrixorganisatie)	Structureel scholings- en coachingsbeleid Kanteling organisatie (havo, vwo, tto)	Complexiteit taken en functies Geringe financiële ruimte locatie

## 6.6 Strategische doelen personeelsbeleid 2011-2015

- Realisatie van een professionele cultuur met professionele standaards
- Verdere ontwikkeling van de functiemix
- Realisatie van HMR-beleid
- Verbetering van de fysieke werkomgeving
- Verbetering werving en selectie
- Verdere ontwikkeling van een consistent scholingsbeleid

## 7. Bedrijfsvoering

### 7.1 Gebouwelijke kwaliteit en werk- en leeromgeving

Het huidige gebouw stamt uit het jaar 1978 en is verouderd. In de afgelopen decennia is geen evenwichtig beleid gevoerd, waardoor er sprake is van achterstallig onderhoud. Wel is er vanaf 2007 – weliswaar vanwege de geringe financiële ruimte maar in beperkte mate – structureel geïnvesteerd in veiligheid, ICT-infrastructuur (geheel nieuw netwerk, de vervanging van ca. 50 desktops en aanschaf van 16 digitale borden) en de werk- en leeromgeving van medewerkers en leerlingen. Zo wordt een deel van het leerlingenmeubilair wordt vanaf 2011 structureel vervangen en is een start gemaakt met het creëren van leeromgevingen in de vorm van realisatie van een scienceomgeving (gereed eind augustus 2011). Daarnaast wordt momenteel onderzocht hoe de ICT-infrastructuur geschikt gemaakt kan worden in de vorm van een draadloos netwerk voor laptops, i-pads etc. van leerlingen en medewerkers en zal er ook de komende jaren geïnvesteerd worden in meer digitale borden. Deze investeringen zullen wel afgedekt moeten worden uit besparingen op de gedrukte leermiddelen en de huidige desktops.

De laatste jaren kent het gebouw vanwege de aanzienlijke groei van de school een (erg) hoge bezettingsgraad. Gezien het feit dat de locatie de komende twee tot drie jaar ca. 1400 leerlingen zal huisvesten, zal er een lokalentekort optreden. Dit betekent dat bureauruimte omgebouwd zal moeten worden en wellicht in het rooster extra tussenuren gecreëerd moeten worden om alle leerlingen te kunnen huisvesten.

#### 7.1.1 SWOT analyse gebouwelijke kwaliteit en werk- en leeromgeving

Sterkten	Zwakten	Kansen	Bedreigingen
Ligging in landelijke omgeving	Energieverbruik erg hoog door enkele beglazing en slechte staat kozijnen	Samenwerkingsverband met gemeente, bedrijfsleven in kader "duurzaamheid overheidsgebouwen"	Gebrek aan financiële middelen locatie en gemeente
Duidelijke visie ten aanzien van eisenpakket onderwijs t.a.v. gebouwelijke kwaliteit en werk- en leeromgeving	Financieel beleid middellange termijn locatie (prioriteitstelling)	Verhoging gebouwelijke kwaliteit  Verdere ontwikkeling onderwijskundig concept locatie	Gebrek aan visie LVO-Maastricht  Grote aantal havo/vwo locaties in Maastricht
Staat van onderhoud volgens MOP (inspectiedatum 11-05-'09), op onderdelen na, goed.	Raamkozijnen in matige staat; zonweringen in matige staat; vloerbedekking aantal lokalen in slechte staat; ventilatie-units daken in matige staat; sportveld in matige staat	Vervanging mechanische ventilatie-units dak medio 2011  Renovatie sportveld medio 2011	Hoge bezettingsgraad gebouw  Gebrek aan perspectief (zowel voor medewerkers als leerlingen)

nieuwbouw zes toiletunits juli/augustus 2011	Toezicht in verband met vernielingen op toiletten		
nieuwbouw bètalokalen juli/augustus 2011		Verdere ontwikkeling onderwijskundig concept locatie	
Duidelijke visie op ICT, gedrukte leermiddelen en onderwijs (leermiddelenbeleid)	Beleid wordt nog onvoldoende gesteund door docenten	Scholing docenten Functiemix (docenten LC, die als opdracht hebben het ontwikkelen van een interactieve leeromgeving) Verhoging motivatie leerlingen	Gebrek aan visie op leermiddelenbeleid LVO en LVO-Maastricht
Onderhoud en inspectie volgens NEN-3140 2010/2011			
	Werkruimte docenten	Leeromgevingen	Financiële ruimte locatie

### 7.1.2 Strategische doelen 2011-2015

- Realisatie strategische huisvesting LVO-Maastricht
- Realisatie leeromgevingen Gamma, kunstvakken en Moderne Vreemde Talen
- Realisatie van meer en beter werkruimte(n) docenten
- Realisatie overblijfruimte leerlingen
- Realisatie leermiddelenbeleid conform leermiddelenbeleidsplan
- Realisatie infrastructuur ICT met draadloos netwerk

#### Doel voor schooljaar 2011-2012

- Realisatie minimaal 4 extra lokalen binnen gebouw
- Realisatie extra bureauruimte
- Realisatie draadloos netwerk in OLC 1, voormalig OLC 2 en sciencelab
- Realisatie Multifunctionele ruimte in voormalig OLC 2

#### Doel voor schooljaar 2012-2013

- Realisatie extra werkruimte voor docenten

## 7.2 Doelmatig financieel beleid

Sedert 2004 voert de locatie een strikt financieel beleid, waarin weinig tot geen ruimte was voor investeringen als gevolg van hoge gemiddelde personeelslasten enerzijds en het achterstallig onderhoud van het gebouw en de infrastructuur. Het sterven is om in de

komende jaren meer evenwicht in de begroting te bewerkstelligen tussen de personele en materiële lasten, waardoor er ruimte voor investeringen ontstaat.

### 7.2.1 SWOT analyse doelmatig financieel beleid

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Duidelijke begrotingssystematiek LVO	Prioriteitstelling (keuzes maken)	Toename efficiëntie en innovatie Meer evenwicht tussen personele en materiële begroting: investeringen	Begrotingssystematiek LVO-Maastricht (Cluster versus locaties) Huisvestingsbeleid LVO-Maastricht en gemeente Maastricht
Financiële kennis en bewustwording teamleiders en docent LD	Prioriteitstelling (keuzes maken) Bewaken financiële kaders	Toename financiële kennis en bewustwordingen bij alle medewerkers	Bezuinigingsaanpak LVO-maastricht (kaasschaafmethode) en toenemende afstand CD en servicebureau versus locaties
Financiële administratie			Bovenschools plaatsen van onderdelen OOP
Leermiddelenbeleid	Beleid wordt nog onvoldoende gedragen door secties	Verdere ontwikkeling elektronische leeromgeving	Begrotingsystematiek LVO (nl. op jaarbasis): (nog) onvoldoende ruimte voor/visie op meerjaren investeringen

### 7.2.2 Strategische doelen 2011-2015

- Realisatie van een doelmatig financieel beleid, waardoor investeringsruimte zowel in middelen als personeel ontstaat.
- Het vergroten van de kennis op gebied van financiën bij teamleiders en docenten LD en LC en hoofden van dienst OOP.
- Verbeteren samenwerking locatie en afdeling financiën.
- Verbeteren van het financiële monitoringssysteem ten behoeve van de locatie.
- Realisatie van een gebruiksvriendelijke en transparante begrotingsystematiek voor de locatie.

### Doelen voor 2011-2012

- Realisatie financiële onderbouwing leermiddelenbeleid
- Terugdringen van de reprovkosten met minimaal 40%

## 7.3 Kwaliteitszorg

Mede door de uitgebreide zelfevaluatie die de locatie in 2007 heeft uitgevoerd volgens het INK-model heeft het kwaliteitsdenken op de locatie zich meer en meer gestructureerd. Dit wordt ook bevestigd door de verschillende periodieke kwaliteitsonderzoeken door de Inspectie en visitaties door het Europees Platvorm en het netwerk Begaafdheidsprofiel school. In de adviezen van bovengenoemde instanties kwam telkens naar voren dat de locatie zich nog meer moet toeleggen op de borging van de gesignaleerde kwaliteit binnen het primaire onderwijsproces. Sedert het schooljaar 2009-

2010 staat het primaire onderwijsproces in dit opzicht centraal (kanteling organisatie in afdelingen en leergebieden, afstemming vakken, borging doorlopende leerlijnen, differentiatie en determinatie). Dit o.a. heeft geresulteerd in het systematisch gebruik van leerling-enquêtes, instrumenten als de Laksmonitor, PDCA-cycli, SWOT-analyses etc.

### 7.3.1 SWOT analyse kwaliteitszorg

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Duidelijke visie op kwaliteitszorg Planning en controle cyclus op bijna alle afdelingen	Controle op uitvoering (met name het primaire onderwijsproces)	Verhoging kwaliteit onderwijs Concurrentiepositie verbeteren	Gebrek aan financiële middelen De grote toename van en de diversiteit van de gestelde eisen ten aanzien van de kwaliteitszorg van de zijde van overheid en ketenpartners
Toepassing Wet BIO en functiemix docenten en aanleggen bekwaamheidsdossier in kader Wet BIO	Communicatie	Professionalisering medewerkers en structureel monitoren voortgang ontwikkeling medewerkers	Gebrek aan financiële middelen. Gebrekkige (digitale) infrastructuur waardoor het structureel afnemen van leerling-enquêtes etc. zeer veel tijd kost
Visitaties door ketenpartners		Verhoging kwaliteit onderwijs	De grote toename van en de diversiteit van de gestelde eisen ten aanzien van de kwaliteitszorg van de zijde van overheid en ketenpartners
Vensters van verantwoording	Onderhoud is arbeidsintensief en het is de zoveelste variant van het in kaart brengen van de kwaliteit van het onderwijs	Integrale en consistente kwaliteitszorg	De grote toename van en de diversiteit van de gestelde eisen ten aanzien van de kwaliteitszorg van de zijde van overheid en ketenpartners
Monitoren Leerlingen (resultaten/tevredenheid, zoals IDU-gegevens inspectie, Veiligheidsmonitor LVO, LAKS-monitor etc.	Controle op uitvoering (met name het primaire onderwijsproces)	Vergroten leerling-participatie en motivatie leerlingen	Afstemming PO-VO in verband met determinatiebeleid
Ouderraad, Jaargroep	Brede consultering ouders	Vergroten draagvlak bij ouders Betere afstemming onderwijs op wensen ouders	Toename eigen belang boven algemeen belang
Tevredenheidonderzoek medewerkers	Relatief gering deelname van medewerkers aan deze onderzoeken	Toename professionele betrokkenheid Ontwikkeling van een HMR-beleid	

### 7.3.2 Strategische doelen 2011-2015

- Realisatie van een uniform, gestandaardiseerde kwaliteitszorg, waarbij "Vensters van verantwoording" richtinggevend is.
- Consequent doorvoeren van een PDCA-cyclus op alle niveaus.

## 8. Communicatie

### 8.1 Interne en externe communicatie

Binnen een zo complexe organisatie als een school bestaan diverse communicatiekanalen en communicatieprocessen. Voor de duidelijkheid is gekozen voor een verdeling in interne en externe communicatie:

Intern:

- communicatie tussen locatieleiding en medewerkers en vice versa
- communicatie tussen locatieleiding, medewerkers en leerlingen en vice versa

Extern:

- communicatie tussen locatieleiding, medewerkers en ouders en vice versa
- communicatie tussen locatie en ketenpartners (Basisscholen, Vervolgonderwijs, Inspectie).

Een aantal overlegvormen is goed georganiseerd. De directe, persoonlijke contacten tussen docenten, mentoren, locatieleiding en ouders verloopt over het algemeen goed. De communicatie met klankbordgroepen, MR en ouderraad verloopt eveneens goed. De verschillende informatieavonden worden door ouders goed bezocht en worden als waardevol ervaren. Intern kan de communicatie met de leerlingen beter. Met name Teletop kan hier een sleutelrol spelen.

Verandering in de maatschappij zorgen voor steeds hogere eisen met betrekking tot de communicatie met de verschillende externe doelgroepen en daar is de school nog onvoldoende aan toe gekomen. Daarnaast ontbreekt het de school aan middelen en expertise op dit gebied met name op het gebied van de communicatie via moderne mediadragers als internet, e-mail etc. Vandaar dat besloten is dit proces vanuit LVO-Maastricht op te starten, hetgeen geresulteerd heeft in een communicatieplan voor LVO-Maastricht.

### 8.1 SWOT-analyse communicatie

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Vensters van verantwoording Schoolgids Structuur overleg ouderraad en klankbordgroepen	Website, nieuwsbrief en e-mailcontact met ouders Ontbreken van een communicatieplan Gebrek aan voldoende kennis	Verhogen betrokkenheid en draagvlak bij medewerkers, leerlingen en ouders Communicatietraject o.l.v. Bureau Keijzer	Gebrek aan financiële middelen voor beheer
Leerlingenraad	Leerlingenraad en leerlingen nog onvoldoende betrokken bij onderwijskundig beleid	Vergroten leerling-participatie en motivatie leerlingen	
TeleTOP	Kwaliteit studiewijzers, Gebrek aan uniformiteit info naar leerlingen.	Ontwikkelen van een elektronische leeromgeving met een gedifferentieerd onderwijsaanbod	Gebruiksonvriendelijkheid TeleTOP zowel voor docenten als leerlingen Onevenwichtige samenstelling

			docentenkorps (hoge gemiddelde leeftijd en hoge aantal parttimers Draagvlak onder docenten Gebrek aan professionaliteit op gebied digitalisering
Personeelsinfo	Het onvoldoende benutten van dit medium door (verantwoordelijke) medewerkers	Professionalisering medewerkers en creëren betrokkenheid	Onduidelijkheid over ontwikkelingen binnen Maastricht

## 8.2 Strategische doelen 2011-2015

- Realisatie communicatieplan locatie, waarbij in de totstandkoming medewerkers, leerlingen, ouders en ketenpartners nauw betrokken worden
- Verbetering digitale communicatie
- Verbetering organisatie m.b.t. interne en externe communicatie

### Doelen voor 2011-2012

- Realisatie van een nieuwe, flexibele website, die voldoet aan de behoeften van de doelgroepen leerlingen en ouders
- Realisatie van een structurele informatievoorziening naar ouders via e-mail
- Realisatie van halfjaarlijks (thematisch) overleg tussen de ouders van de ouderraad, MR, de jaargroepouderraden, de klankbordgroepen enerzijds en de locatieleiding en docenten LD anderzijds.
- Realisatie van een structureel overleg tussen teamleiders (en docenten) en de leerlingen in de vorm van een (nog te vormen) klankbordgroep van leerlingen per afdeling