

Schoolplan 2023-2027



Maastricht, juli 2023

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Vaststelling	6
1. De opdracht van de school: missie, visie en organisatiestructuur	7
2. Onderwijs	9
2.1 Brede vorming: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming	9
2.1.1 Kwalificatie	10
2.1.1.1 Optimale doorstroom van leerlingen.....	10
2.1.1.2 Opstroom en afstroom, onderwijspositie in leerjaar	11
2.1.1.3 Optimale voorbereiding op het eindexamen.....	11
2.1.1.4 Examen op hoger niveau en/of in extra vakken.....	12
2.1.1.5 Succes na het voortgezet onderwijs	12
2.1.1.6 Toetsbeleid	13
2.1.2. Socialisatie	13
2.1.2.1 (Internationale) Burgerschapsvorming.....	14
2.1.2.2 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).....	15
2.1.3. Persoonsvorming	19
2.1.3.1 Building learning power (BLP)	20
2.1.3.2 Growth mindset	23
2.1.3.3 Toetsbeleid	23
2.2 Pedagogisch-didactisch klimaat	24
2.2.1 Activerende (taalgerichte) didactiek	24
2.2.1.1 Activerende didactiek	24
2.2.1.2 Formatief handelen	25
2.2.1.3 Convergent differentiëren.....	25
2.2.1.4 CLIL - Content Language & Integrated Learning	26
2.2.2 Toetsbeleid	29
2.3 Reken- en taalbeleid.....	29
3. Leerlingenzorg	32

3.1	Leerlingbegeleiding en mentoraat.....	32
3.2	Passend Onderwijs	33
3.3	Begaafdheidsprofielschool (BPS).....	36
4.	Veiligheid in en om de school	37
	Zie: Protocol sociale media stichting LVO en Do's en Don'ts sociale media en casuïstiek.	41
5.	Onderwijstijd.....	43
6.	Planning jaarindeling	44
7.	Personeelsbeleid	45
7.1	Realisatie van een professionele cultuur met professionele standaards.....	45
7.2	Verdere ontwikkeling van de functiemix	45
7.3	Realisatie beleid inzake Human Resource Management (HRM-beleid).....	46
7.4	Verbetering van de fysieke werkomgeving	49
7.4.1	Verbetering werving en selectie afdeling tto	49
7.5	Verdere ontwikkeling van een consistent scholingsbeleid.....	50
7.6	Werkdruk personeel.....	50
8.	Bedrijfsvoering	51
8.1	Huisvesting.....	51
8.2	Kwaliteitszorg.....	52
8.2.2	Gebruik vensters voor verantwoording als objectieve meting van indicatoren.....	52
9.	Communicatie.....	53

Inleiding

Het Porta Mosana College heeft zich als ambitieuze en dynamische school binnen Maastricht goed weten te herprofilieren. De afgelopen vier jaar heeft de school veel meegemaakt. Vlak na de directeurswissel in 2019 en daarmee de start van een nieuw Schoolplan kwam corona. Daar heeft de school zich goed doorheen geworsteld. Daarna werden de doelen van het Schoolplan hervat en zelfs aangescherpt en kwam de school met haar vele activiteiten, projecten, reizen en uitwisselingen weer vol tot leven. De schoolorganisatie veranderde. Deze werd platter gemaakt, waardoor de ontwikkelkracht van het docententeam werd vergroot en de weg naar een professioneler cultuur werd geopend. De visie kwam hierdoor langzaam maar zeker echt tot leven in de school. Er werd veel ingezet op werkdrukvermindering en er werden veel nieuwe, talentvolle collega's aangetrokken doordat de school groeide. Alles was goed betaalbaar, want Porta is financieel gezond. Ondertussen verbeterde de samenwerking tussen de scholen in Maastricht zienderogen. Kortom, een mooie basis om op door te bouwen.

Porta Mosana wordt bemenst door een hardwerkend team dat graag denkt vanuit een sterk onderwijskundig kader. Dankzij een innovatief ontwikkelklimaat, een eigen onderwijskundig profiel en een gemotiveerd en vakkundig docententeam, zijn de onderwijsresultaten van onze leerlingen uitstekend, terwijl ondertussen steeds meer gewerkt wordt aan socialisatie en personificatie. Hierdoor en door het terugkeren van de havo kent de school weer een toename van het aantal leerlingen.

Binnen LVO is er ook veel gebeurd in de afgelopen jaren. De scholen hebben meer zeggingskracht gekregen, de samenwerking tussen het bestuur en de scholen is ronduit goed door de inzet van ons nieuwe bestuur en de organisatiestructuur is veranderd. Het doel voor het onderwijs in Maastricht was in ieder geval dat er vertrouwen wordt hergewonnen van alle stakeholders en dat een verbeterde samenwerking zou leiden tot een breed en interessant onderwijsaanbod in de stad. Het Arvo-rapport heeft de weg geplaveid voor een daadwerkelijke doorvoering van de daarin geschetste contouren. In schooljaar 2023-2024 lijken de eerste scholen reeds uit de grond te komen, waaronder een lyceum in Maastricht-Oost.

Het schoolplan is een kwaliteitsdocument, waarin het beleid en de ambities voor de langere termijn worden geformuleerd op de verschillende beleidsterreinen van de onderwijsorganisatie. Samen met de schoolgids, het schooljaarplan en de vakwerkplannen geeft het schoolplan een compleet beeld van het Porta Mosana College havo-vwo. Het voorliggende Schoolplan is deels geconsulteerd. Het personeel heeft zich in juni van het schooljaar 2022-2023 geschaard achter verdere doorontwikkeling van de vigerende visie en speerpunten richting een nieuw geschreven missie, onze stip aan de horizon, Porta Mosana College over vier jaar. Daarin spreekt ook het waardierend perspectief van Horizon 2024 van LVO door, een visie die al vanaf dag 1 naadloos in lijn lag van de Porta-visie. In '23-'24 zal het gehele Schoolplan nog worden voorgelegd aan het personeel ter reflectie.

Het Porta Mosana College is een openbare school, die open staat voor alle religieuze en niet-religieuze levensbeschouwingen en deze pluriforme identiteit actief vorm wil geven. Hierbij zijn de basiswaarden: openheid, respect, gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en betrokkenheid. Aldus weerspiegelt het Porta Mosana College de pluriforme maatschappij

waarin we leven en biedt de school de gelegenheid aan jongeren zich adequaat voor te bereiden op hun toekomst.

Het Porta Mosana College maakt deel uit van LVO, regio Maastricht-Meerssen, een cluster met de scholengemeenschappen: Bonnefanten College inclusief de Vrije school, het Sint-Maartenscollege, het Porta Mosana College, de praktijkschool Terra Nigra, en Stella Maris Meerssen/ Valkenburg. VMBO Maastricht bestaat uit de brin-nummers van het Porta Mosana College en het Sint-Maartenscollege.

De locatie huisvest met ingang van schooljaar 2023-2024 ca. 1.333 leerlingen. Het vwo kent vier afdelingen: atheneum, atheneum-tto, gymnasium en gymnasium-tto. De havo heeft twee afdelingen: havo en havo-tto.

Namens het MT,
Tim Neutelings
Rector Porta Mosana College

Vaststelling

De missie en visie achter/ in het Schoolplan is geconsulteerd, positief bevonden (met nog opmerkingen), iets bijgesteld en daarna vastgesteld.

De MR heeft deze consultatie bijgewoond. Het op de visie afgestemde Schoolplan zal ter instemming aan de MR worden voorgelegd aan het begin van het schooljaar.

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van Porta Mosana College, d.d. 28 september 2024, door de rector, drs. T.T.M. Neutelings, na instemming MR.

1. De opdracht van de school: missie, visie en organisatiestructuur

De missie en visie van de school, evenals de speerpunten staan uitvoerig beschreven in de [Schoolgids, hoofdstuk 2](#).

Daarin wordt ook steeds verwezen naar filmpjes/ presentaties van de speerpunten binnen het PMC. Op de website staan ze allemaal bij elkaar:



Deze speerpunten zorgen er samen voor dat we bij onze stip aan de horizon, onze beschreven missie voor 2027, geraken. Echter, de organisatiestructuur waarbinnen dit gebeurt moet wel dienend zijn. De afgelopen jaren is daarom gewerkt aan een plattere organisatiestructuur, die de docenten meer in hun kracht zet en ontwikkeling maakt tot iets van de hele school. Daarnaast zijn de secties belangrijker geworden:

TL	TL	CON	TL	
Onderwijs Aanspreekpunt MT: Toetscommissie	Onderwijs Aanspreekpunt MT: tto, CLIL, leren leren, mentoraat, BPS, gymnasiumontwik.	Begeleiding Aanspreekpunt MT: zie portefeuilles & havo	Begeleiding/ Onderwijs Aanspreekpunt MT: intern burgerschap, TVO, activerende did., diff.	Teamleider Bedrijfsvoering
OnderwijsOntwikkelteam1 – activerende didactiek en differentiatie, toetscie, leren leren, TVO, mentoraat, BPS, digitalisering onderwijs. OnderwijsOntwikkelteam2: tweetalig onderwijs, classroom English, (internationaal) burgerschap, havo-ontwikkeling, gymnasiumontwikkeling* Vereist – Teacher Leadership-kwaliteiten				Bedrijfsvoering Aansturing onderwijsprocessen Rick Alberts
<p align="center">Secties, leeromgevingen en mentoraten</p> <p>Secties zijn zelfverantwoordelijke teams met sectievoorzitters, die collega's coachen en stimuleren om het onderwijsbeleid direct naar de sectie te vertalen (vakwerkplannen dichtbij de bron!) en door samenwerking te stimuleren in een lerende cultuur. Leeromgevingen worden onder teamleiders verdeeld en werken meer samen aan beleidsuitvoering in de leeromgeving. Onderwijsontwikkeling vindt in secties en leeromgevingen plaats.</p> <p align="center">Mentoraatscoördinatoren sturen mentoraten jaarlagen 1-2, 3-4, 5-6 aan.</p>				
en Informatica	filosofie	S&L), incl. zorg	Alpha, NT2	OOP (-/ TOA, zorg)
PO-VO, crisisbeleid	Leerlingbegeleiding, zorg passend onderwijs, BPS, Supporta; NT2 (overdracht naar Egied)	(Con)corrector) Onderwijs, integraal personeelsbeleid, personele formatie, kwaliteitszorg en -cultuur, sportvriendelijke school & topsportbeleid	(Internationaal) burgerschap, internationalisering en Unescoschool, TVO (activerende didactiek en differentiatie, Buurtalen-/ versterkt talenonderwijs, Veilige&gezonde school, NT2	Admin. processen, owt, jaarplanning, rooster, Som, Itslearning, Financiën (OBD, etc.), Veilige& Gezonde school, Arbo, stewards, dagelijkse organisatie (+OLC), gebouw, infra

Daarom zijn er ook sectieleiders aangesteld, die een belangrijke rol krijgen en er medeverantwoordelijk voor zijn dat de speerpunten in de sectie belanden. Twee keer per jaar vinden er leeromgevingsgesprekken plaats waarin de sectieleiders van een leeromgeving met elkaar reflectief terugblikken op de speerpunten die centraal staan in het afgelopen half jaar. Dit wordt horizontale verantwoording genoemd. Aanhangige secties leggen verantwoording aan elkaar af en inspireren, waarbij (een deel van) de schoolvisie centraal staat. Bij het gesprek zijn ook aanwezig: leden uit het OOT, die aan de voet van de ontwikkeling van de vigerende speerpunten staan, een collega uit de onderbouw per sectie, de leeromgevingsverantwoordelijke, de teamleider die verantwoordelijk is voor de leeromgeving en de rector.

Binnen deze organisatie vindt de ontwikkeling van de speerpunten plaats door werkgroepen binnen het OOT, die vervolgens de kennis en vaardigheden de school in brengen. Elke werkgroep heeft een opdracht en doorloopt bewust een PDCA-cyclus. Werkgroepen vinden elkaar ook en werken samen, waar het nodig en zinvol is. Voor 2023-2024 zijn al werkgroepen in elkaar geschoven. Dat is hieronder te zien.

Veelzijdig Porta!

Onze speerpunten die samen leiden tot onze missie, met een focus op de scholing voor het personeel in 2023-2024.



De teamleiding ziet toe op doorvoering van de PDCA-cycli van de verschillende (al dan niet geclusterde) werkgroepen, maar het is vooral de verantwoordelijkheid van de werkgroepen zelf. Vanaf ongeveer november 2023 wordt Intranet ingericht voor PMC. Daar wordt per speerpunt de PDCA zichtbaar gemaakt en is de actuele stand van zaken zichtbaar. Hierdoor is er sprake van een 'levende PDCA-cyclus', die iedereen binnen de schoolomgeving kan volgen.

Wat er door de werkgroepen ontwikkeld is, wordt via een professionaliseringstraject de school in gebracht. Hiervoor is een systeem ingericht in de school. Op donderdagmiddagen is een ontwikkel- en intervisieband ingericht (elke donderdagmiddag het 9^{de} en 10^{de} uur). Elke periode start met een studiemiddag, waar een focus wordt aangebracht voor die periode. Een of een aantal werkgroepen staan in de lead en starten een of samenhangende speerpunten op. Na een paar weken is er op donderdagmiddag en intervisiebijeenkomst met het hele Porta-team. De week erna is er sectieoverleg waar dit focuspunt een belangrijk deel van de agenda vult. Zo is er ontwikkelalignment voor

elke speerpunt door het jaar heen. In het eerder beschreven leeromgevingsgesprek wordt gereflecteerd en komen actiepunten voor verdere borging aan bod. En uiteraard is bij elke C in de PDCA van elke werkgroep aandacht voor evaluatie met leerlingen, collega's en soms ouders. Op basis van al deze uitkomsten kan de ontwikkeling van de visie weer worden bijgesteld voor de volgende fase. Dit systeem is voor het eerst zo specifiek ingezet in 2023-2024 en zal gecontinueerd worden.

De volgende misschien wel belangrijkste stap in de professionele cultuur van de school in het tot leven brengen van de visie in en om de klas, is collegiale intervisie. Waar bovengenoemd systeem is ingericht om verspreiding van kennis en vaardigheden van de speerpunten de school in de krijgen, is collegiale intervisie onontbeerlijk om ervoor te zorgen dat er in en om de klassen ook daadwerkelijk geprobeerd wordt, waarbij vallen en opstaan het devies is. Fouten maken moet. Doordat docenten onderling bij elkaar gaan kijken en reflecteren op welk ontwikkelpunt dan ook ontstaat echt een lerende organisatie.

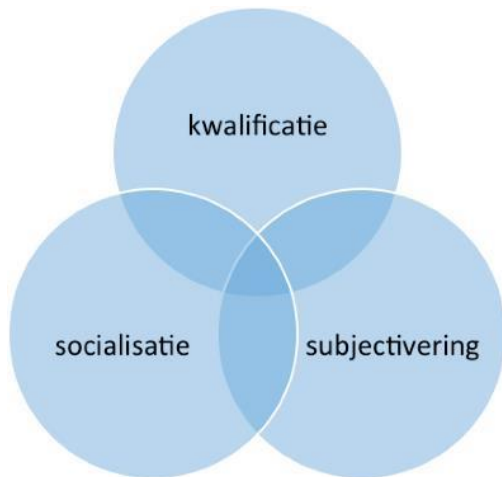
Dit is het grote doel voor 2023-2027. Om een veilige leercultuur te creëren is tijd nodig. En ook facilitering. Er zijn daarom verschillende collega's aangesteld om collegiale intervisie uit te voeren. Dat zijn coaches voor beginnende docenten, docenten uit werkgroepen met expertise op een specifiek speerpunt (vanuit het OOT) en senior-coaches, die op alle ontwikkelpunten van collega's kijken.

2. Onderwijs

2.1 Brede vorming: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

De actualisatie van het sectorakkoord tussen het kabinet en de VO-Raad uit mei 2018 formuleert een zevental ambities voor de ontwikkeling van het voortgezet onderwijs in Nederland. Brede vorming met nadrukkelijke aandacht voor burgerschapsonderwijs en aandacht voor persoonsvorming zijn hier onderdeel van.

Het onderwijs in Nederland kent een drieledige opdracht: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Gert Biesta, pedagoog en onderwijskundige, beschrijft deze drie aandachtsgebieden in het onderwijs als volgt: *Kwalificatie* gaat over het verwerven van kennis, vaardigheden enz. om iets te kunnen doen. *Socialisatie* gaat over onderdeel worden van de maatschappij, met een cultuur en traditie. *Subjectivering* gaat over autonoom en onafhankelijk worden in denken en doen.



2.1.1 Kwalificatie

2.1.1.1 Optimale doorstroom van leerlingen

Onder- en bovenbouwrendement

De in vwo ingezette onderwijsvernieuwingen in de onderbouw hebben de eerste jaren de doorstroom bevorderd. Dit wordt gerealiseerd door meer gepersonaliseerd leren oftewel minder geüniformeerde lesprogramma's met keuzewerktijd, keuzevakken, begeleide studie-uren, aandacht voor leren leren en formatief handelen en een visie op onderwijs die uitgaat van groeikansen voor kinderen.

Doubleren

In 2016-2017 is het Porta Mosana College gestart met het vernieuwde vwo-onderwijs in de brugklas. De kern van dit onderwijs is dat meer Op Maat onderwijs wordt aangeboden door differentiatie binnen de klas, alsmede differentiatie door keuzewerktijd en keuzevakken. Toetsing staat in eerste instantie in dienst van het leerproces: de feedback maakt duidelijk wat de benodigde interventies zijn om het leren te optimaliseren. Het Porta Mosana College kent op vwo een tweejarige brugperiode met voldoende persoonlijke begeleiding en een onderwijsaanbod dat toegesneden is op verschillende individuele leerbehoeften. Hierdoor zal zitten blijven een uitzondering worden en per vak bekeken worden of een leerling sneller of langzamer kan doorstromen.

De havo-afdeling is in 2019 weer gestart met de havo 1 en havo-tto 1. Inmiddels is er een specifiek havo-onderbouwaanbod. Dit alles om de doorstroom zo goed mogelijk te laten verlopen. Alle verdere schoolontwikkelingen zijn ook van toepassing op de havo, zoals blijvende aandacht voor differentiatie toepassen in de klas, toetsing in dienst van het leren (met formatief handelen en aandacht voor directe feedback, doorontwikkeling mentoraat en leerlingbegeleiding, in vakken geïntegreerde leerlijn rekenvaardigheden.

Inmiddels is ook de bovenbouw havo weer in ontwikkeling, waar gewerkt wordt met havo-pgp, opdat onze praktijkgerichtere leerlingen ook krijgen wat goed bij ze past. Er wordt nagedacht over de grote pgp-variant in het N-profiel.

2.1.1.2 Opstroom en afstroom, onderwijspositie in leerjaar

Het Porta Mosana College biedt ook de komende jaren H/V-leerlingen Op Maat onderwijs en streeft er naar een zo hoog mogelijk aantal H/V-leerlingen naar een vwo-diploma te begeleiden. Persoonlijke begeleiding en coaching, individuele benadering en onderwijs Op Maat zijn de ingrediënten die een leerling het best uit zichzelf laten halen.

Opstroom en afstroom

Uitstekend presterende havoleerlingen kunnen na de verlengde brugperiode opstromen naar atheneum 3.

Afstroom vindt plaats waar de grenzen zijn bereikt van kansen biedend onderwijs. Vanaf 22-23 is afstroom weer mogelijk binnen Porta, omdat de havo terug is. In de bovenbouw speelt daarnaast ook complexe motivatieproblematiek onder begaafde onderpresterende leerlingen een rol in de afstroom. Er is veel scholing georganiseerd voor mentoren op het gebied van begeleiding van leerlingen met motivatieproblematieken. En dat zal georganiseerd blijven.

2.1.1.3 Optimale voorbereiding op het eindexamen

Het streven van het Porta Mosana College om met het slaagpercentage boven het landelijk gemiddelde te scoren, blijft gehandhaafd. In 2022-2023 was het slaagpercentage vwo 95%. We blijven streven we naar een slaagpercentage van 95% of hoger.

De verbetering werd behaald door een intensieve voorbereiding voor de schoolexamens en examentrainingen voor alle vakken in de laatste periode van leerjaar 6. Ook de gemiddelden van de eindexamencijfers stijgen hierdoor. Het doel is om deze boven het landelijke gemiddelde te realiseren.

Het Porta Mosana College krijgt in 2023-2024 weer havo-eindexamens kent. Het is streven om ook voor de nieuwe lichting havoleerlingen uitstekende examenresultaten te realiseren.

We realiseren we ons ook dat aandacht voor socialisatie, persoonsvorming en meer praktijkgerichtheid in het curriculum betere (wereld)burgers zal afleveren, maar niet per se betere examenresultaten. We streven naar beide, maar zullen ons programma steeds meer inrichten richting burgerschap en persoonsvorming.

Percentage en aantal leerlingen dat voor alle vakken van het SE enkel voldoende heeft

Vaksectiegesprekken in het kader van de kwaliteitszorg dragen bij aan het bewustzijn dat het inspectiewaarderingskader VO de school een verantwoordelijkheid geeft voor het

wegwerken van hiaten en achterstanden op vakgebied. Differentiatie in de klas, studiewijzers met verwijzingen naar extra oefenmateriaal, intensieve begeleiding door mentoren middels actieplannen en begeleide studie-uren hebben de afgelopen jaren geleid tot een verbetering.

Verschil SE – CE

Ondanks het feit dat er gemiddeld genomen over alle vakken sprake is van een gering verschil tussen SE en CE worden op sectieniveau (en ook sectieoverstijgend via de examencommissie) gesprekken gevoerd over grote afwijkingen teneinde deze terug te dringen en in ieder geval ter bewustmaking.

2.1.1.4 Examen op hoger niveau en/of in extra vakken

Op het Porta Mosana College bestaat de mogelijkheid om een **extra keuze examenvak** te volgen. Er wordt echter geen rekening met deze keuze gehouden in het rooster, waardoor de meeste leerlingen die een extra vak hebben gekozen daarvoor geen of slechts gedeeltelijk de lessen kunnen volgen. Zelfstudie blijkt in de meeste gevallen geen probleem en de leerlingen leggen succesvol het examen van het extra vak af.

Versneld examen afleggen in één of meer vakken behoort sinds 2017-2018 eveneens tot de mogelijkheden, mits het rooster het toelaat.

Voor vwo-leerlingen bestaat er geen mogelijkheid **examen op een hoger niveau** af te leggen, immers vwo is het hoogste niveau waarin examen kan worden afgelegd. Echter, in het kader van burgerschapsvorming en extra uitdagingen, bestaat een aantal mogelijkheden om extra (curriculaire) activiteiten te doen en binnen het versterkt talenonderwijs een ERK-taalcertificaat te behalen (Goethe, Delf, Cambridge English) of een officieel internationaal examenvak te volgen zoals IB English en Global Perspectives and Research (GPR)

2.1.1.5 Succes na het voortgezet onderwijs

Doorstroom naar het vervolgonderwijs

Op het Porta Mosana College stromen verhoudingsgewijs veel vwo-leerlingen door naar het wetenschappelijk onderwijs. Het percentage leerlingen dat binnen het eerste jaar verandert van studie of helemaal stopt met studeren, zowel in het hbo als het wo, ligt lager dan het landelijk gemiddelde.

Uit diverse interne onderzoeken, zoals de LOB-scan van de VO-raad en recente onderzoeken vanuit masterstudies van de decanen is er een duidelijk gevoel dat we op de goede weg zijn. De visie van LOB staat helder omschreven en wordt uitgedragen door zowel de teamleiding, decanen als de mentoren. Het aangeboden LOB-traject geeft leerlingen voldoende mogelijkheden om een weloverwogen keuze te maken door de hoeveelheid en variëteit aan LOB-activiteiten en LOB-opdrachten en aanvullende informatie op de website. Ook de periodieke gesprekken met de mentor en gesprekken met de decaan dragen hiertoe bij. De docentdecanen staan dicht bij leerlingen doordat ze de leerlingen regelmatig zien in andere lessen en tijdens LOB-presentaties. Leerlingen weten de decanen te vinden en lopen regelmatig binnen in de decanenkamer.

De samenwerking met de eerstelijns begeleiders, de mentoren, verloopt goed: minimaal twee keer per jaar is er een bijscholingsactiviteit op het gebied van LOB.

Verbeterd vanaf 2019 is de kwaliteit en betrokkenheid op het gebied van LOB van de mentor.

Met betrekking tot de inrichting van de begeleiding vanuit het mentoraat, het ondersteunings-aanbod en de loopbaanoriëntatie (lob) gelden de volgende uitgangspunten voor het mentoraat, met een opvallende plek voor LOB:

- De begeleiding door mentoren komt tegemoet aan de leeftijdsspecifieke begeleidingsbehoeften van de leerling (instroomfase leerjaar 1-2, doorstroomfase leerjaar 3-4, uitstroom-fase leerjaar 5-6).
- De begeleiding van mentoraat, ondersteuning en lob is gebaseerd op een inhoudelijk programma voor professionalisering van mentoren op het gebied van de coachende rol van de mentor, de ontwikkeling van het reflectief vermogen van de leerling (waaronder t.b.v ontwikkeling lob-competenties) en executieve functies.
- De begeleiding is zichtbaar in het lesrooster middels een ingeroosterde mentorles én een vast contactmoment ten behoeve van individuele gesprekken met leerlingen.
- Reflectie (via intervisie-mentorlessen) op hoe het leren leren verloopt bij de vakken, alsook de ondersteuning van leerlingen op het gebied van Leren leren, zorg en lob ligt in eerste instantie bij de mentor, begeleiding vanuit het O-team, de Maatwerkplaats en decanaat is tweedelijns ondersteuning.
- De begeleiding mentoraat, zorg en lob zijn gebaseerd op een inhoudelijk programma en wordt op peil gehouden door professionalisering: deskundigheidsbevordering en deelname aan intervisiemomenten.

Doelstellingen voor 2023-2024:

- LOB-traject uitbreiden met meer ontmoetingsmomenten met studenten en met beroepssituaties (LOB-stage);
- een terugkomactiviteit alumni organiseren;
- meer begeleiding en scholing van mentoren op het gebied van LOB, meer handvatten en overlegmomenten voor mentoren;
- oriënterend onderzoek naar een LOB-stage. In havo-pgp is dit geïntegreerd in de stage, wat zeer succesvol genoemd mag worden.

2.1.1.6 Toetsbeleid

Het toetsbeleid staat beschreven in [paragraaf 2.3.1 van de Schoolgids](#). Hoe dit bijdraagt aan kwalificatie wordt daar duidelijk.

2.1.2. Socialisatie

Het Porta Mosana College besteedt nadrukkelijk aandacht aan de ontwikkeling van sociale- en maatschappelijke competenties. Deze zijn voorwaardelijk om op een goede manier met anderen te kunnen samenleven, nu en later.

Lees in de Schoolgids hoe we dit doen onder paragraaf [2.3.4 Sociale vaardigheden](#).

Het Porta Mosana College kent een leerlingenraad (LLR) en leerling-geleding in de Medezeggenschapsraad. De LLR heeft maandelijks overleg met de rector en wordt geconsulteerd met betrekking tot nieuw onderwijsbeleid. De maatschappelijke stage maakt deel uit van het onderwijsaanbod. De school neemt bovendien deel aan activiteiten zoals het Model European Parliament (MEP), en heeft een eigen debatingclub, die deelname aan wedstrijdactiviteiten zoals *Het Lagerhuis* organiseert. Jaarlijks neemt de school voorts deel aan het internationaal project Xplore rondom thema's van internationale verbondenheid, ontwikkelingssamenwerking en de Millenium doelen. Ook kent de school een langlopend project genaamd Juupu, dat bijdraagt aan de ontwikkeling van sociale verantwoordelijkheid. Het project kent maandelijks een activiteit op school in het kader van maatschappelijke betrokkenheid met armen en gezinnen in Maastricht die onder het bestaansminimum leven. Tot slot zet de school in de pauzes Stewards in het kader van het aanleren van verantwoordelijkheid voor de eigen leefomgeving in.

Doelstellingen 2023-2027:

- Verder vormgeven, uitvoeren en doorontwikkelen burgerschapsbeleid;
- Verder uitwerken maatschappelijke stage, mogelijk met de Juupu-app. Zonder meer in havo-pgp;
- Leerlingenarena organiseren in samenwerking tussen leerlingenraad en directie.

2.1.2.1 (Internationale) Burgerschapsvorming

Burgerschap is een vakoverstijgende maatschappelijke in de wet verankerde opdracht. Juist door de verwevenheid van actief (internationaal) burgerschap met onderwijskundige inhouden haalt het Porta Mosana College de wereld en het leven de school binnen. Ook gaat Porta de wereld in. Het Porta Mosana College wil dit doen in de overtuiging dat de ontplooiing en persoonsvorming van leerlingen juist daar plaats vindt waar kwalificatie, socialisatie en subjectivering elkaar raken (Gert Biesta) omdat "moeten daar willen wordt" (Joep Dohmen).

Het Porta Mosana College wil een plek zijn waar leerlingen het spanningsveld tussen hun individualiteit en hun lidmaatschap van een groter geheel leren hanteren, een plek waar zij ontdekken wie zij zijn, wat hun talenten zijn en wat zij met hun talenten willen. Hoe meer kinderen leren over de wereld om hen heen, over de samenleving waar ze deel van uit maken, hoe beter zij zichzelf zullen begrijpen. Daarmee krijgen zij meer zicht op wat hun rol zou kunnen zijn in de (mondiale) samenleving. Onderwijs waarin meer tijd en aandacht wordt besteed aan persoonsvorming en aan deze ontdekkingstocht van wat ieders bijdrage aan de samenleving zou kunnen zijn, voldoet aan de onderwijsbehoefte zoals deze tijdens de veldraadplegingen door de commissie Onderwijs2032, door leerlingen werd aangegeven.

De missie van het Porta Mosana College

Het Porta Mosana College leidt talentvolle en gemotiveerde leerlingen op tot internationaal georiënteerde en maatschappelijk bewuste wereldburgers die na het behalen van hun havo of vwo-diploma in staat zijn in een internationale academische

omgeving of omgeving voor hoger onderwijs verder te studeren om vervolgens succesvol te participeren in een dynamische, geglobaliseerde samenleving.

Lees in de Schoolgids als over onze visie en aanpak onder paragraaf 2.3.2. [Internationalisering en \(wereld\)burgerschap](#)

Doelstellingen 2023-2027

- Afstemming tussen de afdelingen tto en de Nederlandstalige afdeling als het gaat om het aanbod van het programma op de projectdagen als ook de doorlopende leerlijnen GP (voor tto) en WV (voor de Nederlandstalige afdeling)
- Invoeren van portfolio voor alle leerjaren
- Reflectieformulieren als onderdeel van het portfolio
- Studiedag (23 mei); scholing, draagvlak docenten
- Zichtbaarheid binnen de school; burgerschap begint immers aan de poort
- Actievere betrokkenheid secties/leeromgeving bij ons burgerschap op Porta, zowel tijdens de projectdagen als ook in de reguliere lessen
- Mentoraatsprogramma gebruiken voor burgerschap
- Bij de toetsing (vt's, vtt's, ed's, etc.) van de verschillende vakken meer elementen uit burgerschapsvorming integreren.

2.1.2.2 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB) wordt op het Porta Mosana College gezien als een brede meerwaarde in de ontwikkeling van de leerling, in het kader van 'talentontwikkeling en doorstroom binnen school en naar vervolgonderwijs'. Daartoe ontwikkelt het LOB-beleid zich blijvend en zal het de komende jaren nauwer verweven worden met het vak Wetenschappelijke Vorming (WV), de Maatschappelijke Stage, Profielwerkstuk, het mentoraatsprogramma en vaklessen.

Visie en beleid

De vragen "Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?" staan centraal in de schoolloopbaan van leerlingen. Dit proces wordt aangestuurd door de afdeling LOB. LOB staat niet als vak ingeroosterd in het lesrooster, maar zit verweven in verschillende vakken en maakt onderdeel uit van de persoonsvorming van de leerling. Hierin hebben alle docenten een taak.

Het LOB-programma is duidelijk zichtbaar vanaf het derde leerjaar. Hier richten leerlingen zich op de keuze van het profiel en vakkenpakket tijdens vaklessen en de mentorles. Het plusproject en het daaruit voortkomende Plusdocument hebben als doel de leerlingen zich inhoudelijk te laten oriënteren op de vakken van de Tweede Fase. De leerlingen maken drie praktische opdrachten tijdens de projectdagen van periode 1 en 3 voor profiel- en keuze examenvakken. De inhoud en beoordeling van deze opdrachten hebben een voorspellende waarde voor het succesvol doorlopen van deze vakken in de bovenbouw vwo en tto. Zo worden de leerlingen goed voorbereid op hun stap richting de Tweede Fase. Vanaf leerjaar 4 wordt een individueel traject doorlopen dat onder meer gericht is op het vinden van een geschikte vervolgopleiding: de leerling gaat vanuit een oriënterende fase d.m.v. activiteiten en opdrachten naar de verdiepende en vergelijkende

fase om uiteindelijk een weloverwogen beslissing te nemen. De leerlingen worden daarbij ondersteund door een digitale leeromgeving: portamosana.dedecaan.net.

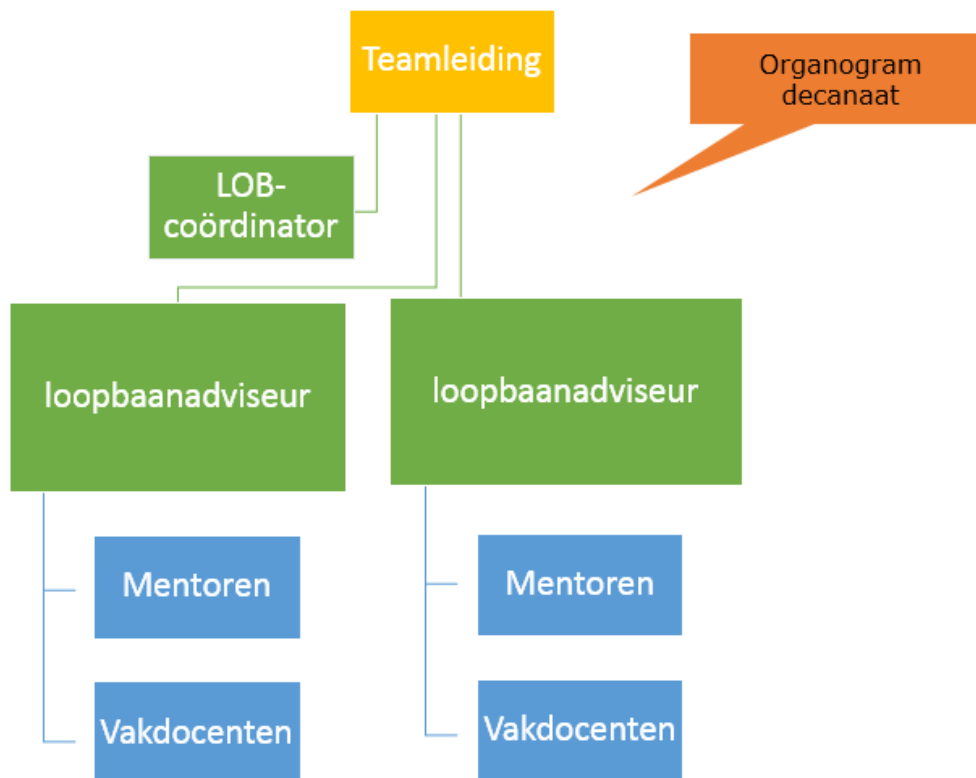
Daarnaast staat, gelet op doorstroom en talentontwikkeling, het begeleiden van leerlingen naar 'een flexibele loopbaan gedurende hun leven' centraal. Leerlingen worden geactiveerd om zelfsturend en zelfverantwoordelijk in hun loopbaan te staan. Om dit te ontwikkelen richt LOB zich in de LOB-opdrachten op **vijf loopbaancompetenties** (Meijers/Kuijpers):

1. Kwaliteitenreflectie, *wie ben ik, wat kan ik*: het vermogen om eigen kwaliteiten en talenten (benut als je leert en werkt), te ontdekken en waarderen. Deze reflecties worden verzameld in het persoonlijke en digitale LOB-dossier (portamosana.dedecaan.net).
2. Motievenreflectie, *wat wil ik*: het vermogen om eigen wensen en waarden die van sturend belang zijn tijdens leren en werken, te ontdekken en waarderen; Het draait hier om waar de leerling binnen leven, leren en werk waarde aan hecht of interesse voor heeft. Deze reflecties worden verzameld in het persoonlijke en digitale LOB-dossier (portamosana.dedecaan.net).
3. Opleidings- en werkexploratie: het vermogen om persoonlijke mogelijkheden en uitdagingen in studie en werk te onderzoeken; hierbij gaat de leerling actief onderzoeken welke onderwijsmogelijkheden bij hem passen, om zo de overgang en doorstroom te bevorderen. In de activiteiten die aangeboden worden, ontwikkelt de leerling een zo realistisch mogelijk opleidings- en beroepsbeeld. Dit betekent dat de leerling zowel voorlichtende als ervaringsgerichte activiteiten doet, zoals de Maatschappelijke Stage en het bezoeken van open dagen, beroepsvoorlichtingsavonden, Meet & Greet met studenten van HBO en WO, etc. en hierop reflecteert in het LOB-dossier.
4. Loopbaansturing: het vermogen om initiatief te nemen en in actie te komen om ambities te realiseren; Bij loopbaansturing leert de leerling doelen stellen, kiezen, beslissingen maken, en zelf zijn droom als plan ter hand te nemen. Leren omgaan met veranderingen, tegenslagen en onzekerheid hoort hier ook bij.
5. Netwerken: het vermogen contacten aan te gaan en te onderhouden om ambities te realiseren. Bij netwerken leert de leerling, het belang van, het aangaan en onderhouden van contacten als hulpbronnen bij het succesvol doorlopen van opleidingen en het zoeken van een stageplek of bijbaantje.

Door het individuele traject van de LOB-opdrachten in de bovenbouw worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door diverse activerende werkvormen. De leerling is verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces door, samen met de mentor, te reflecteren op de uitwerking van LOB-opdrachten. De mentor monitort het LOB-proces van de leerling. Dit uit zich in een beoordeling per periode op het rapport. Ook ouders worden betrokken bij dit reflectieproces. Bijvoorbeeld tijdens oudergesprekken en speciale ouder-opdrachten in Keuzeweb.

Organisatie organogram decanaat

LOB is binnen het Porta Mosana College als volgt georganiseerd:



Het draagvlak voor de visie en doelen van LOB blijkt uit de actieve betrokkenheid van de mentor/docent bij het uitvoeren van LOB-activiteiten binnen en buiten het mentoruur en vaklessen. De structuur van persoonlijke begeleiding van elke leerling ziet er als volgt uit:

- 1^e-lijns begeleiding: mentor
- 2^e-lijns begeleiding: loopbaanadviseur, teamleider
- 3^e-lijns begeleiding LOB: externe partijen zoals adviesbureaus (Profiel ASL), mbo-instellingen (m.n. Vistacollege), hbo-instellingen (m.n. Zuyd Hogescholen en Fontys) en wo-instellingen (m.n. Maastricht University, TU/e), bedrijven (bijvoorbeeld DSM)

Monitoring en evaluatie van LOB maken bij enkele activiteiten deel uit van de interne kwaliteitszorgcyclus. Op basis van die gegevens en op basis van actuele inzichten en onderzoeken wordt indien nodig beleid, koers, activiteiten en het professionaliseringplan van LOB bijgesteld. Decanen volgen elk jaar minimaal één LOB-bijbscholing om landelijke ontwikkelingen te kunnen implementeren in de LOB-visie van school.

Monitoring/evaluatie gebeurt op de volgende punten:

- aansluitmonitor van dedecaan.net (vierjaarlijks onderzoek onder oud-leerlingen)
- jaarlijks NCO-rapportage;
- Vensters van verantwoording;
- opdrachten en reflectieverslagen in Keuzeweb, bijvoorbeeld van de wo-avond en het bezoek van open dagen en meeloopdagen;
- eindgesprekken met elke eindexamenleerling en de decaan over zijn studiekeuze en LOB-traject;

- jaarlijkse evaluatie met mentoren;
- LOB Kick-off van elk schooljaar met mentoren, geïnitieerd vanuit het decanaat.

Activiteiten en samenwerking met externe partners

Samen met leeftijdgenoten (de "peer group") vormen de ouders de belangrijkste vertrouwenspersonen en adviseurs bij de loopbaanafwegingen van de leerling. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders aan het begin van elk schooljaar geeft de decaan vanaf leerjaar 3 een presentatie en gaat ook de mentor in op LOB-zaken. De samenwerking tussen mentor, ouders en de decaan zien wij als een **magische driehoek van verantwoordelijkheden** waarbij de leerling een centrale rol speelt. Tijdens oudergesprekken worden individuele LOB-ontwikkelingen besproken.

Verder betreft het Porta Mosana College ouders/verzorgers bij verschillende onderdelen van het loopbaanbegeleidingsproces, zoals de beroepenavond en, indien nodig, individuele LOB-gesprekken.

Om het effect van LOB te versterken is ook samenwerking met het bedrijfsleven in de regio en (vervolg)opleidingen geïntensiveerd. Het Porta Mosana college onderhoudt intensieve contacten met de andere Maastrichtse VO-scholen, maar ook met MBO-, HBO- en WO-instellingen.

Uit diverse interne onderzoeken, zoals de LOB-scan van de VO-raad en onderzoeken vanuit masterstudies van de decanen is er een duidelijk gevoel dat we op de goede weg zijn. De visie van LOB staat helder omschreven en wordt uitgedragen door zowel de teamleiding, decanen als de mentoren. Het aangeboden LOB-traject geeft leerlingen voldoende mogelijkheden om een weloverwogen keuze te maken door de hoeveelheid en variëteit aan LOB-activiteiten en LOB-opdrachten en aanvullende informatie op de website. Ook de periodieke gesprekken met de mentor en gesprekken met de decaan dragen hiertoe bij. Leerlingen weten de decanen te vinden en lopen regelmatig binnen in de decanenkamer.

De samenwerking met de eerstelijns begeleiders, de mentoren, verloopt via mail en via gesprekken. Minimaal een keer per jaar is er een bijscholingsactiviteit voor mentoren op het gebied van LOB. Ook probeert het decanaat de LOB-presentaties aan leerlingen zo te plannen dat mentoren erbij aanwezig kunnen zijn en zodoende ook volledig geïnformeerd blijven over LOB-ontwikkelingen van hun mentorleerlingen.

Aandachtspunten zijn:

- Verder doorontwikkelen op het gebied van LOB van de mentor;
- Ouderbetrokkenheid op het gebied van LOB.

Doelstellingen voor 2023-2027

- Doorgaan met ingezette weg om LOB-traject uit te breiden met meer ontmoetingsmomenten met studenten en het beroepssituaties (LOB-stage). Succesvolle voorbeelden waren er al veel met havo-pgp en in Projectdagen.
- Betrokkenheid en kwaliteit van mentoren op het gebied van LOB monitoren en verder vergroten door nog meer begeleiding en scholing van mentoren op het gebied van LOB, meer handvatten en overlegmomenten voor mentoren.
- Opleidingsinformatie op de site dedecaan.net verschaffen teneinde uitval in vervolgonderwijs te voorkomen en een succesvolle studiekeuze te faciliteren.

- Maatwerk in LOB-begeleiding. Leerlingen krijgen vaak hetzelfde lob-traject aangeboden hoewel ze in verschillende fases zitten als het gaat om loopbaanoriëntatie. De een weet al vrij goed wat hij/ wil, terwijl een ander nog geen idee heeft. Leerlingen geven in de landelijke monitor aan vooral behoefte te hebben aan begeleiding op maat.
- Derdejaarsleerlingen die voor hun profielkeuze staan nog beter begeleiden in *het proces* van kiezen. Onderwerpen zijn dan bijvoorbeeld: keuzestress en vooroordelen. Het decanaat doet onderzoek naar een toneelvoorstelling waar deze thema's op luchtige wijze herkenbaar in beeld worden gebracht.

2.1.3. Persoonsvorming

Het Porta Mosana College beoogt middels haar onderwijsaanbod een positieve bijdrage te leveren aan de persoonsvorming van leerlingen en zo bij te dragen aan het proces waarbij leerlingen leren met een eigen houding in het leven te staan. De school beoogt leerlingen te leren onafhankelijk te denken, empathisch te voelen en authentiek te zijn en stelt zich tot doel een onderwijsaanbod te realiseren dat middels het pedagogisch didactische model van Building Learning Power bijdraagt aan een positieve, constructieve zelfontplooiing van leerlingen. Persoonsvorming en burgerschapsvorming worden als integraal onderdeel van het onderwijsaanbod gerealiseerd.

Persoonsvorming betreft enerzijds cognitieve zelfvorming: leerlingen leren onafhankelijk te denken, leren interpreteren – leren analyseren – leren de goede vragen stellen - leerlingen leren hun competenties te ontwikkelen, maar leerlingen leren ook de grenzen van de vrijheid te doorzien, leren empathisch te voelen en leren rekening te houden met anderen. Persoonsvorming betreft daarnaast morele zelfvorming en een sociale identiteit ontwikkelen.

Leerlingen bewust maken van hun talenten en aanspreken op hun talenten is een belangrijke vorm van persoonsvorming en burgerschapsontwikkeling. Leerlingen die zich bewust zijn van hun sterke kanten en zich in die richting verder ontplooiën, zijn met zelfvorming bezig, met het ontdekken van hun plek in de maatschappij, met het invulling geven aan hun verantwoordelijkheid als (wereld)bürger.

Als Unesco school noemen we dit de onderwijspieler ***leren zijn.***

Doelstellingen voor de periode 2023-2027

- Het Porta Mosana College beoogt een school te zijn die een oefenplaats vormt voor identiteitsvorming;
- het onderwijs van het Porta Mosana College gebruikt hiertoe werkvormen die bijdragen aan de samenwerking tussen leerlingen van verschillende afkomst, culturen en seksen;
- docenten van het Porta Mosana College spelen hiertoe in op de identiteitsontwikkeling van leerlingen, onder andere door gebruik te maken van werkvormen zoals dialoog, perspectiefwisseling, reflectie en het betrekken van de achtergronden van leerlingen;
- docenten dragen bij aan de persoonsvorming van leerlingen door in hun begeleiding in te zoomen op en aan te passen aan de cognitieve en emotionele ontwikkelingsfase van het kind;

- het onderwijsaanbod van het Porta Mosana College omvat inhoud die bij kunnen dragen aan identiteitsvorming zoals levensbeschouwelijke stromingen, (sub)culturele groepen, emancipatie en minderheidsperspectieven;
- leerlingen hebben ruimte om uitdrukking te geven aan hun identiteit, leerlingen leren authentiek te zijn;
- leerlingen worden zich bewust van zichzelf door een leerlingportfolio aan te leggen, waarin ze reflecteren op wat de wereld om hen heen voor hen betekent.

2.1.3.1 Building learning power (BLP)

1. Ontwikkelt kinderen voor een Leven Lang Leren

BLP-onderwijs bereidt jonge mensen voor op een leven na school. Ze helpt hen om mentale, emotionele en sociale vermogens te ontwikkelen en uitdagingen met plezier aan te gaan, zodat ze antwoorden kunnen creëren op een onzekere en complexe toekomst en in staat zijn een leven lang te leren.

2. Stimuleert 'Groeimindset'

Het onderscheid in growth en fixed mindset is een eenvoudig idee dat ontdekt is door Carol Dweck¹, psycholoog aan de Stanford University. Mensen (en kinderen) met een fixed of vaste mindset geloven dat hun basale talenten vaststaan. Het zijn eigenschappen die je niet kunt veranderen. Mensen met een growth of groei mindset geloven dat IQ tot op zekere hoogte goed ontwikkelbaar is en dat basale competenties ontwikkeld kunnen worden door middel van toewijding en inspanning. Zij zien intelligentie en talent slechts als startpunt voor hun ontwikkeling.

Het geloof dat je kwaliteiten ontwikkeld kunnen worden, leidt tot een passie voor leren en is rechtstreeks van invloed op hoe je omgaat met uitdagingen, hindernissen, het leveren van inspanning, kritiek en succes van jezelf en anderen. Uit de vele onderzoeken van Dweck blijkt dat kinderen en jongeren op vrij eenvoudige wijze een groei mindset kunnen aanleren. Daarnaast spelen leerkrachten en ouders een cruciale rol in het stimuleren en bevestigen van een groei mindset bij kinderen en jongeren.² BLP gaat uit van een groei-mindset en gelooft in de trainbaarheid van de natuurlijke capaciteiten van leerlingen.

3. Traint de leercapaciteiten van kinderen in leergewoonten

Het doel van BLP is om het lerend vermogen bij leerlingen te ontwikkelen. BLP maakt de vergelijking met sport, waarin het langdurig en professioneel trainen van spieren noodzakelijk is voor het leveren van een (top)prestatie. Voor de 'leerspieren' geldt hetzelfde. Naarmate deze spieren beter worden getraind, in een goede context, neemt het leervermogen van leerlingen toe. BLP traint 17 natuurlijke capaciteiten in 4 gebieden:

- Veerkracht;
- Vindingrijkheid;

¹ Dweck, C.S.: *Self-theories: Their Role in motivation, personality, and development*, New York 2000; Dweck, C.S., Molden, D.C.: "Self-theories: Their impact on competence motivation and acquisition, in: Elliot, E.J., Dweck, C.S.: *Handbook of competence and motivation*", New York 2015, p. 122-140

² Belangrijk in dit opzicht is het werk van John Hattie met name op het gebied van feedback geven aan leerlingen. Zie: Hattie, J., Timperley, H.: "The power of feedback", in: *Review of Educational Research*, 2017, no 77, p. 81-112; Hattie, J.: *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*, New York 2009

- Reflectief vermogen; en
- Interactie

4. Betrekt ouders als partners in leren

Het trainen van de leerspieren is niet uitsluitend het domein van de school. Ook ouders dragen natuurlijk bij aan o.a. de ontwikkeling van 'doorzettingsvermogen', 'empathisch vermogen' en 'zelfregulatie', enz.

5. Creëert een gezamenlijke 'leertaal' voor kinderen

Een belangrijk aspect van BLP is dat het leerlingen taal geeft om over leren te praten. Hierdoor beseffen ze wat hun eigen rol en verantwoordelijkheid is in hun leerproces. Dit lijkt iets kleins, maar het is een belangrijke stap in het bewustwordingsproces.

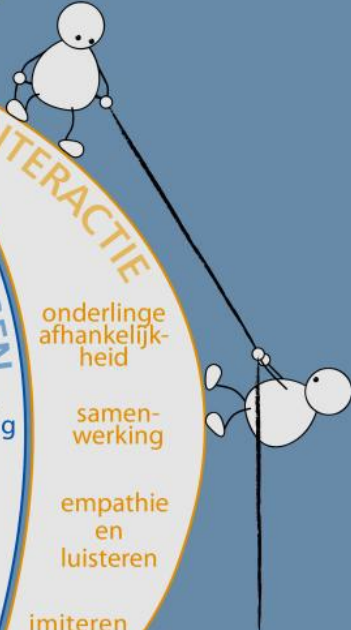
6. Lukt 'echt leren' uit door uitdagende leeractiviteiten

Voldoende uitdagingen geven aan kinderen is belangrijk. Uitdagingen worden pas echt spannend als het antwoord of het eindproduct niet meteen binnen handbereik ligt. Het vastlopen in een (leer)proces wordt als belangrijke start van leren gezien, omdat het uitlokken en stimuleren van een onderzoekende houding bij kinderen een belangrijke taak van de leerkracht is. Het stellen en uitlokken van verdiepende vragen zijn daarbij een belangrijk hulpmiddel. Verder kan het leerlingen helpen om het proces van vastlopen tijdens leren visueel te maken. Het in beeld brengen van een 'halfproduct' is dan misschien wel boeiender dan slechts het mooie 'eindproduct' zoals we nu veelal in scholen zien.

7. Gericht op interactie in de lespraktijk

In school is de docent de belangrijkste persoon om leren vorm te geven. Bij BLP hoeft hij niet zijn bestaande programma volledig om te gooien. Wel wordt van hem verwacht om over zijn eigen leerstrategieën en die van de leerlingen na te denken en hoe hij het bestaande lesmateriaal zo kan aanbieden dat de leerlingen geprikkeld worden structureel hun leervermogen te gebruiken. Gelukkig is er veel ondersteunend BLP-materiaal ontwikkeld en met gerichte BLP-trainingen kunnen docenten zaken meteen in de praktijk uitproberen. Immers BLP is niet alleen om leerlingen te laten leren, maar ook de professional in de organisatie!

Jouw Learning Powered Mind



© TLO Limited 2007

www.lumius.nl

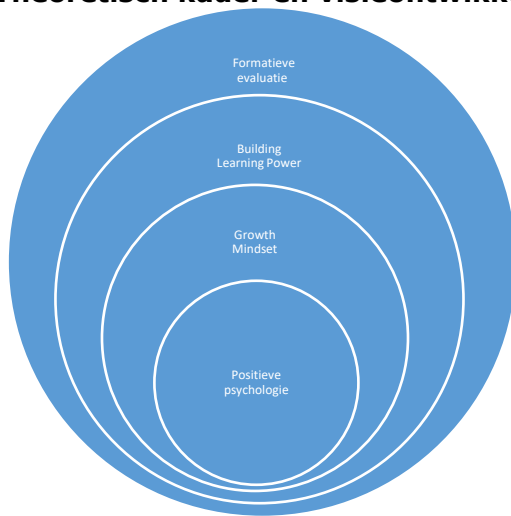


www.buildinglearningpower.co.uk



2.1.3.2 Growth mindset

Theoretisch kader en visieontwikkeling



Het Porta Mosana College heeft gekozen voor een onderwijsvisie die de 'leer-kracht' van leerlingen wil vergroten. Op deze wijze kunnen alle aanwezige talenten van de leerlingen optimaal worden ontwikkeld. Het theoretische kader van Building Learning Power is gebaseerd op de vanuit de positieve psychologie ontwikkelde growth mindset. Door tijdens het gehele leerproces de focus te leggen op het in kaart brengen van de groei van de leerling, met behulp van bijvoorbeeld formatieve evaluatie, wordt het eindresultaat op krachtige wijze positief beïnvloed.

Growth Mindset en Building Learning Power

De Amerikaanse psychologe Carol Dweck doet al jaren onderzoek naar de relatie tussen motivatie en presteren. Zij onderzocht de wijze waarop mensen naar zichzelf kijken en hoe dit zelfconcept doorwerkt in hun motivatie voor leren en in de prestaties die ze behalen. Zij toont aan dat doorzettingsreacties of juist 'hulpeloze reacties' ontstaan uit de manier waarop mensen kijken naar intelligentie. In haar boek "*Mindset, de weg naar een succesvol leven*" beschrijft ze haar theorie van denkbeelden (*mindsets*) die mensen over hun mogelijkheden hebben. Staan deze mogelijkheden vast of zijn ze ontwikkelbaar ('maakbaar')? Deze *mindsets* hebben enorme invloed op de onderwijscultuur door de manier waarop bijvoorbeeld wordt gekeken naar het behalen van resultaten. Het bijgevoegde schema laat op duidelijke wijze zien welke impact de verschillende '*mindsets*' hebben op het behalen van resultaten.

Building Learning Power (BLP, Guy Claxton) verhoogt de opbrengsten van scholen door te focussen op het leren. Daarbij worden leerlingen voorbereid op een 'leven lang leren' vanuit de gedachte en ervaring om mogelijkheden te versterken en de wetenschap dat 'intelligentie' niet iets statisch is, maar kan worden ontwikkeld. De uitgangspunten en fundamenten van BLP passen naadloos bij de kernwaarden van ons onderwijs: prikkelend, inspirerend en resultaatgericht.

2.1.3.3 Toetsbeleid

Zowel alle informatie als de strategische doelen staan vermeld in de Schoolgids onder [2.3.1 Toetsbeleid PMC: Formatief handelen, formatief en summatief meten](#). Hoe dit bijdraagt aan persoonsvorming wordt daar duidelijk.

2.2 Pedagogisch-didactisch klimaat

2.2.1 Activerende (taalgerichte) didactiek als focus

In de visie staat aangegeven dat de ontwikkeling van de leraar een belangrijk uitgangspunt wordt. Niet een nieuw systeem, een zwaar onderwijskundig concept, of een extra mogelijkheid om te kiezen voor leerlingen, maar gewoon aandacht aan de didactische vaardigheden van de leraar in de klas. Datgene, wat nog steeds het belangrijkste is in het onderwijs. Dit zou kunnen betekenen, dat er weer allerlei losse speerpunten in de school geïmplementeerd zouden moeten worden, maar daar lag nou juist het probleem: een teveel aan losse speerpunten/ innovaties, die allemaal een PDCA-cyclus moeten doorlopen. Daarom is er één focusdidactiek gekozen, en dat is een meer activerende didactiek.

Het Porta Mosana college is begonnen te werken met de didactiek van het Taalgericht vakonderwijs. We veronderstellen dat de hersenen van leerlingen in ons onderwijs actief werken wanneer we uitleg geven en hen laten luisteren. Wat zou het handig zijn in de hoofden van de jongeren te kunnen kijken om te checken wat daar nu werkelijk gebeurt. Sluit die uitleg wel aan bij wat ze weten? Kennen ze de gebruikte begrippen wel? Waar vallen de gaten? Taalverschillen in de klas komen niet zomaar aan het licht. Wanneer leerlingen stil zijn, hoor je bijvoorbeeld niet hoe zij een en ander formuleren. Veel klachten over taalniveaus komen dan ook pas naar voren naar aanleiding van proefwerken, wanneer blijkt dat leerlingen de dingen maar moeizaam kunnen formuleren.

Om grip te krijgen op deze problematiek is het belangrijk dat docenten de taligheid van de leerlingen in 'beeld' krijgen, en daarbij lesgeven op een manier waarop die taligheid tijdens de lessen doorlopend wordt gestimuleerd. Dit kan met behulp van de didactiek, genaamd Taalgericht vakonderwijs. Taalgericht vakonderwijs is een manier om de kwaliteit van vakonderwijs hoog te houden en het is *een didactiek waarin taal- en vakonderwijs worden geïntegreerd*. Soms zal wel expliciete aandacht voor taalvormen en het inoefenen daarvan gewenst zijn, maar de inhoud is het startpunt.

Dit principe voor taalonderwijs ligt echter al lang ten grondslag aan de didactiek achter het tweetalig onderwijs van Porta Mosana, CLIL genoemd (Content and Language Integrated Learning). Zie hiervoor paragraaf 3.2.1.4. Op deze manier wordt de taalgerichte didactiek, met daarbinnen activerende werkvormen, formatieve handelingen en (daardoor weer) mogelijkheden om te differentiëren, het nieuwe dna binnen de tto-afdeling, en hopelijk vanaf afgelopen jaar in de hele school.

2.2.1.1 Activerende didactiek

Uit de leerlingenquêtes en uit de conclusies van Leren verbeteren van oktober 2019 komt naar voren dat leerlingen behoefte hebben aan een meer activerende didactiek. Daarvoor moet geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van de leraar. Daarnaast zijn er veel aparte scholingen mogelijk om activerende werkvormen en interessante didactische invullingen te geven in de lessen, ook in combinatie met online leren, waarop in 2020-2021 vooral

doorgezet zal worden als resultante van de coronacrisis en met het oog op toekomstige verbetermogelijkheden met inzet van ICT.

2.2.1.2 Formatief handelen

De vele werkvormen kunnen structureel gebruikt worden om formatieve handelingen uit te voeren. De weg ligt op deze manier open om met de didactiek in de klas formatieve metingen te doen, die niet direct als toets aanvoelen, maar wel een scherp beeld geven van wat de leerlingen kunnen en moeten verbeteren. Doordat de feedback een wezenlijk onderdeel is binnen deze didactiek, heb je meteen een belangrijk gereedschap om het building learning power-klimaat te creëren.

2.2.1.3 Convergent differentiëren

Waar leerlingen veel aan het werk zijn, heeft de docent meer tijd om de leerlingen in beeld te krijgen, en om vervolgens rekening te gaan houden met de niveauverschillen in de groep. In het onderwijs hebben kinderen het recht om ongelijk behandeld te worden. Differentiatie is de wijze waarop een leerkracht met de verschillen tussen leerlingen omgaat.

Het doel is om alle leerlingen een bepaald niveau te laten behalen door te variëren in zaken als instructiewijze en instructietijd. De twee belangrijkste manieren van differentiatie zijn convergente en divergente differentiatie.

Op het Porta Mosana College zal het in eerste instantie in de klas vooral gaan om convergente differentiatie. Van de medewerkers in de klas wordt gevraagd, dat ze hun aanpak en benadering meer gaan afstemmen op de behoefte van de individuele leerling. Dat begint met goed kijken en luisteren. Bij convergente differentiatie is een minimumdoel voor de groep als geheel. Alle leerlingen doen mee aan de klassikale instructie. Daarna gaan de kinderen de leerstof zelfstandig verwerken, zodat de leerkracht tijd heeft om de zwakke leerlingen verlengde instructie te geven. Voor de meer- en hoogbegaafde kinderen is er verdiepingsstof. Uiteraard zijn hier allerlei varianten op, en kun je ook kiezen om sommige leerlingen een instructieblad te geven, of een kennisclip, terwijl je een andere groep gerichte instructie geeft, en zijn allerlei wijzigingen in het lesmodel mogelijk, afhankelijk van de didactische kennis van de docent. Deze zal in de komende vier jaren veel aandacht krijgen vanuit de visie.

Convergente differentiatie heeft hoge verwachtingen van zorgleerlingen. Zij worden niet bij voorbaat opgegeven of op een eigen leerlijn gezet. Het nadeel van een eigen leerlijn is dat de instructietijd voor de zorgleerlingen relatief kort is, terwijl convergente differentiatie de instructietijd voor deze leerlingen juist verlengt.

Voordelen van convergent differentiëren:

- Kinderen kunnen zo lang mogelijk meedoen met de klas, waardoor ze profiteren van de instructie en interactie in de groep.
- De groep blijft bij elkaar. Hierdoor benutten alle leerlingen de instructietijd optimaal.
- Het kan goed gecombineerd worden met *pre-teaching*.

In het huidige schoolgebouw en met het profiel van de docenten, is deze differentiatievorm voorlopig een goed streefdoel.

Naast het (interne) convergent differentiëren in de klas wordt ook gestreefd naar externe differentiatie, die verder gaat dan het klaslokaal. De afgelopen jaren is de overtuiging gegroeid dat dit tijd vraagt om een andere benadering van het onderwijs. De traditionele, klassikale aanpak is een werkvorm, maar kan niet meer de modus zijn.³ De opdracht aan scholen is niet (alleen) om zoveel mogelijk leerlingen te laten slagen. De opdracht moet zijn om het beste in de leerling naar boven te halen en naast hun cognitieve ontwikkeling bij te dragen aan de persoonsvorming en maatschappelijke vorming van de leerlingen. Het onderwijs van het Porta Mosana College richt zich meer op wat de individuele leerling nodig heeft: differentiatie, zowel in de zojuist beschreven werkvormen als benadering. De vraag is dan: hoe vertaal je dit naar de dagelijkse onderwijspraktijk? Het is een proces waarin de leerling samen met de docent op zoek gaat naar zijn of haar talenten (paragraaf 4.3: BPS). Het draait dan niet alleen om kennis, maar ook om inzicht, sociale vaardigheden, gedrag en verantwoordelijkheidsbesef. Dat geldt voor alle leerlingen; ook kwetsbare talenten verdienen de kans om te groeien. Het Porta Mosana College differentieert ook al extern. Er zijn al antwoorden op vragen als: waarom zou een leerling niet sneller het diploma kunnen behalen als dat mogelijk is? Bijvoorbeeld het vwo in vijf jaar. Dat is differentiatie in het onderwijs: een leerling die sneller kan, sneller laten gaan of een extra vak laten volgen. En een leerling die achteropraakt, via passend onderwijs bijspijkeren. Dit beleid is ingezet en zal verder worden uitgewerkt.

Een groot aantal nieuwe, digitale mogelijkheden biedt de helpende hand. Ze brengen niet alleen het onderwijs dichterbij de wereld van de leerling, maar geven ook tal van praktische oplossingen om te differentiëren naar al die verschillende leerlingen. Inzet van digitale middelen is geen must en geen doel op zich, maar voor docenten die zich hierin willen verdiepen, is alle ruimte.

3.2.1.4 CLIL - Content Language & Integrated Learning

Wat is CLIL?

Content Language and Integrated Learning is een activerende taaldidactiek die leerlingen in een tweetalige onderwijssetting helpt door gerichte taalonderdompeling (immersie) van een basistaalniveau naar een hoger taalniveau te komen.

Waarom CLIL?

Het kan zijn dat de beheersing van de vreemde taal lager is dan het kennis- of denkniveau van een leerling. Dan lijkt de taal een obstakel te zijn, maar het kan ook als springplank gebruikt worden. Juist door leerlingen de vaktaal te leren, leren ze over de inhoud. De tweetalige afdeling gebruikt daarom CLIL als didactiek in alle Engelstalige vakken. De Nederlandstalige vakken volgen de didactiek van TVO.

Hoe ziet CLIL-onderwijs eruit in de praktijk?

CLIL is het samenspel van 4 C's:

1. content (inhoud);
2. communicatie (taal);

³ Mooij, T.: "Onderwijsdifferentiatie en leerlingproblemen in Nederland, 1916-2016", in: *Mens en Maatschappij*, volume 91, no. 3, Amsterdam 2016, p. 235-269

3. cognitie (denkvaardigheden);
4. cultuur (interculturele competenties).

Deze vier kenmerken hangen nauw met elkaar samen en moeten min of meer in evenwicht zijn.

1. Content (inhoud)

Het begrip 'content' of 'inhoud' betreft allereerst de kennis en vaardigheden die bij een bepaald vak horen. Deze zijn o.a. gebaseerd op de kerndoelen. Zij vormen echter maar een deel van de inhoud van een CLIL-les, omdat ze alleen zeggen *wat* er geleerd moet worden en niet *hoe*.

Dat *hoe* is juist belangrijk omdat CLIL een andere aanpak vereist. De rol van de leerkracht verandert van degene die kennis overdraagt naar degene die leerlingen helpt om kennis te creëren. Het gaat erom aan te sluiten bij de kennis, vaardigheden en ervaringen van de leerlingen, die bovendien actief moeten worden verwerkt om zich de kennis eigen te maken.

2. Communicatie (taal)

Bij veel leerlingen krijgt kennis meer betekenis als ze er tijdens de verwerking ervan hierover praten. Daarom is het goed om in iedere CLIL-les tijd vrij te maken om de lesstof te bespreken in de Engelse taal. Aan het einde van een lessenreeks wordt het *hoe* (correctheid) net zo belangrijk als het *wat* (inhoud en vlotheid).

Er zijn drie soorten taal die de leerling leert tijdens een CLIL-les.

Language of learning

Bij een zaakvak horen bepaalde concepten en vaardigheden en dus ook bepaalde kernwoorden en structuren. Leerlingen moeten dus een selecte groep woorden en structuren kennen en kunnen gebruiken om de vakinhoud te begrijpen en om erover te kunnen praten.

Language for learning

Leerlingen moeten de taal leren beheersen om vragen te kunnen stellen, dingen te beschrijven, conclusies te trekken, enzovoort.

Language through learning

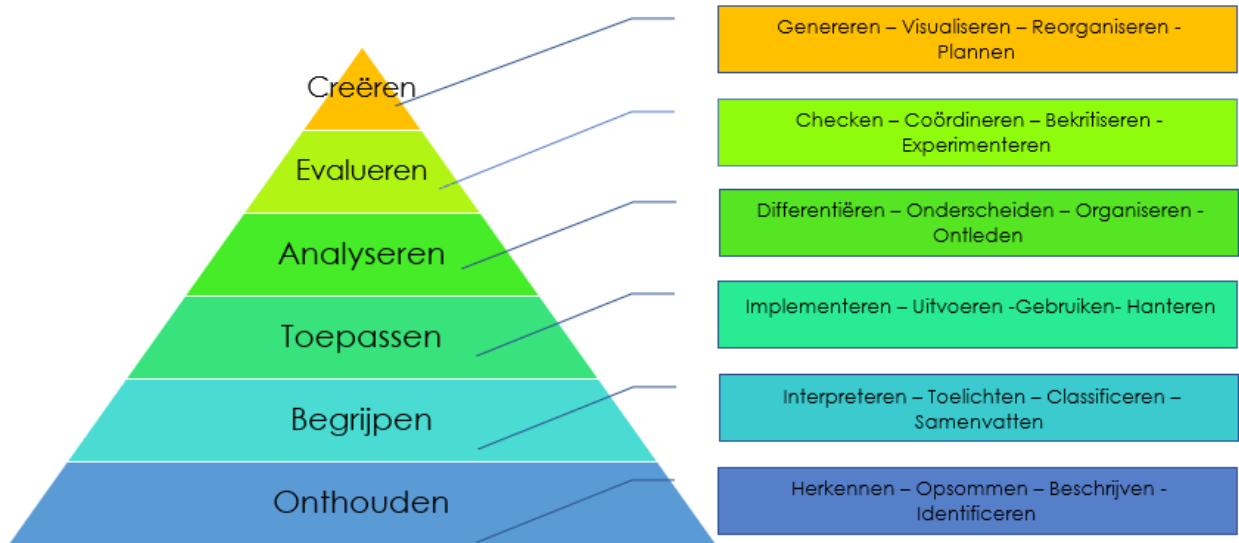
Een leerling leert taal door de CLIL-lessen. Als een leerling aan de slag gaat met een CLIL-project zitten er gaten in zijn of haar woordenschat die andere leerlingen in de klas niet hebben. Het is belangrijk dat deze woorden geoefend worden, bijvoorbeeld door een woordenschrift.

3. Cognitie

Bij inhoud gaat het in CLIL-lessen niet alleen om *wat* de leerlingen leren, maar vooral ook om *hoe*. Daar komen de cognitieve vaardigheden om de hoek kijken. Kinderen moeten niet alleen leren memoriseren en reproduceren, maar ook analyseren en creëren. Bovendien moeten ze *leren* leren. Welke manieren zijn er om woordjes te onthouden?

Hoe leer je een tekst samenvatten? Kennis kan snel verouderen en de kinderen moeten dan wel de vaardigheden hebben om nieuwe kennis te verwerven en toe te passen. Ook moeten ze het inzicht hebben om hun eigen leerproces bij te sturen indien nodig. Dat draagt bij aan een houding om een leven lang te leren.

Een veelgebruikte manier om de cognitieve vaardigheden te ordenen is een taxonomie, bijvoorbeeld die van Bloom. De CLIL-didactiek stimuleert leerlingen in de Engelse taal om van de LOTS (*lower-order thinking skills*) zoals onthouden, begrijpen en toepassen naar de HOTS (*higher-order thinking skills*), zoals analyseren, evalueren en creëren, te komen. In het schema hieronder worden deze denkvaardigheden verder toegelicht.



Bloom's Taxonomy / Pyramid

Cultuur

Cultuur wordt vaak tot uitdrukking gebracht door de manier waarop we naar de wereld kijken; deze blik wordt weer tot uitdrukking gebracht in onze taal. Zo zijn content, cognitie en communicatie en cultuur met elkaar verbonden. Het gaat om betekenisvolle communicatie met mensen in en buiten het klaslokaal. Door het gebruik van authentieke teksten verbreedt hun blik zich en leren de tto-leerlingen meer over de wereld. Op deze wijze stimuleert CLIL ook het ontwikkelen van een *global mindset* als voorwaarde voor wereldburgerschap.

De Nederlandstalige variant van CLIL heet taalgericht vakonderwijs (TVO) en deze vergelijkbare didactiek vormt de leidraad voor alle Nederlandstalige lessen. Ook hierin worden leerlingen gestimuleerd in hun ontwikkeling van dagelijks algemeen taalgebruik (DAT) naar cognitief abstract taalgebruik (CAT).

2.2.2 Toetsbeleid

Duidelijk werd in paragraaf 2.2.1.2, dat formatief meten een didactisch middel is in een les, een werkvorm waarbij het geven van feedback goed mogelijk wordt, omdat de leerling geacht wordt actief met de stof bezig te zijn. De vele middelen en vormen van formatieve metingen zullen de komende jaren uitgezet worden, en leraren kunnen zich indien gewenst specifieker richten op dit onderwerp.

In 2.1.1.6 werd verder ingegaan op wat formatief meten inhoudt, en hoe het zich verhoudt tot summatief toetsen en tot *Building Learning Power* en *Growth Mindset*. Formatief handelen kreeg in dit hoofdstuk een plek binnen het gehele toetsbeleid. In deze paragraaf was te zien hoe deze wijze van 'meten' past binnen de nieuwe didactische focus.

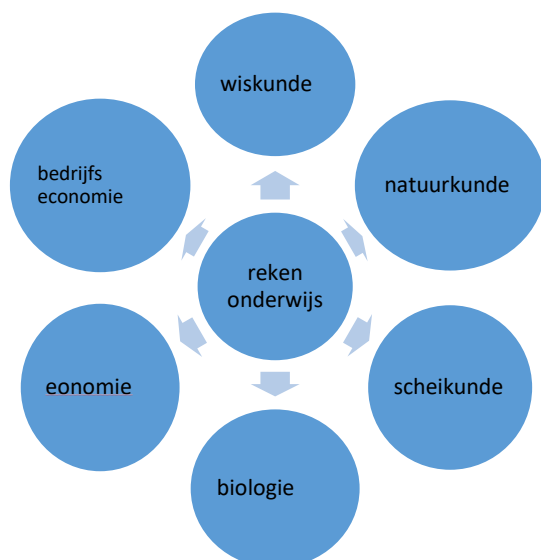
2.3 Reken- en taalbeleid

Geïntegreerde leerlijn rekenvaardigheid, 3F Rekentoets

In het najaar van 2019 wordt een voorstel tot wetwijziging behandeld in de Tweede Kamer waarin deelname aan de landelijke rekentoets officieel zal worden geschrappt als verplicht onderdeel van de slaag- zaknorm. De centrale rekentoets en het rekencijfer worden daarmee met ingang van het schooljaar 2019-2020 afgeschaft.

De wetwijzigingen die hiervoor nodig zijn, gaan in per 01-01-2020 met terugwerking tot 01-08-2019. Voor leerlingen met wiskunde in het examenpakket geldt dat het eindcijfer voor wiskunde tevens een indicatie geeft van de beheersing van de rekenvaardigheden van betreffende leerling. Voor leerlingen zonder wiskunde in het examenpakket (havoleerlingen zonder wiskunde) komt er een schoolexamen rekenen.

Het Porta Mosana College wil op een goede wijze aandacht blijven geven aan het rekenonderwijs om de gecijferdheid voldoende te ontwikkelen. Voor vervolgopleiding, voor het toekomstige beroep en voor het verantwoord functioneren als volwassene in de maatschappij.



In afwachting van de precieze regelgeving omtrent de toetsing van rekenvaardigheden als onderdeel van het schoolexamen, kiest het Porta Mosana College voor de ontwikkeling van een geïntegreerde leerlijn rekenvaardigheden, waarbij de verantwoordelijkheid voor het borgen van de rekenvaardigheden bij de vakdocenten komt te liggen. In de vakken wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie, economie en bedrijfseconomie en in mindere mate bij geschiedenis en aardrijkskunde worden bepaalde rekenonderwerpen geoefend. Deze vakken worden verantwoordelijk voor onderdelen binnen de rekendomeinen en zullen vanaf schooljaar 2019 -2020 ook verantwoordelijk zijn voor de toetsing van rekenvaardigheid binnen hun vak. Het vereiste niveau van rekenvaardigheid blijft het 3F niveau.

Gezien het belang van voldoende rekenvaardigheid blijven de rekenlessen voor zwakke rekenaars gehandhaafd. Extra ondersteuning op het gebied van rekenvaardigheid wordt aangeboden in leerjaar 1 en 3. In leerjaar 1 worden leerlingen met achterstand geselecteerd aan de hand van de score voor het onderdeel rekenvaardigheid in het onderwijskundig rapport van de basisschool. Leerlingen van de vwo-afdeling dienen een score van I te hebben, leerlingen van de havo-afdeling een score II. Leerlingen uit leerjaar 3 maken een schriftelijke, gebenchmarkte nulmeting.

Doelstelling 2023-2027

- Checken van het geïntegreerde rekenvaardighedenbeleid.

Taalbeleid en versterkt taalbeleid

Met de focus op TVO in de didactiek, en de huidige aandacht voor CLIL, wordt steeds intensiever gewerkt aan zowel de aandacht voor de didactische werkvormen, mogelijkheden tot formatief toetsen en differentiëren, alsook aan de taligheid van de leerlingen. In elke les in de toekomst wordt door deze didactiek gewerkt aan de taalontwikkeling van de leerlingen.

TVO en CLIL wordt via het OOT uitgewerkt in een taalbeleidsplan en in de werkgroep TVO, CLIL, leren leren in een activerende didactiek de school in gebracht. Vooral vanaf 2023 door collegiale intervisies.

Aangezien zowel Nederlandstalig als tweetalig onderwijs met een soortgelijke didactiek gaat werken, wordt dit het nieuwe didactische dna van de hele school, met alle positieve gevolgen van dien: activerende werkvormen, formatief handelen, meer gedifferentieerd onderwijs en aandacht voor de taal van het vak, de school en niet in de laatste plaats de leerling.

Naast doorlopende aandacht voor taal middels de taaldidactiek, is er vanuit het oogpunt van internationalisering ook aandacht voor versterkt taalonderwijs.

Versterkt Engels

Leerlingen van de bovenbouw hebben de mogelijkheid om te kiezen voor versterkt Engels om een Cambridge Certificate te behalen.

Versterkt Frans

Leerlingen van de onderbouw hebben de mogelijkheid om het diploma Delf Scolaire te behalen na leerjaar 3. Het streven daarbij is niveau A2 of B1 van het Europees Referentie Kader (ERK).

Versterkt Duits

Leerlingen in de onderbouw hebben de mogelijkheid een Goethe certificaat te behalen aan het einde van leerjaar 3. Streven daarbij is niveau B1 of B2 van het ERK.

Tweetalig onderwijs, tto

Het Porta Mosana College kent een tweetalige afdeling havo, atheneum en gymnasium, een door EP Nuffic gecertificeerd Senior tto, waar meer dan de helft van de vakken in het Engels wordt gegeven.

In de bovenbouw doen alle tto leerlingen mee aan het *Certificate in Advanced English* van *Cambridge University*. De tto-opleiding wordt afgerond met het reguliere landelijke eindexamen, aangevuld met een examen voor het certificaat *IB-English* van de *International Baccalaureate Organisation*

3. Leerlingenzorg

3.1 Leerlingbegeleiding en mentoraat

De visie van het Porta Mosana College op leerlingbegeleiding volgt uit de onderwijskundige visie van de school en gaat uit van:

- het ontwikkelen van de juiste attitude ten aanzien van leren, waarbij het zelfbeeld van de leerlingen met betrekking tot zijn eigen ontwikkelingsmogelijkheden en zijn motivatie om te leren en prestaties te leveren als onlosmakelijk worden gezien;
- het ontwikkelen van het lerend vermogen van de leerlingen;
- de talentontwikkeling, persoonsvorming en burgerschapsvorming van de leerling.

In de leerlingbegeleiding staan een intensieve begeleiding van het leerproces en aandacht voor de persoonlijke en sociaal – emotionele ontwikkeling van de leerling voorop. Daarnaast richt de begeleiding zich op Loopbaanoriëntatie (LOB).

De mentor heeft in de leerlingbegeleiding een spilfunctie en wordt hierin ondersteund door het Ondersteuningsteam (O-team) onder leiding van de ondersteuningscoördinator en door schooldecanen/loopbaanadviseurs. Mentoren voeren driemaal per jaar een pedagogisch-didactisch overleg met het O-team om de ontwikkeling van hun mentorleerlingen te monitoren en in het Leerlingvolgsysteem vast te leggen. Daarnaast zijn er periodiek leerlingenbesprekingen door de docententeams en resultaatbesprekingen.

Ondersteuningsstructuur (PM-werkwijze)

Bij ondersteuningsvragen van leerlingen wordt de interne ondersteuningsstructuur (PM 0 t/m PM 4) planmatig doorlopen. We onderscheiden vijf niveaus van ondersteuning of professionele momenten, waarvan PM 0 (de intake-fase) t/m PM 3 uitgevoerd worden binnen de school als onderdeel van de basisondersteuning. Niveau 4 (PM 4) is extra ondersteuning, gebruikmakend van de expertise van externe partners. Voor leerlingen met ondersteuningsvragen op het grensvlak van onderwijs en zorg worden vanuit de knooppuntoverleggen (PM4) lijnen en acties uitgezet.

De school hanteert de PM-werkwijze om op te schalen van begeleiding in de klas door docenten en mentor, naar leerlingenbesprekingen door het docententeam en naar ondersteuning door het O-team. Ook de opschaling van de ondersteuning via een knooppuntoverleg naar externe instanties zoals Teamjeugd van de gemeente Maastricht, de jeugdarts, leerplicht en andere externe partijen gebeurt volgens de PM-werkwijze.

Leerlingbegeleiding is een complex geheel dat het beste met een *integrale* aanpak gediend is. Een integrale aanpak van de begeleiding vergt dat ook vakdocenten een coachende rol innemen in de begeleiding en ondersteuning van leerlingen. De docent is in de visie van school op leerlingbegeleiding behalve vakinhoudelijk verantwoordelijk ook verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerling in de ontwikkeling van zijn executieve functies en voor de ontwikkeling van de juiste *mindset* ten aanzien van leren. Docenten geven invulling aan hun rol in de leerlingbegeleiding middels het geven van

feedback op formatieve metingen. Docenten voorzien zowel het proces als ook de bereikte resultaten van feedback.

3.2 Passend Onderwijs

Sinds de invoering van de Wet Passend Onderwijs met ingang van schooljaar 2014 – 2015 heeft het Porta Mosana College zorgplicht. Deze zorgplicht houdt in dat het Porta Mosana College verantwoordelijk is voor het vinden van een passende plek voor elke leerling die zich aanmeldt op de school.

Sinds de invoering van Passend Onderwijs in schooljaar 2014 – 2015 heeft het Porta Mosana College een toenemend aantal leerlingen met veranderende en extra ondersteuningsbehoeften in huis. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft het Porta Mosana College welke extra ondersteuningsmogelijkheden de school biedt. Ieder jaar wordt het SOP vastgesteld met daarin de zorgstructuur, de kwantitatieve gegevens, een evaluatie van de actiepunten van het voorafgaand jaar en de speerpunten voor het komende schooljaar. Het SOP is voor ouders op de site van de school te vinden. Ook vinden ouders hier een samenvatting van het complete ondersteuningsaanbod opgesomd in de zogenaamde *zorgkaart*.

Naast de basiszorg biedt het Porta Mosana College als Begaafdheidsprofielschool begeleiding en extra ondersteuning op het gebied van talentontwikkeling (meer hierover is te lezen in paragraaf 3.3).

Via het Samenwerkingsverband Maastricht Heuvelland (SWV) en de Gemeente Maastricht kan de school beschikken over een aantal medewerkers die deel uitmaken van het ondersteuningsteam (O-team).

Voorts ontvangt de school sinds schooljaar 2015 – 2016 een subsidie voor een schakelvoorziening in de vorm van een maatwerkplaats. Deze aparte ruimte biedt een veilige en prikkelarme (werk)omgeving voor kwetsbare leerlingen en wordt bemenst door een vaste contactpersoon (een vak-deskundig leerlingbegeleider) die in ieder geval voor- en na schooltijd op dezelfde plek aanwezig is en met wie de dag doorgenomen kan worden. De maatwerkplaats inclusief bijbehorende begeleiding is inmiddels ingebed in de school. Waar de maatwerkplaats in het begin uitsluitend dienstdeed als prikkelarme ruimte voor leerlingen met ASS-problematiek, die behoefte hebben aan een check-in aan het begin van de dag en een check-out aan het einde van de dag, wordt de maatwerkplek nu ook gebruikt voor leerlingen die wegens lichamelijke en/of psychische klachten niet volledig kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijsaanbod en door gebruikmaking van de maatwerkplaats de weg terug naar school vinden en/of aangehaakt blijven.

Daarnaast heeft de school met ingang van 2022 – 2023 een NT2-docent en is er een NT2-beleid opgesteld. De tweetalige afdeling van het Porta Mosana College biedt ook plek aan kinderen van voormalige expats, leerlingen die met hun ouders een aantal jaar op rij in het buitenland hebben gewoond en op internationale scholen onderwijs hebben genoten. Hierdoor is bij terugkomst in Nederland de Nederlandse taalbeheersing niet altijd op het niveau van Nederlandstalige leeftijdsgenoten. Met behulp van een NT2-

docent worden deze taalachterstanden aangepakt. Vanaf 2023-2024 zullen het meerdere docenten zijn die de NT2-leerlingen gaan bedienen.

Voorts financiert het Porta Mosana College op basis van een subsidie van het SWV deskundigheidsbevordering voor mentoren op het gebied van motivatieproblematieken van onderpresterende begaafde leerlingen.

Toename complexe onderwijszorgvragen:

- het Porta Mosana College ervaart een toename in het aantal leerlingen met complexe onderwijs-zorgvragen waarbij persoonlijke, leeftijd – en systeem gebonden factoren (problematische thuissituaties) een rol spelen;
- het Porta Mosana College ervaart een toenemend aantal leerlingen dat als gevolg van prestatiedruk klachten ontwikkelt variërend van faalangst tot depressiviteit, automutilatie, suïcidaliteit en angststoornissen. Leerlingen ervaren een maatschappelijke druk om succesvol te zijn en aan verwachtingen te voldoen. Opwaartse druk leidt daarbij incidenteel tot plaatsing van leerlingen op een niet passend niveau met alle gevolgen van dien;
- het Porta Mosana College ervaart een toenemend aantal leerlingen met motivatieproblematieken;
- het Porta Mosana College kent een toenemend aantal leerlingen met behoefte aan ortho-didactische en orthopedagogische ondersteuning.

Pilot inclusief onderwijs

In schooljaar 2022-2023 is het Porta Mosana College gestart met een pilot inclusief onderwijs in samenwerking met het ivoo. Het doel van de samenwerking is leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte in staat te stellen om in een reguliere school voor havo – vwo onderwijs in de onderbouw te starten in een veilige, kleinschalige omgeving met op de leerling afgestemde begeleiding, waardoor leerlingen die cognitief het havo of vwo-niveau aankunnen, een passend, uitdagend onderwijsaanbod krijgen.

Uitgangspunt is dat het onderwijs zoveel mogelijk in de reguliere klassen gevolgd wordt, waarbij didactische inclusie en maximale ontwikkelkansen voor alle leerlingen met de juiste ondersteuning gerealiseerd worden opdat zij toegerust met de juiste vaardigheden naar het vervolgonderwijs kunnen uitstromen.

Door kennisdeling tussen team Ivoo en docenten/mentoren van het Porta Mosana College worden tevens toekomstige toelaatbaarheidsverklaringen voor het speciaal voortgezet onderwijs, voor andere leerlingen voorkomen.

Uitvoering

Het aanbod wordt verzorgd in samenwerking met ondersteuningsteam en team Supporta in de vernieuwde opzet die het Porta Mosana College sinds schooljaar 2021-2022 hanteert vanuit de maatwerkplaats. De ruimtes van Supporta, waaronder de maatwerkplaats, vormen een natuurlijke overgang tussen open leercentrum en begeleidingscentrum.

De maatwerkplaats is gedurende de gehele dag bemand en biedt indien gewenst voor een specifieke groep leerlingen (leerlingen met vanuit problematiek voortvloeiende specifieke onderwijsbehoeften) veilige opvang en begeleiding gedurende de gehele schooldag. Deze begeleiding kan pedagogisch van aard zijn, maar ook waar nodig uitgebreid worden tot onderwijsbegeleiding.

Pedagogische begeleiding

Pedagogische begeleiding wordt verzorgd door een professional die pedagogisch bekwaam is en ook op onderwijskundig gebied expertise heeft. Het betreft een docent die zowel in de maatwerkplaats als in het VSO werkzaam is, zodat de verbinding tussen beide onderwijsvormen blijft. De pedagogisch begeleider ondersteunt de leerlingen waar nodig (plannen, organiseren, omgang met klasgenoten/docenten enz. enz.), maar altijd gericht op een terugkeer naar de klas. Hiervoor koppelt deze steeds terug naar de vakdocenten en mentor, zodat er ook bij de docenten en mentor een kennisverdieping plaatsvindt. Observaties in de les behoren tot de ondersteuning richting docenten en mentor. Daarnaast werkt deze begeleider samen met de begeleiders in de maatwerkplaats zodat ook hier sprake is van deskundigheidsbevordering.

Onderwijskundige begeleiding

Waar nodig ondersteunt de vakdeskundig leerlingbegeleider zodat de leerlingen ook ondersteund worden bij specifieke vragen op het gebied van didactiek.

Leerlingenbesprekingen en pedagogisch-didactisch overleg (PDO)

Er werd de afgelopen jaren gewerkt aan een verbetering van de leerlingenbesprekingen. Verbeteringen die werden doorgevoerd betreffen het formuleren van ondersteuningsvragen t.b.v. de leerlingenbesprekingen aan de hand van een ingevuld interventieformulier en het resultaatgericht werken met behulp van actieplannen door de docent/mentor in samenwerking met de ouders en de leerling. Desondanks functioneren leerlingenbesprekingen nog niet in alle afdelingen optimaal, waardoor leerlingen met ondersteuningsvragen onvoldoende tijdig in beeld zijn. Er is een het pedagogisch-didactisch overleg (PDO) waarbij mentor en O-team driemaal per jaar alle leerlingen bespreken. Daarnaast wordt vanaf 2023-2024 opnieuw nagedacht over uitvoeriger leerlingbesprekingen ten einde de overgangsvergaderingen rendabeler te kunnen maken met daarbij meer geïntegreerde formulieren die de leerroutes van leerlingen vanaf de start beter in beeld krijgen en houden.

Vanuit de onderwijsvisie bieden we integrale leerlingbegeleiding waarbij de mentor een coachende rol heeft t.a.v. de begeleiding van de leerlingen en tijdig een hulpvraag stelt aan het ondersteuningsteam. De PM-methodiek is regelmatig onder de aandacht gebracht en aan mentoren is nadrukkelijk gevraagd om het PM-formulier in te vullen alvorens de hulpvraag wordt besproken in het O-team. Daarbij is het Actieplan gedurende het schooljaar steeds vaker gebruikt als instrument om leerlingen bij te sturen voor de komende lesperiode.

Beleidsdoelen in schooljaar 2023-2027

Beleidsdoelen met betrekking tot de reguliere leerlingenzorg:

- continueren van preventieprogramma's voor leerlingen op het gebied van alcohol, roken, drugs, social media, pesten en afstemmen op de hedendaagse maatschappij;

- verder verbeteren van het gebruik van het digitale leerlingvolgsysteem (LVS), waarbij de nadruk komt te liggen op het structureel en adequaat invullen daarvan door mentoren en docenten;
- borgen van het gebruik van periodieke actieplannen en inzet van begeleide studie-uren;
- continueren van deskundigheidsbevordering voor medewerkers in het omgaan met leerlingen met speciale onderwijsbehoeften;
- doorgaan met de pilot inclusief onderwijs door leerlingen uit het vso op te nemen met hulp van specialisatie uit het vso in de school;
- inzet van de vso-docenten in de school als coach van docenten in het kader van overdracht expertise op het gebied van begeleiding van leerlingen met speciale behoeften;
- blijvende aandacht voor talentontwikkeling;
- continueren deskundigheidsbevordering van mentoren op het gebied van de begeleiding van leerlingen met motivatieproblematieken middels een POP/TOP-training voor een groep mentoren.

Beleidsdoelen met betrekking tot het extra ondersteuningsaanbod:

- continueren beleid dat zich bevindt het op het snijvlak van onderwijs en zorg, gericht op preventieve ondersteuning van leerlingen met een extra ondersteuningsvraag, waarbij de maatwerkplaats extra orthopedagogische en ortho-didactische ondersteuning biedt aan leerlingen die deze ondersteuning nodig hebben;
- voor leerlingen die hier gebruik van maken wordt in overleg met ouders een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld waarin ook eventuele afspraken over aangepaste onderwijstijd worden vastgelegd.

3.3 Begaafdheidsprofielschool (BPS)

Het Porta Mosana College is sinds het schooljaar 2008-2009 Begaafdheidsprofielschool. Dit betekent dat zij kwalitatief hoogwaardig onderwijs en begeleiding aan (hoog)begaafde leerlingen biedt. Door middel van cognitieve verrijking en het verzorgen van een POP-begeleiding (persoonlijk ontwikkelingsplan) waarin onder andere de sociaal emotionele begeleiding en het aanbrenen van studievaardigheden centraal staan, wil de school (hoog)begaafde leerlingen datgene bieden waar ze recht op hebben. Er wordt oplossingsgericht gewerkt in plaats van probleemgericht.

Binnen de school is het *BPS-team* actief, bestaande uit de talentcoördinator die tevens teamleider is, de zorgcoördinator en een aantal docenten (tutoren en verrijkingscoördinatoren). Door gerichte scholing wordt gezorgd voor de nodige deskundigheid op het gebied van hoogbegaafdheid.

Op basis van de uitslag en analyse van het kwaliteitsonderzoek wil het Porta Mosana College de volgende punten in haar ontwikkelagenda opnemen:

- Verbeteren van de begeleiding van de verrijking. Minder vrijblijvend maken door regelmatig overleg tussen groep leerlingen en verrijkingscoördinator.
- Of anders geformuleerd: betere monitoring van de verrijking door verrijkingscoördinatoren.

- Ontwikkelen van een (digitale) kaartenbak met verrijkmingsmodules in de onderbouw (voor leerlingen die het lastig vinden om een onderwerp te vinden).
- Leerlingen nog beter informeren wat er allemaal mogelijk is binnen het HB-programma.
- Ervoor zorgen dat leerlingen beter gaan voelen dat medewerkers waardering hebben voor het HB-programma dat zij volgen.
- Met ouders via de klankbordgroepbijeenkomsten in gesprek gaan wat zij nodig hebben om beter geïnformeerd te worden over het HB-programma.
- De contacten met Maastricht University intensiveren en onderzoeken welke extra-curriculaire activiteiten de universiteit kan bieden voor (hoog)begaafde leerlingen. Daarnaast bekijken welk extra aanbod de TU Eindhoven en de TU Delft voor deze doelgroep hebben.
- Zorgen voor meer kennis onder docenten over het bieden van maatwerk aan (hoog)begaafde leerlingen in de les.
- Nieuwe docenten gedurende het schooljaar beter informeren over wat het HB-beleid op het Porta Mosana College inhoudt en scholing op het gebied van hoogbegaafdheid en talentontwikkeling aanbieden.

Het BPS-team werkt in samenspraak met docenten, leerlingen, ouders en basisschoolleerkrachten aan de realisatie van de gestelde beleidsdoelen. Per schooljaar wordt in het schooljaarplan vastgelegd hoe in het betreffende jaar aan de gestelde beleidsdoelen wordt gewerkt. Middels de PDCA-cyclus wordt periodiek de voortgang van de gestelde doelen gemeten en daar waar nodig worden plannen bijgesteld.

4. Veiligheid in en om de school

Veilige en gezonde school

Sinds januari 2016 is het Porta Mosana College gecertificeerd als "Veilige en gezonde school". Dit betekent dat de school een structureel en duurzaam veiligheidsbeleid voert. Er wordt zowel preventief als curatief veel aandacht aan het behoud van een prettig en veilig onderwijsklimaat besteed. De school werkt nauw samen met ketenpartners als de Gemeente Maastricht, GGD, bureau HALT, GGZ, organisatie Mondriaan en de wijkagent.

Veiligheidsplan

Het veiligheidsplan, ontwikkeld door de werkgroep Veilige en Gezonde School, is onze basis voor een duurzaam veilige school. Hierin beschrijft de school hoe zij de fysieke en sociale veiligheid in en om het schoolgebouw waarborgt en zorg draagt voor een gezonde leer- en werkomgeving binnen de school bedoelt voor alle geledingen. Het beleidsplan besteedt nadrukkelijk aandacht aan het beschermen van werknemers en leerlingen tegen grensoverschrijdend gedrag dat binnen of in de directe omgeving van de school kan

voorkomen. De werkgroep, bestaande uit leden van de schoolleiding, ouder- en leerlingenraad en medewerkers, komt vier keer per schooljaar bijeen.

Hercertificering Veilige en Gezonde school

Op 18 april 2019 heeft er een Audit hercertificering Veilige en Gezonde school plaats gevonden. De audit was erop gericht om na te gaan in hoeverre de school het kader schoolveiligheid Maastricht-Heuvelland zich eigen heeft gemaakt en daarmee de veiligheid voor leerlingen, personeel en bezoekers vormgeeft.

Uit de audit bleek dat het Porta Mosana College structureel aandacht heeft voor veiligheid en zij actief beleid voert om de veiligheid van haar leerlingen, medewerkers en bezoekers te waarborgen. De auditor was van mening dat de school haar zaken betreffende veiligheid op orde heeft. Men toonde een zeer grote alertheid en betrokkenheid wat betreft veiligheid, zowel op het sociale als fysieke vlak. Hij was onder de indruk van de voortdurende inspanningen die het Porta Mosana College binnen de fysieke omstandigheden pleegt om de veiligheid van personeel studenten en bezoekers te blijven garanderen. De certificeringscommissie oordeelde positief en kende het Certificaat Schoolveiligheid Maastricht-Heuvelland toe.

Er is geen hercertificering meer geweest, maar de doelen die gesteld zijn in het vorige schoolplan, zijn behaald. De veiligheidsscore bij de enquête van Kwaliteitsscholen op onze school is dan hoog en ver boven de benchmark. De doelen en aandachtspunten die behaald zijn:

- het Porta Mosana College is voor alle betrokkenen een veilige school, waarbij de schoolleiding eindverantwoordelijk is voor het veiligheidsbeleid;
- medeverantwoordelijk zijn docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en ouders;
- het veiligheidsbeleid is gericht op het waarborgen van de veiligheid en welzijn van haar medewerkers en leerlingen;
- het veiligheidsplan omvat een omschrijving van het beleid waarmee de hoofddoelstellingen worden verwezenlijkt.
- het structureel op de agenda plaatsen van onderwerpen m.b.t. veiligheid tijdens zittingen van verschillende gremia;
- het structureel uitvoeren van veiligheidsonderzoeken bij leerlingen en personeel;
- het evalueren n.a.v. veiligheidsonderzoeken;
- het doorvoeren van aanpassingen in het veiligheidsbeleid n.a.v. onderzoeken;
- het doorvoeren van aanpassingen aan het gebouw n.a.v. RI&E (Risico, Inventarisatie en Evaluatie);
- scholing personeel en educatie leerlingen/ ouders;
- het werken aan en realiseren van gekozen thema's;
- implementeren van nieuw beleid project de gezonde school.

Dit gaat de school continueren in de komende jaren.

Afname verschillende instrumenten, monitoren en plan van aanpak

Ten behoeve van de Veiligheidsanalyse wordt gebruik gemaakt van verschillende

instrumenten om de veiligheid en de beleving daarvan in beeld te brengen, zoals:

- tevredenheidsenquêtes voor leerlingen, medewerkers en ouders;
- een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E): betreft organisatorische, bouwkundige en elektrotechnische maatregelen.

Doel is om ieder jaar deze enquêtes (inclusief de gezondheidsmonitor) af te nemen, de uitslagen te analyseren, te monitoren en een plan van aanpak te maken. Dit gebeurt inmiddels al een paar jaar.

Implementatie Incidentenregistratie verbeteren

De incidentenregistratie is sterk verbeterd. Mentoren zijn geneigd zelf probleemsituaties op te lossen, maar weten de antipestcoördinatoren beter te bereiken.

Onderhoud en Ontruimingsoefeningen:

Het gebouw vraagt om onderhoud. Daar is het Porta Mosana College voortdurend mee bezig. Er zijn aanpassingen aangebracht om het leefklimaat en de veiligheid te waarborgen (Porta Cabins, toezicht, stewards, aanpassing praktijklokalen, aanpassing in roosters).

Jaarlijks vinden de ontruimingsoefeningen plaats voor het hele personeel en alle leerlingen. Gezien de fysieke situatie willen we met grotere regelmaat geplande en ongeplande ontruiming plaats te laten vinden.

Scholing en educatie

Binnen de school is blijvende aandacht voor professionalisering die de preventieve aanpak ondersteunt bij het personeel:

- Leren signaleren en begeleiden van *special needs* leerlingen, PM model t.b.v. mentoren, monitoring en scholing van pedagogische en didactische bekwaamheid.
- Er worden studiedagen georganiseerd, workshops voor het personeel in het kader van de veilige school o.a. mentale gezondheid, signaleren van alcohol en drugs, ziekteverzuim, omgaan met social media, het geven van lessen seksualiteit en relaties, diversiteit.
- Een aantal docenten en teamleiders en OOP volgt ieder jaar de BHV- training.
- Tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en personeel en de gezondheidsmonitor (GGD) in klas 2 en 4 worden afgenomen.
- De Ouderraad organiseert jaarlijks voor ouders een thema-avond. De afgelopen jaren stonden thema's als social media, alcohol en drugs, het puberbrein centraal.
- Voor de leerlingen is er jaarlijks een groot aantal projecten binnen het onderwijs op het gebied van maatschappelijke thema's als diversiteit, alcohol en drugs etc.

Het Porta Mosana College wil graag een doorlopende leerlijn in lessen over seksualiteit /relaties, grensoverschrijdend gedrag, diversiteit realiseren. Het Porta Mosana College onderzoekt lespakketten.

- Vaste projecten die ieder jaar terugkomen zijn o.a. introductielessen (pesten/plagen), gastlessen COC over diversiteit, totally traffic over een veilige schoolroute, traffic informers, social media leerjaar 2, de Verfilmde Waan over psychose, no credit game over, code market over veilig uitgaan, GGD-onderzoek leerjaar 2 en 4, EHBO BSM6.
- Tevens dragen de vakken drama, Lichamelijke Opvoeding en Wetenschappelijke vorming, Personal Learning and Thinking Skills (PLTS) en het mentoraat actief bij aan het aanleren en verder ontwikkelen van sociale vaardigheden.

Werken aan en realiseren van gekozen thema's:

Binnen de werkgroep Veilige en Gezonde school komen de volgende thema's aan bod:

- gezonde schoolkantine
- alcohol en drugs
- het leren omgaan met social media
- telefoongebruik in de klas
- psychisch welbevinden onder jongeren (mentale gezondheid)
- doorlopende leerlijn lessen seksualiteit, relaties, diversiteit.

Veilige en gezonde school

Het Porta Mosana College hanteert de schoolslagwerkwijze om te werken aan een veilige en gezonde school. Binnen de school hanteren wij actief en preventief een communicatiestructuur door de zorgcoördinator en het zorgteam alsook de interne en externe begeleiders. Verder dragen de teams en secties verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van projecten en een curriculum rondom onderwerpen die te maken hebben met gezondheid, preventie en veiligheid. Naast de vaste onderwerpen in het curriculum worden er op basis van de Jongerenmonitor die 4-jaarlijks wordt afgenomen, prioriteiten vastgesteld en nieuwe activiteiten ontwikkeld. Hiertoe wordt jaarlijks een aantal overlegmomenten georganiseerd. Met enige regelmaat wordt er een thema-avond georganiseerd voor ouders. De school kan op aanvraag worden ondersteund door middel van preventieaanbod en informatiemateriaal t.a.v. gezondheidsbevordering door medewerkers van GGD Zuid-Limburg.

Rookvrije school

Kinderen en jongeren moeten rookvrij kunnen opgroeien. Daar hoort een rookvrij schoolgebouw als een rookvrij schoolterrein bij. Het Porta Mosana college is sinds 2019 een rookvrije school. Het rookverbod geldt ook voor de e-sigaret met en zonder nicotine en voor alle andere manieren van het gebruiken van tabak, zoals verhitte tabak (de IQOS). Het Porta Mosana College verbiedt ook het gebruik van nicotineproducten zonder tabak (bijvoorbeeld nicotinezakjes. Nicotinezakjes kunnen een nicotineverslaving opwekken en in stand houden. Daarnaast kan gebruik van nicotinezakjes leiden tot diverse klachten, waaronder irritatie in keel- en mondholte, hikken, maagklachten, misselijkheid en duizeligheid. Zeker bij hoge doseringen is nicotine schadelijk voor het zenuwstelsel en kan

het hartritmestoornissen veroorzaken. Bovendien kan veelvuldig gebruik van nicotine een nadelig effect op de ontwikkeling van het jonge brein hebben.

Alcohol en drugs

In het kader van het terugdringen van het Cannabisgebruik onder schooltijd werkt het Porta Mosana College mee aan het Integraal Outreachproject dat LVO Maastricht en de afdeling Verslavingspreventie van GGZ-organisatie Mondriaan is gestart. Het project kent drie pijlers te weten:

- het uitstellen van het eerste gebruik;
- het bevorderen van verantwoord gebruik;
- educatieve en preventieve aanpak door deskundigheidsbevordering van het personeel, het geven van tools, en het organiseren van thema-avonden.

Met de operationele en praktische aanpak is gestart in 2017.

Er werd in 2018 een inventarisatie gemaakt van klachten en bevindingen uit allerlei organisaties. De regels ten aanzien van drugs en alcohol voor uitwisselingen en stedenreizen zijn recent aangescherpt. Het beleid wordt beschreven in [de Schoolgids, paragraaf 9.2.5](#).

Social media

Porta Mosana College vertrouwt erop dat haar medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen verantwoord omgaan met sociale media en internetfaciliteiten. LVO heeft daarvoor het Protocol Sociale Media & internetfaciliteiten vastgesteld. Verder is er een bijbehorende infographic gemaakt die de kern weergeeft van het protocol.

Het Protocol Sociale Media en de infographic zijn te vinden op www.stichtinglvo.nl door 'Protocol Sociale Media' in te typen in de zoekfunctie.

Zie: Protocol sociale media stichting LVO en Do's en Don'ts sociale media en casuïstiek.

In het kader van het thema social media geeft de school lessen aan leerjaar 2. Aan de hand van ervaringen, beelden en opdrachten zijn leerlingen aan het denken gezet en is er een stuk bewustwording bij de leerlingen gecreëerd van de meerwaarde en de gevaren van de moderne media en het eigen aandeel dat leerlingen hierin hebben.

Psychisch welbevinden

t.a.v. leerlingen

Een toenemend aantal leerlingen heeft klachten op het gebied van depressiviteit. De leerlingen zouden graag het psychisch welbevinden op de agenda wilden hebben: aanpak van geestelijke problemen als depressie, hoge werkdruk, stress, slaapttekort, uitputting, faalangst, emotionele uitbarstingen, competitie tussen leerlingen, worstelen met identiteit. Ze willen dat docenten beter signaleren, oog hebben voor de leerling,

werk verlichten, om kunnen gaan met angst- en paniekaanvallen en leerlingen die niet lekker in hun vel zitten. We onderzoeken samen met de GGD, het ondersteuningsteam Mondriaan en de schoolpsycholoog de mogelijkheden, evenals tools voor collega's om te signaleren en naar projecten die aansluiten bij een bepaalde jaarlaag.

t.a.v. personeel

Het ziekteverzuim is in het schooljaar 2022-2023 enorm laag. Er is flink ingezet op het verhogen van de vitaliteit van de werknemers n dat wordt voortgezet, vanaf 2023-2024 ook door de CAO-werkdrukverminderingsgelden vanuit de overheid.

Veiligheid en Antipestcoördinator

Pesten

Op onze school is er plek voor iedereen. Iedere leerling wordt gezien. We kennen en waarderen elkaar. Daarom is er op onze school geen plaats voor pesten. Scholen in het primair-, voortgezet- en speciaal onderwijs zijn verplicht om te zorgen voor een veilige school. Sinds augustus 2015 is de Wet Veiligheid op school van kracht. Die heeft tot doel om pesten aan te pakken en de veiligheid voor leerlingen op school te vergroten. Jean-Paul Carati en Ron Wauters zijn het aanspreekpunt in het kader van pesten en coördineert het beleid in het kader van het tegengaan van pesten op school. Zij zijn te bereiken op: j.carati@stichtinglvo.nl en r.wauters@stichtinglvo.nl.

Onze school heeft een samenhangende set aan maatregelen om pesten tegen te gaan. In [paragraaf 4.7 van de Schoolgids](#) – De sociale veiligheid op school - wordt beschreven op welke wijze wij dit doen.

Tekst uit het inspectierapport t.a.v. veiligheid

SK1 Veiligheid

Het Porta Mosana College zorgt in voldoende mate voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen.

De leerlingen geven aan dat de school zich inspant voor het bieden van voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen. Dit blijkt uit de veiligheidsmonitor. Voor wat betreft de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen zien wij hier geen risico's (art 3b WVO). Het veiligheidsbeleid staat beschreven en de school voert dat ook uit. Een periodieke monitoring van de leerling veiligheid maakt hiervan deel uit. De school heeft in 2016 het certificaat Veilige School ontvangen. Voor wat betreft het tegengaan van pesten heeft de school een antipest coördinator aangesteld.

De leerlingen, ouders en personeel zijn hiervan op de hoogte en het is duidelijk voor welke zaken zij zich tot deze coördinator kunnen wenden (art 3b, lid 1c WVO).

Ten slot merken we op dat voor zover wij dit hebben constateren de uitingen van de leerlingen en personeel in lijn zijn met de basiswaarden van onze democratische rechtsstaat (art. 17 WVO).

5. Onderwijstijd

In de wet op Onderwijstijd is geregeld, dat leerlingen recht hebben op voldoende uren onderwijs (onderwijstijd) van goede kwaliteit. De overheid heeft daarom urennormen vastgesteld.

Onderwijstijd is het aantal uren dat leerlingen onderwijs krijgen. Het gaat hierbij niet alleen om de lessen die op het lesrooster staan, maar ook activiteiten zoals projectweken, sportdagen, mentorlessen en maatschappelijke stages tellen mee als onderwijstijd. Schooltijd is de tijd die een leerling verplicht op school aanwezig moet zijn. Scholen mogen de schooltijden zelf vaststellen.

De overheid stelt een urennorm vast voor de hele cursusduur. Voor havo is dat 4700 klokuren, voor vwo is dat 5700 klokuren. Scholen hebben hierbinnen een grote vrijheid om maatwerk mogelijk te maken, waarbij de kwaliteit van het programma het uitgangspunt is.

Een belangrijke norm in de wet is dat leerlingen per schooljaar 189 dagen onderwijs moeten krijgen (in een schooljaar van 40 weken), waarvoor criteria gelden. Het eerste criterium voor onderwijstijd is dat het moet gaan om (onderwijs)activiteiten die verzorgd worden onder verantwoordelijkheid van bekwaam personeel. Het tweede criterium is dat de onderwijstijd onder verantwoordelijkheid van de school bewust gepland en verzorgd moet worden. Ten derde moet op schoolniveau zijn afgesproken welke soorten onderwijsactiviteiten meetellen als onderwijstijd: primair door de professionals en met instemming van de medezeggenschapsraad. Het gaat hier met nadruk slechts om het soort onderwijsactiviteiten dat meetelt als onderwijstijd.

Er is een onderscheid tussen geprogrammeerde contacttijd en gerealiseerde contacttijd. De school programmeert contacttijd in de vorm van ingeroosterde lessen, studie-uren in het OLC, toetsweken en projecten tijdens de activiteitenweken. Binnen deze geprogrammeerde contacttijd behoort ook de voorziene lesuitval: deze staat genoteerd in de jaargenda.

De gerealiseerde contacttijd is de optelsom van de daadwerkelijk gerealiseerde contacturen, dus na aftrek van onvoorziene lesuitval. De school ziet erop toe dat de onvoorziene lesuitval zo gering mogelijk is.

De verschillen tussen de diverse jaarlagen en afdelingen uiteten zich ook in de contacttijd. In de onderbouw wordt de contacttijd vooral gerealiseerd via ingeroosterde lessen, aangevuld met begeleidingsuren en keuzewerktijd. Samen met de meet- en toetsweken en de uren tijdens projecten is dat voldoende voor ongeveer 1000 klokuren geprogrammeerde contacttijd per jaar.

In de bovenbouw hebben leerlingen minder lessen op hun rooster staan. Zij vullen hun contacttijd in het OLC zelfstandig aan tot meestal 34 contactmomenten per week. Het Porta Mosana College kiest er bewust voor om leerlingen hierin hun eigen verantwoordelijkheid te leren nemen. Dat vormt een essentieel onderdeel van de groei naar zelfverantwoordelijk leren. De 34 contactmomenten en de meet/ toetsweken en de projectdagen leiden ook in de bovenbouw tot 1000 klokuren per schooljaar van gemiddeld 40 weken. 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.

Tweemaal per jaar organiseert onze school projectdagen. Alle projecten worden vanuit één projectplan opgesteld en aangeboden. Hierin zijn de leeromgevingen om beurten

leidend. De projectdagen van de onderbouw zijn veelal gebaseerd op week-, periode- en jaarthema's; in de projectdagen van de bovenbouw is naast de vak projecten tijd vrijgelaten voor (het werken aan) langlopende opdrachten, zoals praktische opdrachten of profielwerkstuk. Dientengevolge bevatten de projectweken van de onderbouw veel meer contacttijd dan die van de bovenbouw.

Het management ziet erop toe dat elk cohort van 5 jaren havo-onderwijs of 6 jaren vwo-onderwijs voldoende onderwijstijd scoort. Elk jaar worden de gegevens m.b.t. contacttijd ter advies voorgelegd aan de Oudervereniging. Vervolgens worden de gegevens voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad ter goedkeuring. Uiteindelijk worden de gegevens voorgelegd aan de Inspectie voor het Onderwijs.

Voor 2023-2027 wordt nagedacht over een beter alignement tussen prestaties van leerlingen bij de vakken in relatie tot gebruikmaking van het OLC en een werkend systeem om toe te zien op wat er per leerling wordt afgesproken. Differentiatie en daarmee rekening houden met capaciteiten van leerlingen, onderwijs meer bieden op maat en meer rust en regelmaat in het OLC staan daarbij voorop. In het verlengde van een meer gedifferentieerde aanpak gaat er met het personeel ook nagedacht worden over hoe we de NPO-ophogingen in de lessentabel kunnen terugbrengen naar een rooster dat minder gebaseerd is op one size fits all.

6. Planning jaarindeling

De jaarplanning van het Porta Mosana College houdt elk jaar rekening met de volgende factoren:

1. wetten van de overheid;
2. een voorstel planning vakantiedagen van de Stichting LVO;
3. wensen en afspraken van personeel, ouders en leerlingen van PMC HV, zoals
 - a. een verdeling van het schooljaar in 3 periodes;
 - b. een gebalanceerde verdeling van reguliere lesdagen in de 3 periodes;
 - c. geen toetsweken (vlak) na een vakantie;
 - d. een gebalanceerde verdeling van roostervrije dagen en OA-dagen.

Strategische doelen onderwijstijd 2019-2023:

1. toename van de beschikbaarheid van (digitale) gedifferentieerde content ten behoeve van werken in OLC's;
2. borging van toezicht en begeleiding in beide OLC's;
3. borging van samenhang en afstemming binnen het onderwijs in de klas en in OLC's;
4. continueren verbeteringen in ons toesbeleid met een toetsband, gebaseerd op 3 periodes;
5. onderzoeken hoe we tot een lesrooster kunnen komen dat meer op differentiatie is gebaseerd, overvolle roosters terugbrengt, terwijl we aan de wettelijke onderwijstijd voldoen.

7. Personeelsbeleid

7.1 Realisatie van een professionele cultuur met professionele standaards

Borging van de professionele cultuur met professionele standaards is een prioriteit, zowel door duidelijke afspraken binnen teams en secties, alsmede door het structureel houden van 360-graden-feedback-gesprekken, waarbij de teamleider zijn beoordeling mede baseert op de inbreng van de docent zelf (op den duur gevoed vanuit het portfolio in de BOOT,) van de mening van leerlingen en collega's die geraadpleegd worden middels enquêtering.

In 2023-2027 kennen we de volgende speerpunten op dit beleidsterrein:

1. realisatie van een lerende organisatie met een open professionele cultuur die volop gebruik maakt van intervisiemogelijkheden;
2. feedbackgesprekken met collega-docenten/ coaches, leerlingen en leidinggevendenden op basis van 360-gradenfeedback;
3. eigenaarschap voor professionele ontwikkeling, loopbaanontwikkeling en bekwaamheidsdossier;
4. verdere professionalisering van de secties, onderwijsteams en het OOT op het gebied van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijsaanbod;
5. doorwerken aan een platte organisatie;
6. kennisdeling door middel van studiemiddagen en intervisies, aangestuurd vanuit het OOT en intervisie en collegiale consultatie (uiteindelijk weer met behulp van Docent Observatie Tool (DOT));
7. gesprekkencyclus intensiveren.

7.2 Verdere ontwikkeling van de functiemix

W continueren het beleid ten aanzien van docentenfuncties LC en LD, waarbij de nadruk vooral komt te liggen op de competenties van de betreffende docenten conform Wet BIO en competentie-eisen conform de functiebeschrijvingen LB, LC en LD en minder op de specifieke, individuele (les)taak.

Taken en verantwoordelijkheden in de organisatie worden steeds meer belegd bij de juiste medewerkers, waarbij de vastgestelde docentenprofielen richtinggevend zijn.

Ieder jaar wordt gekeken hoe de functiemix zich ontwikkelt en wordt op basis daarvan samen met de MR bekeken hoeveel vacatures LC en LD we kunnen uitzetten in de school. Daarbij wordt gekeken hoeveel LC- en LD-werk er is en wordt ook vooruitgekeken naar de ontwikkelingen in de nabije toekomst (hoeveel LD'ers gaan met pensioen, etc.). Voor 2023-2024 zullen LC- en LD-functies worden vrijgemaakt voor vacature.

Een aandachtspunt hierbij is dat deze werkwijze bij een aantal collega's onvrede oproept. In een procedure in een ontwikkelingsgerichte school gaan veel mensen voor promotie en worden er dus ook mensen teleurgesteld.

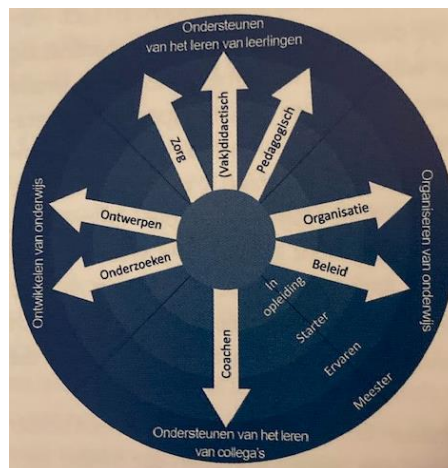
7.3 Realisatie beleid inzake Human Resource Management (HRM-beleid)

Bij een structureel HRM-beleid komen de volgende onderdelen aan de orde: strategisch personeelsbeleid, formatie, contractmanagement, werving en selectie, bekwaamheidsbevordering, werken in een professionele cultuur, professionele organisatieontwikkeling, ontwikkelen, functioneren en beoordelen en uitvoering CAO VO. Op al deze punten zijn de laatste vier jaar grote stappen gezet. De scholen binnen LVO hebben meer vrijheid om hun eigen personeelsbeleid te voeren, waarbij er wel een aantal afspraken binnen LVO zijn (een voorbeeld is geen promotie te geven aan collega's niet nieuw de school in komen; daarvoor is er een aparte LC-/ LD-procedure binnen elke school).

Aandacht aan de functiemix kwam in de vorige paragraaf aan bod. In hoofdstuk 2 werd de organisatiestructuur beschreven. Daarin werd duidelijk hoe de schoolorganisatie dienend is om de visie tot uitwerking te krijgen. Daar hoort vervolgens weer het juiste personeelsbeleid bij. Dat ziet er als volgt uit op Porta.

Het Porta Mosana College kent een uitdagend en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid en een organisatiecultuur die gericht is op leren en ontwikkelen, zowel individueel als op het niveau van het docententeam. De professionalisering van het docententeam is gebaseerd op een waarderend perspectief. Het Porta Mosana College wil de aanwezige talenten in het docententeam verder ontwikkelen en de diversiteit aan talent, expertise en ervaring inzetten ten behoeve van het bereiken van de onderwijskundige doelen van de school en de verbetering van het primaire proces.

Als startpunt voor de dialoog over ontwikkelingsmogelijkheden op school hanteert het Porta Mosana College onderstaand conceptueel model voor het beroepsbeeld van de leraar (Snoek et al., 2017). In dit beroepsbeeld staan ontwikkeling en het erkennen en benutten van verschillen in rollen en competenties centraal.



Afbeelding 1 – uit: Snoek, M. 2017 – *Erken de ongelijkheid, de kracht van diversiteit in onderwijsteams*

Leraren kunnen zich ontwikkelen van in-opleiding naar starter, naar ervaren leraar en tot slot naar meester in hun beroep. Dit perspectief geeft aan dat leraren na hun initiële opleiding niet klaar zijn met hun professionele ontwikkeling maar aan het begin staan van een volgende fase van ontwikkeling. Het conceptueel model voor het beroepsbeeld van de leraar benadrukt het vakmanschap van docenten.

Daarnaast beschrijft het beroepsbeeld de domeinen waar het werk van docenten en die ontwikkeling, betrekking op kan hebben. Docenten geven les, maar zijn ook ontwerper, ontwikkelaar en ondersteuner van collega's. De vier domeinen die worden onderscheiden zijn:

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen.
2. Het ontwikkelen van onderwijs.
3. Het organiseren van onderwijs.
4. Het ondersteunen van het leren van collega's.

De geschetste ontwikkelrichtingen laten zien dat docenten tal van mogelijkheden hebben om zich binnen een of meerdere domeinen te ontwikkelen en daarin keuzes te maken. Het Porta Mosana College stimuleert en faciliteert loopbaanontwikkeling in de organisatiestructuur en -cultuur en in zijn taakbeleid omdat ontwikkeling gedurende de loopbaan zorgt voor variatie, uitdaging en groei. Hierna volgt een toelichting op de vier domeinen, die ieder een ontwikkelingsrichting voor docenten vormen.

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen

Kern van het beroep van leraar is het leren van de leerling te stimuleren, inspireren en ondersteunen. Deze kernactiviteit omvat de voorbereiding, de uitvoering, de evaluatie en toetsing van onderwijs en begeleiding. Omdat dit de kern van het docentschap is, verwachten we van iedere docent dat hij de hiervoor vereiste vakdidactische en pedagogische basisbekwaamheden in de vingers heeft en zich ontwikkelt van leraar in opleiding, naar starter, naar ervaren leraar, naar meester en expert. Die bekwaamheden beschrijven de kern, maar laten nog allerlei ontwikkelrichtingen open. Zo is er binnen het primaire proces een groot aantal specialisaties mogelijk:

- Docenten kunnen zich verder ontwikkelen in een vak en de daarbij behorende vakdidactiek, bijvoorbeeld door actief deel te nemen aan vakdidactische vakverenigingen, door expert te worden op het gebied van taalgericht vakonderwijs of op het gebied van formatief handelen.
- Docenten kunnen zich verder ontwikkelen door zich van tweedegraads docent te ontwikkelen tot eerstegraads docent of door een tweede bevoegdheid te behalen in een (verwant) vak.
- Docenten kunnen zich verder ontwikkelen op het gebied van pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, mentoraatscoördinator, tutor, talentcoördinator of dyslexiecoach.

- Docenten kunnen zich specialiseren op (pedagogisch) didactisch gebied, bijvoorbeeld in het havo praktijkgericht programma of als verrijkingescoördinator van de begaafdheidsprofielschool.
- Ook kunnen docenten van het Porta Mosana College expert worden op het gebied van assessment en beoordeling.

2. Het ontwikkelen van onderwijs

Een tweede domein waar veel docenten mee te maken hebben en waarin ze zich (verder) kunnen ontwikkelen, betreft onderwijsontwikkeling. Het gaat hier om het ontwerpen en bijstellen van onderwijs dat de eigen klaspraktijk overstijgt, bijvoorbeeld de aanpak rond het profielwerkstuk vwo herzien of leerlijnen, lessenseries en curricula ontwikkelen rond een vakoverstijgend thema zoals wetenschapsoriëntatie, ondernemerschap of duurzame ontwikkeling. Ook het ontwerpen en beschrijven van compacte leerlijnen voor meer- en hoogbegaafde leerlingen als onderdeel van de ontwikkelagenda van de begaafdheidsprofielschool vraagt om docenten die zich willen specialiseren in onderwijsontwikkeling. Of het kan hier gaan om het vormgeven van onderwijs en ontwikkelen van lesmateriaal dat bijdraagt aan de socialisatie en persoonsvorming van leerlingen. Ook het ontwikkelen van vakoverstijgend gymnasium onderwijs of het herontwerpen van een leerlijn binnen het havo praktijkgericht programma vraagt om docenten die zich specialiseren in onderwijsontwikkeling. En natuurlijk zijn de onderwijsontwikkelingen die worden uitgezet in álle OOT-werkgroepen schoolvoorbeelden binnen dit domein.

3. Het organiseren van onderwijs

Een derde domein waarmee leraren te maken hebben en waarin ze zich (verder) kunnen ontwikkelen, is het organiseren van (de condities van) goed onderwijs. Meer ervaren leraren kunnen bijdragen en leidinggeven aan de organisatie en aan het beleid. Dat kan op verschillende niveaus:

- Binnen het team: bijvoorbeeld dagexcursies of meerdaagse reizen organiseren, projectdagen organiseren, examens coördineren of functioneren als sectieleider of leeromgevingscoördinator.
- Op het niveau van de school: bijvoorbeeld deelnemen aan de MR, de GMR of zitting nemen in de OPR van het Samenwerkingsverband Maastricht-Heuvelland.
- Op lokaal niveau: bijvoorbeeld deelnemen aan gemeentelijk overleg over de lokale onderwijsagenda of straks over het nieuw in te richten schoolgebouw.
- Op landelijk niveau: bijvoorbeeld deelnemen aan de ledenraad van een vakbond, examens maken voor het College van Toetsing en Examens, of een hybride functie hebben als leraar- ambtenaar.

4. Het ondersteunen van collega's

Het laatste domein waarin de leraar zich verder kan ontwikkelen, betreft de begeleiding en coaching van collega's, waaronder de ondersteuning van het werkplekleren van aanstaande leraren en collega's. Een groot aantal docenten van het Porta Mosana College is in het kader van samen opleiden en professionaliseren, actief als AOSL-werkplekbegeleider en leraren in opleiding worden bovendien begeleid door een AOSL-schoolopleider. Het Porta Mosana College heeft ook verschillende docentcoaches. Deze geven uitvoering aan het inductiebeleid voor nieuwe collega's op school. Tot slot zijn er docenten die scholing en trainingen verzorgen voor hun collega's op studiedagen (Basiskwalificatie toetsbekwaamheid, formatief handelen, taalgericht vakonderwijs/ CLIL, leren leren) en op korte termijn ook gaan starten met het uitvoeren van lesobservaties aan de hand van kijkwijzers m.b.t. de onderwijsontwikkelagenda van de school. Deze docenten hebben een bepaalde, specifieke expertise ontwikkeld op een bepaald gebied.

7.4 Verbetering van de fysieke werkomgeving

Het gebouw aan de Oude Molenweg voldoet niet aan (duurzaamheids)eisen van deze tijd. Vooruitlopend op een toekomstige verhuizing naar een nieuwe locatie in Maastricht-Oost worden aanpassingen aan het gebouw al een aantal jaar afgewogen tegen de nog beperkte levensduur van de locatie. De afgelopen jaren zijn de werkplekken voor docenten bij de personeelskamer uitgebreid en vernieuwd en werden alle lokalen voorzien van digitale borden. Daarnaast is het gebouw voorzien van wifi voor alle gebruikers en is er een extra werkruimte voor docenten gecreëerd. Het oude meubilair in de personeelskamer werd vervangen door eigentijds meubilair. Tevens heeft de gehele ruimte een nieuwe frisse kleur gekregen.

De afgelopen jaren is door het conciërgeteam veel aandacht besteed aan het gebouw; wat betreft reparaties, maar ook het brengen van een warme schoolsfeer. Dat is goed gelukt en zal gecontinueerd worden, rekening houdend met de beperkte gebruiksduur van het gebouw aan de Oude Molenweg.

7.4.1 Verbetering werving en selectie afdeling tto

De werving en selectie van gekwalificeerd OP voor de tto-afdeling van de school dient geborgd te worden. De kwaliteit van de tto-afdeling hangt nauw samen met de taalbeheersing op ERK-niveau C1/C2 van het OP in deze afdeling. Deze vormt een van de criteria in de audit in het kader van hernieuwde certificering als tto-seniorschool. Vakdocenten in de tto-afdeling bieden leerlingen behalve een onderdompeling in de Engelse taal ook *Focus on Form*. Doel is een bijdrage te leveren aan de productieve taalvaardigheden spreken en schrijven, met name waar het de complexiteit en accuraatheid van taaluitingen in het Engels betreft. Docenten in de tto-afdeling kunnen hun rol in de afdelingsspecifieke didactiek *Content and Language Integrated Learning* (CLIL) slechts nemen indien zij zelf competent zijn op ERK-niveau C1/C2. Hiertoe wordt de taalvaardigheid van docenten in de tto-afdeling doorlopend bijgespijkerd door interne classroom English-bijeenkomsten.

7.5 Verdere ontwikkeling van een consistent scholingsbeleid

De afgelopen drie jaar is in het kader van de kanteling van de organisatie, de implementatie van de wet BIO (Wet Beroepen in het Onderwijs) en de functiemix LB, LC en LD het scholingsbudget verhoogd. Voor schooljaar 2023-2024 werd dit bedrag gesteld op € 79.000,- (exclusief baten uit ouderbijdrage tto, projectsubsidies alsmede lerarenbeurs) en nog eens verhoogd met NPO-gelden. Het scholingsbeleid wordt verwoord in het scholingsplan 2023-2024.

De doelstellingen voor het creëren van een professionele, open en resultaatverplichtende cultuur zijn op het Porta Mosana College grotendeels behaald. Er dient nu nog wel aandacht te zijn voor de borging van dit omvangrijke scholingstraject.

Naast de professionele samenwerking is er, gezien de onderwijsvernieuwingen in de onderbouw, behoefte aan meer scholing en ontwikkeling op het gebied van complexe docentvaardigheden zoals differentiatie in de klas en activerende didactiek.

Ook de toetsbekwaamheid dient onderhouden te worden en interne scholing in TVO en leren leren.

Toegevoegde beleidsdoelen voor schooljaar 2023-2024:

- deskundigheidsbevordering m.b.t. Somtoday dat nu ook als elo gebruikt gaat worden;
- deskundigheidsbevordering op het gebied van de ingezette speerpunten;
- onderlinge intervisies.

7.6 Werkdruk personeel

Gedurende het schooljaar 2019-2020 werd erg duidelijk dat het personeel last had van werkdrukgevoelens en heeft het MT zichzelf ten doel gesteld deze geluiden serieus op te pakken. Er is in de afgelopen jaren veel aandacht voor geweest. Aandacht voor de kwaliteit van roosters van docenten en leerlingen door gebruikmaking OCW-gelden voor expertise op het roosterbureau, inzet Klassestudent, meer welzijnsactiviteiten voor het personeel zijn enkele voorbeelden. Verder is er positief gewerkt aan het volgende:

- Verbetering kwaliteit werkomgeving medewerkers waar hoogst noodzakelijk, ook al is dit slechts voor de komende 4-5 jaar.
- Aandacht voor ontspannende sectieactiviteiten;
- Verbinding met de school als organisatie verder versterken door teambuildingactiviteiten;
- Consulteren OCW-gelden: inhuur van extra surveillanten/ vrijwilligers/ Klassestudent om surveillancedruk bij toetsen en mogelijk pauzes te verlagen;
- Verhoging van de opslagfactor naar 0,7%.

7.7 Vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Het managementteam van het Porta Mosana College bestaat uit 6 personen, zijnde 3 mannen en 3 vrouwen. De rector is een man. De man – vrouw verhouding in het managementteam is 50% man en 50% vrouw.

Het aantal vrouwen is daarmee voldoende vertegenwoordigd in de directie, conform de verhouding tussen mannen en vrouwen binnen het onderwijzend personeel.

De doelstellingen voor personeelsbeleid in 2023 – 2024 zijn:

1. verdere ontwikkeling van een professionele cultuur met professionele standaarden;
2. verdere ontwikkeling van de functiemix met als doel een evenwichtige verdeling van taken op basis van de functiemix;
3. realisatie van het HRM-beleid;
 1. sturing op gezonde verhouding LB-LC-LD-functies
 2. leeftijds vitaliteit beleid continueren
 3. behoud van talentvolle jonge docenten door mogelijkheden promotie en interessante taken
4. we blijven streven naar bevoegde collega's voor de klas. Waar dat niet lukt, zullen we streng moeten selecteren en toezien op het tijdig behalve van de bevoegdheid;
5. consistente uitvoering van een professionele gesprekkencyclus;
6. met elke medewerker wordt een jaarlijks voortgangsgesprek gehouden of tweejaarlijks POP-gesprek (en eventueel een beoordelingsgesprek) gehouden. De resultaten en afspraken van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd, in AFAS opgenomen en adequaat gevolgd. Tevens wordt elke lesgevende docent collegiaal gevisiteerd en visiteert deze docent ook collegiaal. Bevindingen worden vastgelegd middels de Docent Observatie Tool (DOT) en teruggekoppeld naar de gevisiteerde;
7. in 2023-2024 starten we met een intervisie tweeweekse, waarin iedereen een keer bij een ander gaat kijken. Er worden duo's gemaakt;
8. daarnaast vraagt iedere docent in 2023-2024 minstens twee keer een lesbezoek aan van een daarvoor gefaciliteerde coach of expert op een bepaald speerpunt;
9. er zijn voor 2023-2024 collega's aangenomen binnen de coachende taak;
10. verbetering van de fysieke werkomgeving;
11. realisatie consistent scholingsbeleid op basis van scholingsplan;
12. verbetering welbevinden medewerkers (blijven) realiseren, jaarlijks te meten middels *Quickscan Medewerkerstevredenheid*;
13. ziekteverzuim laag houden, zeker onder landelijk gemiddelde (5-6%);

8. Bedrijfsvoering

8.1 Huisvesting

Het Porta Mosana College is gevestigd in een oud gebouw dat de nodige renovatie vraagt. Daarbij komt nog dat de toekomst van het gebouw onzeker is, vanwege het

huisvestingsbeleid onderwijs van de Gemeente Maastricht. Dit maakt dat er tot op heden maar beperkt geïnvesteerd kon worden in de huisvesting en infrastructuur. Toch heeft de locatie, gezien het feit dat er financiële ruimte gecreëerd is, de afgelopen drie jaar aanzienlijk kunnen investeren in ICT, leermiddelen en infrastructuur.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 is de leerlingenpopulatie toegenomen waardoor er meer ruimte nodig is voor zowel leerlingen als medewerkers. Dit betekent dat er (weer) vier noodlokalen geplaatst zullen worden voor de duur van vijf jaar. Er was eerder al geïnvesteerd in 3 extra lokalen binnen het gebouw.

Gedurende de coronacrisis zijn veel vloeren vervangen door moderne pvc-vloeren, zijn verschillende WC-blokken aangepakt en is de werkruimte achter de docentenruimte gerenoveerd en aangepast aan de wensen van de medewerkers. Hiermee was al een aantal doelstellingen met betrekking tot de verbetering van de werkomgeving behaald.

Ook heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen het CvB, ouders en de directie over de klimaatbeheersing in hete dagen. Hier is een aantal ideeën naar voren geschoven om dit probleem aan te pakken: nagaan wat het kost om luchtzuiveringsinstallatie werkend te krijgen; ramen en deuren in de nacht openzetten; schuiven in onderwijs tijdens hete dagen; werken met verkoelende technieken om van buitenaf het gebouw in de schaduw te zetten, etc. Er is besloten om geen dure investeringen meer te doen in luchtkwaliteit gedurende de komende vijf/ zes jaar, tot de boogde nieuwbouw.

De doelstellingen voor 2023-2024 zijn:

- Veiliger maken van het gebouw, aangaande brandveiligheid;
- Ideeën verder uitdenken en uitwerken om hete periode tegen te gaan: te denken valt aan tropenrooster, dus inrichting onderwijstijden en acties van medewerkers/ ouders om het gebouw fris te houden;
- Verdere gebouwelijke doelstellingen komen in de MOP en worden in het tweewekelijks overleg afgestemd. Dit, omdat we geen grote investeringen doen, maar maken wat nodig is.

8.2 Kwaliteitszorg

8.2.1 Resultaten kwaliteitszorg

In de [Schoolgids](#), hoofdstuk 7, wordt al het nodige toegelicht over kwaliteitszorg.

8.2.2 Gebruik vensters voor verantwoording als objectieve meting van indicatoren

Het Porta Mosana College heeft een integraal abonnement op het gebruik van kwaliteitscholen.nl voor het gebruik van de resultaatmetingsinstrumenten. Deze zijn tevens gekoppeld aan de verplichte *Vensters* van de onderwijsinspectie.

De doelstellingen in het strategisch schoolplan voor 2023-2027 zijn:

- Consequent en zichtbaar op intranet doorvoeren van de PDCA-cyclus op alle niveaus;

- realisatie van een kwaliteitscultuur waarin medewerkers handelen in lijn met het vastgestelde onderwijskundig beleid en zich in de gezamenlijk vastgestelde richting ontwikkelen. Daarin onderkennen dat er verschillen zijn en we veel speerpunten hebben, waarin nog m focus moet komen;
- blijven werken met secties en leeromgevingen die data gebruiken voor de borging van het (onderwijskundig) kwaliteitsbeleid;
- de overgang naar Somtoday wat betreft elo;
- doorontwikkeling verslaglegging gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus.
- De stap zetten naar een intervisiecultuur;
- Blijvende focus op de ontwikkeling van onze leraren;
- Tweemaal per jaar stelt de school een reflectieverslag op. Dit gebeurt op basis van indicatoren die vroege waarschuwingen geven over verwachte resultaten en scores op de vastgestelde indicatoren. Dit geeft de schoolleiding vroeg inzicht in de noodzaak van beleidsbestellingen of andere aandachtspunten;
- Leerling- en oudertevredenheid omhoog brengen;
- Revitaliseren oudervereniging en leerlingenraad.

9. Communicatie

Niks vraagt zoveel aandacht als een structureel goede communicatie. Bij alles wat binnen een school gebeurt (of het nu gaat om onderwijskundige innovaties implementeren, opzetten van een gedegen kwaliteitsbeleid, uitdenken van ideeën, voorstellen van collega's, leerlingen uitnodigen of wat al niet meer) moeten steeds de juiste stakeholders op het juiste moment benaderd worden. Wat je ook uitdenkt, je moet je stevast afvragen of, hoe en naar wie het gecommuniceerd moet worden.

Dit vraagt een doordachte communicatiestructuur binnen en buiten de school, die ook nog eens elke dag meermaals in het oog gehouden moet worden.

Het Porta Mosana College heeft samen met LVO, maar ook intern, reeds goed nagedacht over structuren en communicatiestromen. Toch blijft het moeilijk om in de waan van alledag aanhoudend te blijven voldoen aan de ingezette communicatiekoers.

Voor 2023 waren al wegen ingezet, die nu verder zijn aangevuld met middelen om de communicatie te verbeteren. Te weten:

- Verbeterde communicatie betreffende de onderwijsontwikkelingen in Maastricht. De periodiek terugkerende ROM's (rectorenoverleg Maastricht) en vele daarbij komende bijeenkomsten bestendigen de goede samenwerking;
- Doorzetten inspraakstructuur met name voor oudervereniging, ouderklankbordgroepen, leerlingenraden.
- Naast de rector is er ook een teamleider aangesteld als begeleider van de leerlingenraad.
- De communicatie over de bovenschoolse ontwikkelingen wordt gerealiseerd door middel van reguliere informatieverstrekking via nieuwsbrieven aan leerlingen, ouders, personeel en ketenpartners, met name het primaire onderwijs. Via de samenwerking

Maastricht-Oost/ Meerssen (soms), komt er ook vanuit de scholen onderling afgestemde informatie naar de ouders en leerlingen.

- Periodiek - conform een met de diverse stakeholders opgestelde planning – vindt overleg plaats tussen de rector en de Medezeggenschapsraad. Er is gestreefd om naast de MR-vergaderingen zelf samen met alle geledingen van deze raad (PMR, OMR en LMR) voor te bespreken, samen met de rector en indien nodig tussen de PMR – rector, (O)MR – rector. Dit streven is behaald en zal doorgang vinden.
- Verder vindt regulier overleg plaats tussen het Dagelijks Bestuur (DB) van de Leerlingenraad en de locatieleiding en tussen het DB van de ouderraad/bestuur van de oudervereniging en de rector.
- Tevens is de rector en zo mogelijk andere directieleden aanwezig bij het maandelijks overleg van de ouderraad.
- Het opzetten van een aparte communicatielijn voor leerlingen via de elektronische leeromgeving of sociale media is gerealiseerd: Instagram;
- Verder worden beleidsvoornemens geconsulteerd in:
 1. plenaire bijeenkomsten, meestal georganiseerd door OOT-werkgroepen;
 2. specifiek samengestelde projectgroepen;
 3. de secties, leeromgevingen en/ of onderwijsteams;
 4. polls en andersoortige digitale consultatiemiddelen;
 5. door de MR tijdig te betrekken bij voornemens en in een enkel geval via de MR te consulteren.

Beleidsdoelen schooljaar 2023-2024

1. Ontwikkeling intranet voor Porta Mosana College, met naast de veel voorkomende behoeften en het Infonieuws per dag veel aandacht voor de onderwijskundige ontwikkelagenda met zichtbare PDCA-cycli van de OOT-werkgroepen, in de actuele stand;
2. Andere communicatiewijzen om leerlingen (via de leerlingenraad liefst) te bereiken, opdat ze meer inspraak in het beleid gaan krijgen.