

Schoolplan 2019-2023



Progress is impossible without change, and those who cannot change
their minds cannot change anything

George Bernard Shaw 1856-1950

Maastricht, december 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
Vaststelling	6
1. Inleiding en schoolbeschrijving.....	7
2. De opdracht van de school: missie & visie.....	9
2.1 Missie.....	9
2.2 Visie.....	9
3. Onderwijs.....	13
3.1 Brede vorming: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming	13
3.1.1 Kwalificatie	13
3.1.1.1 Optimale doorstroom van leerlingen.....	13
3.1.1.2 Opstroom en afstroom, onderwijspositie in leerjaar	14
3.1.1.3 Optimale voorbereiding op het eindexamen.....	15
3.1.1.4 Examen op hoger niveau en/of in extra vakken.....	16
3.1.1.5 Succes na het voortgezet onderwijs	16
3.1.1.6 Toetsbeleid	17
3.1.2. Socialisatie	18
3.1.2.1 (Internationale) Burgerschapsvorming.....	19
3.1.2.2 Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).....	22
3.1.3. Persoonsvorming	26
3.1.3.1 Building learning power (BLP)	27
3.1.3.2 Growth mindset.....	30
3.1.3.3 Toetsbeleid	30
3.2 Pedagogisch-didactisch klimaat.....	32
3.2.1 Activerende didactiek als focus.....	32
3.2.1.1 Activerende didactiek.....	33
3.2.1.2 Formatief toetsen.....	33
3.2.1.3 Convergent differentiëren.....	33
3.2.1.4 CLIL - Content Language & Integrated Learning	35

3.2.2 Toetsbeleid	37
3.3 Reken- en taalbeleid.....	38
4. Leerlingenzorg.....	41
4.1 Leerlingbegeleiding en mentoraat.....	41
4.2 Passend Onderwijs	42
3.3 Begaafdheidsprofielschool (BPS).....	45
5. Veiligheid in en om de school	47
6. Onderwijstijd.....	53
6.1 Oude wetgeving onderwijstijd	53
6.2 Nieuwe wetgeving onderwijstijd	53
6.3 Planning jaarindeling	55
7. Personeelsbeleid	56
7.1 Realisatie van een professionele cultuur met professionele standaards.....	56
7.2 Verdere ontwikkeling van de functiemix	56
7.3 Realisatie beleid inzake Human Resource Management (HRM-beleid).....	57
7.4 Verbetering van de fysieke werkomgeving	59
7.5 Verbetering werving en selectie.....	59
7.5.1 Verbetering werving en selectie afdeling tto	59
7.6 Verdere ontwikkeling van een consistent scholingsbeleid	59
7.7 Werkdruk personeel.....	60
7.8 Vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding.....	62
8. Bedrijfsvoering	63
8.1 Huisvesting.....	63
8.2 Kwaliteitszorg.....	64
8.2.1 Realisatie van een uniforme, gestandaardiseerde kwaliteitszorg.....	64
8.2.2 Herstelplan Kwaliteitszorg en Overall oordeel inspectie.....	65
8.2.3 Zelfevaluaties, collegiale visitaties en audits.....	66
8.2.4 leerling- ouder- en medewerkertevredenheid en waardering.....	66
8.2.5 De professionele gesprekkencyclus, lesobservaties en intervisie.....	66
8.2.6 Monitoring doorstroom in het kader van het formatieproces.....	67

8.2.7 Gebruik vensters voor verantwoording als objectieve meting van indicatoren.....	67
8.2.8 (deel)datasystemen toegankelijk maken voor alle medewerkers	67
9. Communicatie.....	69
10. Bijlagen	72

Voorwoord

Het Porta Mosana College heeft zich als ambitieuze en dynamische school binnen Maastricht goed weten te profileren. Toch heeft de beëindiging van het domeinenplan binnen LVO Maastricht, de vpk-crisis, het VMBO-debacle en de brede nasleep daarvan, alsook de bezuinigingen als gevolg van de demografische krimp in Maastricht direct of indirect sporen nagelaten. Enkele gevolgen waren drie herstelopdrachten die de school heeft gekregen van de Inspectie van onderwijs, alsook een deuk in het vertrouwen van het personeel. De school was dusdanig gezond, dat het deze roerige periode uiteindelijk goed doorstaan heeft. De aanpak van de meeste herstelopdrachten zijn voor een groot deel positief ontvangen door de Inspectie, en het personeel begint het vertrouwen weer te herwinnen, en straalt veel positiviteit uit. Op het moment van het schrijven van dit voorwoord, moet de eindevaluatie door de Inspectie nog plaatsvinden.

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. 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, en dat biedt hoop voor de nabije toekomst. De scholen hebben meer zeggingskracht gekregen, de samenwerking tussen het bestuur en de scholen is verstevigd, er is een nieuw bestuur en de organisatiestructuur is veranderd. Het doel voor het onderwijs in Maastricht is in ieder geval dat er vertrouwen wordt teruggewonnen van alle stakeholders en dat een verbeterde samenwerking leidt tot een breed en interessant onderwijsaanbod. Met alle ingezette vernieuwingen en veel nieuwe gezichten liggen er volop kansen om dit te laten slagen.

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 2019-2023 is een concept, aangezien medewerkers, leerlingen en ouders niet betrokken zijn geweest bij de totstandkoming ervan. Tijdens het schooljaar 2019-2020 wordt dit Schoolplan levend gemaakt onder alle stakeholders, te beginnen op 28 november 2019. Er zullen sessies georganiseerd worden, waarin mogelijkheden tot feedback worden gecreëerd, zodat voor het komende schooljaar een nieuw schoolplan geschreven kan worden, dat wel van iedereen in en rond de school is.

Namens het MT,
Tim Neutelings
Locatiedirecteur Porta Mosana College

Vaststelling

Vooraf: gevolgen coronacrisis

Bij aanvang van het schooljaar 2019-2020 was er geen schoolplan. De inspectie gaf opdracht alsnog een schoolplan te maken voor 1 december 2019. De schoolleiding maakte een nieuwe schoolplan en herijkte tegelijk de visie. De MR keek vanaf het begin mee. Door de coronaperiode is een aantal wijzigingen in het Schoolplan niet ver genoeg geconsulteerd kunnen worden, mede doordat bij de consultatie ook kennisgeving hoorde (met name over het onderdeel Taalgericht vakonderwijs). Hoewel het personeel klaar leek voor deze verandering (wat bleek uit de uitkomsten van de sutiedag op 6 januari) is een definitieve consultatie uitgebleven door de gevolgen van het coronavirus. Toch is het meeste van het Schoolplan wel in uitvoering geweest en zou met dat deel ingestemd kunnen worden. De directie heeft met de MR het volgende afgesproken:

1. Consultatie geel gearceerde delen

Het verzoek van de MR is om in het huidige plan te arceren wat nog geconsulteerd moet worden. Dit kan ook meteen na de zomervakantie besproken worden. Hierdoor kan wel ingestemd worden met het Schoolplan minus de geel gearceerde zaken. Het is in ieder geval van belang om toch in 2019-2020 een ingestemd Schoolplan te hebben. Aandachtspunten voor het nieuwe schoolplan blijven in geel gearceerd.

2. Er zijn ook onderdelen toegevoegd op aanvraag van de MR en als gevolg van de coronacrisis. Deze zaken zijn groen gearceerd.

Uiteraard verdwijnen uiteindelijk de geel gearceerde delen uit het definitieve Schoolplan. De groen gearceerde delen blijven staan, maar niet meer groen. Deze tekst (Vooraf: gevolgen coronacrisis) verdwijnt ook. Voor de werkbaarheid gebeurt dit pas als laatste stap in dit proces.

3. De Samenwerking Maastricht-Oost

Deze blijft voorlopig nog buiten het Schoolplan. Zodra er meer bekend is over de samenwerking kan dit ook nog in het schoolplan worden meegenomen. Er is dus momenteel voor het vierjarig schoolplan geen consultatie mogelijk op dit gebied.

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 2 juli door Ine Drummen, voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. vrijdag 10 juli 2020 door Tim Neutelings, directeur.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d.
..... voorzitter van het bestuur van LVO.

1. Inleiding en schoolbeschrijving

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023. Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vormgeven. Zoals aangegeven, moet deze versie als een concept gezien worden. Het vormt een aanzet tot de dialoog over de voorgestelde onderwijskundige weg voor de komende jaren. Docenten, leerlingen en ouders moeten hun licht nog laten schijnen op de hier uitgezette visie en de manier waarop deze visie concreet in de school wordt uitgerold. Het schoolplan is verder opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur.

In deze inleiding staan de zakelijke gegevens van de school. In hoofdstuk 2 is vanuit de identiteit en de missie van de school de herijkte visie beschreven, die de basis vormt voor alle verdere keuzes. De keuzes binnen het onderwijs op het Porta Mosana College staan beschreven in hoofdstuk 3. Er is voor gekozen om de vertaling van de visie naar het onderwijs zo concreet mogelijk te tonen in de indeling van hoofdstuk 3. Daarin zijn de speerpunten in eerste instantie gekoppeld aan de driedeling persoonsvorming, socialisatie, kwalificatie, en is er speciale aandacht voor het pedagogisch-didactisch klimaat, omdat de doorvertaling van wat als goed onderwijs *beschreven* wordt vooral ook achter de deuren van de klaslokalen terug te *zien* moet zijn. Verder lopen er twee rode draden door hoofdstuk 3, te weten de aandacht aan gedegen toetsing en de speciale rol van taalontwikkeling in de school. Vandaar dat deze onderdelen op meerdere plekken te vinden zijn. Tot slot is er in paragraaf 3.3 speciale aandacht voor talentontwikkeling van de leerlingen.

Hoofdstuk 4 zoomt in op de zich steeds verder evoluerende inrichting van de zorgstructuur van de school. Het Porta Mosana College is afgelopen jaar gecertificeerd als Veilige en gezonde school. Hoe binnen de school preventief en curatief aandacht besteed wordt aan het behoud van een prettig en veilig onderwijsklimaat wordt beschreven in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 6 geeft een verantwoording van de onderwijstijd en hoofdstuk 7 beschrijft het personeelsbeleid. In hoofdstuk 8 komen alle aspecten van de bedrijfsvoering aan de orde, met uitgebreide aandacht voor kwaliteitszorg. Hoofdstuk 9 beschrijft de interne en externe communicatiestromen en de verbeterplannen rondom communicatie.

Er zijn over veel zaken binnen het Porta Mosana College al beleidsdocumenten geschreven. Daar zal steeds naar gerefereerd worden. In hoofdstuk 10 staan alle documenten die in relatie staan met dit schoolplan bij elkaar.

Bij de totstandkoming van dit schoolplan is vanaf het begin rekening gehouden met de nieuwe richtlijnen van de Inspectie. Geanalyseerd is of alle onderdelen aanwezig zijn, en waar ze te vinden zijn in dit schoolplan. In de bijlage 1 is deze analyse te zien.

Beschrijving locatie/ school

Het Porta Mosana College is een scholengemeenschap, ontstaan in 2004 na een fusie van het Euro-College met de beide locaties van het Jeanne d'Arc College en de International School Maastricht. 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 Zuid-West, 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 brinnummers van het Porta Mosana College en het Sint-Maartenscollege.

De locatie huisvest met ingang van schooljaar 2019-2020 ca. 1.109 leerlingen: 1.039 vwo-leerlingen en 70 havo-leerlingen (alleen havo 1 en havo-tto 1).

Het vwo kent vier afdelingen: atheneum, atheneum-tto, gymnasium en gymnasium-tto. De havo heeft twee afdelingen: havo en havo-tto.

2. De opdracht van de school: missie & visie

2.1 Missie

Een snel veranderende wereld vraagt om flexibele, wendbare werknemers. Alles verandert voortdurend, ontwikkelingen hebben zich nog nooit zo snel achter elkaar aangediend, banen en baanprofielen wijzigen door deze ontwikkelingen doorlopend. Hierdoor wordt het steeds noodzakelijker om je bewust te zijn van wat jouw rol is in deze maatschappij, een sterk reflectief vermogen te hebben op de zaken om je heen en op jezelf, maar ook het vermogen om je zelfstandig zaken eigen te maken. De rol van kennis en vaardigheden krijgt een andere dimensie. Juist als je snel wil kunnen meedenken in ontwikkelingen, is parate kennis noodzakelijk. Kortom, aandacht voor 21^{ste}-eeuwse vaardigheden én aandacht voor een gedegen kennisbasis is van wezenlijk belang voor de leerling van vandaag. Het is de missie van het Porta Mosana College om onze leerlingen klaar te stomen zich succesvol in deze nieuwe wereld te kunnen bewegen.

Het Porta Mosana College leidt daarom leerlingen op tot internationaal georiënteerde en maatschappelijk bewuste wereldburgers die na het behalen van hun diploma in staat zijn (nationaal, en ook in een internationale omgeving) verder te studeren om vervolgens succesvol te participeren in deze dynamische, geglobaliseerde samenleving. Daarbij worden leerlingen uitgedaagd veel om zich heen te kijken, zich op maatschappelijk vlak te engageren, het beste uit zichzelf te halen en hun eigen talenten te leren inzien en verder te ontplooien, zowel op cognitief gebied als op het gebied van persoonlijke en sociale ontwikkeling. Het Porta Mosana College streeft naar een goed leer- en leefklimaat voor leerlingen en medewerkers en wil oog hebben voor hun individuele behoeften binnen een sociaal-maatschappelijke context.

Het Porta Mosana College wil onderwijs bieden dat beantwoordt aan de eisen van deze tijd. In het bedrijfsleven heerst al lang een benadering, gebaseerd op zaken als zelfsturing, systeemdenken, informeel leren, werkpleklernen, co-creatie, participatief veranderen en coaching. Daarom kiest de school ervoor om het zelfstandig werken en leren verder te stimuleren. Het onderwijs van de verschillende afdelingen wordt gemodelleerd naar de loopbaan van leerlingen, in de zin van toekomstige onderwijs-, opleiding- en werksituaties en is gericht op een leven-lang-leren. Moderne communicatiemedia zijn belangrijk voor de leef- en leeromgeving van leerlingen. Zowel qua vorm als inhoud worden deze optimaal gebruikt in het onderwijs. Verder hecht de school aldus aan een brede vorming vanuit gedegen basiskennis, voor alle leerlingen.

2.2 Visie

In de missie werd beschreven waartoe we willen opleiden, in de visie wordt vervolgens uiteengezet welke uitgangspunten, kernwaarden en ontwerpprincipes daarbij van belang zijn. Uiteindelijk is het streven een duurzaam model voor het succesvol opleiden van leerlingen te ontwikkelen. Het Porta Mosana College werkt reeds vanaf 2015 aan de uitwerking van een specifieke visie. De stappen die gezet zijn om de visie tot uiting te brengen in onderwijs, hebben tot mooie onderwijsresultaten en tevredenheid bij leerlingen en ouders geleid. Aan de andere kant was het werk nog niet af, en zijn er genoeg zaken die verder doorontwikkeld dienen te worden. Het is daarom van belang om

het goede voort te zetten en verder te gaan bij de ontwikkelpunten, en de visie bij te stellen aan de hand van voortschrijdend inzicht.

Eerst zullen de drie herijkingen belicht worden, waarmee de nieuwe koers wordt neergezet. In het daaropvolgende worden doorlopende elementen uit de visie van de voorgaande termijn neergezet. Alles tezamen levert een herijkte visie op, die sturing geeft richting onze missie en die past bij de huidige situatie van de school, rekening houdend met datgene wat er uit enquêtes en andere kwaliteitsmetingen naar voren kwam.

Focus op de ontwikkeling van de leraar

Een aantal speerpunten van de school is succesvol geïmplementeerd in de hele school, te weten *tweetalig onderwijs, onderwijs aan (hoog)begaafde leerlingen* en *internationalisering en internationaal burgerschap, veilige en gezonde school*. De hoeveelheid innovaties die de school daarnaast nog trachtte te implementeren, en het enthousiasme van het docententeam hiermee aan de slag te gaan, heeft ertoe geleid dat de PDCA-cyclus daarbij niet goed doorlopen werd. Om deze reden is er een behoefte aan focus.

De school kenmerkt zich dus door een aantal goed uitgewerkte, karakteristieke speerpunten, die positief geëvalueerd zijn door de stakeholders. Daaraan vasthouden in de komende jaren is vanzelfsprekend. Vanuit de leerlingenquêtes, de DOTs, alsook vanuit Leren Verbeteren komen echter twee globale opdrachten naar voren, die vragen voor extra aandacht aan de leraar:

- 1) werk aan het *didactisch handelen* in de klas door a) meer af te wisselen met *activerende werkvormen*, b) (meer) te *differentiëren* en c) door het zinvol inzetten van *formatief toetsen als didactisch middel*, en dat zonder dat de werkdruk toeneemt;'
- 2) vertaal het *zicht op de ontwikkeling van de leerling* naar het handelen in de klas.

Bovenstaande zaken hangen onderling nauw samen met elkaar.

Er zijn vier redenen waarom we spreken van focus op de ontwikkeling van de leraar.

- 1) We willen dat de leerlingen het best mogelijke onderwijs krijgen, dus moeten de leraren in hun kracht staan. Dat betekent dat ze moeten worden uitgedaagd hun onderwijs binnen de beschikbare tijd zo goed mogelijk te maken, en steeds te (willen) verbeteren.
- 2) Met het oog op de aankomende samenwerking in Maastricht is het van belang dat vooral de docenten goed geëquipeerd zijn om met didactische vernieuwingen om te kunnen gaan.
- 3) Door één implementatiedidactiek te kiezen, de activerende didactiek waarin formatief meten gemeengoed wordt, en die didactiek gedurende drie/ vier jaar uit te zetten, werk je tegelijkertijd en onder één noemer aan meerdere actiepunten tegelijk. Zo zorgt een activerende didactiek ervoor dat er beter formatief gemeten kan worden, en daardoor ook gedifferentieerd. Tegelijk is de rol van feedback weer een invulling van building learning power. De PDCA-cyclus is daarom ook doorlopend uit te voeren langs dezelfde meetlat.
- 4) Bestaande speerpunten doorontwikkelen is een vanzelfsprekendheid die niet veel weerstand zal opleveren. Daarnaast werken we binnen een lang tijdspad aan dit

focuspunt, wat rust creëert in de organisatie, omdat iedereen helder voor ogen heeft waaraan we gezamenlijk werken. Geleidelijk zal deze rust opleveren dat het gevoel van werkdruk plaatsmaakt voor trots op zichtbare ontwikkeling.

Beleid in uitvoering tot achter de deuren

Meer focus op de klassendidactiek en zicht op de ontwikkeling van de leerling, betekent urgentie tot collegiale consultatie en intervisie, waarbij de feedback ingegeven wordt door een sterk alignment vanuit de visie. Kortom, de manier waarop de speerpunten uit deze visie tot in de klas geïmplementeerd gaan worden, is daardoor zelf ook onderdeel van onze visie.

De komende jaren wordt binnen het Porta Mosana Collegede tijd genomen om met en van elkaar te leren. Wetenschappelijk onderzoek wijst steeds uit, dat binnen een open cultuur waarin leraren bij elkaar gaan kijken en met elkaar praten over goed onderwijs, vanuit een lerende houding, de onderwijsresultaten sterk verbeteren.

De leraar krijgt daarin de lead, kan zijn eigen reflectieroute voor een groot deel bepalen en acteert zo als onderwijsprofessional binnen de organisatievisie, samen met collega's, en ook door leerlingen erbij te betrekken.

Doorlopende aandacht voor de eigen kwaliteit binnen de onderwijskundige uitgangspunten van de school schept een professionele cultuur van kwaliteitszorg en creëert eigenaarschap bij de docenten. Hierop zal een systeem worden ingericht waarin beoordeling steeds meer naar ontwikkeling toe beweegt.

Naast deze herijkingen van de visie, blijven wezenlijke, reeds ingezette innovaties uit de vorige periode onderdeel van de visie van het Porta Mosana College.

Ontwikkeling in een veilige leeromgeving

Binnen de afdelingen worden de leerlingen in de gelegenheid gesteld om doelmatig, actief en zelfstandig te leren in een contextrijke, nationale en internationale omgeving. Daarnaast doet ons onderwijs recht aan de verschillen tussen leerlingen met als doel de optimale ontwikkeling van ieders talenten. Het uitgangspunt is om maatwerk voor al onze leerlingen tot stand te brengen. Bij elke leerling hoort een zo passend mogelijk onderwijsaanbod. Dit wordt geboden tijdens geroosterde lessen in de klas met een breed scala aan werkvormen, maar ook steeds meer daarbuiten. Leerlingen gaan leren steeds zelfstandiger leertaken aan te pakken, ze leren een leven lang leren, trainen hun leercapaciteiten, leren denken in kansen en krijgen daar door de school ook de middelen en mogelijkheden voor aangereikt. Het dna van de school is dan ook Building Learning Power, ontwikkeld door Guy Claxton. Het theoretische kader van Building Learning Power is gebaseerd op de vanuit de positieve psychologie ontwikkelde growth mindset (Carol Dweck). 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.

De leerling krijgt de kans meer voor zichzelf een leerroute te bepalen die past bij zijn of haar eigen mogelijkheden en ontwikkeling. De school biedt daarbij effectieve begeleiding voor elke leerling en zo nodig een ondersteunend leeraanbod, zowel in de remediale als in de verrijkende sfeer.

Mentoren zijn de spil bij de begeleiding van leerlingen. Extra aandacht voor het mentoraat is daarom een belangrijk speerpunt. Voor de ontwikkeling van het kind, maar ook voor het algemene leer- en leefklimaat binnen de school, is het belangrijk dat de ouders/verzorgers betrokken zijn bij de school. Ouders en school hebben hun eigen rol en verantwoordelijkheid binnen de ontwikkeling van de leerling. Daarvoor is een goede communicatie van groot belang, tussen ouders en mentor en desnoods richting teamleiders en directeur (via de oudervereniging).

De leerlingen voelen zich uitgedaagd, leren hun mening beargumenteerd en op respectvolle wijze te uiten, zowel in de klas als tijdens presentaties en optredens. Het Porta Mosana College vindt het belangrijk dat er nadruk wordt gelegd op mogelijkheden, niet op beperkingen.

Kwaliteiten en talenten

Zowel leerlingen als medewerkers worden in een uitdagende en ambitieuze leeromgeving gestimuleerd hun kwaliteiten en talenten te ontplooien op allerlei gebieden. Daarbij worden leerlingen uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen, zowel op cognitief gebied als op het gebied van persoonlijke en sociale ontwikkeling en het ontplooien van hun eigen talenten. Medewerkers worden gestimuleerd zich structureel te blijven ontwikkelen o.a. op het gebied van vakken, pedagogisch-didactische begeleiding, onderwijskundig onderzoek, persoonlijke en sociale ontwikkeling.

Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

In het vorige is beschreven hoe het Porta Mosana College de drie doeldomeinen binnen het onderwijs, die Gert Biesta samen met de VO-raad heeft neergezet, in het onderwijs verweven heeft: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

De invullingen van deze drie doeldomeinen zijn vaak niet goed los van elkaar te beschrijven, omdat ze zich in de meeste verschillende contexten alle drie opdringen. In de visiebeschrijving komt dit naar boven. Toch is in dit schoolplan getracht een indeling te maken die recht doet aan de indeling op basis van deze drie doeldomeinen.

Gert Biesta (2014) en de Onderwijsraad (2016) praten over drie doeldomeinen en niet over doelen. Een doeldomein laat ruimte voor de dialoog en heeft daarmee een iteratief karakter. In hoofdstuk 3 wordt deze driedeling verder toegelicht.

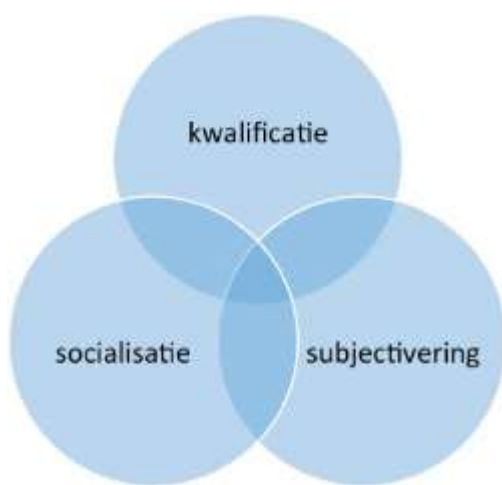
Speciale aandacht gaat hierbij nog uit naar het toetsbeleid, dat als rode draad door dit Schoolplan, en dus de school, loopt. Ten eerste sluit de aandacht voor formatief meten aan bij de theorie van *Building learning power* en *Growth mindset*, aangezien het constant feedback oplevert om mee verder te gaan. Tegelijk zijn alle docenten vanaf 2019-2020 BKT-geschoold, waardoor ook het summatief meten versterkt is, en verder doorontwikkeld kan worden. De verhoudingen tussen summatief meten en formatief meten, en de vermeende afname van toetsdruk voor leerlingen en docenten zijn onderdelen die in het toetsbeleid worden meegenomen. Doordat toetsing op zoveel manieren samenhangt met het onderwijs binnen de school, is toetsbeleid op meerdere plekken te vinden.

3. Onderwijs

3.1 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.



3.1.1 Kwalificatie

3.1.1.1 Optimale doorstroom van leerlingen

Onder- en bovenbouwrendement

De in 2016 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 een visie op onderwijs die uitgaat van groeikansen voor kinderen. In 2019-2020 wordt dit beleid voortgezet.

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. In deze nieuwe brugklassen zal analoog met het vwo-beleid gewerkt worden met een tweejarige brugperiode met voldoende persoonlijke begeleiding en een onderwijsaanbod dat toegesneden is op verschillende individuele leerbehoeften van deze havisten. Hierdoor zal zitten blijven een uitzondering worden en per vak bekeken worden of een leerling sneller of langzamer kan doorstromen.

De beleidsdoelen t.a.v. van de instroom en doorstroom voor de komende schooljaren zijn:

- leerlijnen havo en vwo door ontwikkelen en borgen in leerjaar 1 en 2;
- ontwikkeling en introductie van een specifiek havo-onderbouw aanbod, inclusief op havisten gerichte vaardigheden in een leerlijn 'leren-leren';
- rendementen onderbouw en bovenbouw havo en vwo optimaliseren;
- differentiatie toepassen in de klas;
- toetsing in dienst van het leren (met formatieve toetsing en aandacht voor gerichte feedback);
- mentoraat en leerlingbegeleiding door ontwikkelen;
- in vakken geïntegreerde leerlijn rekenvaardigheden ontwikkelen.

3.1.1.2 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. Het Porta Mosana College committeert zich aan deze begeleiding en streeft er naar een zo groot mogelijk aantal H/V-leerlingen uit te laten stromen op het niveau van het plaatsingsadvies.

Opstroom en afstroom

Het Porta Mosana College heeft de afgelopen jaren, als onderdeel van de inrichting van het VO Maastricht op basis van een domeinstructuur, de havo-afdeling afgebouwd. Er is sinds schooljaar 2015 – 2016 geen havo instroom meer geweest op de locatie Oude Molenweg. Opstroom van havo naar vwo heeft daarmee de afgelopen jaren bijna uitsluitend plaatsgevonden van havo 5 naar atheneum 5. Dit verklaart het lage percentage gerealiseerde opstroom in 2018 - 2019.

Met ingang van schooljaar 2019 – 2020 is het Porta Mosana College weer gestart met een havo-afdeling, te beginnen met havo 1. Uitstekend presterende havoleerlingen kunnen na de verlengde brugperiode opstromen naar atheneum 3.

Afstroom heeft het afgelopen jaar plaatsgevonden van vwo 2/3 naar havo 3/4 en in een beperkt aantal gevallen nog van vwo 4/5 naar havo 4/5.

Afstroom betekent in nagenoeg alle gevallen dat betreffende leerling de school moet verlaten omdat er geen havo-afdeling op de locatie Oude Molenweg voorhanden is, met uitzondering van havo 1.

Afstroom vindt plaats waar de grenzen zijn bereikt van wat kansen biedend onderwijs vermag. In de bovenbouw speelt daarnaast ook complexe motivatieproblematiek onder begaafde onderpresterende leerlingen een rol in de afstroom. In schooljaar 2019 – 2020 wordt derhalve opnieuw een scholing voor mentoren gerealiseerd op het gebied van begeleiding van leerlingen met motivatieproblematieken.

3.1.1.3 Optimale voorbereiding op het eindexamen

Het streven van het Porta Mosana College om met het slaagpercentage boven het landelijk gemiddelde te scoren, blijft gehandhaafd. Het vwo slaagde er in 2018 in het vwo-slaagpercentage terug te brengen naar het niveau van 2014-2015 (97%). In 2019 was dit slaagpercentage ruim 95%. In 2020 en de jaren daarna streven we naar een slaagpercentage van boven de 95%.

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 ruim boven het landelijke gemiddelde te realiseren.

Het havo-slaagpercentage en de gemiddelde examencijfers voor de havo kennen landelijk een dalende trend. Zo ook op het Porta Mosana College. De laatste klas havo 5 in schooljaar 2018 – 2019 behoorde in de schooljaren daarvoor nog tot het vbo-domein. Hoewel het Porta Mosana College in 2019-2020 geen havo-eindexamens kent, is het lange termen streven om ook voor de nieuwe lichting havoleerlingen uitstekende examenresultaten te realiseren.

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.

Ook werd middels een Lenteschool-aanbod in klas 4 en 5 op basis van een Rijkssubsidie gewerkt aan een basis om te komen tot verbetering van prestaties in het schoolexamen.

Vershil SE – CE

Het verschil SE-CE op de havo-afdeling van de school heeft de afgelopen vijf jaar steeds tussen 0,0 en 0,2 scorepunten gelegen. In examenjaar 2019 bedroeg het gemiddelde verschil 0,14, een gering verschil volgens de inspectie van het onderwijs.

Het verschil SE-CE op het vwo heeft de afgelopen vijf jaar steeds tussen de 0,0 en 0,2 scorepunten gelegen. In examenjaar 2019 was het gemiddelde verschil 0,15, een gering verschil volgens de inspectie van het onderwijs.

Ondanks het feit dat er gemiddeld genomen over alle vakken sprake is van een gering verschil tussen SE en CE worden op sectioniveau gesprekken gevoerd over grote afwijkingen teneinde deze terug te dringen.

3.1.1.4 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. In schooljaar 2018 – 2019 volgen zo'n 100 leerlingen een of meerdere extra keuze examenvakken.

Versneld examen afleggen in één of meer vakken behoort sinds 2017-2018 eveneens tot de mogelijkheden. In 2019-2020 handhaven we het vigerende beleid, maar in het kader van de fusie en/of samenwerking met het Sint-Maartenscollege dient een adequaat beleid ontwikkeld te worden dat kansen biedt voor leerlingen die versneld examen willen doen.

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)

3.1.1.5 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 decanen 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.

Aandachtspunten zijn:

- kwaliteit en betrokkenheid op het gebied van LOB van de mentor;
- ouderbetrokkenheid op het gebied van LOB.

Gezien de trend om meer te gaan samenwerken met externen/bedrijfsleven én de wens om het LOB-traject activerend vorm te blijven geven, is een LOB-stage in de bovenbouw (naast de reeds bestaande maatschappelijke stage) een wenselijke activiteit, mits deze schoolbreed gedragen wordt. Bijkomend voordeel is dat deze stage een positief effect kan hebben op de selectie van vervolgstudies (*Mommer, G., 2015, Vragenlijst LOB voor mentoren met analyse uit: 'schoolloopbaanbegeleiding: Leren voor later', Master Special Educational Needs, Hogeschool Utrecht*

Doelstellingen voor 2019-2023:

- LOB-traject uitbreiden met meer ontmoetingsmomenten met studenten en met beroepssituaties (LOB-stage);
- betrokkenheid en kwaliteit van mentoren op het gebied van LOB monitoren en vergroten;
- deelname DUO-onderzoek voorjaar, meerdere jaren achter elkaar;
- 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.

3.1.1.6 Toetsbeleid

In schooljaar 2014 – 2015 en 2015 – 2016 is een projectgroep binnen het toenmalige cluster LVO Maastricht ingericht om de eerste verkennende stappen te zetten naar een nieuwe toetssystematiek. Dit programma maakte deel uit van het programma Onderwijs Ontwikkeling Maastricht (OOM). Vanuit een IOO-subsidie (Investeren in Onderwijs Ontwikkeling) werden in schooljaar 2016 – 2017 en 2017 – 2018 door de stichting LVO-middelen beschikbaar gesteld waarmee de totstandkoming van de toetssystematiek en de implementatie daarvan gerealiseerd moesten worden. Door de recente veranderingen in de organisatie van LVO van clusters naar regio's en de aanstelling van nieuwe locatieverantwoordelijken is de implementatie van het toetsbeleid in Maastricht nog onvoldoende gerealiseerd.

Doelstellingen voor 2019 – 2023:

- ontwikkeling van een schooleigen visie op toetsing en examinering passend bij de onderwijskundige visie van het Porta Mosana College in lijn met aanbevelingen van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering van de VO-Raad;

- borging van de toetskwaliteit door organisatie van de derde (en voorlopig laatste) tranche deskundigheidsbevordering OP op het gebied van toetsbekwaamheid conform BKE, SKE-trajecten voor docenten/examinatoren in het hoger onderwijs. (Zie hiervoor ook informatie over het BKT-traject in de bijlage *Scholingsplan 2019 - 2020*) (bijlage 2);
- formuleren van kwaliteitscriteria voor toetsen;
- onderzoek naar de voorspellende waarde van cijfers in leerjaar 3 voor wat betreft de uiteindelijke SE- en CE – score;
- herijking van de bestaande bevorderingsnormen van leerjaar 3 naar leerjaar 4, waarbij naast cijfergegevens ook andere gemeten kwaliteiten van leerlingen een gewicht krijgen (te denken valt aan Plus Project, DAT-score, adviezen docenten).
- instelling van een toetscommissie, met als doel het realiseren van systematische bewaking en monitoring van de toetskwaliteit, met ook aandacht voor digitale toetsing;
- inzet van psychometrisch analyses van toetsresultaten ten behoeve van de beoordeling en bijstelling van de eigen toetskwaliteit;
- bijstellen van het bestaande toetsprogramma van leerjaar 1 t/m 6 tot een toetsprogramma dat bewust en beargumenteerd werd samengesteld, waarin het *aantal* toetsmomenten en de toetsbelasting kritisch worden bekeken en leerdoelen, lesinhoud en toetsvorm consistent zijn met elkaar en passend bij de doelen, inhoud en opbouw van het curriculum;
- toename leerlingtevredenheid op aspecten van toetskwaliteit in jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken.

3.1.2. 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. Iedere medewerker van de school levert vanuit zijn rol een bijdrage aan het creëren van een positief schoolklimaat. Een goede sociale ontwikkeling, met goede sociale vaardigheden heeft grote invloed op de levensloop van leerlingen. Het bevordert leren, helpt uitval voorkomen en leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt. Het Porta Mosana College levert hier een belangrijke bijdrage aan door leerlingen op verschillende manieren *samen* te laten leren en in hun reflectie ook het proces te laten betrekken. Om de ontwikkeling van complexe vaardigheden zoals samenwerken te kunnen monitoren en middels feedback in rubrics/rubrieken aan te kunnen sturen, werd in het recente verleden in samenwerking met de Open Universiteit Heerlen een project genaamd Viewbrics georganiseerd.

Het Porta Mosana College brengt daarnaast leerlingen de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Leerlingen maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Centraal daarbij staan het actief meedoen aan de samenleving, een deel van die samenleving willen zijn en er een positieve bijdrage aan leveren.

Het Porta Mosana College kent een actieve leerlingenraad (LLR) en actieve leerling-geleding in de Medezeggenschapsraad. De LLR heeft maandelijks overleg met de locatie-directeur 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), Model United

Nations (MuNis) en heeft een eigen door de leerlingenraad opgerichte 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 in het kader van het aanleren van verantwoordelijkheid voor de eigen leefomgeving.

Doelstellingen 2019 – 2023:

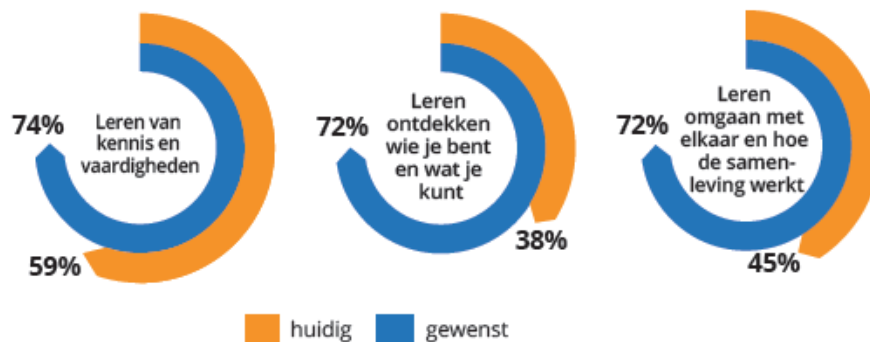
- realisatie van een traject van Community Service Learning met een zesjarige leerlijn, waarbij leerlingen in de loop van hun schoolcarrière ieder leerjaar betrokken zijn bij verschillende maatschappelijke projecten.

3.1.2.1 (Internationale) Burgerschapsvorming

Burgerschap is een vakoverstijgende maatschappelijke in de wet verankerde opdracht. Juist door de verwevenheid van actief (internationaal) burgerschap met onderwijskundige inhoud haalt het Porta Mosana College de wereld en het leven de school binnen. 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. (Zie infographic)

Huidige en gewenste aandacht op school voor:



bron: fragment uit een infographic, "Peiling Onderwijs2032" uit september 2016.
zie rapport commissie Onderwijs2032 o.l.v. Paul Schnabel

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.

UNESCO-school

Het Porta Mosana College is een school met UNESCO-schoolprofiel en stelt zich vanuit bovenstaande missie tot doel een bijdrage te leveren aan internationale verbondenheid, verdraagzaamheid en solidariteit. Het Porta Mosana College biedt een schoolklimaat waarin leerlingen en docenten vanuit verschillende achtergronden harmonieus kunnen samenwerken en op respectvolle wijze kennismaken met de wereld om hen heen. Als UNESCO-school heeft het Porta Mosana College een onderwijsaanbod dat leerlingen de benodigde competenties op het gebied van kennisvorming, maatschappelijke toerusting, persoonsvorming en reflectie helpt ontwikkelen. Unescoscholen maken leerlingen vertrouwd met vier thema's: duurzaamheid, vrede, culturele diversiteit en mensenrechten.

Binnen het netwerk van Unescoscholen neemt de school deel aan een interculturele dialoog met scholen uit verschillende landen, waarbij het leren van elkaar het uitgangspunt is.

Internationaal burgerschap – leren doen en leren samenleven

Burgerschapsvorming heeft inhoudelijk raakvlakken met Nederlands, geschiedenis, maatschappijleer, met de meer levensbeschouwelijke onderdelen en filosofische benaderingswijzen van wetenschappelijke vorming, met versterkt talenonderwijs en

tweetalig onderwijs, met het aanbod van internationale programmaonderdelen zoals IB English, Global Perspectives and Research en European and International Studies (EIS), maar het vakoverstijgende karakter van burgerschapsvorming vraagt om een integrale aanpak. Samenhang in internationaal burgerschapsvorming ontstaat in de lengte d.m.v. doorlopende leerlijnen en horizontaal door het aanbieden van schoolbrede thema's zoals vrede, kinder- en mensenrechten, intercultureel leren en duurzame ontwikkeling.

Burgerschap vraagt vooral ook om een andere manier van leren, met meer handelingsgerichte activiteiten in school en buiten de school. Bij burgerschapsvorming zijn vooral houdingen en vaardigheden van belang. Het accent bij burgerschap ligt op het gebruiken van de school als oefenplaats: het oefenen van democratische principes in de klas en op school, het bijdragen door leerlingen aan de kwaliteit van de school door ze verantwoordelijkheden en ruimte voor initiatieven te geven. Op deze wijze biedt de school een leer – en werkomgeving waarin internationaal burgerschap, internationale verbondenheid, verdraagzaamheid, solidariteit en sociale integratie zichtbaar zijn en in de praktijk worden gebracht.

Ook het door het Porta Mosana College gehanteerde pedagogisch didactisch model Building Learning Power en het schoolklimaat worden gezien als instrumenten voor sociale en maatschappelijke vorming.

Burgerschapsvorming brengt leerlingen op het Porta Mosana College de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Leerlingen maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Centraal daarbij staan het actief meedoen aan de samenleving, een deel van die samenleving willen zijn en er een positieve bijdrage aan leveren.

Deze manier van leren, met meer handelingsgerichte activiteiten in school en buiten de school en het inzetten van de school als oefenplaats voor maatschappelijke toerusting vormen twee van de vier onderwijspijlers van Unesco scholen: leren doen en leren samenleven.

Het SLO heeft het leerplankader "Een basis voor burgerschap" ontworpen, dat brede erkenning heeft gekregen. Centraal hierin staan de drie kernbegrippen democratie, participatie en identiteit. Per kernbegrip werden leerinhouden benoemd.

- *Democratie* - kennis over de democratische rechtstaat en politieke besluitvorming; democratisch handelen en de maatschappelijke basiswaarden, een manier om verschillende opvattingen en belangen bij elkaar te brengen en op vreedzame wijze tot oplossingen te laten komen.
- *Participatie* - kennis over de basiswaarden en mogelijkheden voor inspraak en vaardigheden en houdingen die nodig zijn om op school en in de samenleving actief mee te kunnen doen, het tonen van verantwoordelijkheid voor de eigen leefomgeving door er een bijdrage aan te leveren.
- *Identiteit* - verkennen van de eigen identiteit en die van anderen; voor welke (levensbeschouwelijke) waarden sta ik en hoe maak ik die waar?

Het Porta Mosana College wil de leerlijn mondiaal burgerschapsvorming vormgeven door de verwerving en ontwikkeling van houdingen, vaardigheden, kennis/inzichten behorend bij de kernbegrippen democratie – participatie en identiteit steeds als integraal onderdeel van bestaande onderwijsinhouden aan te bieden.

Om zich staande te kunnen houden in de mondiale samenleving hebben leerlingen deze kennis, houdingen en vaardigheden nodig, inclusief het vermogen tot reflectie.

Doelstellingen met betrekking tot burgerschapsvorming voor de periode 2019 - 2023

De school als oefenplaats voor democratie

- het Porta Mosana College biedt leerlingen gelegenheid ervaringen op te doen met democratische principes zoals gelijkwaardigheid, vrijheid van meningsuiting; regels en afspraken, besluitvormingsprocessen waaronder stemmen;
- het Porta Mosana College organiseert leeractiviteiten gericht op dialoog, discussie en debat;
- het Porta Mosana College besteedt aandacht aan omgangsvormen, sociale vaardigheden en conflicthantering;
- leerlingen van het Porta Mosana College verwerven informatievaardigheden, leren kritisch omgaan met bronnen en het onderscheiden van feiten en meningen;
- het Porta Mosana College biedt leerlingen kansen om kennis te maken met, betrokkenheid te tonen bij en een bijdrage te leveren aan de internationale samenleving door gastsprekers en buitenschoolse activiteiten zoals internationale uitwisselingen en excursies te organiseren.

De school als oefenplaats voor participatie

- bij het nemen van beslissingen en initiatieven in de klas of in de school wordt afgewogen of- en hoe leerlingen hierbij betrokken kunnen worden;
- leerlingen van het Porta Mosana College hebben ruimte om zelf een vorm van leerlingenparticipatie te initiëren;
- het Porta Mosana College heeft een actieve leerlingenraad die voor de leerlingen zichtbare invloed heeft;
- leerlingen van het Porta Mosana College dragen bij aan het verbeteren van de veiligheid en leefbaarheid in en rond de school;
- het Porta Mosana College biedt leerlingen kansen om kennis te maken met, betrokkenheid te tonen bij en een bijdrage te leveren aan de internationale samenleving door community service learning en de maatschappelijke stage te integreren in een nog te ontwikkelen doorlopende leerlijn in het onderwijsaanbod.

3.1.2.2 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.

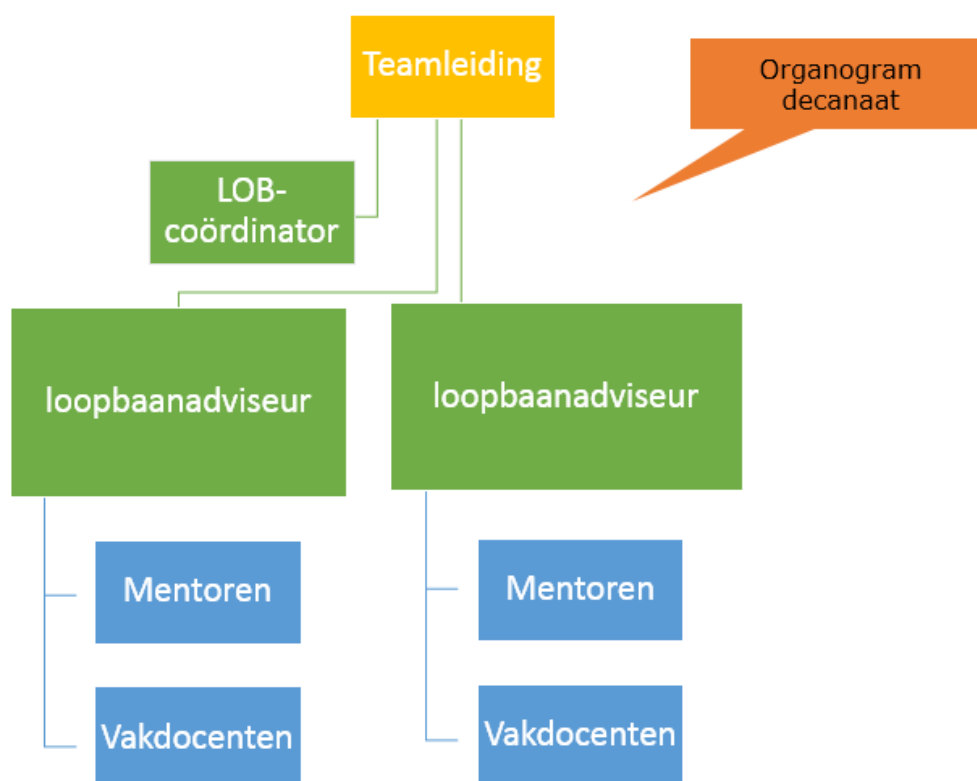
Daarnaast staat, gelet op doorstroom en talentontwikkeling, het begeleiden van leerlingen naar 'een flexibele loopbaan gedurende hun leven' centraal. Leerlingen worden geactiveerd om zelfsturend en zelfverantwoordelijk in hun loopbaan te staan. Om dit te ontwikkelen richt LOB zich in de LOB-opdrachten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

- kwaliteit en betrokkenheid op het gebied van LOB van de mentor;
- ouderbetrokkenheid op het gebied van LOB .

Gezien de trend om meer te gaan samenwerken met externen/bedrijfsleven én de wens om het LOB-traject activerend vorm te blijven geven, is een LOB-stage in de bovenbouw (naast de reeds bestaande maatschappelijke stage) een wenselijke activiteit, mits deze schoolbreed gedragen wordt. Bijkomend voordeel is dat deze stage een positief effect kan hebben op de selectie van vervolgstudies (*Mommer, G., 2015, Vragenlijst LOB voor mentoren met analyse uit: 'schoolloopbaanbegeleiding: Leren voor later', Master Special Educational Needs, Hogeschool Utrecht*)

Doelstellingen voor 2019-2023:

- LOB-traject uitbreiden met meer ontmoetingsmomenten met studenten en het beroepssituaties (LOB-stage);
- betrokkenheid en kwaliteit van mentoren op het gebied van LOB monitoren en vergroten door 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;
- aanschaf decanendashboard. Om LOB goed te kunnen monitoren is het 'Decanendashboard' ontwikkeld. Decanen en mentoren kunnen eenvoudig op de decaan.net via de knop 'decanendashboard' inzicht krijgen in het keuzeproces via tussentijdse metingen die dedecaan.net verricht. Dit betekent concreet:
 - voortgang per leerling, klas en jaar;
 - LOB-voortgang ten opzichte van andere scholen;
 - feedback op LOB van mentoren en leerlingen;
- kritisch de website "dedecaanweb" beoordelen en indien gewenst overstappen naar een alternatief;
- derdejaarsleerlingen die voor hun profielkeuze staan 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.

3.1.3. Persoonsovorming

Het Porta Mosana College beoogt middels haar onderwijsaanbod een positieve bijdrage te leveren aan de persoonsovorming 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. Persoonsovorming 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 ontplooien, zijn met zelfvorming bezig, met het ontdekken van hun plek in de maatschappij, met het invulling geven aan hun verantwoordelijkheid als (wereld)burger.

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

Doelstellingen met betrekking tot persoonsvorming voor de periode 2019 – 2023

- 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.

3.1.3.1 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 'Groei mindset'

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

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

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;
- 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.

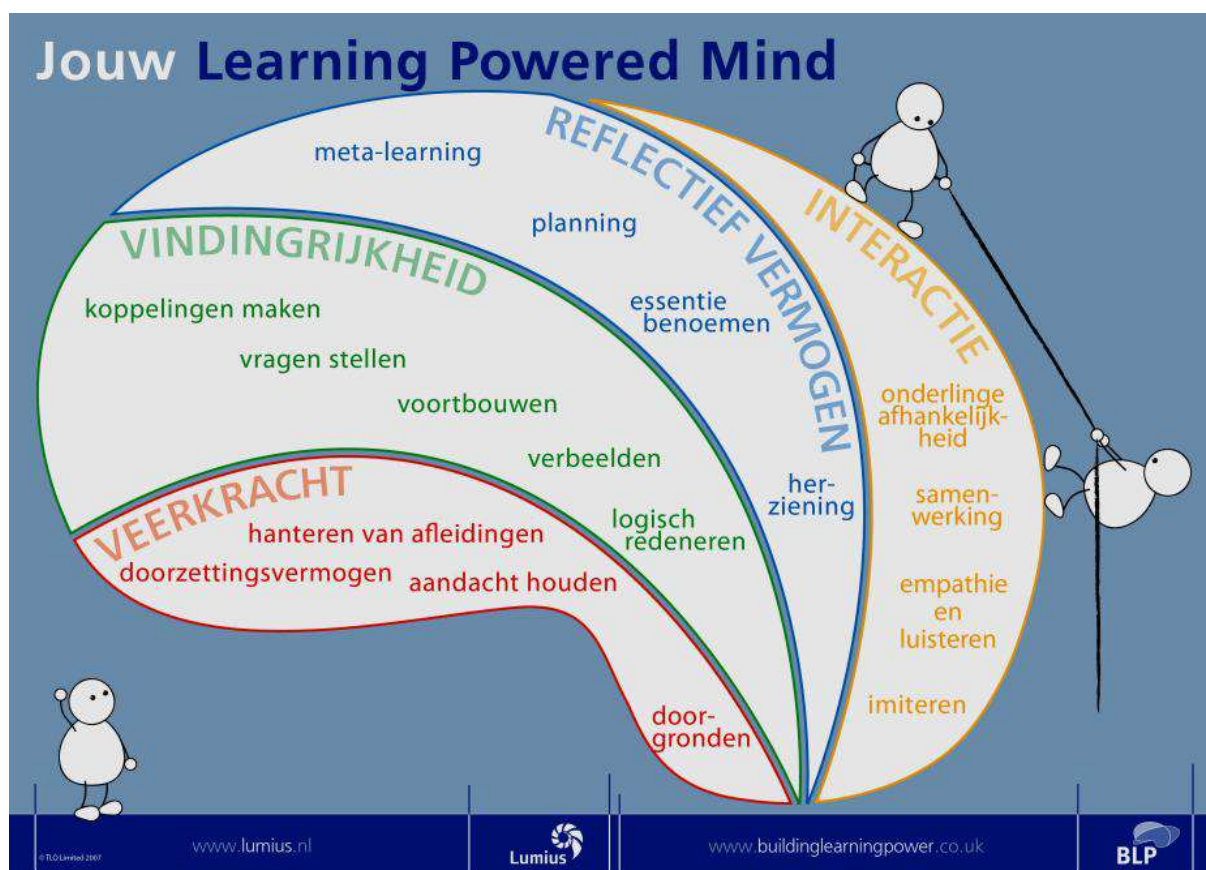
6. Likt 'echt leren' uit door uitdagende leeractiviteiten

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.

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

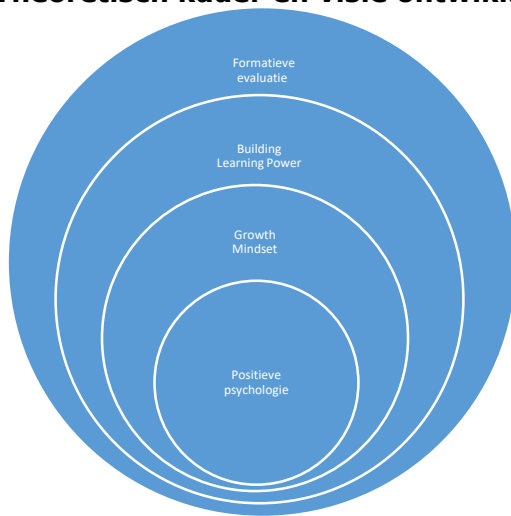
7. Gericht op interactie in de lespraktijk

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!



3.1.3.2 Growth mindset

Theoretisch kader en visie ontwikkeling



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 fundamenteën van BLP passen naadloos bij de kernwaarden van ons onderwijs: prikkelend, inspirerend en resultaatgericht.

3.1.3.3 Toetsbeleid

Onze leerlingen moeten kennisbekwame burgers worden en dus resultaten halen bij de verschillende vakken. Hiervoor zijn goede summatieve toetsen nodig en dus docenten die deze toetsen van het voorwerk tot en met de analyse kunnen uitvoeren. Summatieve metingen of toetsen zijn een eindmeting om te bepalen wat een leerling kan. Zij kunnen een selectiefunctie, kwalificerende functie of een prognostische functie hebben. Deze metingen worden afgenomen om te beoordelen in hoeverre een leerling de beoogde leerdoelen in voldoende mate beheerst.

De weg naar die resultaten toe, die van ontwikkeling en leren groepen, is evenwel belangrijker. Building learning power beschrijft hoe het Porta Mosana College die weg met leerlingen bewandelt. Dat voedt daarom ook voor een groot deel ons toetsbeleid, aangezien leerlingen de kans moeten krijgen gedurende hun leerproces zicht te houden op hun competenties. Om te kunnen blijven groeien moeten leerlingen gedurende het leerproces inzicht krijgen in de fase waarin ze zich begeven, om met de nodige feedback verder te kunnen. Daar is formatief meten het aangewezen middel voor. Deze vorm van meten is daarom niet meer weg te denken op het Porta Mosana College, en is daarmee onderdeel van het taalbeleidsplan, dat in de komende vier jaar verder uitgerold zal worden.

Om het Building Learning Power principe in de praktijk te brengen, staat het begin van een *tweejarige* brugperiode in het teken van het leren-leren per vak. Periode 1 staat in het teken van het aanleren en oefenen van de vakspecifieke leerstrategieën, zoals woordjes leren, samenvattingen maken, sommen maken (Hoe doe je dat nou?), automatiseren, plannen van huiswerk, wat doe ik als iets niet lukt?, etc.

In leerjaar 1 en 2 ligt de focus op het leren leren. Daartoe wordt gebruik gemaakt van twee soorten metingen, te weten formatieve en summatieve metingen. Formatieve metingen of toetsen hebben als doel de leerkracht en leerlingen te informeren over de mate waarin de leerstof beheerst wordt. Op basis van de resultaten op deze toetsen kan worden besloten om het onderwijs aan de groep of de individuele leerling aan te passen. Formatieve toetsen hebben daarom een didactische functie. Dat betekent dat ze informatie verschaffen over het onderwijsleerproces en hier sturing aan geven. Mede vanwege deze didactische functie wordt van formatieve toetsen beweerd dat deze een positieve invloed kunnen hebben op de leeropbrengst van leerlingen. Er is alleen sprake van formatieve toetsing wanneer de resultaten worden gebruikt voor het geven van feedback en/of het aanpassen van de instructie.

In tegenstelling tot summatief toetsen (toetsen als eindmeting om te bepalen wat een leerling kan), heeft formatief toetsen als primair doel leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en hun onderwijs op maat te geven.

Toetsen met een formatieve functie zorgen ervoor dat de docent:

- helder heeft waar de leerling naartoe werkt (feed up);
- een goed beeld krijgen waar de leerling staat (feedback);
- weet hoe hij de leerling naar de gewenste situatie kan leiden (feed forward).

Op deze wijze wordt er een onderscheid gemaakt tussen *beoordelen om te leren* en *beoordelen om te beslissen*. Beoordelen om te beslissen (summatief) richt zich uitsluitend op het resultaat. Het gaat om de vraag: "Beschikt de leerling over de vereiste kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteit zodat het leerproces als afgerond kan worden beschouwd?" Dit is een duidelijk verzilvermoment dat eigenlijk geen verrassingen meer mag opleveren, aangezien de leerling in het voortraject continu feedback heeft gekregen op zijn leerproces.

Leerjaar 1 en 2 staan in het teken van een groeicultuur i.p.v. een afrekencultuur. Behaalde resultaten worden als op zichzelf staand beschouwd, in dienst van het leren. Dylan Wiliam leert ons in "Cijfers geven werkt niet" dat er geen leerwinst is te behalen

door gescoorde cijfers alleen. Ook niet door deze op jaarbasis te middelen. Dat past geenszins bij de gewenste growth mindset. Feedback in formatieve metingen is de sterkste motivator voor het leren zelf.

Voor leerjaar 1,2 is een Handboek geschreven met achtergrondinformatie en spelregels. Tevens is beschreven op welke wijze de voortgang tussen de leerjaren wordt geregeld. Het Handboek is te vinden op de website van het Porta Mosana College.

Strategische doelen 2019-2023:

1. geleidelijke verdere invoering van de nieuwe didactiek van growth mindset en borging van de gemaakte afspraken over formatief en summatief meten;
2. doorontwikkeling van dit gedachtengoed naar leerjaar 3 en hoger;
3. voortgang van de implementatie van het Toetsbeleid PMC zoals dat is vastgesteld in 2017-2018;
4. specifiek voor 2019-2023 geldt dan: implementeren van een nieuw toetssysteem, afgestemd op de onderwijskundige visie van Building Learning Power, de aangescherpte didactiek, een afname van toetsdruk voor leerlingen en docenten, waarbij gemaakte afspraken beter gemonitord worden.

3.2 Pedagogisch-didactisch klimaat

3.2.1 Activerende 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.

In de nabije toekomst wil het Porta Mosana college gaan werken met de didactiek van het Taalgericht vakonderwijs. Dit onderdeel is positief ontvangen in 2019-2020, maar moet in het jaar 2020-2021 verder geconsulteerd worden. 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 potentiële speerpunt, gaat in de uitvoering voor 2020-2021 dus geconsulteerd worden.

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 metingen en (daardoor weer) mogelijkheden om te differentiëren, het nieuwe dna binnen de tto-afdeling, en hopelijk later in de hele school, die ook als zodanig geëvalueerd en bijgesteld kan worden.

3.2.1.1 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.

3.2.1.2 Formatief toetsen

De vele werkvormen kunnen structureel gebruikt worden om formatieve metingen 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.

3.2.1.3 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 *preteaching*.

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

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

sneller kan, sneller laten gaan of een extra vak laten volgen. En een leerling die achterop raakt, 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. 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.

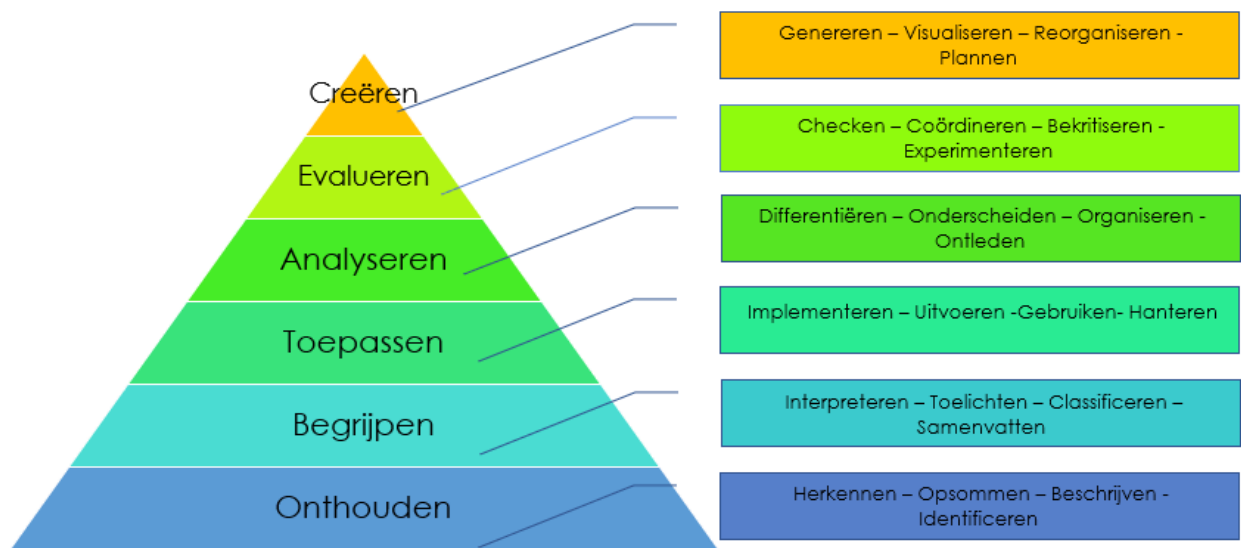
language through learning

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 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).

3.2.2 Toetsbeleid

Duidelijk werd in paragraaf 3.2.1.2, 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 specifiek richten op dit onderwerp.

In 3.1.1.6 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 meten 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.

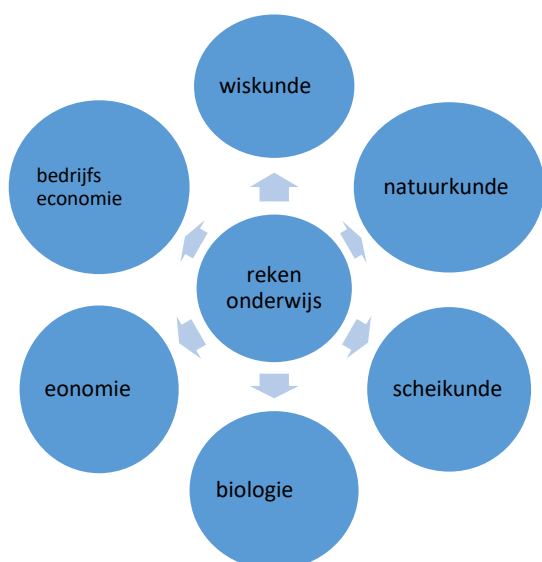
3.3 Reken- en taalbeleid

Geïntegreerde leerlijn rekenvaardigheid, 3F Rekentoets

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

De wetswijzigingen 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 vervolgonderwijs, 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 2019-2023:

- Implementatie van het geïntegreerde rekenvaardighedenbeleid.

Taalbeleid en versterkt taalbeleid

Met de toekomstige 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. Hiermee is het taalbeleid geboren, en zal het komend jaar verder geconsulteerd worden, opdat het vanaf 2021-2022 echt van start kan met de leerlingen.

Na 2020-2021 zal na instemming TVO en CLIL via een taalcommissie ook worden uitgewerkt in een taalbeleidsplan, wordt er een taalcommissie opgericht en wordt het taalbeleid, geïntegreerd in de didactiek breed in de school geïmplementeerd in de komende vier jaren.

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 meten, 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*

Taalassistentie Frans

Om het niveau van de leerlingen op het gebied van Frans te verhogen is er dankzij de samenwerking met het Waalse deelgewest een Franstalige docente gedetacheerd op onze locatie. Zij houdt zich o.a. bezig met de ontwikkeling van tweetalig Frans in modulaire vorm en helpt de leerlingen met spreekvaardigheid. Verder organiseert zij o.a. de maatschappelijke stage van diverse leerlingen in het Franstalige gebied.

4. Leerlingenzorg

4.1 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.

4.2 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. Het Porta Mosana College heeft op grond van de verplichte afbouw van haar havo-afdeling de afgelopen jaren leerlingen verwezen naar de havo op andere locaties voor voortgezet onderwijs in de regio zuidwest. Hierbij heeft de school in 2018 – 2019 plaatsingsmoeilijkheden ervaren omdat ontvangende scholen niet altijd plek hebben voor nieuwe leerlingen die elders afstromen. Nu het Porta Mosana College weer gestart is met een havo-afdeling (leerjaar 1) zal dit probleem binnekort tot het verleden behoren.

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 4.3).

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) zoals de begeleider passend onderwijs (BPO'er) en een gedragswetenschapper. Via de gemeente Maastricht krijgt de school daarnaast twee schoolmaatschappelijk werkers toegewezen.

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 beschikt de school met ingang van 2018 – 2019 over een NT2-docent, die via het SWV werd aangesteld. 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.

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 orthodidactische en orthopedagogische ondersteuning.

Evaluatie Passend Onderwijs en ondersteuning door het Samenwerkingsverband: Terugkijkend op vijf jaar passend onderwijs formuleert het Porta Mosana College onderstaande knelpunten in de uitvoering van Passend Onderwijs en de samenwerking met het SWV, als gevolg waarvan onvoldoende preventief kan worden gewerkt en nog steeds leerlingen uitvallen.

- Het Samenwerkingsverband Maastricht Heuvelland kent een werkwijze die onvoldoende vraaggericht is.
- De werkwijze van het SWV en allocatie van beschikbare gelden is onvoldoende transparant. Met de introductie van passend onderwijs verdween de leerlinggebonden financiering. Voortaan gaat het geld naar het samenwerkingsverband. Het is voor het Porta Mosana College onvoldoende duidelijk op welke middelen de school aanspraak kan maken.
- Het SWV kent weinig extra ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen van havo/vwo-scholen, het aanvullende aanbod lijkt vooral gericht op leerlingen in het vmbo en praktijkschoolonderwijs.
- Het grijsgebied tussen basiszorg en extra ondersteuning betekent dat de school nog steeds handelingsverlegenheid ervaart in de omgang met en verlening van ondersteuning aan leerlingen met complexe ondersteuningsbehoeften. School ervaart bijvoorbeeld handelingsverlegenheid in geval van leerlingen met zware

ASS-problematiek, die in combinatie met het thuissysteem onvoldoende beïnvloedbaar blijkt.

- Als gevolg van bureaucratische hindernissen werkt de ondersteuningsstructuur onvoldoende preventief waardoor vroeg-signalering door docenten en mentoren onvoldoende adequaat wordt geadresseerd en mentoren uit betrokkenheid met de aan hen toevertrouwde leerlingen in de rol van zorgaanbieder kruipen.
- Met de invoering van Passend Onderwijs is de ervaren werkdruk van docenten en mentoren toegenomen.

Competente docenten

Gedurende de schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 is de weg verder ingezet op het gebied van het versterken van de onderwijskundige benadering van leerlingen: didactische variatie, extra leerinhouden, invoeren diagnostische toetsing (formatief meten voor alle leerlingen van leerjaar 1 en 2 en een pilot formatief meten bij enkele vakken in leerjaar 4 vwo/tto van de bovenbouw), geïndividualiseerd lesmateriaal en hulpmiddelen en verrijking- en herhalingsprogramma's.

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. Om hier een verbeterslag in te kunnen maken start het Porta Mosana College in schooljaar 2019 – 2020 met het pedagogisch-didactisch overleg (PDO) waarbij mentor en O-team driemaal per jaar alle leerlingen bespreken

In schooljaar 2018 - 2019 is het mentoraat (van leerjaar 1 t/m 6) geëvalueerd met als doel dit in schooljaar 2019 – 2020 door te ontwikkelen. 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 2019-2023

Beleidsdoelen met betrekking tot de reguliere leerlingenzorg:

- afspraken maken op bovenschools niveau zodat leerlingen die afstromen van vwo 3 naar havo 4 altijd een plek vinden op een andere school;
- continueren van preventieprogramma's voor leerlingen op het gebied van alcohol, roken, drugs, social media, pesten en afstemmen op de hedendaagse maatschappij;

- deskundigheidsbevordering mentoren op het gebied van seksuele vorming in het kader van beleid gezonde school. (Living Loving lessen);
- ontwikkeling doorlopende leerlijn seksuele vorming voor leerlingen in leerjaar 1 t/m 4;
- 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;
- blijvende aandacht voor talentontwikkeling;
- invoering van het pedagogisch-didactisch overleg als aanvulling op de periodieke leerlingenbesprekingen en resultaatbesprekingen;
- inzet van de begeleider passend onderwijs (BPO) als coach van docenten in het kader van overdracht expertise op het gebied van leerlingbegeleiding;
- 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:

- in het kader van de intensievere samenwerking tussen onderwijs en maatschappelijke ketenpartners onderzoekt het Porta Mosana College een samenwerking met TEACH, aanbieder van jeugdarrangementen namens de gemeente Maastricht op het snijvlak van onderwijs en zorg, gericht op preventieve ondersteuning van leerlingen met een extra ondersteuningsvraag, waarbij de maatwerkplaats extra orthopedagogische en orthodidactische 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 aanbrengen 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.

In het schooljaar 2017-2018 heeft het Porta Mosana College haar vierjaarlijkse visitatie in het kader van Begaafdheidsprofielschool gehad. De visitatiecommissie heeft geconstateerd dat er in de afgelopen jaren grote expertise is opgebouwd door een breed samengestelde groep docenten. Dit heeft ervoor gezorgd dat het keurmerk BPS voor het

Porta Mosana College weer met vier jaar is verlengd. In 2022 zal het Porta Mosana College opnieuw door de Vereniging BPS gevisiteerd worden. Het BPS-team heeft op basis van een uitgevoerd kwaliteitsonderzoek en de bevindingen van de visitatiecommissie een kwaliteitsagenda met haalbare doelen opgesteld.

De beleidsdoelen tot de eerstvolgende visitatie in 2022 zijn:

1. zorgen voor meer differentiatie binnen de lessen met als doel (hoog)begaafde leerlingen meer uit te dagen hun talenten optimaal te ontplooien;
2. vergroten van de kennis bij alle docenten op het gebied van hoogbegaafdheid door middel van structurele deskundigheidsbevordering;
3. verbeteren van de communicatie over het HB-beleid van het Porta Mosana College naar het primair onderwijs;
4. intensiveren van de gesprekken tussen mentor en (hoog)begaafde leerlingen over hun persoonlijke ontwikkeling en vorderingen op school;
5. verbetering van de communicatie over het GPL-traject naar docenten;
6. verbeteren van de marketing richting medewerkers, ouders, leerlingen en overige ketenpartners wat betreft het HB-beleid op het Porta Mosana College;
7. doorontwikkelen van TOP-training voor ouders.

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.

5. 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 2019

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.

Doelen en aandachtspunten 2019-2023

Lange termijn doelstellingen:

- 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.

Korte termijndoelstellingen:

- 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.

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.

Crisiscalamiteitenplan

Advies n.a.v. de hercertificering was om een crisiscalamiteitenplan te maken. Wat te doen bij bijv. een busongeluk, een leerling die schietend binnen komt etc. Het Porta Mosana College gaat advies vragen bij Stichting MOSALIRA die daar al ver mee is.

Implementatie Incidentenregistratie verbeteren

De incidentenregistratie is sterk verbeterd maar implementatie hiervan vraagt om continue aandacht. Mentoren zijn geneigd zelf probleemsituaties op te lossen. De antipestcoördinator kan nog meer ingeschakeld worden.

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 in 2019-2020 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. Het acteursteam van Playback of gastsprekers werden hiervoor uitgenodigd. Voor dit schooljaar denkt men aan het thema mentale gezondheid waarbij een gastspreeker zal worden uitgenodigd.
- 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 en wil in 2019-2020 hiermee een start maken.

- 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
- psychisch welbevinden onder jongeren (mentale gezondheid)
- start invoering rookvrije school
- doorlopende leerlijn lessen seksualiteit, relaties, diversiteit.
- het opstarten van een Gay Alliance groep.

Vignet gezonde school: de gezonde schoolkantine

De school heeft het certificaat "gezonde school" en dient zich daarom bezig te houden met acht thema's: bewegen & sport, relaties & seksualiteit, roken & drugs & alcohol, fysieke veiligheid, binnenmilieu, mediawijsheid, voeding.

Voor elk thema moet er aandacht zijn voor beleid, educatie, signalering en omgeving. In 2016 heeft het Porta Mosana College 'de gezonde schoolkanteschaal' behaald, waarin volgens de richtlijnen van het Voedingscentrum de kantine voldoet aan de eisen voor een gezonde kantine. De nieuwe cateraar Markies werkt volgens de laatste richtlijnen waardoor de school een gezondere uitstraling krijgt en het de leerling gemakkelijk gemaakt wordt te kiezen voor de gezondere keuze op het gebied van eten en drinken. Het streven is in 2019-2020 de "gouden schaal" te behalen. De cateraar "Markies" voldoet aan het aanbod om een gouden schaal te kunnen behalen. De school ligt volgens de scan op koers.

Er is een vignet *Roken, alcohol en drugs* aangevraagd.

Educatie is een van de pijlers waar we aan moeten voldoen:

- voor leerlingen: lessen roken, alcohol en drugs in leerjaar 2. We onderzoeken de mogelijkheid voor e-learninglessen voor de onderbouw;
- voor personeel: organiseren van een studiedag bijv. door Stichting Mondriaan;
- Ook onderzoekt de school de mogelijkheid voor een e-learningmodule van vier lessen voor het personeel.

Rookvrije school

In 2020 dienen alle scholen volledig rookvrij te zijn.

De werkgroep Veilige en Gezonde School heeft in samenwerking met de schoolleiding, ouders en leerlingen ervoor gezorgd dat per augustus 2019 het Porta Mosana College een volledig rookvrije school is.

Alcohol en drugs

In het kader van het terugdringen van het Cannabis gebruik 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.

Social media

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.

Start Gay Alliance werkgroep

In schooljaar 2018-2019 is er een start gemaakt met een Gay Alliance werkgroep. Onder leiding van een docent organiseren zij activiteiten op o.a. de Paarse Vrijdag (13 december).

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, slaaptekort, 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. De ouderraad wil in schooljaar 2019-2020 aansluiten bij dit thema door een thema-avond voor ouders te organiseren.

t.a.v. personeel

Het ziekteverzuim is in het schooljaar 2018-2019 gedaald. Vanaf 2019 zet de school in op het verhogen van de vitaliteit van de werknemers.

Aanpak

Vanuit P en O is er overleg met teamleiders over zieken in hun team en welke acties ondernomen worden (Preventief en curatief). De bedrijfsarts evalueert op regelmatige basis met elke teamleider over zieke docenten en docenten die dreigen uit te vallen. Daarnaast zal de schoolleiding trachten keuzes te maken waar prioriteiten liggen. Hier moet de komende jaren zowel in curatieve & preventieve zin aandacht voor zijn en aan gewerkt gaan worden.

Antipestcoördinator (APC)

De wet op de Sociale Veiligheid verplicht scholen een APC aan te wijzen. De APC is ook verzuimcoördinator en leerlingbegeleider van de maatwerkplaats. Verder is zij lid van de werkgroep Veilige en Gezonde school.

Op het gebied van communicatie en schoolklimaat is een verbeterslag te maken over aanpak pestproblematiek. Mentoren (die geschoold zijn) zijn gewend dit vaak meteen

zelf op te lossen maar zouden dit vaker in samenspraak met de antipestcoördinator kunnen doen. Personeel moet meer zaken aan antipestcoördinator melden en meteen het formulier incidentenregistratie invullen.

Veiligheid

Schriftelijke opmerkingen inspecteurs (inspectiebezoek 2018) aan locatiedirecteur: "Er is rust en veiligheid in de school. De maatwerkplaats dient de veiligheid van leerlingen die dat nodig hebben. Er is een open gesprekscultuur en leerlingen delen hun zorgen met het personeel. Daarnaast stelt de inspectie vast dat de leerlingen niet alleen tevreden zijn maar ook trots op hun school. Zij voelen zich happy. Dat blijft, ook in onrustige tijden, overeind door de cultuur in het team." In dit geslaagde beleid rondom veiligheid wil de school zich verder doorontwikkelen.

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).

6. Onderwijstijd

6.1 Oude wetgeving onderwijstijd

In de wet op onderwijstijd tot 2015 werd geregeld dat leerlingen van havo/vwo leerjaar 1 en 2 minimaal 1040 klokuren onderwijs moesten volgen op school. Voor de leerjaren vwo 3, 4 en 5 was dat 1000 klokuren en voor het examenjaar 700. De overheid controleerde of de programmering van de onderwijstijd werd gerealiseerd.

6.2 Nieuwe wetgeving onderwijstijd

Sinds 1 augustus 2015 geldt een nieuwe wet op onderwijstijd. De belangrijkste punten in deze nieuwe wet zijn:

1. Invoeren van een gemiddelde onderwijstijdnorm van 1000 uur, met uitzondering van het examenjaar (700 uur). De onderwijstijd wordt gemeten over de hele schoolloopbaan in plaats van per schooljaar.
2. Het onderscheid tussen maatwerk- en reguliere onderwijstijduren verdwijnt. Het huidige wetsvoorstel geeft een bredere, meer eigentijdse invulling aan het begrip onderwijstijd.
3. De dagennorm blijft bestaan. Een belangrijk punt in de nieuwe wet is dat leerlingen minimaal 189 dagen per jaar onderwijs moeten krijgen. De bestaande wet- en regelgeving rond de vakantiedagen blijft intact.
4. Criteria voor onderwijstijd blijven gehandhaafd. Het gaat hier met nadruk slechts om het soort onderwijsactiviteiten dat meetelt als onderwijstijd.
5. Risico gericht toezicht geldt ook voor onderwijstijd. Concreet betekent dit dat het jaarlijkse onderzoek onder een beperkt aantal scholen wordt afgeschaft en dat alleen naar de onderwijstijd wordt gekeken als de kwaliteit van een school onder de maat is.

Wat telt mee als onderwijstijd, en onder welke voorwaarden?

In feite behoeft een onderwijsactiviteit maar aan drie voorwaarden te voldoen om als onderwijstijd in de zin van de wet te kunnen worden gezien:

1. bewust gepland en verzorgd onder verantwoordelijkheid van de school;
2. uitgevoerd onder de pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid van een leraar of een ander die hier op grond van de wet mee belast mag worden;
3. de medezeggenschap moet er vooraf mee hebben ingestemd.

Nader bekeken betekent dit dat een onderwijsactiviteit gezien kan worden als onderwijstijd als dit een integraal onderdeel vormt van het reguliere, in beginsel voor alle leerlingen toegankelijke en onder verantwoordelijkheid van de school verzorgde onderwijsprogramma, dat is gericht op de onder meer in kerndoelen, exameneisen en algemene wettelijke bepalingen vervatte doelstellingen.

Om mee te kunnen tellen als onderwijstijd moet een onderwijsactiviteit onder de verantwoordelijkheid van de school waar de leerling is ingeschreven worden uitgevoerd. De school is dus aanspreekbaar op inhoud, vorm en uitvoering ervan. Tijd die een

leerling zelfstandig buiten schoolverband besteedt aan huiswerk is zo gezien geen onderwijstijd.

Ook moet de onderwijsactiviteit worden uitgevoerd onder de pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid van een leraar of een ander die hier op grond van de wet mee belast mag worden. Deze persoon moet indien nodig in het leerproces van de leerling kunnen ingrijpen en er moet interactie mogelijk zijn tussen hem of haar en de leerling. Hij of zij moet ook kunnen bewaken dat de leerling de voor hem of haar ingeplande onderwijsactiviteit daadwerkelijk volgt en dus niet verzuimt. Bovendien moet de medezeggenschapsraad van de school vooraf instemmen met welke soorten onderwijsactiviteiten worden ingepland als onderwijstijd.

Hoeveel onderwijstijd moet er worden aangeboden?

De wettelijke kaders voor onderwijstijd in het voortgezet onderwijs gaan uit van een urennorm voor de hele opleiding in plaats van een urennorm per leerjaar en per leerling. Elke aan de school ingeschreven leerling moet een programma kunnen volgen van tenminste 4700 uur voor havo of 5700 uur voor vwo. Voor de goede orde: met 'uur' wordt een klokuur van 60 minuten bedoeld. Hoe lang een lesuur duurt wordt op schoolniveau bepaald. Bovendien tellen niet alleen 'reguliere' lessen die op het lesrooster staan mee als onderwijstijd: ook bijvoorbeeld projecturen of (gehele) projectdagen of Onderwijs Anders dagen (OA) kunnen gewoon worden ingepland en meegeteld als onderwijstijd.

In het ene leerjaar kan er méér onderwijstijd nodig of in te plannen zijn dan in het andere leerjaar. De urennorm per opleiding maakt het voor scholen mogelijk om de uren over alle leerjaren te spreiden. Dit biedt ook meer mogelijkheden om lesuitval op te vangen. Spreiding van onderwijstijd over meerdere leerjaren vraagt om een meerjarige planning.

De urennorm per opleiding biedt ook ruimte voor maatwerk wat betreft het aantal uren onderwijs dat verschillende leerlingen daadwerkelijk volgen. Iedere leerling moet een programma *kunnen* volgen dat aan de wettelijke urennormen voldoet, maar voor iedere leerling mag van die normen worden afgeweken, ook naar beneden. Sommige leerlingen hebben genoeg aan minder onderwijstijd. Andere leerlingen hebben juist meer onderwijstijd nodig. Soms heeft een leerling bijvoorbeeld genoeg aan 2 in plaats van 3 uur Nederlands of natuurkunde. Die leerling kan dan dat uur aan een ander vak besteden of bijvoorbeeld aan zelfstudie. Een neveneffect kan zijn dat een deel van de lessen door minder leerlingen gevolgd worden, wat dan een kleinere groepsomvang tot gevolg heeft en meer ruimte biedt aan differentiatie. Of het mogelijk en wenselijk is dat een leerling afwijkt van het normatieve aantal uren onderwijstijd is bij uitstek een professionele overweging, genomen door de mentor en docenten in samenspraak met de betreffende leerling en zijn ouders.

De medezeggenschapsraad (MR) van de school speelt een belangrijke rol bij de planning en invulling van de onderwijstijd. De MR moet vooraf instemmen met:

1. welke soorten onderwijsactiviteiten worden ingepland als onderwijstijd;
2. wat het beleid is voor het omgaan met lesuitval, bijv. bij ziekte van een leraar;
3. op welke dagen de school geen onderwijs verzorgt.

6.3 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 4 periodes t.b.v. geperiodiseerde vakken;
 - b. een gebalanceerde verdeling van reguliere lesdagen in de 4 periodes;
 - c. geen toetsweken vlak voor of 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. afname van hoeveelheid summatieve toetsing en afstemming inzake praktische opdrachten;
5. herijking van hoeveelheid toetsing in het algemeen en aantal toetsweken in onder- en bovenbouw in het bijzonder;
6. onderzoek naar de mogelijkheden van instandhouding van uren afstandsonderwijs na afloop van coronacrisis.

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 mening van leerlingen en collega's die geraadpleegd worden middels enquête.

In 2015 is een nieuwe organisatorische inrichting van start gegaan waarbij de professionele verantwoordelijkheid van met name LD-docenten centraal stond, alsmede heldere afspraken gemaakt zijn over de rol en aansturing van teams. In het kader van het Entree-recht van een aantal (aspirant) seniordocenten werd een scholing aangeboden die gericht was op deze professionele houding en verwachting van deze docenten. Middels ingebruikname van het programma Beoordelings en Ontwikkel Tool (BOOT) van e-loo komt het eigenaarschap voor de eigen loopbaanontwikkeling nadrukkelijk in handen van de docent te liggen.

In 2019 – 2023 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 docenten op basis van 360-gradenfeedback door leidinggevende, collega's en leerlingen;
3. eigenaarschap voor professionele ontwikkeling, loopbaanontwikkeling en bekwaamheidsdossier;
4. professionalisering van de onderwijsteams op het gebied van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijsaanbod;
5. werken aan een platte organisatie door enkele taken van de schoolleiding bij OP te beleggen, waaronder coördinatie tto, coördinatie onderwijsinnovaties havo en havo tto, coördinatie onderwijsinnovatie Nederlandstalig gymnasium leerjaar 3 en coördinatie onderwijsinnovatie met betrekking tot wetenschappelijke vorming;
6. kennisdeling binnen docententeams door middel van inzet leercirkels en intervisie en collegiale consultatie met behulp van Docent Observatie Tool (DOT);
7. gesprekkencyclus intensiveren.

7.2 Verdere ontwikkeling van de functiemix

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, is in schooljaar 2015 - 2016 ingezet.

In de onderwijsteams (havo, tto-havo, atheneum, tto-atheneum-tto en tto-gymnasium) wordt verder vormgegeven aan de functiemix door taken en verantwoordelijkheden in de organisatie te beleggen bij de juiste medewerkers, waarbij de vastgestelde docentenprofielen richtinggevend zijn.

In 2016 werd een specifieke LD-scholing voor Entree-rechters afgerond in samenwerking met een extern bureau. Het entreerecht bepaalde dat eerstegraders die structureel lesgeven in de bovenbouw havo – vwo automatisch recht hadden op een LD-functie. Het recht van medewerkers op een hogere schaal op basis van opleiding, los van feitelijk functioneren, staat haaks op actief personeelsbeleid.

De verplichte groeipercentages ten opzichte van de nulmeting die bij de invoering van de functiemix werden opgelegd en een aantal jaar op rij van toepassing waren, heeft geleid tot een onevenwichtige verhouding LB-, LC-, LD-functies, waarbij het Porta Mosana College op de locatie Oude Molenweg in schooljaar 2019 – 2020 ruim 54% LD-docenten in dienst heeft. Door natuurlijk verloop in het personeelsbestand zal dit pas in 2024 tot ongeveer 40% zijn gedaald. Het gevolg is een hoge gemiddelde personeelslast (GPL) waardoor de bedrijfsvoering onder druk staat en de functiemix voorlopig op slot zit. De verdeling in oktober 2019 op basis van bruto werktijdfactor inclusief tijdelijke uitbreidingen:

	Bruto wtf + tu	Percentage
LB	15,47880	28,3%
LC	9,63910	17,6%
LD	29,57130	54,1%
	54,68920	

Nu er geen sprake meer is van verplichte groeipercentages ten opzichte van de nulmeting hanteert de stichting LVO onderstaande verdeling als streefpercentages op brinniveau:

LB – 37%
 LC – 31%
 LD – 32%

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

Van een structureel HRM-beleid is ondanks bovengenoemde aanzetten nog geen sprake. Wel heeft de overheid met de Wet BIO en de Functiemix een aantal belangrijke randvoorwaarden voor een structureel HRM-beleid gecreëerd. De school heeft deze onderdelen verder ontwikkeld. Echter een structureel HRM-beleid zal vooral op het niveau van LVO/regio zuidwest gedefinieerd en gefaciliteerd moeten worden. Hierbij komen de volgende onderdelen aan de orde: strategisch personeelsbeleid, formatie, contractmanagement, werving en selectie, bekwaamheidsbevordering, werken in professionele cultuur, professionele organisatieontwikkeling, ontwikkelen, functioneren en beoordelen en uitvoering CAO VO.

De leeftijdsopbouw van het personeel vraagt om specifieke aandacht. Het Porta Mosana College kent een docentenbestand met een onevenwichtige leeftijdsopbouw. Op peildatum 01.10.2019 geldt onderstaande verdeling in leeftijdscategorieën.

Leeftijdscategorie	Aantal docenten
20 - 30	8
31 - 40	20
41 - 50	14
51 - 60	29
60+	9

niet meegeteld VPK docenten, elders geplaatst

Samen met het principe van "last-in-first-out" vormt dit een bedreiging voor de kwaliteit van het docentenbestand. Een leeftijdsspecifiek HRM-beleid is hard nodig om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Vertrekregelingen voor docenten die op latere leeftijd niet meer mee willen of kunnen met de vernieuwing kunnen een oplossing bieden, evenals stimulerende projectmatige aanstellingen voor jong talent.

Voor de onmiddellijke toekomst is het van belang de personele consequenties van een eventuele fusie of samenwerking met vmbo Maastricht en het Sint-Maartenscollege grondig te onderzoeken. Waarborgen in de voorwaardelijke sfeer dienen onderzocht te worden in een vervolg instemmingsaanvraag van de medezeggenschapsraad teneinde een herhaling te voorkomen van afvloeiing zoals deze in schooljaar 2017 – 2018 binnen de personele unie op LVO Maastricht niveau vorm kreeg. Gezien de betrekkelijk jonge leeftijd van een deel van het OP van het Porta Mosana College werden wegens formatietekorten elders, 45 docenten van het Porta Mosana College als verplaatsingskandidaat (VPK) aangewezen. De gevolgen van deze grote discontinuïteit in het personeelsbestand en de zorgen onder ouders en leerlingen in schooljaar 2017 – 2018 vormden rechtstreeks aanleiding tot het overeengekomen besluit de personeelsformatie en afvloeiing in schooljaar 2018 – 2019 op locatieniveau te doen. Daarnaast beoordeelde de inspectie voor het onderwijs in september 2018 kwaliteitsindicator KA1 als onvoldoende mede omdat als gevolg van grote discontinuïteit in het personeelsbestand pdca-cycli niet zinvol kunnen worden doorlopen. De tijdelijke aard van de aanpassing in het sociaal statuut in 2019 draagt het risico in zich van een herhaling van de verstoring en beroering in de formatieronde voor schooljaar 2020 – 2021, waarbij afvloeiing op basis van anciënniteit binnen het gezamenlijke personeelsbestand van de beoogde partners in SG Maastricht oost wederom nadelige gevolgen zal hebben voor de jongste docenten in het personeelsbestand van het Porta Mosana College.

Andere aandachtspunten waardoor een HRM-beleid op locatieniveau bemoeilijkt wordt, zijn enerzijds de verplichte matching van verplaatsingskandidaten van elders binnen de stichting op vacatures. Deze doorkruisen regelmatig de beoogde ontwikkeling van de functiemix en leeftijdsopbouw van het OP. Anderzijds lopen we aan tegen de gevolgen van een stop op nieuwe vaste dienstverbanden binnen de stichting LVO. Als gevolg van de ketenregel worden tijdelijke contracten na 24 maanden beëindigd, ook indien betreffende medewerker naar volle tevredenheid functioneert. Beide zaken staan op gespannen voet met de wens een eigen HRM-beleid te kunnen voeren.

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. In juli 2018 werd het oude meubilair in de personeelskamer vervangen door eigentijds meubilair. Tevens heeft de gehele ruimte een nieuwe frisse kleur gekregen. De toiletruimte voor medewerkers (dames en heren) is sterk verouderd en wordt opgeknapt in schooljaar 2019 - 2020, rekening houdend met de beperkte gebruiksduur van het gebouw aan de Oude Molenweg.

7.5 Verbetering werving en selectie

De werving en selectie van nieuwe medewerkers in de stichting LVO kenmerkt zich door veel ad hoc opvullen van vacatures en gebrek aan kwaliteitstoetsen voor nieuw aan te stellen personeel. Dat komt met name door het feit dat elk jaar pas in een laat stadium de exacte omvang van de vacatures duidelijk wordt.

In schooljaar 2018 – 2019 werd de werving en selectie van OP verbeterd door tijdige vaststelling van de benodigde personeelsformatie en door tijdige vaststelling naar specifieke expertise. In schooljaar 2018 – 2019 bood het tijdelijk aangepaste sociaal statuut middels een fase van vrijwillige mobiliteit verbeterde mogelijkheden tot werving en selectie van geschikte medewerkers.

7.5.1 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 gemonitord en bijgestuurd middels het programma iris-Connect en scholing door een OP-lid (native speaker).

7.6 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 2019 – 2020 werd dit bedrag gesteld op € 79.000,- (exclusief baten uit ouderbijdrage tto, projectsubsidies alsmede lerarenbeurs). Het scholingsbeleid staat verwoord in het scholingsplan 2019 – 2020. Zie hiervoor bijlage 3 bij dit strategisch schoolplan.

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.

Het Porta Mosana College heeft in het recente verleden een intensief scholingstraject rondom differentiatie gevolgd onder leiding van CPS. De opbrengsten van deze scholing dragen bij aan de basis om te komen tot meer differentiatie binnen de klas. In combinatie met een schoolbrede scholing op het gebied van formatief toetsen zijn de resultaten positief. In schooljaar 2019 – 2020 volgt de laatste tranche docenten de scholing inzake toetsbekwaamheid. Leercirkels zijn effectief gebleken om de resultaten van de scholing te borgen en verder door te ontwikkelen.

Als gevolg van de coronacrisis is aandacht aan het online afstandsleren een prioriteit geworden. Al aan het begin van de coronacrisis heeft de school een taskforce afstandsleren ingericht. Zij bezitten veel denkkraft over dit onderwerp en ontwikkelen samen materiaal voor collega's. Daarnaast ondersteunen ze medewerkers bij het vormgeven van online afstandsonderwijs. Als gevolg van analyses onder leerlingen en het personeel gedurende periode 4 van schooljaar 2019-2020 wordt een gericht scholingstraject opgezet voor schooljaar 2020-2021, waar het personeel aan deel zal nemen.

Toegevoegde beleidsdoelen voor schooljaar 2019 – 2020:

- deskundigheidsbevordering m.b.t. het Leerling Administratie Systeem somtoday (introductie januari 2020);
- deskundigheidsbevordering m.b.t. de Electronische Leer Omgeving Itslearning (introductie augustus 2019);
- deskundigheidsbevordering m.b.t. het online afstandsleren: didactiek, organisatie en toetsing (introductie september 2020).

7.7 Werkdruk personeel

De opeenhoping aan ontwikkelingen van de afgelopen jaren binnen de school, alsook erbuiten, hebben ertoe geleid dat het MT meermaals te horen krijgt, dat veel personeelsleden een bepaalde vermoeidheid beginnen te vertonen. De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor langetermijnplannen, die vaak niet goed verlopen zijn. Voorbeelden zijn de gevolgen van het gestrande domeinenplan, de eveneens moeizame verlopen en gestrande fusie van Maastricht-Oost, de vpk-crisis, de 45-minutenroosters

en veel meer. Bij het MT heeft ook veel druk gelegen, mede ook door de herstelopdrachten van de Inspectie, waar veel energie in gestoken moest worden. Hierdoor lagen nog veel dossiers in 2019-2020 ter uitvoering, zoals de Schoolgids, het Schoolplan, de voorbereiding op en de regelingen rondom het inspectiebezoek, regelingen rondom de ouderbijdrage, doorontwikkelen van de ontwikkeltijd, etc. De ondersteunende diensten kregen nieuwe werkprocessen uit te voeren, wat voor de nodige vertraging leidde in de begrotingopzet en het formatieplan. De overgang van Magister naar Itslearning en Somtoday verliep uiterst moeizaam, waardoor zowel leerlingen, ouders alsook het personeel en het MT het zwaar te verduren kreeg. Dit alles leidde ertoe, dat aandacht aan uitvoering van het alledaagse onderwijsproces meer naar de achtergrond verdween. Er moesten te veel branden geblust worden. Conclusie: het personeel voelde zich uitgeput, niet goed behandeld en zag de school niet voldoende in staat er rekening mee te houden.

Gedurende het schooljaar 2019-2020 werd dit erg duidelijk en het MT heeft zichzelf ten doel gesteld deze serieus op te pakken. Er zijn reeds gesprekken geweest met het personeel, die leidden tot een lijst aan concreet uit te voeren zaken om de zogeheten kleine kwaliteit te verbeteren. Naast gebouwelijke ongemakken, kwam vooral de totale bezetting m.b.t. roosteren, somtoday, itslearning, websitebeheer en formatie naar voren. Dit levert zowel bij docenten als het MT frustratie en extra werkdruk op. In het gesprek kwam naar voren dat op al deze organisatorische gebieden meer facilitering nodig is om de gewenste rust en efficiency te creëren.

Ook is er een welzijnscheck uitgezet, weliswaar op een onhandig moment, aangezien de ICT- en coronacrisis zich vlak na het uitzetten van deze check aandienden. Uit deze welzijnscheck zal bekeken worden wat wel en niet zal helpen om de werkdruk te verlagen (per team, per sectie, per persoon, zo gewenst). Van daaruit zullen er concrete acties worden uitgezet. Tevens zijn er gesprekken geweest en nog in de planning met docenten en met de MR over wat werkdruk veroorzaakt.

De uitkomsten van de welzijnscheck stroken met wat er uit de gesprekken met het personeel is gekomen. Het resultaat voor individuele factoren is gunstig (83 %). De medewerkers van het Porta Mosana College scoren overwegend gunstig voor werkdruk (79%). De score voor buffers is overwegend gunstig (100%). Buffers verzachten de impact van werkdruk en kunnen deels individuele factoren wegnemen die bijdragen aan ervaren werkdruk. Drie van de vier aspecten, die een bufferende werking hebben op het ontstaan van werkstress, vallen binnen de invloedssfeer van de school.

Op alle niveaus (ook OOP) blijkt in de uitwerkingen per team een lage score voor de aspecten *werklast*, *werktempo* en *hoeveelheid en werktijden*. Dat is opvallend en dus een aandachtspunt. Er is ook een *aantal medewerkers met risico op overspannenheid* (19 medewerkers van de 61) omdat zij een ongunstige score bij stress/ depressie hebben die hoger ligt dan de norm.

Het team gaf verder te kennen dat het wat meer aan teambuilding zou willen doen. Daarmee is in 2019-2020 een start gemaakt, maar door de komst van corona is dit niet doorgezet kunnen worden.

Tot slot, werkdruk in het onderwijs is een landelijk probleem en daardoor zijn er ook OCW-gelden vrijgekomen om de werkdruk te verlagen. Naar aanleiding van bovenstaande, is in samenspraak met het personeel besloten in ieder geval geld hiervan te gebruiken voor extra formatie voor een roosterplanner en een kleine uitbreiding van de roostermaker en ook voor meer inzet in de conciërgerie. Tijdens de coronacrisis is er geld beschikbaar gesteld voor Zoom-accounts, zodat mensen met minder stress hun onderwijs goed konden inrichten.

Er is nog geld te besteden aan verlichting werkdruk, dat veelal gebaseerd zal worden op uitkomsten uit de Welszijnscheck en verdere consultatie onder het personeel.

De doelstellingen in het strategisch schoolplan voor 2019 – 2023 zijn:

- Aandacht voor de kwaliteit van roosters van docenten en leerlingen door gebruikmaking OCW-gelden voor expertise op het roosterbureau.
- Verbetering kwaliteit werkomgeving medewerkers waar hoogst noodzakelijk, ook al is dit slechts voor de komende 4 – 5 jaar.
- Deskundigheidsbevordering medewerkers op gebied van time management; werklast en werktempo wordt als hoog ervaren.
- Aandacht voor ontspannende teamactiviteiten;
- Verbinding met de school als organisatie verder versterken door teambuildingactiviteiten;
- Consulteren overige OCW-gelden. Mogelijk: inhuur van extra surveillanten/vrijwilligers/ Klassestudent om surveillancedruk bij toetsen en mogelijk pauzes te verlagen.

7.8 Vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Conform artikel 32d van de Wet op het voortgezet onderwijs wordt onder een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding verstaan, een vertegenwoordiging die gelijk is aan de verhouding tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijzend personeel. 41 % van het onderwijzend personeel is man en 58 % is vrouw. Teldatum 01.10.2019. Niet meegerekend werden vpk-docenten, elders geplaatst.

Man: 33
Vrouw: 47

Het managementteam van het Porta Mosana College bestaat uit 5 personen, zijnde 2 mannen en 3 vrouwen. De locatiedirecteur is een man. De man – vrouw verhouding in het managementteam is 40% man en 60% 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 2019 – 2023 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. seniorenbeleid
 3. behoud van talentvolle jonge docenten
 4. % docenten met eerstegraads bevoegdheid WO opgeleid: 70%
 5. % docenten met minimaal tweedegraads bevoegdheid: 95%
 6. % docenten met lagere bevoegdheid dan tweedegraads of onbevoegd voor de klas: <5%
4. consistente uitvoering van een professionele gesprekkencyclus;
5. 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;
6. verbetering van de fysieke werkomgeving;
7. verbetering werving en selectie van geschikte native speakers voor de afdeling tto;
8. realisatie consistent scholingsbeleid op basis van scholingsplan;
9. verbetering welbevinden medewerkers realiseren, jaarlijks te meten middels *Quickscan Medewerkertevredenheid*;
10. daling ziekteverzuim tot op of onder landelijk gemiddelde (5-6%);
11. intensiveren van de samenwerking met beoogde partners in SG Maastricht-Oost, vmbo Maastricht en Sint-Maartenscollege, middels werkgroepen.

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 2019-2020 is de leerlingenpopulatie afgenomen waardoor er meer ruimte vrijkwam voor zowel leerlingen als medewerkers. Dit betekent dat de Porta Cabin-lokalen 5 tot en met 8 niet meer noodzakelijk waren om te behouden. De lokalen PC 1 tot en met 4 zijn wel behouden en opnieuw geschilderd. De bestrating is aangepast.

Met het verdwijnen van PC 5 tot en met 8 verdween ook het OLC 2 dat zich onder deze lokalen bevond. Om in pandig te voldoen aan de vereiste onderwijskundige doelen zijn in de zomer van 2019 de lokalen 213 en 214 verbouwd tot een nieuw onderwijsleercentrum (OLC) voor de onderbouw.

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 is 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 open zetten; schuiven in onderwijs tijdens hete dagen; werken met verkoelende technieken om van buitenaf het gebouw in de schaduw te zetten, etc.

De doelstellingen voor 2019 – 2023 zijn:

- Veiliger maken van het gebouw, aangaande brandveiligheid;
- Ideeën verder uitdenken en uitwerken om hete periode tegen te gaan: zowel gebouwendig, als qua inrichting onderwijstijden en acties van medewerkers/ ouders om het gebouw fris te houden;
- Er is subsidie aangevraagd voor een maatwerkplaats+, en daarvoor zal ruimte 150-151 gerenoveerd moeten worden, met ook aandacht voor de plafonds, die meer geluid moeten tegenhouden van de bovenliggende gymzaal;
- Een gesprek met het hoofd facilitaire zaken LVO, de verantwoordelijke voor huisvesting regio Zuidwest en de directie over bovenstaande zaken, evenals over vigerende processen binnen LVO rondom uitvoering van werkzaamheden door bedrijven op locatie. Dit laatste als een poging om geld te besparen op huisvestingskosten.

8.2 Kwaliteitszorg

8.2.1 Realisatie van een uniforme, gestandaardiseerde kwaliteitszorg

Voor de stichting LVO werd in augustus 2018 een beleidsnotie opgesteld inzake een uniform kwaliteitszorgsysteem: *Beschrijving stelsel van kwaliteitszorg Stichting LVO – versie 1.0* (bijlage 4).

Voor de scholen van LVO in Maastricht werd in schooljaar 2018 – 2019 een gezamenlijke memo *Kwaliteit en kwaliteitszorg* opgesteld, die verder richting geeft aan het kwaliteitszorgbeleid (bijlage 5).

Het kwaliteitszorgsysteem van het Porta Mosana College is gebaseerd op het stelsel van kwaliteitszorg van de Stichting LVO en de memo kwaliteit en kwaliteitszorg LVO-scholen in Maastricht. Een concrete uitwerking van de verschillende acties in het kader van de kwaliteitszorg staat per schooljaar vermeld in de kwaliteitszorgkalender (bijlage 6). Deze documenten worden als bijlagen bij het strategisch schoolplan gevoegd.

Het kwaliteitszorgsysteem heeft de afgelopen jaren geleid tot een verbeterde kwaliteitscultuur, die blijkt uit waarneembaar professioneel gedrag: alle medewerkers zijn op de hoogte van het beleid van de organisatie, handelen daarnaar en ontwikkelen zich in de gezamenlijk vastgestelde richting. Inzicht in resultaten, een open professionele dialoog en een cyclische verbetercultuur zijn de drie pijlers van de kwaliteitszorg op de LVO-scholen in Maastricht.

Het Porta Mosana College besteedt veel aandacht aan kwaliteitszorg op basis van een in eerdere jaren ontwikkeld uniform en gestandaardiseerd systeem van kwaliteitszorg binnen de stichting LVO op basis van de beleidsmonitor en een op locatieniveau vastgestelde jaarkalender inzake kwaliteitszorg. Vanaf schooljaar 2019 – 2020 is de aangepaste LVO-beleidsmonitor 3.0 richtinggevend instrument voor kwaliteitszorg op de verschillende niveaus in de organisatie (schoolleiding, teams, portefeuille). Per kwartaal wordt er een Signaleringsrapportage opgesteld, tweemaal per jaar wordt de beleidsmonitor aangeleverd. In de signaleringsrapportage wordt een integrale analyse opgesteld van de voortgang op de beleidsdoelen op het gebied van zowel onderwijsresultaten en bedrijfsvoering, alsmede een analyse van de belangrijkste risico's met beheersmaatregelen. In de nieuwe organisatiestructuur van LVO, (van cluster naar regio naar eigenstandige school), vormt de signaleringsrapportage de basis voor het gesprek tussen locatiedirecteur en College van Bestuur op basis waarvan het CvB zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs op het Porta Mosana College om indien noodzakelijk maatregelen te kunnen treffen die de kwaliteit en de goede voortgang van het onderwijs waarborgen.

Het administratiesysteem Magister, de licentie van kwaliteitscholen.nl, de inzet van de webapplicaties Docent Observatie Tool (DOT) en Beoordelings en Ontwikkel Tool (BOOT) en de informatie uit het managementvenster van scholenopdekaart.nl maken het mogelijk dat we structureel de prestaties van onze leerlingen en onze docenten kunnen volgen. Tevens kunnen we ouders, leerlingen en medewerkers met zeer gerichte vragenlijsten op digitale wijze consulteren, waardoor we relevante en betrouwbare informatie ontvangen die ons helpt om het beleid op de juiste wijze te monitoren en waar nodig bij te stellen. Daarnaast bieden deze systemen de mogelijkheid om te benchmarken met ander VO-scholen.

8.2.2 Herstelplan Kwaliteitszorg en Overall oordeel inspectie

Naar aanleiding van de inspectieonderzoeken op 11 scholen van de stichting LVO en naar aanleiding van het rapport bestuurlijk handelen werd in schooljaar 2018 – 2019 geïnvesteerd in het verbeteren van de kwaliteitszorg op alle scholen van de stichting LVO. Op stichtingsniveau worden door de Community of Practice (CoP) voorstellen ontwikkeld om te komen tot een aangepaste beleidsmonitor, waarin in ieder geval ook de kwaliteitsindicatoren uit het nieuwe inspectiewaarderingskader opgenomen zullen worden. Op schoolniveau wordt middels inzet van expertise van *Leren Verbeteren* en door de benoeming van een medewerker kwaliteitszorg verder gewerkt aan de kwaliteitszorg.

De afgelopen jaren is er stelselmatig gewerkt aan het ontwikkelen van een PDCA-cyclus op het gebied van kwaliteitszorg. In het inspectierapport 2019 van het Porta Mosana College werd de kwaliteitscultuur als voldoende beoordeeld. De kwaliteitszorg werd als onvoldoende beoordeeld. De onvoldoende beoordeling van de kwaliteitszorg hangt nauw samen met de ontstane personele situatie in mei/juni 2018 als gevolg van afvloeiing op

anciënniteit binnen de personele unie van LVO Maastricht. De inspectie constateerde in september 2019 dat door de grote mate van discontinuïteit binnen het personeelsbestand PDCA-cycli rondom onderwijskundige vernieuwingen niet zinvol doorlopen kunnen worden.

Tijdens het voortgangsgesprek op 17 april 2019 heeft de schoolleiding aangegeven dat de rust is wedergekeerd door de aangepaste systematiek van personele afvloeiing. De inspectie heeft de schoolleiding geadviseerd nog meer te focussen op de evaluatie van de opbrengsten van ingezette vernieuwingen. Deze focus op de evaluatie helpt de schoolleiding vast te stellen of de beoogde doelen ook werden bereikt. In december 2019 volgt een herstelonderzoek waarin ook deze indicator opnieuw beoordeeld wordt.

Het overall oordeel van de inspectie in de rapportage *Onderwijsresultaten 2019* over het door het Porta Mosana College geboden onderwijs op zowel havo als ook vwo is *voldoende*.

8.2.3 Zelfevaluaties, collegiale visitaties en audits

Het Porta Mosana voert sinds 2019 jaarlijks een brede zelfevaluatie uit inzake de in het waarderingskader geformuleerde kwaliteitstandaarden. Teneinde de kwaliteit van de zelfevaluatie te kunnen waarborgen worden deze opgevolgd door collegiale visitaties. Daarnaast kent het Porta Mosana College in het kader van de kwaliteitszorg een vierjaarlijkse visitatie als Begaafdheidsprofielschool en een vijfjaarlijkse visitatie als senior tto-school. Tevens werd in september 2019 een review uitgevoerd onder begeleiding van *Leren Verbeteren*.

8.2.4 leerling- ouder- en medewerkertevredenheid en waardering

Het Porta Mosana College monitort jaarlijks de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers middels gebenchmarkte vragenlijsten in kwaliteitscholen.nl. De resultaten worden gedeeld met alle belanghebbenden en dienen als stuurinformatie voor het schooljaarplan.

8.2.5 De professionele gesprekkencyclus, lesobservaties en intervisie

Jaarlijks worden er voortgangsgesprekken gevoerd door de direct leidinggevenden met alle medewerkers op basis van competentiebeschrijving in het kader van de wet BIO en de functiemix. Met nieuwe medewerkers met een tijdelijk dienstverband voert de teamleiding in de loop van hun eerste jaar op het Porta Mosana College een beoordelingsgesprek. In schooljaar 2018 -2019 is het Porta Mosana College gestart met het gebruiken van de webapplicatie docentobservatietool (DOT). In schooljaar 2019 – 2020 volgt de ingebruikname van het beoordelings- en ontwikkelinstrument BOOT. De BOOT geeft medewerkers eigenaarschap over hun persoonlijk ontwikkelingsplan en bekwaamheidsdossier. De DOT werd in 2018 – 2019 ingezet om een vlootschouw op school- en teamniveau uit te voeren. De uitkomsten van de vlootschouw in 2018 – 2019 en de uitkomsten van de review van *Leren Verbeteren* op 16 september 2019 werden als stuurinformatie in het scholingsplan en schooljaarplan 2019 - 2020 verwerkt.

In 2018 – 2019 heeft elke leidinggevende zich gecommitteerd aan de uitvoering van de gesprekkencyclus. De formele gesprekken gaan in op informatie uit leerlingenquêtes en onaangekondigde lesbezoeken door de leidinggevende. Met name de verslaglegging van de formele gesprekkencyclus blijft achter, zo bleek uit de onderzoeken die de inspectie in september 2018 uitvoerde.

Het College van Bestuur heeft een minimumpercentage van 75% vastgesteld inzake de verslaglegging van formele gesprekken met medewerkers in kalenderjaar 2019.

8.2.6 Monitoring doorstroom in het kader van het formatieproces

Op basis van tussentijdse monitoring van de onderwijsresultaten per periode wordt een prognose gemaakt van de doorstroom in onder- en bovenbouw. Prognosemomenten worden door de schoolleiding zorgvuldig bewaakt door middel van een zogenaamd formatietijdspad. Dit gebeurt om eventuele fluctuaties in de formatie te voorkomen en een goede voorbereiding te hebben op redelijke ratio's bij de klassentoedeling voor het nieuwe schooljaar. In 2017 – 2018 zijn tekortkomingen aan het LIFO-principe en aan de personele unie aan het licht gekomen. Deze hebben niet alleen het formatieproces ernstig verstoord, zij toonden ook aan dat LVO het met de vakbonden overeengekomen Sociaal Statuut diende te heroverwegen.

De tijdelijke aard van de aanpassing van het Sociaal Statuut (looptijd tot januari 2020) draagt het risico in zich van een herhaling van de verstoring en beroering in de formatieronde voor schooljaar 2020 – 2021, waarbij afvloeiing op basis van anciënniteit binnen het gezamenlijke personeelsbestand van de scholen van LVO in Maastricht wederom nadelige gevolgen zal hebben voor de jongste docenten in het personeelsbestand van het Porta Mosana College.

8.2.7 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.

8.2.8 (deel)datasystemen toegankelijk maken voor alle medewerkers

Toegang tot gegevens en kennisopslag is nog niet op alle terreinen geborgd, terwijl dit wel een van de pijlers is om onderwijsvernieuwingen door te voeren en breed te adopteren in de organisatie.

Vanaf augustus 2019 werd de Elektronisch Leer Omgeving (ELO) vernieuwd middels de invoering van *Itslearning*. Vanaf januari 2020 wordt het Leerling Administratie Systeem (LAS) vernieuwd. Magister verdwijnt en wordt opgevolgd door *somtoday*.

De doelstellingen in het strategisch schoolplan voor 2019 – 2023 zijn:

- herstelopdracht OWinsp: Consequent 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;
- inrichten van een toetsbureau zowel voor de ontwikkeling van toetsbeleid als voor de kwaliteitsbewaking van toetsing;
- inrichten van een (onderwijskundig) kwaliteitsbeleid per onderwijsafdeling en per leeromgeving/sectie inclusief datateams voor elke onderwijsafdeling;
- datasystemen, met name Magister Management Platform (MMP) en Somtoday toegankelijk maken voor alle medewerkers;
- datasystemen met name Somtoday, MMP en Foleta toegankelijk maken voor alle leidinggevenden;
- verbetering verslaglegging gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus.
- ontwikkeling van beleid ten aanzien van kennisdeling op basis van best practices.

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 2019 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, met name de consolidatie in de reguliere organisatie van de in het kader van deze samenwerking projectmatig in gang gezette vernieuwing en samenwerking. Er worden sinds 2019-2020 directie-overleggen, bordsessies en heidagen georganiseerd binnen LVO-Maastricht en binnen de samenwerking Maastricht-Oost, aangevuld met de programmamanager van de samenwerking.
- Doorzetten inspraakstructuur met name voor oudervereniging, ouderklankbordgroepen, afdelingen en leerlingenraden.
- Naast de locatiedirecteur 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, 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 locatieleiding 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 locatieleiding en indien nodig tussen de PMR – locatiedirecteur, (O)MR – locatiedirecteur. 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 locatiedirecteur.
- Tevens is de schoolleiding aanwezig bij het maandelijks overleg van de ouderraad.
- Het opzetten van een aparte communicatielijn voor leerlingen via de elektronische leeromgeving of sociale media is aan de orde gekomen tijdens diverse gesprekken tussen locatieleiding en Leerlingenraad. Dit overleg heeft geleid tot een pilotplan Instagram. Via een commissie, bestaande uit leerlingen, een teamleider, een OLC-medewerker, de directeur en de managementassistente worden berichten naar leerlingen gescreend via Instagram gepost.

Specifiek Onderzoek Inspectie Onderwijs

Hoofdconclusie Inspectie en vervolg

De tegenspraak was voor 2019-2020 in onvoldoende mate georganiseerd, doordat niet duidelijk was met welke partijen en in welke mate de dialoog structureel plaatsvindt.

'Het Porta Mosana College havo-vwo legt intern en extern onvoldoende toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voert daarover onvoldoende actief een dialoog (artikel 24a, WVO). De medezeggenschapsraad (mr) wordt onvoldoende (tijdig) betrokken bij beleidsvorming. Breed georganiseerde tegenspraak ontbreekt soms. De positionering en rol van de MR binnen het Porta Mosana College zijn onvoldoende effectief. Dit blijkt onder meer uit de verhouding tussen de medezeggenschapsraad enerzijds en de andere vertegenwoordigende organen (ouderraad, belangenvereniging Wij Zijn Porta, etc.) anderzijds. Hun onderlinge relatie is onvoldoende constructief en leidt tot een gebrekkige dialoog en de daarbij behorende tegenspraak. Het feit dat de medezeggenschapsraad leden telt die geen rechtstreekse relatie als medewerker of ouder van leerlingen hebben met de locatie Porta Mosana havo-vwo, maakt deze verhouding niet gemakkelijker. Dit hoeft echter niet per definitie een goed functionerende tegenspraak in de weg te staan.'

Als onderdeel van het herstelplan is in het schooljaar 2018-2019 ingezet op een verbeterde communicatie tussen schoolleiding en MR door banden aan te halen met de MR, en doordat de ouderraad en de OMR zijn met elkaar in gesprek gebracht. In 2019-2020 is deze koerswijziging doorgezet. Bij aankomende innovaties wordt de MR meteen betrokken door mee te denken en mee te lezen vanaf het begin. Dit gebeurde voor het eerst bij het Schoolplan 2019-2023 en meteen daarna rondom Ontwikkeltijd. De voorbesprekingen met de OMR, LMR, PMR en de directeur zorgen ook voor meer stroomlijning en samen opdenken.

De leerlingenraad was wel duidelijk in positie. Zij had regelmatig overleg met de schoolleiding en was goed zichtbaar voor de overige leerlingen. Dit wordt doorgezet. Daarnaast voert de locatiedirecteur vanaf 2019-2020 structureel gesprekken met groepjes leerlingen, waarvan hij de bevindingen bundelt en communiceert met de Leerlingenraad en het MT.

In de schoolgids blijft de school zich verantwoorden over enkele behaalde resultaten. Het gaat hierbij met name om het inzichtelijk maken van examenresultaten, doorstroomcijfers en andere kwalitatieve data.

Verder worden beleidsvoornemens geconsulteerd in:

1. plenaire bijeenkomsten rondom herijkte schoolvisie! Dit gebeurt sinds 2019-2020;
2. specifiek samengestelde projectgroepen;
3. de commissie onderwijs;
4. de onderwijsteams en/of secties.

Beleidsdoelen schooljaar 2019-2023

1. Ontwikkeling volledig vernieuwde website, die voldoet aan de behoeften van de doelgroepen leerlingen en ouders. Deze is vanaf 21 november 2019 in de lucht en de inhoud zal de komende tijd in fasen worden aangepast;
2. implementatie nieuw systeem wekelijkse verzending digitale nieuwsbrieven wekelijkse Info voor personeel via interne mail en wekelijks Porta Nieuws voor leerlingen en ouders;
3. ontwikkeling van een communicatielijn naar leerlingen via Instagram.

10. Bijlagen

1. Richtlijnen Inspectie
2. Scholingsplan 2019-2020
3. Strategisch schoolplan 2019-2023 - vakkenaanbod
4. Beschrijving stelsel van kwaliteitszorg Stichting LVO – versie 1.0
5. Een gezamenlijke memo Kwaliteit en kwaliteitszorg
6. Kwaliteitszorgkalender