

VAN VAARPLAN NAAR PRAKTIJK: SAMEN KOERS HOUDEN

SCHOOLPLAN 2025-2029

INHOUD

1. Inleiding – Van fundament naar richting	4
2. Missie, visie en richtinggevende principes	6
2.1 Onze missie	6
2.2 Onze visie	6
2.3 De vier pijlers	8
2.4 De belofte aan de leerling als leidraad	9
3. De belofte aan de leerling	10
3.1 Waarom deze belofte?	10
3.2 De zes beloftes toegelicht	10
3.3 Tijdlijn: wat willen we wanneer bereikt hebben?	13
3.4 De belofte als leidraad in de praktijk	16
4. Onderwijsontwikkeling 2025–2029 12	17
4.1 Waarom herzien we ons onderwijsconcept?	17
4.1.1 De maatwerkspijn: eindbeeld en toetssteen	17
4.2 Overzicht van de doelen per schooljaar	19
4.3 Wat dit vraagt van ons als school	19
4.4 Landelijke ontwikkelingen om rekening mee te houden	20
4.5 Passend onderwijs en ondersteuning	21
4.6 Reflectie en ruimte	21
5. De kracht van de werkgroepen	22
5.1 Werken aan onderwijsontwikkeling vanuit binnenuit	22
5.2 De vier werkgroepen in beeld	23
5.3 Eigenaarschap en beweging	24
5.4 Vervolgstap: borging en verdieping	24
5.5 Anders vasthouden als leiderschapsfilosofie	25
6. Kwaliteitszorg en borging	26
6.1 Hoe we samen bepalen of doelen zijn bereikt	26
6.2 Meetmethodes per pijler	27
6.3 Succescriteria, feedback en leerlingstem	28
6.4 Eigenaarschap op drie niveaus	28
6.5 Samen met ouders	29



7. Wettelijke kaders en beleidsverantwoordelijkheid	30
7.1 Onderwijskundig beleid	30
7.2 Professionalisering en ontwikkelcultuur	30
7.3 Personeelsbeleid en anders organiseren	31
7.4 Burgerschap en maatschappelijke opdracht	31
7.5 Sociale veiligheid en schoolcultuur	31
7.6 Identiteit, medezeggenschap en sponsoring	32
8. Implementatie en vervolg	33
8.1 Wat we dit jaar in gang zetten	33
8.2 Eigenaarschap en organisatie	33
8.3 Jaarcyclus en reflectie	34
8.4 Naar een lerende organisatie	34
9. Slotwoord	35



1. INLEIDING – VAN FUNDAMENT NAAR RICHTING

De wereld verandert. Jongeren groeien op in een tijd van complexiteit en overvloed. Technologie, sociale druk, kansenongelijkheid en het tempo van verandering stellen nieuwe eisen aan hoe we onderwijs vormgeven en leerlingen begeleiden. Ook binnen Lelystad zien we die werkelijkheid scherp: een stad met contrasten, waar jongeren meer dan ooit onderwijs nodig hebben dat hen houvast biedt én uitdaagt om regie te nemen over hun eigen toekomst.

Als Porteum College nemen we die opdracht serieus. We zijn een school voor leerlingen van het vmbo-basis, vmbo-kader en vmbo-tl. In al hun verschillen delen zij één behoefte: onderwijs dat ertoe doet. Onderwijs dat ruimte geeft voor ontwikkeling, maar ook duidelijke verwachtingen schept. Onderwijs dat leerlingen voorbereidt op het leven en werk van morgen, zonder te vergeten wat ze vandaag nodig hebben. In 2024–2025 stelden we het Vaarplan op: een koersdocument waarin we samen richting gaven aan de ontwikkeling van ons onderwijs. Het hielp ons keuzes maken, gesprekken voeren en een gedeeld kader neerzetten. Dit schoolplan bouwt daarop voort. Het vertaalt het Vaarplan naar praktijk: met heldere doelen, een herkenbare belofte aan de leerling en een tijdlijn die helpt om samen koers te houden.

Ruimte, richting en duidelijkheid

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van opbouwen. Nieuwe structuren, nieuwe teams, nieuwe leerlingen. We hebben elkaar gevonden in het fundament, in de dagelijkse praktijk én in de intentie om te groeien. Nu is het tijd om richting te geven. Niet door alles dicht te timmeren, maar door samen keuzes te maken: waar staan we voor, wat beloven we onze leerlingen, en hoe maken we dat waar?

Dit schoolplan is daar het resultaat van. Het biedt een kader voor de komende vier jaar. Een kader dat ruimte laat voor teamkeuzes en maatwerk, maar tegelijkertijd richting geeft aan leerlingen, collega's en ouders. Niet als los document, maar als levend kompas.

Waar dit plan op is gebouwd

Dit plan is tot stand gekomen in co-creatie. In de afgelopen periode zijn vier werkgroepen aan de slag gegaan rond de kernpijlers van ons onderwijs:

- Regie en eigenaarschap
- Doelgericht werken
- Mentoraat en coaching
- Betekenisvol leren



Elke werkgroep formuleerde inzichten, dilemma's en ontwikkelrichtingen. Parallel daaraan hebben we de belofte aan de leerling scherper gemaakt: wat mag je als leerling van Porteum College verwachten, ongeacht leerweg of klas? Deze belofte bestaat uit zes ankerpunten die richting geven aan onze keuzes.

In gezamenlijke sessies hebben we alles bij elkaar gebracht: visie, praktijk, opbrengsten, uitdagingen én ambitie. We hebben de doelen verdeeld over vier schooljaren, per pijler, en benoemd wat we wanneer willen bereiken. Daarbij hebben we ook gekeken naar wat dit vraagt van teams, van ondersteuning en van de school als geheel.

Opmerkelijk tijdens dit proces was ook de inzet van kunstmatige intelligentie. Niet als speeltje, maar als serieus hulpmiddel. AI hielp ons om sneller tot de kern te komen, verbanden te leggen, gesprekken te structureren en scherpere aan te brengen. Die ervaring was voor velen vernieuwend en waardevol. Het is een voorproefje van wat technologie voor ons onderwijs kan betekenen, mits bewust en doordacht ingezet.

Een plan dat richting geeft én ruimte biedt

Dit plan wil niet alles vastleggen. Het wil uitnodigen, sturen, inspireren en structureren. Het geeft ruimte aan verschillen tussen leerwegen en afdelingen, en het nodigt uit tot gesprek. Wat we erin formuleren, doen we niet alleen voor vandaag, maar ook voor alle leerlingen die in de komende jaren starten en hun diploma hier zullen behalen.

We weten waar we vandaan komen. We weten waar we voor staan. Dit plan is bedoeld om samen koers te houden op weg naar een sterke toekomst voor elke leerling van Porteum College.

Van plan naar praktijk

Dit schoolplan vormt het fundament voor de komende vier jaar. Het geeft richting aan keuzes op schoolniveau, binnen teams en in de klas.

De koers die hierin is uitgezet krijgt elk jaar vorm in het schooljaarplan van Porteum College. Daarin worden de prioriteiten per jaar benoemd, gekoppeld aan de speerpunten en beloftes uit dit plan.

Teams vertalen deze doelen in concrete acties binnen hun afdelings- en teamplannen. Werkgroepen zijn daarbij inhoudelijke motoren, en zorgen voor verbinding tussen de plannen en de praktijk.

Zo ontstaat er een lijn van visie naar uitvoering: van schoolplan naar jaarplan, van jaarplan naar het dagelijks handelen in de school.

Het schoolplan is dus geen los document, maar een gedeeld kompas dat richting geeft aan waar we naartoe willen en ruimte biedt aan hoe we dat samen invullen.



2. MISSIE, VISIE EN RICHTINGGEVENDE PRINCIPES

2.1 Onze missie

Wij leren leerlingen regie te nemen over hun leren en gedrag, samen met anderen, in verbinding met hun omgeving. Daarmee dragen zij verantwoordelijkheid voor zichzelf én voor de wereld waarin zij leven.

Deze missie geldt voor iedereen op Porteum College: voor leerlingen én voor medewerkers. Leren doe je samen, in een omgeving die vertrouwen geeft, kansen biedt en ontwikkeling centraal stelt.

2.2 Onze visie



Porteum College is een school voor leerlingen in het vmbo-basis, vmbo-kader en vmbo-tl, midden in Lelystad. Onze leerlingen zijn net zo divers als de stad zelf. Dat vraagt om onderwijs dat stevig is in structuur, maar ruim genoeg om recht te doen aan verschillen.

Wij geloven dat goed onderwijs richting geeft, ruimte biedt en bijdraagt aan gelijke kansen. Dat gebeurt als leerlingen snappen waarom ze leren, ervaren dat het ertoe doet, en de kans krijgen om te oefenen, te falen en te groeien. We willen leerlingen voorbereiden op een wereld die snel verandert, waarin technologie, culturele diversiteit, arbeidsmarkt en burgerschap een steeds grotere rol spelen.



Onderwijs is voor ons meer dan kennisoverdracht. Het is de plek waar je leert reflecteren, samenwerken, plannen, communiceren, keuzes maken en jezelf ontwikkelen. Daarom bouwen we aan een schoolcultuur waarin hoge verwachtingen en persoonlijke aandacht hand in hand gaan. Waar fouten maken onderdeel is van leren. En waar leerlingen merken dat er in hen wordt geïnvesteerd.

Onderstaande illustratie laat zien hoe we onze visie verbeelden. De leerling staat centraal, onderweg van eiland naar eiland – elk met een eigen focus, uitdaging of leerervaring. De vier pijlers geven richting: regie, doelgerichtheid, coaching en betekenis.

In deze metafoor is niet elk eiland hetzelfde. Soms is er ruimte, soms begeleiding, soms een stevige routekaart nodig. Het schip is bemand, maar de leerling leert stap voor stap het roer over te nemen. Zo geven we betekenis aan leren: met richting én ruimte.



2.3 De vier pijlers

Onze visie krijgt vorm in vier pijlers. Deze vormen de ruggengraat van ons onderwijs. Ze geven richting aan lessen, coaching, begeleiding en het pedagogisch klimaat. De pijlers zijn leidend in de manier waarop we organiseren, plannen en ontwikkelen.

Regie en eigenaarschap

Leerlingen leren stap voor stap verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Ze stellen persoonlijke doelen, maken keuzes, reflecteren en sturen bij. Niet alles is vrij, maar binnen duidelijke kaders is ruimte voor autonomie. Het portfolio ondersteunt deze ontwikkeling. Eigenaarschap vraagt van docenten dat ze loslaten én begeleiden.

Doelgericht werken

Wij werken met duidelijke leerdoelen, herkenbare tussenstappen en succescriteria die inzicht geven in groei. Leerlingen weten waar ze naartoe werken en waarom dat relevant is. Differentiatie is onderdeel van het dagelijkse lesontwerp. Formatieve opdrachten, feedback en toetsanalyses helpen om het leerproces bij te stellen. We verkennen ook hoe technologische ondersteuning, zoals AI-ondersteunde reflectietools of leerplanning, deze ontwikkeling kan versterken.

Mentoraat en coaching

Elke leerling heeft een coach. Iemand die meedenkt, vragen stelt, doelen bespreekt en helpt om richting te geven. Coaching is niet losstaand van de rest van het onderwijs, maar verbonden aan de vakken en de schoolontwikkeling als geheel. In gesprekken staan motivatie, gedrag, keuzes en reflectie centraal. De coach helpt om de verbinding te leggen tussen 'wie ben ik?' en 'wat wil ik leren?'.

Betekenisvol leren

We willen dat leerlingen begrijpen waarom iets ertoe doet. Daarom verbinden we leren aan de praktijk, de maatschappij en de leefwereld van jongeren. Dat doen we in projecten, thematische weken, stages en opdrachten waarin samenwerking, presenteren, onderzoeken en reflecteren centraal staan. Betekenisvol leren is meer dan afwisseling; het is de brug tussen theorie en realiteit.



2.4 De belofte aan de leerling als leidraad

Onze zes beloftes aan de leerling vormen de praktische vertaling van onze visie. Ze maken concreet wat we leerlingen willen bieden, waar we op sturen en waarop we elkaar aanspreken.

In gesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers hebben we zes kernpunten benoemd die raken aan wie je bent, hoe je leert en hoe je groeit:

- Je ontwikkelt zelfverzekerdheid
- Je leert doelgericht te werken
- Je wordt steeds zelfstandiger
- Je doet ervaring op binnen en buiten de school
- Je ontwikkelt persoonlijke en sociale vaardigheden
- Je leert verantwoordelijkheid te nemen voor jezelf en anderen

Deze beloftes zijn verbonden aan de vier pijlers van ons onderwijs en vormen een toetssteen bij het vormgeven van coaching, onderwijsontwikkeling en reflectie. Ze zijn herkenbaar in onze communicatie, zichtbaar in het portfolio en leidend bij keuzes in begeleiding en lesontwerp.

In hoofdstuk 3 werken we deze zes beloftes verder uit. We koppelen ze daar aan concrete doelen, verdeeld over vier schooljaren. Daarmee maken we inzichtelijk wat we van leerlingen vragen, hoe we hen begeleiden, en wat zij aan het einde van hun schoolloopbaan bij ons geleerd hebben.



3. DE BELOFTE AAN DE LEERLING

3.1 Waarom deze belofte?

Onderwijs is pas krachtig als het betekenis heeft voor de leerling. Niet alleen omdat het voorbereidt op een diploma, maar omdat het bijdraagt aan wie je bent, hoe je leert en hoe je groeit. Daarom hebben we op Porteum College zes beloftes geformuleerd aan de leerling. Ze verwoorden wat we belangrijk vinden in de ontwikkeling van ieder mens en wat we als school willen waarmaken.

Deze belofte is geen losse opsomming, maar een richtinggevend kompas. Ze is ontstaan in gesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers en sluit aan bij onze missie en visie. In alles wat we doen – in lessen, in coaching, in projecten, in reflectie – houden we deze belofte voor ogen. Ze geeft richting aan de doelen die we stellen, de begeleiding die we bieden en de keuzes die we maken.

De zes beloftes vormen samen de kern van wat wij leerlingen willen bieden. Ze zijn verbonden aan de vier pijlers van ons onderwijs en vormen een herkenbare toetssteen bij de ontwikkeling van onderwijs, begeleiding en teamcultuur.

3.2 De zes beloftes toegelicht

Om de beloftes herkenbaar en aansprekend te maken voor leerlingen, gebruiken we ze in de ik-vorm. Zo spreken ze direct tot de leerling en geven ze richting aan reflectie, feedback en ontwikkeling. Hieronder zie je de zes beloftes zoals we die ook samen hebben gepresenteerd aan leerlingen, ouders en collega's.



ZELFVERZEKERDHEID

- Ik weet waar ik goed in ben en wat ik moet leren.
- Ik ga mijn talenten ontdekken en ontwikkelen.
- Ik krijg opdrachten met duidelijke (succes)criteria die passen bij mijn niveau.
- Ik doe succeservaringen op en mag fouten maken.

DOELGERICHT LEREN

- Ik kan mijn persoonlijke leerdoelen formuleren en vraag daar feedback op.
- Ik weet wat mijn vakdoelen zijn en heb keuze in hoe ik die kan bereiken.
- Ik weet hoe ik mij goed kan voorbereiden op toetsing.
- Ik weet op welke manier ik het beste kan leren.
- Ik weet waarom ik werk aan mijn persoonlijke en/of vakdoelen.

ZELFSTANDIGHEID

- Ik ben in staat om te zorgen voor mijn mentale en fysieke gezondheid.
- Ik kan plannen en organiseren en mij aan de planning houden.
- Ik kan verschillende oplossingen bedenken en toepassen.
- Ik leer keuzes te maken voor mijn leren en leven en kan dit uitleggen.
- Ik ben kritisch op mijn eigen werk en gedrag.

ERVARING OPDOEN

- Ik maak verbinding met de maatschappij door te leren binnen en buiten de school.
- Alles wat ik doe draagt bij aan mijn eigen leeropbrengst en aan mijn portfolio.

ONTWIKKELEN VAN VAARDIGHEDEN

- Bij ieder vak oefen ik executieve functies en kan ik mijn ontwikkeling laten zien.
- Ik leer vaardigheden die passen bij mijn niveau en word hierin uitgedaagd.
- Ik krijg feedbackvragen, geef feedback en ontvang feedback.

VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

- Ik leer wat de gevolgen van mijn keuzes zijn.
- Ik leer keuzes te maken voor mijn toekomst.
- Ik leer omgaan met weerstand en verandering.
- Ik ben kritisch op mijn werk en gedrag.
- Ik leer stap voor stap verantwoordelijkheid te nemen (samen waar nodig, alleen waar het kan).

Toelichting per belofte

Zelfverzekerdheid

Wij helpen je ontdekken waar je goed in bent en waar je nog in kunt groeien. Je leert dat fouten maken mag en dat je juist daarvan leert. Je krijgt opdrachten die passen bij jouw niveau, en we dagen je uit om steeds een stap verder te zetten.

Doelgericht leren

We leren je om te werken met duidelijke doelen, zodat je weet waar je aan werkt en waarom. Je leert keuzes maken in hoe je die doelen bereikt en hoe je je goed kunt voorbereiden op toetsen en opdrachten. Je leert doelen formuleren voor jezelf én vragen om feedback.

Zelfstandigheid

Je krijgt steeds meer ruimte om zelf keuzes te maken. Je leert plannen, organiseren, en omgaan met vrijheid. Je ontdekt wat voor jou werkt en hoe je verantwoordelijkheid neemt over je eigen leerproces.

Ervaring opdoen

Je leert niet alleen uit boeken, maar ook door te doen. In projecten, stages en praktijkopdrachten verbind je school met de wereld om je heen. Alles wat je doet draagt bij aan jouw ontwikkeling en wordt zichtbaar in je portfolio.

Ontwikkelen van vaardigheden

Bij elk vak werk je aan vaardigheden zoals samenwerken, reflecteren, doorzetten, presenteren of onderzoeken. Je leert feedback geven en ontvangen, omgaan met verandering, en je eigen ontwikkeling volgen.

Verantwoordelijkheid nemen

Je leert bewust keuzes te maken en de gevolgen daarvan te begrijpen. Je reflecteert op je gedrag en leert hoe je omgaat met verwachtingen, afspraken en anderen. Je groeit in kritisch denken én in sociaal handelen.

Deze beloftes staan niet los van de rest van ons onderwijs. Ze zijn nauw verbonden aan de vier pijlers die we in hoofdstuk 2 hebben beschreven. Zo hangt doelgericht leren samen met doelgericht werken, en ontstaat zelfverzekerdheid mede door betekenisvol leren en effectieve coaching. De pijlers bieden het structurele kader, de beloftes maken concreet wat dat oplevert voor de leerling. Door die koppeling bewust te gebruiken, houden we scherp wat we willen bereiken en waarom.



3.3 Tijdlijn: wat willen we wanneer bereikt hebben?

Om deze belofte aan de leerling concreet en haalbaar te maken, hebben we de bijbehorende doelen verdeeld over vier schooljaren. Niet vanuit het perspectief van de schoolorganisatie, maar vanuit dat van de leerling: wanneer moet dit zichtbaar zijn in gedrag, reflectie of ontwikkeling?

In gezamenlijke sessies met collega's en werkgroepen hebben we de doelen gekoppeld aan de pijlers, en bepaald wat op welk moment centraal staat. Daarbij is rekening gehouden met complexiteit, begeleidingsbehoefte en de fasering van onderwijsontwikkeling.

Deze tijdlijn laat zien welke doelen per jaar prioriteit krijgen. Het is geen vaste route, maar een richtinggevend kompas dat jaarlijks besproken, bijgesteld en verrijkt wordt. Zo houden we ruimte voor maatwerk, terwijl we samen koers houden op wat we écht belangrijk vinden.



SCHOOLONTWIKKELING

PORTEUM COLLEGE

JAAR 1

2025-2026

JAAR 2

2026-2027



Regie en eigenaarschap

- Ik kan feedback vragen
- Ik doe succeservaringen op en mag fouten maken
- Ik leer stap voor stap verantwoordelijkheid nemen
- Ik kan feedback geven



Doelgericht werken

- Ik weet wat mijn doelen zijn
- Ik weet op welke manier ik het beste kan leren
- Ik kan me voorbereiden op toetsing
- Ik kan plannen en organiseren
- Ik kan persoonlijke leerdoelen formuleren

JAAR 3

2027-2028

JAAR 4

2028-2029



Regie en eigenaarschap

- Ik kan verschillende oplossingen bedenken en toepassen
- Ik heb in mijn rooster ruimte om keuzes te maken
- Ik kan feedback ontvangen
- Ik leer keuzes maken voor mijn leren en leven
- Ik kan zorgen voor mijn mentale en fysieke gezondheid



Doelgericht werken

- Ik kan keuzes maken om vakdoelen te bereiken
- Ik krijg opdrachten met duidelijke succescriteria
- Ik oefen sociale en LOB vaardigheden
- Ik oefen executieve functies



JAAR 1

2025-2026

JAAR 2

2026-2027



Mentoraat en coaching

- Ik kan omgaan met verandering en emoties



Betekenisvol leren

- Ik ontdek en ontwikkel mijn talenten
- Ik maak verbinding met de maatschappij

JAAR 3

2027-2028

JAAR 4

2028-2029



Mentoraat en coaching

- Ik ben kritisch op mijn eigen werk en gedrag
- Ik kan mijn ontwikkeling laten zien
- Ik weet waar ik goed in ben en wat ik moet leren



Betekenisvol leren

- Ik doe succeservaringen op
- Ik kan mijn ontwikkeling laten zien
- Ik weet waarom ik werk aan mijn doelen
- Alles draagt bij aan mijn portfolio



3.4 De belofte als leidraad in de praktijk

De belofte aan de leerling leeft niet alleen in woorden. Ze is verankerd in de praktijk. We gebruiken de belofte in coachgesprekken, in portfolio-opbouw, in reflectiemomenten en in gesprekken met ouders. De belofte helpt om feedback gericht te maken, keuzes te onderbouwen en ontwikkeling zichtbaar te maken.

Docenten gebruiken de belofte als kapstok in lessen en toetsing. Mentoren/coaches gebruiken haar als gespreksinstrument. Leerlingen gebruiken haar om te begrijpen waar ze aan werken en waarom. En teams gebruiken haar bij het plannen van onderwijsontwikkeling en het stellen van prioriteiten.

We zien de belofte als iets waar we samen aan werken. Niet elke belofte is op elk moment even zichtbaar. Maar samen zorgen we ervoor dat elke leerling, op zijn of haar manier, deze belofte daadwerkelijk kan ervaren en daar trots op mag zijn.



4. ONDERWIJSONTWIKKELING

2025-2029

4.1 Waarom herzien we ons onderwijsconcept?

Goed onderwijs staat niet stil. De samenleving verandert, de leerlingen veranderen en ook onze inzichten in leren verdiepen zich voortdurend. Daarom hebben we op Porteum College opnieuw gekeken naar ons onderwijsconcept. Wat willen we leerlingen meegeven? Wat vraagt deze tijd van ons? En hoe maken we onze visie concreet in het dagelijks werk?

In gesprekken met collega's, leerlingen en ouders kwamen steeds dezelfde begrippen terug: motivatie, betekenis, eigenaarschap en begeleiding. Leerlingen leren beter als ze snappen waarom ze leren, als ze ervaren dat het ertoe doet, en als ze de ruimte krijgen om te oefenen, te falen en te groeien. Tegelijk vraagt dat om duidelijke doelen, heldere kaders en betrokken docenten die begeleiden én loslaten.

Onze herziening is dus geen breuk met het verleden, maar een verdiepingsslag. Een manier om scherp te blijven op wat werkt, wat beter kan en wat bij ons past. Daarbij gebruiken we de vier pijlers uit hoofdstuk 2 als kompas: regie, doelgericht werken, coaching en betekenisvol leren.

4.1.1 De maatwerkspin: eindbeeld en toetssteen

In deze ontwikkeling werken we toe naar een gedeeld eindbeeld: wat verstaan we onder goed onderwijs op Porteum College? De maatwerkspin verbeeldt dat eindbeeld. Ze laat zien hoe onze vier pijlers zich vertalen naar herkenbare onderdelen van de praktijk.

In de spin zijn acht invalshoeken opgenomen: leeractiviteiten, toetsing, tijd, leeromgeving, materialen, rollen, groepering en doelen. Per invalshoek is zichtbaar hoe onze visie op onderwijs concreet wordt in het handelen van teams, docenten en leerlingen.

De maatwerkspin is geen blauwdruk, maar een toetssteen. Ze helpt om richting te bepalen, keuzes te onderbouwen en gesprekken te voeren over ontwikkeling. Teams gebruiken de spin om te reflecteren op hun huidige aanpak en om samen te bepalen waar beweging nodig is.

De spin sluit rechtstreeks aan op onze missie en de belofte aan de leerling. Ze ondersteunt de beweging naar meer eigenaarschap, betere afstemming en betekenisvol leren voor elke leerling. Daarmee is de maatwerkspin een verbindend kader tussen visie en praktijk, tussen ambitie en uitvoering.





4.2 Overzicht van de doelen per schooljaar

In hoofdstuk 3 hebben we de zes beloftes aan de leerling toegelicht. Elk van deze beloftes is uitgewerkt in concrete doelen, gekoppeld aan een van de vier pijlers: regie en eigenaarschap, doelgericht werken, mentoraat en coaching, en betekenisvol leren. Deze doelen zijn vervolgens verdeeld over vier schooljaren. We hanteren daarbij het principe dat een doel wordt geplaatst in het jaar waarin het zichtbaar moet zijn in gedrag, werk of reflectie van de leerling. De voorbereiding en begeleiding starten uiteraard eerder, maar het genoemde moment is het richtpunt voor resultaat en evaluatie.

De volledige verdeling van deze doelen is opgenomen in **hoofdstuk 3.3**, inclusief een visuele tijdlijn. In dit onderdeel van het plan kijken we vooral naar de bredere schoolbrede fasering: welke onderwijsontwikkelingen zetten we per jaar centraal, hoe stemmen we die op elkaar af, en hoe maken we het haalbaar en uitvoerbaar in de praktijk?

De verdeling is gebaseerd op complexiteit, volgorde, haalbaarheid én wat dit vraagt van docenten, teams en organisatie. Daarbij houden we rekening met verschillen tussen leerwegen, met name waar het gaat om tempo, niveau, werkvormen en ondersteuning. De doelen gelden voor alle leerlingen, maar de weg ernaartoe kan per leerweg en per leerling verschillen.

4.3 Wat dit vraagt van ons als school

Het realiseren van deze doelen vraagt iets van iedereen. Van leerlingen verwachten we eigenaarschap, inzet en reflectie. Van mentoren/coaches en docenten verwachten we begeleiding, structuur, feedback en het vermogen om ruimte te geven waar dat kan, en richting waar dat nodig is.

Concreet betekent dit onder meer:

- Een opbouw in het gebruik van het portfolio als instrument voor doelen, reflectie en bewijs
- Een coachingstructuur waarin leerlingen worden ondersteund in hun ontwikkeling per belofte
- Een lesaanpak waarin doelen zichtbaar zijn, succescriteria besproken worden en ruimte is voor differentiatie
- Een samenwerking tussen vakgroepen en mentoren/coaches waarin persoonlijke en vakgebonden doelen met elkaar verbonden worden

Het vraagt ook iets van onze samenwerking met ouders. Niet als controlemechanisme, maar als partner in het leerproces. In driehoeksgesprekken, bij rapportbesprekingen en in de dagelijkse communicatie willen we ouders actief betrekken bij de ontwikkeling van hun kind, passend bij het uitgangspunt van eigenaarschap.



En het vraagt dat we leerlingen serieus nemen als gesprekspartner. Dat we hen niet alleen laten leren, maar ook laten meedenken over wat werkt, wat mist en wat beter kan. In reflecties, coachgesprekken en het portfolio is ruimte voor deze stem.

4.4 Landelijke ontwikkelingen om rekening mee te houden

De keuzes in dit plan zijn niet alleen gebaseerd op interne inzichten, maar sluiten ook aan bij landelijke onderwijsontwikkelingen die de komende jaren relevant zijn voor het vmbo en het voortgezet onderwijs als geheel. Hieronder noemen we de meest relevante:

- **Praktijkgerichte programma's in TL**

Sinds 2024–2025 mogen scholen met een theoretische leerweg een praktijkgericht programma (pgp) aanbieden. Porteum College ontwikkelt momenteel zo'n programma als onderdeel van het aanbod in de bovenbouw van TL. Hiermee sluiten we aan bij de landelijke beweging richting meer praktijkgerichte en loopbaangerichte leerwegen. De pgp blijft voorlopig in de vrijwillige fase, maar draagt nu al bij aan betekenisvol leren en oriëntatie op vervolgonderwijs en werk.

- **Actualisatie van examenprogramma's en curriculumontwikkeling**

Voor vakken als Nederlands, Engels, wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid worden vanaf 2025 vernieuwde eindtermen ingevoerd. Ook de integratie van vakken en vaardigheden krijgt steeds meer aandacht. Porteum College anticipeert hierop door in te zetten op vakoverstijgend leren, thematische weken en het versterken van basisvaardigheden.

- **Verplichte invoering van digitale geletterdheid**

Vanaf 2026 wordt digitale geletterdheid onderdeel van het curriculum. Porteum College bereidt zich hierop voor met een focus op informatievaardigheden, ICT-basiskennis, mediawijsheid en het kritisch gebruik van AI. In coaching en lesontwerp verkennen we al hoe digitale ondersteuning bijdraagt aan leerproces en reflectie.

- **Toenemende aandacht voor gelijke kansen en doorstroom**

In het kader van de nadruk op basisvaardigheden en bredere maatschappelijke druk op kansengelijkheid, investeren we in coaching, feedback, vakoverstijgende begeleiding en leerroutebewaking. Ook onze structuur van TL/BK-doorstroom en keuzewerktijd sluit hierop aan.

- **Versterkte inspectiefocus op burgerschap en kwaliteitszorg**

Scholen worden steeds meer aangesproken op hun eigen ambities en de manier waarop ze die monitoren. Onze koppeling van pijlers aan beloftes, met daaronder uitgewerkte doelen en jaarlijkse meetmomenten, sluit aan bij deze kwaliteitsaanpak.

Door deze ontwikkelingen bewust mee te nemen in ons schoolplan, blijven we niet alleen relevant, maar ook voorbereid op wat van ons gevraagd wordt in beleid, toezicht en maatschappij.

4.5 Passend onderwijs en ondersteuning

Goed onderwijs is inclusief. Op Porteum College maken we ruimte voor verschillen in tempo, behoefte en achtergrond. We bieden begeleiding waar dat kan, ondersteuning waar dat nodig is, en alternatieve routes waar de standaardweg niet volstaat. Passend onderwijs is voor ons geen aparte lijn, maar een vanzelfsprekend onderdeel van wie we als school willen zijn.

Voor leerlingen die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben, bieden we in de eerste twee leerjaren **De Leerroute**: een gestructureerd aanbod waarin in rust wordt gewerkt aan doelen, vaardigheden en gedrag, gericht op een doorstroom naar regulier onderwijs.

Is een intensievere aanpak nodig, dan biedt **De Wissel** een alternatief: een tijdelijk traject buiten de reguliere setting, waarin samen met ouders en experts wordt onderzocht wat een leerling belemmert en wat nodig is om terug te keren naar school.

De **ISK (Internationale Schakelklas)** vormt een belangrijk onderdeel van ons ondersteuningsaanbod. We verwelkomen leerlingen die nieuw zijn in Nederland en begeleiden hen in taal, oriëntatie en doorstroom richting regulier onderwijs of vervolgonderwijs. Daarmee nemen we verantwoordelijkheid voor een groeiende groep leerlingen in de stad.

Al deze voorzieningen zijn verbonden met onze vier pijlers. Ze bieden structuur, maatwerk, begeleiding en betekenis – zodat elke leerling, op zijn of haar manier, kan leren en groeien.

4.6 Reflectie en ruimte

De onderwijsontwikkeling zoals we die hier beschrijven is ambitieus, maar niet rigide. We hebben gekozen voor duidelijke doelen en een herkenbare opbouw, maar we houden ruimte voor maatwerk, bijstelling en doorontwikkeling.

Sommige doelen zijn nu al herkenbaar in de praktijk, andere vragen nog voorbereiding. Sommige teams zijn al verder, andere bouwen gestaag. Dat mag. We willen de komende jaren vooral gebruikmaken van wat er al gebeurt, én van wat er op gang is gebracht.

Daarom maken we jaarlijks de balans op. We bespreken met elkaar wat is bereikt, wat nog vraagt om aandacht, en wat we willen toevoegen, uitstellen of aanpassen. Ook leerlingen worden daarin betrokken, bijvoorbeeld via coachgesprekken, reflecties in het portfolio of het gesprek over het leertraject. Zo houden we koers, maar blijven we ook wendbaar.



5. DE KRACHT VAN DE WERKGROEPEN

5.1 Werken aan onderwijsontwikkeling vanuit binnenuit

Onderwijs ontwikkel je niet van bovenaf. Het ontstaat in de klas, in het gesprek tussen collega's, in de dagelijkse praktijk. Daarom hebben we op Porteum College bewust gekozen om de ontwikkeling van dit schoolplan te bouwen op het werk van vier werkgroepen. Deze groepen bestaan uit docenten, mentoren en andere betrokkenen die samen het onderwijs vormgeven, evalueren en verbeteren.

De werkgroepen zijn opgezet rondom de vier pijlers van ons onderwijs:

- Regie en eigenaarschap
- Doelgericht werken
- Mentoraat en coaching
- Betekenisvol leren

Elke werkgroep draagt bij aan het realiseren van de beloftes aan de leerling. Ze vormen het hart van de onderwijsontwikkeling: zij brengen de visie in praktijk, houden de beloftes levend en vertalen deze naar gedrag, begeleiding en onderwijsaanbod. Zo ontstaat er een directe lijn tussen visie, belofte en uitvoering.

De werkgroepen zijn gestart vanuit een projectstructuur, waarin elke groep werkte met een interne procesbegeleider en een projecteigenaar, ondersteund door een externe procesbegeleider. Deze externe ondersteuning hielp om het proces te structureren, de kwaliteit te bewaken en de samenhang te behouden tussen de verschillende groepen.

De werkwijze is cyclisch, geïnspireerd op elementen van Scrum: in korte sprints wordt gewerkt aan concrete ontwikkeldoelen, waarna reflectie, bijstelling en nieuwe keuzes volgen. Deze manier van werken vraagt tijd, vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Maar het levert ook veel op: eigenaarschap, verbinding, inhoudelijke verdieping en een brede basis voor verandering.

In de komende jaren blijven de werkgroepen actief. Zij spelen een structurele rol in het toetsen, verdiepen en doorontwikkelen van onze koers. De eerder vastgestelde ontwikkeldoelen en fasering vormen daarbij de leidraad. Werkgroepen worden gevoed door signalen uit de praktijk, reflecties van collega's en ervaringen van leerlingen, en gebruiken die input om te adviseren, ontwerpen en aanscherpen.

De kracht van deze werkwijze zit niet alleen in de opbrengsten, maar in het proces zelf: gedeeld eigenaarschap, professionele ruimte en gezamenlijke koers. Zo zorgen we dat dit schoolplan niet alleen op papier leeft, maar ook in de school.



5.2 De vier werkgroepen in beeld

Regie en eigenaarschap

Deze werkgroep richtte zich op de vraag hoe we leerlingen kunnen begeleiden bij het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. De groep werkte vanuit het model van executieve functies en koppelde dit aan concrete doelen, portfolio-opbouw en coaching.

De opbrengst is een set van 'ik kan'-uitspraken die stapsgewijs richting geven aan de ontwikkeling van regie. Ook is nagedacht over hoe dit zichtbaar kan worden in portfolio's en leerdoelen. De groep blijft werken aan praktische uitwerkingen en professionalisering op dit vlak.

Doelgericht werken

De werkgroep Doelgericht werken ontwikkelde een differentiatiemodel waarmee leerlingen op verschillende niveaus kunnen werken aan leerdoelen. De groep verkende onder andere het gebruik van routekaarten, instaptoetsen, toetsanalyses en succescriteria.

De opbrengst is een eerste ontwerp van een model en een reeks vragen die scholen helpt om doelgericht werken zichtbaar en hanteerbaar te maken in de lespraktijk. In het vervolg werkt de groep aan verdere concretisering en uitrol.

Mentoraat en coaching

Deze werkgroep stelde zich de vraag: hoe ziet coaching eruit op Porteus College? Wat mag een leerling verwachten, en wat vraagt dit van de coach? De groep verdiepte zich in visievorming, het voeren van doelen- en reflectiegesprekken en de verbinding met het portfolio.

De opbrengst is een richtinggevend visiestuk dat beschrijft hoe coaching en mentoraat leerlingen stap voor stap ondersteunen in hun leerroute. In het vervolg werkt de groep aan formats, training en borging in de praktijk.

Betekenisvol leren

Deze werkgroep ontwikkelde het idee van de ontdekkingsroute: een thematisch, vakoverstijgend project waarin leerlingen zelfstandig werken aan een betekenisvolle opdracht. De groep koppelde dit aan leerdoelen, samenwerking, presentatie en reflectie.

De opbrengst is een eerste ontwerp van vijf projecten per jaar met herkenbare projectfasen en rolverdeling. De groep onderzoekt hoe betekenisvol leren structureel kan worden ingebed in het rooster, de lesopbouw en de omgeving



5.3 Eigenaarschap en beweging

De kracht van deze werkwijze zit niet alleen in de opbrengsten, maar in de manier van werken. De werkgroepen vormen een voorbeeld van gedeeld eigenaarschap, professionele ruimte en gezamenlijke koers. Ze verbinden collega's uit verschillende teams en brengen de dagelijkse praktijk in direct contact met visie en ontwikkeling. Dat vraagt om een cultuur waarin het normaal is om elkaar te bevragen, ideeën te toetsen, fouten te maken en opnieuw te beginnen. Waarin feedback welkom is en gedeeld wordt. Waarin niet alles van tevoren vaststaat, maar waar wel richting en kaders duidelijk zijn.

De procesbegeleiders speelden hierin een belangrijke rol. Zij bewaakten de structuur, gaven ruimte aan reflectie en hielden de werkgroepen in beweging. Ook de betrokkenheid van teamleiders en MT-leden droeg bij aan het vertrouwen dat dit werk ertoe doet en leidt tot iets groters.

5.4 Vervolgstep: borging en verdieping

De werkgroepen zijn niet klaar. Ze vormen de basis onder de uitvoering van dit schoolplan. In de komende jaren blijven ze werken aan het verdiepen, toetsen en bijstellen van de gekozen richting. Ze blijven in gesprek met teams over doelen en fasering, en betrekken leerlingen via coachgesprekken, portfolio-inzichten en reflectiemomenten.

Elke werkgroep ontvangt twee verdiepende vragen die helpen om richting te houden. Ook ontvangen zij suggesties voor manieren om de opbrengsten zichtbaar te maken en te bepalen of doelen zijn bereikt. Zo zorgen we ervoor dat het niet alleen bij denken blijft, maar dat we samen blijven doen, toetsen en leren.

We stimuleren dat werkgroepen regelmatig samenkomen om voortgang te bespreken, inzichten te delen en keuzes te onderbouwen. Op die manier houden we het gesprek gaande, blijven we lerend, en zorgen we voor duurzame ontwikkeling.

De kracht van de werkgroepen zit in het feit dat ze niet iets naast de school zijn, maar in de school. Ze zijn niet tijdelijk, maar blijvend. Niet bedacht, maar beleefd. En daarmee zijn ze essentieel voor het waarmaken van onze ambitie



5.5 Anders vasthouden als leiderschapsfilosofie

De manier waarop we werken aan onderwijsontwikkeling vraagt ook iets van ons leiderschap. We kiezen bewust voor een vorm van besturing die kaders geeft, maar geen keurslijf oplegt.

We noemen dat 'Anders vasthouden': loslaten waar het kan, vasthouden waar het moet. Leidinggevenden sturen op richting, ritme en samenhang en niet op elke stap of uitkomst. Werkgroepen krijgen ruimte om te denken, te proberen en te reflecteren. Teams krijgen vertrouwen om keuzes te maken die passen bij hun leerlingen.

Anders vasthouden betekent niet vrijblijvendheid, maar een gedeelde verantwoordelijkheid voor kwaliteit en ontwikkeling. Juist dat past bij het soort school dat we willen zijn: eigentijds, lerend en in beweging.

De werkgroepen die dit schoolplan mede vormgaven, laten zien hoe gedeeld eigenaarschap, vertrouwen en ruimte in de praktijk werken. Ze zijn daarmee een voorbeeld van hoe we 'anders vasthouden' daadwerkelijk toepassen in onze cultuur



6. KWALITEITSZORG EN BORGING

6.1 Hoe we samen bepalen of doelen zijn bereikt

Op Porteum College geloven we dat kwaliteit niet ontstaat door regels, maar door scherpte, eigenaarschap en gedeelde ambitie. Daarom hebben we in dit schoolplan per jaar en per pijler doelen geformuleerd die richting geven aan onze ontwikkeling. De vraag is nu: hoe weten we of we die doelen bereiken?

Dat doen we door samen te kijken naar het gedrag, werk en de reflectie van onze leerlingen. Niet alleen op basis van cijfers, maar juist door te onderzoeken: laten ze zien wat ze zouden moeten kunnen? Begrijpen ze waarom ze leren? En zien we ontwikkeling over tijd?

Daarnaast spreken we elkaar als collega's aan op de mate waarin we bijdragen aan het realiseren van die doelen. Dat betekent dat kwaliteitszorg niet iets is van de kwaliteitsmedewerker alleen, maar van elke coach, elke vakdocent en elk team. We gebruiken verschillende bronnen en momenten om de kwaliteit te bewaken én te verbeteren. Dat doen we binnen een overzichtelijk kader dat aansluit bij het onderzoekskader van de Inspectie:

- Onderwijsproces (OP)
- Veiligheid en schoolklimaat (VS)
- Onderwijsresultaten (OR)
- Sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA)

Door deze structuur te gebruiken, maken we kwaliteit bespreekbaar, zichtbaar en verbeterbaar.



6.2 Meetmethodes per pijler

Bij elke pijler horen meetbare doelen en zichtbare opbrengsten. Geen uitgebreide registraties, maar gerichte signalen die helpen om ontwikkeling te volgen.

Regie en eigenaarschap

- Portfolio: reflectieverslagen, zelfgestelde doelen
- Coachgesprekken: verslaglegging van keuzes en zelfinzicht
- Observaties van leerlinggedrag: planning, hulp vragen, reflecteren

Doelgericht werken

- Toetsanalyses: reflectieformulieren van leerlingen
- Lesobservaties: zichtbaarheid van leerdoelen en succescriteria
- Leerlinggesprekken: inzicht in persoonlijke leerstrategieën

Mentoraat en coaching

- Driehoeksgesprekken (leerling, ouder, coach): presentatie en onderbouwing van doelen
- Coachingslogboek: ontwikkeling in motivatie, gedrag, doelen en terugblik
- Evaluatie van gesprekken: leerlingfeedback op begeleiding

Betekenisvol leren

- Eindproducten van projecten en thematische weken
- Reflecties: wat heb ik geleerd, waarom was dit waardevol?
- Presentaties, stages en externe opdrachten met rubric-gebaseerde beoordeling

Naast deze pijlergerichte meetmethoden gebruiken we ook gestandaardiseerde bronnen, zoals:

- Vensters-data (leerling- en oudertevredenheid, doorstroom, examinering)
- Observaties aan de hand van een vast format (7 indicatoren)
- Diataaltoetsen, Numo, PTA's en examenanalyses

In het portfolio zien we terug hoe leerlingen hun leerdoelen formuleren, keuzes onderbouwen en reflecteren op hun voortgang – en hoe zij feedback verwerken in hun groei. Daarmee is het portfolio niet alleen een instrument voor begeleiding, maar ook een bron van informatie over de kwaliteit van ons onderwijs.



6.3 Succescriteria, feedback en leerlingstem

Kwaliteit ontstaat in de les én in het gesprek. Daarom gebruiken we op verschillende niveaus succescriteria: in lessen (wat ziet de leerling), in coaching (hoe herken ik groei) en in reflectie (wanneer is iets af of gelukt).

Feedback is daarin essentieel. Leerlingen krijgen niet alleen feedback, maar leren ook zelf feedback te geven en te vragen. Dat is zichtbaar in projecten, in het portfolio en in de manier waarop ze reflecteren op hun keuzes.

We geven ook ruimte aan de leerlingstem in het bredere gesprek over kwaliteit. Via tevredenheidsonderzoeken, portfolio-evaluaties en gesprekken in de coachgroep halen we op wat werkt, wat wringt en wat beter kan.

We betrekken leerlingen niet alleen als bron van data, maar ook als partners in het verbeteren van de kwaliteit.

6.4 Eigenaarschap op vier niveaus

Goed onderwijs vraagt om eigenaarschap op meerdere niveaus. Op Porteum College onderscheiden we vier niveaus waarop eigenaarschap vorm krijgt:

- Bij de leerling: door doelen te stellen, te reflecteren en te sturen op eigen groei.
- In het team: door samen verantwoordelijkheid te nemen voor begeleiding, planning en kwaliteit.
- Binnen vaksecties: door vakinhoudelijk samen te werken aan lesontwikkeling, afstemming en toetskwaliteit.
- Op schoolniveau: door als MT en werkgroepen koers te bepalen, beleid te verbinden aan de praktijk en gezamenlijk richting te geven.

Elk niveau is onmisbaar. Zonder eigenaarschap van leerlingen wordt onderwijs afstandelijk. Zonder eigenaarschap van teams blijft beleid oppervlakkig. En zonder schoolbrede regie vervalt kwaliteit in losse initiatieven.

Daarom zorgen we voor duidelijke rollen, regelmatige momenten van terugkoppeling en een transparante jaarcyclus waarin opbrengsten worden besproken, gedeeld en bijgesteld. In ieder geval één keer per trimester reflecteren teams gericht op de opbrengsten en koppelen die terug aan de doelen uit dit plan.



6.5 Samen met ouders

Ook ouders hebben een rol in onze kwaliteitsaanpak. Niet als controleur, maar als gesprekspartner. In driehoeksgesprekken bespreken leerlingen, ouders en mentoren/coaches samen de ontwikkeling, de doelen en de volgende stappen. Ouders kunnen ook input geven op de inhoud en op de manier waarop we werken aan ontwikkeling.

We zien ouders als bondgenoot in het leerproces. Daarom investeren we in heldere communicatie, begrijpelijke taal, inzicht in het portfolio en duidelijke verwachtingen over rol en betrokkenheid.

Ouders helpen ons scherp te blijven. En wij helpen ouders om hun kind beter te begrijpen in een wereld die snel verandert.



7. WETTELIJKE KADERS EN BELEIDSVERANTWOORDELIJKHEID

7.1 Onderwijskundig beleid

Op Porteum College geven we onderwijs dat in lijn is met de wettelijke vereisten én met onze eigen visie op leren. Onze pedagogisch-didactische aanpak is gericht op structuur, eigenaarschap en betekenis. We werken doelgericht, coachend en met hoge verwachtingen voor elke leerling.

Onze focus op leerdoelen, coaching en zelfsturing sluit aan bij de landelijke aandacht voor basisvaardigheden en het versterken van executieve functies. Tegelijk zorgen we voor vakinhoudelijke stevigheid door heldere toetslijnen, observatie en systematische monitoring via PTA's, lesbezoeken en reflectiegesprekken.

We streven naar inclusief onderwijs waarin alle leerlingen, ongeacht achtergrond of ondersteuningsbehoefte, zich gekend en uitgedaagd voelen. Onze ondersteuning is ingebed in de teams, met korte lijnen naar mentoren/coaches, zorgstructuren en externe partners. De inrichting van ons onderwijs voldoet aan de wettelijke eisen voor lessentabel, urennorm en curriculum. Binnen die kaders maken we ruimte voor praktijkgericht leren in de tl, voor loopbaanoriëntatie en voor differentiatie in tempo, niveau en begeleiding.

7.2 Professionalisering en ontwikkelcultuur

Op Porteum College zien we professionalisering als een gedeelde verantwoordelijkheid. Elke onderwijskundige beweging gaat gepaard met teamleren, scholing of intervisie. Werkgroepen rondom de pijlers zijn plekken waar expertise wordt opgebouwd én gedeeld. Binnen teams is ruimte voor leren van elkaar, onderzoek in de praktijk en gezamenlijke reflectie.

Teamleiders begeleiden medewerkers in hun ontwikkeling, signaleren behoeften en koppelen beleid aan de dagelijkse praktijk. Nieuwe collega's worden zorgvuldig ingewerkt en ondersteund, afgestemd op hun ervaring en achtergrond. We bieden begeleiding, ontwikkelgesprekken en ruimte voor maatwerk in taakverdeling en loopbaanstappen.

Onze cultuur is gericht op feedback en samenwerking. We stimuleren het stellen van vragen, het delen van inzichten en het leren van fouten. Dat vraagt om tijd, vertrouwen en duidelijkheid – voorwaarden waar we actief aan blijven werken.



7.3 Personeelsbeleid en anders organiseren

Goed onderwijs begint bij goede mensen. Maar die zijn schaars. Net als veel andere scholen heeft ook Porteum College te maken met tekorten aan bevoegde docenten. Dat vraagt om creativiteit, flexibiliteit en strategische keuzes. We werven gericht, we behouden wat goed is, en we organiseren anders waar dat nodig is.

Onze eerste inzet is altijd: sterke vakdocenten voor de klas, in een team dat samenwerkt en van elkaar leert. Tegelijk zoeken we actief naar alternatieve manieren om onderwijs te organiseren, zonder concessies te doen aan kwaliteit. Denk aan de inzet van lesinstructeurs, studenten en startende onderwijsprofessionals voor begeleiding van focusgroepen, praktijkopdrachten of leerroutes. Ook experimenteren we met flexroosters en slimme inzet van ruimtes en begeleidingstijd.

Naast anders organiseren investeren we in mensen. Goede, gerichte werving en een krachtige profilering van Porteum als aantrekkelijke werkplek zijn essentieel. Maar minstens zo belangrijk is het behouden van goede collega's: door ruimte voor ontwikkeling, een ondersteunende cultuur en zicht op perspectief. Richting 2035 willen we niet alleen leerlingen blijven binden, maar ook vakmensen.

7.4 Burgerschap en maatschappelijke opdracht

Wij zien burgerschap niet als apart vak, maar als opdracht die door alles heen loopt. Leerlingen leren zich verhouden tot anderen, kritisch denken, verantwoordelijkheid nemen en bijdragen aan de samenleving. Dat gebeurt in lessen, in projecten, in thematische weken en in reflectiegesprekken. We verbinden vakinhoud met actualiteit, met keuzes en met houding.

We borgen samenhang door burgerschap te koppelen aan onze beloftes en pijlers. Via loopbaanoriëntatie, praktijkervaring, maatschappelijke opdrachten en stages krijgen leerlingen de ruimte om te oefenen met betrokkenheid en initiatief. Ook binnen coaching komt burgerschap aan bod: het gaat over gedrag, samenwerken, zelfbeeld en invloed.

7.5 Sociale veiligheid en schoolcultuur

Een veilige leeromgeving is de basis voor alles. We werken aan veiligheid via relaties, structuur, begeleiding en aanspreekcultuur. Elke leerling heeft een coach, elk team werkt met vaste zorgstructuren en elk schooljaar is er ruimte voor contactmomenten, signalering en gezamenlijke acties.

We meten veiligheidsbeleving via Vensters en via eigen signaleringsvragen. Als er aanleiding is, wordt dit opgepakt in het team, besproken met de leerling en ouders, en waar nodig ingebed in zorg of begeleiding. Het pestprotocol is actueel en teams worden ondersteund in het preventief en handelingsgericht optreden. Sociale veiligheid is geen project, maar onderdeel van hoe we samen school zijn. Het vraagt voorbeeldgedrag, voortdurende aandacht en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

7.6 Identiteit, medezeggenschap en sponsoring

Porteum College is een algemeen bijzondere school. Dat betekent dat we niet gebonden zijn aan een religieuze of levensbeschouwelijke richting, maar wél werken vanuit een gedeelde pedagogische visie. We zijn toegankelijk voor alle leerlingen, ongeacht achtergrond, geloof of overtuiging.

Juist deze brede basis vraagt om aandacht voor identiteit, verbinding en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Die komt tot uiting in hoe we omgaan met medezeggenschap, samenwerking met externe partners, en thema's als sponsoring, profilering en positionering.

De medezeggenschap is goed georganiseerd via de medezeggenschapsraad, klankbordgroepen en de leerlingenraad. Deze organen denken actief mee over beleid, koers en keuzes. Besluitvorming verloopt volgens de Wet medezeggenschap op scholen (WMS).

Sponsoring wordt beoordeeld volgens het landelijke sponsorconvenant. We accepteren geen bijdragen die onze onafhankelijkheid aantasten of druk uitoefenen op leerlingen. Externe samenwerking wordt getoetst op inhoud en meerwaarde.



8. IMPLEMENTATIE EN VERVOLG

8.1 Wat we dit jaar in gang zetten

Een schoolplan komt pas tot leven als het de school binnenkomt. Daarom zetten we dit jaar gericht de eerste stappen die voortkomen uit dit plan. We beginnen bij de doelen die we voor het eerste leerjaar hebben benoemd. Die doelen vormen het startpunt voor lessen, coaching, gesprekken met leerlingen en het gebruik van het portfolio.

Teams maken de vertaalslag naar hun eigen jaarplanning, zodat duidelijk is wanneer en waar de beloftes een plek krijgen. Mentoren/coaches begeleiden leerlingen bij het formuleren en volgen van persoonlijke leerdoelen. Werkgroepen blijven actief betrokken om vragen te stellen en keuzes te onderbouwen. Tegelijk worden instrumenten zoals reflectieformulieren en lesmaterialen doorontwikkeld en getest in de praktijk.

We kiezen bewust voor een stapsgewijze aanpak. Niet alles hoeft meteen perfect te zijn. Waar ruimte en energie zit, bouwen we verder. Waar vragen ontstaan, zorgen we voor ondersteuning. Zo maken we samen een begin dat stevig genoeg is om op verder te bouwen.

8.2 Eigenaarschap en organisatie

De uitvoering van dit plan is niet belegd bij één persoon of groep. Het vraagt gedeeld eigenaarschap. Elke groep binnen de school heeft daarin een eigen rol:

- **Werkgroepen** zijn de inhoudelijke motor binnen het schoolplan. Ze signaleren ontwikkelingen, ontwerpen en toetsen onderwijskundige voorstellen, zorgen voor draagvlak en bewaken de koppeling met de visie. Hun input vormt de basis voor aanpassingen in het ontwerp van onderwijs en de prioritering in jaarplannen. Elke werkgroep reflecteert cyclisch op de voortgang en betreft daarbij feedback van collega's en ervaringen van leerlingen.
- **Teams** vertalen de doelen naar de praktijk. In lessen, coaching, overleg en reflectie geven zij het plan vorm en kleur.
- **Vaksecties** geven vakinhoudelijke verdieping aan de doelen van het schoolplan. Ze stemmen lesdoelen, toetsing en didactische aanpak af binnen de leerjaren, en leveren input aan teams en werkgroepen vanuit vakinhoudelijk perspectief.
- **Het MT** bewaakt de samenhang, houdt overzicht en ondersteunt waar nodig bij prioritering, tijd of middelen.
- **Mentoren/coaches** helpen leerlingen de vertaalslag te maken van abstracte beloftes naar persoonlijke leerdoelen. Zij volgen, begeleiden en spiegelen van dichtbij.

Door deze rolverdeling helder te houden én elkaar aan te spreken waar dat nodig is, zorgen we samen dat het plan niet verdwijnt in een la, maar werkt in de klas.

8.3 Jaarcyclus en reflectie

Om koers te houden, maken we gebruik van een vaste jaarcyclus. Die geeft ritme aan reflectie en bijstelling. Teams kijken per periode terug op wat ze hebben gedaan en wat het heeft opgeleverd. Werkgroepen bundelen signalen en doen voorstellen voor aanpassingen of verdieping. Het MT verbindt de verschillende inzichten en zorgt dat de schoolkoers scherp blijft.

Ook leerlingen en ouders worden betrokken. Via portfolio's, gesprekken en tevredenheidsonderzoeken verzamelen we feedback op de aanpak, de begeleiding en de inhoud van het onderwijs. Die informatie nemen we serieus: het helpt ons om te blijven leren als school.

De cyclus van reflectie, aanpassing en uitvoering maakt deel uit van de schoolbrede planning. Zo blijft het plan geen eiland, maar onderdeel van hoe we samen werken en ontwikkelen.

8.4 Naar een lerende organisatie

We sluiten dit hoofdstuk af zoals we het begonnen: met vertrouwen in ontwikkeling. Een goed schoolplan is geen checklist, maar een werkdocument. Het biedt richting, maar laat ruimte. Het stelt doelen, maar staat open voor bijstelling. Het leeft als we het samen laten leven.

Daarom willen we blijven bouwen aan een cultuur waarin reflectie vanzelfsprekend is. Waarin het normaal is om vragen te stellen, verschillen te hebben, ideeën uit te wisselen en feedback te geven. Waarin we experimenten niet uit de weg gaan, maar omarmen als kans om te leren.

We hebben elkaar nodig om dit plan te laten werken. In gesprekken, in samenwerking, in de manier waarop we lesgeven en coachen. En als dat lukt, dan is dit plan niet alleen een routekaart, maar ook een belofte aan onszelf.



9. SLOTWOORD

Toen we aan dit schoolplan begonnen, stelden we onszelf één vraag: wat vraagt deze tijd van ons? Niet alleen van ons als team, maar ook van ons als school, als gemeenschap, als plek waar jongeren leren leven.

Het antwoord is geen blauwdruk, maar een richting. Geen dichtgetimmerd beleidsdocument, maar een uitnodiging tot ontwikkeling. In de afgelopen periode hebben we samen koers bepaald. We hebben nagedacht over wat we leerlingen willen beloven, hoe we dat zichtbaar maken en wat dit vraagt van onszelf. Niet alles ligt vast. Dat is bewust. Want onderwijs is mensenwerk. En leren is geen rechte lijn.

Dit plan legt een fundament onder onze ambitie én onder onze manier van werken. Het laat zien dat we durven kiezen, maar ook durven bijstellen. Dat we kijken naar wat werkt, maar blijven zoeken naar wat beter kan. En vooral: dat we geloven in groei. Van leerlingen, van collega's, van onze school.

We willen een school zijn die richting geeft, ruimte biedt en samen leert. Dit plan helpt ons daarbij. Nu is het aan ons om het levend te houden.

Samen. Elke schooldag opnieuw.

