

Schoolplan Kranenburg

Praktijkonderwijs

PCOU Willibrord

2025-2029

Juni 2025

www.pro-kranenburg.nl

[Kranenburg Praktijkonderwijs](#)

[Tamboersdijk 9, 3582 TZ Utrecht](#)

[030 251 2492](#)

Concept schoolplan	13-06-2025	✓
Instemming MR	2-7-2025	✓
Goedgekeurd door het college van bestuur	15-7-2025	✓
Datum van inwerkingtreding	1-8-2025	✓
Geüpload in het Internet Schooldossier (ISD)	16-7-2025	✓
Geldigheidsduur	4 jaar	✓

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdstuk 1. Schoolprofiel	6
Hoofdstuk 2. PCOU Willibrord	9
Hoofdstuk 3. Onderwijskundig beleid	11
Hoofdstuk 4. Personeelsbeleid	16
Hoofdstuk 5. Stelsel van kwaliteitszorg	19
Hoofdstuk 6. Speerpunten en ambities	22
Hoofdstuk 7. Financieel en materieel beleid	25
Hoofdstuk 8. Sponsorbeleid	27

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2025-2029 van Kranenburg Praktijkonderwijs. Dit plan is tot stand gekomen met behulp van verschillende informatiebronnen die hieronder worden toegelicht en een evaluatie van het vorige schoolplan 2020-2024. Wij zijn trots op ons plan! De komende vier jaar staan de volgende speerpunten centraal.

1. Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap van elke leerling

We zetten in op doelgericht en passend onderwijs waarbij leerlingen eigenaar worden van hun leerproces. Dat doen we door taalvaardigheid, zelfregulatie, Sociaal Emotioneel Leren (SEL) en reflectie structureel te verankeren. Nieuwkomers, leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften en uitstroomgerichte trajecten krijgen extra aandacht.

2. Professionele teams in een sterke leer- en feedbackcultuur

We bouwen aan een professionele cultuur waarin samenwerking, reflectie en duurzame teamontwikkeling centraal staan. Via scholing, intervisie, inductie, kwaliteitskaders en feedback versterken we vakmanschap, werkplezier en gedeelde verantwoordelijkheid.

3. Sturing op kwaliteit en verbinding met de buitenwereld

We werken opbrengstgericht en datagestueerd aan schoolontwikkeling. Daarbij zetten we in op structurele samenwerking met ouders, externe partners en vervolgopleidingen. Jaarplannen, praktijkprojecten, vakwerkplannen en kwaliteitszorg (Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie - SKA), borgen duurzame verbetering.

Evaluatie schoolplan 2020-2024

De afgelopen vier jaar heeft Kranenburg gewerkt aan drie hoofdthema's:

Kansrijke uitstroom, een sterke pedagogische aanpak en een professionele schoolcultuur.

1. Opbrengstgericht werken voor een kansrijke uitstroom

Leerlingen worden goed voorbereid op werk of vervolgonderwijs. Bijna alle leerlingen halen een diploma en branchecertificaat. De school werkt hierbij samen met het ROC, jobcoaches en het bedrijfsleven. Ook is er meer aandacht gekomen voor armoede, extra taalondersteuning en digitale vaardigheden.

2. Pedagogisch klimaat

De school biedt een veilige en vertrouwde omgeving. Leerlingen mogen fouten maken en daarvan leren. Ouders worden meer betrokken en de stem van de leerling telt mee. Het team werkt met inzichten van de 'Transformatieve school', zodat beter wordt ingespeeld op verschillende leefwerelden van leerlingen.

3. Professionele cultuur

Het team werkt samen aan beter onderwijs. Er is een duidelijkere overlegstructuur, ruimte voor feedback en aandacht voor werkplezier. De medewerkers voelen zich verantwoordelijk en werken vanuit gezamenlijke doelen.

Conclusie:

Kranenburg heeft veel bereikt. De doelen uit het schoolplan zijn grotendeels gehaald en maken nu deel uit van de werkwijze van de school. De basis is gelegd voor verdere groei en verbetering.

Totstandkoming Schoolplan 2025–2029

Het schoolplan 2025–2029 is opgesteld in samenwerking met het hele schoolteam en is met instemming van de medezeggenschapsraad (MR) vastgesteld. Het plan is gebaseerd op een combinatie van terugblikken, analyseren en vooruitkijken. Het proces is als volgt doorlopen.

1. Evaluatie van het vorige schoolplan

Het team heeft het schoolplan 2020–2024 geëvalueerd. Wat werkte goed? Wat kon beter? Daarbij zijn de opbrengsten van de jaarplannen, leerlinggegevens, tevredenheidsmetingen, inspectierapporten en de ervaringen van het team gebruikt.

2. Inbreng vanuit het team

Tijdens studiedagen, werkgroepsessies en vergaderingen dachten collega's actief mee over de nieuwe koers. Thema's als visie op leren, pedagogische visie, opbrengstgericht werken, professionele werkcultuur, verbinding met de praktijk en werkplezier stonden centraal. Ook is de input van ouders en leerlingen verzameld via enquêtes, de oudergeleding van de MR en de leerlingenraad..

3. Analyse van de omgeving

We hebben gekeken naar ontwikkelingen in de maatschappij, de regio en de arbeidsmarkt. Denk aan veranderingen in leerlingpopulatie, digitalisering, het lerarentekort en toename van armoede. Ook landelijke en lokale beleidsontwikkelingen, zoals Passend Onderwijs en burgerschapsvorming, zijn meegenomen.

4. Samenhang schoolplan Kranenburg en koersplan PCOU Willibrord

De strategische koers van onze stichting PCOU Willibrord vormt het fundament onder het schoolplan van Kranenburg. De vier pijlers van het koersplan zijn:

1. **Een stevige basis voor het leven (basisvaardigheden en brede ontwikkeling)**
2. **De professionaliteit van het collectief (leiderschap en eigenaarschap)**
3. **De organisatie van de onderwijsreis (kansrijke onderwijsroutes)**
4. **Onze scholen in de maatschappij (diversiteit, inclusie en maatschappelijke oriëntatie)**

Deze pijlers zijn doorvertaald naar concrete uitwerking in onze schoolpraktijk. Een uitgebreide terug- en vooruitblik hierop is terug te vinden in hoofdstuk 2 PCOU Willibrord.

5. Toetsing en instemming

Het conceptplan is besproken met de MR, ouders (via de oudergeleding MR) en het bestuur. Na feedback is het definitieve plan vastgesteld. De MR heeft ingestemd en het bestuur heeft goedkeuring gegeven.

Hoofdstuk 1. Schoolprofiel

Missie

Kranenburg is een kleinschalige school voor praktijkonderwijs met een betekenisvol, toekomstgericht en positief leer- en leefklimaat. Op Kranenburg volgen ongeveer 200 leerlingen onderwijs. Zij worden in kleine groepen van maximaal 16 leerlingen per groep begeleid. Het team bestaat in totaal uit ongeveer 43 medewerkers. Na het doorlopen van het praktijkonderwijs op Kranenburg kunnen leerlingen zelfstandig en volwaardig in de maatschappij meedoen. Ze zijn in staat zelfstandig te werken, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en actief burger te zijn. Om dit te kunnen, ontwikkelen onze leerlingen competenties op twee terreinen:

- algemene competenties op het gebied van wonen, werken, burgerschap en vrije tijd;
- specifieke beroepscompetenties die passen bij de sector waarvoor zij kiezen. Wij gaan daarbij uit van de individuele mogelijkheden en de talenten van leerlingen.

Visie

In ons onderwijs houden we rekening met de individuele mogelijkheden van iedere leerling. Wij werken in groepen, maar verwachten niet van alle leerlingen hetzelfde tempo en eindresultaat. Wij bieden gedurende de schoolloopbaan een praktijkgerichte of theoriegerichte route aan. In drie fases werken we toe richting uitstroom naar werk of vervolgonderwijs. Zo begeleiden wij leerlingen stap voor stap naar hun uitstroomdoel.

Visie op leren en onderwijzen

Leren is een proces van groeien en ontdekken. Leerlingen leren het beste door te doen, via betekenisvolle ervaringen die aansluiten bij hun eigen leefwereld. Leraren begeleiden als coach en moedigen aan om te reflecteren en door te zetten. We hebben hoge, positieve verwachtingen en fouten zien we als leermomenten. Zowel leerlingen als leraren blijven zich ontwikkelen – leren stopt nooit.

Pedagogische visie Kranenburg

Kranenburg werkt vanuit het motto *Durven, Ontdekken, Ervaren, Toepassen*. Iedere leerling mag er zijn en wordt gezien. We geloven in hoge, positieve verwachtingen en stimuleren groei in zelfstandigheid en zelfvertrouwen. We werken samen met ouders en leerlingen en hebben respect voor ieders achtergrond. Fouten maken mag, en elke dag biedt nieuwe kansen.

Kernwaarden

Vertrouwen - We geloven in elke leerling. Iedereen kan groeien als je de kans krijgt en pakt.

Gelijkwaardigheid - Iedereen hoort erbij. We behandelen elkaar met respect.

Leren door doen - Je leert het beste door het zelf te proberen en te ervaren.

Motto

Ons motto is: Kranenburg DOET

Doelgroepanalyse, kenmerken van de school en contextanalyse

Kranenburg is een school voor praktijkonderwijs in Utrecht voor jongeren van 12 tot 18 jaar die het beste leren door te doen. De meeste leerlingen hebben een IQ tussen 55 en 80 en leerachterstanden, waardoor zij meer leertijd, structuur en persoonlijke begeleiding nodig hebben. Ze zijn minder theoretisch ingesteld en leren vooral in een praktische context, met veel behoefte aan veiligheid, duidelijkheid en een goede relatie met hun docent.

Het onderwijs op Kranenburg is gericht op zelfstandig wonen, werken en deelnemen aan de maatschappij. Leerlingen volgen praktijklessen in sectoren als horeca, techniek, zorg, tuin en winkel en lopen stages binnen en buiten de school. Onze school staat in een bruisende wijk en de leerlingen die in ons restaurant en onze keukens werken, bieden buurtbewoners wekelijks de mogelijkheid te komen dineren. Onze bloemenservice is ook een voorbeeld van praktisch leren; geïnteresseerden kunnen een boeket bestellen waarna deze gemaakt en bezorgd wordt met behulp van leerlingen.

Onze leerlingen kunnen branchegerichte certificaten behalen, zoals voor lassen, heftruck of schoonmaak. Ook theorievakken als Nederlands, Engels en rekenen worden praktisch en betekenisvol aangeboden. Kranenburg bevindt zich in een grootstedelijke, sociaal diverse omgeving. Een deel van onze leerlingen groeit op in ingewikkelde thuissituaties, waar sprake is van beperkte financiële middelen, meertaligheid of sociale ongelijkheid. De school speelt actief in op maatschappelijke ontwikkelingen zoals toenemende kansenongelijkheid, een veranderende arbeidsmarkt en de groeiende nadruk op basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid.

Als onderdeel van scholengroep PCOU Willibrord zet Kranenburg zich in voor een stevige basis voor het leven, de professionaliteit van het collectief, de organisatie van de onderwijsreis en onze scholen in de maatschappij.

De school werkt nauw samen met ouders, bedrijven en zorgpartners en bouwt aan een sterke professionele cultuur, gericht op samenwerking, eigenaarschap en voortdurende ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers.

De betrokkenheid van ouders laat een wisselend beeld zien. Sommige ouders zijn actief en werken constructief samen met school, terwijl anderen wat terughoudend, moeilijker bereikbaar zijn of juist meer mondigheid en dwingend gedrag laten zien, vooral in conflictsituaties.

Samenvattend:

Kranenburg is een school voor praktijkonderwijs in een grootstedelijke, diverse omgeving. De praktisch ingestelde leerlingen hebben leerachterstanden en behoefte aan structuur, veiligheid en persoonlijke begeleiding. Ze leren het best in betekenisvolle, praktijkgerichte situaties.

De school bereidt hen voor op zelfstandig wonen, werken en burgerschap, met aandacht voor basisvaardigheden, zelfregulatie en branchegerichte certificering. Theorie wordt functioneel aangeboden.

Kranenburg speelt in op maatschappelijke uitdagingen zoals kansenongelijkheid, meertaligheid en een veranderende arbeidsmarkt. Ouders, bedrijven en zorgpartners zijn belangrijke samenwerkingspartners. Binnen scholengroep PCOU Willibrord werkt de school aan een professionele cultuur met eigenaarschap en ontwikkeling voor leerlingen én medewerkers.

Deze context vormt de basis voor de geformuleerde doelen rond taalgericht vakonderwijs, gedragsontwikkeling, datagestueerd werken, zelfregulatie, oudercommunicatie, inductie, burgerschap, curriculumvernieuwing en duurzame uitstroom.

Maatschappelijke vraagstukken

Kranenburg werkt met leerlingen die regelmatig te maken hebben met kansenongelijkheid, financiële uitdagingen en complexe thuissituaties. De school biedt praktijkgericht onderwijs, extra ondersteuning en loopbaanbegeleiding om hun kansen op werk en zelfstandigheid te vergroten.

De culturele diversiteit en meertaligheid vragen om inclusieve communicatie en een veilige leeromgeving. Kranenburg investeert daarom in taalondersteuning en pedagogisch vakmanschap. De school biedt structuur, duidelijke afspraken en hecht veel waarde aan relatiegericht werken. Door in te zetten op duidelijke communicatie en wederzijds respect versterkt Kranenburg de samenwerking in de driehoek leerling-ouder-school.

Tot slot speelt de school in op veranderende eisen van de arbeidsmarkt door middel van stages, branchecertificaten en toekomstgericht praktijkonderwijs in samenwerking met externe partners.

Hoofdstuk 2. PCOU Willibrord

Het schooljaar 2025-2026 is een overgangsjaar naar een nieuw koersplan. Belangrijke maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen vragen om scherpe keuzes en focus in de schoolplannen.

Samenhang schoolplan Kranenburg en koersplan PCOU Willibrord

1. Een stevige basis voor het leven

Kranenburg bereidt leerlingen voor op zelfstandig wonen, werken en burgerschap door het aanbieden van betekenisvol, praktijkgericht onderwijs. Daarbij ligt de nadruk op basisvaardigheden zoals taal, rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap, geïntegreerd in praktijklessen en vakken zoals 'digiskills'. Sociaal-emotionele ontwikkeling krijgt aandacht via SEL-lessen en mentoraat, met een veilig en ondersteunend pedagogisch klimaat als uitgangspunt.

2. De professionaliteit van het collectief

Het team van Kranenburg werkt als een professioneel collectief aan onderwijsontwikkeling en opbrengstgericht werken. In onderwijsteams, intervisie en studiedagen wordt samengewerkt aan gedeelde doelen. Er is ruimte voor feedback, coaching en het versterken van vakbekwaamheid. Werkplezier en duurzame inzetbaarheid worden gestimuleerd via gerichte training, reflectie en ondersteuning.

3. De organisatie van de onderwijsreis

Leerlingen volgen een persoonlijke leerroute, ondersteund door digitale portfolio's, voortgangsgesprekken en flexibele leerwegen. Praktijkvakken leiden tot branchecertificaten en zijn verbonden aan leerbedrijven. Warme overdrachten en samenwerking met het mbo zorgen voor een passende, kansrijke uitstroom. Data en leerlingvolgsystemen worden actief ingezet om ontwikkeling te volgen en bij te sturen.

4. Onze scholen in de maatschappij

Kranenburg staat midden in de samenleving en werkt samen met ouders, bedrijven, zorginstanties en wijkpartners. Diversiteit en inclusie zijn zichtbaar in themalessen, leerlingparticipatie, oudercommunicatie en meertalige informatie. De school speelt actief in op maatschappelijke vraagstukken zoals armoede, kansenongelijkheid en meertaligheid, en levert zo een bijdrage aan een veerkrachtige, inclusieve samenleving.

In relatie tot het koersplan en specifiek ten opzichte van deze vier pijlers zijn er zowel punten te benoemen die we al doen als ook actiepunten voor de toekomst. Hieronder wordt dat weergegeven per pijler.

1. Een stevige basis voor het leven

Wat doen we al?

- Praktijkgerichte aanpak van taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden, geïntegreerd in de praktijklessen.
- Extra taalondersteuning voor nieuwkomers via persoonlijke leerdoelen in het OPP.
- SEL-leerlijn is opgenomen in mentorlessen en burgerschapsonderwijs.
- Vakoverstijgend taalgericht vakonderwijs is geborgd in vakwerkplannen.

Waar liggen ontwikkeldoelen?

- Elke leerling werkt met persoonlijke leerdoelen voor taalvaardigheid binnen groepsplannen; doel is dat in 2026-2027 80% het 1F-niveau behaalt.
- Uitbouw van praktijkgerichte rekenprojecten per leerjaar (vanaf 2026-2027).
- Verdere implementatie van de SEL-leerlijn in het curriculum en kwaliteitszorgsysteem.

2. De professionaliteit van het collectief

Wat doen we al?

- Teams werken aan schoolontwikkeling via studiedagen, intervisie, onderwijsteams en gesprekscycli.
- Er is aandacht voor werkplezier en collegiale feedback.
- Inductietrajecten voor nieuwe medewerkers zijn gestart en bevatten coaching, intervisie en cultuurinbedding.

Waar liggen ontwikkeldoelen?

- Versterken van opbrengstgericht en datagestuurd werken via de SKA-methodiek en kwaliteitsgesprekken.
- Uitrol van gestructureerde reflectie bij incidenten in het gedragssysteem (vanaf 2027–2028).
- Verhoging van werkplezier en waardering; streven is een stijging in de ProZo!-score naar $\geq 3,5$ in 2029.

3. De organisatie van de onderwijsreis

Wat doen we al?

- Leerlingen werken met digitale portfolio's, reflectiegesprekken en ontwikkeldoelen.
- Praktijkvakken leiden tot branchecertificaten in samenwerking met leerbedrijven.
- Warme overdracht en uitstroombegeleiding naar mbo of werk is ingericht.

Waar liggen ontwikkeldoelen?

- Structureel overleg mentor-OCO over leerling ontwikkeling wordt ingevoerd vanaf 2026–2027.
- Uitbreiding van zelfregulatie en eigenaarschap via portfoliogesprekken en coaching.
- 90% van de leerlingen stroomt uit met certificaat en/of diploma; uitstroom wordt structureel gevolgd en verbeterd.

4. Onze scholen in de maatschappij

Wat doen we al?

- Samenwerking met zorginstanties, wijkpartners, leerbedrijven en ouders is structureel aanwezig.
- Diversiteit en inclusie zijn zichtbaar in themalessen, oudercommunicatie en mentoraat.
- Er is een veilig aanbod voor nieuwkomers met aandacht voor trauma, thuistaal en migratieverhaal.

Waar liggen ontwikkeldoelen?

- Jaarlijks schoolbreed praktijkproject met externe partners wordt vanaf 2026 structureel georganiseerd.
- Een gedragscode voor respectvol oudercontact wordt ingevoerd en geborgd vanaf 2026.
- Curriculumvernieuwing met nadruk op burgerschap in drie vakken en projectmatig werken.

Identiteitscommissie

Kranenburg Praktijkonderwijs maakt deel uit van PCOU Willibrord, een stichting met een christelijke identiteit. Binnen Kranenburg wordt deze identiteit vormgegeven door aandacht voor waarden als respect, verantwoordelijkheid en gemeenschapszin, zichtbaar in het dagelijks handelen. Aangezien de identiteit is ingebed in het bredere bestuurskader, is er geen aparte identiteitscommissie actief binnen de school. De borging van de identiteit vindt plaats via het bestuur en de betrokkenheid van het team bij identiteitsvraagstukken in relatie tot het pedagogisch-didactisch klimaat.

Hoofdstuk 3. Onderwijskundig beleid

Visie op onderwijs

Op Kranenburg staat de ontwikkeling van iedere leerling centraal. We erkennen dat leerlingen verschillen in tempo, niveau en behoefte, en stemmen ons onderwijs daarop af. Leren gebeurt bij ons door te doen: via betekenisvolle ervaringen die aansluiten bij de leefwereld van jongeren. Onze leraren begeleiden als coach, stimuleren zelfstandigheid en moedigen reflectie en doorzettingsvermogen aan. We geloven in hoge, positieve verwachtingen en zien fouten als kansen om te groeien. In ons pedagogisch handelen staat elke leerling als uniek persoon centraal — iedereen mag er zijn en wordt gezien. We bouwen aan zelfvertrouwen, zelfstandigheid en sociale veiligheid in een schoolcultuur waarin leren nooit ophoudt.

Wat betekent dit concreet voor ons?

1. **Bied onderwijs op maat**
→ We differentiëren binnen groepen en verbinden theorie en praktijk, afgestemd op de mogelijkheden en toekomstperspectieven van de leerling. Basisvaardigheden worden geïntegreerd in beroepsgerichte lessen.
2. **Werk doelgericht in fasen aan uitstroom**
→ In drie duidelijke fasen begeleiden we leerlingen gericht naar werk of vervolgonderwijs, met persoonlijke leerdoelen en een passende leerroute.
3. **Zet betekenisvol leren door te doen centraal**
→ We koppelen leerinhouden aan herkenbare situaties en praktijkervaringen. Leren door doen is de kern van ons onderwijs. We bieden actieve werkvormen, stages en echte ervaringen aan.
4. **Investeer in krachtige pedagogische relaties**
→ Elke leerling wordt gezien, gehoord en ondersteund. Leraren werken als coach en bouwen aan vertrouwen en werken samen met ouders als partners in ontwikkeling.
5. **Stimuleer eigenaarschap en zelfvertrouwen**
→ Leerlingen leren, binnen een veilige leercultuur, reflecteren op hun gedrag en leerproces en nemen steeds meer regie over hun ontwikkeling, ondersteund door coachend mentoraat.
6. **Creëer een cultuur van hoge verwachtingen en doorleren**
→ We geloven in de groei van elke leerling en professional. Fouten zijn leermomenten, en iedereen (zowel docent als leerling) blijft zich ontwikkelen — elke dag opnieuw.

Pedagogisch-didactisch klimaat

Op Kranenburg staat een veilig, duidelijk en positief leerklimaat centraal. Leraren bouwen aan sterke relaties met leerlingen en werken vanuit vertrouwen, structuur en duidelijke, hoge positieve verwachtingen. Fouten maken mag, elke dag is een nieuwe kans.

Resultaten

Ons onderwijs is resultaatgericht. We bereiden onze leerlingen voor op een vervolgonderwijs of werk (basisvaardigheden, praktische competenties), maar ook op zelfstandig functioneren in de maatschappij (goed burgerschap). De leerdoelen zijn concreet, haalbaar en afgestemd op de leerling en worden geëvalueerd op basis van data. Gerichtes acties zijn terug te zien in de lespraktijk. Praktijkvakken (zoals horeca, techniek en zorg) worden aangevuld met praktische taal-, reken- en burgerschapslessen.

Onderwijsleerproces

A. Aanbod

Kranenburg biedt zowel theorievakken als praktijkvakken aan:

- Theorie: Nederlands, rekenen, Engels, burgerschap, digitale vaardigheden
- Praktijk: horeca, techniek, tuin, zorg & welzijn, winkel
- Overige: sport, kunst, loopbaanoriëntatie, mentorlessen, sociale vaardigheden, stage.

Tijdens theorievakken wordt zoveel als mogelijk ook betekenisvol gewerkt.

De school werkt doelgericht aan de kerndoelen voor praktijkonderwijs. Voor taal en rekenen wordt gewerkt naar referentieniveau 1F. Praktijkvakken zijn gericht op vakvaardigheden en certificering.

Ons onderwijs laten we zoveel als mogelijk aansluiten bij de doelen, vakken en kerndoelen die ook in de onderbouw van de rest van het voortgezet onderwijs gelden. Hiermee voldoen we aan onze wettelijke opdracht te streven naar het behalen van dezelfde kerndoelen.

Basisvaardigheden

Kranenburg integreert burgerschapsonderwijs in lessen, stages, projecten en mentoraat. Er is binnen school burgerschapsbeleid ontwikkeld, waarin is vastgelegd hoe leerlingen leren om actief, respectvol en weerbaar deel kunnen nemen aan de samenleving. Sociale vaardigheden, de principes van een democratische samenleving en omgaan met verschillen staan centraal.

Aan taalachterstanden wordt structureel gewerkt door middel van praktisch ingerichte taallessen, extra (individuele) ondersteuning en aandacht voor de Nederlandse taal in alle vakken. Taal wordt aangeboden in herkenbare, levensechte situaties, zoals is vastgelegd in ons taalbeleid. Rekenen wordt functioneel aangeboden gekoppeld aan realistische situaties (bijv. geld, meten, plannen) en gekoppeld aan praktijklessen. Naast het (op maat) werken uit boeken wordt gebruik gemaakt van digitaal adaptief materiaal. Digitale geletterdheid wordt aangeboden als vak (*digiskills*) en is onderdeel van projecten bij andere vakken; leerlingen leren werken met digitale middelen en omgaan met online-informatie en bijbehorende risico's.

B. Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Kranenburg borgt de doorlopende leerlijnen (en daarmee de zicht op ontwikkeling) via het leerlingvolgsysteem (LVS), ontwikkelgesprekken en individuele ontwikkelplannen (OPP/MOP). Leerlingen worden in alle leerjaren gevolgd op cognitief, praktisch en sociaal-emotioneel gebied. We gebruiken de opbrengsten om te bepalen hoe we omgaan met leerlingen en groepen. Tweemaal per jaar vinden gesprekken met leerling en ouder(s) plaats waarin leerdoelen worden geëvalueerd en bijgesteld. Teams stemmen horizontaal en verticaal af om leerlijnen te bewaken, met specifieke aandacht voor basisvaardigheden en beroepsgerichte competenties. Differentiatie en maatwerk zijn structureel onderdeel van het onderwijsaanbod in alle leerjaren. Leerdoelen worden afgestemd op het niveau en de leerstijl van de leerling; er wordt gewerkt met aangepaste instructie, visuele ondersteuning, extra begeleiding en, waar nodig, een rooster op maat. Zo zorgen we ervoor dat elke leerling zich in eigen tempo en vanuit realistische doelen kan ontwikkelen richting een passende en duurzame uitstroom.

In het schoolportret (voorheen schoolondersteuningsprofiel) is beschreven welke basis- en extra ondersteuning Kranenburg de leerlingen biedt. Er is in diverse documenten vastgelegd hoe de school zorgt voor een ononderbroken ontwikkelingslijn.

C. Pedagogisch-didactische context

Leraren werken als coach: zij begeleiden leerlingen stapsgewijs, stimuleren eigenaarschap en maken leren actief en betekenisvol. Er wordt gedifferentieerd gewerkt met veel ruimte voor doen, herhaling en visuele ondersteuning. Theorie en praktijk zijn sterk verbonden. De school is overzichtelijk ingericht met

praktijklokken, werkplaatsen en duidelijke routines. Leerlingen weten waar ze aan toe zijn. ICT en methodes worden functioneel en doelgericht ingezet. In leerteams stemmen leraren af en verbeteren zij samen het onderwijs. Het pedagogisch-didactisch beleid is zichtbaar in het dagelijks handelen van leraren: duidelijk, positief en gericht op groei.

D. Leertijd

Kranenburg hanteert de wettelijke onderwijstijd voor het praktijkonderwijs:

- 1.000 klokuren per schooljaar per leerling.
- Deze uren zijn verdeeld over gemiddeld 40 schoolweken, wat neerkomt op ongeveer 25 uur per week.

De onderwijstijd bestaat uit een mix van theorie, praktijkvakken, stage, mentorlessen en ondersteunende activiteiten (zoals loopbaanoriëntatie en burgerschap). De school zorgt voor een evenwichtige verdeling tussen les in de klas, praktijkonderwijs en leerervaringen buiten school(tijd).

E. Stage en Uitstroom

De stages zijn een belangrijk onderdeel binnen Kranenburg. Op de stageplek leert de leerling in de praktijk. Wanneer een leerling veel stage heeft gelopen is de kans op een vervolgopleiding of een baan groot. Bij elke stage stellen de stagebegeleider en de leerling een aantal doelen die geoefend worden. Deze worden in het leerlingvolgsysteem bijgehouden. Leerling, stagebegeleiders en mentoren kunnen zo heel duidelijk zien waaraan moet worden gewerkt. Stagebegeleiders werken volgens zowel een leerlijn als een jaarplan dat geëvalueerd en bijgesteld wordt.

Bij Kranenburg zijn er twee uitstroomprofielen:

Praktijkgerichte route: dit uitstroomprofiel is gericht op een overstap naar de arbeidsmarkt, indien mogelijk met een duurzaam arbeidscontract.

Theoretisch gerichte route: dit uitstroomprofiel is gericht op vervolgonderwijs. Binnen het vervolgonderwijs zijn diverse vormen mogelijk, waaronder ook de BBL-route (werken en leren).

De leerlingen die het onderwijsprogramma op Kranenburg hebben voltooid, ontvangen een diploma

Praktijkonderwijs. Ook kunnen leerlingen landelijk erkende branchecertificaten behalen. Leerlingen die de entree-opleiding volgen, werken toe naar een diploma MBO niveau. Dit Entree diploma wordt verstrekt in samenwerking met en onder verantwoordelijkheid van MBO Midden Nederland.

Sectoren, branches en kwalificatiedossiers

In fase 2 kiezen de leerlingen voor twee van de vier sectoren: techniek (bouw/metaal), zorg en welzijn (horeca/zorg), winkelbranche/dienst-verlening of groen/bloem. In fase 3 kiezen zij vervolgens voor een beroepsgerichte opleiding in de branches:

Heftruck;

Assistent winkelmedewerker;

Keuken- en bedieningsassistent;

Schoonmaak in de groothuishouding;

Lassen;

Autotechniek;

Vorbereiding op het schildersvak;

Bouw en hout;

Werken in het plantsoen.

Wat wij zelf niet kunnen bieden zoeken wij bij partnerscholen. Zo krijgt iedere leerling de kans een passende beroepsgerichte opleiding te volgen. De genoemde opleidingen zijn gericht op vakmanschap in de assisterende werkzaamheden.

Voor leerlingen in het uitstroomprofiel (vervolg)onderwijs biedt Kranenburg drie kwalificatiedossiers voor Entree-opleidingen aan:

Assistent Verkoop/Retail;

Assistent Dienstverlening/Zorg;

Assistent Horeca, voeding of voedingsindustrie.

Veiligheid en schoolklimaat

Kranenburg biedt een veilig en positief klimaat met duidelijke afspraken en sterke relaties. In het schoolveiligheidsplan staan heldere protocollen voor preventie en aanpak van onveilige situaties. We zijn een sociaal veilige school waar iedereen zich welkom voelt, het team eenduidig handelt en leerlingen actief betrokken zijn.

Differentiatie en passend onderwijs

Kranenburg Praktijkonderwijs behoort, als een van de scholen voor voortgezet onderwijs, tot het samenwerkingsverband SterkVO. Binnen SterkVO zijn afspraken gemaakt over passend onderwijs. In het schoolportret, voorheen schoolondersteuningsprofiel (SOP), is, volgens afspraken binnen SterkVO, vastgelegd wat we als school bieden aan mogelijkheden en welke extra ondersteuning er mogelijk is. Naast de basisondersteuning, zoals kleine klassen (max. 16), mentoraat, persoonlijke leerdoelen en dagelijkse begeleiding, biedt Kranenburg verschillende vormen van extra ondersteuning voor leerlingen die meer nodig hebben.

In het schoolportret is dit opgenomen als basisondersteuning, intensieve ondersteuning en dat wat mogelijk is, indien meer nodig is.

Basisondersteuning

Bij tijdelijke ondersteuningsbehoeften biedt de school:

- Het leerlokaal (tijdelijke leerplek met extra begeleiding),
- Trajectvoorzieningen,
- Het coachloket,
- De brugfunctionaris,
- Samenwerking met jongerenwerk (JoU),
- Rooster op maat,
- Handelingsplannen op leerlingniveau.

Intensieve ondersteuning

Voor leerlingen met langdurigere of zwaardere ondersteuningsbehoeften is er:

- Extra begeleiding bij taal, rekenen, NT2, dyslexie en bijvoorbeeld TOS,
- Inzet van externe partners zoals Pretty Human, Best Man, Jellinek, De Wilg,
- Samenwerking met specialistische zorgverleners (Spoor 030, KOOS, Reinaerde),
- Ondersteuning via het ondersteuningsteam (orthopedagoog, coördinator, afdelingsleider).

Indien meer nodig is

Wanneer ook deze ondersteuning niet volstaat, schakelt de school gespecialiseerde externe voorzieningen in, zoals:

- Het OPDC Utrecht, Ithaka ISK of Fritz Redl-team,
- Onderwijszorgarrangementen of plaatsing binnen het VSO.

Deze structuur zorgt ervoor dat leerlingen zo lang mogelijk binnen het reguliere praktijkonderwijs kunnen blijven, met passende ondersteuning afgestemd op hun ontwikkeling.

Ons uitgangspunt is dat de leerlingen, al dan niet met hierboven vermelde extra ondersteuning, zelfstandig ons onderwijs kunnen volgen. Wanneer de ondersteuningsbehoeften van de leerling het ondersteuningsaanbod structureel overstijgen, is onze school niet geschikt.

Hoe organiseert Kranenburg de cyclus van evaluatie, ondersteuning en her-evaluatie?

Kranenburg werkt opbrengst- en handelingsgericht via een vaste overlegcyclus. Aan het begin van het schooljaar worden alle leerlingen in beeld gebracht. Gedurende het jaar volgen groeps- en leerlingbesprekingen waarin op basis van data (uit het leerlingvolgsysteem) en observaties doelen worden gesteld en acties bepaald.

Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften worden besproken in het Intern Ondersteuningsoverleg. Mentoren, praktijkdocenten en ondersteuners stemmen samen passende interventies af. Deze worden opgevolgd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Overgangs- en doorstroomvergaderingen borgen besluitvorming over vervolgonderwijs, stage en bevordering. De hele cyclus wordt ondersteund met formats, toetskalenders en het leerlingvolgsysteem.

Hoofdstuk 4. Personeelsbeleid

Bekwaamheid Personeel

Kranenburg Praktijkonderwijs zorgt ervoor dat alle personeelsleden voldoen aan de geldende bevoegdheidseisen. Bij de aanstelling van een nieuwe collega wordt zorgvuldig gecontroleerd op diploma's en bevoegdheden, zodat elke medewerker op de juiste plek wordt ingezet. Voor leerwerkmeesters/aspirant leraren A en stagbegeleiders wordt gekeken naar een combinatie van relevante werkervaring, opleiding en pedagogische vaardigheden, passend bij het praktijkgerichte karakter van ons onderwijs.

Onderhouden en versterken van bekwaamheid

Voor strategisch personeelsbeleid richten we ons op scholing, coaching, teamontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Deze professionalisering sluit direct aan op onze ambities rond inclusie, diversiteit, duurzaamheid en toekomstgericht onderwijs.

Strategische personeelsplanning en schoolambities

Onze strategische personeelsplanning houdt rekening met toekomstige leerling behoeften, de grootstedelijke context en maatschappelijke opgaven zoals kansengelijkheid en duurzaamheid. Door gericht te investeren in expertise op het gebied van bijvoorbeeld NT2, Nieuwkomers, TOS, sociaal-emotionele ontwikkeling (SEL) en pedagogisch vakmanschap, bouwen we aan een team dat inclusieve leeromgevingen kan creëren én leerlingen voorbereidt op een duurzame toekomst. Ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een speerpunt: via loopbaanontwikkeling, aandacht voor werkdruk en externe expertise zorgen we voor een veerkrachtig team. In het verleden maar ook in de toekomst is expliciet aandacht voor leiderschapsontwikkeling. Door onder andere coaching- en intervisiebijeenkomsten ontwikkelt ook de schoolleiding zich voortdurend.

Daarnaast investeren we bewust in ons schoolopleidingsteam, waardoor stagiaires (zowel MBO als HBO) worden aangetrokken en maken we tijd vrij voor geïnteresseerde potentiële sollicitanten die ons benaderen. In onderstaande tabel wordt zichtbaar op welke manier wij professionalisering in de komende periode inzetten ten behoeve van de ontwikkeldoelen van de school.

Thema	Doel	Relevantie voor schoolambities
SEL (Sociaal-emotioneel leren)	Versterken van leerlingweerbaarheid en relatievaardigheden	Inclusie, positief leerklimaat
Executieve functies	Bevorderen van taakaanpak, planning en zelfregulatie	Gepersonaliseerd leren, zelfredzaamheid
NT2 en meertaligheid	Effectief lesgeven aan Nieuwkomers en meertalige leerlingen	Kansengelijkheid, inclusie
Positieve gedragsaanpak	Werken vanuit gezamenlijke gedragsverwachtingen	Veilig klimaat, werkplezier
Digitale didactiek	Verantwoord inzetten van digitale middelen in de les	Flexibel onderwijs, toekomstgericht leren
Loopbaanleren & LOB	Leerlingen ondersteunen in keuzes voor werk en opleiding	Sterke uitstroom, duurzame toekomst

Thema	Doel	Relevantie voor schoolambities
Duurzaam denken & handelen	Bewustzijn en gedrag rond milieu en maatschappelijke impact	Duurzaamheid, burgerschap

Door deze thema's cyclisch op te nemen in ons scholingsplan en te koppelen aan schoolbrede doelen, zorgen we voor samenhang tussen personeelsontwikkeling en onderwijsvernieuwing. Zo bouwen we aan een lerende organisatie waarin professionalisering bijdraagt aan inclusie, kwaliteit én toekomstbestendigheid.

Koppeling met onderwijskundig beleid

De personele inzet op Kranenburg is nauw verbonden met het onderwijskundig beleid dat gericht is op gepersonaliseerd, betekenisvol en toekomstgericht leren. Scholing en begeleiding worden afgestemd op de ambities uit het schoolplan, zoals het werken met leerdoelen en het bevorderen van zelfregulatie bij leerlingen. Het pedagogisch handelen is gebaseerd op positieve gedragsbeïnvloeding, een veilige leeromgeving en het opbouwen van sterke relaties met leerlingen. Didactisch wordt ingezet op structuur, duidelijkheid en het aansluiten bij praktijkgerichte leerstijlen. Door bewuste keuzes in professionalisering en teamontwikkeling versterken we het vakmanschap van onze medewerkers en zorgen we voor een samenhangende uitvoering van onze onderwijsvisie.

Invloed leerlingen

Op Kranenburg nemen we leerlingen serieus als gesprekspartner. We geloven dat goed onderwijs ontstaat in samenwerking met de leerling. Hoewel directe invloed van leerlingen op het personeelsbeleid nog beperkt is, betrekken we hen steeds meer bij onderwerpen die raken aan hun leer- en leefomgeving. Bij sollicitatieprocedures van nieuw onderwijspersoneel wordt met regelmaat een leerling ingezet die feedback geeft op de kennismaking of een proefles. Deze input wordt meegenomen in de uiteindelijke besluitvorming en draagt bij aan het vinden van collega's die passen bij onze doelgroep.

Ambities voor leerlingenparticipatie

We willen leerlingen structureel meer invloed geven, passend bij hun mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften. Daarom werken we aan de volgende ambities:

- Versterken van de leerlingenraad: met een vaste rol binnen schoolontwikkeling en themabijeenkomsten.
- Leerling feedback op onderwijs en begeleiding: via gesprekken en enquêtes.
- Erkenning van leerling stem: door leerlingen zichtbaar te betrekken bij vieringen, projecten en kwaliteitsgesprekken.

Door actief te investeren in leerlingenparticipatie geven we vorm aan ons pedagogisch uitgangspunt: jongeren voorbereiden op een betekenisvolle plek in de samenleving begint met hen een stem geven in hun eigen leeromgeving.

Leerlingparticipatie in personeelsbeleid

Kranenburg wil leerlingen structureel een stem geven in het personeelsbeleid, passend bij hun ontwikkelmogelijkheden. Vanaf schooljaar 2025–2026 vindt er jaarlijks een feedbackronde plaats waarbij leerlingen via het leerlingenraad hun ervaringen en wensen delen met betrekking tot het pedagogisch-

didactisch handelen van het team. Deze feedback wordt verzameld via gesprekken en korte vragenlijsten, en besproken in teamvergaderingen en de gesprekscyclus. Daarnaast wordt de leerlingenraad jaarlijks gevraagd om input te geven op professionaliseringsonderwerpen die raken aan hun leer- en leefomgeving. Hiermee verankeren we de stem van de leerling structureel in het personeelsbeleid en bevorderen we eigenaarschap en betrokkenheid.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Kranenburg is een school waar iedereen ertoe doet. We erkennen en waarderen verschillen in achtergrond, cultuur, capaciteiten, gender en geloofsovertuiging, en streven naar een schoolklimaat waarin leerlingen en medewerkers zich veilig, gezien en gerespecteerd voelen. Dit sluit aan bij de bredere ambitie van PCOU Willibrord om te werken aan een inclusief pedagogisch klimaat en een personeelsbestand dat de diversiteit van de leerlingen weerspiegelt.

Inclusie in beleid én praktijk

We geven inclusie concreet vorm via:

- **Pedagogisch handelen** Positief gedrag wordt gestimuleerd via duidelijke gedragsverwachtingen, gezamenlijke waarden en een veilige leeromgeving.
- **Diversiteit in de klas en in het team:** We streven naar herkenbare rolmodellen in het personeel en scholen medewerkers in inclusief lesgeven en het herkennen van (onbewuste) vooroordelen. Werving en selectie worden daarop afgestemd.
- **Leerling participatie en eigenaarschap:** Leerlingen presenteren twee keer per jaar hun eigen digitale portfolio, nemen steeds vaker het voortouw in stage- en coachgesprekken en worden actief betrokken bij themabijeenkomsten over respect en diversiteit.
- **Professionele cultuur:** Via teaminterviews, dialoogmomenten en scholing versterken we collegiale samenwerking en de aanspreekcultuur. We monitoren dit via medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

Evenwichtig personeelsbestand

Kranenburg streeft naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen alle lagen van de organisatie, inclusief de schoolleiding. Dit sluit aan bij het bredere streven van PCOU Willibrord naar een inclusief personeelsbestand dat recht doet aan de diversiteit van onze samenleving en leerlingenpopulatie. Binnen ons personeelsbeleid besteden we gericht aandacht aan:

- **Gelijke kansen in doorgroeimogelijkheden:** We stimuleren vrouwelijke collega's actief om deel te nemen aan leiderschapstrajecten en interne scholing voor coördinerende of leidinggevende functies. Daarbij maken we gebruik van het aanbod van O&O, waaronder leiderschapsprogramma's en netwerkbijeenkomsten.
- **Bewustwording bij werving en selectie:** In sollicitatieprocedures voor leidinggevende functies wordt gelet op diversiteit in kandidaten. Selectiecommissies worden geschoold in het herkennen van (onbewuste) vooroordelen en maken gebruik van inclusieve wervingsinstrumenten.
- **Monitoring en reflectie:** De samenstelling van de schoolleiding wordt periodiek geëvalueerd op diversiteit.

Wij zien een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding niet alleen als een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook als een verrijking van perspectieven in besluitvorming.

communicatie en teamdynamiek. Het draagt bij aan een inclusieve schoolcultuur en herkenbare rolmodellen voor leerlingen.

Hoofdstuk 5. Stelsel van kwaliteitszorg

Huidige situatie

Kranenburg bevindt zich in een overgangsfase naar betekenisvol, praktijkgericht en groeigericht leren. Binnen dit ontwikkelproces zijn de contouren van verbetering zichtbaar, maar zijn er ook duidelijke ontwikkelpunten. In deze samenvatting wordt de huidige situatie beschreven aan de hand van drie hoofdthema's: de opbrengsten, het onderwijsleerproces en de onderwijskundige bouwstenen zoals pedagogiek, didactiek en organisatie.

Opbrengsten en vakresultaten

Concrete opbrengsten per vak worden nog niet systematisch afgezet tegen vooraf vastgestelde doelen, maar de eerste trends geven richting. Leerlingen nemen steeds actiever deel aan praktijkprojecten waarin leren door doen centraal staat. Digitale portfolio's en gestructureerde feedbackmethodieken bevinden zich nog in de implementatiefase.

De uitstroom is grotendeels in lijn met de gestelde profielen: 91,4% van de leerlingen stroomt uit conform het uitstroomprofiel, en 80% behaalt het entreediploma. Ook wordt 90% van de leerlingen gecertificeerd op ten minste één vakgebied. De bestending van uitstroom ligt met 90–98% hoog. Leerlingen worden actiever betrokken bij hun eigen leerproces, onder andere via voortgangsgesprekken en MOP-gesprekken, al gebeurt dit nog niet schoolbreed en consistent.

ProZO!-resultaten ondersteunen dit beeld. Leerlingen waarderen de begeleiding (2.95) en veiligheid (3.79), al blijven scores op zelfstandigheid (2.73) en leerervaring (2.86) achter bij het landelijk gemiddelde. Ouders en personeel beoordelen het aanbod, de begeleiding en de communicatie gemiddeld met een score boven de 3.2. Daarmee is de basis op orde, maar ook hier zijn ontwikkelpunten zichtbaar.

Analyse van het onderwijsleerproces

Pedagogiek

De school werkt vanuit een pedagogische visie waarin inclusie, veiligheid en hoge verwachtingen centraal staan. Leerlingen geven aan zich steeds meer gezien en gesteund te voelen. Coaching, diversiteit en respect hebben structureel een plek gekregen binnen het mentoraat. Het normatief kader is helder geformuleerd en sluit aan bij de cultuur.

Tegelijkertijd is de praktijk nog niet overal eenduidig: de invulling van 'iedereen telt mee' verschilt per klas en team. Begeleiding op sociaal-emotioneel vlak is zichtbaar aanwezig, maar de kwaliteit en intensiteit wisselen. Docenten geven aan dat het aanspreken op gedrag en het onderhouden van een feedbackcultuur nog versterking vragen.

Didactiek

De didactische aanpak is in transitie naar activerende werkvormen en praktijkgericht onderwijs. Praktijkopdrachten, modules en betekenisvolle contexten dragen bij aan motiverend leren. In lessen worden leerdoelen steeds vaker gekoppeld aan OPP's/MOP's, en er wordt gewerkt aan een gedeeld taalgebruik voor feedback.

Tegelijkertijd blijven enkele concrete ontwikkelpunten zichtbaar. Praktijklessen missen op sommige plekken nog structuur en opbouw, wat het leerrendement belemmert. In 2025–2026 ontwikkelt een werkgroep een lesstructuurformat voor praktijkvakken, dat schoolbreed wordt geïmplementeerd en vanaf januari 2026 wordt geëvalueerd via lesobservaties. Daarnaast wordt feedback nog niet overal systematisch ingezet als onderdeel van het leerproces. Vanaf schooljaar 2025–2026 neemt 100% van het

team deel aan een trainingsreeks 'Feedback in de praktijk', met als doel dat in 2027 in ten minste 80% van de lesbezoeken structureel gebruik van feedback zichtbaar is. Lesdoelen worden expliciet geformuleerd en gedeeld met leerlingen, waarbij monitoringdata (zoals toetsresultaten en portfolio-analyses) systematischer worden gebruikt om instructie en differentiatie te verbeteren.

Aanbod

Het onderwijsaanbod is breed en sluit in toenemende mate aan bij de leefwereld en ontwikkelbehoeften van de leerling. Jaarlijkse projecten, themadagen en praktijkbezoeken zijn ingebed in het curriculum. De integratie van burgerschapsonderwijs in mentoraat en vakken is een goed voorbeeld van samenhang en doelgerichtheid.

Toch is verdere doorontwikkeling nodig. Doorlopende leerlijnen worden nog opgebouwd en theoretische borging is niet altijd even sterk. Bovendien vraagt de groeiende diversiteit in uitstroomprofielen – van arbeidsmarkt tot vervolgonderwijs – om meer differentiatie en flexibiliteit in de lessentabel. Daarvoor is beleid in voorbereiding.

Leertijd

Er wordt bewuster gewerkt aan het benutten van leertijd. Reflectiemomenten en gesprekscycli met leerlingen dragen bij aan een meer planmatige inzet van tijd. Stage-ervaringen worden door zowel ouders als leerlingen gewaardeerd.

Tegelijk is de balans tussen instructie, verwerking en zelfstandigheid niet altijd optimaal. Sommige docenten bieden te weinig tijd voor feedback of reflectie. In de praktijk betekent dit dat leerlingen niet overal dezelfde kansen krijgen om zich te ontwikkelen in eigen tempo en op eigen niveau.

Leerlingenondersteuning

De schoolcultuur wordt gekenmerkt door nabijheid, zorgzaamheid en korte lijnen. Iedere leerling krijgt persoonlijke aandacht via mentoraten, coaching, leerlokalen en trajectvoorzieningen. Extra ondersteuning is beschikbaar via o.a., taalondersteuningslessen, het coachloket en externe partners als JoU, Jellinek en De Wilg.

Toch blijven er uitdagingen. Ondersteuning vindt vooral buiten de klas plaats en is nog niet volledig geïntegreerd in het lesproces. Er bestaan verschillen tussen teams en collega's in signalering en opvolging. Wachttijden voor VSO en de inzet van trajectvoorzieningen als 'tijdelijke oplossing' illustreren de noodzaak tot doelmatiger organisatie.

Leeromgeving

De fysieke en sociale leeromgeving draagt bij aan rust en veiligheid. Leerlingen voelen zich veilig op school. Het gebouw is overzichtelijk en uitnodigend. Partnerschappen met bedrijven en instellingen versterken de praktijkgerichtheid.

Tegelijkertijd signaleren collega's en leerlingen tekortkomingen rondom gebouwbeheer, zoals klimaatbeheersing, zonwering en veiligheid. Niet alle lokalen zijn optimaal ingericht op activerend onderwijs. De visuele doorvertaling van kernwaarden en gedragsverwachtingen is nog in opbouw. Onze leeromgeving mag ook cultuursensitiever worden ingericht, zo blijkt uit aanbevelingen ten aanzien van nieuwkomersbeleid.

Organisatie

De organisatie ontwikkelt zich richting een professionele cultuur. Overlegstructuren zijn aangescherpt, teams zijn geactiveerd en formats voor ondersteuningsoverleggen zijn ingevoerd. De schoolleiding en ondersteuners werken steeds meer cyclisch, met aandacht voor analyse en besluitvorming.

Toch is verdere versterking nodig. De implementatie van een professionele leercultuur verloopt ongelijk. Er is behoefte aan betere borging van feedback, intervisie en eigenaarschap. De gesprekscyclus wordt

wel consistent toegepast, maar verslaglegging is een aandachtspunt. Strategisch HR-beleid is nodig om in de toekomst aantrekkelijk werkgever te blijven.

Conclusie:

Kranenburg staat stevig in haar ontwikkeling naar toekomstgericht praktijkonderwijs. Er is sprake van een stevige basis met betrokken medewerkers, tevreden leerlingen en ouders, en een duidelijke koers. Tegelijkertijd zijn er gerichte interventies nodig om pedagogische en didactische kwaliteit verder te borgen, leertijd optimaal te benutten en ondersteuning doelmatiger te organiseren.

Hoofdstuk 6. Speerpunten en ambities

Speerpunten

Onderstaande speerpunten vormen de komende vier jaren het uitgangspunt van het onderwijs en de begeleiding op Kranenburg.

1. Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap van elke leerling

We zetten in op doelgericht en passend onderwijs waarbij leerlingen eigenaar worden van hun leerproces. Dat doen we door taalvaardigheid, zelfregulatie, SEL en reflectie structureel te verankeren. Nieuwkomers, leerlingen met ondersteuningsbehoeften en uitstroomgerichte trajecten krijgen extra aandacht.

2. Professionele teams in een sterke leer- en feedbackcultuur

We bouwen aan een professionele cultuur waarin samenwerking, reflectie en duurzame teamontwikkeling centraal staan. Via scholing, intervisie, inductie, kwaliteitskaders en feedback versterken we vakmanschap, werkplezier en gedeelde verantwoordelijkheid.

3. Sturing op kwaliteit en verbinding met de buitenwereld

We werken opbrengstgericht en data gestuurd aan schoolontwikkeling. Daarbij zetten we in op structurele samenwerking met ouders, externe partners en vervolgopleidingen. Jaarplannen, SKA, praktijkprojecten en kwaliteitszorg borgen duurzame verbetering.

Ambities

Hieronder omschrijven we puntsgewijs wat onze ambities zijn voor de komende vier jaren.

1. **Elke leerling leert doelgericht en op maat**
 - o Gericht werken aan taalvaardigheid per klas en leerling
 - o Passende leerdoelen en ondersteuning voor nieuwkomers
 - o Digitale portfoliowerking en versterking van zelfregulatie
 - o Praktijkgerichte reken- en schoolbrede projecten
 - o Protocol voor signalering van leerachterstanden en sociaal-emotionele ontwikkeling
2. **Sterk pedagogisch-didactisch handelen in een veilige leeromgeving**
 - o SEL-leerlijn geïntegreerd in het curriculum
 - o Reflectie bij incidenten als onderdeel van gedragsontwikkeling
 - o De Kranenburgles (die we nog ontwikkelen) zichtbaar in het dagelijks handelen
 - o Structureel overleg mentor-OCO
 - o Kwaliteitskader mentorgesprekken
3. **Professionele cultuur en teamontwikkeling**
 - o Verlagen werkdruk via een krachtig inductietraject
 - o Training en borging van effectieve gesprekken en feedback
 - o Gebruik van evaluatiegegevens in team- en schoolontwikkeling
 - o Versterken van werkplezier, erkenning en feedbackcultuur
4. **Opbrengstgericht werken en duurzame kwaliteitszorg**
 - o Structurele toepassing van datagestuurd werken en SKA-indicatoren
 - o Jaarlijkse monitoring van leeropbrengsten en borging in cycli
 - o Curriculumvernieuwing met focus op burgerschap en projectmatig werken
 - o Jaarlijkse kwaliteitsrondes en terugkoppeling in jaarplan en verslag

5. Sterke verbinding met ouders en partners buiten de school

- o Gedragscode voor respectvol oudercontact
- o Jaarlijks praktijkproject met externe partners
- o Samenwerking met het werkveld voor duurzame uitstroom
- o Afspraken en samenwerking rond nieuwkomers (ISK, taalschool, netwerk)

Deze ambities zijn verder uitgewerkt in concrete doelen die, verdeeld over de komende vier jaar, tot uitvoer komen. Diverse geledingen binnen school werken aan deze doelen. Zie hiervoor **bijlage 1**.

Werken aan verbetering

Onze school heeft een start gemaakt met het ontwikkelen van een verbetercultuur waarin planmatige groei, gezamenlijke verantwoordelijkheid en cyclische reflectie centraal staan. Verbetering wordt niet gezien als een losstaand traject, maar als een doorlopend proces dat verankerd is in de dagelijkse praktijk en in het beleid. Hiervoor worden meerdere strategische instrumenten ingezet, waaronder jaarlijkse gesprekscycli en teamreflecties.

Medewerkers leveren aantoonbaar een bijdrage aan schoolontwikkeling via gestructureerde jaarplannen en studiedagen die gekoppeld zijn aan concrete verbeterdoelen. Ook thematische werkgroepen (zoals rekenen, SEL, taal) zorgt voor eigenaarschap en samenwerking binnen het team. Verbetermaatregelen worden geëvalueerd via leerling-, ouders- en medewerkerstevredenheidsmetingen, praktijkobservaties of data-analyse van bijvoorbeeld incidenten of uitstroomresultaten. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in beleid, werkwijzen en professionalisering.

Belangrijke thema's waarop structureel wordt verbeterd zijn onder meer: het versterken van onze pedagogische visie, het invoeren van een nieuwe visie op leren en onderwijzen en het vergroten van werkplezier van medewerkers. Daarnaast werkt de school aan een toekomstbestendig onderwijsaanbod dat flexibel, praktijkgericht en betekenisvol is (verlengd klaslokaal). Elk verbetertraject is gekoppeld aan concrete SMART-doelen, implementatiestappen en borgingsmechanismen, zodat effecten meetbaar zijn en duurzame vernieuwing wordt gewaarborgd.

Deze integrale aanpak van schoolontwikkeling zorgt ervoor dat de organisatie wendbaar en lerend blijft, en dat verbetering geen project is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het denken en handelen in de school.

Evaluatie

De evaluatie van doelen vormt een essentieel onderdeel van de schoolontwikkeling en is stevig ingebed in een cyclische kwaliteitsaanpak. Voor elk geformuleerd SMART-doel zijn evaluatiecriteria, tijdspaden en bijbehorende meetinstrumenten vastgesteld, zodat de voortgang en impact van beleidskeuzes inzichtelijk en stuurbaar blijven. Evalueren gebeurt planmatig, op basis van vooraf vastgestelde succesindicatoren, waarbij zowel kwalitatieve als kwantitatieve informatiebronnen worden benut. Op leerlingniveau worden onder andere tevredenheidsmetingen, reflectieverslagen, portfolio-analyses, deelnamecijfers en gedragsdata verzameld. Op teamniveau wordt gebruik gemaakt van formats voor teamreflectie, observaties van collega's en leidinggevenden, gestructureerde casusbesprekingen en evaluaties tijdens studiedagen. Organisatieniveau betreft onder meer het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), de resultaten van gesprekscycli en rapportages uit bijvoorbeeld het zorgteam of de medezeggenschapsraad. Daarbij worden formats gehanteerd die gericht zijn op het vaststellen van trends, voortgang en belemmeringen.

Evaluaties vinden plaats op geplande momenten, zoals halverwege en aan het eind van het schooljaar, maar ook tussentijds bij grotere implementatietrajecten. De uitkomsten worden gedeeld met betrokkenen: teams, projectgroepen, de schoolleiding en indien van toepassing met leerlingen en ouders. Op basis van deze informatie worden keuzes gemaakt voor bijstelling, intensivering of borging van ingezette maatregelen. Evalueren is daarmee geen eindstation, maar een continu leerproces dat richting geeft aan verdere ontwikkeling.

De school hanteert het principe van 'meten is weten én begrijpen'. Niet alleen resultaten, maar ook ervaringen en onderliggende processen worden meegenomen. Daardoor ontstaat een volledig beeld van wat werkt en wat beter kan. Evalueren is hiermee niet enkel een controle-instrument, maar draagt actief bij aan gedeeld eigenaarschap, lerend vermogen en het duurzaam verbeteren van onderwijs en ondersteuning.

Hoofdstuk 7. Financieel en materieel beleid

Financiën

Om kwalitatief goed praktijkonderwijs te blijven bieden, werkt Kranenburg binnen de kaders van het Meerjarig Strategisch Financieel Beleid (MSFB) van Stichting PCOU Willibrord. Dit beleid helpt de school financiële keuzes te maken die bijdragen aan continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid van het onderwijs.

De komende jaren zetten we in op:

- Gezonde financiële buffer opbouwen, door structureel te sturen op een rendement van 2% van de baten. Dit draagt bij aan het weerstandsvermogen en geeft ruimte om onvoorziene tegenvallers op te vangen.
- Strakke begrotingsdiscipline, met duidelijke afspraken over bijsturing bij dreigende overschrijdingen. Hiervoor wordt gewerkt met jaarplannen en financiële begeleiding door business control.
- Solidaire bijdrage aan bovenschoolse kosten, door een vast afdrachtpercentage, zodat voorspelbaarheid en stabiliteit ontstaat voor zowel school als bestuur.
- Gerichtte investeringen, met prioriteit voor onderwijsontwikkeling, digitale middelen, verduurzaming van het gebouw en het versterken van basisvaardigheden.
- Verantwoord omgaan met incidentele subsidies (zoals bijvoorbeeld **NPO weg**, School & Omgeving), waarbij middelen planmatig en doelgericht worden ingezet voor langdurige impact.
- Onderzoeken van extra inkomsten en besparingsmogelijkheden, onder andere door samenwerking, efficiëntere inkoop en mogelijke nieuwe initiatieven vanuit de schoolgemeenschap.

Met dit financiële beleid versterken we de professionele ruimte van het team en de onderwijskwaliteit voor onze leerlingen — met oog voor haalbaarheid, duurzaamheid en solidariteit binnen de scholengroep.

Materiaal: functioneel, duurzaam en passend bij de praktijk

Goed onderwijs vraagt om goed gereedschap. Binnen het praktijkonderwijs betekent dit: materialen die aansluiten bij de beroepspraktijk, ondersteunend zijn aan de leerdoelen én passen bij de behoefte van leerlingen en medewerkers. Kranenburg investeert doelgericht in eigentijdse en duurzame leermiddelen, waarbij kwaliteit, bruikbaarheid en veiligheid centraal staan.

De komende jaren ligt de focus op:

- Vervanging en verduurzaming van ICT-middelen, met jaarlijkse vervangingsrondes van leerlinglaptops, digiborden en randapparatuur. Hierbij wordt gekeken naar circulaire en maatschappelijk verantwoorde leveranciers.
- Actuele en passende praktijkmaterialen in de leerwerkplaatsen, met ruimte voor initiatieven van leerwerkmeesters en leerlingen. Hierbij worden materialen gekozen die zowel het vakmanschap als de zelfstandigheid van leerlingen stimuleren.
- Duidelijke processen voor aanschaf, onderhoud en afvoer, met vaste afspraken over verantwoordelijkheden, beheer en registratie. Hierbij hoort ook het tijdig melden van defecten en het op orde houden van werkruimtes.
- Veilige en ergonomische werkplekken, met aandacht voor meubilair, ventilatie en rustplekken, zoals benoemd in de RI&E. Zo zorgen we voor een gezonde werkomgeving voor zowel leerlingen als medewerkers.
- Doelgerichte inzet van middelen, waarbij investeringen passen binnen het financiële kader van het schoolplan. Incidentele subsidies worden planmatig benut voor materialen die blijvende meerwaarde hebben.

Kranenburg kiest bewust voor materialen die bijdragen aan zelfstandigheid, vakmanschap, veiligheid en werkplezier — en zo de missie van het praktijkonderwijs krachtig ondersteunen.

Huisvesting en werkomgeving: een veilige en ondersteunende basis

De kwaliteit van de fysieke werkomgeving is van directe invloed op het werkgeluk en de werkdrukbeleving van medewerkers. Uit de RI&E komt naar voren dat er tevredenheid is over de inrichting van de werkplekken, maar dat er ook zorgen bestaan over het binnenklimaat, ventilatie en het gebrek aan rustige werkplekken. Daarnaast wordt er aandacht gevraagd voor voldoende vergaderruimtes en veilige omstandigheden, vooral in relatie tot gedrag van leerlingen.

De komende planperiode zet Kranenburg daarom in op:

- Verbetering van klimaatbeheersing en ventilatie, met prioriteit voor ruimten waar medewerkers langdurig verblijven.
- Meer rustige werk- en overlegplekken, passend bij de behoefte aan reflectie en professioneel overleg.
- Structurele signalering van veiligheidsgevoel en fysieke werkomstandigheden, als onderdeel van een breder beleid rond psychosociale arbeidsbelasting.
- Betrekken van medewerkers bij evaluatie en inrichting van ruimtes, zodat werkplekken optimaal aansluiten bij hun taken en verantwoordelijkheden.

Zo bouwen we samen aan een werkomgeving die rust, veiligheid en professionele ruimte biedt.

ICT en digitale geletterdheid

Kranenburg investeert actief in de ontwikkeling van digitale vaardigheden van zowel leerlingen als personeel. Via digicoaches en een op maat gemaakt aanbod wordt de digitale geletterdheid van collega's versterkt. Leerlingen zijn betrokken in een pilot waarbij zij als 'digitale experts' hun klasgenoten en docenten ondersteunen, met als doel dit verder uit te rollen binnen én buiten de scholengroep.

De komende periode staan de volgende thema's centraal:

- Digitale basisvaardigheden versterken, o.a. met lesmateriaal zoals LessonUp en doorlopende scholing van personeel.
- Structurele vernieuwing van de ICT-infrastructuur, zoals jaarlijkse vervangingsrondes van laptops en verbetering van laptopkarren, bekabeling en digiborden.
- Veilig en verantwoord digitaal toetsen, met behulp van software als toetsomgeving waarin toezicht en fraudevrij werken mogelijk zijn.
- Verkenning van branchegerichte ICT-profielen, om leerlingen met interesse in technologie beter aan te laten sluiten bij vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
- Aandacht voor duurzaamheid, via mogelijke samenwerking met sociale en circulaire leveranciers..
- Verantwoorde inzet van Artificial Intelligence (AI), als onderdeel van Digitale Geletterdheid. AI wordt ingezet als ondersteunend leermiddel dat aansluit bij onze visie op leren: leerlingen leren kritisch omgaan met AI, fouten maken mag en de leraar blijft altijd de coach.

Met deze aanpak legt Kranenburg een stevige basis voor digitaal onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een steeds digitalere samenleving en werkomgeving.

Hoofdstuk 8. Sponsorbeleid

Sponsoring

Binnen Kranenburg staat *leren door doen* centraal. In lijn met onze visie op leren en het Koersplan 2025–2028 geloven we dat leerlingen het meest leren in betekenisvolle contexten, dichtbij de werkelijkheid. Sponsoring kan bijdragen aan de realisatie van dit doel.

We aanvaarden incidenteel geldelijke of materiële bijdragen van externe partijen, zoals lokale ondernemers of maatschappelijke instellingen, wanneer deze bijdragen ondersteunend zijn aan het leerproces, de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren én in overeenstemming zijn met de waarden en ambities van onze scholengroep.

Sponsoring in relatie tot onze koers en visie

Sponsoring is binnen onze school geen doel op zich, maar een mogelijke aanvulling op het onderwijsaanbod. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten uit onze koers en strategie: Vanuit de strategielijn “*Onze scholen in de maatschappij*” zoeken we actief verbinding met de omgeving. Dit doen we onder andere door samen te werken met partners in de wijk, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Sponsoring die leidt tot meer praktijkervaring, loopbaanoriëntatie of het realiseren van maatschappelijke thema's (zoals duurzaamheid of armoedebestrijding), past hierbij. Vanuit de visie op leren zetten we in op *betekenisvolle kennis en leren in het echte leven*. Sponsorbijdragen kunnen helpen om deze leerervaringen concreet te maken, bijvoorbeeld via stagekleding, praktijkmateriaal of ondersteuning bij excursies. In lijn met de strategielijn “*De organisatie van de onderwijsreis*” benutten we creatief de mogelijkheden om passend en flexibel onderwijs te organiseren. Externe bijdragen kunnen ruimte scheppen om leeromgevingen te verrijken, mits dit gebeurt binnen een transparant en verantwoord kader.

Randvoorwaarden en waarborgen

Wij hanteren het landelijke convenant *Scholen voor PO en VO en sponsoring* als basis voor ons beleid, aangevuld met onderstaande afspraken:

Onderwijskundige meerwaarde

Sponsoring moet een directe bijdrage leveren aan het leerproces en niet leiden tot afhankelijkheid of beïnvloeding van onderwijsinhoud.

Transparantie en verantwoording

Sponsorbijdragen worden geregistreerd, gemeld aan de medezeggenschapsraad (bij substantiële bijdragen) en opgenomen in de jaarverantwoording.

Geen reclame of commerciële druk

Sponsoring mag niet leiden tot reclame-uitingen of werving binnen de school. Vermelding van een sponsor gebeurt uitsluitend in de context van een passende dankbetuiging.

Inclusiviteit en gelijke kansen

Elke vorm van sponsoring moet toegankelijk zijn voor alle leerlingen. We vermijden situaties waarin slechts een selecte groep leerlingen profiteert van een bijdrage.

Instemming en betrokkenheid

De MR wordt betrokken bij het opstellen en actualiseren van dit beleid en bij de afwegingen rondom specifieke sponsorbijdragen. Ouders en leerlingen worden geïnformeerd als bijdragen direct invloed hebben op hun leeromgeving of activiteiten.

Toezicht en verantwoording

Kranenburg werkt bij het aanvaarden van sponsoring conform het landelijke *Convenant 'Scholen voor PO en VO en sponsoring'*. We waarborgen dat alle sponsorbijdragen in lijn zijn met de onderwijsdoelen van de school en geen invloed uitoefenen op de inhoud van het onderwijs. De medezeggenschapsraad (MR) wordt geïnformeerd over substantiële sponsorbijdragen en heeft instemmingsrecht bij de bijbehorende afspraken. Sponsorbijdragen worden geregistreerd en jaarlijks geëvalueerd op doelmatigheid en impact, waarna hierover wordt gerapporteerd in de jaarverantwoording. Zo blijven transparantie, zorgvuldigheid en onderwijskundige meerwaarde gewaarborgd.

Continu leren, ook in sponsoring

Net als bij onze onderwijspraktijk, werken we in ons sponsorbeleid cyclisch en planmatig. Jaarlijks evalueren we de ontvangen bijdragen op hun effect, doelmatigheid en afstemming met onze koers. Dit waarborgt dat we blijven leren, verbeteren en passende keuzes maken.