



“Naar het Boni in een nieuw huis: kwalitatief waardevol onderwijs en begeleiding”

Schooljaarplan 2018 – 2020: De agenda naar 2021.

Inhoud:

1. Inleiding	p. 2
2. De Boni-sfeer	p. 2
3. Gewenste ontwikkeling langs de 7 verschillende elementen	p. 3
A. Waardengemeenschap en identiteit	p. 3
B. Strategie en ambitie op het gebied van onderwijs en begeleiding	p. 3
C. Gewenste leiderschapstijl en gewenste stijl van onderlinge samenwerking	p. 6
D. Personeelsbeleid	p. 7
E. Vaardigheden	p. 7
F. Structuur	p. 8
G. Systemen	p. 8
Bijlage: Onderwijsvisie uit het Programma van eisen.	p. 9

1. Inleiding

In dit werkplan geven we aan op welke manier we willen werken aan de ambitie van de school om in 2021 het Boni met vernieuwd onderwijs in een nieuw huis te realiseren. Dit betekent dat we werken aan vernieuwd onderwijs in een professioneel en op ontwikkeling gericht schoolklimaat. Hiermee willen we ons voorbereiden op een nieuwe, tweede eeuw Boni in een nieuw gebouw ten behoeve van goed onderwijs en zorgvuldige begeleiding voor leerlingen uit Utrecht en omgeving.

Dit werkplan is mede gebaseerd op de volgende stukken:

- schoolplan 2016 – 2020
- VVnV beleidsdocument Van Visie Naar Vorm 20 december 2016
- PvE programma van eisen
- Stukken over Boni-waarden
- Gesprekken in SL en met medewerkers

Dit plan geeft richting aan de ontwikkeling van de school naar 2021 (streefdatum renovatie augustus 2022). Het is vanzelfsprekend dat veel onderwerpen en acties genoemd in het plan verder uitgewerkt en ontwikkeld zullen worden in samenspraak met de medewerkers van de school.

Er is gekozen voor een plan dat de gehele schoolorganisatie omvat. Hierbij staat vanzelfsprekend de ontwikkeling van het onderwijs en zorgvuldige begeleiding centraal.

We hebben voor het maken van het plan een indeling gebruikt van de school langs 7 elementen, die tezamen de gehele school omvatten. Deze 7 elementen zijn:

- A. Gedeelde waarden: de waardengemeenschap die het Boni voorstaat wordt gedragen door en is zichtbaar voor medewerkers, leerlingen, ouders en andere belanghebbenden.
- B. Strategie: een visie op de toekomst van het Boni bouwend op de rijke traditie en reputatie van het St. Bonifatiuscollege en passend binnen de stad Utrecht en haar omgeving.
- C. Stijl: de leiderschapstijl en de stijl van onderlinge samenwerking versterkt strategische richting.
- D. Personeelsbeleid: een visie op een samenhangend personeelsbeleid passend binnen besturingsmodel van het Boni en PCOU Willibrord.
- E. Vaardigheden: de kennis en kunde van docenten, OOP en leidinggevendenden dienen passend te zijn bij de strategische richting van de school.
- F. Organisatiestructuur: een besturingsmodel passend bij de hoog opgeleide populatie van medewerkers en de kwaliteitseisen die aan een moderne onderwijs organisatie worden gesteld.
- G. Systemen: een ondersteunend processen en systemen die de onderwijstaken zo effectief en efficiënt mogelijk ondersteunen.

Per onderdeel is aangegeven wat we willen behouden, versterken en bereiken naar 2021. Dit is verder vertaald in een actieplan 2018 – 2020. De acties zijn grotendeels gebaseerd op wat geschreven is in het schoolplan 2016 – 2020 en in het stuk VVnV.

2. De Boni-sfeer

Onze school

Het St. Bonifatiuscollege biedt goed onderwijs, passend bij onze kernwaarden: kwaliteit, diversiteit en verbondenheid. Wij geven onze leerlingen de ruimte om zich te ontwikkelen tot evenwichtige mensen met zorg voor elkaar en de wereld. Onze school leidt op voor meer dan een diploma alleen.

Kracht van het Boni

Het Boni is een katholieke school geworteld in een rijke traditie. De sfeer op het Boni is te omschrijven als open, met ruimte voor ieders eigenheid en tegelijkertijd is men betrokken op elkaar en op de schoolgemeenschap als geheel; een klimaat waarin iedereen, zowel leerlingen als medewerkers, de kans krijgen hun talenten te ontplooien. Het Boni biedt plaats aan leerlingen met heel uiteenlopende achtergronden. Medewerkers en leerlingen voelen zich verbonden met de school en met elkaar. Leerlingen worden goed begeleid t.a.v. studievaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling. Leerlingen voelen zich echt Bonifant. Leerlingen zetten zich in voor de school en voor elkaar, o.a. tijdens de Boni-actie, de Taizé-reis en de vele buitenschoolse activiteiten. Medewerkers voelen zich eveneens verbonden met de school, de leerlingen en collega's. Jubilea worden uitgebreid gevierd, er is een retraite-weekend voor medewerkers, lief en leed wordt gedeeld en het personeelsuitje is een terugkerend hoogtepunt. Verbondenheid staat hoog in het vaandel!

3. Gewenste ontwikkeling langs de verschillende elementen.

A. Waardengemeenschap en identiteit

Boni-waarden staan centraal: kwaliteit, diversiteit en verbondenheid.

“Niet voor de school, maar voor het leven leren wij” is een regelmatig gehoorde uitspraak.

Sociale cohesie wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Het behoud van het klassenverband is vanuit deze waarden een bewuste keuze. Rituelen en vieringen horen bij de school.

Medewerkers zijn betrokken op elkaar. Moderatuur is in ontwikkeling naar nieuwe invulling.

Schoolpopulatie wordt meer divers, dit vraagt een inclusieve definitie van de katholieke identiteit.

Wat willen we meer profileren naar 2021?

- Alle betrokkenen weten en beleven expliciet wat de identiteit van de school is.
- Identiteit en waardengedrevenheid is onderscheidend kenmerk van onze school op inclusieve basis.

Actieplan 2018 - 2020

- Moderatuurcommissie maakt taakomschrijving en werkplan, inclusief communicatietraject.
- Definitie identiteit en implementatie/communicatie daarvan vaststellen; externe begeleiding.
- Helder gedefinieerde aansluiting met UNESCO en leerlingbegeleiders.

Indicator:

- Iedere betrokkene bij het Boni kan vertellen wat onze identiteit is en waar het Boni qua identiteit voor staat.
- Onze identiteit blijkt een aantoonbaar en onderscheidend positief kenmerk van onze school te blijven.

B. Strategie en ambitie op het gebied van onderwijs en begeleiding

We willen dat leerlingen op het Boni goed kunnen functioneren in een klassenverband. Als dat nodig en mogelijk is, kan voor een leerling maatwerk geleverd worden. De ondersteuning van de leerling is gericht op het versterken en verzelfstandigen van de leerling.

De relatie tussen docent en leerling staat op het Boni centraal. Kennisoverdracht speelt daarbij een belangrijke rol. Daarnaast ontwikkelen de leerlingen ook vaardigheden als zelfstandig werken, samenwerken, het houden van presentaties en het doen van onderzoek.

Onderwijsvernieuwingen vinden op het Boni weloverwogen plaats in verbondenheid met de traditie. Het uitgangspunt hierbij is dat we behouden wat goed is en vernieuwen wat beter kan met het oog op de verbetering van het onderwijs en het leerklimaat.^[1]

Het Boni is een goed georganiseerde school. Er wordt gewerkt volgens een rooster met vaklessen van 50 (soms 100) minuten. De afgelopen jaren wordt er in pilots ook gewerkt met modules. Er wordt veel aandacht besteed aan de lessen zelf: die moeten ertoe doen, daar moet de overdracht plaatsvinden. Meer en meer wordt er gedifferentieerd in de lessen om daarmee de leerlingen zoveel mogelijk op hun eigen niveau uit te dagen.

Vakdocenten zorgen voor een goede inhoudelijke invulling van de lessen en daarnaast coachen zij hun leerlingen bij de persoonlijke verwerking van de lesstof. Leerlingen mogen rekenen op een actieve en betrokken begeleiding van hun docenten en mentoren. Docent en leerling zijn betrokken bij hun eigen leerproces en voelen zich samen verantwoordelijk voor vooruitgang. Door differentiatie en de inzet van ICT-middelen ontstaat een situatie waarbij docenten meer ruimte hebben om met individuele leerlingen in gesprek te gaan. Hierdoor zijn reflectie en feedback een nadrukkelijker onderdeel van het onderwijsleerproces.

De leerlingen weten zich gezien binnen het klassenverband. De mentor staat naast de leerling en biedt (indien nodig) begeleiding gericht op de studievoordigheden. Daarnaast is de mentor betrokken bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en begeleidt de groepsvorming.

Leerlingen hebben vanaf de brugklas de studievoordigheden ingeoeft die vereist zijn. Hierdoor kunnen zij actief deelnemen aan de les en zich richten op de inhoud. Zij hebben inzicht in hoe zij ervoor staan en welke stappen gezet moeten worden om vooruitgang te boeken. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor eigen leren.

Om de leerling te activeren wordt tijdens de les bijvoorbeeld gedifferentieerd op inhoud, niveau en/of tempo want dat is een voorwaarde voor betrokkenheid op het eigen leren. Daarnaast kunnen leerlingen activiteiten kiezen die passen bij hun persoonlijke capaciteiten en behoeften. Dat betekent in de praktijk dat wij verdieping en verrijking aanbieden waar wenselijk en extra begeleiding waar nodig.

a. Onderwijs

Wat willen we versterken naar 2021?

- bovengemiddeld hoge kwaliteit van leeropbrengsten en – processen:
 - o opbrengstgericht werken in de klas; de les doet er toe
 - o recht doen aan verschillen tussen leerlingen in de les
 - aandacht voor niveaueverschillen tussen leerlingen 20 60 20
 - aandacht voor onderpresteerders en leerlingen die gedragsmatig meer aandacht vragen
 - o bevordering van eigenaarschap en keuzeruimte voor leerlingen bevordert het leren en het “leren leren”
- een schoolbreed op leren gericht pedagogisch klimaat met:
 - o hoge verwachtingen van onze leerlingen
 - o het geven van op groei gerichte feedback ter bevordering van leerprocessen en leerprestaties
 - o een veilige en plezierige sfeer waarin grenzen stellen en handhaven op een warme pedagogische wijze geschiedt
- bovengemiddelde onderwijsresultaten op alle relevante criteria
- schoolondersteuningsprofiel wordt door alle medewerkers herkend en gekend

Actieplan 2018 - 2020:

Acties gericht op bevordering keuzemogelijkheden en eigenaarschap leerling:

- pilot verwerkingslessen in de brugklas: regelmatige evaluatie met alle betrokkenen
- KWT banduren in 4H, 5H en 4V verder ontwikkelen
- talentstroom in de brugklas duidelijke plaats en herkenbaarheid geven
- activiteitenweek onderwijskundig relevante plaats geven
- plusdocument voor vwo en havo ontwikkelen en implementeren, uiterlijk 2020

Acties gericht op bevordering op groei gerichte feedback:

- monitoren programma didactisch coachen
- regelmatig (wederzijds) lesbezoek en gebruik van VIL bevorderen: programma ontwikkelen met afdelingsleiders

Acties gericht op een grenzen stellend en warm pedagogisch klimaat:

- in onderwijsteams pedagogische aanpak verder ontwikkelen
- rol van de mentor verhelderen mede met het oog op de onderwijskundige ontwikkelingen
- start maken met ontwikkeling van een leerlijn mentoraat

Acties gericht op begeleiding op maat:

- verbinding werkzaamheden ondersteuningsteam en afdelingsleiders/mentoren/docenten verbeteren

b. Profilerings:

Waar staat het Boni voor?

Allereerst vinden we de Bonisfeer met diversiteit in verbondenheid van groot belang en willen we deze sfeer koesteren en bevorderen, zowel voor leerlingen als voor medewerkers.

We gaan bij de ontwikkeling van de profilering uit van de kracht van de school.

Naast communicatie van identiteit, visie op onderwijs en begeleiding en het onderwijsconcept, verbreden van onze profilering die aantrekkelijk is voor leerlingen. De externe organisatie die verantwoordelijk is voor het handhaven van de kwaliteit van de profilering is een "critical friend", waar we veel van kunnen leren en die een stimulans kan geven voor continue ontwikkeling. Daarnaast is het van belang dat we de bestaande profileringen een duidelijke plaats geven in het curriculum en hierover goed communiceren. Profileringen die voor het Boni geschikt zouden kunnen zijn:

- o CultuurProfielSchool: cultuur zit in de genen van de school. Het ligt daarom voor de hand om dit profiel aan te vragen.
- o GeoFutureSchool: de sectie ak heeft het verzoek gedaan om hier verder mee te mogen gaan. Doelen van GFS passen goed in de onderwijsvisie van het Boni
- o UNESCO: het Boni is al UNESCO-school. Het is wenselijk dit profiel zichtbaarder te maken zowel in de school als daarbuiten.
- o UTalent, op bèta-gebied doen we van oudsher veel. Ook dit mag meer zichtbaar worden in en buiten de school. We participeren eveneens in alfa/gamma UTalent netwerk.
- o internationalisering. Utrecht kent nog geen TTO school voor tweetalig onderwijs. In het curriculum voor tweetalig onderwijs zit een grote component internationalisering. Het gaat dus beslist niet alleen om lesgeven in het Engels. Het profiel sluit goed aan bij UNESCO en evt. GeoFutureSchool.

Wat willen we versterken naar 2021?

- o Heldere profilering van de school gericht op:
 - o Verrijking en aantrekkelijk onderwijsaanbod
 - o Versteving positie in Utrecht en omliggende gemeenten

Actieplan 2018 -2020:

- o Ontwikkeling profilering GeoFutureSchool
- o Planmatig werken aan curriculum en communicatie t.a.v. UNESCO en UTalent (en alfa/gamma programma)
- o Aanvraag doen voor CultuurProfielSchool
- o Programma buitenles activiteiten beter zichtbaar maken voor nieuwe en huidige leerlingen
- o Onderzoek naar manieren om internationalisering in een profilering vorm te geven.

c. Samenwerking met PO, VO en HU/UU:

We willen met PO, VO en UU/VU samenwerken met de volgende doelstellingen:

- o versterken van ons onderwijsaanbod
- o als opleidingsschool voor lerarenopleidingen
- o uitwisseling van expertise en bevordering van onderzoek
- o werving van leerlingen
- o bevordering van de aansluiting van ons onderwijs op vervolgoopleidingen
- o relevante bijdrage leveren aan doelen PCOU Willibrord
- o meewerken aan evaluatie en verbetering van PO VO en VO VO

Wat willen we bereiken naar 2021?

- o Het Boni als relevante partner in samenwerking met aanleverend en afnemend onderwijs en als inspirator voor samenwerking binnen de PCOU Willibrord met collega VO scholen

Actieplan 2018 -2020:

- Uitbreiding UTalent met alfa/gamma programma voor HU en UU
- Programma verrijkingslessen ontwikkelen voor leerlingen PO in samenwerking met De Odyssee en De Fakkel (aanvraag doen voor subsidie)
- Samenwerking mediawijsheid met De Fakkel en De Odyssee
- Samenwerking met Dominicussschool op het gebied van Engelstalig onderwijs

Indicator:

- PO leerlingen die aan het verrijkingsprogramma hebben deelgenomen kiezen voor het Boni.
- We zijn een aantrekkelijke school voor stagiaires. Dit biedt tevens de mogelijkheid om tijdens in vacatures te voorzien met –deels- intern opgeleide medewerkers.
- De doorstroomgegevens van onze leerlingen laten een positief beeld zien t.a.v. studiekeuze en studievoortgang.

d. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteit doet er toe en maakt het verschil. We willen dit zichtbaar maken in alles wat we doen op school. We willen werken in een opbrengstgerichte cultuur die zich kenmerkt door op alle niveaus kwaliteit voorop te stellen en door een nieuwsgierige houding, ruimte voor gedachtewisseling, reflectie en actiebereidheid op basis van een zorgvuldige en gedragen analyse. We zorgen voor een goed geborgde kwaliteitscyclus en werken consequent volgens de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act). We bevorderen een resultaatgerichte (geen afreken!) cultuur door het maken van jaarplannen voor alle afdelingen, zowel voor het onderwijs als voor de ondersteunende processen. We zorgen dat dit geborgd is ter bevordering van transparantie en verantwoording. Over alles wat we doen kunnen we met open vizier verantwoording afleggen aan onszelf en aan betrokkenen.

Wat willen we bevorderen naar 2021?

- bovengemiddelde resultaten op alle relevante onderwijsindicatoren
- bovengemiddelde tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers
- leerlingen doen het bovengemiddeld goed in het vervolgonderwijs (studiekeuze en studietempo)
- transparante opbrengstgerichte cultuur waarin verantwoording vanzelfsprekend is
- het maken van jaarplannen in een PDCA cyclus is gemeengoed geworden in de school

Actieplan 2018 – 2020:

- opzetten consistent kwaliteitsbeleid
- opzetten communicatie over kwaliteit; criteria en resultaten
- continueren gesprekken met secties
- inzetten datacoaches voor periodieke management informatie en incidenteel als ondersteuning van specifiek onderzoek
- de afdelingen en onderwijsondersteunende afdelingen hebben jaarplannen gemaakt

e. Huisvesting**Wat willen we bereiken naar 2021?**

Een nieuw gebouw dat past bij het Boni en wat hoe het Boni zich wil ontwikkelen dat uiterlijk augustus 2021 gereed is.

Actieplan 2018 – 2020:

- communicatie in de school en met betrokkenen goed inrichten
- zorgen voor ongehinderde voortgang van het onderwijs tijdens de bouw

C. Gewenste leiderschapstijl en gewenste stijl van onderlinge samenwerking.**Wat willen we bevorderen naar 2021?**

We willen gericht zijn op een (gedeeld) leiderschapstijl ontwikkelen met de volgende kernwoorden:

- waarderend
- positief kritisch

- op ontwikkeling gericht
- op samenwerking gericht
- vanuit vertrouwen
- resultaatgericht

Actieplan 2018 – 2020:

- ontwikkelen van een programma voor schoolleiding om hierin een gemeenschappelijke aanpak te definiëren.
- training projectmanagement voor de schoolleiding
- Didactisch coachen voor de SL

D. Personeelsbeleid

Wat willen we bereiken naar 2021?

We zien de kwaliteit van het team van medewerkers als de belangrijkste kritische succesfactor voor het realiseren van een hoge onderwijskwaliteit. We streven naar een inspirerend werkklimaat voor alle medewerkers. We hechten belang aan de volgende kenmerken voor een inspirerend werkklimaat:

- medewerkers ervaren eigenaarschap van hun werk en zien dat hun bijdrage van waarde is voor het geheel;
- medewerkers zijn gericht op professionele ontwikkeling en deze wordt gefaciliteerd;
- kwaliteit wordt gezien, beoordeeld en gewaardeerd;
- medewerkers ervaren een gezonde werkbalans, waarin piekmomenten kunnen voorkomen;
- medewerkers voelen zich verbonden met de school, met de leerlingen en met elkaar.

Actieplan 2018 – 2020:

- werken aan formatieplan met een direct verband met de begroting
- aanpassing taakbeleid vanuit uitgangspunten m.b.t. personeelsbeleid en (persoonlijk) leiderschap
- gesprekscyclus wordt in kaart gebracht en ingericht op bovenstaande doelen
- werkwijze beoordeling en begeleiding nieuwe docenten en medewerkers OOP vaststellen en evalueren
- aanpassing benoemingsbeleid LC en LD op basis van competentie profielen
- iedere docent werkt aan professionele ontwikkeling door deelname aan intern scholingsprogramma dat is geënt op de onderwijskundige doelstellingen van de school
- voor de medewerkers van het OOP wordt de scholingsbehoefte in kaart gebracht en hiervoor wordt een programma gemaakt
- er wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen
- heldere werkwijze formuleren t.a.v. uitvoering verschillende aspecten van het personeelsbeleid (ziekteverzuim, verlofaanvraag, etc.)

Indicatoren:

- ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde
- invulling vacatures kwalitatief goed en niet via uitzendbureaus (Boni als aantrekkelijke werkgever)
- bovengemiddelde scores t.a.v. medewerkerstevredenheid

E. Vaardigheden

Wat willen we bevorderen naar 2021?

Autonomie en eigenaarschap voor samenwerkende professionals binnen de beleidskaders van de school. Medewerkers werken vanuit een professionele en op kwaliteit gerichte oriëntatie waarin de vraag centraal staat: vraag niet wat de school (lees goed onderwijs en zorgvuldige begeleiding voor onze leerlingen) voor jou kan doen, maar wat jij voor de school kan doen

Actieplan 2018 – 2020:

- Bevorderen van werken volgens PDCA-cyclus en projectmatig werken
- Successen vieren
- Trainingsprogramma gericht op specifieke behoeften van docenten, OOP en medewerkers schoolleiding.

F. Organisatiestructuur

Wat willen we bevorderen naar 2021?

Een heldere onderwijs en organisatiestructuur waarin directe aansturing, facilitering en coaching van docenten (teams en secties) en medewerkers van het OOP optimaal mogelijk is. We streven naar een heldere overleg- en besluitvormingsstructuur, goede communicatielijnen en taakomschrijvingen.

Organisatie en planning van rooster, jaargenda en onderzoek naar aanpassing hiervan in het licht van de vernieuwing van ons onderwijs.

Actieplan 2018 – 2020:

- eerste fase: start met het werken met onderwijsteams ter bevordering van de ontwikkeling van het onderwijs
- ontwikkeling tweede fase naar integrale personele verantwoordelijkheid (ex. rechtspositioneel) in de school
- organisatieplan maken waarin taken directie, afdelingsleiders en ondersteunende afdelingen in verantwoordelijkheid op elkaar afgestemd zijn
- (tijdelijke) uitbreiding schoolleiding gezien verander- en ontwikkelagenda van de school.
- formatieplan afronden met heldere koppeling met begroting

G. Systemen

A. ICT

Wat willen we bereiken naar 2021?

Gebruik en beheer van systemen ter ondersteuning van het onderwijs en de begeleiding en een soepele organisatie van werkzaamheden op een effectieve en kostenefficiënte manier.

Actieplan 2018 – 2020:

Overstap naar PCOU Willibrord ICT platform

Beheer en inrichting Magister helder beleggen; inventarisatie van verbeterplan van het gebruik.

Implementatie AVG in de school.

B. (Externe) Communicatie

Wat willen we bereiken naar 2021?

Communicatie gericht op:

- zichtbaar maken van het mooie van de school
- benutten van meerdere communicatiekanalen; lokale pers?
- verantwoording en transparantie naar alle stakeholders
- werving van nieuwe leerlingen
- interne communicatie versterken

Actieplan 2018 – 2020:

- communicatie bij een functionaris leggen die een communicatieplan maakt
- benutten expertise PCOU Willibrord

C. Financiën

Huidige situatie:

Gezonde financiële situatie. Jaarlijks een resultaat taakstelling van gemiddeld ruim 100K gerealiseerd in de afgelopen 10 jaar.

Wat willen we bereiken naar 2021?

- Behoud van gezonde financiële situatie teneinde de school te kunnen ontwikkelen t.a.v. organisatie, profilering en innovatie.

Actieplan 2018 – 2020:

- Aansluiting formatie en begroting teneinde sturing op personele inzet te vergroten.
- (Tijdelijke) uitbreiding formatie SL.
- Bevordering samenwerking met het bestuursbureau.
- Aansluiting op ICT platform van PCOU Willibrord.

Bijlage: Onderwijsvisie uit het Programma van Eisen.

Onderwijs en ambities van het St. Bonifatiuscollege

Onderwijsvisie

Het onderwijs op het St. Bonifatiuscollege is gebaseerd op drie kernwaarden, kwaliteit, diversiteit en verbondenheid.

Kwaliteit doet er toe op het Boni

“In de les en tijdens buitenlesactiviteiten bieden wij leerlingen een krachtige leeromgeving met een rijk aanbod aan leerbronnen en verschillende werkvormen. Leerlingen krijgen geregeld de mogelijkheid om keuzes te maken. Het is belangrijk dat leerlingen voornamelijk wat betreft het hoe van het leren zelf richting kunnen geven. Eigenaarschap voor het leren en het kunnen maken van keuzes bevorderen motivatie.

Een krachtige leeromgeving houdt in dat de docent de regie heeft over het leren van leerlingen. Hij draagt zorg voor de juiste steun, sturing en inspiratie zodat leerlingen geïnspireerd worden hun mogelijkheden maximaal te ontwikkelen. Hoge kwaliteit van onderwijs en van zorgvuldige begeleiding worden mede gevormd door continue ontwikkeling van het plezierig en veilig schoolklimaat dat onze school vanuit haar rijke traditie kent. “Niet voor de school, maar voor het leven” is geen stoffig gezegde maar wordt iedere dag opnieuw voorgeleefd door onze medewerkers die vanuit een warm pedagogische houding communiceren met onze leerlingen.

We werken vanuit hoge verwachtingen van leerlingen en van onszelf. We bevorderen een op samenwerking gerichte professionele cultuur. Hierin zijn het geven van op ontwikkeling gerichte feedback en ‘afpraak is afspraak’ leidend voor bovengemiddelde kwaliteit van ons onderwijs, de begeleiding en onderwijsondersteunende processen.

Diversiteit

“Niet één mens is hetzelfde. Ook op het Boni beseffen we dat leerlingen verschillen in leeftijd, sekse, rijpheid, sociale en culturele achtergrond, belangstelling, talenten, leerstijl, motivatie et cetera. Leerlingen verschillen in leerstijl en motivatie. Leerlingen met een meer betekenisgerichte leerstijl laten meer intrinsieke motivatie zien; zij hebben baat bij meer keuzeruimte en uitdaging. Leerlingen met een meer ongerichte leerstijl zijn juist meer gebaat bij een structuur die scherp gekaderd ruimte biedt met duidelijke grenzen.

We beseffen dat het moeilijk is om in een klas met al die verschillen rekening te houden. We zetten ons in om in binnen de lessen aandacht te hebben voor de leerling die meer aan kan, voor de gemiddelde leerling en de leerling die meer ondersteuning nodig heeft.

Diversiteit zien we als een mooie kans om vanuit vele visies en mogelijkheden ‘duizend bloemen te laten bloeien’ en talenten te laten opbloeien. Dialoog over diversiteit houdt de geesten open en maakt leerlingen en medewerkers creatiever en productiever. Dit doen we binnen gestelde kaders en met een heldere gerichtheid op kwaliteit. Onze schoolcultuur is gericht op ruimte geven aan nieuwe initiatieven die het onderwijs verrijken en ontwikkelingsmogelijkheden voor leerlingen vergroten. We willen een schoolgemeenschap zijn voor leerlingen en medewerkers waarin

verschillende opvattingen, overtuigingen en temperamenten met elkaar samenwerken. Hierbij past een open venster, dat uitkijkt op de wereld buiten de school. Wij trekken graag die wereld in, met een open vizier.”

Verbondenheid

“We vormen een schoolgemeenschap met leerlingen en medewerkers. We hechten veel waarde aan ouderparticipatie. Samen met de ouders trekken wij op in het belang van de ontwikkeling van hun kind, onze leerling. Aandacht voor elkaar is een belangrijk richtsnoer voor het voorbeeldgedrag dat onze medewerkers iedere dag voorleven aan onze leerlingen. We onderwijzen en begeleiden onze leerlingen op weg naar hun ontwikkeling tot verantwoordelijke burgers van onze democratische samenleving, die aandacht en betekenis hebben en willen hebben voor de ander. Verbondenheid en aandacht voor elkaar blijft niet beperkt tot binnen de schoolmuren. Zorg voor het milieu, hulp bieden aan anderen die onze steun hard nodig hebben, zien wij als belangrijke pijlers voor burgerschapsvorming. De aandacht voor de ander is op het Boni in de vezels van de school ingebakken vanuit de katholieke traditie van de school. Deze traditie inspireert ons vandaag nog steeds, vanzelfsprekend met een eigentijdse invulling.

De drie kernwaarden zijn nauw met elkaar verbonden. Het zichtbaar maken van verbondenheid en diversiteit is bevorderlijk voor kwalitatief hoog onderwijs in brede zin.

Cultuur

We willen deze kernwaarden zichtbaar maken in de profilering van de school. We hechten grote waarde aan de culturele ontwikkeling en cultuureducatie van onze leerlingen. We zien culturele ontwikkeling en cultuureducatie als katalysators voor het leren als creatief proces, waarin het opwekken van nieuwsgierigheid, het omgaan met het nog niet weten en het maken van fouten als kans om te leren bij uitstek naar voren komt. Cultuureducatie ondersteunt de waardenontwikkeling van leerlingen waarbij de moeite van het begrijpen vooraf gaat aan het gemak van het oordeel. Onze school kent een rijk aanbod van culturele activiteiten, kunstvakken en cultuureducatie in brede zin. Om dit meer zichtbaar te maken en uitgedaagd te blijven en worden om een hoog kwaliteitsniveau te handhaven, streven we er naar het lidmaatschap van de Vereniging van CultuurProfielScholen aan te vragen.

UNESCO – Internationalisering

Aandacht voor diversiteit en wereldburgerschapsvorming gaan hand in hand in onze school. We zijn een UNESCO school, wat aanduidt dat burgerschapsvorming is verankerd in ons onderwijs, zowel in de les als daarbuiten. Het UNESCO predicaat is gericht op internationaal burgerschap en duurzaamheid.

We willen onderzoeken of we onze aandacht voor internationalisering kunnen uitbreiden door te werken aan een internationale stroom of zelfs tweetalig onderwijs. De versterking van het internationale profiel van de school sluit uitstekend aan bij het versterkt talenonderwijs dat al in de school aanwezig is (CAE/CPE, Goethe en DELF).

De hoge kwaliteit van het onderwijs wordt gedragen door vakdocenten die trots zijn op hun vakbekwaamheid en hun leerlingen willen inspireren en uitdagen. Om leerlingen ook in hun leeromgeving dagelijks te kunnen inspireren, hebben we gekozen voor een indeling in clusters van vaksecties in het nieuwe gebouw.

De kwaliteit van het onderwijs dragen we ook uit via de profilering van de vaksecties, zoals het DaVinci-programma van de bèta secties, het onderzoek naar realisering van het GeoFuture-programma van de sectie aardrijkskunde, UTalent en vele andere initiatieven die zowel in de les als daarbuiten hun beslag krijgen.

Onderwijsconcept

De kern: de leerling meer centraal stellen

“In onze visie wordt de betrokkenheid en motivatie van de leerlingen op school en hun eigen leerproces bevorderd door ze meer maatwerk en keuzevrijheid te bieden. Dat betekent voor ons dat we de leerbehoefte van de leerling meer centraal stellen in ons onderwijs. Om dit mogelijk te maken is een cultuuromslag nodig, zowel bij medewerkers als leerlingen.

Wat betekent dit voor docent en leerling?

De docenten sturen ook in de school van de toekomst het leerproces van de leerling. Vakdocenten zorgen voor een goede inhoudelijke invulling van de lessen. Zij coachen hun leerlingen bij de persoonlijke verwerking van de lesstof. Wanneer we in ons onderwijs een grotere plek inruimen voor zelfwerkzaamheid en de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen, is het van belang dat zowel leerlingen als docenten toegerust zijn om dit proces succesvol te laten zijn. Voor de leerlingen betekent dit dat zij zich “het leren leren” onder andere via een doorlopende leerlijn studievaardigheden eigen maken. Denk hierbij aan leren plannen, reflecteren, samenwerken en zelfstandig werken. Docenten zullen zich verder bekwamen in het begeleiden (didactisch coachen) van het individuele leerproces van de leerling.

Wat betekent dit voor de organisatie van het onderwijs?

Wij willen naast de sectiestructuur een onderwijsteamstructuur opzetten. Waar secties zich primair richten op het onderwijs in het eigen vak, richten de teams zich meer op de pedagogische en didactische kant van het onderwijs in de afdeling. Onderwijsteams bieden eveneens een platform voor collega's om ervaringen en ideeën uit te wisselen en van elkaar te leren. Het ligt voor de hand om afspraken te maken over het aantal uren dat een collega minimaal binnen zijn/haar onderwijsteam les geeft en het aantal uren dat hij/zij beschikbaar is voor teamoverleg en samenwerking op school.

Wat betekent dit voor de mentor?

De mentor zal een grotere rol gaan spelen in het begeleiden van de individuele leerling op weg naar meer zelfwerkzaamheid, keuzevrijheid en verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces. Reflectie en feedback zullen voor de mentor hierbij onmisbare instrumenten zijn. De mentor zal een intensievere rol vervullen waar het gaat over de oriëntatie op studie en beroep. Het spreekt voor zich, dat er ook voor het aanleren van mentorvaardigheden op structurele basis trainingen moeten worden aangeboden.

Het zal voor een klassenmentor met 30 leerlingen vrijwel onmogelijk zijn om deze intensievere individuele begeleiding volledig te kunnen doen. Daarom zullen er naast de klassenmentoren ook mentoren zijn die een deel van de klas onder hun hoede nemen. In beginsel zijn alle docenten mentor.

Wat betekent dit voor het rooster?

We hebben een school voor ogen waarin leerlingen het normaal vinden om zelfstandig aan het werk te zijn. Veel meer dan nu tonen de leerlingen eigen initiatief om hun leerwerk te plannen en uit te voeren. Dat kunnen zij ook doen, omdat er meer maatwerk en keuzevrijheid wordt geboden en zij al hun werk ver vooruit kunnen plannen. Er wordt gewerkt met lesplanners en week- of periodetaken. Het zelfstandig werken van leerlingen is gebaat bij rust en regelmaat. De leerlingen hebben daarom een “vierkant” rooster waarbij ze hele dagen (van circa 8.30 tot 15.15 uur) op school zijn. Het rooster kent geen tussenuren. Een les die uitvalt wordt automatisch een zelfwerkuur waarin leerlingen onder begeleiding verder werken aan hun week- of periodetaken.

In het rooster wordt naast ruimte voor klassikale lessen, tijd ingeruimd voor verwerkingslessen waarin leerlingen zelfstandig, al dan niet onder begeleiding van een of meerdere docenten, aan het werk zijn.

In de klassikale lessen zal er naast het geven van klassikale instructie vanzelfsprekend ook ruimte zijn om na te gaan of de uitleg begrepen is en voor zelfwerkzaamheid van leerlingen. In een verwerkingsles is er geen klassikale instructie en wordt de leerstof door middel van oefeningen, groepsopdrachten, praktische opdrachten et cetera verwerkt. De docent heeft een actieve begeleidende rol: begeleiden bij plannen, reflecteren, zelfstandig werken, samenwerken en vakspecifieke studievaardigheden. Ook kan de docent in kleinere groepjes extra instructie aanbieden om naar de verschillende niveaus te differentiëren. Vanzelfsprekend kan niet van alle leerlingen dezelfde mate van zelfstandigheid worden verwacht. Sommige leerlingen kunnen makkelijk zelfstandig aan het werk, andere leerlingen hebben meer sturing nodig van de docent. Docenten zullen in hun aanpak en lesontwerp differentiëren naar leerstrategie en niveau van de leerling. Voor leerlingen betekent dit dat zij verschillende leerroutes hebben naar het efficiënt benutten van de keuzeruimte die zij hebben.

In het rooster worden per dag twee verwerkingslessen opgenomen. Door verwerkingslessen (met keuzeruimte voor leerlingen) een zichtbare plek in het rooster te geven, wordt het de leerling mogelijk gemaakt om zijn/haar leerproces te plannen. Een zichtbare plek in het rooster is ook essentieel om de verwerkingslessen evenwichtig over de week te kunnen verdelen.

In de bovenbouw willen we de leerlingen een deel van de lestijd (25 tot 30 procent) zelf de keuze geven aan welk vak ze werken. Als voorbeeld: Een vak met 3 of meer lesuren in de week wordt net als nu voor dat aantal lesuren ingeroosterd. Het derde lesuur mogen de leerlingen aan een ander vak gaan werken. We willen leerlingen meer keuzeruimte geven omdat dit bevorderlijk is voor motivatie en eigenaarschap voor het leerproces. Om het mogelijk te maken dat leerlingen tijdens zo'n uur ondersteuning kunnen vragen van een geschikte vakdocent, ligt het voor de hand dit te organiseren in een band in het rooster en in daarvoor geschikte ruimten waar docenten zijn of onderwijsondersteunend personeel aanwezig is die leerlingen kunnen ondersteunen. Tijdens deze uren is er eveneens tijd voor het voeren van mentorgesprekken.

Talentontwikkeling en “meer-en-weer”

Zowel in de onder- als bovenbouw willen we ongeveer twee uur per week vrij maken voor talentontwikkeling en voor extra ondersteuning en verdieping (meer-en-weer “Werken met je talent is aantrekkelijk, leuk en motiverend. Leren gaat sneller en beter als het gericht is op het aanscherpen van sterktes die er al zijn. Daarom is het belangrijk dat jongeren hun talenten ontdekken, geholpen door ouders, vrienden en –uiteraard- de school. Hun zelfwaardering groeit, ze raken meer gemotiveerd, ontdekken hun eigen spoor en maken daardoor beter doordachte toekomstkeuzes. Scholen zijn oefenplaatsen voor talent. Jongeren die zich gezien en gewaardeerd voelen, willen het beste van zichzelf geven, durven fouten te maken en leren meer.” (uit een artikel over talentontwikkeling van Luc Vandenhoeck)

Dat we er goed aan doen een breed scala aan mogelijkheden voor talentontwikkeling aan te bieden staat voor ons vast. Dat doen we gelukkig ook al sinds jaar en dag. Onze ideeën over hoe we het bestaande aanbod kunnen stroomlijnen en eventueel aanvullen zijn echter nog verre van uitgekristalliseerd. Op de korte termijn willen we daarom vooral onderzoeken hoe het bestaande brede aanbod een stevigere plek in ons onderwijs en dus ook het rooster kan krijgen. Voor de langere termijn denken wij aan het opzetten van talentstromen zoals “kunst en cultuur”, “ontwerpen en onderzoeken”, “sport en gezondheid”, “internationalisering en taal”, “ondernemen en burgerschap” met doorlopende leerlijnen van brugklas tot examenjaar. Verder willen we onderzoeken hoe het gesprek met leerlingen over hun talenten zodanig is vorm te geven, dat het inderdaad voor alle leerlingen een positieve bijdrage levert aan de individuele motivatie en aan het pedagogisch klimaat in het algemeen.

Projectonderwijs

Per periode in de jaaragenda is er ruimte voor een aantal projectdagen. Momenteel vinden deze plaats in de activiteitenweek na de herfstvakantie en de activiteiten driedaagse in het voorjaar. Die dagen zijn er geen lessen ingeroosterd en is er ruimte voor (vakoverstijgende) projecten, praktische opdrachten en het profielwerkstuk. We zien in projectonderwijs de mogelijkheid om de verbondenheid tussen school en buitenwereld te vergroten.

Onderwijsondersteunende middelen & deskundigheidsbevordering

We willen een gemeenschap zijn waarin het de norm is dat niet alleen leerlingen maar ook docenten elkaar nodig hebben en van elkaar leren. Wederzijds lesbezoek en samen (vakoverstijgend) lessen voorbereiden zijn een normaal verschijnsel. Docenten leren samen, wisselen uit en stimuleren elkaar binnen het kader wat schoolbreed is afgesproken. ICT wordt ingezet als onderwijsondersteunend middel.

Gebouw

Een belangrijk deel van ons onderwijs zal ook in de toekomst plaatsvinden in leslokalen. Onze leerlingen gaan in dit nieuwe onderwijsconcept een groot aantal lessen zelf aan het werk of werken in groepjes. Daarom is het nodig de indeling en inrichting van lokalen daar op aan te passen. Dit heeft de volgende consequenties voor het gebouw:

- Er zal meer variatie komen in type lokalen en de inrichting van de lokalen.
- Het gebouw zal grotere en kleinere ruimten bevatten met werkplekken en stilteplekken waar leerlingen zelfstandig kunnen werken en docenten of onderwijsondersteunend personeel van verschillende vakken aanwezig is voor ondersteuning en begeleiding.

Wij vinden rust in ons onderwijs essentieel en vinden het belangrijk dat het ontwerp van het gebouw dit ondersteunt.

Samenvatting

Samengevat zijn, wat ons betreft, de belangrijkste pijlers van de inrichting van het onderwijs zoals we dit voor ogen hebben:

1. Meer ruimte voor op ontwikkeling gerichte feedback, reflectie, doorlopende leerlijnen in studievaardigheden en coaching (zowel op individueel als groepsniveau), naast het overdragen van vakinhoud.
2. Een docent die vrijwel uitsluitend optreedt als begeleider van het leerproces van leerlingen past niet bij onze school. De Boni-docent moet het verschil blijven maken. Daar horen vakinhoud, inspiratie en enthousiasme vanzelfsprekend bij.
3. Versteving en en verdieping van het mentoraat, ter bevordering van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor het “leren leren” van de leerling.
4. Talentontwikkeling en differentiatie zijn bevorderlijk voor de motivatie en betrokkenheid van leerlingen.
5. Het gebruik van ICT is ondersteunend voor het leerproces en ter bevordering van differentiatie, talentontwikkeling, zelfwerkzaamheid.
6. We willen gaan werken in onderwijsteams in een matrixstructuur met de vaksecties.
7. In het rooster komt zichtbaar ruimte voor zelfwerkzaamheid en keuzevrijheid voor leerlingen.
8. We willen dat de school een plek is waar leerlingen efficiënt zelfstandig kunnen werken. Het organiseren van project en/of onderzoeksdagen zien we als invulling van dit streven.

10-punten plan: (toevoeging januari 2019)

We hebben de bovenstaande gewenste onderwijskundige ontwikkeling van de school samengevat in een 10- punten plan, dat de komende jaren verder ontwikkeld en geïmplementeerd gaat worden. Doelstelling is om deze ontwikkelingen zover mogelijk geïmplementeerd te hebben per 1 augustus 2022 wanneer het gerenoveerde gebouw gereed is.

Deze 10-punten zijn:

Wat is de rol van docent en van de mentor?

1. Docent heeft (behoudt) de regie over het leerproces
2. Mentortaak wordt uitgebreid richting studiebegeleiding

Wat zien we in de les?

3. Differentiatie/activerend werken/didactisch coachen
4. Formatieve evaluatie/toetsing
5. Zelfwerkzaamheid bevorderen
6. Gebruik van een device
7. Boni in de wereld, de wereld in het Boni (projectmatig werken)

Wat is behulpzaam? Welke randvoorwaarden zijn behulpzaam?

8. Vier zones zelfwerkzaamheid in het gerenoveerde gebouw
9. Langere lestijden
10. Inplannen keuzewerktijd in rooster

(Bijgewerkt voorjaar 2019)