

Schoolplan 2016-2020

# St. Bonifatiuscollege te Utrecht

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord .....	3
1. Algemene schoolgegevens .....	4
1.1. Historie .....	4
1.2. Identiteit .....	4
1.3. Populatie.....	5
1.4. Boni-breed .....	5
1.5. Onderwijsaanbod .....	5
1.6. Organisatie .....	6
2. KERNKWALITEITEN .....	7
2.1. Onze school .....	7
2.2. Het Boni-onderwijs.....	7
2.3. Lerende organisatie .....	8
2.4. Vernieuwing geworteld in traditie .....	8
3. ONDERWIJS EN BEGELEIDING .....	9
3.1. Diploma .....	9
3.2. Ontwikkeling van de (hele) mens .....	12
3.3. De lerende gemeenschap.....	15
3.4. Passend onderwijs.....	16
4. PERSONEEL EN ORGANISATIE.....	18
4.1. Personeel en organisatie – algemeen .....	18
4.2. Gesprekscyclus .....	20
4.3. Loopbaanbeleid & professionalisering.....	23
4.4. Formatiebeleid .....	26
4.5. Arbeidsvoorwaardenbeleid.....	28
4.6. Arbobeleid .....	29
5. KWALITEIT .....	31
5.1. PDCA cyclus .....	31
5.2. Systematische monitoring opbrengsten .....	33
5.3. Systematische monitoring onderwijsproces .....	35
5.4. Sociale veiligheid .....	37

6.	INFRASTRUCTUUR .....	38
6.1.	Huisvesting .....	38
6.2.	ICT .....	39
7.	COMMUNICATIE .....	41
7.1.	Communicatie in en met het team .....	41
7.2.	Communicatie tussen docent en leerling.....	41
7.3.	Communicatie tussen afdelingsleider, mentor en ouder.....	41
7.4.	Communicatie tussen de school en ouders .....	41
8.	FINANCIËN .....	44
8.1.	Aanspreken eigen vermogen en de onderhoudsvoorziening .....	44
8.2.	De functiemix .....	44
8.3.	Meerjarig investeringsplan (MIP) en meerjarig onderhoudsplan (MOP) .....	45
8.4.	Europese aanbestedingen .....	45
8.5.	Fonds voor minderdraagkrachtige ouders .....	46
9.	BIJLAGE .....	47
9.1.	Bijlage 1: overzicht beleidsvoornemens.....	47

juni 2016

Dit is het schoolplan 2016-2020, een plan vol Boni-ambities. Ambities die al langer leefden, hier en daar al worden verwezenlijkt en nu, met het oog op het toekomstig Boni-onderwijs tot een samenhangend geheel zijn gemaakt.

Het bijzondere aan dit schoolplan is de manier waarop het tot stand is gekomen. Misschien wel voor het eerst in de lange geschiedenis van het Boni heeft een grote groep mensen meegewerkt aan het schrijven van de in dit plan genoemde beleidsvoornemens. Het doel daarvan is dat het niet een “vanboven af” door de schoolleiding gedropt schoolplan is, dat ergens in een mooie map ter inzage ligt, maar dat de inhoud en de beleidsvoornemens die genoemd worden van begin af aan door mensen van alle geledingen van de school gedragen worden.

Leden van de PR, vanuit het OOP, vanuit de schoolleiding en de leerlingenraad hebben meegeschreven. Ook de zorgcoördinator, de Bètacoördinator, de cultuurcoördinator hebben meegewerkt. Naast hen hebben ook leden van de groep Van Visie naar Vorm meegewerkt en een grote inbreng gehad in met name de plannen op gebied van het onderwijs.

De school is met het oog op de toegezegde verbouwing al enkele jaren geleden gestart met zich intensief en in een vaste groep van docenten te bezinnen op het Boni-onderwijs van de toekomst. De initiatieven die vandaaruit al in gang zijn gezet en de ideeën die mensen hebben ontwikkeld vormden een belangrijke inspiratiebron bij het schrijven van dit schoolplan.

De rector

## 1. ALGEMENE SCHOOLGEGEVENS

### 1.1. Historie

Het St. Bonifatiuscollege is een katholieke scholengemeenschap voor HAVO, Atheneum en Gymnasium, gelegen in Utrecht-Oost. De historie van de school gaat terug tot de stichting van het lyceum in 1922. Het St. Bonifatiuslyceum was toen de eerste gemengde (jongens en meisjes) katholieke middelbare school in Nederland. Het feit dat de school een lyceum werd genoemd zegt al dat de school in die tijd zowel aan gymnasiasten als aan HBS-ers een opleiding bood. In 1945 werd het lyceum uitgebreid met een MMS en in 1948 kwam daar een HBS-a opleiding bij. Dit duurde tot de invoering van de Mammoetwet in 1968, toen de opleidingen de huidige benaming kregen, te weten: HAVO, Atheneum en Gymnasium. Van oudsher is de VWO-afdeling altijd groter dan de HAVO-afdeling. De verhouding is ongeveer 2/3 VWO en 1/3 HAVO. Dat is een bewuste keuze: de organisatie is daarop ingericht; het overgrote deel van de docenten is eerstegraads bevoegd. Het St. Bonifatiuscollege is een katholieke school. Aan deze identiteit wordt op een vernieuwende manier inhoud gegeven. Enige jaren geleden is de school een UNESCO-school geworden: de waarden die de school vanuit haar traditie met zich meedraagt sluiten goed aan bij de waarden vanuit het UNESCO gedachtengoed.

Kwaliteit, diversiteit en verbondenheid zijn de drie pijlers waarop de school staat.

### 1.2. Identiteit

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 krijgt zijn talenten te ontplooiën. Kenmerkend voor de school is de sfeer van relatief grote vrijheid binnen een paar duidelijke grenzen. Die grenzen hebben te maken met waarden als zorgzaamheid, aandacht en dialoog. De visie van het Boni is dat leerlingen zich op deze manier verantwoordelijkheid eigen maken voor zichzelf en voor elkaar. Want leerlingen leren ook van elkaar. Het St. Bonifatiuscollege biedt plaats aan leerlingen met heel uiteenlopende achtergrond. Middels de lessen godsdienst en filosofie, maar ook in de diverse buitenschoolse activiteiten worden de leerlingen gestimuleerd de dialoog met elkaar aan te gaan om zo niet alleen voor een diploma maar voor het hele leven van en met elkaar te leren.

Goed onderwijs wordt vooral bepaald door goede docenten. De relatie tussen docent en leerling is op het St. Bonifatiuscollege altijd centraal blijven staan. Kennisoverdracht speelt daarbij een belangrijke rol, maar de leerlingen ontwikkelen ook vaardigheden als zelfstandig werken, samenwerken, het houden van presentaties en het doen van onderzoek. Er wordt gewerkt volgens een rooster met vaklessen van 50 (soms 100) minuten. De afgelopen jaren wordt er in pilots ook gewerkt met modules en blokken. Binnen de secties worden de resultaten nauwlettend gevolgd en wordt de kwaliteit gehandhaafd, ook doordat docenten lesgeven in alle leerjaren en er daarmee een natuurlijke doorlopende leerlijn is. 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. Het Boni wil graag actieve leerlingen: in de lessen en ook bij de activiteiten daarbuiten.

Binnen de vakken is er ook plaats voor excursies, die zo veel mogelijk gepland worden in excursie en activiteitenweken. Er is alleen voor de brugklassen en tweedeklassers een aanbod voor huiswerkbegeleiding en steunlessen.

### **1.3. Populatie**

Het St. Bonifatiuscollege heeft al enkele jaren circa 1450 leerlingen, die de laatste tien jaar vrijwel uitsluitend uit de stad Utrecht afkomstig zijn. Vóór de gemeentelijke afspraken over de toelating vervulde de school een regio-functie en kwam een groot aantal leerlingen uit Houten en omstreken, een gemixte leerlingengroep, zoals de school dat eigenlijk het liefst nog steeds zou hebben.

Het St. Bonifatiuscollege heeft zeer goede ervaringen met de leerlingen die vanaf het VMBO-TL instromen in 4 HAVO. Ieder jaar komen ongeveer 20 leerlingen van andere scholen op die manier hier terecht. Ook binnen de school zelf kiest een steeds grotere groep gediplomeerden Havisten ervoor om daarna ook het VWO-diploma te halen.

### **1.4. Boni-breed**

Door de grootte van de school kunnen leerlingen in de bovenbouw van zowel HAVO als VWO kiezen uit een breed aanbod van vakken. Naast de reguliere vakken, die iedere school aanbiedt, hebben Boni-leerlingen ook de mogelijkheid om te kiezen voor muziek, kunstbeeldend, NLT, filosofie of wiskunde D. Ook bestaat de mogelijkheid om de moderne vreemde talen op een hoger niveau af te sluiten met een EPC-certificaat voor Engels, een Goethe Zertifikat voor Duits en een DELF-diploma voor Frans. Ook is het mogelijk een boekhoud-diploma te halen.

In de brugklas volgen leerlingen, die extra uitgedaagd kunnen en willen worden een excellent programma waarbij zij kunnen kiezen uit extra muziek, klassieke talen, Da Vinci lessen, robotica, 3D-printen. In de jaren daarna zijn er mogelijkheden voor leerlingen om, buiten de lessen, deel te nemen aan Atelier 306 groot en klein, aan toneel bij Tablo en Primeur, aan het leerlingenkoor, aan da Vinci activiteiten. Leerlingen werken mee in diverse commissies die de school versterken bij feesten en uitvoeringen: de feestcommissie, de barploeg, het licht- en geluidteam. Ook de Leerlingenraad is de afgelopen jaren stevig geworden en leerlingen uit alle jaarlagen zijn hierin vertegenwoordigd.

### **1.5. Onderwijsaanbod**

In de brugklas is ieder jaar plaats voor ongeveer 230 leerlingen. Daarvan zijn 60 plaatsen voor gymnasiasten. Voor toelating tot de brugklas HAVO-VWO wordt gewerkt volgens de POVO-afspraken. Bij overaanmelding wordt er gebruik gemaakt van loting. Daarbij wordt altijd gekeken of de verhouding in de lotingsgroep zodanig is dat de balans HAVO 1/3 en VWO 2/3 (inclusief Gymnasium) intact blijft.

Aan het eind van de brugklas volgt de keuze voor 2-havo, 2-atheneum, 2 gymnasium of de schakelklas. Na het eerste jaar kunnen de leerlingen alsnog naar het gymnasium gaan. De schakelklas is een verlengd brugjaar, waarna leerlingen uiteindelijk doorstromen naar havo of atheneum.

## 1.6. Organisatie

Het St. Bonifatiuscollege maakt deel uit van de Willibrord Stichting. Deze stichting heeft tien scholen voor voortgezet onderwijs van rooms-katholieke en protestantschristelijke signatuur onder haar hoede. De Willibrord Stichting wordt geleid door een College van Bestuur. Daarboven functioneert een Raad van Toezicht.

De directie van het St. Bonifatiuscollege bestaat uit drie leden: de rector en 2 conrectoren, met als beleidsterreinen: planning en organisatie, onderwijs, personeelsbeleid, financiën en gebouw/beheer. Samen met de 5 afdelingsleiders vormen zij de schoolleiding. De afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de goede gang van zaken in hun afdeling en medeverantwoordelijk voor het onderwijskundig beleid in hun afdeling. Ook hebben zij de laatste jaren de functioneringsgesprekken gevoerd met hun mentoren en worden de mentoren in hun afdelingen steeds meer een team. De afdelingsleider voor de brugklassen heeft daarbij de zorg voor het aannamebeleid van de nieuwe brugklassers en is nauw betrokken bij het PO-VO-beleid.

Er werken ongeveer 150 personeelsleden op het Boni, van wie er ca. 120 docent zijn en ruim 30 onderwijsondersteunend. Ook is er een groot aantal stagiaires intensief bij het onderwijs betrokken doordat de school al enkele jaren de status van opleidingsschool heeft. Het feit dat het Boni goed in staat is gebleken om nieuwe collega's op te leiden in de school, heeft ertoe bijgedragen dat het de afgelopen jaren nog geen probleem was om de vacatures te vervullen.

Het is de vraag of dat bij de zogenaamde tekortvakken in de nabije toekomst zal blijven lukken, gezien het feit dat ook op het Bonifatius in de komende jaren een groot deel van de huidige medewerkers met pensioen zal gaan.

## 2. KERNKWALITEITEN

In deze visie omschrijven wij het Boni-onderwijs zoals we dat in 2020 willen zien. In de paragrafen hierna wordt deze visie uitgewerkt.

### 2.1. Onze school

Het St. Bonifatiuscollege biedt goed onderwijs passend bij onze kernwaarden; kwaliteit, diversiteit en verbondenheid. Wij geven alle leerlingen de ruimte om zich te ontwikkelen tot evenwichtige mensen met zorg voor elkaar en de wereld.

Het Boni leidt op voor meer dan een diploma alleen.

### 2.2. Het Boni-onderwijs

Het Boni biedt onderwijs van hoge kwaliteit: onderwijs dat betekenisvol is voor zowel de leerling als de omgeving waarin hij staat.

Het Boni-onderwijs is vakinhoudelijk sterk. De ambitie is dat de examenresultaten ruim boven gemiddeld zijn.

Leerlingen mogen rekenen op een actieve en betrokken begeleiding van hun docenten en mentoren. Vakdocenten zorgen voor een goede inhoudelijke invulling van de lessen en daarnaast coachen zij hun leerlingen bij de persoonlijke verwerking van de lesstof.

Leerlingen hebben vanaf de brugklas de studievaardigheden 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.

De mentor staat naast de leerling en biedt (indien nodig) begeleiding gericht op de studievaardigheden. Daarnaast is de mentor betrokken bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en begeleidt de groepsvorming.

Om leerlingen te activeren 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 (meer en weer)

Het personeel is betrokken op het eigen leerproces en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor vooruitgang.

In de les wordt gedifferentieerd op inhoud, niveau en tempo want dat is een voorwaarde voor betrokkenheid op het eigen leren.

Leerlingen en personeel nemen verantwoordelijkheid voor eigen en gezamenlijk leren.

### **Van brugklas tot baan**

Er zijn doorlopende leerlijnen voor leren in de vakcurricula en voor het leren buiten de vaklessen. Het Boni biedt een breed scala aan mogelijkheden wat betreft de vakken en buitenschoolse activiteiten (diversiteit). Met dit brede aanbod willen wij leerlingen de kans geven te proeven aan de veelheid van



vakken om enerzijds goed te kunnen kiezen en anderzijds zo divers mogelijke ervaringen op te doen om daarmee meer begrip van de wereld te krijgen waarin zij leven.

Voor talentontwikkeling: de leerling kan gedurende zijn hele schoolcarrière extra vakken en/of modules kiezen binnen en buiten het curriculum die passen bij zijn/haar interesses en capaciteiten.

Voor sociale vaardigheden: de school is een oefenplaats voor de maatschappij van de toekomst. Het Boni heeft dit in haar geschiedenis altijd nagestreefd. Zowel in lessen levensbeschouwing, als in het mentoraat en in verschillende identiteitsgerelateerde activiteiten (denk aan vieringen en Taizé- reizen). Het is hier en onder begeleiding van docenten dat leerlingen eigenschappen als empathie, begrip voor een ander en hulpvaardigheid ontwikkelen en inoefenen. Rond ingrijpende gebeurtenissen wereldwijd of dichtbij bespreken docenten hun ervaringen en aanpak met elkaar en met de leerlingen.

Voor loopbaanoriëntatie: leerlingen ervaren samenhang tussen hun talentontwikkeling, hun keuzes voor vakken en ook voor hun toekomst. Mentoren en decanen spelen hierin een belangrijke rol.

### **2.3. Lerende organisatie**

Leerlingen worden betrokken bij de inrichting en uitvoering van het onderwijs.

Ouders worden uitgenodigd om bij het schoolleven van hun kinderen betrokken te zijn. Formeel wordt dit georganiseerd met en door de ouderraad. Daarnaast is de mentor de spil in de driehoek ouder, school, kind. Bovendien denken ouders mee in een aantal commissies en worden zij betrokken bij evaluaties van onderwijskundige zaken.

Zowel docenten als leerlingen zijn betrokken bij hun eigen leerproces en beiden zijn in staat te reflecteren op hun eigen aandeel in dat leerproces. Het geven en ontvangen van feedback is vanzelfsprekend en een vaardigheid die is aangeleerd.

Er wordt gedeeld en geleerd met en van elkaar, ook binnen klassenverband. Ieder neemt verantwoordelijkheid voor de omgeving en spreekt elkaar in veilige sfeer aan waar nodig en leert daarvan.

### **2.4. Vernieuwing geworteld in traditie**

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.

Verantwoordelijkheid voor elkaar is altijd een belangrijke waarde geweest in de traditie van onze school. Het gaat ook om de ander. Deze houding die ook door docenten nadrukkelijk wordt uitgestraald, zorgt voor sociale cohesie binnen de klassen en de school.

Een andere belangrijke Boni-waarde is de verbondenheid. Gezien onze diverse leerlingenpopulatie is het van groot belang dat er aandacht is voor de verschillen op gebied van cultuur, sociaaleconomische achtergrond, levensbeschouwing en seksuele identiteit. Dit moet verankerd zijn in de hele school, in mentorlessen, in onze activiteiten en in onze onderlinge omgang. Dit geldt zowel voor leerlingen als voor personeel.

### 3. ONDERWIJS EN BEGELEIDING

We zien een toekomst waarin onze leerlingen de school verlaten, als jongeren die optimaal toegerust zijn voor de toekomst. M.a.w. leerlingen die onze school verlaten, zijn niet alleen voorbereid op het vervolgonderwijs, maar ook op hun deelname aan de maatschappij en zij zijn in staat met hun competenties en talenten bij te dragen aan een zorgzame en duurzame samenleving.

Dat houdt in dat het Boni-onderwijs:

1. De leerlingen op een goede manier voorbereidt op het examen.
2. De leerlingen de kans geeft profielen, extra vakken en activiteiten te kiezen die het diploma versterken en een meerwaarde hebben voor de rest van hun leven.
3. Ruimte geeft om de capaciteiten en interesses van de leerling te onderzoeken, daarop inspeelt en de leerlingen begeleidt om hun talenten en vaardigheden verder te ontwikkelen.
4. Dit vraagt een actieve betrokkenheid van leerlingen en personeel.

#### 3.1. Diploma

##### a. Visie op het onderwerp

Het Bonifatiuscollege is sterk in haar brede aanbod, waarbij vakkennis een hoog niveau heeft. Dat uit zich in een rooster met verschillende vakken en een vrij strak systeem van toetsen. In de toekomst willen wij naast en in het klassikale onderwijs meer aandacht geven aan onderwijs dat verbinding laat zien tussen de verschillende vakgebieden en ook verbinding heeft met andere leergebieden in het leven.

Op het Boni stellen wij de ontwikkeling van de hele mens centraal. Dat betekent dat de inhoud van onderwijs niet alleen doel is om het eindexamen te halen, maar ook relevant is voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen.

Wat voor de leerling geldt, geldt ook voor de docent. Ook de docent heeft de ruimte om zijn leren in te richten passend bij zijn kwaliteiten. Kwaliteit is de norm, diversiteit geeft de ruimte. Alles wat een docent aanpast of toevoegt aan de lesmethode kan de betekenis van het onderwijs voor leerlingen vergroten. Onderwijs, dat in een bredere context wordt aangeboden (vakoverstijgend is en relatie heeft met bijv. organisaties buiten school en universiteit of hogeschool), kan helpen de relevantie te vergroten en daarmee de betrokkenheid van de leerling en dat geldt ook voor keuzeonderwerpen, praktische opdrachten.

De vorm van het onderwijs is belangrijk. Als lesstof in een duidelijk kader/context geplaatst wordt, kan het gemakkelijker verwerkt worden. Toepassen van verschillende werkvormen kan helpen om het onderwijs meer betekenis te geven, onderzoekende houding te stimuleren, de betrokkenheid en het eigenaarschap van de leerling voor zijn eigen leren te vergroten. Daarbij is reflectie een belangrijk aandachtspunt.

Betekenisvol leren betekent dan ook dat er een meerwaarde is in samen leren en werken, en dat het leren doelgericht is en leerlingen en docenten aanwijsbaar verder brengt.

**b. Sterke punten**

- De opbrengsten zijn in de meeste vakken voldoende tot goed.
- De organisatie van zowel de lesroosters als de activiteiten daarin of daaromheen is in de huidige situatie goed.
- De school trekt leerlingen vanwege haar duidelijke structuur.
- De wens leeft bij velen om te ontwikkelen. Dit komt tot uiting in verschillende initiatieven, die op dit moment zijn gestart. (differentiatie, ICT-pilot, keuzemodules)
- Bij een aantal vakken wordt de vakinhoud al nadrukkelijk verbonden met de omgeving, zoals bij: Taaldorpen bij de moderne vreemde talen, open onderzoeken bij bètavakken Kunstvakken bovenbouw en excursies bij de gammavakken.

**c. Ontwikkelpunten**

- Delen van kennis over contextrijk leren met als doel om leerlingen meer verantwoordelijk te maken. Daarbij stellen we ons de vraag:
- Hoe kunnen we alle activiteiten die bijdragen tot betekenisvol leren inventariseren, evalueren en ontwikkelen met als onderliggende vraag: hoe kunnen PO's voor leerlingen bijdragen tot betekenisvol onderwijs en een beter leerproces.
- Planmatig werken, gericht op samenwerkend leren
- Het geeft de leerling ruimte zodat hij kan kiezen voor praktische opdrachten die aansluiten bij capaciteiten en interesses en die niet primair gericht zijn op opdoen van kennis, maar die ervaringsgericht zijn.

**d. Conclusies**

Er moet een gedeelde visie groeien op onderwijs dat gericht is op de ontwikkeling van heel de mens. Onze school heeft hierin een rijke traditie: de ontwikkelingen die in gang zijn gezet en de nieuwe plannen die ontstaan, moeten aan deze traditie verbonden worden.

#### e. Beleidsvoornemens

##### **Naam beleidsvoornemen: Betrokken leerlingen**

De verschillende initiatieven, gericht op leren in een onderwijsomgeving waarin leerlingen op hun eigen onderwijsproces betrokken worden om zo het onderwijs betekenisvoller te maken, worden in een samenhangend plan beschreven.

Betekenisvol onderwijs wordt een terugkerend onderwerp op studiedagen en sectie(overstijgend)overleg, waarbij projectmatig en samenwerkend leren doelen zijn.

Waarom?	We willen dat leerlingen zelf zien en ervaren dat leren in relatie tot de omgeving een sterker mens van je maakt.
Doel/beoogd resultaat?	Docenten geven onderwijs waarbij leerlingen betrokken zijn. Door middel van projectmatig en samenwerkend leren kunnen docenten dit bereiken. Ook geven wordt er gekeken naar de context waarin de lesstof geplaatst kan worden.
Wie?	De SL zal hiertoe het initiatief nemen. De afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de aansluiting op de andere afdelingen en de sturing op eigen afdeling. Secties krijgen vanuit de SL de ruimte en verantwoordelijkheid het ontwikkelen van betekenisvol onderwijs. De LD-docenten hebben binnen de secties een leidende rol.
Wanneer?	In 2020 ligt er een samenhangend plan waarin ook betekenisvol leren een plaats heeft.

### **3.2. Ontwikkeling van de (hele) mens**

#### **a. Visie op het onderwerp**

Leerlingen starten in de brugklas en op weg naar het halen van het diploma - buiten de kennis die ze in de vakken op doen – is er ruimte voor ontdekken en ontwikkelen van capaciteiten en interesse, praktische vaardigheden, zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid nemen voor het leren: dat houdt in dat iedere leerling aan talentontwikkeling doet, zowel in als naast de reguliere vakken.

Activiteiten om je diploma te halen en activiteiten om je capaciteiten en interesse te ontwikkelen en een goede keus te kunnen maken voor je toekomst. In een portfolio houden leerling en mentor bij hoe de leerling zich voorbereiden op het leven na de middelbare school. In het plusdocument dat bij het diploma hoort, komt een samenvatting van de ontwikkeling van de leerling te staan.

#### **b. Sterke punten**

- Er zijn veel plekken in school waar leerlingen hun capaciteiten en interesses kunnen ontdekken. Dat zijn nu nog veelal losstaande dingen.
- Er zijn veel docenten die enorm betrokken zijn op hun vak en bereid zijn om iets extra's te doen in differentiatie en talentprogramma's.

#### **c. Ontwikkelpunten**

- Er zijn veel initiatieven. De vraag is hoe we deze initiatieven delen, uitwisselen, er gebruik van maken, evalueren/bijstellen? Doordat er losse activiteiten zijn, is er onvoldoende samenhang. Er moet dus gezorgd worden naar mogelijkheden voor het verspreiden van kennis en de uitwisseling tussen secties. Daarom moet er een samenhangend model worden gemaakt, waarin activiteiten voor iedereen (docenten, mentoren en leerlingen) overzichtelijk worden gemaakt.
- Capaciteiten en interesse-ontwikkeling heeft een doel in ontwikkeling van school naar baan. Het is belangrijk te weten wat je daarmee kunt. Daarvoor is in het curriculum aandacht/ruimte nodig. Hier moet maatwerk geleverd worden. Leerlingen leggen hun eigen ontwikkeling vast in portfolio's.
- Differentiatie in de les zelf is hier ook belangrijk: ook in de les moeten leerlingen keuzes kunnen maken. Voorbeeld: voor een basisproefje maar ook voor een uitdagend, onderzoekend proefje.

#### **d. Conclusies**

In een plan moeten activiteiten, initiatieven en projecten in een kader worden gezet met een duidelijk doel en dit plan cyclisch evalueren en bijstellen. Dit plan moet gekoppeld worden aan mentoraten en vaksecties.

Ook moeten er doorlopende lijnen in mentoraat ontwikkeld worden waarin de persoonsontwikkeling, van brugklas naar studie/beroepskeuze, geborgd is.

**e. Beleidsvoornemens**

<b>Naam beleidsvoornemens: Beleid diversiteit in relatie verbondenheid</b>	
We ontwikkelen beleid op diversiteit in relatie tot verbondenheid.	
Waarom?	Iedere leerling en ieder personeelslid moet gezien en gehoord worden en zich gekend voelen.
Doel/beoogd resultaat?	Een leerlijn voor alle jaarlagen. Afspraken over omgangsvormen
Wie?	SL in samenspraak met ModCo
Wanneer?	Vanaf 2016-2017 te ontwikkelen vanaf onderbouwklassen

<b>Naam beleidsvoornemens: Leerlijn brede ontwikkeling</b>	
Ontwikkelen van leerlijn in ontdekken van interesse en capaciteiten, voort-, uitbouwend op programma in de brugklas: talentontwikkeling op het Boni doen we zo! Hier speelt de ambitie door VVnV geformuleerd een belangrijke rol	
Waarom?	Capaciteiten en interesseontwikkeling krijgen extra betekenis als er een doorlopende lijn van activiteiten is waarbij die ontwikkeling overgaat naar het maken van plannen voor de toekomst. Voor de leerling is van belang zelf te kunnen reflecteren op deze ontwikkeling.
Doel/beoogd resultaat?	Het Boni heeft duidelijke talentstromen. Binnen deze talentstromen is een doorlopende lijn. Om dit te bereiken zal ruimte gecreëerd moeten worden buiten/in het huidige lesrooster.
Wie?	De SL stuurt de VVnV aan. De VVnV zal het plan schrijven.
Wanneer?	Samen met de VVnV wordt een plan geschreven over talentontwikkeling op het Boni. Dit stuk is januari 2017 af. Vanaf 2016-2017 zullen enkele ideeën worden uitgetoetst en vanaf schooljaar 2017-2018 zal dit plan worden uitgevoerd.

**Naam beleidsvoornemen: Leerlijn mentoraat**

Doorlopende leerlijn in mentoraat ontwikkelen ook zal er gekeken moeten worden naar de rol van de mentor. Wat is zijn taak als mentor binnen de school

Waarom?	We willen de leerling vanaf de brugklas (en daarvoor) in beeld krijgen en kunnen volgen op weg naar vervolgonderwijs en plaats in de samenleving.
Doel/beoogd resultaat?	Het mentoraat heeft een duidelijke taak binnen de school. Het zal door mentoren duidelijk en eenduidig worden ingevuld. Daarbij is begeleiding voor de brede ontwikkeling van de leerling. De overdracht is door de jaren heen geborgd. Docenten spelen talenten en zorg door aan docenten.
Wie?	Afdelingsleiders sturen dit aan. Waarna de mentoren dit zullen uitvoeren.
Wanneer?	In schooljaar 2016-2017 zal een plan geschreven worden. Dit zal het schooljaar daarop worden uitgevoerd.

**Naam beleidsvoornemen: Plusdocument**

Ontwikkelen van plusdocument (bijhouden; wie wat waar)

Waarom?	Omdat het leerlingen zicht geeft op hun eigen kunnen en ontwikkeling. Is ook verplicht
Doel/beoogd resultaat?	Een werkbaar systeem binnen Magister waarin leerlingen hun extra ontwikkelingen bijhouden.
Wie?	De ICT- coördinator zal dit ontwikkelen vervolgens zullen de leerlingen zelf i.s.m. de mentor het plusdocument kunnen vullen
Wanneer?	Begin schooljaar 2016-2017 zal hiervoor een plan worden geschreven en dit zal eind 2016 operationeel zijn.

### **3.3. De lerende gemeenschap**

#### **a. Visie op het onderwerp**

In een lerende gemeenschap zijn docenten en leerlingen betrokken bij het vorm geven van het onderwijs. Naast het volgen van cursussen is ook het samen ontwikkelen van onderwijs een belangrijk onderdeel van professionalisering. Het samen ontwikkelen van andere vormen van onderwijs, met thema's als didactiek, capaciteiten en interesseontwikkeling en betekenisvol onderwijs, is ook een stimulans voor de betrokkenheid van docenten bij elkaar, bij het onderwijs en bij de leerlingen. Dat zal leiden tot beter onderwijs en een hechtere gemeenschap.

#### **b. Sterke punten**

- Er wordt veel ontwikkeld op het Boni. Er is veel kennis, zowel inhoudelijk als op niveau van vaardigheden.

#### **c. Ontwikkelpunten**

- Delen van kennis en vaardigheden tussen secties, mentorenteams en vakdocenten
- Dit idee van de lerende gemeenschap gaan we verbinden met het personeelsbeleidsplan.

#### **d. Conclusies**

Vergaderdagen en studiedagen kunnen een grotere rol gaan spelen om het onderwijsbeleid op school te versterken. Door planmatig vergaderdagen en studiedagen in te plannen kan er meer van en met elkaar geleerd worden. In het personeelsbeleidsplan is aangegeven hoe aanbod van nascholing en persoonlijke ontwikkeling is gekoppeld aan de onderwijsontwikkeling op het Boni.

#### **e. Beleidsvoornemens**

Beleidsvoornemens zijn geformuleerd in hoofdstuk 4.6 'Loopbaanbeleid en professionalisering'.



### **3.4. Passend onderwijs**

#### **a. Visie op het onderwerp**

Alle leerlingen op het Boni moeten kunnen functioneren in een klassenverband. Als dat nodig en mogelijk is, kan voor een leerling maatwerk gemaakt worden. De ondersteuning van de leerling is altijd gericht op het versterken en verzelfstandigen van de leerling.

#### **b. Sterke punten**

- Betrokkenheid en kennis van docententeam bij ondersteuningsbehoefte van leerlingen is groot. Docenten zijn alert op herkennen/signaleren van mogelijke leerproblemen.
- Ouders, leerling, mentor en kernpartners zijn bij ZorgAdviesTeam-gesprekken aanwezig
- Goede samenwerking met kernpartners.
- Vroegsignaleren van zorgelijk (ziekte)verzuim is sterk verbeterd dankzij de rol van de absentie-coördinator
- Er is een breed ondersteuningsaanbod dat maatwerk mogelijk maakt; mentoraat, llbt, TOF, persoonlijk mentoraat
- Er is een goede overdracht leerlingen PO/VO met ondersteuningsbehoefte

#### **c. Ontwikkelpunten**

- Taken en communicatie mentoren en persoonlijk mentoren op elkaar afstemmen en uitwerken
- Ontwikkelen en implementeren van (ziekte)verzuimprotocol
- Registreren in Magister van ondersteuning en ontwikkelingsperspectiefplannen, daar waar nodig (OPP).
- Onderzoeken wenselijkheid en mogelijkheid van inzetten van de administratie voor administratief werk in verband met leerling ondersteuning, zodat bijv. OT elders wordt ingevuld.
- Overdracht leerlingen VO/VO met ondersteuningsbehoefte: Er zijn verhoudingsgewijs veel leerlingen die door afstroom elders zijn ingestroomd of van school gewisseld zijn met een langdurige ondersteuningsbehoefte.
- Vakdocent moet de hele klas kunnen bedienen en moet toekomen aan zijn/haar primaire taak. Daarvoor is nodig dat de mentoren de informatie verzamelen en op zo'n manier doorgeven dat de klas als geheel kan blijven werken.

#### **d. Conclusies**

Het systeem van persoonlijk mentoren werkt goed; dit moeten we behouden. Er is veel kennis in de school opgebouwd en een groot draagvlak wat betreft de ondersteuning. Voor de komende jaren is het belangrijk om de belastbaarheid in de gaten te houden in combinatie met onze klassikale aanpak. Het LVS moet op orde worden gebracht om ontwikkeling van alle leerlingen te kunnen volgen.

**e. Beleidsvoornemens**

<b>Naam beleidsvoornemen: Passend Onderwijs</b>	
duidelijk moet zijn voor iedereen binnen school waar welke ondersteuning plaatsvindt en door wie onder het motto: zorg uit zicht	
Waarom?	We willen dat duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.
Doel/beoogd resultaat?	Onderwijs is passend en heeft een heldere structuur Door de ondersteuningsbehoefte binnen een klas af te stemmen, zodat ieder individu binnen een klas tot zijn recht kan komen.
Wie?	Zorgcoördinator, afdelingsleiders, persoonlijk- en klassenmentoren
Wanneer?	In 2016-2017 zal er een plan worden geschreven. In 2017-2018 zal dit worden uitgevoerd.

#### **4. PERSONEEL EN ORGANISATIE**

##### **4.1. Personeel en organisatie – algemeen**

###### **a. Visie op het onderwerp**

Het St. Bonifatiuscollege heeft een stabiel team. Er gaan relatief weinig docenten tussentijds weg. Het personeel is qua leeftijdsopbouw onevenwichtig. Dat betekent dat er binnen de komende jaren een grote uitstroom zal zijn, bij O.O.P nog meer dan bij O.P. Het ziekteverzuim op het St. Bonifatiuscollege is laag: dat levert een enorme besparing op. De school geeft per jaar minder dan 1 % aan vervangingskosten uit. Dat komt ook door veel aandacht voor sfeer en relatie. Het past bij de katholieke identiteit van de school om aandacht te hebben voor alle aspecten van ieders leven, ook voor het leven van personeelsleden met alle vrolijke en verdrietige kanten die daarbij horen. Daarom is het delen van lief en leed belangrijk op het St. Bonifatiuscollege en is vieren een groot goed. Welbevinden wordt niet alleen met een goede sfeer gerealiseerd. Ook zakelijk moet de school op orde zijn. Alle aanstellingen en alles daaraan gerelateerd wordt afgesproken binnen de C.A.O.

Door verandering in de organisatie van de SL zal er een nieuwe taakverdeling rond het personeelsbeleid moeten worden vastgesteld.

###### **b. Sterke punten**

- Laag ziekteverzuim
- Weinig verloop

###### **c. Ontwikkelpunten**

- Bij aannname kritisch kijken naar leeftijdsopbouw, multiculturaliteit en competenties binnen team, secties en O.O.P.
- Nieuwe organisatiestructuur en taakverdeling: versterking O.O.P. en onderbrengen beleidstaken bij afdelingsleiders.

###### **d. Conclusies**

Er is een erg stabiel team op school, hier zijn we trots op. Aandachtspunt is wel om dit in de toekomst vast te houden. De huidige organisatiestructuur past niet meer bij het onderwijsbeleid en het personeelsbeleid van deze tijd en zal dus worden herzien.

**e. Beleidsvoornemen**

<b>Naam beleidsvoornemen: Werving en selectiebeleid</b>	
Beleid voor werving en selectie van nieuwe collega's	
Waarom?	Jaarlijks dienen er nieuwe collega's aangetrokken te worden. De wijze van werving en selectie moet ervoor zorgen dat collega's worden gevonden die passen bij de school op grond van competenties, leeftijd en achtergrond.
Doel/beoogd resultaat?	Een passende collega binnen de school/sectie
Wie?	Lid van de SL stuurt aan. De SL en sectievoorzitters voeren uit.
Wanneer?	doorlopend

<b>Naam beleidsvoornemen: Ontwikkelen en uitwerken nieuwe organisatiestructuur met duidelijke taakverdeling</b>	
Nieuwe organisatiestructuur: nieuwe taakomschrijving afdelingsleiders en directie. Hierin zijn mogelijke overgangsfase beschreven.	
Waarom?	Herverdeling taken; Door de pensionering van een conrector moet er gekeken worden naar een nieuwe organisatiestructuur. In de afgelopen jaren zijn er al op organische wijze taken ondergebracht van directie naar afdelingsleiders.  De directie moet meer in de gelegenheid zijn om een controlerende en aansturende taak te vervullen.
Doel/beoogd resultaat?	Afdelingsleiders en directie krijgen nieuwe taakomschrijving met onderwijskundige beleidszaken in hun portefeuille. Hierin worden ook de dwarsverbanden tussen sectie/geledingen etc. vastgelegd. Een deel van de taken van de SL kan worden ondergebracht naar het O.O.P.
Wie?	Lid van de SL stuurt aan en de SL voert uit.
Wanneer?	De verschuiving van taken heeft al voor een deel plaatsgevonden en zal verder worden uitgewerkt. In juli 2016 is er een plan. Vanaf oktober 2016 zal dit worden uitgevoerd.

## 4.2. Gesprekscyclus

### a. Visie op het onderwerp

In hoofdstuk 3.3 'De lerende gemeenschap' is beschreven het belang van het leren onderling t.b.v. het ontwikkelen van goed onderwijs. Bij een lerende gemeenschap horen diverse soorten gesprekscycli; o.a. functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, exitgesprekken, POPgesprekken voor startende docenten, sectiegesprekken.

Functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken zijn beschreven in de 'Notitie personeel beleidsplan'. Functioneringsgesprekken worden eenmaal per jaar gevoerd. Bij het O.O.P. worden deze eenmaal per twee jaar gevoerd.

Er moet voor het O.O.P. een duidelijke invulling van deze gesprekken opgesteld worden.

De docent houdt zelf een portfolio bij van zijn ontwikkeling en neemt daarin nascholingsactiviteiten op. Hierbij houden we de ontwikkelingen omtrent het lerarenregister/schoolleidersregister nauwlettend in de gaten. Het personeelsdossier wordt in het digitale dossier van de docent bewaard.

Daarnaast bij voortijdig vertrekkende collega's vindt er een exitgesprek plaats met iemand van de directie. Het doel van het gesprek is dat er meer duidelijkheid komt over de reden van vertrek, zodat de school hier eventueel op kan inspelen.

POPgesprekken zijn een onderdeel van het inductietraject. Schoolopleiders voeren deze gesprekken om de ontwikkeling en instroom van nieuwe docenten te waarborgen.

### b. Sterke punten

- Binnen de school is een duidelijke visie en beleid op de gesprekscycli.
- De les wordt geobserveerd aan de hand van een lesobservatieformulier. Een aandachtspunt is dat er meerdere lesobservatieformulieren in omloop zijn op het Boni.
- Er is een duidelijk omschreven inductiebeleid. In de komende jaren vindt de uitvoering hiervan plaats in samenspraak met de schoolopleiders.

### c. Ontwikkelpunten

- Een deel van het O.O.P. ontbreekt in de gesprekkencyclus. Enquête ontwikkelen hoe leerlingen het O.O.P. feedback kunnen geven.
- Uitvoering van de gesprekscycli verloopt niet altijd volgens afspraak. Deze moeten over het jaar verdeeld worden en nageleefd. Binnen de SL een gezamenlijk overzicht over de uitvoering van de gesprekken.
- Er moet aansluiting komen tussen inductiebeleid (nieuwkomers Boni) en personeelsbeleid.
- Bij voortijdig vertrek moet er een exitgesprek gevoerd worden met de desbetreffende collega.
- Verdeling beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken moet in de organisatiestructuur opgenomen worden.

#### d. Conclusies

In de afgelopen jaren zijn de functioneringsgesprekken en de beoordelingsgesprekken steeds consequenter uitgevoerd. Een aanvulling hierop zijn de nog te ontwikkelen POPgesprekken met nieuwe docenten. Een specifiekere plek moet ingebouwd worden voor de exitgesprekken. Een aandachtspunt is dat de gesprekscycli en de naleving van het beleid strikter uitgevoerd worden. In de nieuwe organisatiestructuur moeten de gesprekscycli meegenomen worden. Ook het O.O.P. verdient nadrukkelijker aandacht.

#### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: Gesprekkencyclus voor O.O.P.</b>	
Iedere O.O.P. er heeft eenmaal per twee jaar een functioneringsgesprekken.	
Waarom?	O.O.P. heeft recht op feedback. Bovendien is het goed om te kijken naar de kwaliteiten en de ontwikkelingen van het O.O.P..
Doel/beoogd resultaat?	Ervoor zorg dragen dat het O.O.P. zich professioneel kan ontwikkelen en dat dit zichtbaar is binnen de SL.
Wie?	Een lid van de SL stuurt aan en de SL voert uit
Wanneer?	Over twee jaar heeft iedere O.O.P.er een gesprek gehad. (eind schooljaar 2017-2018)

<b>Naam beleidsvoornemens: Herverdeling functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken</b>	
Bij het opstellen van de nieuwe organisatiestructuur en taakverdeling is het ook raadzaam om de gesprekscyclus te herverdelen.	
Waarom?	Door herverdeling van de taken van de SL is het van belang om kritisch te kijken wie deze gesprekken voert.  Nu houdt de rector alle beoordelingsgesprekken en exitgesprekken. De vraag is of het noodzakelijk is dat alleen de rector deze gesprekken houdt. De directie zou een meer controlerende taak hierin moeten krijgen.
Doel/beoogd resultaat?	Een duidelijke structuur van de verdeling van de gesprekken. De directie heeft een meer controlerende taak. Waarbij voor iedere docent helder is wie zijn directe leidinggevende is.
Wie?	Een directie stuurt aan en de SL voert uit
Wanneer?	Zodra organisatiestructuur en taakverdeling SL doorgevoerd is, kan dit worden ingevoerd. (Jan 2017)

**Naam beleidsvoornemen: Versmelting van inductiebeleid en personeelsbeleid**

Er moet een duidelijk samenhang tussen het inductiebeleid en het personeelsbeleid komen, waarin ook expliciete aandacht is voor het O.O.P.

Waarom?	In het afgelopen jaar is er intensief gewerkt aan het opstellen van een inductiebeleid. Het is van belang dat het inductiebeleid matcht met het personeelsbeleid.
Doel/beoogd resultaat?	Een duidelijk personeelsstuk waarin de dwarsverbanden benoemd worden.
Wie?	Een lid van de SL stuurt aan. De SL met schoolopleiders voeren uit.
Wanneer?	In augustus 2016 ligt er een plan. Vanaf schooljaar 2016-2017 wordt dit uitgevoerd.

#### **4.3. Loopbaanbeleid & professionalisering**

##### **a. Visie op het onderwerp**

Het St. Bonifatiuscollege wil een lerende school zijn. Het St. Bonifatiuscollege heeft 3 schoolopleiders, en binnen elke sectie zijn docentenbegeleiders die zich bezighouden met coaching en begeleiding van stagiairs en nieuwe collega's. Bij nieuwkomers zal gekeken worden naar een passende aanstelling kijkend naar de docent en de school.

Met het oog op het onderwijs van de toekomst en het vernieuwingstraject dat alle medewerkers raakt, wordt in de komende jaren gewerkt aan een verdergaande professionalisering van het hele team. De SL moet als daar aanleiding toe is, in overleg met de docent, een kwart van de professionaliseringstijd kunnen invullen. De docent maakt daarbij een keuze uit het aanbod dat de school vaststelt in lijn met haar visie op de onderwijsontwikkeling. Een aandachtspunt is de professionalisering van het O.O.P.

In onze gezamenlijke visie op onderwijs neemt het leren van en met elkaar een grote plaats in. Er wordt gevraagd naar aansturing hierin. Talentontwikkeling, persoonlijke begeleiding, mentoraat, ouderbetrokkenheid, leerlingenraad zijn taken die gezien de visie en ontwikkeling van de school hoog in het vaandel staan.

Een docent beschikt over een bekwaamheidsdossier (of een portfolio) dat de voortgang van ons leren registreert. De punten waarop een docent zich verder wil ontwikkelen, worden hierin vastgelegd evenals hoe die ontwikkeling verloopt. Indien het Lerarenregister verplicht wordt gesteld dient de docent hiervan gebruik te maken. Dit geldt eveneens voor het schoolleidersregister voor de schoolleiders. de ontwikkelingen hierin worden nauwlettend in de gaten gehouden.

##### **b. Sterke punten**

- Keuzemogelijkheden van professionalisering voor O.P.
- Eigen verantwoordelijkheid voor professionalisering, wel te evalueren in het functioneringsgesprek.
- Duidelijke vorm voor de begeleiding startende docenten.
- Duidelijk beschreven inductiebeleid.

##### **c. Ontwikkelpunten**

- Professionalisering O.O.P. sterker vormgeven.
- Cursusmogelijkheden beter in de jaarplanning inplannen.
- Beter afstemmen van wensen van school en mogelijkheden voor nieuwkomers.
- Personeelsdossier wordt gedigitaliseerd.

##### **d. Conclusies**

Er is een duidelijk personeelsbeleid waarin goed beschreven staat wat criteria zijn voor de invulling van de functiemix. Op school worden diverse stappen gezet in het professionaliseringsbeleid. In de toekomst zal er een nog betere afstemming moeten komen tussen de wensen van het personeel en de onderwijskoers. Ook zullen docenten conform hun functiemix taken binnen school vervullen. Ook zal er beter gekeken worden naar de ambities van het O.O.P. Het personeelsdossier zal gedigitaliseerd moeten worden.



### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemen: Personeelsdossier digitaliseren</b>	
Het personeelsdossier is digitaal beschikbaar voor SL en het betreffende personeelslid.	
Waarom?	Nu zijn er meerdere dossiers zowel digitaal als op papier. Om overzicht te behouden en een gemakkelijke overdracht te waarborgen is digitaal het meest overzichtelijk.
Doel/beoogd resultaat?	Overzichtelijkheid en volledigheid
Wie?	SL stuurt aan. De SL, ICT-coördinatoren voeren dit uit.
Wanneer?	Binnen het schooljaar 2016-2017 plan van aanpak maken. Vanaf deze periode alles digitaliseren.

<b>Naam beleidsvoornemen: Lerende gemeenschap</b>	
Binnen de jaaragenda is een duidelijke structuur waarin studie- en vergaderdagen een belangrijke rol spelen in de professionalisering van docenten en het samen vormgeven van het Boni onderwijs.	
Waarom?	Bij het vorm geven aan onderdelen van het onderwijs gaan docenten en leerlingen met elkaar in gesprek over wat zij met het onderwijs willen bereiken en op welke manier dat tot stand zou kunnen komen. Het werken in een team verhoogt de kwaliteit en biedt een grotere kans op verankering  Daarnaast is het van belang dat er geen overlap is tussen de verschillende professionaliseringstrajecten. Waardoor docenten kunnen deelnemen aan de trajecten waar zij in willen ontwikkelen of participeren
Doel/beoogd resultaat?	Docenten ontwikkelen zichzelf en onderwijs met elkaar en leren daarbij van elkaar.
Wie?	De SL zal i.s.m. de werkgroep 'jaaragenda' zorgen voor een duidelijke structuur in de jaaragenda. De docenten/secties, met een leidende rol van de LD-docenten, zullen de studie- en vergaderdagen zinvol moeten vullen.
Wanneer?	Jaarlijks voor het einde schooljaar

<p><b>Naam beleidsvoornemen: Afstemming wensen van school en mogelijkheden van nieuwe collega's</b></p> <p>Nieuwkomers op het St. Bonifatiuscollege krijgen een passend takenpakket om zo goed mogelijk van start te kunnen gaan. Hierbij wordt kritisch gekeken naar capaciteiten van de nieuwkomer en wensen van de school en sectie.</p>	
Waarom?	Zo nu en dan komt het voor dat nieuwkomers een takenpakket krijgen waardoor zij geen eerlijke start krijgen op een nieuwe school.
Doel/beoogd resultaat?	Nieuwe collega's een goede start geven en behouden voor het Boni.
Wie?	SL, roostermakers en sectievoorzitters evt. schoolopleiders i.v.m. POPgesprek.
Wanneer?	Eind schooljaar 2015-2016 ligt er een plan. Dit wordt het schooljaar 2016-2017 uitgevoerd.

#### 4.4. Formatiebeleid

##### a. Visie op het onderwerp

Wanneer de functiemix gehandhaafd blijft en er geen wijzigingen optreden in de voorwaarden, zal er in de toekomst op het St. Bonifatiuscollege slechts een kleine formatie van LB-docenten zijn. Dat betekent dat beginnende docenten na een aantal jaren LB-docent te zijn geweest in aanmerking komen voor een LC-functie. In het personeelsbeleidsplan staat omschreven welke criteria hiervoor gelden. Jaarlijks zal met de PR bekeken worden wat een passende functiemix is voor de school op dat moment.

In 2020 blijven LC- en LD-docenten taken uitvoeren die behoren bij de criteria volgens de functiemix, zie 'Notitie personeelsbeleid OP (maart 2015)'. Daarnaast kan van iedere LC- en LD docent verwacht worden dat hij mentor is.

##### b. Sterke punten

- Duidelijke functieomschrijving voor functiemix.
- Structureel functiemix met PR bespreken en vastleggen.

##### c. Ontwikkelpunten

- Zorg dragen dat LC- en LD-docenten taken uitvoeren passend bij hun functieomschrijving.
- Jaarlijks in kaart brengen van de ruimte die ontstaat door vertrek LD-ers om collega's te bevorderen naar een hogere functieschaal.
- Duidelijke visie formatiebeleid en functiemix voor O.O.P. met daarbij ruimte voor het uitvoeren van diverse taken van bijvoorbeeld het taakbeleid

##### d. Conclusie

Op dit moment zijn er relatief veel LD-docenten binnen de school. Actiepunt is om te kijken of LD-docenten ook LD-taken uitvoeren. (idem voor LC). In de toekomst zal goed gekeken moeten worden naar de verhouding binnen de functiemix en de mogelijkheden tot doorstroom.

##### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: LC &amp; LD docenten op juiste niveau</b>	
LC- en LD-docenten werken op juiste niveau. Binnen school is een duidelijk omschrijving wat LC- en LD-docenten moeten doen. De SL ziet erop toe dat zij zich passend naar hun functieomschrijving gedragen.	
Waarom?	Binnen het St. Bonifatiuscollege zijn er docenten die niet functioneren naar behoren. Zij hebben een aanstelling waardoor zij meer verantwoordelijkheid hebben dan dat zij nu nemen.
Doel/beoogd resultaat?	LC- en LD-docenten voldoen aan de criteria gesteld van de functieomschrijving
Wie?	SL
Wanneer?	In 2020

**Naam beleidsvoornemen: Formatiebeleid en functiemix O.O.P.**

Er is een duidelijk formatiebeleid en functiemix binnen de O.O.P. waarin rekening gehouden worden met verschillende taken bij conciërge, administratie, (T)OA's, systeembeheer, kantine en mediatheek. Ook kan O.O.P. taken uitvoeren van het taakbeleid bijvoorbeeld persoonlijk mentorraat, geven van modules en talentontwikkeling.

Waarom?	Binnen de O.O.P. zal een groot aantal collega's uitstromen. Hierdoor ontstaan er nieuwe vacatures. Om zorg te dragen voor een passende mix zal er goed beleid moeten zijn. Hierdoor wordt een sollicitatieprocedure vereenvoudigd.
Doel/beoogd resultaat?	Goed zicht op taakomschrijving en ontstane gaten
Wie?	SL. De SL en MR voeren dit uit.
Wanneer?	Er ligt een plan in augustus 2016 en in schooljaar 2016-2017 wordt dit uitgevoerd.

#### 4.5. Arbeidsvoorwaardenbeleid

##### a. Visie op het onderwerp

Veel is vastgelegd in de CAO. Daarnaast werkt de school vanuit de visie: wanneer een personeelslid een verzoek indient, dat heel belangrijk is voor hem/haar, dan stemt de SL daarmee in - indien het rooster dat toelaat- omdat de loyaliteit van de collega daarmee toeneemt. Op een ander moment zal hij/zij zijn collega en dus de school dan eerder helpen om een probleem op te lossen. Hiermee investeert de school in de goede relatie.

##### b. Sterke punten

- Veel afspraken zijn via de stichting geregeld.
- Er is een duidelijke visie omtrent arbeidsvoorwaarden.
- Arbeidsvoorwaardenbeleid wordt uitgevoerd op de persoon en niet zakelijk met een menselijk gezicht i.t.t. technocratisch.

##### c. Ontwikkelpunten

- Iedereen een iPad.

##### d. Conclusies

Op de uitvoering van het ziektebeleid zijn we tevreden. In de aanpassing van de organisatiestructuur zal dit bijgewerkt worden.

Met de toekomstige ontwikkelingen op ICT-gebied is een iPad voor elk personeelslid een waardevolle aanvulling bij de uitvoering van de onderwijsontwikkelingen.

##### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: Iedere O.P. een iPad</b>	
Iedere werknemer met een dienstverband heeft een iPad	
Waarom?	Het onderwijs op het St. Bonifatiuscollege verandert en wil meer gebruik maken van digitale werkvormen. Om medewerkers in de gelegenheid te stellen dit voor te bereiden dienen zij de beschikking te hebben over eenzelfde device als de leerlingen. Ook overleg met collega's kan eenvoudiger en men kan samen werken in bestanden.
Doel/beoogd resultaat?	Iedere O.P. met een dienstverband heeft een iPad tot zijn beschikking t.b.v. het voorbereiden van lessen.
Wie?	ICT-coördinatoren en schoolleiding
Wanneer?	In schooljaar 2017-2018 is dit bereikt

#### **4.6. Arbobeleid**

##### **a. Visie op het onderwerp**

Zoals al is gezegd kent de school een laag ziekteverzuim. Dat is deels een kwestie van geluk en wellicht ook een gevolg van de benadering van het personeel door de leden van de SL. In de wandelgangen is er voor de meeste mensen de mogelijkheid hun verhaal te doen bij afdelingsleiders en directieleden. De deur staat bij velen erg vaak open. Kortdurend ziekteverzuim is er wel en bij opvallende ziekmeldingen volgt altijd een gesprek. Bij de SL is precies bekend wie er om welk reden welk uur niet was. Dat vinden wij voldoende om daarmee zelf in de gaten te houden wanneer er actie moet worden ondernomen. Dat gebeurt bij collega's die zich in een half jaar tijd meer dan 2 keer (of vaker) kort ziek melden. Zij worden, indien niet duidelijk is wat er aan de hand is, in eerste instantie uit zorg aangesproken over hun verzuim en in enkele gevallen wordt een afspraak gemaakt met de bedrijfsarts.

Door verandering in de ondersteuning van de directie zal er gekeken moeten worden naar de verantwoordelijke schoolleider bij verlofaanvragen en bij ziekteverzuim.

Uit het tevredenheidsonderzoek van het personeel van schooljaar 2013-2014 kwam als aandachtspunt de werkdruk bij het personeel naar voren. De school gaat een duidelijk beleid formuleren op het in kaart brengen en hanteerbaar houden van het werk bij het personeel. Een van de aandachtspunten is dat de SL duidelijke keuzes maakt in verdeling van taken. (zie LC- en LD-beleid over bijbehorende taken)

Bij het formuleren van nieuw beleid zal het personeel betrokken worden.

In het veiligheidsplan staat een en ander verder uitgewerkt. Het is wel raadzaam om jaarlijks dit plan kritisch door te nemen en te checken of het nog klopt. Ook het aantal BHV-gediplomeerden en het onderhoud van dit diploma.

##### **b. Sterke punten**

- Door korte lijn tussen directie en personeel is er een laag ziekteverzuim en vallen er weinig lesuitval.
- Keuzevrijheid van taken naast lesgeven d.m.v. taakbeleid.
- Ruimte in jaaragenda voor overlegmomenten.

##### **c. Ontwikkelpunten**

- Optimaliseren van overlegmomenten.
- Duidelijke visie op hanteren van werkdruk.
- Veiligheidsplan updaten en beter onder de aandacht brengen.

##### **d. Conclusies**

Het ziekteverzuim is al jarenlang laag. Een aandachtspunt is wel de werkdruk onder het personeel. In de komende jaren zal dit goed gemonitord moeten worden en gekeken moeten worden of de taken passen bij het personeel en goed verdeeld zijn over het personeel.

Het veiligheidsplan zal jaarlijks nagekeken worden en eventueel aangepast. Ook is het van belang dat de BHV-ers bijgeschoold moeten blijven en dat het personeel op de hoogte moet zijn van de werking van dit plan.

#### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemen: Beleid werkdruk</b>	
De SL heeft een duidelijk beleid om de werkdruk voor werknemers hanteerbaar te houden. Hierbij wordt zowel gekeken naar het takenpakket van de individuele docent als naar de taakverdeling binnen de sectie. Dit thema is onderdeel van de functioneringsgesprekken. Ook wordt er meer gekeken naar competenties van werknemers en passende taken.	
Waarom?	Uit het tevredenheidonderzoek is naar voren gekomen dat er een hoge werkdruk wordt ervaren. Het is belangrijk de ervaren werkdruk in kaart te brengen om zo docenten niet te overvragen.
Doel/beoogd resultaat?	Docenten worden passend belast en ervaren een niet hoge werkdruk.
Wie?	SL stuurt aan. De PR en SL voeren dit uit.
Wanneer?	In schooljaar 2018-2019 is dit uitgevoerd.

<b>Naam beleidsvoornemen: Veiligheidsplan updaten</b>	
Er is op school een veiligheidsplan aanwezig maar dit moet elk jaar opnieuw bijgesteld worden. Ook moeten de BHV-ers nageschoold worden.	
Waarom?	Het is belangrijk dat bij calamiteiten iedereen weet wat hij/zij moet doen.
Doel/beoogd resultaat?	Een up-to-date veiligheidsplan
Wie?	SL stuurt aan, de SL, MR en conciërges voeren dit uit.
Wanneer?	Begin elk schooljaar

## 5. KWALITEIT

Kwaliteitszorg wil zeggen: je kwaliteit bewaken en bewaren en waar nodig verbeteringen aanbrengen en daarop sturen. (Voor ons is kwaliteitszorg geen doel op zich, maar een middel, een onderdeel van het totaal. In de visie van het Boni moet je het niet sec, als een apart beleidsonderdeel gaan benoemen, niet los van alles wat je doet.) De schoolorganisatie in zijn totaliteit is een organisch geheel en in onze manier van werken is de SL voortdurend alert op de bewaking van de kwaliteit: de cijfers helpen daarbij, maar ook de feedback van leerlingen, ouders, collega's, die tussendoor en soms in de wandelgangen binnenkomen, houden ons scherp. Uiteraard toetsen we klachten en opmerkingen aan het totaalbeeld en laten we ons niet leiden door een enkele klacht, maar we nemen wel ieder geluid mee in ons overleg om te verifiëren of kritiek terecht is en wat er moet gebeuren om zaken te verbeteren. In onze open cultuur bewaken we zo voortdurend het proces en controleren we ons werk.

Ook in de periode 2016-2020 blijft het voor de school onverminderd van belang dat er gemonitord wordt op de ontwikkeling van de leerlingpopulatie, ook in relatie tot de samenstelling van het personeelsbestand en het onderwijs.

### 5.1. PDCA cyclus

#### a. Visie op het onderwerp

De school vindt het belangrijk om zichzelf te ontwikkelen als lerende organisatie en heeft de behoefte om meer planmatig hieraan vorm te geven. Door te werken via een PDCA-cyclus verwacht de school hierin stappen vooruit te kunnen maken. Het gebruik van een PDCA-cyclus maakt het reflecteren op de kwaliteit goed mogelijk. Dit geldt ook voor het verbeteren van gemaakte plannen.

De SL werkt zelf volgens de PDCA-cyclus en controleert ook dat alle ingezette ontwikkelingen via deze cyclus worden uitgevoerd.

#### b. Sterke punten

- Veel activiteiten/initiatieven worden ontwikkeld binnen de school om kwaliteit te verbeteren.

#### c. Ontwikkelpunten

- Met name evaluatie en de daarbij behorende aanpassing(en) van initiatieven zijn nog onvoldoende ontwikkeld
- De samenhang tussen de verschillende initiatieven moet te herleiden zijn naar de doelen uit het schoolplan.
- Bij het evalueren van onderwijskundige initiatieven moeten leerlingen en, waar nodig, ouders meer betrokken worden.
- Beter in kaart brengen van de door- en op-/afstroomgegevens in de onder- en bovenbouw door de datacoach.

#### d. Conclusies

De PDCA-cyclus wordt in de komende vier jaar gemeengoed in het uit te voeren beleid.



#### e. Beleidsvoornemens

<p><b>Naam beleidsvoornemen: PDCA-cyclus</b></p> <p>Het invoeren van deze cyclus in het te ontwikkelen beleid en bij het herzien van bestaand beleid.</p>	
Waarom?	Systematisch werken aan onderwijsontwikkeling of -verbetering en het borgen van kwaliteit. (zie ook de ontwikkelpunten hierboven)
Doel/beoogd resultaat?	Borgen van kwaliteit en samenhang
Wie?	<p>De rector zorgt in samenwerking met de MR ervoor dat iedereen die bij onderwijs ontwikkelplannen betrokken is werkt met deze cyclus. Doelen in het schoolplan worden aan het begin van elk schooljaar in het jaarwerkplan uitgewerkt met een taakverdeling en een bijbehorend tijdpad.</p> <p>Voor alle onderwijsontwikkelplannen is er afhankelijk van het onderdeel een persoon verantwoordelijk.</p>
Wanneer?	<p>Aan het begin van het jaar wordt het jaarwerkplan voor komend schooljaar voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Aan het eind van het jaar wordt het jaarwerkplan geëvalueerd met de medezeggenschapsraad en betrokken geledingen binnen de school.</p> <p>De doelstellingen in het jaarwerkplan worden verder uitgewerkt in de sectieplannen. Het sectieplan wordt aan het begin van het jaar gemaakt en wordt geëvalueerd aan het einde van het jaar. Over het format van het sectieplan moet nog worden nagedacht.</p>

## 5.2. Systematische monitoring opbrengsten

### a. Visie op het onderwerp

Door monitoring en data feedback zorgen we ervoor dat de PDCA-cyclus systematisch gevolgd kan worden. De SL meet periodiek de examenresultaten en sectieresultaten. Ook op- en afstroom wordt hierbij gemonitord. Waar nodig vinden er ook gesprekken met afzonderlijke secties/docenten plaats en worden plannen voor verbetering/verandering opgenomen in het sectieplan volgens de PDCA-cyclus.

### b. Sterke punten

- Jaarlijkse bespreking van opbrengsten en kwaliteit tussen secties en SL op basis van de gegevens uit vensters voor verantwoording en MMP.
- Leerlingen enquêtes worden afgenomen als basis voor functioneringsgesprekken van individuele docenten
- Er worden op school periodiek leerlingtevredenheidsonderzoeken en ook docentenscans uitgevoerd
- De ouders hebben inzage in alle toetsresultaten via magister om zo op de hoogte te blijven van de opbrengsten van hun kind. Dit is ter aanvulling van de gesprekken die plaatsvinden tussen ouders en de school.
- Viermaal per jaar ontvangen de leerlingen een rapport en voorafgaand daaraan vinden er vergaderingen plaats over de resultaten. In de secties zelf wordt het niveau bepaald. De secties hebben een systeem waardoor ze gemeenschappelijke proefwerken op elkaar afstemmen en kunnen zien of de verschillende klassen op hetzelfde niveau zitten. Het niveau wordt ook bewaakt doordat onze docenten zo veel mogelijk in alle leerjaren lesgeven. Op die manier is er een natuurlijke doorlopende leerlijn. In klassen- of teamvergaderingen wordt vooral de didactische aanpak besproken.
- Behoud van de huidige kwaliteit in de toelatingsprocedure/warme overdracht voor nieuwe leerlingen. Dit geldt ook voor de overdracht van LVS en OPP.
- Behoud van de kwaliteit omtrent het in kaart brengen van speciale ondersteuningsbehoeftes bij leerlingen.

### c. Ontwikkelpunten

- De rol van de datacoach binnen onderwijsverbetering moet duidelijker worden, waarbij er gewaakt wordt voor het gevaar van cijferfetisjisme. Aan het begin van het schooljaar wordt een kwaliteitsagenda opgesteld met de hulp van de datacoach. Ook vaksecties weten de datacoach te vinden met vragen.
- Docentenscans en leerlingenenquêtes worden standaard ingezet bij functioneringsgesprekken.
- Het rendement van de rapportvergaderingen is gebaat bij een zorgvuldig gebruik van de opmerkingen in magister. Er moet blijvend aandacht zijn voor het verbeteren van de efficiëntie van deze vergaderingen.
- Mentoren houden via magister en het LVS de voortgang van hun leerlingen bij.
- De school zal naar aanleiding van het inspectierapport de wenselijkheid onderzoeken om de sociale opbrengsten in beeld te brengen.

#### d. Conclusies

Er is de laatste jaren winst geboekt op het cijfermatig in kaart brengen van onderwijsopbrengsten en we slagen er als school steeds beter in om op basis van deze gegevens onderwijskundige gesprekken te voeren. Desondanks willen we dit als school de komende jaren verder verbeteren en daarbij gebruik maken van de datacoach

#### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemen: Systematisch bespreken onderwijsopbrengsten</b>	
Voorbeelden van te bespreken opbrengsten: examenresultaten, cijfergeving binnen secties, leerlingtevredenheidsenquête, absentie-registratie, gebruik ICT, leerling enquêtes functioneringsgesprekken en evaluaties van onderwijsvernieuwingen...	
Waarom?	Borging van de kwaliteit door middel van reflectie op het onderwijsproces aan de hand van opbrengsten.
Doel/beoogd resultaat?	Op basis van onderwijsopbrengsten in gang gezette ontwikkelingen bij kunnen stellen of indien nodig stopzetten.
Wie?	Twee leden van de SL bewaren het overzicht over schoolopbrengsten, de sectievoorzitter bewaart het overzicht over sectieopbrengsten en zorgt dat dit een punt van aandacht is binnen de sectie. (wordt ook jaarlijks met de SL besproken) De afdelingsleider behoudt het overzicht op afdelingsopbrengsten.  De datacoach levert desgevraagd informatie ter ondersteuning van het monitoringsproces.  De docent gaat in gesprek met leerlingen/klassen aan de hand van behaalde resultaten en vult opmerkingen in magister tijdig in.  Docentenscans en leerlingenenquêtes worden door de SL uitgezet.
Wanneer?	Gesprekken vinden minimaal 1 x per jaar plaats. Aan het einde van het jaar wordt geëvalueerd. In schooljaar 2019-2020 behoren bovenstaande onderdelen tot de standaarduitrusting van de school.

### 5.3. Systematische monitoring onderwijsproces

#### a. Visie op het onderwerp

Het Boni is een school waar het verbeteren van onderwijs voortdurend in beweging is. Het monitoren van het onderwijsproces speelt een belangrijke rol bij dit voornemen.

#### b. Sterke punten

- In 2013 is de werkgroep MOM begonnen (met oog op morgen) Hier is uit bijna elke sectie een vertegenwoordiging in aanwezig geweest. Deze denktank heeft zich gericht op het bedenken van activiteiten om leerlingen te stimuleren tot een actievere en meer betrokken houding in de les. Het doel was een hoger onderwijsrendement te behalen. De MOM heeft geresulteerd in een aantal subgroepen, zoals: differentiatie en talentontwikkeling in de brugklas, de iPad-pilot in de 2<sup>e</sup> klas, modules in 4 VWO, het zelf organiseren van examentrainingen, wederzijds lesbezoek.
- De werkzaamheden van de MOM hebben ook geleid tot het samenstellen van een nieuw lesobservatieformulier dat schoolbreed gebruikt wordt voor het observeren van lessen en dat aansluit bij de gewenste onderwijsontwikkelingen. Speciale aandachtspunten zijn: betrokkenheid van leerlingen, differentiatie en reflectie.
- Met ingang van schooljaar 2015-2016 is de MOM overgegaan in de werkgroep VVnV (van visie naar vorm), die als taak heeft de onderwijsvisie goed neer te zetten en te vertalen naar eisen en wensen ten aanzien van het nieuwe gebouw.
- De kwaliteit van het inductieproces wordt voortdurend geëvalueerd en verbeterd door de drie schoolopleiders.
- Voor onderwijsontwikkelingen wordt bij personeel goed draagvlak gecreëerd.

#### c. Ontwikkelpunten

- Secties vullen jaarlijks een sectieplan in waar aandacht is voor onderwijskundige ontwikkelingen en de lespraktijk.
- Het inductietraject van beginnende docenten wordt verder verbeterd. (zie §personeel)
- De noodzaak van het blijven ontwikkelen door docenten wordt bewaakt via de functioneringsgesprekken die ieder jaar plaatsvinden. (zie ook 4.2: gesprekscyclus)
- Lesobservaties uitgevoerd door de SL zullen nog intensiever plaats moeten vinden. (bijv. via "vlootschouw")
- Docenten worden nog meer gestimuleerd op wederzijds lesbezoek te gaan en na te bespreken.
- De verwerking van de feedback van leerlingen (bijv. klankbordgroepen) wordt geïntegreerd in de PDCA-cyclus en wordt onderdeel van het jaarwerkplan.

#### d. Conclusies

Er zijn de afgelopen jaren veel initiatieven ontplooid om het onderwijsproces in beeld te brengen en te verbeteren. In de komende jaren willen we met name het aspect van evalueren verder versterken.

**e. Beleidsvoornemens**

<b>Naam beleidsvoornemen: Monitoren en evalueren van het onderwijsproces</b>	
Monitoren en evalueren van de lessen meer structureel onderdeel maken van de kwaliteitszorg. Ook feedback van leerlingen hierin betrekken.	
Waarom?	Borgen van de kwaliteit van het onderwijs
Doel/beoogd resultaat?	De geformuleerde doelen voor een goede les moeten zichtbaarder worden in het gegeven onderwijs.
Wie?	SL stuurt aan, daarin gesteund door sectievoorzitters en voorzitters van onderwijsgroepen.
Wanneer?	Het hele jaar door. Docenten houden hun professionaliseringsactiviteiten zelf bij en evalueren dit in de gesprekscyclus.

#### 5.4. Sociale veiligheid

##### a. Visie op het onderwerp

Sociale veiligheid is een onderwerp dat op onze school hoog in het vaandel staat. Boni-leerlingen moeten zich in al hun diversiteit geaccepteerd en gewaardeerd voelen. De veelgenoemde Boni-sfeer koesteren wij als school, maar mag niet aanvoelen als een keurslijf.

##### b. Sterke punten

- Leerlingenquêtes bevestigen het positieve beeld op het gebied van sociale veiligheid en sfeer.
- Het systeem van mentoren, afdelingsleiders, leerlingbegeleidingsteam, vertrouwenspersonen en zorgcoördinator functioneren voor veel (kwetsbare) leerlingen als een vangnet.

##### c. Ontwikkelpunten

- In de mentorlessen zal nog meer aandacht komen voor mediawijsheid om o.a. digitaal pesten te voorkomen.
- In de komende jaren zal de rol van de mentor met betrekking tot sociale veiligheid kritisch tegen het licht worden gehouden.
- Het pestprotocol wordt jaarlijks bijgewerkt en wordt besproken in de medezeggenschapsraad.
- De Boni-sfeer moet niet als te vanzelfsprekend gezien gaan worden en er moeten activiteiten blijven om deze sfeer te behouden. Het is belangrijk leerlingen op dit punt met grote regelmaat te bevragen via mentorlessen, klankbordgroepen en enquêtes.

##### d. Conclusies

Leerlingenquêtes laten zien dat de meeste leerlingen zich sociaal veilig voelen en de sfeer op de school waarderen. Boodschap voor de school is wel dat we als school dit niet als vanzelfsprekend moeten gaan ervaren met name door de immer veranderende schoolpopulatie.

##### e. Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: Sociale veiligheid</b>	
Behouden van de veilige sociale sfeer en waar nodig versterken.	
Ook wordt er iedere twee jaar een leerlingtevredenheidsenquête afgenomen waarvan de sociale veiligheid een onderdeel is. (enquête voldoet aan de wettelijke eisen)	
Waarom?	Sociale veiligheid borgen
Doel/beoogd resultaat?	Elke leerling moet zich sociaal veilig voelen op school en gekend voelen in zijn eigenheid.
Wie?	SL, mentoren en leerlingen (leerlingenraad)
Wanneer?	Plannen worden verder uitgewerkt in jaarwerkplannen, waar nodig in overleg met de mentoren.

## 6. INFRASTRUCTUUR

### 6.1. Huisvesting

Ons gebouw stamt uit de jaren zestig. Hoewel goed onderhouden en sfeervol heeft zo'n oud gebouw aanzienlijke nadelen. Het binnenklimaat is ronduit slecht te noemen. De kosten voor onderhoud en energie zijn bijzonder hoog. De kleine lokalen en het gebrek aan flexibiliteit in werkruimtes staat een ontwikkeling naar meer werkvormen dan alleen de klassikale aanpak in de weg. Kortom, we zijn toe aan een nieuw gebouw.

Na jaren van aandringen bij bestuur en gemeente is onze school nu formeel opgenomen in het meerjaren huisvestingsplan voor onderwijs van de gemeente Utrecht. De gemeente heeft hiervoor geld gereserveerd in haar begroting voor de periode 2018-2020. Met ons bestuur hebben we afgesproken dat we als Boni zelf tot de zomer van 2017 de tijd benutten om onze visie op onderwijs helder te krijgen en te vertalen naar eisen en wensen ten aanzien van het nieuwe gebouw. Vervolgens gaan we in gesprek met experts van de afdeling huisvesting van het bureau (BCOU) en van de gemeente. Op basis van onderwijskundige, bouwtechnische (inclusief duurzaamheid) en financiële afwegingen wordt dan bepaald of we een nieuw gebouw gaan neerzetten of dat het huidige gebouw ingrijpend verbouwd en gerenoveerd gaat worden. Als dat duidelijk is, wordt in overleg met school een architect aangezocht, een plan van eisen opgesteld, en een aannemer gecontracteerd. Als alles gaat volgens planning dan staat er 2020 een nieuw gebouw.

#### Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: Nieuwbouw dan wel renovatie realiseren medio 2020</b>	
Waarom?	Huidige gebouw is verouderd en voldoet niet meer (zie boven).
Doel/beoogd resultaat?	Een nieuw dan wel geheel gerenoveerd gebouw dat qua ontwerp en indeling past bij onze onderwijskundige visie. Een gebouw ook dat voldoet aan de hedendaagse normen van veiligheid (fysiek en sociaal), gezondheid (ergonomisch en binnenklimaat), duurzaamheid (materialen en gebruik) en onderhoud (waaronder ook de schoonmaak).
Wie?	Werkgroep VVnV (4 leden van de schoolleiding en 4 docenten) zet de visie op onderwijs (activeren van leerlingen door meer in te spelen op de verschillen tussen leerlingen en meer keuzemogelijkheden te bieden) helder op een rijtje en vertaalt deze in concrete onderwijskundige doelen (zoals gedifferentieerd werken in de lessen, gebruik van devices, meer aandacht voor feedback en reflectie, mogelijkheden uitbreiden voor talentontwikkeling en (vakoverstijgend) projectmatig werken. De werkgroep VVnV vertaalt deze onderwijskundige doelen uiteindelijk naar globale wensen en eisen ten aanzien van het nieuwe gebouw.  Daarna wordt een commissie "gebouw" in het leven geroepen die de directie gaat voorzien van adviezen op alle voor de nieuwbouw relevante terreinen (zoals uitstraling, indeling, installaties, duurzaamheid, inrichting, ICT, duurzaamheid, etc.).

Wanneer?	Schooljaar 2015-2016: onderwijskundige visie en concrete doelen formuleren. Schooljaar 2016-2017: onderwijskundige doelen vertalen naar wensen en eisen ten aanzien van het nieuwe gebouw. Schooljaar 2017 – 2018 (en verder): werkgroep “gebouw”
----------	---

## 6.2. ICT

Onze school heeft een uitstekende ICT-infrastructuur. Het systeembeheer is professioneel ingericht. Ook het applicatiebeheer is goed op orde. Het administratief segment functioneert vrijwel probleemloos. Het educatieve segment vraagt wat meer aandacht. Vaak ontstaan er problemen bij het in gebruik nemen van nieuwe onderwijssoftware. De applicatiebeheerder weet de problemen uiteindelijk vrijwel altijd op te lossen. De beamers en smartborden zijn het meest onderhoudsgevoelig. De applicatiebeheerder en de stagiaires zijn dagelijks bezig met het oplossen van storingen bij beamers en smartborden. De storingen zijn frustrerend voor docenten (en leerlingen) en kosten systeembeheer veel tijd. De kosten lopen ook stevig op. De lampen moeten regelmatig vervangen worden, de projectoren gaan maar een jaar of 5 mee en ook de smartborden moeten na een jaar of 10 vervangen worden. Een tweede grote bron van storingen zijn de vaste lokaalcomputers. Met name de bekabeling is storingsgevoelig.

### Beleidsvoornemens

<b>Naam beleidsvoornemens: Onderzoek naar alternatieven voor storingsgevoelige ICT-apparatuur zoals beamers, smartborden en vaste lokaalcomputers. Hierbij wordt gedacht aan lcd-schermen zoals we nu al in 007 en 406 hebben hangen en aan laptops voor docenten.</b>	
Waarom?	Beamers en smartborden en lokaalcomputers vallen regelmatig uit door storingen en dat frustreert het onderwijsproces en zorgt voor grote werkdruk bij systeembeheer en voor hoge kosten voor school.
Doel/beoogd resultaat?	Meer bedrijfszekerheid, minder druk op systeembeheer, minder kosten. En in geval van een laptop voor alle docenten ook aanzienlijk meer gebruikersgemak.
Wie?	Conrector gebouw/beheer met ICT-coördinatoren en ICT-afdeling.
Wanneer?	Schooljaar 2015-2016: onderzoek naar wenselijkheid en haalbaarheid van lcd-schermen als alternatief voor beamers en smartborden. Schooljaar 2016-2017: onderzoek naar wenselijkheid en haalbaarheid om vaste lokaalcomputers te vervangen door een laptop. 2020: Het nieuwe gebouw inrichten op basis van de adviezen die voortkomen uit bovengenoemd onderzoek.

In schooljaar 2015-2016 is besloten om in de onderbouw te gaan werken met iPads voor alle leerlingen. De inzet van de iPads (en andere devices) in het onderwijs is mogelijk dankzij het recent geïnstalleerde wifi-netwerk in beide gebouwen. Het netwerk heeft het afgelopen jaar naar behoren gewerkt. Het netwerk zal de komende jaren echter veel intensiever gebruikt gaan worden. Het aantal devices dat gebruik maakt van het wifinetwerk zal de komende paar jaar stijgen van ongeveer 100 naar ruim 1500. Wanneer we de smartphones meerekenen verdubbelt dat aantal nog eens.



<b>Naam beleidsvoornemen: Capaciteit en bedrijfszekerheid wifi-netwerk mee laten groeien met het gebruik ervan.</b>	
Waarom?	Een goed functionerend wifi-netwerk is een voorwaarde om met devices in de lessen te kunnen werken. Wanneer het wifi-netwerk uitvalt gaat dat de lessen ernstig verstoren.
Doel/beoogd resultaat?	Capaciteit en functionaliteit waarborgen.
Wie?	Conrector gebouw/beheer, ICT-coördinatoren, afdeling ICT
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017 en verder In 2020 het nieuwe gebouw voorzien van een goed wifi-netwerk

Tot slot is er nog de vraag hoe wij als school de organisatie van onze ICT-afdeling vorm willen geven. Om ons heen zien wij een tendens naar meer samenwerking tussen scholen. Dat is ook het geval binnen de Willibrord stichting. Wij zullen de komende jaren een stevig standpunt in moeten nemen in deze discussie. Niet goed vormgegeven samenwerking kan namelijk ook tot grote nadelen voor onze school leiden.

<b>Naam beleidsvoornemen: Voor- en nadelen van samenwerking binnen de stichting op ICT-gebied in kaart brengen en op basis daarvan een helder standpunt innemen (richting CvB).</b>	
Waarom?	Samenwerking binnen de stichting is inmiddels in gang gezet. Ons is gevraagd of we aan willen haken.
Doel/beoogd resultaat?	Beste keuze kunnen maken voor het Boni.
Wie?	Directie en ICT afdeling
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017 Schooljaar 2020-2021 moeten veel servers vervangen worden en wordt het nieuwe gebouw ingericht. Dan moet duidelijk zijn of we qua ICT zelfstandig blijven opereren of dat we aanhaken bij de stichting (bijvoorbeeld door gebruik te gaan maken van een gemeenschappelijke glasvezelkabel en/of datacentrum).

## **7. COMMUNICATIE**

### **7.1. Communicatie in en met het team**

Op verschillende manieren worden de medewerkers bij het beleid en de besluitvorming betrokken. Er zijn tweewekelijkse vergaderingen van de schoolleiding; er zijn vergaderingen van de afdelingsleiders met hun mentorenteams. De plenaire vergadering heeft geen formele status, maar is een belangrijk klankbord, evenals de Bonifatiuslezing en de studiedag na de kerstvakantie, waarbij jaarlijks in januari en juni gelegenheid is tot gesprek en discussie over onderwijs.

Minstens tweemaal per jaar komen alle sectievertegenwoordigers bijeen om onderwijskundige zaken te bespreken en die daarvoor en/of daarna in hun secties te overleggen/door te geven. De secties zelf hebben verplicht overleg met elkaar. Eenmaal per jaar heeft een vertegenwoordiging van de sectie overleg met een vertegenwoordiging van de schoolleiding. Dat gebeurt volgens een vaste agenda, die jaarlijks wordt vastgesteld. Dan komen in ieder geval de opbrengsten van de sectie ter sprake.

De BoniBerichten zijn een adequaat middel om het contact tussen de medewerkers te versterken. Wekelijks krijgen alle medewerkers via de mail bericht van alle veranderingen op organisatorisch gebied. De rector stuurt iedere week een meer informele brief naar alle medewerkers om alle zaken die spelen, ook op personeelsvlak, door te geven, zodat alle medewerkers, ondanks de grootte van de school op elkaar betrokken kunnen blijven.

### **7.2. Communicatie tussen docent en leerling**

Het Boni kiest voor het werken in klassenverband. Dat betekent dat docenten de centrale rol spelen in de communicatie tussen leerling en school. De docent zal in de klas met de leerlingen als groep communiceren en ook leerlingen individueel spreken.

Verder gebruik van Magister, studieplanners, berichten, etc.

Mentoren vervullen uiteraard een speciale rol.

In mentorlessen en mentorgesprekken.

### **7.3. Communicatie tussen afdelingsleider, mentor en ouder**

Geregeld contact tussen mentor en afdelingsleider. Jaarlijks mentorgesprekken met alle mentoren

Voorvergaderingen over de rapporten. Hierdoor zijn de leerlingen goed in beeld bij afdelingsleider en mentor.

Mentor communiceert in eerst instantie met de ouders: Via mail, telefoon, ouderavond en informatieavond.

Naast contact met mentor en afdelingsleider hebben ouders ook contacten met de absentiecoördinator als het over hun kinderen gaat.

### **7.4. Communicatie tussen de school en ouders**

---

Enige jaren geleden heeft een werkgroep vanuit de Ouderraad in overleg met de schoolleiding een startdocument gemaakt over Ouderparticipatie en Ouderbetrokkenheid op het Boni. Uitgangspunt daarbij was en is nog steeds dat ouders en school een gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen en nemen in het opleiden en opvoeden van de Boni-leerlingen. Met name ouderbetrokkenheid is daarvoor een voorwaarde.

Ouderparticipatie gaat duidelijk over het actief een steentje bijdragen van de ouders aan activiteiten van school. Dat betreft concrete zaken en kan jaarlijks met de ouderraad worden afgestemd, afhankelijk van de vraag die er is.

Ouderbetrokkenheid is minder concreet te duiden: daarbij gaat het ook om het gevoel dat ouders bij de school hebben en omgekeerd: de verbinding die de school aangaat met ouders, de verwachtingen die over en weer worden uitgesproken en ook worden bijgesteld waar dat nodig blijkt. Daarom is het van groot belang dat ouders betrokken worden bij zo veel mogelijk zaken die met het onderwijs van hun kinderen te maken hebben.

Dat gebeurt natuurlijk door de gesprekken en de vergaderingen met (leden van) de Ouderraad. Dat is echter een kleine groep vertegenwoordigers van de vele ouders die hun kind aan het Boni toevertrouwen. De school vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk ouders op de hoogte zijn van wat er op school leeft en hoe hun kind in de school staat. Ook omgekeerd is het noodzakelijk dat ouders de school informeren over hun kind en ook meedenken over de schoolcultuur zodat ouders expliciet deel uitmaken van de schoolgemeenschap.

Wat de informatie en uitwisseling betreft: ouders volgen de school in ieder geval via de nieuwsberichten die zij via de Boni-site of via de Nieuwsbrief ontvangen (drie keer per jaar), via het Ouderbulletin van de OR, via nieuws op de website, en alle publicaties die zij daarop kunnen vinden. De school heeft alle mailadressen van de ouders en stuurt regelmatig mededelingen via de mail naar de ouders, zoals bij wisseling van docenten, de organisatie van activiteiten en excursies.

Wanneer ouders over zaken willen spreken die niet direct hun eigen zoon/dochter betreffen, kunnen zij daarvoor verschillende wegen bewandelen. Contact opnemen met de mentor of de afdelingsleider of, als het naar aanleiding van bijv. de nieuwsbrief is of een calamiteit, met de rector. Klachten kunnen zij via de klachtenregeling indienen.

Bij alles blijft ons uitgangspunt dat het de voorkeur heeft: om eerst een persoonlijk gesprek te voeren met degene die direct betrokken is. De ouderavonden zijn daarvoor de beste momenten, maar ook na schooltijd maken ouders vaak een afspraak met de mentor. Op de grote ouderavonden met de 7 minuten gesprekken staat de rector in de hal om ouders die daaraan behoefte hebben te spreken over algemene schoolzaken.

Bij al deze noodzakelijke informatie en uitwisseling wordt zoveel mogelijk de openheid en mogelijkheid aan de ouders geboden om te reageren en mee te denken. Daar staan wij als school uitdrukkelijk voor open. De drempel is wat dat betreft laag: ouders kunnen altijd bij mentoren en bij leden van de schoolleiding terecht.

Met de ouders uit de Ouderraad bespreken we vooral de grotere zaken die (soms ook) raken aan het schoolbeleid. Samen met de Ouderraad zoeken we naar wegen om zoveel mogelijk ouders mee te

laten denken, bijvoorbeeld op de algemene ouderavonden in de hal, bij het jaarlijks Brugklasoverleg en door ouders te betrekken bij commissies. De ouders van de Ouderraad nodigen ook andere medewerkers dan die uit de schoolleiding uit om het gesprek over onderwijs en opvoeding aan te gaan. In ieder geval spreekt een delegatie van de ouderraad 2 x per jaar uitvoerig over de manier waarop de communicatie zo ideaal mogelijk wordt.

<b>Naam beleidsvoornemen: Jaarlijks (2x) met een delegatie van ouders uit de OR in gesprek over de manier waarop de betrokkenheid van en de communicatie tussen school en ouders versterkt kan worden en welke aandachtspunten in het schooljaar centraal staan.</b>	
Waarom?	De band tussen ouders en school is essentieel voor een goede begeleiding van de leerlingen.
Doel/beoogd resultaat?	Ouders denken mee over de schoolcultuur en het onderwijsaanbod van het Bonifatius College. Ouders en medewerkers waarderen de onderlinge communicatie.
Wie?	De SL en het bestuur van de ouderraad
Wanneer?	Aan het begin en aan het einde van het schooljaar

## 8. FINANCIËN

De financiële positie van het Boni is gezond en stabiel. Dat komt doordat we altijd voldoende leerlingen in huis halen en ook de samenstelling van het team redelijk constant is waardoor zowel de baten (geld per leerling) als de belangrijkste lasten (loonkosten) geen grote schommelingen laten zien. We hebben in de loop der jaren een groot eigen vermogen opgebouwd. Helaas niet uit vrije wil maar opgelegd door het bestuur in de vorm van jaarlijkse taakstellingen. Dit om andere scholen

binnen de stichting financieel te ondersteunen. De jaarlijkse taakstelling van 1% van de baten betekent voor onze school een jaarlijkse last van ruim een ton.

### 8.1. Aanspreken eigen vermogen en de onderhoudsvoorziening

De afgelopen jaren hebben we extra investeringen gedaan in onderwijskundige vernieuwing. Dat willen we de komende jaren blijven doen. Daarom zullen we bij het bestuur (blijven) aandringen op het inzetten van een deel van ons eigen vermogen. De renovatie en nieuwbouw zal ook extra kosten met zich meebrengen. Daarvoor willen we de onderhoudsvoorziening en indien nodig een deel van ons eigen vermogen aanspreken.

<b>Naam beleidsvoornemen: Extra investeringen doen vanuit het eigen vermogen in onderwijsontwikkeling en renovatie/nieuwbouw.</b>	
Waarom?	Reguliere bekostiging dekt de structurele kosten. Voor onderwijsontwikkeling en nieuwbouw/renovatie zijn extra incidentele gelden nodig.
Doel/beoogd resultaat?	Afspraken met het bestuur over het aanspreken van eigen vermogen en onderhoudsvoorziening.
Wie?	Conrector financiën en gebouwbeheer en rector met bestuur
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017 en verder (tot renovatie/nieuwbouw in 2020)

### 8.2. De functiemix

De functiemix is een blijvend punt van aandacht. We hebben met de PR afspraken gemaakt over de verhouding LB-LC-LD-functies. Door de harde afspraak over de functiemix kan de schoolleiding moeilijk sturen op loonkosten. Doordat we veel LD-functies hebben en maar weinig LB-functies zijn de (gemiddelde) loonkosten hoog. Hoger dan op de meeste andere scholen. Door de hoge loonkosten is er weinig financiële ruimte voor (het toekennen van taakuren) voor bijzondere projecten of nieuwe activiteiten. Dat staat op gespannen voet met de wens om onze school verder te ontwikkelen en mensen (met uren) te belonen voor hun (extra) inzet. De relatie met punt 7.0 mag duidelijk zijn.

<b>Naam beleidsvoornemen: Functiemix betaalbaar houden</b>	
Waarom?	Onze hoge GPL heeft tot gevolg dat er weinig financiële ruimte is voor bijzondere projecten, bijvoorbeeld rond onderwijsontwikkeling. Dat wringt soms.
Doel/beoogd resultaat?	Afspraken maken met de PR over het aantal bevorderingen in het kader van de functiemix.
Wie?	Rector met PR
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017 en verder (jaarlijks)

### 8.3. Meerjarig investeringsplan (MIP) en meerjarig onderhoudsplan (MOP)

Tot de renovatie/nieuwbouw zullen er geen grote investeringen in het gebouw gedaan worden. Ook het preventief onderhoud (bijvoorbeeld vervangen dakbedekking, vloeren, tl-armaturen, ketels en pompen) wordt op een laag pitje gezet. Het Uitgangspunt is en blijft dat alles naar behoren functioneert en het gebouw ook qua uitstraling netjes en aangenaam blijft. Jaarlijks voegen we (verplicht) een vast bedrag toe aan onze onderhoudsvoorziening. Doordat we nu minder uit gaan geven aan (preventief) onderhoud zal de omvang van die voorziening groeien. We creëren daarmee een buffer voor de eerste inrichting van de nieuwbouw/renovatie.

<b>Naam beleidsvoornemen: MIP en MOP op een laag pitje zetten</b>	
Waarom?	Omdat over 3 jaar het gebouw gerenoveerd of vernieuwd wordt is het financieel onverantwoord nu nog grote investeringen te doen in zaken die niet hergebruikt kunnen worden in het nieuwe gebouw. Datzelfde geldt voor groot preventief onderhoud.
Doel/beoogd resultaat?	Nu geen onnodige kosten maken en tegelijkertijd een buffer aanleggen voor de (eerste inrichting van) het nieuwe gebouw.
Wie?	Conrector financiën en gebouwbeheer
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017 en verder tot de renovatie/nieuwbouw

### 8.4. Europese aanbestedingen

Het bestuur heeft besloten dat we stichting breed een aantal Europese aanbestedingen gaan doen. Dat is al gebeurd voor schoolboeken, kantoorartikelen, computers en smartborden. Onlangs zijn de voorbereidingen voor de aanbestedingen voor de schoonmaak en het installatie-onderhoud opgestart. Door de aanbestedingen neemt de invloed van het bestuur (lees bureau) op het facilitair beheer van de scholen toe. Het contractbeheer vindt immers plaats op het bureau. Daar zien wij dan ook flink wat risico's. Zowel op het gebied van de uitvoering als op financieel gebied. Om nog enige invloed op het resultaat te hebben, denken we intussen mee in werkgroepen.

<b>Naam beleidsvoornemen: Europese aanbestedingen in goed banen leiden</b>	
Waarom?	Dat we Europees aanbesteden is een bestuursbesluit waar we niet blij mee zijn. Uit zorg voor de mogelijke negatieve gevolgen voor scholen zijn we in diverse werkgroepen rond aanbestedingen gestapt.
Doel/beoogd resultaat?	Een aanbesteding van schoonmaak en onderhoud dat betaalbaar is en waar de scholen ook in de uitvoering beter van worden.
Wie?	Conrector financiën en gebouwbeheer met Andre van de Brink
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017

### 8.5. Fonds voor minderdraagkrachtige ouders

Sinds jaar en dag proberen we de kosten van ouder- en deelnemersbijdragen laag te houden. We informeren de ouders tijdig en helder. In vergelijking tot andere scholen hebben we een laag percentage niet (volledig) betalende ouders.

Door het aanbieden van een grote reis aan alle leerlingen in het examenjaar en het gaan werken met iPads in alle leerjagen nemen de schoolkosten voor ouders fors toe. In overleg met de ouderraad (oudergeleden MR) is daarom besloten een (liefst extern) fonds op te zetten waar minderdraagkrachtige ouders een beroep op kunnen doen.

<b>Naam beleidsvoornemen: Fonds voor financieel minder draagkrachtige ouders</b>	
Waarom?	Sterk gestegen kosten voor ouders door het aanbod aan grote reizen in het examenjaar en door de noodzakelijke aanschaf van een iPad.
Doel/beoogd resultaat?	Opzetten van een fonds waar minderdraagkrachtige ouders een beroep op kunnen doen zodat ook hun kinderen mee kunnen op examenreis en een iPad kunnen aanschaffen/gebruiken voor in de lessen. Idealiter wordt het fonds beheerd door een onafhankelijke partij die ook de aanvragen deskundig kan beoordelen. In eerste instantie wordt hierbij gedacht aan de Stichting Leergeld.
Wie?	Conrector financiën en gebouwbeheer
Wanneer?	Schooljaar 2016-2017

**9. BIJLAGE**

9.1. Bijlage 1: overzicht beleidsvoornemens