

"Vernieuwend verder ontwikkelen"

Schoolplan 2025 – 2029

HS/HH 23 7 25



Inhoud

Inhoud	1
Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 - Algemene schoolgegevens 2025	4
1.1. St. Bonifatiuscollege, algemene gegevens	4
1.2. Willibrordstichting, bevoegd gezag (www.pcouwilibrord.nl)	4
1.3. Schoolorganisatie	5
Hoofdstuk 2 - Missie, Visie, Kernwaarden, Identiteit	6
2.1 Missie	6
2.2. Visie	6
2.3. Drie kernwaarden	6
2.4. De identiteit van de school	7
2.5 Leerlingen	8
2.6 Ouders/verzorgers	8
Hoofdstuk 3 - Onderwijskundige koers	9
3.1	9
Onderzoeksopdracht 'Van flexrooster, via Bonirooster naar realiseren van hogere leeropbrengst in onderwijsprogramma met keuzemogelijkheden en maatwerk'	9
3.2 Pedagogisch didactisch klimaat	11
3.3 Verbetering Basisvaardigheden	13
Hoofdstuk 4 - Passend Onderwijs	16
4.1 Inrichting leerlingondersteuning	16
4.2. Groot overleggen en samenwerking met kernpartners	17
4.3 Schoolaanwezigheid	17
4.4 Vertrouwenspersonen (contactpersonen)	18
Hoofdstuk 5 - Personeelsbeleid	20
5.1 Onderwijskundig leiderschap	20
5.2 Integraal personeelsbeleid	20
Functiemix	21
5.3 Werving docenten	22
5.4 Opleiden, begeleiden en (na)scholen	22
5.5 Uitkomsten medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024-2025 t.b.v. Schoolplan	24
Hoofdstuk 6 - Kwaliteitszorg	26
6.1 Algemeen	26
6.2 Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces door zicht op ontwikkeling	27
6.3 Kwaliteitscultuur	27
6.4 Wat willen we versterken naar 2029?	27
Hoofdstuk 7 - Organisatie en beheer	29
7.1 Algemeen	29
7.2 Financieel beheer	29
7.3 Schoolkosten	30

Voorwoord

In de afgelopen jaren hebben we gewerkt aan de ontwikkeling van ons onderwijs, aan de organisatie en kwaliteitszorg, en we hebben het gebouw grondig gerenoveerd in lijn met onze onderwijskundige visie. Er is in de school hard gewerkt om de voorwaarden voor goed onderwijs zo optimaal mogelijk te maken, zodat iedere leerling gezien wordt en de mogelijkheden krijgt om zich maximaal te ontwikkelen.

We staan nu op het punt om deze ontwikkeling te verdiepen, vanuit het inmiddels verankerde uitgangspunt in de school dat we maatwerk en keuzemogelijkheden bieden aan onze leerlingen.

In dit schoolplan staat aangegeven op welke manier we de kwaliteit van ons onderwijs monitoren en borgen en op welke manier we de komende 4 jaren verder ontwikkelen.

Hoofdstuk 1 - Algemene schoolgegevens 2025

1.1. St. Bonifatiuscollege, algemene gegevens

St. Bonifatiuscollege

Fockema Andreaelaan 7 - 9

3582 KA Utrecht

Brin nummer: 02UE

Telefoon: 030-2512315

E-mail: boni@boni.nl

Website www.boni.nl

Het St. Bonifatiuscollege is een katholieke school voor havo, atheneum en gymnasium. De school beschikt over een aparte brugklaslocatie naast de hoofdlocatie. Inmiddels er ook een aparte sportlocatie gerealiseerd met twee goed geoutilleerde gymzalen en een “Havenlocatie” voor leerlingen die dreigen geheel of gedeeltelijk uit te vallen.

1.2. Willibrordstichting, bevoegd gezag (www.pcouwilibrord.nl)

Het St. Bonifatiuscollege is een van de scholen van de Willibrord Stichting. De Willibrord Stichting omvat samen met de Stichting PCOU 26 scholen voor primair onderwijs en 11 scholen voor voortgezet onderwijs in Utrecht en omgeving. Het College van Bestuur van de Willibrord Stichting vormt het bevoegd gezag van de VO-scholen. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur. De gezamenlijke richting van de scholengroep is vastgelegd in het Koersplan 2025 – 2028 en de jaarlijkse Strategiebrie

1.3. Schoolorganisatie

De schoolleiding bestaat uit:

Rector	Robert van der Sijde
Conrector onderwijs	Hanneke Hehenkamp

Afdelingsleiders:

brugklas	Sander Schouwerwou
2h/v en 3h	Naser Zarghami
4h en 5h	Lisa Dompeling
2v en 3v	Marion Miltenbrug
4v	Remi Diamantis
5v en 6v	Jenneke Nij Bijvank

Ondersteunende afdelingen:

onderwijsorganisatie	Saskia van der Leij
financiën	Niels Koolmees
facilitair	André van den Brink
directiesecretariaat	Diana Vogel

De schoolleiding bestaat uit vier mannen en vier vrouwen. Met inachtneming van artikel 32d WVO is er daarom geen verplichting tot het opstellen van een document over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Alle vakdocenten en mentoren maken onderdeel uit van een afdelingsteam (brugklas, havo of vwo). De afdelingsleider is direct leidinggevende voor de teamleden.

De ondersteunende afdelingen worden geleid door het hoofd onderwijsorganisatie.

Hoofdstuk 2 - Missie, Visie, Kernwaarden, Identiteit

2.1 Missie

Het St. Bonifatiuscollege begeleidt leerlingen in de volle breedte van hun ontwikkeling en hun leerproces, zodat zij zelfstandig, zelfsturend en zelfverantwoordelijk in de samenleving leren staan en daar, nu en in de toekomst, een maatschappelijke bijdrage aan kunnen leveren.

We begeleiden leerlingen op weg naar zelfstandig burgerschap met oog en aandacht voor de ander en het vermogen te kiezen voor de moeite van het begrijpen versus het gemak van het oordeel.

2.2. Visie

In de (flex)les en tijdens buitenlesactiviteiten doen wij ons best om leerlingen een krachtige leeromgeving met een rijk aanbod aan leerbronnen en verschillende werkvormen te bieden. We vinden het belangrijk dat leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen leerproces en daarbij zelf, begeleid door de coach, keuzes kunnen maken. We hebben dit verankerd in ons Boni-rooster.

Een krachtige leeromgeving houdt in dat de docent de regie heeft over het leren van leerlingen. De docent draagt zorg voor de juiste steun, sturing en inspiratie zodat leerlingen gestimuleerd worden hun mogelijkheden ten volle te benutten. We bevorderen de continue ontwikkeling van het plezierig en veilig schoolklimaat en monitoren dit jaarlijks. "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.

2.3. Drie kernwaarden

Kwaliteit

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

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

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 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 en inclusieve invulling.

De schoolkernwaarden sluiten nauw aan bij de vier waarden van de scholengroep: Lef, Samenkracht, Ontwikkelingsgericht en Toekomstbestendig.

2.4. De identiteit van de school

Het Boni staat open voor iedereen: voor wie een duidelijk godsbeeld heeft, voor wie denkt dat er meer tussen hemel en aarde is, voor wie niet of niets gelooft. Voor ons is iedereen van waarde en evenwaardig: we staan voor inclusie en erkennen het belang van diversiteit. Met onze identiteit en kernwaarden als uitgangspunt bereiden we leerlingen voor op een plek in onze samenleving en op democratisch wereldburgerschap.

Enerzijds is het St. Bonifatiuscollege van oudsher een katholieke school, met de zichtbare aanwezigheid van het beeld van St. Bonifatius, dagelijks omringd door brandende kaarsen, voelen wij ons thuis in de rijkdom aan verhalen en rituelen van het katholieke geloof.

Anderzijds benadrukken we dat de van oorsprong katholieke rituelen en verhalen universele menselijke waarden willen uitdragen. Deze waarden liggen ten grondslag aan welke levensbeschouwelijke achtergrond dan ook. Op deze manier is onze schoolidentiteit inclusief te noemen. In de aangeboden verhalen en rituelen wordt dan ook voortdurend de verbinding gezocht met andere levensbeschouwingen.

Zo wordt naast de jaarlijkse Boni-actie, ritueel aan de start van de katholieke vastentijd, ook de Iftarmaaltijd georganiseerd in de Islamitische vastentijd en worden ook met name leerlingen die anders of niet-gelovig zijn uitgenodigd mee op zoektocht te gaan naar Taizé.

Zodoende hopen wij de intermenselijke verbondenheid te verankeren, voor te leven en te cultiveren in onze brede schoolgemeenschap.

2.5 Leerlingen

Het St. Bonifatiuscollege heeft in het schooljaar 2024 2025 1.690 leerlingen, waarvan 12 leerlingen via Vavo hun opleiding volgen. De school heeft van oudsher een grotere vwo-populatie in vergelijking tot het aantal leerlingen dat het onderwijs op havoniveau volgt. We starten met heterogene h/v brugklassen en tweede klassen, naast de homogene atheneum en gymnasiumklassen. We verwachten de komende jaren een stabiele leerlingpopulatie te houden van rond de 1.650 leerlingen.

Leerlingparticipatie

De Leerlingenraad is de afgelopen jaren stevig geworden en leerlingen uit alle jaarlagen zijn hierin vertegenwoordigd. We vinden leerlingparticipatie belangrijk, samen maken we de school. Leerlingen nemen deel aan de sollicitatiecommissie voor het werven van nieuwe medewerkers. De schoolleiding heeft iedere twee weken overleg met vertegenwoordigers van de leerlingenraad over het schoolbeleid. Een delegatie van de raad neemt plaats in diverse projectteams bij de uitvoering van dit beleid. Vanzelfsprekend zijn de leerlingen vertegenwoordigd in de MR. Leerlingen zijn betrokken in diverse commissies die de school versterken bij feesten en uitvoeringen: de feestcommissie, de barploeg, het licht- en geluidteam. We willen de dialoog met leerlingen verder versterken via o.a. een leerlingarena, waarin leerlingen in gesprek gaan met medewerkers over het onderwijsleerklimaat en hun leerervaringen.

2.6 Ouders/verzorgers

Het St. Bonifatiuscollege hecht veel waarde aan ouderparticipatie. Alle ouders/verzorgers van leerlingen op het St. Bonifatiuscollege zijn automatisch lid van de Oudervereniging. Vanuit de Oudervereniging wordt ieder schooljaar een Ouderraad (OR) samengesteld. De leden van de Ouderraad zijn vertegenwoordigd in de Medezeggenschapsraad (MR) en in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van de Willibrord Stichting.

Hoofdstuk 3 - Onderwijskundige koers

We bevorderen dat leerlingen met plezier naar school gaan, zin hebben om te leren, dat hun vertrouwen in eigen kunnen toeneemt en dat ze zo het diploma behalen dat bij hen past. Dat betekent dat we de betrokkenheid en motivatie bevorderen door leerlingen keuzeruimte en maatwerk te bieden. We maken leerlingen meer eigenaar van hun leerproces en bieden uitdagend onderwijs aan. Dit betekent dat we ons onderwijs zo inrichten dat hun autonomie ontwikkeld wordt, waarbij we rekening houden met verschillen tussen leerlingen; verschillen in niveau, in leerstijl en in motivatie.

Het Boni staat voor kwalitatief goed inhoudelijk onderwijs waarin nieuwsgierigheid wordt opgewekt, fouten worden gezien als een kans om te leren en leerlingen leren om te gaan met het ongemak van het nog niet weten.

Er is voor leerlingen een breed onderwijsaanbod. De school heeft verschillende externe profileringen die de breedte en tegelijk de samenhang in de onderwijskundige richting van ons onderwijs benadrukken; CultuurProfielSchool, GeoFutureSchool, UNESCO school, UTalent, Alfa/gammaTalent. De school werkt samen in een Robotica-netwerk met meerdere scholen. We zien het hebben en onderhouden van de profilering daaraan gekoppelde predikaten mede als een kans om ons onderwijs steeds te verbeteren (critical friends) en kennis en ervaring uit te wisselen met vakgenoten uit andere scholen. We nodigen externe partners uit om o.a. via visitaties ons onderwijs te beoordelen en suggesties voor verbetering te geven.

In het onderwijsaanbod is plaats voor maatwerk en keuzemogelijkheden. Maatwerk omdat leerlingen verschillen en wij het onderwijsaanbod zo goed mogelijk willen laten aansluiten op de leerbehoefte van de leerling. Keuzemogelijkheden omdat we betrokkenheid, motivatie en eigenaarschap van leerlingen willen bevorderen. De begeleiding bij het maken van flexkeuzes wordt geïntensiveerd. We stimuleren reflectie bij leerlingen door gesprekken met coach en ouders. Zo ondersteunen we bewuste keuzes die niet alleen sociaal gestuurd zijn.

Het keuzeaanbod bestaat uit flexvaklessen ter ondersteuning, Boni-pluslessen voor verrijking en verbreding. Flex-extralessen zijn verplicht voor leerlingen die het gestelde niveau voor extern genormeerde toetsen nog niet behaald hebben. Leerlingen kiezen minimaal 3 flexlessen per week, deze lessen zijn geïntegreerd in het reguliere rooster. Iedere leerling heeft, naast de mentor, een coach. De coach heeft als taak de leerling iedere 3 weken te spreken over welbevinden, planning, onderwijsresultaten, schoolaanwezigheid en keuze van flexlessen. Ook buiten de lessen kunnen leerlingen deelnemen aan activiteiten zoals, Atelier 306 groot en klein, aan toneel bij Tablo en Primeur.

Focus in onze onderwijskundige koers ligt in het verhogen van de leeropbrengst. We werken dit uit in de volgende 4 speerpunten:

1. Wat is een goede Boni-les? Zie 3.1 onderzoeksopdracht.
2. Welke leseenheid en welke lessentabel hoort daarbij? Zie 3.1 onderzoeksopdracht.
3. Het versterken van het pedagogisch didactisch handelen. Zie 3.2.
4. Bevordering van de basisvaardigheden van onze leerlingen. Zie 3.3

3.1 Onderzoeksopdracht 'Van flexrooster, via Bonirooster naar realiseren van hogere leeropbrengst in onderwijsprogramma met keuzemogelijkheden en maatwerk'

We gaan fundamenteel onderzoeken hoe we tot een betere inrichting van ons onderwijs kunnen komen omdat we nog niet helemaal tevreden zijn over de uitwerking van ons onderwijsprogramma in het Bonirooster. Uitgangspunt blijft dat we ruimte willen houden voor maatwerk en

keuzemogelijkheden voor leerlingen binnen de lesdag. We willen het goede van het Bonirooster behouden en dat is dat:

- leerlingen voor maatwerk in de vorm van verrijking of ondersteuning kunnen blijven kiezen;
- er in het onderwijsaanbod ruimte blijft voor coaching van de leerlingen met min. 8 contactmomenten met de coach gemiddeld per jaar.

We onderzoeken twee pijlers:

I. Wat is een goede Boni-les?

Doel: zicht hebben op ontwikkeling van leerlingen en voldoende lestijd om in te spelen op verschillende behoeftes van leerlingen.

Voordat we keuzes maken voor een geschikte leseenheid willen we eerst vaststellen waar een goede Boni-les aan moet voldoen. Dit geldt voor zowel de vakles, als de flexles en het coachuur.

Bij onderzoek naar beantwoording van deze vraag hebben we specifiek aandacht voor het resultaatgebied uit het waarderingskader van de inspectie van het Onderwijs: OP2 Zicht op ontwikkeling en OP3 Didactisch handelen en beantwoorden we de volgende vragen:

- Wat is een reële en goede leseenheid om een les te creëren met een hoog leerrendement?
- Hoe zorgen we voor tijd en aandacht in de les voor:
 - formatieve evaluatie
 - activerende werkvormen
 - op groei gerichte feedback
 - zicht op ontwikkeling van de individuele leerling.

II. Wat is een goede leseenheid?

Tweede deel van het onderzoek is het beantwoorden van de vraag: Wat is een reële en goede leseenheid om bovenstaande doelen te realiseren? De volgende deelonderwerpen zullen o.a. aan de orde komen:

- Uitgestelde profielkeuze
- Aanpassingen lessentabel
- Differentiatie tussen vakken in aanbod aan flex_uren
- Differentiatie opslagfactor voor flex_uren en vaklessen
- Anticiperen op komende curriculumwijzigingen in OB en BB en de voorgestelde aanpassing aan vakbelasting (zie Herstelplan onderwijs; ruimte voor Basisvaardigheden en Burgerschap).

Actiematrix Onderwijskundige koers + onderzoeksopdracht

Onderwijskundige koers	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Wat is een goede Boni-les en welke leseenheid hoort hierbij? Welke verrijking en ondersteuning blijven we aanbieden?	Welke leseenheid past hierbij? Hoe vertalen we dat naar een zo optimaal mogelijk rooster voor leerlingen & docenten?	Onderzoeksopdracht uitwerken met als doel uiterlijk schooljaar 2027 – 2028 de implementatie af te ronden.
	Nulmeting	Startpunt om inzicht te krijgen in de huidige lespraktijk en het gewenste toekomstbeeld.	DOT (digitale observatie tool)

	Lesbezoeken	Collega's bezoeken elkaars lessen, ook binnen secties, om het gesprek aan te gaan over wat een goede les op het Boni is — zowel didactisch als vakinhoudelijk.	DOT (digitale observatie tool)
Onderwijskundige koers	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Teamontwikkeling	Samen, met het team, formuleren wat een 'goede Boni-les' is.	Onderdeel van onderzoeksverslag

3.2 Pedagogisch didactisch klimaat

We streven naar een vriendelijk en tegelijk grenzen stellend pedagogisch klimaat. Ons pedagogisch didactisch handelen is steeds in ontwikkeling en wordt gebaseerd op twee pijlers Didactisch coachen en de Transformatieve School.

Didactisch coachen

Het didactisch coachen legt nadruk op het werken vanuit hoge verwachtingen, bevorderen van geloof in eigen kunnen van de leerling. De docent coacht de leerling door leerbevorderende feedback te geven, hoge orde denkvragen te stellen en kwalitatief hoogwaardige aanwijzingen te geven.

Transformatieve School

Vanuit het gedachtegoed van de Transformatieve School werken we aan het bevorderen van eerlijke kansen voor alle leerlingen. Alle leerlingen die met een havo- of vwo-advies instromen in de brugklas, moeten in principe een diploma kunnen halen op dat niveau. Onze speerpunten zijn hierbij het bevorderen van een helder normatief kader in de school, zodat leerlingen weten wat van hen verwacht wordt. We hebben hiertoe een verkeerslicht en de houdingenkaart voor leerlingen ontwikkeld. Daarnaast is het van belang het collectieve docentgedrag te bevorderen, zodat er voor leerlingen voorspelbaarheid is. We hebben hiertoe een houdingenkaart voor medewerkers ontwikkeld. Spelgevoel, gezag en de collectieve focus op hogere leerdoelen zijn de drie factoren die van invloed zijn op het vergroten van het zelfvertrouwen bij leerlingen. Een docent die transformatief handelt, heeft spelgevoel, gezag en richt zich op hogere leerdoelen.

Het didactisch coachen en de transformatieve school sluiten goed bij elkaar aan. We willen ons pedagogisch handelen langs deze lijnen verder ontwikkelen.

Duurzaamheid

Willen we onze leerlingen begeleiden om -zoals in de kernwaarden van het Boni beschreven staat- met aandacht voor milieu en medemens deel te nemen aan de samenleving, dan moet er wel een leefbare samenleving zijn om aan deel te nemen. Met de huidige ecologische en geopolitieke ontwikkelingen komt de leefbaarheid van onze samenleving, sociaal én ecologisch, voor onze



(toekomstige) leerlingen echter steeds meer onder druk te staan. Wij willen hierin voor onze leerlingen het verschil maken door hen te leren op welke manier je zelf kunt bijdragen aan een duurzame samenleving en door duurzaamheid onderdeel te laten zijn het curriculum. Hiertoe is een werkgroep Duurzaamheid in de school. Deze werkgroep zal naast de pedagogisch-didactische visie op educatie ook bijdragen aan de manier waarop het Boni als instituut duurzaam handelen kan voorleven en uitdragen.

Sociale veiligheid

We versterken het sociaal veiligheidsbeleid door meer mentorlessen gericht op groepsvorming en sociale veiligheid. We zetten gericht in op het creëren van rust en ruimte voor elke leerling om zich uit te spreken in de klas. We hanteren een helder onderscheid tussen ongewenst en onacceptabel gedrag, gekoppeld aan passende procedures. We worden hierbij ondersteund door de werkgroep Dialoog in de klas. De werkgroep Seksuele en relationele educatie zorgt ervoor dat mentoren handvatten krijgen om het gesprek in de klas, in alle jaarlagen te voeren. Ook hiermee willen sociale veiligheid op school bevorderen.

Determineren & adviseren

We determineren en adviseren in de hv-klassen in de onderbouw voor de meest passende plek voor de leerling in het daaropvolgende schooljaar. We willen de manier van determinatie in toetsen en lessen versterken en meer uniform maken binnen de jaarlagen. Hetzelfde geldt voor de vakadvisering in de 3e en 4e klassen voor het kiezen van het meest passende pakket en profiel in de BB.

Actiematrix Pedagogisch didactisch handelen

Pedagogisch didactisch handelen	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Versterken collectief pedagogisch handelen	Versterken gedachtengoed DC & TSF. We leven collectieve afspraken na; zoals het werken met het 'verkeerslicht' en de 'houdingenkaart'	Integratie interne scholingsprogramma & verbinding Ontwikkelgroep met onderwijsteams
	Bevorderen verbondenheid met school		Samenwerking Stichting JOU
	Ontwikkelen lessen sociale veiligheid in mentoraat		Dialoog in de klas
	Determineren & adviseren in hv-klassen	Differentiëren in de lessen en in toetsing zodat advisering onderbouwd kan worden	Sectiewerkplannen en agendapunt op OT

3.3 Verbetering Basisvaardigheden

Vanaf schooljaar 2024-2025 zet het St. Bonifatiuscollege gericht in op het versterken van de basisvaardigheden van onze leerlingen: **taal, rekenen/wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap**. Dankzij de toegekende subsidie vanuit het landelijke *Masterplan Basisvaardigheden* kunnen we de komende twee jaar extra investeren in duurzaam onderwijs met een stevige basis.

Werkwijze: cyclisch, onderbouwd en lerend

We bouwen voort op bestaande initiatieven en maken daarbij gebruik van het **5D-model** (verkennen, analyseren, plannen, uitvoeren, borgen). Door data-geïnformeerd en onderzoeksmatig te werken, krijgen we beter zicht op de ontwikkeling van leerlingen én docenten. Hierdoor kunnen we onderbouwde keuzes maken en waar nodig bijsturen. We maken gebruik van o.a. de DIA-toetsen, doorstroomgegevens en representatieve vaktoetsen.

Focus per basisvaardigheid

- **Taal**

We verbeteren de afstemming tussen PO en VO en versterken de lees-, schrijf- en grammaticale vaardigheden. Speciale aandacht is er voor NT2-leerlingen, formatieve evaluatie en vakoverstijgend taalonderwijs. We richten ons op zicht op ontwikkeling en gerichte differentiatie.

- **Rekenen/wiskunde**

Door het analyseren van leerlingendata en het versterken van het aanbod in de brugklas en onderbouw, zorgen we voor betere aansluiting en minder uitval. Er komt meer aandacht voor vakoverstijgend rekenen (bijv. in natuurkunde) en begeleiding bij de overstap naar de bovenbouw.

- **Burgerschap**

Onze schoolgemeenschap is een spiegel van de Utrechtse samenleving. Leerlingen komen uit gezinnen met diverse achtergronden, als het gaat om opleiding, inkomen, culturele en religieuze achtergrond. Dit maakt de school een mooie oefenplaats voor onze leerlingen en brengt tegelijk ook uitdagingen met zich mee. Zo zien wij verschillen in betrokkenheid bij de school (sense of belonging) en lijken er ‘eilandjes’ te bestaan: groepen leerlingen die niet altijd mengen. Wat hebben leerlingen nodig om te leren omgaan met deze diversiteit, in verbondenheid? Hoe zorgen wij ervoor dat leerlingen en medewerkers diversiteit zien als verrijking? Hoe helpen we onze leerlingen zich te verbinden aan elkaar en aan de school, zich ook verantwoordelijk te voelen voor elkaar?

De afgelopen twee jaar hebben wij ons voornamelijk gefocust op een brede en algemene leerlijn burgerschap bij alle vakken en specifieke leerlijn voor de vakken waar burgerschap een grote rol speelt. Deze leerlijn willen wij door ontwikkelen bij deze specifieke vakken, om beter in beeld te krijgen welke doelen wij stellen bij welke vakken, hoe wij deze doelen nastreven en meten. Hiermee kunnen wij ook hiaten in ons burgerschapsonderwijs ondervangen. Nog specifiekere willen wij ons richten op bovengenoemde doelen: de school een oefenplaats laten zijn waarin diversiteit en verbondenheid de hoofdwaarden zijn.

Wij willen de leerlingen leren en laten oefenen met:

- Verschillen te waarderen;
- Verbinding te zoeken met elkaar, in gesprek;
- Verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en de ander;
- Inspraak te hebben en te nemen in besluitvorming;

Met deze doelen willen wij onze leerlingen voorbereiden op het leven in onze diverse samenleving. Daarbij streven we ernaar dat dit bijdraagt aan de sfeer in school, in de les en aan de onderwijsresultaten.

- **Digitale geletterdheid**

We inventariseren het huidige aanbod en bouwen aan een doorlopende leerlijn digitale vaardigheden. Met een beleidsplan en bijbehorende middelen zorgen we ervoor dat alle leerlingen voldoende digitale bagage opdoen voor vervolgstudie en samenleving.

Monitoring en borging

De voortgang wordt gemonitord via start- en vervolgmetingen. Met ondersteuning van externe experts en deelname aan regionale leernetwerken zorgen we voor inhoudelijke verdieping. Alle opgedane inzichten worden structureel opgenomen in ons kwaliteitszorgsysteem en beleidsdocumenten.

Actiematrix basisvaardigheden (link naar activiteitenplan/update projecten)

Basisvaardigheden	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Hoofddoel: Grip op ontwikkeling & zicht op de leerling	Diagnose-systeem dat cyclisch inzicht geeft in onderwijskwaliteit Professionalisering van docenten op diverse gebieden, aansluitend bij deelprojecten BV	Uitvoeren Activiteitenplan BV in diverse deelprojecten.
Taal	Behalen doelen rond BV Taal conform Activiteitenplan	Zie deelplannen	Brug PO-VO Vakoverstijgend grammatica NT2 Curriculumaanpassing: - MVT - Sectie Ne
Rekenen	Behalen doelen rond BV Rekenen conform Activiteitenplan	Zie deelplannen	Brug PO-VO Vakoverstijgend rekenen BB algebraïsche vaardigheden
Burgerschap	Behalen doelen rond BV Burgerschap conform Activiteitenplan	Zie deelplannen	Uitvoeren projectplan Integratie transformatieve school
Digitale geletterdheid	Behalen doelen rond BV Digitale geletterdheid conform Activiteitenplan	Zie deelplannen	Brugklas: ondersteuning start laptop In kaart brengen en ontwikkelen aanbod voor leerlingen en medewerkers AI onder de knie
Leergebied overstijgend	Behalen doelen rond BV Leergebied overstijgend conform Activiteitenplan	Zie deelplannen Zicht op ontwikkeling Ontwikkelen	Sectiewerkplannen Afdelingsplannen Agenda OT

		Geïntegreerd scholingsprogramma voor start '26- '27 met: - didactisch coachen - transformatieve school - dialoog in de klas - de Boni-les Toetsing, determinatie & advisering	
--	--	--	--

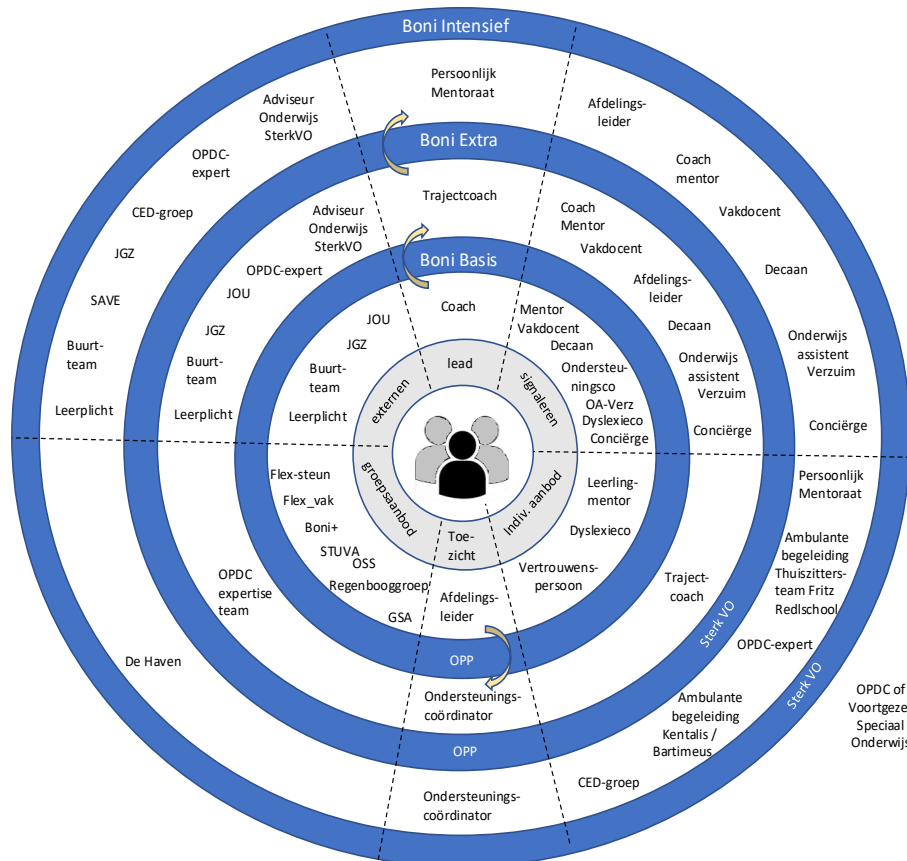
Hoofdstuk 4 - Passend Onderwijs

4.1 Inrichting leerlingondersteuning

Het St. Bonifatiuscollege maakt deel uit van het samenwerkingsverband Sterk VO. Het samenwerkingsverband is erop gericht iedere leerling een passende onderwijsplek te bieden.

De leerlingbegeleiding richt zich op het zo optimaal mogelijk doorlopen van de schoolloopbaan en het bereiken van positieve leerresultaten zodat de leerling het diploma haalt dat bij de leerling past. In onderstaand overzicht staan verschillende rollen beschreven met betrekken tot de ondersteuning van leerlingen op het St. Bonifatiuscollege.

De ondersteuningsroutes zijn vastgelegd in de ondersteuningscirkel met drie ringen:



Basisondersteuning in 1e cirkel voor alle leerlingen

De mentor en de coach vormen de spil in de Boni Basis: de eerste cirkel van de ondersteuningsstructuur. De afdelingsleider houdt toezicht op de kwaliteit en de uitvoering in de eerste cirkel. De **coach** begeleidt de leerling individueel op het gebied van resultaten, studievasthouding, sociaal-emotioneel welbevinden en schoolaanwezigheid. De coach spreekt de leerling eens in de drie weken. Waar nodig kan de coach de leerling voor een periode van 6 weken wekelijks begeleiden d.m.v. een 6 weken plan. De coach is het eerste aanspreekpunt voor leerling en ouders. De coach is veelal de eigen mentor of een van de vakdocenten die samen met de mentor de klas begeleidt.

De **mentor** begeleidt de klas bij de groepsvorming en alle mentoractiviteiten die in klassenverband plaatsvinden. Naast individuele coachgesprekken en de mentorlessen, kunnen leerlingen ook gebruik maken van groepsaanbod, zoals STUVA (studievasthouding) en OSS (Omgaan met Spanning en Stress). De **vakdocent** begeleidt leerlingen op vakinhoudelijk gebied.

Extra ondersteuning in 2e en 3e cirkel

De tweede cirkel (Boni extra) en derde cirkel (Boni Intensief) betreffen het aanbod voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. De extra ondersteuning is gericht op onderwijsdoelen en gaat uit van de vraag: wat heeft een leerling nodig om te kunnen profiteren van het onderwijsaanbod op het Boni? Samen met leerling, ouders en kernpartners streven we ernaar dat de leerling het na doelgerichte begeleiding het weer zelfstandig kan. Als wij als school intensiveren in de ondersteuning, dan verwachten we dat iedereen daar een stapje extra in zet, ook ouders en kernpartners/hulpverlening. Randvoorwaarde om extra ondersteuning vanuit school succesvol te kunnen laten zijn is dat de leerling zich openstelt voor begeleiding. De ondersteuningscoördinatoren houden toezicht op de kwaliteit en de uitvoering in deze cirkels.

De **trajectcoach** biedt begeleiding in de tweede cirkel: Boni Extra. De trajectcoach begeleidt leerlingen voor wie na evaluatie van het 6 weken plan blijkt dat de doelen onvoldoende behaald zijn, ondanks dat iedereen zijn inzet heeft geleverd. Een trajectcoach begeleidt een leerling voor een periode van maximaal 12 weken wekelijks met gerichte doelen, waarbij ook kernpartners betrokken kunnen worden.

De **persoonlijk mentor** biedt begeleiding in de derde cirkel: Boni Intensief. De persoonlijk mentor begeleidt leerlingen die langduriger extra ondersteuning nodig hebben. De ondersteuning bestaat uit maximaal wekelijks gesprekken van 1 lesuur (40 min). Voor deze leerlingen is betrokkenheid van kernpartners noodzakelijk.

4.2. Groot overleggen en samenwerking met kernpartners

Bij complexe ondersteuningsvraagstukken werkt de school samen met kernpartners. Onze kernpartners zijn vaste contactpersonen vanuit de JGZ (jeugdarts en jeugdverpleegkundige), een medewerker van Buurteam-VO (Lokalis), Leerplicht en een Adviseur Onderwijs vanuit het Samenwerkingsverband SterkVO. Vanuit school zijn de afdelingsleider, ondersteuningscoördinator, de coach of trajectcoach/persoonlijk mentor betrokken.

4.3 Schoolaanwezigheid

Wat betreft schoolaanwezigheid werken we met de Piramide van Aanwezigheid. Dat is een kader om schoolaanwezigheid te stimuleren en onderwijsperspectief te bieden voor leerlingen met verminderde onderwijsdeelname. Leerlingen in de groene en de gele laag van de Piramide vallen onder de verantwoordelijkheid van de afdelingsleider. Leerlingen in de oranje en de rode laag vallen onder de verantwoordelijkheid van de ondersteuningscoördinator.



Intensieve samenwerking zorg/onderwijs. Het proces is een doel op zich. Zorg is voorwaardelijk. Onderwijs wordt ingezet als middel om te werken aan herstel.

Herhalende patronen doorbreken en verbreden naar levensloopdenken. Aanpassing onderwijsdoelen.

Samenwerking kernpartners noodzakelijk.

Waarnemen en begrijpen van afwezigheid: in het licht word je gezien. Gerichte interventies moeten aansluiten de redenen van verzuim. Onderwijsdoelen nog niet aangepast.

Vieren van aanwezigheid! Alle acties die een positief verblijf op school stimuleren: educatief partnerschap met ouders, veiligheid, gezondheid.

Het Ondersteuningsprofiel van het Boni is opgenomen op de website.

4.4 Vertrouwenspersonen (contactpersonen)

De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:

- het verzorgen van de eerste opvang van leerlingen die zijn geconfronteerd met (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en/of pesten;
- het bijstaan van leerlingen op sociaal-emotioneel gebied;
- het doorverwijzen van leerlingen naar de juiste hulpverleners zodra in de hulpvraag van de leerling niet redelijkerwijs kan worden voorzien door de kennis en kunde van de vertrouwenspersoon;
- het zorgvuldig verwerken van meldingen of klachten over grensoverschrijdend gedrag, door leerlingen, ouders of collega's;
- het gevraagd en ongevraagd adviseren van de schoolleiding om de leer- en leefsituatie van het Boni te verbeteren;
- het aanbieden van thema's en lesmaterialen die preventief kunnen dienen om grensoverschrijdend gedrag in verschillende vormen in de school te voorkomen;
- het ondersteunen van collega's bij het handelen rondom de meldcode.

De vertrouwenspersoon is er in eerste instantie voor alle leerlingen en personeelsleden. Ouders zouden ook een beroep kunnen doen op de vertrouwenspersoon wanneer hun hulpvraag betrekking heeft op het leven op het Boni. Personeelsleden kunnen bij de vertrouwenspersoon terecht wanneer hun hulpvraag binnen de persoonlijke sfeer valt. Heeft de hulpvraag echter betrekking op intercollegiale conflicten, dan wordt de collega doorverwezen naar de door de stichting aangewezen vertrouwenspersoon.

Actiematrix Leerlingbegeleiding en extra ondersteuning

Leerlingbegeleiding en extra ondersteuning	Doel	acties/ aandachtpunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Het verankeren van het werken aan executieve functies in de basisondersteuning Het versterken van het werken vanuit schoolaanwezigheid Ontwikkelen doorlopende leerlijn mentoraatsprogramma		Ondersteuningsprofiel

Hoofdstuk 5 - Personeelsbeleid

5.1 Onderwijskundig leiderschap

We werken vanuit een grondhouding waarbij de besluitvorming zoveel mogelijk plaatsvindt daar waar de betekenis gemaakt wordt. Hiermee willen we bevorderen dat de deskundigheid en betrokkenheid van iedere medewerker ten volle wordt ingezet voor de leerlingen en de school als geheel. Dit houdt in dat we als schoolleiding werken op basis van vertrouwen, het nemen van verantwoordelijkheid bevorderen in alle geledingen van de school, en zo voorspelbaar en koersvast mogelijk zijn t.a.v. de onderwijskundige richting en onderwijsondersteunende processen. Ook bevorderen we een vriendelijke en waarderende sfeer in de school waarin we elkaar op een positieve manier feedback geven en steeds gericht zijn op ontwikkeling en verbetering. Het onderwijskundig leiderschap op de scholen voldoet aan de Beroepsstandaard PO/VO en aan het PCOU Willibrord leiderschapsprofiel.

Een schoolleider is:

Ontwikkelingsgericht

Focus op voortdurende ontwikkeling van jezelf, de ander en het geheel, met oog en aandacht voor ieders vermogen en wat de organisatie aankan.

Dienend

Lever onbaatzuchtig jouw bijdrage aan het geheel en wees ontvankelijk voor feedback. Stel de behoeften en mogelijkheden van mens en organisatie boven die van jezelf.

Toegankelijk

Luister werkelijk naar wat een situatie of persoon van je vraagt. Ga op zoek naar dat wat er in essentie toe doet of waar het ten diepste om gaat.

Koersvast

Verbind je aan datgene waar je ja tegen hebt gezegd. Zorg voor geduld, volharding als het moeilijk is, moed bij weerstand en houd de langere termijn voor ogen.

Besluitvaardig

Neem op een weloverwogen, doordachte manier beslissingen naar wat nu in de situatie gepast is.

PCOU Willibrord leiderschapsprofiel

Actiematrix Onderwijskundig leiderschap

Onderwijskundig leiderschap	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Training PCOUWillibrord Leiderschapsprofiel		
	Implementatie beroepsstandaard VO		

5.2 Integraal personeelsbeleid

We bevorderen een cultuur van leren en verbeteren. Fouten maken mag en als het niet goed loopt in een groep, wordt er in gezamenlijkheid naar een oplossing gezocht. Collega's, zowel OOP als OP, worden aangemoedigd om initiatief te nemen om nieuwe dingen op te zetten of met voorstellen voor de schoolorganisatie te komen. De schoolleiding nodigt uit voor dialoog en betreft medewerkers en leerlingen bij ontwikkeling van beleid.

De schoolleiding en medewerkers (OP en OOP) zijn regelmatig met elkaar in gesprek over functioneren en welbevinden en over de onderwijskundige en organisatorische richting van de school.

Afdelingsleiders en docentenvoeren bij de start van het schooljaar een focusgesprek. Daarnaast zorgen dat zij minimaal 1x per twee jaar bij docenten een les observeren en deze nabespreken met de betreffende collega tijdens een ontwikkelgesprek. Voor de observaties wordt een observatietool DOT/eloo gebruikt. Leerlingen worden regelmatig betrokken bij het geven van feedback aan docenten.

We verbeteren de balans werk-privé door toetsmomenten beter te plannen, docenten te betrekken bij jaaragenda en toetsweken, en taken van mentoren en coaches inzichtelijker te maken. De administratieve belasting van de mentor en van de coach wordt geëvalueerd.

De medewerkers OOP voeren jaarlijks een focusgesprek en een ontwikkelgesprek met hun leidinggevende.

We implementeren de methodiek van het maken van een Teamfoto om op schoolniveau de behoefte aan ontwikkeling in kaart te brengen.

We werken aan een structurele en integrale aanpak voor vitaliteit, gezondheid, veiligheid en weerbaarheid. Daarbij staat het bevorderen van een gezonde werkbalans, het verminderen van werkdruk en het terugdringen van (langdurig) verzuim centraal. Vanuit het Onderhandelaarsakkoord ligt de opdracht het professionele gesprek over het taakbeleid te voeren. We doen dit aan de hand van het, door de sociale partners, nog te publiceren Raamwerk voor het professionele gesprek.

Functiemix

Jaarlijks zoeken we naar de ruimte en mogelijkheden om collega's de kans te geven om door te groeien in de school. Dat doen we veelal via ons taakbeleid, door het creëren en aanbieden van interessante taken in de school en door de brede inzetbaarheid van docenten te bevorderen. Daarnaast geven we collega's de kans te solliciteren op interne vacatures om hen een breder en daarmee duurzaam loopbaan perspectief te bieden. Jaarlijks hebben we een sollicitatieronde voor LC- en LD- functies. Docenten die aantoonbaar voldoen aan de competentie gekoppeld aan deze functies, kunnen hierop solliciteren.

Actiematrix Integraal personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Implementatie DOT/Eloo		Projectplan
	Uitvoering maatregelen vermindering werkdruk		Opbrengst studiedag 18 april
	Professioneel gesprek over taakbeleid		I.s.m. PR
	Tweejaarlijks medewerkers tevredenheids-		

	onderzoek		
--	-----------	--	--

5.3 Werving docenten

We zijn op het Boni tot nu toe nog steeds in staat vacatures voor alle vakken te vullen met bevoegde docenten of met docenten in opleiding. Wij vermoeden dat dit te maken heeft met dat de school bekend staat als een plezierige plek om te werken, het inspirerende onderwijsconcept met een afgewogen mix van vaklessen en flexlessen en het recent gerenoveerde gebouw.

Wij hebben en houden scherp in beeld welke collega's nog in opleiding zijn voor hun vereiste eerste- of tweedegraads bevoegdheid. Met collega's die (nog) niet bevoegd zijn maken wij bindende afspraken over de termijn die zij krijgen om hun bevoegdheid te halen.

Naast het werven van inhoudelijk gedegen gekwalificeerde medewerkers streven we naar een medewerkersbestand dat een afspiegeling is van onze diverse leerlingenpopulatie. Meer herkenbare rolmodellen in het onderwijs bevorderen een inclusieve leeromgeving.

Actiematrix Werving docenten

Werving	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Bevorderen afspiegeling leerling populatie		
	Implementatie nieuwe onboarding vanuit PCOUWillibrord		

5.4 Opleiden, begeleiden en (na)scholen

Visie op opleiden

Wij geloven in de kracht van de breed opgeleide docent, met kennis van opgroeien en ontwikkelen. In een grootstedelijke context willen wij onze leerlingen gelijke kansen bieden. Onze (toekomstige) docenten hebben oog voor de complexe werkelijkheid van lesgeven in de stad en begrijpen de impact van goed onderwijs op de toekomst van onze leerlingen. Zij kunnen inspelen op verschillen in pedagogische en didactische behoeften van leerlingen én hun ouders.

Onze docenten verzorgen boeiend en uitdagend onderwijs met ruimte voor maatwerk en keuzemogelijkheden. Dit vraagt om onderzoekende en reflectieve professionals met een breed scala aan vaardigheden en een voortdurende focus op professionele ontwikkeling. Samenwerking — collegiaal en met externe partners — is hierbij essentieel. Een lerende leerling vraagt om een lerende docent.

Wij stimuleren deze ontwikkeling met een eigen scholingsaanbod, ontwikkeldagen, inspiratiesessies en kennisdeling. Daarbij moedigen we een onderzoekende houding aan: analyseren, evalueren en verbeteren van de eigen onderwijspraktijk is de norm.

Opleidingsschool en samenwerking met opleidingen

Als erkende Opleidingsschool met het bijbehorende keurmerk bieden wij jaarlijks veel studenten de mogelijkheid praktijkervaring op te doen. Studenten volgen (delen van) hun opleiding binnen onze

school en worden intensief begeleid door vakdocenten en de schoolopleider. Deze begeleiding is goed afgestemd met de opleidingen.

Gezien het lerarentekort vinden wij het van groot belang studenten en startende leraren te behouden. Wij werken nauw samen met opleidingsinstituten, zodat wij studenten optimaal kunnen ondersteunen in hun studie en ontwikkeling richting bevoegdheid. Goed opgeleide docent- en werkplekbegeleiders zijn daarbij onmisbaar en worden binnen onze school gefaciliteerd en ondersteund.

Voor startende docenten bieden we een intensief begeleidings- en opleidingstraject. Dit bestaat uit een intern scholingsprogramma én persoonlijke begeleiding gericht op het versterken van kwaliteiten en het ontwikkelen van verbeterpunten.

In samenwerking met de scholen binnen de PCOU Willibrord werken we aan verdere professionalisering als opleidingsschool. Onder het label 'OP REIS' creëren we meer stageplaatsen en delen we expertise binnen het Lerend Netwerk Schoolopleiders VO.

Deskundigheidsbevordering en schooleigen scholingsaanbod

Jaarlijks bieden we een op de onderwijskundige doelstellingen afgestemd scholingsprogramma aan.

Medewerkers kiezen uit een scholingsbrochure en volgen trainingen tijdens vier gereserveerde scholingsmiddagen. Een groot deel van dit aanbod wordt verzorgd door eigen collega's. De effectiviteit van dit aanbod wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast door de trainers.

Daarnaast stimuleren we deelname aan trainingen van de Academie, afgestemd op individuele professionaliseringsbehoeften. In gesprekken met vaksecties nemen we het vakgerichte aanbod mee in de ontwikkeling van de sectiewerkplannen. Scholing en ontwikkeling zijn ook vaste gespreksonderwerpen in de focus- en ontwikkelgesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden. We hechten waarde aan het inzetten van eigen uren voor deskundigheidsbevordering, zowel binnen secties als individueel.

Actiematrix Opleiden, begeleiden en (na)scholen

Opleiden, begeleiden en (na)scholen	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Versterken opleidingsschool Maatwerk in opleiden in de school Integratie schooleigen trainingen		Handboek Opleiden & begeleiden

5.5 Uitkomsten medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024-2025 t.b.v. Schoolplan

We mogen tevreden zijn met de resultaten van het tweejaarlijkse onderzoek naar tevredenheid van onze medewerkers, zowel voor OOP als voor OP. Voor de meeste onderwerpen scoren we ruim boven de benchmark. De lagere score op 'collega's op school' denken wij te duiden met het feit dat bijna alle medewerkers parttime werken en er jaarlijks op een grote school als het Boni zo'n 10 – 20 nieuwe medewerkers aangenomen worden. Het vertrek van medewerkers is voornamelijk vanuit pensionering of externe factoren, zoals verhuizing of een baan dichterbij huis vinden. De aandachtspunten m.b.t. werkdruk zijn deels besproken tijdens de schoolplandag van 18 april 2025 en zullen verder uitgewerkt worden in de schooljaarplannen. Het aandachtspunt Risico Inventarisatie & Evaluatie heeft te maken met de luchtbehandeling in de gebouwen. Deze is technisch op orde, maar in de afstelling is er nog verbetering mogelijk.

Samenvatting medewerkerstevredenheidsenquête april 2025

Uitslagen OOP	Uitslagen OP
• Algemene tevredenheid: Score 8,4, Benchmark 7,8 • Werkzaamheden: Score 7,9, Benchmark 7,4 • Arbeidsomstandigheden: Score 8,3, Benchmark 7,3 • Werkdruk: Score 7,5, Benchmark 6,8 • Risico-Inventarisatie en Evaluatie: Score 7,6, Benchmark 6,9 • Collega's op school: Score 8,2, Benchmark 7,0 • Leidinggevende: Score 7,1, Benchmark 7,4 • Schoolorganisatie: Score 7,0, Benchmark 6,6 • Ontwikkelingsmogelijkheden: Score 6,4, Benchmark 6,3	• Algemene tevredenheid Score 8,3, Benchmark 7,8 • Werkzaamheden Score 7,6, Benchmark 7,4 • Arbeidsomstandigheden Score 7,6, Benchmark 7,3 • Leidinggevende Score 8,2, Benchmark 7,4 • Schoolorganisatie Score 7,1, Benchmark 6,6 • Ontwikkelingsmogelijkheden Score 7,0, Benchmark 6,3 • Beloning Score 7,1, Benchmark 6,4
Aandachtspunten schoolplanperiode 2025-2029 • Werkdruk Score 6,5, Benchmark 6,8 • Risico-Inventarisatie en Evaluatie Score 6,7, Benchmark 6,9 • Collega's op school Score 6,8, Benchmark 7,0 • Quickscan: basisvh.burgerschap Score 5,9, Benchmark 6,4	

Actiematrix Medewerkerstevredenheid

Medewerkers-tevredenheid	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Werkdruk (OP)	De werkdruk wordt als hoog ervaren en er is behoefte aan betere balans en ondersteuning.	
	Risico-Inventarisatie en Evaluatie (OP)	Er is ruimte voor verbetering in de evaluatie van risico's en de werkomgeving.	

	Collega's op school (OP/OOP)	De samenwerking en communicatie tussen collega's kan verbeterd worden (ook voor OOP, bijv. info die alleen in OT gedeeld wordt).	
	Quickscan: basisvaardigheid burgerschap (OP)	Er is behoefte aan duidelijkere doelen en controle op het gebied van burgerschap.	

Hoofdstuk 6 - Kwaliteitszorg

6.1 Algemeen

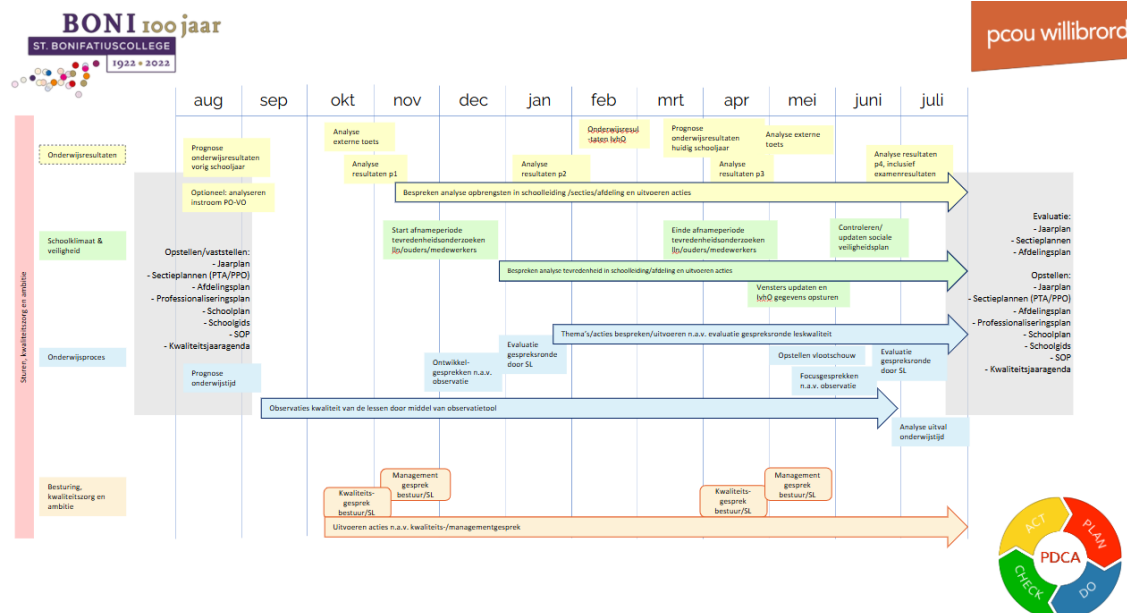
In de afgelopen planperiode is binnen onze kwaliteitszorg een plan van aanpak opgesteld om, via twee actielijnen, de aandachtspunten aan te pakken en te verbeteren. Het doel was om samenhang te creëren tussen de verschillende projecten en plannen en het cyclisch werken te verbeteren.

Hierdoor is het kwaliteitszorgsysteem uniformer, voorspelbaarder en beter inzichtelijk geworden.

We richten ons continu op kwaliteitsverbetering om de in het schoolplan, afdelingsplan en sectieplan geformuleerde doelen te behalen. Deze plannen zijn op elkaar afgestemd. De projectorganisatie is de afgelopen jaren versterkt; projecten worden uniform uitgevoerd aan de hand van projectopdrachten en -plannen, met duidelijke rollen voor projectleiders en -leden en een eindverantwoordelijke binnen de schoolleiding. Deze werkwijze stelt ons in staat diverse thema's binnen de school doelgericht aan te pakken, te analyseren en te verbeteren.

Daarnaast worden systematisch relevante gegevens verzameld en verspreid via een kwaliteitsagenda. Het data-team verzorgt deze informatievoorziening richting sectievoorzitters en schoolleiding. Hiertoe is een datacoach binnen de school aangesteld, die nauw samenwerkt met een datacoach van OK&I van PCOUWillibrord.

Jaarlijkse cyclus kwaliteitszorg middels kwaliteitsjaaragenda



Voor de data-analyse gebruiken we o.a.:

- DIA-toetsen in leerjaar 1,2,3 met nulmetingen bij de start in leerjaar 1 en volgmetingen eind leerjaar 1 voor Nederlands, Engels en wiskunde (dia-cijfer) en volgmetingen in leerjaar 2 en 3 voor Nederlands en Engels. Voor rekenen volgt in leerjaar 3 een toets vakoverstijgend rekenen.
- MMP- rapportages (Magister Management Platform).
- Coaching dashboard (module van TIG binnen Magister).
- Tevredenheidsonderzoeken (kwaliteitsscholen).
- Instroomgegevens basisschool (OKR).
- NRO-rapportages.
- Wolf (software waarmee examinatoren feedback ontvangen op behaalde resultaten centraal examen).
- Eigen enquêtes onder leerlingen, ouders en medewerkers om te toetsen of we de gestelde doelen bereiken.

- Kwalitatieve gegevens naar aanleiding van reviews en visitatie, input uit afdelings- en sectievoorzittersoverleg, input vanuit leerlingenraad, ouderraad en medezeggenschapsraad.

6.2 Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces door zicht op ontwikkeling

Na iedere rapportageperiode worden de resultaten op leerling- en vakniveau samen met de afdelingsleiders gemonitord en geanalyseerd. De bevindingen worden besproken binnen de schoolleiding en tussen afdelingsleider en coach. Deze data vormen de basis voor leerlingbesprekingen en rapportvergaderingen. Afwijkende resultaten worden onderzocht, verbeteracties worden uitgezet en geëvalueerd op effectiviteit. Daarnaast monitoren en evalueren sectievoorzitters jaarlijks bij de bespreking van het sectiewerkplan de vakresultaten, die binnen de secties worden besproken ter bevordering van kwaliteitsverbetering.

In alle onderbouwklassen worden DIA-toetsen afgenomen. Op basis van de resultaten worden leerlingen met achterstanden gesignaleerd en krijgen zij indien nodig extra ondersteuning in de vorm van flex_extra uren.

Elke leerling heeft een coach die de voortgang nauwlettend volgt en intensief samenwerkt met ouders. Afspraken met leerlingen worden vastgelegd.

Bij stagnatie in de ontwikkeling zijn diverse ondersteuningsmogelijkheden binnen de school beschikbaar. Als interne ondersteuning onvoldoende is, wordt samengewerkt met ketenpartners binnen het samenwerkingsverband Sterk VO om een passende oplossing te vinden.

We streven naar een optimale doorlopende leerlijn voor onze leerlingen, onder meer door nauwe samenwerking binnen vaksecties. Secties stellen jaarlijks een geactualiseerd sectiewerkplan op waarin de samenwerking en aansluiting tussen jaarlagen wordt beschreven. Dit plan wordt jaarlijks aangepast aan de schoolplan- en jaardoelen. Ook voor het welbevinden en de sociale ontwikkeling van leerlingen zorgen we voor een doorlopende leerlijn binnen het mentoraat. Per onderwijsteam zijn twee docenten verantwoordelijk voor het ontwikkelen van lesmateriaal voor de mentorlessen van de betreffende jaarlaag.

6.3 Kwaliteitscultuur

Wij hebben een betrokken team en docenten met hart voor de leerling en voor hun vak. We 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 hebben een geborgde kwaliteitscyclus en werken volgens de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act). We bevorderen een resultaatgerichte (geen afreken!) cultuur door het maken van afdelings- en sectiewerkplannen en werken met projectplannen volgens vastgelegde afspraken. Daarmee zorgen dat acties en werkzaamheden doelgericht zijn en geborgd ter bevordering van transparantie en verantwoording. Over alles wat we doen kunnen we met open vizier verantwoording afleggen aan onszelf en aan betrokkenen.

6.4 Wat willen we versterken naar 2029?

- We blijven werken volgens een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg in een PDCA-cyclus aan de hand van onze kwaliteitsagenda en volgens onze afspraken rond projectmatig werken.
- We hebben bovengemiddelde resultaten op alle relevante onderwijsindicatoren en een bovengemiddelde tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.
- Leerlingen doen het bovengemiddeld goed in het vervolgonderwijs (studiekeuze en studietempo).
- We hebben een transparante opbrengstgerichte cultuur waarin verantwoording vanzelfsprekend is.

Actiematrix Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg	Doel	acties/ aandachtspunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Blijvend zorgen voor een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg	Kwaliteitsjaarkalender systematisch monitoren en uitvoeren; Data-bewustzijn in alle geledingen van de school verder verhogen; gebruik maken van mogelijkheden MMP om collega's zelf data te laten verzamelen; Jaar-, afdelings- en sectieplannen als sturingsmiddel voor het overleg.	Kwaliteitsagenda

Hoofdstuk 7 - Organisatie en beheer

7.1 Algemeen

Organisatie en beheer is erop gericht alle onderwijsondersteunende processen zo goed mogelijk te laten verlopen. We houden ons aan de regelmatige update van veiligheidsplannen, e.d. Daarnaast besteden we de komende jaren aandacht aan de verbetering van de PR en communicatie van de school. Het financiële beleid is gericht op het bereiken van de onderwijskundige doelstellingen en de geplande activiteiten van de school zoals die worden vastgesteld in het schoolbeleid.

7.2 Financieel beheer

We streven naar een gezond en duurzaam financieel Boni. Hiertoe is een sluitende formatie van belang, en ook een personele en materiële begroting die past bij de onderwijskundige doelstellingen en financiële middelen van de school.

Basis voor de personele kosten in de begroting is het formatieplan. Hierin wordt de aard van de functies en het aantal functionarissen dat op korte en middellange termijn benodigd is, opgenomen.

We zijn voor een adequate financiële sturing afhankelijk van de kwaliteit van de cijfers die aangeleverd worden van de scholengroep. De afgelopen jaren is dit op z'n minst uitdagend geweest op dit op orde te krijgen. Er worden stappen gezet, echter we zijn er nog niet.

Incidentele subsidies maken een structurele planning lastig. De school heeft een bijdrage te leveren aan de scholengroep voor bovenschoolse dienstverlening, CvB, en samenschoolse activiteiten.

Ondanks het gegeven dat de schoolleiders regelmatig worden bevraagd, is er vanuit schoolperspectief weinig tot geen sturing mogelijk op dit gebied. Dit geldt eveneens voor het vaststellen van een resultaatdoelstelling. Het resultaat op schoolniveau valt in de algemene reserve van de scholengroep, waardoor het op schoolniveau nauwelijks zinvol is een meerjarenbegroting te maken.

We zetten de beschikbare subsidies doelgericht in.

Om de inzet van mensen en middelen over de lange termijn goed te kunnen blijven plannen, zal met name de financiële meerjarenraming, ook op scholengroepniveau, verder moeten worden ontwikkeld. De MR heeft verzocht om een meer beleidsrijke begroting te maken.

Actiematrix financieel beleid

Financieel beleid	Doel	acties/ aandachtpunten	Uitgewerkt in (project)plan
	Meerjaren-begroting		
	Beleidsrijke schoolbegroting		

7.3 Schoolkosten

Vanuit de schoolkosten worden overige leerling-activiteiten zoals uitjes, vieringen en schoolfeesten betaald en ook de meerdaagse excursies (werkweken) worden op vrijwillige basis in rekening gebracht bij de ouders (zie Schoolgids)

De school kent een vrijwillige ouderbijdrage. Deze ouderbijdrage en de besteding ervan maken integraal deel uit van de begroting van de school. Uitgangspunt hierbij is dat het onderwijs binnen de school voor alle leerlingen toegankelijk moet blijven. In de schoolgids en op de website is een toelichting over de vrijwillige ouderbijdrage opgenomen.