

Schoolplan 2023-2027

Bonaventura Lyceum **Mariënpoolstraat** Leiden



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Inleiding	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategische koers 'Samen Leren en Leven'	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Algemeen	6
3.2 Het profiel van de school	6
4 Sterkte/zwakte-analyse	7
4.1 Sterkte-zwakteanalyse	7
4.2 Sterkte-zwakteanalyse: de confrontatiematrix	7
4.3 Landelijk beleid	7
5 Onze missie	9
5.1 De missie en visie van de school	9
5.2 Onze identiteit	9
6 Onze visies	11
6.1 Onze visie op identiteit en levensbeschouwelijk wereldburgerschap	11
6.2 Onze visie op leren	11
7 Onze parels	12
7.1 Onze parels	12
7.2 Toelichting parels	12
8 Onze speerpunten	13
8.1 Onze speerpunten	13
9 Onderwijskundig beleid	14
9.1 Het aanbod	14
9.2 Doorlopende leerlijnen	14
9.3 Toetsing en afsluiting	14
9.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
9.5 Loopbaanleren (LOB)	14
9.6 Zorg en begeleiding	15
9.7 Hoogbegaafde leerlingen	16
9.8 Onderwijsresultaten	16
9.9 PCA Onderwijskundig beleid	16
10 Personeelsbeleid	18
10.1 Personeelsbeleid op school (HRM)	18
10.2 Vrouwen in de schoolleiding	18
10.3 Bevoegd en bekwaam	18
10.4 Begeleiding	18
10.5 De gesprekkencyclus	19
10.6 Scholing	19
10.7 Leerlingparticipatie	20
10.8 PCA Personeelsbeleid	20

11 Organisatiebeleid	21
11.1 De schoolleiding	21
11.2 De secties	21
11.3 Het mentoraat	21
11.4 Het OOP	21
11.5 Groeperingsvormen	21
11.6 School- en lestijden	21
11.7 Schoolklimaat	21
11.8 Veiligheid	22
11.9 De gezonde school	22
11.10 Samenwerking	22
11.11 PR & Communicatie	23
11.12 Ouders/verzorgers	23
11.13 De MR	23
11.14 Schorsing en verwijdering	23
11.15 Privacy	23
12 Kwaliteitsbeleid	25
12.1 Systeem voor kwaliteitszorg	25
12.2 Kwaliteitscultuur	25
12.3 Verzamelen van data	25
12.4 De leerlingenraad	25
12.5 Collegiale visitatie	26
12.6 Monitoring	26
12.7 Verantwoording en dialoog	26
12.8 PCA Kwaliteitsbeleid	26
13 Financieel en materieel beleid	28
13.1 Financiën	28
13.2 Gebouwen/huisvesting	28
13.3 ICT	28
13.4 Sponsoring	28
13.5 PCA Financieel en materieel beleid	29
14 Prestatie-indicatoren	30
14.1 Prestatie-indicatoren	30
15 Actiepunten 2023-2027	31
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	33
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	34

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Bonaventura Lyceum (Mariënpoelstraat). Dit schoolplan beschrijft conform de wet op het Voortgezet Onderwijs het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs zoals dat gevoerd wordt op onze school in de periode 2023-2027. Het schoolplan is een verantwoordingsdocument zowel voor het bestuur en overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners.

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te professionaliseren en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op.

Voor de komende vier jaar zijn er zes speerpunten vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027:

1. Leerlinginstroom

We streven naar een stabiele instroom van 180 leerlingen op het Bonaventura Lyceum, zodat we een gezonde en stabiele school zijn.

2. Kwaliteitsontwikkeling en maatwerk

De kwaliteit van ons onderwijs blijft behouden, waarbij er mogelijkheden voor maatwerk geboden kunnen worden en de belastbaarheid voor leerlingen en docenten in acht wordt genomen.

3. Professionalisering van het personeel

Het Bonaventura Lyceum bindt en boeit. De tevredenheid onder personeel is groot (hoger dan een 7). Het verzuim en het verloop op de MP is het laagst van alle SCOL scholen. Onze school is een aantrekkelijke werkgever, waardoor er weinig verloop is en er geen last is van de tekorten op de arbeidsmarkt. Om dit te bewerkstelligen zijn wij aantrekkelijk als opleidingsschool voor stagiaires en zij-instromers om zich te binden aan de MP.

4. Onderwijs versterken en maatwerk bevorderen

Met bijzonder persoonlijk aandacht hebben wij onze leerlingen in beeld en bieden we daar waar mogelijk maatwerk.

5. Begeleiding en ondersteuning

Wij bieden als school al onze leerlingen een optimale basisondersteuning.

6. Verbeteren faciliteiten

De faciliteiten van onze organisatie sluiten aan bij ons onderwijs en de ontwikkelingen in de samenleving.

Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld, onder meer gebaseerd op het schoolplan. We blikken steeds terug of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategische koers 'Samen Leren en Leven'

De Stichting SCOL beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2022-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben we aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan. Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed)

De volgende actiepunten zijn opgenomen in het strategisch beleidsplan:

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Kwaliteitszorg	a. Zorg dat je beschikt over toetsbare doelen, die regelmatig geëvalueerd worden. Waar nodig voert de school op basis van analyses verbetering doelgericht door.	gemiddeld
Lezen, schrijven & rekenen en leervaardigheid	2. Directies en leraren op onze PO- en VO-scholen weten wat de fundamentele en streefniveaus van het referentiekader taal en rekenen inhouden. De leraren zijn waar - van toepassing vakoverstijgend in staat... (LSR).	gemiddeld
Digitale geletterdheid	5. SCOL (bestuur en de scholen) formuleren samen met hun stakeholders een visie op de functie en toepassing van ICT in het onderwijs. Zij hebben hun visie vertaald naar hun organisatie en lessen. (DG)	gemiddeld
Levensbeschouwelijk wereldburgerschap	8. De visie op levensbeschouwelijk wereldburgerschap is meetbaar én merkbaar in het dagelijks klimaat van de school (waaronder het (leren) omgaan met verschillen en democratisch samenleven).	gemiddeld
Gelijke kansen en ontmoeting	12. Leerlingen in groep 7/8 en in de bovenbouw van het VO ervaren een goede voorbereiding op en soepele overgang naar het vervolgonderwijs. (vbn...). Daarbij dragen de kansrijke schooladvisering, ... hun interesses, mogelijkheden en talenten (GO).	gemiddeld
Een toekomstbestendige organisatie	15. Medewerkers beoordelen het werkgeluk op onze scholen voldoende tot goed. Mensen willen bij SCOL (blijven) werken vanwege de kwaliteitscultuur, de professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden en de onderwijskwaliteit (TO).	gemiddeld
Een toekomstbestendige organisatie	16. Op elke school is ruimte voor zij-instromers en/of hybride docenten en/of stagiaires en/of gastdocenten (TO).	gemiddeld
Een toekomstbestendige organisatie	17. Onze scholen zijn toekomstbestendige organisaties die om weten te gaan met dilemma's, door hun organisatie hierop aan te passen (vbn....) (TO).	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Het Bonaventura Lyceum (Mariënpoolstraat) is onderdeel van Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden (SCOL). Onder SCOL vallen 7 scholen voor voortgezet onderwijs en 16 scholen voor primair onderwijs in Leiden, Leiderdorp en Zoeterwoude. SCOL heeft een two-tier board als bestuursmodel en wordt geleid door twee bestuurders.

Samenstelling college van bestuur

Voorzitter: Drs. H.H. van Alphen

Lid: R.F.J.M. van de Wal MBA

Bereikbaarheid college van bestuur via het secretariaat van SCOL

E: secretariaat.cvb@scoleiden.nl

T: (071) 517 55 51

W: www.scoleiden.nl

Gegevens van de school

Naam school: Bonaventura Lyceum

Directeur: mevr. M.E.A.H. Otte Msc

Volledige adres: Mariënpoolstraat 6

Telefoonnummer: 071-5173631

Website: <https://mariënpoolstraat.bonaventuracollege.nl/>

Emailadres: mariënpoolstraat@bonaventuracollege.nl

De directeur vormt samen met vijf collega's die de taak van teamleider op zich hebben genomen het managementteam (MT) van de school.

Directeur

Mw. M.E.A.H. Otte MSc

Teamleiders

Mw. J.J. Wilmot Msc, teamleider klas 1 en 2

Mw. L.T. Klatt Msc, teamleider klas 2 en 3

Mw. drs. M. Hogewoning, teamleider 4 en 5 havo

Mw. drs. C.M.W. Kluts, teamleider 4, 5 en 6 vwo

Dhr. R.L. Kallenberg, teamleider bedrijfsvoering

3.2 Het profiel van de school

Het Bonaventura Lyceum Mariënpoolstraat is een school voor gymnasium, atheneum en havo. Wij zijn het enige echte Lyceum in Leiden en vallen onder de Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden (SCOL). Onder de stichting vallen zeven scholen voor voortgezet onderwijs en 16 scholen voor primair onderwijs. Onze organisatie heeft rond de 900 leerlingen en 120 personeelsleden. Onze leerlingen komen vooral uit de plaatsen Leiden, Oegstgeest, Leiderdorp en Gemeente Alkemade naar onze school. Een geringer aantal komt uit de omliggende plaatsen zoals Rijnsburg, Katwijk en Voorschoten. Onze school kenmerkt zich door bijzonder persoonlijk onderwijs.

Het Bonaventura Lyceum biedt binnen een veilige, overzichtelijke en zorgzame omgeving, activerend en uitdagend kwaliteitsonderwijs voor havo-, atheneum- en gymnasiumleerlingen. Ons onderwijs leidt tot actief leren en daagt leerlingen uit hun talenten optimaal te ontwikkelen. Het Bonaventura Lyceum daagt leerlingen niet alleen cognitief uit, maar biedt binnen en buiten de lessen ook brede individuele ontplooiingsmogelijkheden, onder andere op cultureel, bèta en sportief gebied. Door het creatief vermogen van leerlingen te stimuleren en te ontwikkelen, bereiden we ze voor op een steeds sneller veranderende wereld. Ons diploma is een uitstekende basis voor het vervolgonderwijs en draagt bij aan de vorming van leerlingen tot mensen die zelf goed kunnen functioneren in de maatschappij en die eraan bijdragen dat ook anderen dat doen.

4 Sterkte/zwakte-analyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	AANDACHTSPUNTEN - ONTWIKKELPUNTEN
Prettige sfeer, goed contact tussen leerlingen en docenten.	Binden en boeien van personeel
Sociaal veilige school.	Toetsbeleid
Goede resultaten.	Onderwijstijd
Kwalitatief sterk en stabiel personeel zowel onderwijskundig als didactisch pedagogisch.	Burgerschap
	Faciliteiten

KANSEN	BEDREIGINGEN
Maatwerk	Lerarentekort
Kwaliteitszorg	Stabiele leerlinginstroom
Communicatie	Concurrentie Leidse scholen
Samenwerking PO-VO	

Actiepunt	Prioriteit
Effectieve feedback implementeren in het onderwijs	gemiddeld
Systematiek ontwikkelen rond tevredenheidsonderzoek	gemiddeld
Doorlopende leerlijn Burgerschap ontwikkelen	gemiddeld
Impliciete processen binnen de school expliciet maken	gemiddeld

4.2 Sterkte-zwakteanalyse: de confrontatiematrix

In relatie tot de matrix in paragraaf 1 kunnen we dan het volgende opmerken:

1. Een sociaal veilige school met een prettige sfeer biedt mogelijkheden voor de samenwerking met het PO.
2. De sterke punten biedt ons de mogelijkheid om de leerlinginstroom te stabiliseren (160-180 brugklas leerlingen).
3. Het effectiever inzetten van de onderwijstijd in combinatie met maatwerk kunnen wij leerlingen individueel beter bedienen waardoor resultaten verbeteren.
4. Wij hebben een kwalitatief sterk team waardoor wij een aantrekkelijke school zijn om te werken en daarmee het lerarentekort voorkomen.
5. Door de faciliteiten te verbeteren, voor zowel leerlingen als personeel, verbeteren wij onze concurrentiepositie.

4.3 Landelijk beleid

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
3. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

Van belang voor de komende jaren is ook de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie

2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van docenten

5 Onze missie

5.1 De missie en visie van de school

Missie

In onze bruisende en gezellige school voelt iedereen zich thuis. Leerlingen krijgen de ruimte zichzelf te ontwikkelen tot de schitterende briljant die in ze zit. We begeleiden ze intensief bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten. Structuur, uitdaging, duidelijke uitleg en ondersteuning waar mogelijk is vanzelfsprekend.

Het Bonaventura Lyceum de weg naar het diploma:

- Samenwerking met andere leerlingen, docenten en ouders
- Uitdaging en grenzen verleggen
- Leerlingen zichzelf laten ontdekken in de lessen
- Goede voorbereiding op het examen
- Iedereen verantwoordelijk maken voor eigen leerproces.

Visie

Goed onderwijs gaat over goed leren, goed leven en goed samenwerken. Binnen een veilige, overzichtelijke en zorgzame omgeving bieden wij activerend en uitdagend kwaliteitsonderwijs aan. Ouders, docenten en leerlingen steunen, sturen en inspireren elkaar. Ons diploma is een uitstekende basis voor het vervolgonderwijs en draagt bij aan de vorming van leerlingen.

Het Bonaventura Lyceum staat voor:

- Veilige, stabiele en fijne leeromgeving
- Ambitieuze en uitdagend onderwijs met een onderbouwd lesaanbod
- Een solide onderwijsaanpak met zeer goede examenresultaten
- Rijke cultuur met en voor elkaar

Onze slogan

Waarom zou je naar school gaan als je ook naar het Bonaventura Lyceum kan?

Onze kernwaarden:



Samenwerking

We zijn er voor en met elkaar



Eigenaarschap

We ondersteunen onze leerlingen door hen te begeleiden naar zelfstandigheid, zodat ze voorbereid zijn op het vervolgonderwijs.



Autonomie en maatwerk

We staan voor bijzonder persoonlijk onderwijs.



Gedeeld leiderschap

We steunen, sturen en inspireren elkaar om gezamenlijk de verantwoordelijkheid te dragen.

5.2 Onze identiteit

Het onderwijs op het Bonaventura Lyceum is van hoge kwaliteit, gestoeld op de christelijke traditie, met ruimte voor eigen onderwijskundige identiteit en ruimte voor professionals. Er wordt gestreefd naar rust, reinheid en regelmaat door duidelijke afspraken en regels te hanteren, die door zowel docenten, leerlingen en ouders gevolgd worden. Op die manier proberen we leerlingen verantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces. Centraal daarin staat het onderwijsproces. De school bereidt de leerlingen voor op hun toekomstige loopbaan en functioneert als overdrager van kennis en vaardigheden. De school is ingericht als gemeenschap, waarin waarden als samenwerking, eigenaarschap, autonomie en maatwerk en gedeeld leiderschap centraal staan.

6 Onze visies

6.1 Onze visie op identiteit en levensbeschouwelijk wereldburgerschap

Wij zijn een katholieke school en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. Omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan een diversiteit van geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Onze visie op burgerschap luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.





6.2 Onze visie op leren

Op het Bonaventura Lyceum vinden we het belangrijk dat onze leerlingen verantwoordelijkheid ontwikkelen voor het eigen leerproces. Er is bij ons op school ruimte om eigen interesses te volgen en ruimte voor een eigen inbreng. Dit kan zowel op het niveau van de school, het curriculum als op lesniveau. Voor leerlingen is er de mogelijkheid om bijvoorbeeld een project te volgen, een vak te versnellen, extra vakken te kiezen of voor een vak op een hoger niveau eindexamen te doen. Samen bekijken wij de mogelijkheden voor het te doorlopen traject. Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid spelen hierbij een belangrijke rol. De docenten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en begeleiden ze in het proces om het optimale uit zichzelf te halen. De leerlingen leren met en van elkaar en de docenten begeleiden dat sociale leren. Wanneer er vanuit een bredere, vakoverstijgende context kennis aangeboden wordt, wordt deze betekenisvoller voor de leerlingen en docenten. Mede daarom is het belangrijk dat docenten van elkaar weten wat de leerlingen wanneer leren, zodat ze daarop kunnen aansluiten. De docenten zijn belangrijk als experts op pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk gebied. Gevarieerde oefeningen (begeleid en onbegeleid) vormen een essentieel onderdeel van het leren. Toetsen zijn hierbij om van te leren, het leerproces te monitoren en om te beoordelen. Een goede balans tussen (internationale) kennis, vaardigheden en inzicht is hierbij essentieel.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Veiligheid	VS1 - Veiligheid
	Resultaten	OP6 - Afsluiting
	Uitvoering en kwaliteitscultuur	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Personeel	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur

7.2 Toelichting parels

Wij zijn een school met een warme cultuur waar zowel leerlingen als personeel zich veilig en gezien voelen. Daarmee binden en boeien wij onze leerlingen en ons personeel, waardoor er weinig verloop is. Mensen werken en leren met plezier op deze school.

[Klik hier](#) voor meer informatie.

8 Onze speerpunten

8.1 Onze speerpunten

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande speerpunten vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Speerpunten	
1.	Leerling instroom: we streven naar een stabiele instroom van 180 leerlingen op het Bonaventura Lyceum, zodat we een gezonde en stabiele school zijn.
2.	Kwaliteitsontwikkeling en maatwerk: de kwaliteit van ons onderwijs blijft behouden, waarbij er mogelijkheden voor maatwerk geboden kunnen worden en de belastbaarheid voor leerlingen en docenten in acht worden genomen.
3.	Professionalisering van het personeel: het Bonaventura Lyceum bindt en boeit. De tevredenheid onder personeel is groot (hoger dan een 7). Het verzuim en het verloop op de MP is het laagst van alle SCOL scholen. Onze school is een aantrekkelijke werkgever, waardoor er weinig verloop is en er geen last is van de tekorten op de arbeidsmarkt. Om dit te bewerkstelligen zijn wij aantrekkelijk als opleidingsschool voor stagiaires en zij-instromers om zich te binden aan de MP.
4.	Onderwijs versterken en maatwerk bevorderen: met bijzonder persoonlijk aandacht hebben wij onze leerlingen in beeld en bieden we daar waar mogelijk maatwerk.
5.	Begeleiding en ondersteuning: wij bieden als school al onze leerlingen een optimale basisondersteuning.
6.	Verbeteren faciliteiten: de faciliteiten van onze organisatie zijn passend bij ons onderwijs en de ontwikkelingen in de samenleving.

9 Onderwijskundig beleid

9.1 Het aanbod

We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. We streven zo hoog mogelijke leeropbrengsten na en een goede doorstroom van leerlingen. De leerlingen van onze school behalen tenminste de leerresultaten die op het niveau liggen dat verwacht kan worden op grond van de kenmerken van de leerling populatie (volgens de Regeling Leerresultaten VO). Dat betekent dat de driejaarsgemiddelden van de eindexamenresultaten en van de doorstroom in de bovenbouw op of boven de normering liggen die er voor geldt. Bovendien behalen de leerlingen in de onderbouw het opleidingsniveau dat overeen komt met het basisschooladvies en lopen zij gedurende hun schoolloopbaan weinig vertraging op.

Voor een actueel overzicht van de lessentabel [klik hier](#).

9.2 Doorlopende leerlijnen

Allereerst zorgen we voor een doorgaande leerlijn PO-VO. Om te zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling onderhouden we intensief contact met PO- en MBO-scholen. We willen de leerlingen soepel laten instromen en daarom overleggen we inhoudelijk met de aanleverende scholen. Het overleg richt zich op de aanpak, op de (vak)inhouden en op de begeleiding.

Binnen deze vakgebieden en profielen hebben we een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. Daarbij zorgen we ervoor dat de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen zijn verdeeld. De secties zijn hier primair eigenaar van. Zij zorgen ervoor dat de doorlopende leerlijn is beschreven in het vakwerkplan met een programma van toetsing voor de onderbouw (PTO) en een programma van toetsing en afsluiting (PTA) voor de bovenbouw. In de vakwerkplannen worden de kerndoelen en eindtermen van desbetreffend vak benoemd en waar en hoe deze behandeld worden. De kwaliteit van de toetsen dient te zijn geborgd. Tevens worden toetsen van feedback voorzien door minimaal één collega. Dit vormt de basis van ons toetsbeleid.

Ons aanbod omvat ook de referentieniveaus taal en rekenen. De voortgang van de individuele leerlingen meten we t/m leerjaar 3 door middel van de Cito VAS-toetsen. Indien nodig wordt de leerling extra remediëring geboden, eventueel begeleid door een remedial teacher. Cumulatief leveren de resultaten de voortgang op het niveau van klas, afdeling, leerjaar en gehele onderbouw. In de bovenbouw is rekenen geïntegreerd in de methode die we gebruiken voor wiskunde. Voor havo-leerlingen zonder wiskunde staat rekenen apart op de lessentabel.

9.3 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling en de prestaties van de leerlingen via proefwerken (repetities, overhoringen). De resultaten worden geregistreerd in Magister. Met dit systeem kunnen school, leerlingen en ouders/verzorgers de ontwikkeling en de gegevens van de leerlingen inzien: aanwezigheid, cijfers, programma's, toetsing en afsluiting, het lesrooster etcet.

Voor de examinering heeft onze school een zogenaamd 'Programma van Toetsing en Afsluiting' (PTA) en examenreglement opgesteld. Deze beide documenten verstrekken wij jaarlijks voor 1 oktober aan de Inspectie van het Onderwijs en aan de examenkandidaten. De PTA's en het examenreglement voldoen aan de wet- en regelgeving, zoals deze zijn opgenomen in het Examenbesluit VO.

9.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

We zijn er met en voor elkaar. Dat komt tot uiting in activiteiten als musical, BOB-project, hulpmentoraat, lichtjesavond, kerstin, begeleiding koningsspelen, begeleiding sportdagen onderbouw door bovenbouw leerlingen, goede doelenweek, bijles van oud-leerlingen aan 5H en 6V, culturele activiteiten en de Bonacrew.

9.5 Loopbaanleren (LOB)

Het aanbod op onze school bereidt de leerlingen inhoudelijk goed voor op het vervolgonderwijs. Met LOB willen wij onze leerlingen voorbereiden om zelf richting te geven aan hun carrière, levensloop en algemene ontwikkeling. We leren ze om bewuste keuzes te maken op basis van wie zij zijn, wat zij kunnen en wat zij willen. De begeleiding bij het maken van een studiekeuze is, naast het halen van een diploma, een tweede hoofdtaak van het voortgezet onderwijs. We willen onze leerlingen goed voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. Omdat goede LOB de uitval in het eerste studiejaar met naar schatting 30% kan terugbrengen, is het belangrijk dit in gedegen samenwerking tussen docenten, mentoren en leerlingen (met hun ouders/verzorgers) vorm te geven. Daarbij gaat het in de onderbouw om de profielkeuze en in de bovenbouw om de studiekeuze. Het LOB-traject is op onze school op de volgende manier ingericht:

- Programma in de mentorlessen
- Voorlichtingsbijeenkomsten;
- Verplichting voor leerlingen van het bezoeken van open dagen/meeloopdagen;
- Samenwerkingsverbanden met HBO-instellingen en universiteiten;
- 'De Leidse Voorlichtingsavonden' .

Er zijn verschillende momenten in de schoolloopbaan waarop de leerling keuzes moet maken. Die keuzes hangen niet alleen af van de capaciteiten van de leerling, maar ook van zijn of haar belangstelling en motivatie. De profiel- en vakkenkeuze geven toegang tot bepaalde vervolgopleidingen en sluiten andere opleidingen uit. De decaan en de mentor begeleiden de leerling zo goed mogelijk in het maken van de verschillende keuzes.

Leerlingen worden op het gebied van LOB in de eerste plaats ondersteund door hun mentor. De mentor biedt het curriculum aan en dient als eerste aanspreekpunt voor leerlingen. De decaan is verantwoordelijk voor het curriculum dat de mentoren aanbieden. De decaan levert de benodigde informatie aan, monitort de vooruitgang en is een vraagbaak voor zowel de mentoren als voor leerlingen die twijfels hebben bij het maken van loopbaankeuzes.

9.6 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Daarom vinden we het belangrijk dat het aanbod op onze scholen aansluit bij het niveau van de leerlingen. Dit aanbod kan gedurende de schoolloopbaan verdiept en verbreed worden, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

Onze school gaat uit van een geïntegreerde leerlingbegeleiding. De leerlingbegeleiding is een verantwoordelijkheid van het gehele team. Dit betekent dat er tijdens de lesuren aandacht is voor het welbevinden van de leerlingen en hun behoeften op cognitief en sociaal-emotioneel gebied. De begeleiding is gericht op:

- Cognitieve ontwikkeling: ondersteuning in het leerproces, ondersteuning bij de leerresultaten, aanleren van verschillende leerstrategieën, verbetering van de werkhouding en opheffen van achterstanden.
- Ontwikkeling van keuze- en beroepsvaardigheden: ondersteunen bij het aanleren van vaardigheden die voor beroepsuitoefening van belang zijn en ondersteunen bij afwegingen die leerlingen maken ten aanzien van hun toekomst, doorstroming naar vervolgonderwijs, met als doel een passende loopbaan.
- Sociaal-emotionele ontwikkeling: signaleren, bespreken en aanpakken van blokkades die het leerproces (kunnen) belemmeren met als doel het welzijn van de leerling te verbeteren.
- Thuiszitters en leerlingen die structurele absentie vertonen: ondersteuning bij het reïntegratietraject in samenwerking met onze ketenpartners. De mentor neemt in dit proces een centrale plaats in.

Elke klas heeft een eigen mentor. De mentor volgt het functioneren van zijn leerlingen zowel wat betreft de leerresultaten als de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hij onderhoudt persoonlijk contact met de leerling. Daarnaast is hij het eerste aanspreekpunt voor de ouders/verzorgers. De mentor kan advies of ondersteuning vragen aan de coördinator begeleiding en ondersteuning (B&O) van de betreffende afdeling. Onze school heeft twee coördinatoren begeleiding en ondersteuning, elk van hen heeft een afdeling onder haar hoede. De coördinator B&O ondersteunt de mentor, zet ondersteuning in waar nodig en schrijft (mee aan) het OPP (ontwikkelperspectief). Daarnaast nemen coördinatoren zitting in de interne ondersteuningscommissie (IOC) en onderhouden zij nauwe contacten met de externe zorginstanties. Er is een verschuiving gaande in de wijze waarop er beroep wordt gedaan op de coördinatoren, waarbij het steeds meer gaat om de begeleiding van leerlingen met bijvoorbeeld faalangst en sociaal-emotionele problematiek in plaats van ondersteuning op het gebied van studievaardigheden, zoals, het maken van plannings. Mentoren bieden nu meer eerstelijns-ondersteuning en verwijzen door bij 'zwaardere' problematiek naar leerlingcoaches of de coördinator. De taken van een mentor zijn opnieuw beschreven en daardoor beter bekend. Door de ureuitbreiding is betere (individuele) ondersteuning door de mentor mogelijk. Dit past bij ons concept van

een 'sterk mentoraat'.

Vanaf de binnenkomst van onze leerlingen verzamelen we systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van onze leerlingen. De informatie die door de basisschool wordt overgedragen, verloopt via de 'warme' overdracht en via het digitaal leerlingdossier. Indien noodzakelijk speelt het contact met de leerling en ouders/verzorgers een belangrijke rol. Elke klas heeft een mentor bij wie leerlingen en ouders/verzorgers in eerste instantie met hun vragen terecht kunnen. De mentor volgt het functioneren van zijn leerlingen zowel wat betreft de leerresultaten als de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hij onderhoudt persoonlijk contacten met de leerling en is tevens het eerste aanspreekpunt voor de ouders/verzorgers. Indien nodig onderneemt hij actie richting bijvoorbeeld zorgcoördinator of teamleider. Met behulp van de Cito-VAS maken we de groei van de leerlingen inzichtelijk. Hierdoor weten wij wat de aandachtgebieden van de leerlingen zijn en waar we in de klas de accenten kunnen leggen.

In de brugklas wordt tevens gebruik gemaakt van de CBO Groepsscreening. Deze methode is erop gericht de betrokkenen (leerling zelf, ouders/verzorgers, school) meer inzicht te geven in de capaciteiten en de (aan school gerelateerde) persoonskenmerken van de leerling. Zo kunnen mogelijke problemen in het schooltraject (vroeg) gesignaleerd en voorkomen worden. Te denken valt aan ondersteuningsbehoefte op het gebied van faalangst, sociale vaardigheden, motorische vaardigheden (handschrift), extra uitdaging of onderpresteren. Deze ondersteuning wordt individueel of in groepsverband aangeboden.

De resultaten die een leerling behaalt bij de verschillende vakken vergelijken we met de te verwachten ontwikkeling van de leerling. Deze vergelijking maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoefte. Formeel gebeurt dit drie keer per jaar bij de leerlingbesprekingen. De afspraken naar aanleiding van de bespreking worden vastgelegd en gemonitord. Informeel gebeurt dit voortdurend door de docenten, mentor, coördinator en/of teamleider tijdens diverse werkoverleggen gedurende het schooljaar.

Het bestrijden van taal- en rekenachterstanden

Binnen de kaders van het passend onderwijs worden indien nodig taal-en rekenlessen aangeboden. Indien leerlingen binnen komen met een anderstalige achtergrond hebben wij het volgende aanbod: Individuele begeleiding door een docent met de kwalificatie NT2.

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) hebben wij vastgelegd wat wij onder extra ondersteuning verstaan en welke voorzieningen onze school kan bieden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning. De medezeggenschapsraad van onze school heeft adviesbevoegdheid op dit ondersteuningsprofiel. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten)/speerpunten van onze school zijn: zie SOP in de bijlage.

Bijlagen

1. SOP

9.7 Hoogbegaafde leerlingen

9.8 Onderwijsresultaten

We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. We streven zo hoog mogelijke leeropbrengsten na en een goede doorstroom van leerlingen. De leerlingen van onze school behalen tenminste de leerresultaten die op het niveau liggen dat verwacht kan worden op grond van de kenmerken van de leerling populatie (volgens de Regeling Leerresultaten VO). Dat betekent dat de driejaarsgemiddelden van de eindexamenresultaten en van de doorstroom in de bovenbouw op of boven de normering liggen die er voor geldt. Bovendien behalen de leerlingen in de onderbouw het opleidingsniveau dat overeenkomt met het basisschooladvies en lopen zij gedurende hun schoolloopbaan weinig vertraging op. In de managementrapportages en/of jaarplannen leggen wij onze eigen specifieke (hogere) doelen vast. De school heeft het beleid dat we voor maatwerk gaan waarbij we het hoogst haalbare voor iedere leerling nastreven.

9.9 PCA Onderwijskundig beleid

Algemeen

Op onze school werken we aan de hand van de PDCA-cirkel: Plan-Do-Check-Act. In deze paragraaf geven we in het kader van 'to plan' onze onderwijskundige kwaliteit in de vorm van een visie en (meetbare) kwaliteitsindicatoren (ze staan voor onze onderwijskundige doelen). Daarna volgen de beoordeling(en) van onze kwaliteit (to check) en onze actiepunten (to act). De actiepunten worden verzameld in een totaaloverzicht en op basis van keuzes al of niet opgenomen in ons jaarplan.

Visie op onderwijskundig beleid

Op onze school geven we met moderne middelen effectief, resultaatgericht en afgestemd les in een veilig leer- en leefklimaat. We zorgen er daardoor voor dat al onze leerlingen zich optimaal en ononderbroken kunnen ontwikkelen tot leerlingen die succesvol het vervolgonderwijs (of arbeid) kunnen volgen dat bij hen past en zich staande kunnen houden in de maatschappij (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie).

Beoordeling

De verschillende onderdelen van het onderwijskundig beleid worden systematisch beoordeeld met behulp van vragenlijsten, zie de meerjarenplanning voor kwaliteitszorg)

10 Personeelsbeleid

10.1 Personeelsbeleid op school (HRM)

Het is onze HRM-ambitie om goede medewerkers binnen te halen en te houden (boeien en binden). Het kernwoord ten aanzien van ons personeelsbeleid is 'ontwikkeling'. Dit vraagt om gezond en actief personeelsbeleid, waarin een goed uitgevoerde gesprekscyclus het hart vormt. Waarbij iedereen de zin ziet van kwalitatief goede gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Gesprekken die ook echt ergens over gaan en ergens toe leiden. Het is voor het permanent leren en ontwikkelen cruciaal dat er een hechte relatie wordt gelegd met het HRM-beleid. Daardoor worden de professionaliseringsactiviteiten goed ingebed in de doorlopende leerloopbaan van de medewerker. Doel van de gesprekken en lesbezoeken is om zicht te krijgen op het professioneel niveau van de medewerker, waardoor een ontwikkeling op maat mogelijk is. De professionele ontwikkeling past bij de ontwikkeling en de doelen van de school. De school biedt faciliteiten aan om de ontwikkeling mogelijk te maken (CAO, eigen beleid), maar de medewerker is en blijft verantwoordelijk voor de eigen professionalisering (professionele ruimte). Op onze school werken we volgens de principes van een professionele cultuur. Daarom zijn begrippen als eigenaarschap, opbrengstgerichtheid, verantwoordelijkheid krijgen en verantwoording afleggen voor ons kernbegrippen.

Het HRM-beleid van onze school richt zich op de permanente ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd en vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

- Gebruik van de leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Instructie geven
- Differentiëren
- Klassenmanagement
- Zelfstandig werken
- Beroepshouding
- Omgaan met ouders/verzorgers
- Omgaan met collega's
- Vormgeven aan de identiteit van de school

10.2 Vrouwen in de schoolleiding

We streven naar een gelijk percentage mannen en vrouwen in de organisatie. Bij de aanname van nieuwe medewerkers op leidinggevende posities kiezen we bij gelijke geschiktheid voor een vrouw. Eens in de vier jaar moet door het bevoegd gezag een document worden vastgesteld, waarin het beleid van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding wordt beschreven. De school streeft naar meer vrouwen in het management (directie); de verhouding is momenteel: 1 man en 4 vrouwen.

10.3 Bevoegd en bekwaam

Onze school stelt in beginsel alleen docenten aan die bevoegd zijn, en start bij nieuwe docenten per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De docenten houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). Onze school heeft een flink aantal medewerkers met een bepaalde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen. Gelet op het tekort aan docenten in het onderwijs staat er veel druk op het aanstellen van bevoegd en (start)bekwame docenten. De directie beschikt over een overzicht van alle docenten, hun bevoegdheid en hun bekwaamheid, en over een plan van aanpak in het geval docenten (toch nog) niet bevoegd zijn.

10.4 Begeleiding

Startende docenten en stagiaires worden individueel begeleid door een werkplekbegeleider en een begeleider op school (BOS'er). De werkplekbegeleider ondersteunt en helpt de docent zich te ontwikkelen in zijn rol als vak-expert. De BOS'er begeleidt de docent in zijn ontwikkeling als pedagoog en zorgt voor de koppeling tussen praktijk van de school en theorie van de opleiding.

Naast deze individuele begeleiding is er ook een aantal gezamenlijke activiteiten waar de docenten aan worden geacht deel te nemen, zoals surveillance, bezoek van de mentorlessen, lesbezoek van een sectiegenoot. Er zijn 4

intervisies na afloop van een periode, deze worden begeleid door de schoolopleider en het BOS-team en sluiten logisch op elkaar aan. De materialen die gebruikt worden voor de bijeenkomsten komen zowel uit eigen huis als van buitenaf.

10.5 De gesprekkencyclus

De vastgestelde criteria die bij de lesgevende en niet-lesgevende competenties zijn verdeeld vormen het uitgangspunt voor ons personeelsbeleid. De lesgevende competenties zijn vormgegeven in een kijkwijzer die we gebruiken om zicht te krijgen op de capaciteiten en de ontwikkeling van de individuele docent en het docententeam als geheel. De vastgestelde competenties staan centraal tijdens lesbezoeken en de ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

10.6 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken.

Persoonlijke scholing

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan).

Teamgerichte scholing.

De directie organiseert en faciliteert teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing is opgenomen in de scholingsagenda. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak.

SCOL-academie

De SCOL Academie is een middel om binnen SCOL uiteindelijk een cultuur te krijgen van permanente en op de persoon en organisatie gerichte professionalisering. Het aanbod sluit aan bij de inhoudelijke strategische koers van SCOL. Binnen de SCOL Academie organiseert SCOL brede scholingsactiviteiten, een verplichte kennismakingsdag voor nieuwe collega's en in-company trainingen door zowel eigen trainers als externe partijen. Alle trainingen staan open voor inschrijving via het SCOL-intranet.

Leerkringen

Binnen SCOL hebben we professionele leergemeenschappen (leerkringen), waarin leraren samen lerend het primaire proces ontwikkelen. Wij vinden het van belang dat binnen de door de schoolleiding gestelde kaders de docenten, de professionals zoveel mogelijk betrokken worden bij en mede vormgeven van de schoolontwikkeling. Dit in de veronderstelling hiermee het eigenaarschap en het bekijken van de schoolontwikkeling bij de medewerkers die dagelijks ons onderwijs verzorgen optimaal te verankeren.

Kenniskring

Op bovenschools niveau hebben we diverse kenniskringen waarin scholen kennis en vaardigheden uitwisselen en beleid ontwikkelen, bijvoorbeeld op het gebied van kwaliteitszorg, interne begeleiding, doorgaande lijn PO-VO, internationalisering en ICT.

OpleidingsSchool Leiden (ROS Rijnland)

De VO scholen van SCOL hebben bewust gekozen om deel te nemen aan de OpleidingsSchool ROS Rijnland. Vanuit de optiek van opleiden, leren studenten les te geven in de praktijk, ontwikkelen werkplekbegeleiders zich tot adequate coaches en leren schoolleiders te kijken naar en werven van nieuwe docenten. Het deelnemen aan de Opleidingsschool en het gebruik maken van trainingen daarvan, maakt dat we leren en onszelf ontwikkelen. Het opleiden van studenten WO, HBO en MBO zorgt ook voor nieuwe aanwas van personeel.

Het Bonaventura Lyceum is onderdeel van de Regionale Opleidingsschool Rijnland (ROSRijnland). Hierin werken wij samen met de universitaire docentenopleidingen ICLON en TULO (Universiteit Leiden en Delft) en de Hogeschool van Amsterdam. Jaarlijks vervullen ongeveer tien studenten van deze opleidingen hun stage aan onze school. Een team van opleidingscoördinatoren, begeleiders op school (BOS) en vakcoaches staat hen daarin bij.

10.7 Leerlingparticipatie

Om leerlingen te betrekken bij de gang van zaken binnen onze school, hebben we een leerlingenraad, leerlingvertegenwoordigers in de DMR en klassenvertegenwoordigers. De leerlingen krijgen hiermee een stem op bijvoorbeeld de volgende punten:

In de DMR: op school specifieke zaken als overgangsnormen, buitenlandse reizen, lessentabel etc.

Klassenvertegenwoordigers: vormen klankbord voor de teamleider en voor de leerlingenraad.

Leerlingenraad: is gesprekspartner van de directie met betrekking tot de gang van zaken in school

10.8 PCA Personeelsbeleid

Algemeen

Op onze school werken we aan de hand van de PDCA-cirkel: Plan-Do-Check-Act. In deze paragraaf geven we in het kader van 'to plan' onze kwaliteit m.b.t. ons personeelsbeleid in de vorm van een visie en (meetbare) kwaliteitsindicatoren (ze staan voor onze doelen voor het personeelsbeleid). Daarna volgen de beoordeling(en) van onze kwaliteit (to check) en onze actiepunten (to act). De actiepunten worden verzameld in een totaaloverzicht en op basis van keuzes al of niet opgenomen in ons jaarplan.

Visie op personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van onze school is sterk gericht op de ontwikkeling van de docenten (pedagogisch-didactische taak). De directie opteert voor onderwijskundig leiderschap en dat betekent dat de directie zich m.n. focust op de ontwikkeling van de lesgevende capaciteiten van de docenten. De directie heeft wat ons betreft ook een pedagogische taak, omdat ze erop gericht is om te zorgen voor veiligheid en welbevinden. Medewerkers kunnen immers alleen maar groeien in een optimaal schoolklimaat.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	effectieve gesprekscyclus
2.	professionele cultuur
3.	gerichte aandacht aan scholing
4.	veilig klimaat voor personeel
5.	directie zorgt voor welbevinden

11 Organisatiebeleid

11.1 De schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit een directeur en vijf teamleiders. Samen vormen ze de directie (het MT) van de school. De medewerkers (docenten) zijn verdeeld in teams.

11.2 De secties

Op onze school functioneren de secties onder leiding van een sectievoorzitter. Binnen de directie leeft de sterke behoefte aan een bredere verdeling van leiderschap over de organisatie. Vanuit die gedachte is het van belang dat de secties meer verantwoordelijkheid voor, en eigenaarschap van de kwaliteit van het onderwijs krijgen en daarmee ook van de resultaten. Dit heeft betekenis voor de rol en de vaardigheden van de sectievoorzitter. De secties stellen jaarlijks een vergaderstructuur vast en de sectieleider zorgt voor (inhoudelijke) afstemming met het schoolbeleid.

11.3 Het mentoraat

Alle leerlingen worden ingedeeld in een klas. Elke klas krijgt één docent die de klas begeleidt als groep. Deze docent is de mentor van de klas. De mentor staat centraal in de begeleiding van de klas als geheel en van individuele leerlingen. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor ouders/verzorgers, voor leerlingen, voor vakdocenten, voor de zorg, voor de decaan en voor de teamleiders. In het begin van het jaar werkt de mentor vooral aan een 'positieve groepsvorming'. De leerlingen werken samen met de mentor aan allerlei opdrachten die het groepsproces en de sociaal-emotionele ontwikkeling bevorderen. Er zijn ook activiteiten buiten de les, die de leerlingen op een speelse manier helpen om een groep te worden, zowel bij de start van het schooljaar als daarna.

11.4 Het OOP

De teamleider Bedrijfsvoering en OOP draagt zorg voor het facilitair management (gebouw en inrichting). Hij werkt nauw samen met de afdeling huisvesting van het bestuursbureau. Ook is hij verantwoordelijk voor de organisatie (personele formatie en de lesroosters). Verder is hij direct leidinggevende van het grootste gedeelte van het OOP (onderwijs ondersteunend personeel). Het betreft hierbij de conciërges, technisch onderwijsassistenten en mediathecarissen.

11.5 Groeperingsvormen

In het eerste leerjaar is er zowel sprake van zowel heterogene (havo-vwo) als homogene brugklassen (havo, atheneum en gymnasium). Enerzijds komt dit doordat de basisscholen in toenemende mate gemengde adviezen geven. Anderzijds hangt dit samen met het aantal aanmeldingen op de verschillende niveaus en afdelingen. Vanaf het tweede jaar zijn de klassen in principe homogeen van karakter. In incidentele gevallen kan worden besloten om bijvoorbeeld een havo-vwo-klas ook in het tweede leerjaar te laten bestaan.

11.6 School- en lestijden

We werken met een 50-minutenrooster. Dit hangt samen met de wijze waarop we het leerproces in onze lessen willen vormgeven. Voor een les met een 'kop, romp en een staart', met activerende didactiek binnen de verschillende fasen, met ruimte voor feedback en reflectie, is een bepaalde lesduur nodig. Wetenschappelijk is aangetoond dat het 'diepere leren', docent-gestuurd onderwijs met heldere groepsinstructie veel interactie en gerichte feedback, meer effect sorteert dan onderwijs waarbij de docent als coach fungeert en leerlingen zelfstandig zaken moeten ontdekken of uitzoeken. Met meer effect wordt bedoeld dat de impact op het leren van de leerling groter is: leerlingen leren meer en beter.

De school gaat open om 7 uur. De lessen starten om 8:30 uur en de laatste les is van 15:25 uur tot 16:15 uur.

11.7 Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het primair belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders/verzorgers. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

In de tweede plaats is het van belang dat ons schoolklimaat getypeerd kan worden met de woorden leren, groei en ontwikkelen. Deze kernwoorden gelden niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor alle medewerkers. Onze school

is een organisatie gericht op leren (een lerende organisatie) en wij vinden dat leren, groeien en ontwikkelen alleen maar kan plaatsvinden in een gestructureerde omgeving. Wij hechten daarom aan een zekere discipline, aan rust en regelmaat.

11.8 Veiligheid

Onze school beschikt over veiligheidsbeleid om de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers te waarborgen. Het beleid is te vinden op het intranet. Het veiligheidsbeleid is geschreven uitgaand van de wettelijke eisen. Er zijn protocollen opgenomen hoe te handelen bij ernstige ongevallen en incidenten in de school. Incidenten en ongevallen worden geregistreerd in Magister. In het veiligheidsplan is ook aandacht voor het omgaan met nieuwe media.

Op onze school is een veiligheidscoördinator aangesteld die belast is met het opstellen en de uitvoer van het veiligheidsbeleid. Incidenten en ongevallen die op de school plaatsvinden worden op basis van de maatregelen uit het beleid afgehandeld.

Om de veiligheid van de leerlingen te waarborgen nemen we jaarlijks een veiligheidsmonitor af. Op dit moment gebeurt dit door middel van de veiligheidsmonitor uit Kwaliteitscholen. Aan de hand van de resultaten van de monitor krijgt de school inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van leerlingen, maar ook van bijvoorbeeld het personeel en de ouders/verzorgers. De resultaten worden geanalyseerd en waar nodig verdiept bijvoorbeeld aan de hand van gesprekken met leerlingen. Op basis hiervan nemen we maatregelen. De school heeft een anti-pest coördinator aangesteld, zodat ouders/verzorgers en leerlingen een toegankelijk aanspreekpunt binnen de school hebben in het geval van pesten. De anti-pest coördinator is bekend bij leerlingen, via de mentoren. Tevens staat de naam van de pestcoördinator vermeld op Scholen op de Kaart en op onze website. In situaties waarin gepest wordt kunnen leerlingen, ouders en medewerkers bij deze persoon terecht. Daarnaast coördineert de anti-pest coördinator het beleid in het kader van het tegen gaan van pesten.

Onze school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders/verzorgers uitgebreid geïnformeerd over alle aspecten van veiligheid. De school beschikt over twaalf BHV'ers.

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Zij is bekend bij de leerlingen, omdat zij één keer per jaar een bezoek brengt aan elke klas (mentorles) en dan uitlegt wat haar werkzaamheden zijn.

11.9 De gezonde school

Onze school streeft voor zowel de leerlingen als de collega's naar 'een gezonde geest in een gezond lichaam'. Gezonde voeding draagt net als regelmatig bewegen bij aan een gezond lichaam, dat op zijn beurt weer het leren op school bevordert. Vandaar dat we inzetten op een gezonde schoolomgeving. Dit doen we door structureel met de exploitant van de schoolkantine samen te werken aan de hand van de steeds strenger wordende richtlijnen 'Gezondere Kantines'. Deze richtlijnen zijn opgesteld door het Voedingscentrum, in opdracht van het ministerie van VWS. In het contract met de cateraar is het voldoen aan de eisen en richtlijnen opgenomen als bindende voorwaarde. Ook heeft onze school een watertappunt geplaatst waar leerlingen de hele dag gratis hun flesje(s) kunnen vullen met vers drinkwater.

Onze school is een rookvrije school. Voor leerlingen, medewerkers en gasten geldt dan dat er nergens op het schoolterrein gerookt mag worden. Het lesprogramma van lichamelijke opvoeding blijft de basis voor het regelmatig bewegen van onze leerlingen.

11.10 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met een flink aantal voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit. We werken samen met o.a.:

1. Leerrecht
2. Samenwerkingsverband

3. GGD
4. Ambulante Educatieve Dienst

11.11 PR & Communicatie

Onze school besteedt veel aandacht aan PR & Communicatie (marketing). Hieronder valt ook 'werving' (gericht op medewerkers en leerlingen). Veel van de PR & Communicatie wordt op bestuurlijk niveau geregeld, maar onze school beschikt ook over een medewerker die belast is met PR & Communicatie (marketing). Onze belangrijkste communicatiemiddelen zijn:

1. Mail & brieven
2. Website
3. Social Media

In het kader van de werving van leerlingen, organiseert onze school jaarlijks een aantal zogenaamde open dagen. Daarnaast informeren we basisscholen en ontvangen we (in groepsverband) leerlingen uit de groepen 7 en 8 van het primair onderwijs voor het geven van informatie over onze school.

11.12 Ouders/verzorgers

Goede contacten met ouders/verzorgers vinden wij van groot belang, omdat school en ouders/verzorgers dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders/verzorgers zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de docenten zijn de bevindingen van de ouders/verzorgers essentieel om een leerling goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders/verzorgers is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Wij organiseren driemaal maal per jaar een gesprek met de ouders/verzorgers over de vorderingen en de ontwikkeling van hun kind. Daarnaast organiseren we informatieavonden over onze school en over inhoudelijke thema's. Ouders/verzorgers kunnen gebruik maken van de gesprekken van de mentoren en meepraten over het beleid van de school via de MR of de klankborden.

11.13 De MR

In het kader van de 'Wet Medezeggenschap op Scholen' is op onze school een deelmedezeggenschapsraad (DMR) actief. Naast de wettelijke rol speelt de DMR een belangrijke rol als 'sparringpartner' van de directie. De DMR bestaat uit twee leden van de leerling-, twee leden van de ouder- en vier leden van de personeelsgeleding. De DMR en de directeur hebben in onderling overleg de jaarplanning en de vergader routines vastgesteld, waarin onder andere de frequentie van de bijeenkomsten alsmede de wijze van agendering en bespreking staat beschreven. Onderwerpen die hierbij aan de orde komen zijn bijvoorbeeld:

- Jaarplan
- Overgangsnormen
- PTA
- Onderwijsresultaten
- Begroting(en)
- Ouderbijdragen
- Formatieplan
- Jaarrooster

11.14 Schorsing en verwijdering

Een school voor voortgezet onderwijs mag leerlingen schorsen. De leerling heeft dan tijdelijk geen toegang tot de school (maximaal één aaneengesloten week). Als de schorsing langer duurt dan één dag, dan informeren wij de inspectie van het Onderwijs over de schorsing op zich en de reden(en). Een leerling die wordt geschorst, mag geen lessen volgen, maar heeft geen vrij van school. Deze leerling krijgt extra huiswerk. We informeren de ouders/verzorgers schriftelijk over de reden van de schorsing en de lengte (in dagen).

In bijzondere situaties kunnen we overgaan op het verwijderen van een leerling. Voordat we hiertoe besluiten, gaan we in gesprek met de ouders/verzorgers. Ook overleggen we met de inspectie als we een leerling willen verwijderen. We informeren de ouders/verzorgers schriftelijk over de verwijdering en de reden(en) daarvoor. Voor meer informatie verwijzen we naar de schoolgids.

11.15 Privacy

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op de SCOL website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

12 Kwaliteitsbeleid

12.1 Systeem voor kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan. De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met het team, ons bestuur en de MR (dialogo) en vastgelegd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

12.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de docenten samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de docenten samen-werken. We gaan uit van de idee dat de directie de architect is van een leeromgeving waarin docenten met en van elkaar leren.

Groei en ontwikkeling zijn voor onze school als geheel van groot belang. De verschillende geledingen van de school moeten zelf ook blijven leren. Dit principe vertaalt zich naar het onderwijs, de onderwijsorganisatie en het voltallige personeel. In een 'lerende organisatie' leren collega's van en aan elkaar. Er heerst op onze school een mentaliteit van 'het kan steeds beter'. De docenten willen het samen doen en nemen een kijkje in elkaars keuken. Zij streven ernaar samen beter onderwijs te realiseren, passend bij de visie van de school. Wat nader uitgewerkt streven we naar een 'lerende cultuur' met een aantal typerende kenmerken:

1. De lerende cultuur zit in alle lagen: bij docenten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiding en leerlingen.
2. Veranderingen beginnen vaak met een (klein) groepje medewerkers die samen kijken hoe het onderwijs beter kan. Door ervaringen te delen en successen te laten zien, verspreidt het zich als een olievlek.
3. De school voert plannen uit en streeft naar het werken volgens de PDCA-cyclus, waarbij medewerkers nieuwe dingen uitproberen en zich niet laten weerhouden door de angst dat het ook mis kan gaan.
4. De medewerkers gaan bij elkaar kijken en geven elkaar feedback. Ze reflecteren op hun eigen en elkaars werk.
5. In het aannamebeleid stuurt de school op een lerende cultuur door nieuwe medewerkers aan te nemen die enthousiast zijn om volgens onze visie te werken.

12.3 Verzamelen van data

Onze school verzamelt data om de kwaliteit van het onderwijsleerproces, het schoolklimaat en de veiligheid, de resultaten en het kwaliteitsbeleid te meten. Wij meten onze kwaliteit veelal door bestudering van de resultaten, met behulp van vragenlijsten, maar ook door gesprekken.

De kwaliteit van het onderwijsleerproces meten we door de stakeholders te bevragen (leerlingen en ouders/verzorgers), via lesobservaties en gesprekkencyclus. Daarnaast voeren we één keer per twee jaar een zelfevaluatie uit en staat het onderwijsleerproces centraal in de vierjaarlijkse audit.

De kwaliteit van het schoolklimaat en dan met name de veiligheid wordt gemeten via vragenlijsten (tevredenheidspeilingen). De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten met een gestandaardiseerde vragenlijst (monitor veiligheid). Daarnaast komt dit thema terug in de leerlingenraad, in de gesprekkencyclus, de audit en de zelfevaluatie.

De kwaliteit van de resultaten wordt besproken met het College van Bestuur tijdens de verklarende gesprekken. Bij de resultaten wordt ook omgezien naar andere kengetallen zoals in- en uitstroom, doorstroom, ziekteverzuim etc.

De kwaliteit van de kwaliteitszorg wordt gemeten via vragenlijsten en de zelfevaluatie. Ook is deze standaard een gespreksthema met het College van Bestuur in de verklarende gesprekken.

We beschikken over een meerjarenplanning die aangeeft wat we wanneer meten. De afdeling Onderwijs en Kwaliteit geeft impulsen om tijdig metingen te organiseren.

12.4 De leerlingenraad

Op onze school functioneert een leerlingenraad. Deze raad vergadert elke twee weken onder leiding van de voorzitter. De leden van de leerlingenraad bestaan uit de vertegenwoordigers van de klassen. De bijeenkomsten van de leerlingenraad worden door de voorzitter voorbereid.

12.5 Collegiale visitatie

Onze school meet de kwaliteit van diverse standaarden met een bepaalde frequentie aan de hand van een meerjarenplanning. Deels gaat het daarbij om zelfevaluatie. Daarnaast bevragen we onze stakeholders (medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers). Om een meer objectief beeld te krijgen van de kwaliteit van onze school, organiseren we tegenspraak via de MR en de klankborden, en via een audit. Deze audit wordt één keer per vier jaar uitgevoerd. Op basis van de audit ontvangen we een rapportage. De bevindingen voorzien we van een reflectie en we stellen daarna actiepunten vast.

12.6 Monitoring

Het bestuur handelt volgens de code Goed Bestuur. Alle scholen werken planmatig vanuit algemene visie op onderwijs zoals deze is verwoord in het strategische beleidsplan. In het schoolplan vult de school dit in en aan met de schooleigen doelen en ambities. Deze worden elke vier jaar geijkt en (zo nodig) opnieuw beschreven. Het schoolplan is geen statisch document. Er is ruimte voor actuele ontwikkelingen gedurende de looptijd.

Ieder jaar stelt de directie van de school de resultaten vast die in het schooljaar gerealiseerd moeten worden. De doelen en ambities uit het schoolplan worden dan omgezet in een jaarplan. Drie keer per jaar rapporteren de directeuren aan het College van Bestuur door middel van een verklarend gesprek: viermaandelijks rapportage met betrekking tot de organisatie, de financiën en de onderwijskwaliteit. Deze rapportage wordt besproken en er volgen verbeteracties uit. In september ligt hierbij het accent op de resultaten, monitoring sociale veiligheid en de tevredenheidsonderzoeken. Waar nodig wordt een plan opgesteld voor verbetermaatregelen en borging. In december staat het jaarplan centraal en de tussentijdse evaluatie. In juni vindt de evaluatie van het jaarplan plaats. Het evaluatieverslag vormt de verantwoording voor de bereikte resultaten en doelen en activiteiten.

12.7 Verantwoording en dialoog

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons team, ons bestuur, de ouders en de leerlingen (MR).

12.8 PCA Kwaliteitsbeleid

Algemeen

Op onze school plegen we systematische kwaliteitszorg. Het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg is onze meerjarenplanning. Die verheldert wanneer we welke kwaliteit beschrijven en wanneer we onze kwaliteit meten.

Visie op kwaliteitsbeleid

Wij vinden dat kwaliteitszorg twee aspecten herbergt: een zingevende kant en een meer technische kant. Het zorgen voor kwaliteit is zingevend in de fasen To Plan en To Do. Daarin bespreken we samen onze kwaliteit, leggen die vast en zorgen we voor gezamenlijke leermomenten om kwaliteit samen-werkend en -lerend steeds beter te beheersen. Kwaliteitszorg heeft wat ons betreft ook een (onmisbare) technische kant. Daarom meten we onze kwaliteit en stellen we steeds actiepunten vast. In onze visie is het van belang dat er draagvlak is voor wat we doen ten aanzien van kwaliteitszorg en dat de medewerkers betrokken zijn bij onze activiteiten in het kader van onze kwaliteitszorg.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	kwaliteitszorgsysteem
2.	koppeling kwaliteitszorg en personeelsbeleid
3.	systematische kwaliteitszorg
4.	systematische meting kwaliteitszorg
5.	medewerkersbetrokkenheid bij kwaliteit
6.	verantwoording en dialoog

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit VO 2021 - Aanbod (OP1)	3,27
Basiskwaliteit VO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,42
Basiskwaliteit VO 2021 - Pedagogischdidactisch handelen (OP3)	3,11
Basiskwaliteit VO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	4
Basiskwaliteit VO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,71
Basiskwaliteit VO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,69
Basiskwaliteit VO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,3
Basiskwaliteit VO 2021 - Resultaten (OR1)	3,6
Basiskwaliteit VO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,25
Basiskwaliteit VO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,17
Basiskwaliteit VO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,7
Basiskwaliteit VO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,17
Stelselkwaliteit VO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit VO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit VO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3,33
Stelselkwaliteit VO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3,36

Actiepunt	Prioriteit
De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden	hoog
De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen	hoog
De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en)	hoog
De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces	hoog
De school verdeelt de tijd zo over de vakken dat de leerlingen in staat zijn het verplichte onderwijsprogramma tot zich te nemen	hoog
De school zorgt ervoor dat een onafhankelijk en deskundige examencommissie de kwaliteit van de toetsing en examinering borgt	hoog
De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs	hoog
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	hoog

13 Financieel en materieel beleid

13.1 Financiën

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het College van Bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met toedeling van fte's voor formatie en financiële middelen per school. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en het administratiekantoor (...). De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgelegd in de meerjarenbegroting. Ondanks het feit dat het bestuur van de stichting eindverantwoordelijk is voor de effectieve besteding van de middelen heeft de directeur van de school een eigen verantwoordelijkheid. Van belang is dat het bestuur de continuïteit van de totale organisatie blijft waarborgen en de optimale randvoorwaarden blijft creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan en de schoolplannen van de scholen te realiseren. De exploitatieoverzichten zijn (...) online beschikbaar via het managementinformatiesysteem van het administratiekantoor. In een periode van vier maanden bespreekt het College van Bestuur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandlijks wordt tevens een formatieoverzicht, in zowel fte's als in geld, ter controle op het stafbureau bijgehouden en is tevens onderdeel van de managementrapportage. Deze formatieoverzichten worden ook in het directieoverleg gepresenteerd en besproken.

13.2 Gebouwen/huisvesting

Ons schoolgebouw en het schoolplein vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële leerlingen en ouders/verzorgers; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen.

We beschikken over een meerjarenonderhoudsplan voor het onderhoud van ons gebouw. Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen willen we met name inzetten op duurzaamheid. We streven naar veilig, schoon en gezond gebouw waar het voor iedereen prettig (samen) werken en leren is. We streven naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten (zie ons meerjarenonderhoudsplan), naar het benutten van leegstand, naar de clustering van werkzaamheden m.b.t. onderhoudskosten en naar het steeds vragen naar concurrerende offertes voor onderhoud e.d.

13.3 ICT

Informatie en Communicatie Technologie (ICT) neemt in het onderwijs een steeds belangrijker plaats in. Ook vraagt de huidige maatschappij van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden. Die eis zal de komende decennia waarschijnlijk alleen maar sterker worden. Het doel van onze school is om een toekomstbestendige school te worden. ICT ondersteunt het onderwijs en biedt in de toekomst steeds meer de mogelijkheid tot maatwerk. Het faciliteert individualisering die al een wezenlijk onderdeel is geworden van onze maatschappij en die nu ook onmiskenbaar doordringt in het onderwijs.

Docenten krijgen meer mogelijkheden voor gezamenlijke onderwijskundige activiteiten. Door de inzet van ICT kan het onderwijs een betere aansluiting bij de belevingswereld van de leerlingen krijgen, waardoor ze meer gemotiveerd kunnen zijn om te leren. Nu al blijkt dat leerlingen het gebruik van ICT aantrekkelijk vinden. Daarnaast vormt ICT een wezenlijk onderdeel van hun leefomgeving. Het ICT-beleid van onze school is gericht op ICT als ondersteunend middel voor het onderwijsproces en niet als doel op zich.

Voor het personeel zijn de ICT-voorzieningen wat betreft de infrastructuur in de lokalen en de rest van de gebouwen nog niet altijd op orde, dit is een aandachtspunt. De ontwikkelingen op ICT-gebied gaan nog steeds zo snel dat er stappen nodig zijn om up-to-date te blijven en aan te (blijven) sluiten bij de wensen/behoefte van de medewerkers en de leerlingen.

13.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

13.5 PCA Financieel en materieel beleid

Visie op financieel beleid

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	effectieve beheren van financiën
2.	doelmatig beheren van financiën
3.	rechtmatig beheren van financiën

Beoordeling

De verschillende onderdelen van het financiële beleid worden jaarlijks geëvalueerd met het bestuur.

14 Prestatie-indicatoren

14.1 Prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer algemene prestatie-indicatoren- verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. In de module Doelen voor goed onderwijs (zie Mijn Schoolplan) hebben we uitgewerkt hoe we onze kwaliteit bij een prestatie-indicator zichtbaar maken. In die module geven we een toelichting bij de prestatie-indicator, de meetinstrumenten, de normen en de bijlagen.

15 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Leerling instroom: we streven naar een stabiele instroom van 180 leerlingen op het Bonaventura Lyceum, zodat we een gezonde en stabiele school zijn.	hoog
Speerpunt	Kwaliteitsontwikkeling en maatwerk: de kwaliteit van ons onderwijs blijft behouden, waarbij er mogelijkheden voor maatwerk geboden kunnen worden en de belastbaarheid voor leerlingen en docenten in acht worden genomen.	hoog
Speerpunt	Professionalisering van het personeel: het Bonaventura Lyceum bindt en boeit. De tevredenheid onder personeel is groot (hoger dan een 7). Het verzuim en het verloop op de MP is het laagst van alle SCOL scholen. Onze school is een aantrekkelijke werkgever, waardoor er weinig verloop is en er geen last is van de tekorten op de arbeidsmarkt. Om dit te bewerkstelligen zijn wij aantrekkelijk als opleidingsschool voor stagiaires en zij-instromers om zich te binden aan de MP.	hoog
Speerpunt	Onderwijs versterken en maatwerk bevorderen: met bijzonder persoonlijk aandacht hebben wij onze leerlingen in beeld en bieden we daar waar mogelijk maatwerk.	hoog
Speerpunt	Begeleiding en ondersteuning: wij bieden als school al onze leerlingen een optimale basisondersteuning.	hoog
Speerpunt	Verbeteren faciliteiten: de faciliteiten van onze organisatie zijn passend bij ons onderwijs en de ontwikkelingen in de samenleving.	hoog
Sterkte-zwakteanalyse	Effectieve feedback implementeren in het onderwijs	gemiddeld
Sterkte-zwakteanalyse	Systematiek ontwikkelen rond tevredenheidsonderzoek	gemiddeld
Sterkte-zwakteanalyse	Doorlopende leerlijn Burgerschap ontwikkelen	gemiddeld
Sterkte-zwakteanalyse	Impliciete processen binnen de school expliciet maken	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Kwaliteitszorg	a. Zorg dat je beschikt over toetsbare doelen, die regelmatig geëvalueerd worden. Waar nodig voert de school op basis van analyses verbetering doelgericht door.	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Lezen, schrijven & rekenen en leervaardigheid	2. Directies en leraren op onze PO- en VO-scholen weten wat de fundamentele en streefniveaus van het referentiekader taal en rekenen inhouden. De leraren zijn waar - van toepassing vakoverstijgend in staat... (LSR).	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Digitale geletterdheid	5. SCOL (bestuur en de scholen) formuleren samen met hun stakeholders een visie op de functie en toepassing van ICT in het onderwijs. Zij hebben hun visie vertaald naar hun organisatie en lessen. (DG)	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Levensbeschouwelijk wereldburgerschap	8. De visie op levensbeschouwelijk wereldburgerschap is meetbaar én merkbaar in het dagelijks klimaat van de school (waaronder het (leren) omgaan met verschillen en democratisch samenleven).	gemiddeld
Beleidsplan 2023-	12. Leerlingen in groep 7/8 en in de bovenbouw van het VO ervaren een	gemiddeld

2027: Gelijke kansen en ontmoeting	goede voorbereiding op en soepele overgang naar het vervolgonderwijs. (vbn...). Daarbij dragen de kansrijke schooladvisering, ... hun interesses, mogelijkheden en talenten (GO).	
Beleidsplan 2023-2027: Een toekomstbestendige organisatie	16. Op elke school is ruimte voor zij-instromers en/of hybride docenten en/of stagiaires en/of gastdocenten (TO).	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Een toekomstbestendige organisatie	17. Onze scholen zijn toekomstbestendige organisaties die om weten te gaan met dilemma's, door hun organisatie hierop aan te passen (vbn...) (TO).	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Een toekomstbestendige organisatie	15. Medewerkers beoordelen het werkgeluk op onze scholen voldoende tot goed. Mensen willen bij SCOL (blijven) werken vanwege de kwaliteitscultuur, de professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden en de onderwijskwaliteit (TO).	gemiddeld
PCA Kwaliteitsbeleid	De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De leraren stemmen het onderwijs zowel af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) als de individuele leerlingen	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en)	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De school verdeelt de tijd zo over de vakken dat de leerlingen in staat zijn het verplichte onderwijsprogramma tot zich te nemen	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De school zorgt ervoor dat een onafhankelijk en deskundige examencommissie de kwaliteit van de toetsing en examinering borgt	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De school beschikt over een gedragen visie op goed onderwijs	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	hoog

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 21GW02
Naam: Bonaventura Lyceum Mariënpoolstraat
Adres: Mariënpoolstraat 6
Postcode: 2334 CZ
Plaats: Leiden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 21GW02
Naam: Bonaventura Lyceum Mariënpoolstraat
Adres: Mariënpoolstraat 6
Postcode: 2334 CZ
Plaats: Leiden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
