

# Schoolplan gymnasium 2019-2023



Brinnummer: 02ZC

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	4
<b>1. Schoolbeschrijving Bernardinuscollege .....</b>	<b>6</b>
1.1 Visie/Missie.....	6
1.2 Strategische doelen op hoofdlijnen .....	8
1.3 Werkwijze .....	11
<b>2. Primaire onderwijsproces gymnasium.....</b>	<b>14</b>
2.1 Onderwijsaanbod gymnasium .....	14
2.2 Kwaliteitszorg primaire proces gymnasium.....	17
2.2.1 Didactisch proces .....	18
2.2.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen .....	20
2.2.3 Aansluiting .....	22
2.2.4 Onderwijstijd .....	23
<b>3. Technasium .....</b>	<b>24</b>
3.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	24
3.2. Strategische doelen 2019-2023 .....	25
<b>4. Business School Bernardinuscollege .....</b>	<b>26</b>
4.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	26
4.2 Strategische doelen 2019-2023 .....	26
<b>5. Begaafdheidprofielschool.....</b>	<b>27</b>
5.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	27
5.2. Strategische doelen 2019-2023 .....	28
<b>6. Internationalisering en Euregionalisering.....</b>	<b>29</b>
6.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	29
6.2. Strategische doelen 2019-2023 .....	29
<b>7. Onderwijsaanbod .....</b>	<b>30</b>
7.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	30
7.2. Strategische doelen Onderwijsaanbod .....	32
<b>8. Leerlingbegeleiding.....</b>	<b>34</b>
8.1. Sterkte-zwakteanalyse .....	34
9.2. Strategische doelen leerlingbegeleiding 2019-2023.....	36
<b>10. Learning Analytics.....</b>	<b>38</b>
10.1. Sterkte-zwakteanalyse Learning Analytics .....	38
10.2 Strategische doelen Learning Analytics .....	39

<b>11 Leermiddelen en ICT</b> .....	40
<b>11.1 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	40
<b>11.2 Strategische doelen Leermiddelen en ICT 2019-2023</b> .....	42
<b>12. Gebouw en infrastructuur</b> .....	43
<b>12.1 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	43
<b>12.2 Strategische doelen 2019-2023 gebouw en infrastructuur</b> .....	44
<b>13. Jaarplanning, onderwijstijd en rooster.</b> .....	45
<b>13.1 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	45
<b>13.2. Strategische doelen 2019-2023 Jaarplanning, onderwijstijd en rooster.</b> .....	46
<b>14. Communicatie</b> .....	48
<b>14.1 Sterkte-zwakte analyse Communicatie</b> .....	48
<b>14.2 Strategische doelen Communicatie</b> .....	49
<b>14.2.1 Interne communicatie</b> .....	50
<b>14.2.2 Externe communicatie</b> .....	51
<b>14.2.3 Professionele dialoog</b> .....	51
<b>15. Personeel</b> .....	52
<b>15.1 Omvang en samenstelling personeel</b> .....	52
<b>15.2 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	53
<b>15.2 Strategische doelen Personeel 2019-2023 in het kader van een duurzame en professionele (onderwijs)cultuur</b> .....	54
<b>16. ARBO &amp; Veiligheid</b> .....	56
<b>16.1 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	56
<b>16.2 Strategische doelen 2019-2023</b> .....	56
<b>17. Financiën</b> .....	57
<b>17.1 Personele begroting en formatieplan</b> .....	57
<b>18. Materiele begroting</b> .....	58
<b>18.1 Sterkte-zwakteanalyse</b> .....	58
<b>18.2 Strategische doelen 2019-2023</b> .....	59

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van het gymnasium van het Bernardinuscollege.

Het Bernardinuscollege is een ambitieuze en dynamische school, dat werkt aan een innovatief ontwikkelklimaat en toekomstgericht kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Het Bernardinuscollege maakt deel uit van de Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg (SVO|PL).

Het Bernardinuscollege heeft te maken met diverse ontwikkelingen.

1. De onderwijsresultaten staan onder druk en worden nauwgezet gevolgd door de Onderwijsinspectie. Dit betekent dat scholen – gemiddeld genomen – betere resultaten moeten kunnen overleggen. De prognoses op dit moment voorspellen een goed onderwijsrendement in het Atheneum en het Gymnasium en er is sprake van een stijging van het onderwijsrendement in de havo.
2. Het Toezichtkader van de Onderwijsinspectie bekijkt kritisch of er sprake is van een verbetercultuur binnen de school in het kader van de onderwijskwaliteit:
  - is er een gezamenlijk streven om de onderwijskwaliteit op een hoger plan te brengen en duurzaam te verbeteren
  - werkt de schoolleiding gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. De uitvoering van de wettelijke eisen rondom de kwaliteit van het onderwijs vraagt immers om een gezamenlijke inspanning vanuit een verbetercultuur en professionaliteit.
3. De demografische krimp, de bevolkingskrimp, speelt een grote rol in onze regio. Minder leerlingen en dus minder inkomsten, gaan gepaard met een toename van kosten en mogelijk ook bezuinigingen. Derhalve zullen we onderwijs en bedrijfsvoering kwalitatief moeten verbeteren binnen de gegeven financiële kaders.
4. Het Bernardinuscollege wil graag naar meer tevreden in- en externe stakeholders (medewerkers, leerlingen, ouders, basisscholen, bedrijfsleven, vervolgonderwijs, etc.). Dit vraagt om een intensieve en gedegen communicatie met onze stakeholders over de ontwikkelingen, zowel binnen als buiten de school, en hen er actief in betrekken.
5. De veranderingen naar de 21ste eeuw nemen exponentieel toe en noodzaken een fundamentele herziening van het onderwijs. Het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid: *Naar een lerende economie* beschrijft uitgebreid deze noodzaak. Er is een dringende vraag van de maatschappij naar meer vraaggestuurd en gepersonaliseerd onderwijs ter voorbereiding op het leven en werken in een dynamische, geglobaliseerde wereld.

In de Strategienota 2017 - 2021 van SVO|PL zijn de maatschappelijke en onderwijskundige doelen tot 2021 nauwgezet uitgewerkt. SVO|PL wil naar "Voor elk kind het beste onderwijs". SVO|PL zet sterk in op vernieuwingen binnen het eigen onderwijs en blijft innoveren als penvoerder bij regionale, Euregionale en Provinciale onderwijsprojecten.

SVO|PL geeft nadrukkelijk in haar strategienota aan ruimte te willen geven aan haar scholen en teams voor nieuwe en vernieuwende initiatieven. Het Bernardinuscollege heeft deze uitnodiging opgepakt. Dit schoolplan 2018-2023 is dan ook het resultaat van een intensief en vruchtbaar proces. Medewerkers, leerlingen en ouders zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van de inhoud ervan.

In dit schoolplan wordt het beleid en de ambities voor de langere termijn geformuleerd op de verschillende beleidsterreinen van de onderwijsorganisatie. Samen met de schoolgids en de schooljaarverslagen, geeft dit schoolplan een compleet beeld van de ontwikkelingen van het gymnasium van het Bernardinuscollege.

Het schoolplan bevat een beschrijving van:

- het onderwijskundig beleid
- de beleidskaders en externe ontwikkelingen
- de koers
- de organisatie (structuur)
- het personeelsbeleid
- het financieel beleid
- het huisvestingsbeleid
- het kwaliteitszorgsysteem (bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs).

Met dit schoolplan voldoet het Bernardinuscollege aan de wettelijke verplichting om een schoolplan te bezitten. Over de gestelde doelen wordt jaarlijks verantwoording afgelegd aan het College van Bestuur van SVO | PL, de Inspectie maar bovenal aan leerlingen, ouders en andere direct betrokkenen.

Daarnaast is dit schoolplan als belangrijk kwaliteitsdocument een intern sturingsdocument en een bron voor professioneel dialoog in de organisatie.

Drs. G.E.A.J. de Munck,  
Rector Bernardinuscollege.

## 1. Schoolbeschrijving Bernardinuscollege

Het Bernardinuscollege is een scholengemeenschap op katholieke grondslag voor het middelbaar onderwijs en is gevestigd aan de Akerstraat 95 te Heerlen en maakt deel uit van de Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg (SVO|PL).

Het Bernardinuscollege bestaat uit drie scholen:

1. havo van het Bernardinuscollege
2. atheneum van het Bernardinuscollege
3. gymnasium van het Bernardinuscollege

In het schooljaar 2018-2019 bedroeg het aantal leerlingen op deze locatie totaal 1290 leerlingen, waarvoor 296 leerlingen voor het gymnasium.

In het schooljaar 2019-2020 verwacht het Bernardinuscollege schoolbreed een afname van ca. 150 leerlingen.

### 1.1 Visie/Missie

*“The purpose of education (...) is to create in a person the ability to look at the world for himself, to make his own decisions, to say to himself this is black or this is white, to decide for himself whether there is a God in heaven or not.”*

A Talk to Teachers van James Baldwin, Amerikaanse schrijver, 1924 – 1987

Missie (waar staan we voor: waarden, bestaansrecht, identiteit):

Het Bernardinuscollege kent een lange traditie op het gebied van de vorming van jonge mensen op intellectueel, cultureel en maatschappelijk gebied, waarbij leerlingen worden aangemoedigd en uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen tot goed gekwalificeerde en kritische jongvolwassenen. In onze huidige, steeds sneller veranderende wereld zijn creativiteit, inlevingsvermogen en de durf om het onbekende tegemoet te treden belangrijke vereisten. Onze leerlingen zien de verschillen tussen mensen als kansen om van en met elkaar te leren. Zij zoeken vandaag al antwoorden op de vraagstukken van morgen. Creativiteit, inlevingsvermogen en verantwoordelijkheid tonen, zijn dan ook essentiële onderdelen van ons onderwijs.

Visie (waar gaan we voor: toekomstdroom en bijdrage aan maatschappij; hoe missie verwezenlijken):

Het Bernardinuscollege biedt leerlingen een open, uitdagende leeromgeving waarin zij zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die goed voorbereid zijn op de vele en snelle veranderingen in onze samenleving. Naast het verwerven van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden hechten wij veel waarde aan de ontplooiing van de persoonlijkheid waarbij er oog is voor de ander. Wetende dat alles voortdurend in beweging is, zijn we onderzoekend naar onszelf, naar de ander en onze omgeving. De wereld wordt de school in gehaald en de school gaat de wereld in, zowel de ‘wijde wereld’ als de directe omgeving.

Visie op leren

Elke leerling heeft zijn eigen, unieke talenten. Deze kunnen alleen tot uiting komen in een veilige en inspirerende omgeving. Onze leerlingen krijgen daarom veel vrijheid en verantwoordelijkheid, die zij stapsgewijs leren in te vullen door nieuwe uitdagingen aan te gaan en risico's te nemen.

Leerlingen die havo-onderwijs volgen, krijgen zo de mogelijkheid meerdere vakken te volgen. Ook kunnen zij vakken op atheneum of hbo-niveau in hun pakket opnemen en hier examen in doen.

Vwo-leerlingen kunnen kiezen voor verbreding en verdieping, eventueel op universitair niveau. De lat ligt hoog, voor iedereen. We weten echter ook dat fouten maken hoort bij leren. Sommige leerlingen hebben extra tijd nodig om zich bepaalde kennis of vaardigheden eigen te maken, andere leerlingen

hebben behoefte aan versnelling, verbreding of verdieping. Leerlingen doubleren daarom niet en kunnen op onderdelen vertragen of versnellen om zo het vereiste niveau te behalen.

Dit alles komt tot uiting in onze lessen en ons lesmateriaal, ons taalgebruik, de ruimte die we leerlingen geven, de eisen die we aan leerlingen stellen, onze breed opgezette leerlingbegeleiding en onze (buitenschoolse) activiteiten.

Om bovenstaande mogelijk te maken, kiezen onze docenten ervoor hun professionaliteit ten volle te benutten in een school waar ontwikkeling en verandering constanten zijn, waar onderzoek, reflectie en werken aan verbetering tot de kern van het beroep behoren.

#### Visie op burgerschapsvorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen begrijpen dat normen en waarden samenhangen met de sociale context en de tijd waarin wij leven. Het onderwijs op het Bernardinuscollege geeft de leerlingen de intellectuele bagage mee om een kritisch (wereld)bürger te worden met een grote maatschappelijke betrokkenheid. Sociale vaardigheden zijn op grote en kleine schaal doelen van ons onderwijs; zo wordt samenwerken in de klas en samenwerkend leren binnen de vakoverstijgende projecten actief aangeleerd en begeleid. Door middel van discussie en debat, maatschappelijke projecten en vakoverstijgende thema's, in de verschillende vakken of leergebieden, laten wij zien hoe wetenschappelijke ontwikkelingen invloed hebben op de maatschappij.

#### Visie op persoonsvorming

Een leerling die het Bernardinuscollege verlaat, kan voor zichzelf duidelijk antwoord geven op de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wie wil ik zijn?

Dit vraagt van onze leerlingen dat ze in toenemende mate zelfstandig worden, zodat zij op basis van authenticiteit en oordeelkundigheid kunnen denken, voelen en handelen. Wij creëren een uitdagende en veilige omgeving waarin dit denken, voelen en handelen op een respectvolle wijze tot uiting komen. Leerlingen kunnen hun blik richten op wat ze nog niet kennen en begrijpen om los te komen van het vanzelfsprekende. Daarbij is het van belang dat leerlingen voldoende doorzettingsvermogen ontwikkelen en een ondernemende houding leren aannemen. Wij realiseren ons dat ook in dit proces leerlingen zich niet op dezelfde wijze en in hetzelfde tempo ontwikkelen; leerlingen geven op eigen wijze vorm aan hun persoonlijke ontwikkeling. Onze leerlingen zien daarom, ook op dit gebied, de verschillen tussen mensen als kansen om van en met elkaar te leren.

## 1.2 Strategische doelen op hoofdlijnen

Het Bernardinuscollege heeft de ambitie om toekomstbestendig excellent euregionaal voortgezet onderwijs te realiseren binnen een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

Een vijfjarig traject waarvan de contouren helder zijn maar de precieze invulling vorm krijgt in samenwerking met haar in- (conform het Professioneel Statuut van SVO|PL) en externe belanghebbenden (leerlingen, ouders en medewerkers voorop). Een proces, dat een veelvoud van acties en activiteiten kent, willen we stap voor stap doen, veelal in een projectmatige vorm. Het schooljaar 2018-2019 wordt gezien als een voorbereidend jaar. Het schooljaar 2019-2020 zal enerzijds gebruikt worden voor het verder scholen van de medewerkers en het opdoen van ervaringen middels een aantal pilots, zodat in het schooljaar 2020-2021 gestart wordt met de daadwerkelijke implementatie. Het gehele project zal in het schooljaar 2022-2023 gerealiseerd zijn. De strategische doelen zijn geclusterd met als doel om in onderlinge samenhang en in dialoog met de omgeving resultaatgericht aan de ambitie en strategische doelen van het Bernardinuscollege te werken.

Het primaire doel van de organisatie is het optimaal begeleiden van de leerling is, zodat deze al zijn talenten zo optimaal mogelijk kan ontplooiën.

### Strategische doelen op hoofdlijnen per onderwerp.

#### 1. Onderwijsprocessen

- Het ontwikkelen en implementeren van duurzaam en excellent onderwijs in Heerlen dat leerlingen adequaat voorbereid op een dynamische, geglobaliseerde wereld, waarbij er een balans is tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming in een internationaal kader;
- Het realiseren van een breed onderwijsaanbod, waardoor de leerling zich optimaal kan ontplooiën binnen drie onderwijsstromen: havo, atheneum en gymnasium, waarbij het mogelijk is om op verschillende niveaus onderwijs te volgen en af te sluiten;
- Het realiseren van een verrijkingstraject als wel van een modulair onderwijsconcept waarin ruimte is voor versnellingen, verbreden, vertragen en verdiepen door de (individuele) leerling;
- Het ontwikkelen en implementeren van een uitdagend, onderwijsmodel, dat door alle medewerkers gehanteerd wordt en waar aandacht is voor de cognitieve, meta-cognitieve en executieve vaardigheden van de individuele leerling;
- Het realiseren van een onderwijskundig klimaat waarin leerlingen en docenten optimaal samenwerken in co-creatie;
- Het integreren van passend onderwijs in het onderwijsmodel.
- Het realiseren van een doorlopende leerlijn PO-VO-vervolgonderwijs.

#### 2. Medewerkers

- Alle docenten zijn minimaal 2<sup>e</sup> graads bevoegd (onderbouw), maar bij voorkeur 1<sup>ste</sup> graads bevoegd;
- Alle docenten hebben een voltooide masteropleiding. Dit kan een vaktechnische dan wel pedagogisch-didactische opleiding betreffen (bv. Master SEN; Master in Onderwijsinnovatie, Basis en Senior kwalificering Examinering, Data Science e.d.). Promotie wordt gestimuleerd;
- Gestimuleerd wordt met oog op de voorbereiding op de dynamische, geglobaliseerde wereld om in samenwerking met andere scholen van SVO|PL, alle docenten in de gelegenheid te stellen om een internationaal certificaat te behalen, zoals bv. het Cambridge Certificate in Advanced English of Cambridge Certificate of Proficiency in English;
- Er wordt een professionele onderwijscultuur gerealiseerd waarin ruimte is voor differentie in rollen, taken en ontwikkeling;



- In het kader van een duurzame verbetercultuur worden regelmatig (functionerings- en ontwikkel) gesprekken volgens de gesprekkencyclus van SVO | PL gevoerd (mede op basis van 360° feedback), zodat de medewerkers adequaat de leerlingen kunnen voorbereiden op wat de maatschappij van hen vraagt. Het Ontwikkelmodel Lerende Organisatie (School aan Zet) wordt als reflectie instrument voor onderwijsteams ingezet. De uitkomsten van de strategische personeelsplanning en de docentenenquête worden ingezet om het groeiperspectief te bespreken;
- Alle leidinggevendenden beschikken over competenties voor transformationeel leiderschap om de gewenste duurzame verbetercultuur te initiëren, implementeren, monitoren en erop te anticiperen. Hiertoe scholen zij periodiek en gebruiken optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte voor deskundigheidsbevordering;
- Alle docenten scholen periodiek en gebruiken optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte voor deskundigheidsbevordering, zodat zij flexibel weten om te gaan met de maatschappelijke veranderingen en/of eisen van de overheid, dan wel van de SVO | PL en adequaat hierop kunnen anticiperen;
- Alle ondersteuners in het onderwijs scholen periodiek en beschikken over de benodigde competenties om de onderwijsprocessen flexibel en adequaat te kunnen ondersteunen, dan wel hierin mee te denken en hierop te anticiperen.

### **3. Middelen**

- Het ontwikkelen en implementeren van een (financieel) efficiënt en duurzaam onderwijskundig model;
- Het ontwikkelen en implementeren van een (financieel) efficiënte bedrijfsvoering opdat zoveel mogelijk financiële middelen aangewend kunnen worden voor het onderwijsproces, waarbij er in substantieel deel van de middelen worden ingezet voor structurele onderwijsinnovatie en maatwerk/verbetering;
- Het ontwikkelen en implementeren van een 360° feedback-instrument;
- Het ontwikkelen en implementeren van een integrale strategische personeelsplanning;
- Het ontwikkelen en implementeren van een gebruiksvriendelijk en uniform kwaliteitssysteem zowel voor het monitoren van de onderwijsprocessen als de processen aangaande de bedrijfsvoering;
- Het realiseren van een multifunctionele en flexibele infrastructuur (ICT, leermiddelen, leerlingenbegeleiding, rooster, jaarplanning, huisvesting).

### **4. Omgeving**

- Het vergroten van het voedingsgebied waardoor het Bernardinuscollege een Euregionale positie inneemt binnen het totale onderwijsaanbod in Parkstad en omgeving, voor alle leerlingen die meer uitdaging zoeken en zich willen voorbereiden op een dynamische, geglobaliseerde wereld;
- Een duurzame samenwerking met belanghebbende stakeholders om zowel de wijde wereld als de directe omgeving structureel te betrekken bij het onderwijsproces en een structurele aansluiting tussen PO, VO en vervolgonderwijs te realiseren.

### **5. Resultaten**

- Een uitgewerkte onderscheidende onderwijskundige en toekomstgerichte visie en uitgangspunten voor de scholen van het Bernardinuscollege, die passen binnen de visie en uitgangspunten van de strategienota van SVO | PL (-voor elk kind het beste onderwijs-) en aansluiten op de voorbereiding van de leerlingen op een dynamische, geglobaliseerde

wereld, waarbij internationale burgerschapsvorming een centraal uitgangspunt vormt (Euregio);

- Een uitgewerkt onderscheidend onderwijsmodel voor het Bernardinuscollege dat past binnen de visie en uitgangspunten van strategienota van SVO | PL en aansluit op de voorbereiding van de leerlingen op een dynamische, geglobaliseerde wereld, waarbij internationale burgerschapsvorming een centraal uitgangspunt vormt (Euregio);
- Een uitgewerkt leerlingenprofiel waarbij kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (in een internationaal kader) geïntegreerd zijn in de competenties, zodat er optimale ruimte gecreëerd wordt voor individuele talentontwikkeling van de leerling;
- Een docentprofiel waarin naast:
  - de missie en visie van het Bernardinuscollege
  - de onderwijskundige *eisen* van de 3 scholen
  - de in de Wet op de Beroepen in het Onderwijs (Wet BIO) en de volgens FUWASYS beschreven *competenties* voor de functies van docent LB, LC en LD en
  - de uitgangspunten van het leerlingenprofiel zijn geïntegreerd, alsmede waarin geanticipeerd wordt op de toekomstige differentiatie van rollen en taken van docenten;
- Een uitgewerkt (modulair) onderwijsaanbod, waarin ruimte is voor versnelling, verbreding, vertraging en verdieping van de individuele leerling;
- Een uitgewerkt toetsbeleid dat de ontwikkeling van de leerling zowel formatief als summatief meet;
- Een uitgewerkte jaarplanning en roostersystematiek op basis van de onderwijskundige uitgangspunten;
- Een uitgewerkte integrale leerlingbegeleidingssystematiek voor leerlingen op alle niveaus (1<sup>ste</sup> t/m 3<sup>e</sup> lijn), mede gebaseerd op het Ondersteuningsplan in kader van Passend Onderwijs;
- Een kwaliteitszorgsysteem op basis van geformuleerde (wettelijke) indicatoren;
- Een strategisch personeelsplan waarin de onderwijsambities zijn verbonden met het personeelsbeleid en een aantal gerichte maatregelen zijn opgenomen ten aanzien van de (kwantitatieve én kwalitatieve) personeelsbezetting om de organisatiedoelen (op de langere termijn) te kunnen bereiken. In dit strategisch personeelsplan is eveneens een deskundigheidsbevorderingsplan opgenomen voor verdere professionalisering en deskundigheidsbevordering van alle medewerkers.

In de navolgende hoofdstukken van dit schoolplan worden deze strategische doelen nader uitgewerkt en onderbouwd.

### 1.3 Werkwijze

Het Bernardinuscollege wil nadrukkelijk ruimte geven aan haar scholen, teams en in- en externe stakeholders voor nieuwe en vernieuwende initiatieven. Het realiseren van de strategische doelen van dit schoolplan betreft, zoals reeds beschreven in Hoofdstuk 1.2, een vijfjarig traject waarvan de contouren helder zijn maar de precieze invulling vorm zal krijgen in samenwerking met haar in- en externe belanghebbenden (leerlingen, ouders en medewerkers voorop) op basis van professioneel dialoog (conform het Professioneel Statuut van SVO | PL).

Een proces, dat een veelvoud van acties en activiteiten kent, willen we stap voor stap doen.

Sinds 2018 werkt de school met een “planning en control” cyclus met als doel :de borging van de kwaliteit van het primaire onderwijsproces. De strategienota van SVO | PL en de binnen de school in samenwerking opgestelde onderwijskundige strategische doelen (incl. resultaatindicatoren) zijn hierbij richtinggevend.

Het schooljaar 2018/2019 wordt gezien als een voorbereidend jaar, waarin met projectgroepen wordt gewerkt aan de voorbereiding, middels pilots teneinde tot volledige realisatie van dit schoolplan te komen in 2023.

Zo is dit schoolplan de weerslag van een proces op basis van dialoog, waarbij de directie getracht heeft om alle geledingen zowel binnen als buiten de school te laten participeren in haar ambitie en strategische doelen op basis van een professioneel dialoog . Het Bernardinuscollege vindt het belangrijk om invulling te geven aan het Professioneel Statuut van SVO | PL.

Voor dit schooljaar 2018-2019 bestaat de projectorganisatie uit:

- Stuurgroep: rector, onderwijsdirecteur, teamleider en tijdelijk externe consultant
- Kernteam: rector, alle onderwijsdirecteuren, teamleiders en staffunctionarissen OOP (Hoofd Onderwijsbureau, Beleidsondersteuner Financiën, ICT-Coördinator en Adviseur P&O)
- Het kernteam heeft Projectleiderstaken en ontwikkelen projectplan, c.q. project in samenwerking met getalenteerde/ geïnteresseerde docenten en OOP-medewerkers
- De projectmedewerkers (zijnde OP- en OOP-medewerkers) die hebben gekozen op basis van interesse, affiniteit met de verschillende projecten en beschikbaarheid.

De missie/visie en een leerling- en een docentprofiel is opgesteld door hiervoor tijdelijk benoemde projectgroepen en op basis van professioneel dialoog in de organisatie en heeft de instemming van de pMR.

Momenteel zijn er een 8-tal projectgroepen geformeerd die het onderwijs van de scholen opnieuw inrichten. Het betreft de volgende projecten:

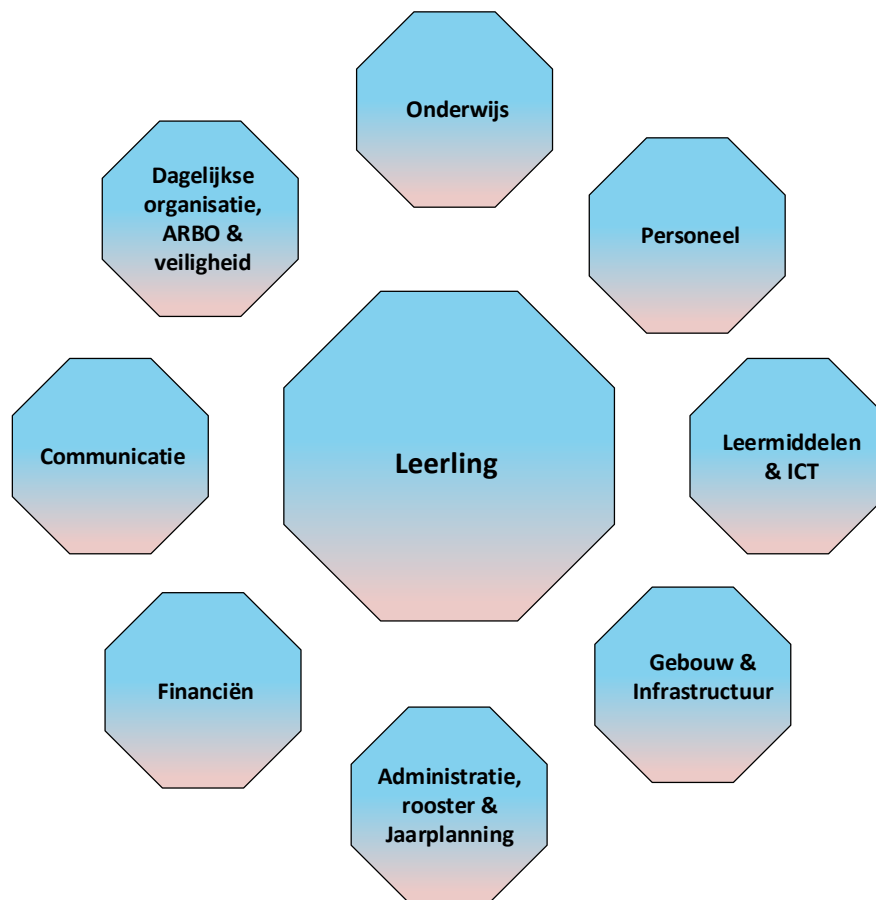
1. Learning Analytics
2. Onderwijsaanbod
3. Jaarplanning/rooster/onderwijstijd
4. Leerlingenbegeleiding
5. Leermiddelen en ICT
6. Infrastructuur en Gebouw
7. Interne Communicatie
8. Externe communicatie/Stakeholder Management

De projectorganisatie zal in 2019-2020 gefaseerd overgaan naar een organisatievorm op basis van de belangrijkste onderwijskundige processen en onderwijsondersteunende processen:

- het onderwijskundig proces, inclusief de kwaliteitszorg van het primaire proces,

- het integrale personeelsbeleid,
- leermiddelen en ICT,
- gebouw en infrastructuur,
- de administratieve processen, inclusief het rooster, jaarplanning en examensecretariaat
- financiën,
- communicatie,
- dagelijkse organisatie, Arbo en veiligheid.

Hierbij wordt het eigenaarschap zo 'laag' mogelijk in de organisatie gelegd. Het organisatiemodel zal zo worden opgezet dat dit geheel past binnen de beleidsmatige en juridische kaders van SVO | PL.



### Medewerkers

Bij het tot stand komen van dit meerjaren schoolplan, heeft de directie zich tot doel gesteld de medewerkers nauw te betrekken en mee laten denken, praten en beslissen, om op basis van een professioneel dialoog, te komen tot een breed draagvlak binnen de organisatie voor dit nieuwe schoolplan. Dit gaat ervoor zorgen dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen. Daarmee doet het Bernardinuscollege tevens recht aan de uitvoering van het Professioneel Status van SVO | PL.

### Leerlingen

Het leer- en leefklimaat wordt door de leerlingen over het algemeen als prettig ervaren. De leerlingenraad levert hieraan een belangrijke bijdrage.

Leerlingen meer betrekken bij de ontwikkeling en monitoring van het primaire onderwijsproces aan de hand van diverse behoefte-metingen. Zo worden leerlingen stelselmatig geraadpleegd in de vorm van leerling-enquêtes ten behoeve van het functioneren van docenten.

Ook hebben de leerlingen bijgedragen aan het opstellen van een leerling- en docentprofiel.

Voor de ontwikkeling van dit schoolplan is de schoolleiding ook de professionele dialoog met de leerlingen aangegaan. De uitkomst hiervan zijn in dit plan verwerkt, samen met de aanbevelingen van andere in- en externe stakeholders.

### **Ouders**

De school heeft in het kader van de horizontale verantwoording een overlegstructuur met de ouders in de vorm van een ouderraad en een klankbordgroep. Daarnaast kent het Bernardinuscollege een oudergeleding van de MR.

Ook de oudergeledingen zijn nauw betrokken geweest bij het tot stand komen van dit meerjarenplan via dialoog, discussie, input en feedback met de verantwoordelijke schoolleiding en heeft instemming van de (p)MR.

### **Bronnen**

Ten behoeve van de ontwikkeling en borging van het onderwijsproces, leerlingenzorg en personeelsbeleid maakt de school gebruik van een aantal bronnen:

- Schooljaarverslagen
- De inspectie voor het Onderwijs (periodiek kwaliteitsonderzoek)
- Visitatie Technasium, Stichting Zelfstandige gymnasia
- Visitatie Begaafdheidsprofielschool
- Gegevens sociaal medisch team ten behoeve van de medewerkers
- Gegevens Zorg Advies Team (ZAT)
- Leerling-enquêtes ten behoeve functioneren docenten
- Rapportages "Gezonde school" van de GGD

Voor de kwantitatieve onderbouwing van dit schoolplan verwijzen wij naar de recent uitgebracht schooljaarverslagen 2018-2019. Deze zijn voor de goede orde als Bijlage(n) aan dit meerjaren schoolplan toegevoegd.

## 2. Primaire onderwijsproces gymnasium

### Strategische doelen 2019-2023 gymnasium:

Om de missie en visie van het Bernardinuscollege op het Gymnasium te kunnen borgen hebben wij de volgende strategische doelen voor 2019-2023 gesteld:

1. Het aanbieden van betekenisvol onderwijs dat de ontwikkeling van elke leerling en medewerker stimuleert middels een balans in kennis, socialisatie en subjectificatie.
2. Betekenisvol onderwijs wordt gecreëerd door samenwerking, creativiteit, betrokkenheid, en verantwoordelijkheid.
3. Leerlingen gaan met plezier naar school, demonstreren een proactieve houding, kunnen samen met docenten en peers hun eigen leerroute bepalen en blijven boven de norm presteren.
4. De uitgangspunten autonomie, binding en competenties zijn in al ons onderwijsaanbod als rode draad zichtbaar terug te vinden.
5. De teamstructuren en de schoolorganisatie borgen een vaste plek van professionele onderwijsontwikkeling op ons gymnasium.

Om deze strategische doelen te realiseren, wordt er op gebied van onderwijsaanbod, kwaliteitszorg, didactisch proces, pedagogisch klimaat, aansluiting en onderwijstijd gekeken naar tactische (middellange termijn) en operationele (korte termijn) doelen.

### 2.1 Onderwijsaanbod gymnasium

Het Bernardinuscollege kent een categoriaal gymnasium waar leerlingen uit heel Zuid-Limburg bewust voor kiezen.

Het gymnasium wil een brede en persoonlijke opleiding realiseren voor haar leerlingen dat gericht is op het begeleiden en het leren leren met als belangrijkste uitgangspunten: autonomie, binding en competentie (zelfstandig leren en denken, mening vormen en delen, het gesprek aangaan met de docent, initiatief tonen om samen te werken en flexibiliteit).

Daarmee biedt het gymnasium uitdagend onderwijs als een stevige basis voor vervolgstudie en werk.

Het gymnasium kent het navolgende onderwijsaanbod:

- Vanaf het vierde leerjaar:
  - Profielkeuze-projecten, die als een rode draad door het programma van onderwijs en begeleiding lopen, zoals projectdagen met de Hogeschool Zuyd en de Universiteit van Maastricht en Aken
  - Profielverdieping van een van de gekozen profielen (Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek en dubbelprofielen EM-CM en NT-NG) ter voorbereiding op het vervolgonderwijs. Door samenwerking met het bedrijfsleven en hogeschool en universiteit, via stageopdrachten of een verrijkingsprogramma als onderdeel van de Loopbaan Oriëntatie Begeleiding, gericht op een academische opleiding.
- Er wordt gebruik gemaakt van landelijke en regionale activiteiten, zoals onder andere Olympiades van Biologie, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde, EISO (practicum Biologie, Natuurkunde en Scheikunde) in de bovenbouw en de IJSO (jeugd science olympiade biologie, natuurkunde, scheikunde) in de onderbouw.

- In zowel de onder- als de bovenbouw van gymnasium vormen initiatieven op het gebied van Internationalisering en Euregionalisering een onderdeel van de burgerschapsvorming, zoals:
  - Deelname aan het Erasmusplusprogramma; uitwisselingen met scholen in Polen, Roemenië, Turkije en Frankrijk
  - Buurtaalprogramma's binnen de curricula van de moderne vreemde talen Engels, Frans en Duits; Aachen Ralley, Liège Ralley, Cambridge Advanced English
  - Internationale reizen
- In de bovenbouw van gymnasium vindt er deelname plaats aan Model European Parliament (MEP)
- Er zijn ruime mogelijkheden in het kiezen van (extra) keuzevakken.
- Het gymnasium biedt onder de naam 'Apollo' een heel scala aan extra curriculaire activiteiten aan, voor zowel de eigen leerlingen als leerlingen van de hogere groepen van het basisonderwijs. Zo verzorgt "Apollo" Apollomiddagen voor de groepen 7 en 8 van het Primaire Onderwijs tot en met de tweeweekse Griekenlandreis in gymnasium 5.
- Gedurende de schoolcarrière kan de leerling het onderwijsaanbod van het gymnasium aanvullen met keuzes die passen bij zijn/haar talenten en interesses.

<b>Onderwijsaanbod</b>	
<i><b>Sterkte</b></i>	<i><b>Kans</b></i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variatie aan keuze vakken</li> <li>• Technasium</li> <li>• Apollo-programma</li> <li>• Toneel(club)</li> <li>• Colloquium doctum</li> <li>• Extra vakken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulair onderwijs</li> <li>• Vakoverstijgend aanbod</li> <li>• Internationalisering (aandacht voor euregionale talen)</li> <li>• Maatwerk</li> </ul>
<i><b>Zwakte</b></i>	<i><b>Bedreiging</b></i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overladen lessentabel onderbouw</li> <li>• Verveling bij veel leerling</li> <li>• Weinig vakoverstijgendheid</li> <li>• Eisen aan rooster</li> <li>• Onvoldoende autonomie voor leerlingen in keuzes m.b.t. leertraject</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krimp</li> <li>• Financiële middelen</li> <li>• Kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekort</li> </ul>

In het kader van het onderwijsaanbod worden de volgende tactische doelen gesteld om de strategische doelen te realiseren.

1. Maatwerk bieden voor alle leerlingen in de onder- en bovenbouw op ons gymnasium;
2. In ons brede onderwijsaanbod verwerken we doorlopende leerlijnen van vaardigheden en competenties.

Voortvloeiend uit deze tactische doelen zijn de volgende operationele doelen:

1. Het team ziet toe dat per leerjaar in een of meerdere werkstukken aandacht is voor de ontwikkeling van de competenties/leerlijnen volgens het rubricsprogramma van de Stichting het Zelfstandige Gymnasia. Deze competentieontwikkeling wordt in de beoordeling meegenomen. De leerlingen behalen minimaal het niveau 'gevorderd'.
2. Een viertal docenten worden opgeleid naar begeleider Honours Program Gymnasium (HPG). We voeren vóór 2022 het HPG in.
3. Er worden drie thema-dagen voor elk leerjaar in de onderbouw met begeleiding vanuit de bovenbouw gerealiseerd.

4. Flexibilisering in de bovenbouw wordt structureler verbreed. Er wordt onderzocht hoe structureel meer maatwerk kan worden geleverd dan alleen flexibiliteit door het volgen van een extra vak (i.o. projectgroep jaarplanning/rooster).
5. 50% van de leerlingen volgt een extra vak of maakt gebruik van het extra aanbod (Cambridge, business school, science-klas)
6. De lessentabel en lesinhoud wordt aangepast om een bredere ontwikkeling te promoten: nog meer vakoverstijgendheid, nog meer cultuur en filosofie (i.o. projectgroep onderwijsaanbod).
7. We streven naar competent toetsen naar aanleiding van de nadruk op competenties en vaardigheden (complexiteit in toetsvragen – academisch denken en handelen) (i.o. projectgroep learning analytics).
8. Het aanbod van masterclasses en colloquia doctum wordt verruimd.
9. Door samenwerking met de universiteit, via stageopdrachten of een verrijgingsprogramma als onderdeel van de Loopbaan Oriëntatie Begeleiding, gericht op een academische opleiding.
10. Er wordt gebruik gemaakt van landelijke en regionale activiteiten, zoals onder andere Olympiades van Biologie, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde, EUSO (practicum Biologie, Natuurkunde en Scheikunde) in de bovenbouw en de IJSO (jeugd science olympiade biologie, natuurkunde, scheikunde) in de onderbouw.
11. In zowel de onder- als de bovenbouw gymnasium vormen initiatieven op het gebied van Internationalisering en Euregionalisering een onderdeel van de burgerschapsvorming, zoals:
  - Deelname aan het Erasmusplusprogramma; uitwisselingen met scholen in Polen, Roemenië, Turkije en Frankrijk
  - Buurtaalprogramma's binnen de curricula van de moderne vreemde talen Engels, Frans en Duits; Aachen Ralley, Liège Ralley, Cambridge Advanced English
  - Internationale reizen

Door het bereiken van onze doelen verwachten wij dat het slagingspercentage hoog zal blijven, dat het percentage eervolle vermelding/cum laude minstens 30% zal blijven en dat de CE-resultaten per vak zullen stijgen.



## 2.2 Kwaliteitszorg primaire proces gymnasium

Kwaliteitszorg	
<i>Sterkte</i>	<i>Kans</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikbaarheid van data (Cum Laude)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyclisch denken en handelen</li> <li>• Professionalisering team (OP, OOP en directie)</li> </ul>
<i>Zwakte</i>	<i>Bedreiging</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfectionisme</li> <li>• Wil om alles te ordenen/controleren</li> <li>• Processen zijn log en lineair</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratieve rompslop</li> <li>• Over- enquêtering</li> <li>• “Formats” bieden weinig ruimte voor maatwerk voor leerlingen en collega’s</li> </ul>

De beschikbaarheid van data kan gebruikt worden om cyclisch denken en handelen te stimuleren. We stellen als tactische doel het verbeteren van het professionele handelen van alle medewerkers door structurele reflectie en evaluatie. In operationele zin wordt de ontwikkeling van leerlingen gemonitord. Onderdeel van dit cyclische proces betreft regelmatige gesprekken tussen ouders, leerlingen en docenten. Tevens wordt er in operationele zin gewerkt aan een verbetering van het gesprekscyclus met medewerkers (zie kwaliteit en welbevinden personeel) waarin verschillende tools worden gebruikt om de potentieel en prestatie van medewerkers in te schatten. De weloverwogen inzet van scholing (deskundigheidsbevorderingsplan) en van investeringen in talentvolle medewerkers komt de professionalisering ten goede.

## 2.2.1 Didactisch proces

Didactisch proces	
<i>Sterkte</i>	<i>Kans</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijkheid van lessen (theorie)</li> <li>• Duidelijkheid van studiewijzers en toetsplanners</li> <li>• Kennis en toepassing van examenwettelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatwerk</li> <li>• Honors Programma Gymnasia</li> <li>• Vervroegd examen</li> <li>• Dashboard om leerproces te volgen</li> <li>• Learning analytics</li> <li>• Begaaafdheidsprofielschool als vliegwiel voor didactische veranderingen</li> <li>• Digitale geletterdheid van leerlingen vergroten</li> <li>• Verspreiding van schoolexamens over gehele bovenbouw</li> </ul>
<i>Zwakte</i>	<i>Bedreiging</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfectionisme onder collega's en leerlingen</li> <li>• Fixed mindset onder collega's en leerlingen</li> <li>• Onvoldoende aandacht voor subjectificatie en socialisatie</li> <li>• Onvoldoende aandacht voor ontwikkeling executieve functies</li> <li>• Onvoldoende gebruik van feedback (formatieve) metingen met overdreven belang van summatieve metingen</li> <li>• Vooral in onderbouw groot aantal toetsen</li> <li>• Gebrek aan flexibiliteit rooster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekort</li> <li>• Consumptiviteit van leerlingen</li> <li>• Wens van ouders en leerlingen voor klassikale lessen</li> </ul>

Gebruik maken van onze sterktes om onze kansen te benutten worden de volgende tactische doelen didactisch proces gesteld om de strategische doelen te realiseren.

1. Maatwerk bieden voor alle leerlingen in de onder- en bovenbouw op ons gymnasium;
2. In ons brede onderwijsaanbod verwerken we doorlopende leerlijnen van vaardigheden en competenties.

Voortvloeiend uit deze tactische doelen zijn de volgende operationele doelen:

1. Het team ziet toe dat per leerjaar in een of meerdere werkstukken aandacht is voor de ontwikkeling van de competenties/leerlijnen volgens het rubricsprogramma van de Stichting het Zelfstandige Gymnasia. Deze competentieontwikkeling wordt in de beoordeling meegenomen. De leerlingen behalen minimaal het niveau 'gevorderd'.
2. Een viertal docenten worden opgeleid naar begeleider Honours Program Gymnasium (HPG). We voeren vóór 2022 het HPG in.
3. Het organiseren van goed werkende ICT voorzieningen die eigentijdse didactische toepassingen mogelijk maken inclusief een dashboard voor het volgen van de ontwikkelingen van individuele leerlingen (i.o. projectgroep ICT en leermiddelen).
4. Er worden drie themadagen voor elk leerjaar in de onderbouw met begeleiding vanuit de bovenbouw gerealiseerd.
5. Docententeams experimenteren met top down leren en rapporteren aan elkaar.
6. Het compacten en verrijken in gymnasium 1 wordt doorgezet met als gevolg dat er meer maatwerk kan worden geleverd (i.o. projectgroep onderwijsaanbod).

7. Flexibilisering in de bovenbouw wordt structureel verbreed. Er wordt onderzocht hoe structureel meer maatwerk kan worden geleverd dan alleen flexibiliteit door het volgen van een extra vak (i.o. projectgroep jaarplanning/rooster).
8. De lessentabel en lesinhoud wordt aangepast om een bredere ontwikkeling te promoten: nog meer vakoverstijgendheid, nog meer cultuur en filosofie (i.o. projectgroep onderwijsaanbod).
9. We streven naar competent toetsen naar aanleiding van de nadruk op competenties en vaardigheden (complexiteit in toetsvragen - academisch denken en handelen) (i.o. projectgroep learning analytics).
10. Formatieve metingen worden structureel ingezet (i.o. projectgroep Learning Analytics).
11. Scholing van docenten en formatieve metingen ((i.o. projectgroep Learning Analytics).
12. Door verspreiding van schoolexamens over de gehele bovenbouw worden leerlingen eerder bewust van de eisen van het examen. De PTA's worden jaarlijks herzien i.s.m. vaksecties en projectgroep Learning Analytics.
13. In samenwerking met de projectgroep Learning Analytics wordt de herkansingsregeling voor schoolexamens onderzocht.
14. Het aanbod van masterclasses en colloquia doctum wordt verruimd.
15. Het slagingspercentage is steeds boven de 92%
16. Het percentage eervolle vermelding/cum laude is minstens 30%
17. Minstens 30% van de leerlingen neemt deel aan GPL en bepaalt zijn eigen leerroute
18. Minstens 15% van de leerlingen bovenbouw doet mee aan HPG vanaf 2023
19. Het aantal leerlingen dat vervroegd examen doet in minstens één vak neemt elk jaar toe
20. Door samenwerking met de universiteit, via stageopdrachten of een verrijksprogramma als onderdeel van de Loopbaan Oriëntatie Begeleiding, gericht op een academische opleiding.
21. Er wordt gebruik gemaakt van landelijke en regionale activiteiten, zoals onder andere Olympiades van Biologie, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde, EISO (practicum Biologie, Natuurkunde en Scheikunde) in de bovenbouw en de IJSO (jeugd science olympiade biologie, natuurkunde, scheikunde) in de onderbouw.
22. In zowel de onder- als de bovenbouw gymnasium vormen initiatieven op het gebied van Internationalisering en Euregionalisering een onderdeel van de burgerschapsvorming, zoals:
  - a. Deelname aan het Erasmusplusprogramma; uitwisselingen met scholen in Polen, Roemenië, Turkije en Frankrijk
  - b. Buurtaalprogramma's binnen de curricula van de moderne vreemde talen Engels, Frans en Duits; Aachen Ralley, Liège Ralley, Cambridge Advanced English
  - c. Internationale reizen

## 2.2.2 Pedagogisch klimaat en welbevinden van de leerlingen

Pedagogisch klimaat	
<i>Sterkte</i>	<i>Kans</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Betrokkenheid leerlingen</li> <li>Tutorsysteem</li> <li>Veilige school</li> <li>Binding onder gymnasiasten onderling</li> <li>Leerlingenraad en klassenvertegenwoordigers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maatwerk</li> <li>Honors Programma Gymnasia</li> <li>Autonomie voor leerlingen</li> <li>Dashboard om leerproces te volgen</li> <li>Gebruik reeds ontwikkelde spindigram voor 360-graden feedback voor leerlingen over hun competentie-ontwikkeling</li> <li>Inzet studiecoaches</li> </ul>
<i>Zwakte</i>	<i>Bedreiging</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Onvoldoende aandacht voor subjectificatie en socialisatie</li> <li>Onvoldoende aandacht voor ontwikkeling executieve functies</li> <li>Communicatie-hiaat leerlingen – docenten: leerlingen voelen zich onvoldoende erkend en herkend</li> <li>Coachingsvaardigheden van docenten</li> <li>Inbedding van burgerschapsvorming in curriculum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekort</li> <li>Financiële middelen</li> </ul>

Om onze kansen op pedagogisch klimaat te kunnen realiseren stellen we als tactische doelen:

1. Autonomie wordt gestimuleerd door het bepalen van eigen leerroute in overleg met de mentor.
2. De leerlingen gymnasium ervaren saamhorigheid door hun toenemende betrokkenheid bij het bepalen van onderwijsinhoud en – beleid.
3. De leerlingen gymnasium ontwikkelen zich als betrokken burger die een actieve rol in de gemeenschap tonen.

Operationeel betekent dit:

1. Mentoren (Studiecoaches) ontwikkelen i.s.m. de teamleider een doorlopende leerlijn voor competentie-ontwikkeling waarbij het actief handelen en vullen van een portfolio van de leerling ook onderdeel is van oudergesprekken (i.o. projectgroep leerlingbegeleiding).
2. Mentoren worden opgeleid in appreciative inquiry i.s.m. de Stichting het Zelfstandig Gymnasium. De rol als coach wordt versterkt als ze bekwaam worden in het stellen van de goede vragen vanuit de positieve psychologie (i.o. projectgroep leerlingbegeleiding).
3. De pilot “gepersonaliseerd leren (GPL)” begint in de vijfde leerjaar. Onze insteek is dat dit programma groeit binnen drie jaar naar gymnasiumbrede invoering. Binnen dit programma kunnen leerlingen in overleg met de mentor kiezen hoe ze hun leerdoelen bereiken. Onderdeel van het programma is het hierboven (2.2.1) genoemde HPG.
4. Als onderdeel van GPL moeten leerlingen kiezen “iets” te doen voor de gemeenschap, bv. workshop organiseren of tutor zijn (i.o. projectgroep onderwijsaanbod).
5. Minstens 10% van de leerlingen vanaf klas 3 wordt tutor.
6. Een dashboard t.b.v. het volgen van het leerproces / ontwikkelproces van individuele leerlingen wordt ontwikkeld en leerlingen en begeleiders worden geschoold in het gebruik hiervan (i.o. projectgroep ICT en leermiddelen).

7. Vanuit gesprekscyclus worden docenten gecoacht in hun professionele ontwikkeling waarbij in het komende jaar veel aandacht voor pedagogische en coachende vaardigheden is (zie punt 2 hierboven).
8. Vergroten van de veiligheid op school door o.a. beperking aantal ingangen (i.s.m. projectgroep gebouw).
9. Structureel betrekken van leerlingenraad en klassenvertegenwoordigers bij het ontwikkelen en evalueren van schoolbeleid.

## 2.2.3 Aansluiting

<b>Aansluiting</b>	
<b>Sterkte</b>	<b>Kans</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apollo-middagen</li> <li>• Talent centraal en andere LOB projecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking met PO</li> <li>• Begaafdheid profielschool (BPS)</li> <li>• Honors Programma Gymnasia</li> <li>• LOB</li> <li>• Versterking rol leerlingenraad</li> </ul>
<b>Zwakte</b>	<b>Bedreiging</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel jonge leerlingen (die op PO versneld hebben).</li> <li>• Relatief veel sociaal zwakke leerlingen</li> <li>• Leerlingen hebben op de basisschool niet hoeven “leren”</li> <li>• Onvoldoende kennis met verwachtingen WO onder collega’s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Snelheid van veranderingen</li> <li>• Relatief “oude” docententeam krijgt minder contact met leerlingen</li> </ul>

Hoewel het gymnasium een redelijk stabiele grootte heeft, merken we een aanzienlijke daling in de aanmeldingen van het aantal leerlingen de laatste twee jaren.

De oorzaken van deze terugloop is een combinatie van een dalend leerlingaantal, dalend percentage zuiver vwo-adviezen, onvoldoende effectieve marketing en onvoldoende aansluiting po-vo.

Ons tactisch doel is om het gymnasium beter in de regio Parkstad te positioneren door:

1. het verschil atheneum-gymnasium verder te verduidelijken
2. hoogbegaafde / hoog intelligente leerlingen de mogelijkheid bieden om met onze leerlingen te leren (i.s.m. projectgroep begaafdheidsprofielschool).
3. onze begeleiding van slimme leerlingen die vaak op de basisschool niet hoeven te leren leren te verbeteren

Om deze tactische doelen te realiseren stellen we de volgende operationele doelen:

1. versteviging marketing via projectgroep communicatie
2. verbetering informatie over verschil atheneum- gymnasium op de webstie
3. meewerken met projectgroep aan opzetten begaafdheidsprofiel school
4. scholing van mentoren (zie 2.2.2) in waarderend leren/coachen
5. invoering doorlopende leerlijn (inclusief monitoring) voor competentie-ontwikkeling (zie 2.2.2)
6. analyse van LOB-activiteiten
7. betrekken van leerlingenraad bij het ontwikkelen en evalueren van schoolbeleid.

## 2.2.4 Onderwijstijd

Onderwijstijd	
<i>Sterkte</i>	<i>Kans</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel contacttijd</li> <li>• Veel excursies en extracurriculaire activiteiten</li> <li>• WiFi voor leren buiten de les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatwerk</li> <li>• Begaafdheid profielschool (BPS)</li> <li>• Honors Programma Gymnasia</li> <li>• LOB</li> <li>• Uitgebreid netwerk van oud-Bernardijnen</li> <li>• Ontwikkeltijd CAO</li> </ul>
<i>Zwakke</i>	<i>Bedreiging</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onvoldoende plekken op school voor samenwerken buiten de les</li> <li>• Wil om alles te ordenen/controleren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratie van maatwerk</li> <li>• Toezicht op maatwerklerlingen</li> <li>• Consumptiviteit van leerlingen</li> <li>• Beperkingen van roosters</li> </ul>

### Geprogrammeerde onderwijstijd

	Geplande onderwijstijd	3%	4%	5%
Totaal havo	4896	4749	4559	4331
Totaal atheneum	6052	5870	5636	5354
Totaal gymnasium	6824	6620	6355	6037

Het uitgebreide onderwijsaanbod op het gymnasium maakt dat elke leerlingen aan de onderwijstijd voldoet (zie figuur). Niettemin maakt de combinatie van krimp, de eisen van modern onderwijs en formatieve beperkingen het noodzakelijk om de invulling van de onderwijstijd te herzien. Onze tactische doelen zijn:

1. Het gymnasium werkt mee aan de herdefiniëren van onderwijstijd op het Bernardinuscollege i.s.m. projectgroep jaarplanning/rooster).
2. Autonomie wordt gestimuleerd door het bepalen van eigen leerroute in overleg met de mentor.
3. De leerlingen gymnasium ontwikkelen zich als betrokken burger die een actieve rol in de gemeenschap tonen.
4. Maatwerk bieden voor alle leerlingen in de onder- en bovenbouw op ons gymnasium.
5. Creëren van aantrekkelijke studie- en leerplekken buiten de leslokalen (i.s.m. projectgroep gebouw).
6. Creëren van aantrekkelijke pauzeplekken (i.s.m. projectgroep gebouw).

### 3. Technasium

#### 3.1. Sterkte-zwakteanalyse

<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
<p><b>Algemeen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Voordelen Technasium worden breed gezien door de organisatie.</li> <li>Docenten zijn gemotiveerd en bereid om nieuwe dingen uit te proberen.</li> <li>Draagvlak bij collega's wordt steeds groter.</li> <li>Naamsbekendheid Bernardinus i.c.m. Technasium</li> <li>Vraag vanuit markt naar dit onderwijsconcept</li> <li>Technasium sluit aan op de missie en visie van de school: <ul style="list-style-type: none"> <li>Projectonderwijs</li> <li>Leertaken: betekenisvolle probleemsituaties</li> <li>Buitenwereld, opdrachtgever en begeleider, wordt naar binnen gehaald.</li> </ul> </li> <li>Samenwerking met hoger onderwijs zorgt voor betere aansluiting op vervolgstudie.</li> </ol> <p><b>Leeropbrengsten</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Persoonlijke ontwikkeling leerlingen (Persoonlijke en sociale vaardigheden).</li> <li>Leerlingen versterken binnen hun interesses en ontwikkelen hun zwakke punten</li> <li>Probleemaanpak: ontwerpcyclus-onderzoekcyclus.</li> <li>Complex-leren gelijktijdige ontwikkeling van kennis, vaardigheden en attitude. Anders dan andere onderwijsvormen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Duo-teaching niet altijd haalbaar vanwege rooster.</li> <li>De input van de leerlingen wordt niet door elke opdrachtgever ingezet bij de opdrachtgever zelf.</li> <li>Geen of weinig samenwerking met vakken binnen school.</li> <li>Er wordt veel verlangd van de opdrachtgever bij de begeleiding van projecten, soms komt de opdrachtgever zijn verplichtingen niet geheel na.</li> <li>Competentielijst in vaardigheden kan nog geoptimaliseerd worden.</li> <li>Parallele roostering van klassen kan in roostertechnisch opzicht niet altijd.</li> <li>Leerlingen die geen affiniteit hebben met deze vorm van onderwijs.</li> <li>Weinig doorstroom naar de bovenbouw.</li> <li>De digitale leeromgeving is nog niet geoptimaliseerd. Het blijft zoeken naar de juiste manier om samenwerken tussen groepen leerlingen en het monitoren hiervan.</li> <li>Optimalisering assistentie in de werkplaats.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Huidige transitie biedt mogelijkheden om technasiumconcept te vertalen naar andere vakgebieden.</li> <li>Samenwerken met andere vakken.</li> <li>(Nog meer) met de leerlingen naar buiten gaan.</li> <li>Betrekken van leerlingen bij het opstellen van projecten met bijbehorende leerdoelen en criteria.</li> <li>Leerlingen betrekken bij de beoordeling.</li> <li>zelfsturend vermogen van leerlingen verder vergroten.</li> <li>Herontwerpen beoordelingsinstrument voor standaarden (criteria, waarden - houdingen).</li> <li>Portfolio verder optimaliseren.</li> <li>Leerlingprofiel rubrics afstemmen met Technasium rubrics.</li> <li>Uitbreiden mogelijkheden vrije inloop voor bovenbouw leerlingen om ook buiten de les aan hun projecten te werken. .</li> <li>Sponsoring van buiten</li> <li>Huidige transitie biedt mogelijkheden om technasiumconcept te vertalen naar andere vakgebieden.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Vaardigheden van docenten op coachgebied is te smal vanuit de opleiding. Als we dit echt goed willen neerzetten is hier meer scholing nodig.</li> <li>Cijfercultuur</li> <li>Doorstroom naar bovenbouw beperkt</li> <li>Krimp in aantal leerlingen</li> </ol>



<p>waar nadruk ligt op verwerven van kennis.</p> <p>12. Leerlingen leren door zelf te doen en te handelen.</p> <p>13. Leerlingen leren feedback te krijgen en te ontvangen.</p> <p>14. Afsluiting van een project vaak door middel van een presentatie naar de opdrachtgever(s) → vaardig in het geven van een presentatie.</p> <p>15. Vaardigheden die leerlingen opdoen zijn inzetbaar bij andere vakken.</p>			
---	--	--	--

### 3.2. Strategische doelen 2019-2023

1. Competentielijnen in vaardigheden verder optimaliseren.
2. Samenwerken met andere vakken uitbreiden
3. Portfolio optimaliseren.
4. Leerlingprofiel rubrics afstemmen met Technasium rubrics.

## 4. Business School Bernardinuscollege

Het Bernardinuscollege kent een Bernardinus Business School (BBS) dat start in klas 4. Door de BBS nemen leerlingen kijkje te nemen in de wereld van ondernemerschap en ondernemendheid en doen zij specifieke vaardigheden hiervoor aangeleerd.

Gedurende een tweejarig programma:

- wordt door de leerlingen in teamverband een eigen bedrijf opgericht: een "junior company" Binnen dit bedrijf leren zij samenwerken, organiseren, presenteren, netwerken.
- worden er workshops georganiseerd en zijn zij te gast bij vervolgopleidingen en bedrijven als Hogeschool Zuyd, Mondragon Team Academy, Rabobank, Starterscentrum, C-Mill, Brightlands, APG ed.
- worden tevens plekken bezocht in de regio waar ondernemers de leerlingen willen ondersteunen.
- wordt een module Elementair boekhouden aangeboden. Na het behalen van het examen EB krijgt de leerling een extra certificaat bij het VO-diploma. Dit diploma geeft het recht op vrijstelling bij vervolgopleidingen.

Bij BBS in leerjaar 5, ontvangt de leerling een officieel erkend certificaat van de Vecon Business School.

### 4.1. Sterkte-zwakteanalyse

<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
1. Eigen onderneming	1. Moment in rooster	1. Eigen faciliteiten	1. Verlies partners
2. Ontwikkeling vaardigheden	2. Inschrijfgeld	2. Maatwerk	2. Uitvoeringsgedrag deelnemende leerlingen en docenten (proactief handelen, stakeholders informeren)
3. Opbouwen netwerk	3. Programma onderbouw	3. Inschrijfgeld	3. Afname aantal BBS leerlingen
4. Voorbereiding vervolg onderwijs	4. Programma 4/5 havo	4. Doorlopende leerlijn vanaf brugklas	
5. Diploma boekhouden	5. Docenten: eigenaarschap kan beter (afspraken maken en nakomen en taakverdeling intensiveren).	5. Examen als keuzemogelijkheid	
	6. Docenten: proactief handelen	6. Zichtbaarheid in de school	
	7. Leerlingen: eigenaarschap kan beter en proactief handelen.	7. Zichtbaarheid buiten de school	
	8. PR buiten de school	8. Verbinding BBS met andere onderwijsmodellen (Technasium)	
		9. Vakoverstijgend samenwerken	

### 4.2 Strategische doelen 2019-2023

1. Bernardinus Business School groeit binnen vier jaren (2019-2023) in deelnemersaantal
2. Curriculum van de BBS kenmerkt zich door een onderwijsmodel waarin vakoverstijgend werken, samenwerken, maatwerk centraal staat.
3. In het curriculum van de BBS staat de persoonsvorming van de leerling centraal en het gebruik van zijn/haar talenten in de omgeving (euregio, internationalisering).
4. Het onderwijsmodel van de BBS is gericht op samenwerking en leren met en door maatschappelijke partners (learning by doing / real-life learning / buddy leren)
5. Deelnemers vanuit hun talenten gericht voorbereiden op de toekomst (ho/wo)

## 5. Begaafdheidprofielschool

### 5.1. Sterkte-zwakteanalyse

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aantal docenten heeft reeds kennis van HB, vooral in Atheneum- en Gymnasiumteam</li> <li>2. Specialisme aanwezig bij Ondersteunings-team. Tevens cursus executieve vaardigheden voor alle leerlingen;</li> <li>3. Uitdaging vindt vooral extern plaats in Olympiades, masterclasses, JBA</li> <li>4. Divers Gymnasium-programma van Apollo-dagen en projecten;</li> <li>5. Sinds kort een coördinator begaafdheid aanwezig, met netwerk in ontwikkeling;</li> <li>6. Screeningsinstrument is aanwezig: da Vinci, SVL, DAT</li> <li>7. Onlangs is de mogelijkheid in het LVS toegevoegd van het aanmerken van onderwijstijd: 'onderwijs op maat'</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aanwezige kennis is (nog) niet met elkaar verbonden in een duidelijk HB-beleid op aanpak en uitvoering;</li> <li>2. Geen zicht op docenten die duidelijk toepassen van compacten, verdiepen, verrijken van lesstof (is individueel en niet in vaksectieplan omschreven);</li> <li>3. Relatief beperkte voorzieningen van computers en andere digitale leermiddelen, leerling is vaak nog (noodgedwongen) aangewezen op boeken en schriften, tenzij hij het zelf in z'n bezit heeft;</li> <li>4. Geen gemeenschappelijk en inzichtelijke digitale leeromgeving waarin maatwerk uitgezet en toegepast kan worden</li> <li>5. Vooralsnog geen zicht in LVS op mogelijkheid monitoring in het formatief leerproces en ontwikkeling vaardigheden</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrale ontwikkeling van Onderwijs in de verschillende werkgroepen waarin behoeftes in het MHB-beleid in acht worden genomen;</li> <li>2. SWV heeft als speerpunt facilitering doorlopende leerlijnen PO/VO op gebied van hoogbegaafdheid en heeft BC 'in het vizier';</li> <li>3. Binnen SVOPL en de regio wordt BC nu erkend als de VO-school voor hoogbegaafdheid;</li> <li>4. Erkenning van 'het label' hoogbegaafdheid en noodzaak tot Passend Onderwijs;</li> <li>5. Opstartend regionaal netwerk BC en verschillende PO-partners, tevens VO-partnerscholen als Porta Mosana</li> <li>6. Contacten met ervaren partners binnen Stichting Het Zelfstandig Gymnasium, Stichting Begaafdheidsprofiel-scholen en Stichting Technasium;</li> <li>7. Een start is gemaakt met portfoliovorming, bewustzijn van het belang, diens eigenaarschap breidt zich uit;</li> <li>8. Opstartende klankbordgroep van ouders van MHB-leerlingen van BC en partnerschool BS Windekind;</li> <li>9. Warme overdracht vanuit PO,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te hoge ambities voor het kunnen bedienen van HB-leerlingen in de les door docenten;</li> <li>2. Bestaande vooroordelen m.b.t. HB verdwijnen niet zomaar;</li> <li>3. Beperkte ict-voorzieningen waardoor onderwijs op maat moeilijk is;</li> <li>4. Te hoge eisen en verwachtingen van leerlingen en stakeholders;</li> <li>5. De complexiteit van HB-problematiek kan doorzettingsvermogen, geduld en energie doen verzwakken onder personeel maar ook ouders en leerlingen;</li> <li>6. Wettelijke eisen m.b.t. onderwijstijd en lessentabel, en oordeel van Inspectie;</li> <li>7. Afstand en vervoer naar buitenschools uitdagend aanbod.</li> </ol>

		intakegesprek kan vanaf nu meer specifiek gericht worden om doorlopende leerroutes bij aanvang in brugklas uit te zetten.	
--	--	---	--

## 5.2. Strategische doelen 2019-2023

1. Begaafdheidsprofielschool binnen drie jaar, en hiermee kennis- en leernetwerkcentrum worden in de regio als VO-school voor (hoog)begaafdheid
2. Meer- en hoogbegaafde leerlingen aantrekken en bedienen;
3. Onderwijs op maat realiseren, verwachtingen en behoeftes nakomen op het gebied uitdagend aanbod en sociaal-emotionele begeleiding en executieve functies;
4. Doorlopende leerlijn PO-VO en soepele overgang realiseren, format voor overdraagbaar ontwikkelportfolio ontwikkelen (met o.a. partnerschool BS Windekind als partner en katalysator);
5. Een duurzame samenwerking tussen (partner) basisscholen en het Bernardinuscollege op het gebied van kennis en vaardigheden
6. Stijging aanmelding nieuwe leerlingen;
7. Vergroten draagvlak in de organisatie;
8. Versterken imago van de school;
9. Een bijdrage leveren aan de ambitie van het Bernardinuscollege om toekomstbestendig excellent euregionaal voortgezet onderwijs te realiseren binnen een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

## 6. Internationalisering en Euregionalisering

### 6.1. Sterkte-zwakteanalyse

<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sluit aan bij het leerlingprofiel van de school.</li> <li>2. Leerlingen leren 'buiten de school'.</li> <li>3. Leerlingen maken kennis met andere culturen.</li> <li>4. Leerlingen zijn vakoverstijgend bezig.</li> <li>5. Leerlingen maken een persoonlijke groei door.</li> <li>6. Betrokkenheid ouders bij internationale projecten is groot.</li> <li>7. Activiteiten sluiten aan bij burgerschap</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De verschillende activiteiten die betrekking hebben op internationalisering zijn niet goed op elkaar afgestemd.</li> <li>2. De omschrijving van Internationalisering op BC is niet duidelijk omschreven.</li> <li>3. De activiteiten zijn niet duidelijk/goed opgenomen in het curriculum van vakken/secties.</li> <li>4. Expertise m.b.t. Internationalisering (Erasmus +, EPAS, Etwinning, Nuffic) ligt bij één persoon.</li> <li>5. Bij Erasmus + projecten deelname van een beperkt aantal leerlingen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Netwerk van partnerscholen kan worden ingezet voor meerdere leerjaren.</li> <li>2. Doorlopende leerlijn ontwikkelen met activiteiten die onder internationalisering vallen. Leerlijn vanaf de 1<sup>ste</sup> klas tot de examenklas.</li> <li>3. Doorlopende leerlijn ontwikkelen voor burgerschapskunde.</li> <li>4. Elke leerling kennis laten maken met internationalisering.</li> <li>5. Expertise aanwezig voor het verwerven van subsidies en fondsen.</li> <li>6. Betrokkenheid en expertise van ouders gebruiken bij internationale projecten.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisatie is niet flexibel genoeg.</li> <li>2. Betrokkenheid collega's.</li> <li>3. Implementatie in het curriculum van de school, vakken en secties.</li> </ol>

### 6.2. Strategische doelen 2019-2023

Internationalisering/Euregionalisering is een onderdeel van de persoonlijke ontwikkeling en de persoonsvorming van iedere leerling van de scholen van het Bernardinuscollege.

1. De medewerkers binnen de onderwijsteams houden zich bezig met de ontwikkeling, organisatie en implementatie van internationalisering/Euregionaliserings activiteiten met als doel actieve co-creaties te realiseren voor, door en met de leerlingen en zo mogelijk ouders en een actief burgerschap te realiseren.
2. De leerlingen van de scholen van het Bernardinuscollege komen tijdens hun schoolcarrière jaarlijks in aanraking met aspecten van internationalisering/Euregionalisering binnen het onderwijsaanbod waar de leerling deel van uitmaakt.
3. De leerlingen van de scholen van het Bernardinuscollege hebben de mogelijkheid om via het onderwijsaanbod/onderwijscurriculum van de school deel te nemen aan vormen van internationalisering zoals uitwisselingen, internationale projecten of een internationale themareizen.
4. De leerlingen van de scholen van het Bernardinuscollege zijn zelf in de lessen actief betrokken bij het vormgeven van internationaliserings/Euregionaliseringstrajecten. Het organiseren van activiteiten in het kader van internationalisering/Euregionalisering maakt deel uit van de persoonsvorming van iedere leerling.

## 7. Onderwijsaanbod

### 7.1. Sterkte-zwakteanalyse

	<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
Onderwijs <b>alfavakken</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Breed onderwijsaanbod aangaande alfavakken;</li> <li>2. excursies, buitenlandse reizen 'nieuwe stijl'</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. het taalniveau is redelijk laag (in de regio);</li> <li>2. formuleervaardigheid is zwak;</li> <li>3. het leggen van verbanden door de leerlingen;</li> <li>4. eilandstructuur van de talen;</li> <li>5. geen voortrekkersrol vanuit de moedertaal;</li> <li>6. met name gammavakken hebben last van het geringe taalniveau;</li> <li>7. de verbinding van de talen met de maatschappij</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. eenduidige ontleedkundige aanpak opzetten;</li> <li>2. lijsten met terminologie die in alle talen gebruikt wordt;</li> <li>3. eenduidige terminologie wat grammaticale begrippen betreft (grammaticaal paspoort);</li> <li>4. meer inzetten op het toepassen van de taal (internationalisering).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. verschillende leergangen en lesmethodes;</li> <li>2. vastgeroeste kerngedachten binnen de secties;</li> <li>3. te weinig kennis van elkaars taal en activiteiten</li> </ol>
Onderwijs <b>bètavakken</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. vakkennis is aanwezig;</li> <li>2. de vakken hebben eigen vaklokalen;</li> <li>3. duidelijke structuur bij bètavakken ;</li> <li>4. extra activiteiten en aanbod (Olympiade, Science, Technasium);</li> <li>5. binnen de sectie wordt gestreefd naar dezelfde aanpak.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. samenhang tussen de bètavakken;</li> <li>2. (soms) faciliteiten (er wordt bv. natuurkunde gegeven in het lokaal van de sectie Engels);</li> <li>3. de samenhang of herkenbaarheid in de werkwijze tussen de verschillende bètavakken wordt niet gezien;</li> <li>4. weinig overleg tussen de bètasecties;</li> <li>5. weinig les- en ontwikkeltijd</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. overlap tussen de bètavakken benutten;</li> <li>2. thematisch werken;</li> <li>3. uniforme aanpak van (wiskundige) toepassingen;</li> <li>4. de volgorde van het aanbieden van de leerstof wordt afgestemd.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. leerlingen voelen te weinig relevantie;</li> <li>2. verschillende aanpak aangaande de uitleg voor hetzelfde probleem (formules).</li> </ol>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Onderwijs bovenbouw</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. breed onderwijsaanbod;</li> <li>2. leren buiten de lessen (nu al op kleine schaal);</li> <li>3. (des)kundige docenten;</li> <li>4. geleidelijk en vanuit betrokkenheid veranderen;</li> <li>5. rijke historie;</li> <li>6. vanuit urgentie heeft de school de wil om te veranderen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. eilandstructuur wat vakinhoud betreft;</li> <li>2. passieve en consumerende rol van de leerling;</li> <li>3. aanbodgericht (ontwikkelen naar vraaggericht);</li> <li>4. samenhang tussen vakken;</li> <li>5. differentiatie;</li> <li>6. veel gaten in roosters vanwege te groot aanbod;</li> <li>7. leerlingen voelen zich niet gehoord;</li> <li>8. te weinig ontwikkeltijd.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. leren buiten de lessen uitbreiden;</li> <li>2. vakoverstijgend leren uitbreiden;</li> <li>3. leerinhouden verbinden met de maatschappij, kortom: het onderwijs betekenisvol maken;</li> <li>4. ons onderwijsaanbod richten op de toekomst &gt; duurzaam;</li> <li>5. er is een stabielere situatie aangebroken qua organisatie;</li> <li>6. meer ontwikkeltijd aangaande onderwijsaanbod/ model.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nog langer blijven hangen in aanbodgerichtheid</li> <li>2. doorgaan met huidige onderwijssysteem/ traagheid;</li> <li>3. onverschilligheid vanwege het gevoel niet gehoord te worden (leerlingen en medewerkers);</li> <li>4. angst om de drempel over te gaan;</li> <li>5. overheid bepaalt de examennormen en de criteria voor de onderwijsresultaten</li> </ol>
<b>Onderwijs gamma-deltavakken</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. goede voorlichting open dag;</li> <li>2. breed onderwijsaanbod</li> <li>3. doorlopende leerlijnen;</li> <li>4. veel vakkennis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. versnippering vakken;</li> <li>2. lange lesdagen;</li> <li>3. veel theorie laat op de dag;</li> <li>4. weinig budget voor activiteiten;</li> <li>5. weinig differentiatie;</li> <li>6. relevantie van het leren en verbinding van vakken ontbreekt</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. een nog betere doorlopende leerlijn;</li> <li>2. competenties;</li> <li>3. betekenisvoller onderwijs;</li> <li>4. leerinhouden verbinden;</li> <li>5. samenhang tussen vakken.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. weinig ontwikkeltijd;</li> <li>2. angst voor verandering bij sommigen;</li> <li>3. betaalbaarheid</li> </ol>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Onderwijs <b>onderbouw</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>examens zijn in de onderbouw nog niet leidend;</li> <li>duidelijke structuur in vakken;</li> <li>goede mentoren;</li> <li>vakkennis docenten;</li> <li>docenten kennen de leerlingen goed.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>versnippering van vakken;</li> <li>te lange lesdagen, onbetaalbaar</li> <li>uitsluitend voor je eigen vak denken;</li> <li>geringe differentiatie;</li> <li>geringe samenhang tussen vakken;</li> <li>onderwerpen zoals burgerschap en socialisatie komen nauwelijks aan de orde;</li> <li>geringe verbinding met de maatschappij (nut ervaren).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>doelen basisvorming zijn breed;</li> <li>onderwijs zo inrichten dat er meer ruimte is voor vaardigheden;</li> <li>vakken samenvoegen (clusters)/ samenhang;</li> <li>onderwijs vraaggestuurd maken;</li> <li>ontwikkelingen die wij nog niet inzetten (concretiseren!);</li> <li>specifieke vaardigheden (kwaliteiten) van de individuele docenten inzetten; medewerkers zijn nu niet tevreden</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>betaalbaarheid van huidige situatie;</li> <li>gedeelde verantwoordelijkheid wordt niet gevoeld;</li> <li>weinig ontwikkeltijd;</li> <li>onderwijsresultaten zijn niet allemaal op orde, belanghebbenden die hier dwingende invloed op hebben;</li> <li>onderwijsaanbod wordt niet altijd positief beoordeeld door ouders en leerlingen;</li> <li>concurrentie andere scholen in Parkstad</li> </ol>

## 7.2. Strategische doelen Onderwijsaanbod

- Het onderwijs wordt betekenisvoller voor alle leerlingen van het Bernardinuscollege. Deze betekenis wordt gecreëerd door samenwerkend, (waar mogelijk/wenselijk) vakoverstijgend, vernieuwend, creatief en op de toekomst gericht onderwijs, bijvoorbeeld (waar mogelijk/wenselijk) op basis van:

- modules of thema's (naast een stevige basis)
- aandacht voor 'leren' leren en
- vernieuwende didactische werkvormen, (indien relevant) voor maatwerk, differentiatie, talentontwikkeling, cultuur en maatschappelijke relevantie

Het onderwijs wordt verzorgd in een open en uitdagende leeromgeving – d.w.z. binnen en buiten de klascontext. Er wordt zodoende aandacht besteed aan de persoonsvorming, kennisvorming én maatschappelijk-culturele vorming en, uiteraard, toegewerkt naar goede (eindexamen) resultaten.

Op deze wijze wordt er aandacht besteed aan de relevantie van ons onderwijs ten behoeve van een grotere motivatie, een (nog) grotere betrokkenheid en (nog) grotere voldoening bij eenieder. Ons onderwijs is dus gebaseerd op verbinding, namelijk de verbinding tussen de kennisgebieden van de verschillende vakken en de verbinding op persoonlijk niveau. Hierdoor vindt er zowel op cognitief als op sociaal-maatschappelijk niveau verregaande verdieping en verrijking plaats.

- De ontplooiing van eenieders persoonlijkheid in relatie tot de snel veranderende maatschappij en wereld d.m.v. het ontwikkelen van vaardigheden, de juiste kennis, inlevingsvermogen en creativiteit, betrokkenheid en verantwoordelijkheid, een onderzoekende en kritische houding naar zichzelf en de omgeving (persoonsvorming) om zodoende zelfstandig te kunnen participeren in onze hedendaagse cultuur en maatschappij en om vanuit deze persoonlijke ontwikkeling uiteindelijk wereldburger te worden op basis van het onderwijs dat wordt verzorgd



op het Bernardinuscollege. Dit wereldburgerschap wordt gecreëerd door kritische (zelf)reflectie, (indien relevant) aandacht voor differentiatie en vraaggestuurd onderwijs en ten slotte aandacht voor mediawijsheid – in een open en uitdagende leeromgeving, binnen en buiten de context. Hierdoor zijn de leerlingen in staat op zichzelf, anderen en de wereld om hen heen te reflecteren, worden zelfstandig, leren een leven lang en kunnen diensgevolge een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.

Plan van aanpak voor deze strategische doelen:

- 2019-2020: Start pilots vanaf september 2019
- 2020-2023: Bij succes implementatie binnen vier jaar. Dit onderwijs wordt duurzaam.

Meetbare indicatoren:

- betere resultaten:
- meer aanmeldingen
- betere (eindexamen)resultaten op het Bernardinuscollege en in het vervolgonderwijs
- enquête omtrent tevredenheid bij eenieder
- ingevulde 'rubrics' docent- en leerlingprofiel

## 8. Leerlingbegeleiding

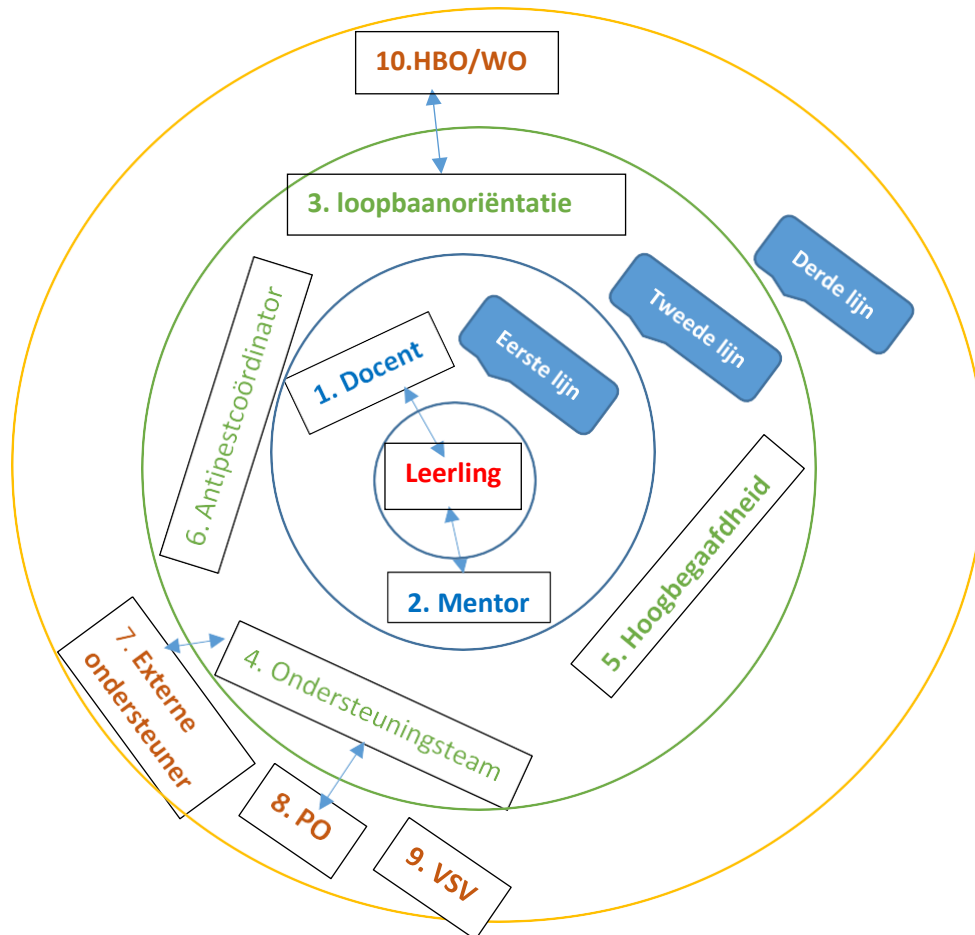
### 8.1. Sterkte-zwakteanalyse

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Docent 1 <sup>e</sup> lijn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inhoudelijke vakkennis</li> <li>2. Structuur aanbieden</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maatwerk in de klas</li> <li>2. Coachende rol tijdens de les</li> <li>3. Begeleiding hoogbegaafdheid</li> <li>4. Monitoring huiswerk en spullen wel/niet in orde → corrigeren vakdocent, eventueel mentor informeren, eisend zijn.</li> <li>5. Efficiënt en effectief werken m.b.v. een dashboard (gedragsgegevens waarop je kunt anticiperen)</li> <li>6. Integraliteit, LOB, wat speelt op het gebied van zorg</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Docent is een sterke coach</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beloftes over coachende rol docent niet kunnen waarmaken</li> </ol>
Studiecoach 1 <sup>e</sup> lijn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PMT-0 intake</li> <li>2. Vertrouwen in deskundigheid huidig mentorraad</li> <li>3. Georganiseerd mentorles in de bovenbouw (contactmoment)</li> <li>4. Monitoring welbevinden en ontwikkeling leerling</li> <li>5. Monitoring aan-/afwezigheid</li> <li>6. Bereikbaarheid mentor is groot</li> <li>7. Interpersoonlijk contact goed</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Focus op resultaten, elke leerling over is het nieuwe uitgangspunt, is iedereen daar al eigenaar van.....</li> <li>2. Nog geen studiecoach</li> <li>3. Houding medewerkers tav nieuwe ontwikkelingen, voorstellen, lijkt positief..... bij de uitvoering moet dit nog blijken.</li> <li>4. Wij denken dat de coachvaardigheid nog onderontwikkeld is.</li> <li>5. LOB, eerste en tweede lijn afstemming</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oog voor maatschappelijke ontwikkeling en toepassing in het nieuwe onderwijsconcept, coaching is hierin voor ons noodzaak</li> <li>2. In parkstad wordt BC de school voor hoogbegaafde leerlingen, sterk uitgangspunt</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terugloop leerlingen (extern)</li> <li>2. Financiën i.v.m. terugloop leerlingen (extern)</li> <li>3. Vertrouwen en energie in het nieuwe systeem door externen</li> <li>4. Inrichting gebouw (mede door externe partijen)</li> </ol>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
LOB en begeleiding 2 <sup>e</sup> lijn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nieuwe organisatiestructuur</li> <li>2. Informeren via nieuwsbrief, website in ontwikkeling, daarmee wordt de informatievoorziening sterker</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1e lijn afstemming met de tweede lijn heeft aandacht nodig, afstemming met een studiecoach in de eerste lijn.</li> </ol>	Geen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoge verwachtingen in omgeving en van de overheid. Switchen van opleiding kost geld.</li> </ol>
Ondersteuningscentrum 2 <sup>e</sup> lijn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maatwerkplek</li> <li>2. Kurzweil en dyslexie-facilitering</li> <li>3. Professionele Momenten structuur (PMO t/m 4).</li> <li>4. Veel expertise aanwezig</li> <li>5. Professionele dialoog</li> <li>6. Samenwerking met leerplicht-ambtenaar, VSV</li> <li>7. Samenwerking met externe partners</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soms te veel focus op administratie (zwakke kant van de PM-structuur).</li> <li>2. BPO-er wordt gemist.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maatwerk kunnen leveren werkt mee aan positieve beeldvorming over de school</li> <li>2. De school levert een bijdrage aan de implementatie van passend onderwijs in het onderwijslandschap</li> <li>3. Intensieve samenwerking en afstemming met het samenwerkingsverband</li> <li>4. Intensieve samenwerking OZL (onderwijs zieke leerlingen).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoge verwachtingen van ouders. 'Passend Onderwijs' wordt heel letterlijk gezien. De school heeft te leveren.</li> <li>2. Hetzelfde geldt voor de overheid.</li> <li>3. Toename aantal zorgleerlingen.</li> </ol>

## 9.2. Strategische doelen leerlingbegeleiding 2019-2023

### Model



Het **model** weerspiegelt de organisatie van de begeleiding in de ontwikkeling van elk leerling op 3 niveaus, te weten:

1. 1e lijns: dagelijkse coaching
2. 2e lijns: specifieke begeleiding door interne deskundigen
3. 3e lijns: zorg door externe deskundigen

#### Strategische doelen in de 1e lijn:

##### a. De docent wordt een coach

- Niet alleen het *product*, bijvoorbeeld een goed cijfer voor een toets, maar ook het *proces* naar een product is van belang. De docent stuurt regelmatig bij door het voeren van gesprekken met leerlingen. Docent geeft op grond van zijn ervaringen input aan een *dashboard*. Hij beschrijft gedragingen die hij bijstuurt. Mededocenten kunnen dit volgen. Dit laatste om de begeleiding efficiënt te kunnen uitvoeren. De uitgangspunten van de pedagogische driehoek blijven onverminderd van kracht.
- Het ontwikkelen van een goed dashboard, alsmede de scholing om leerlingen (nog beter) te coachen zijn voorwaarden voor deze ontwikkeling.
- Het begeleiden van hoogbegaafde leerlingen wordt een aandachtspunt voor de docent. Docenten moeten deze leerlingen beter leren (h)erkennen en samen met de coördinator hoogbegaafdheid een TOP/POP- programma uitvoeren.

Plan van aanpak:

2019-2020: Scholing is nodig (2019-2020),  
2020-2021: dashboard met een duidelijke rolomschrijving

**b. De docent levert maatwerk**

Leerlingen werken in een verschillend tempo aan opdrachten. De instructie kan verschillen. Leerlingen die dit aankunnen worden meer uitgedaagd. Bij hoogbegaafde leerlingen wordt met een TOP-programma gewerkt.

Plan van aanpak:

2019-2020: Starten in voorjaar 2019, goede afspraken maken.

**c. De mentor wordt een studietoestel.**

De leerlingen worden door studietoestels begeleid. De studietoestel begeleidt 2 tot 3 klassen en heeft voldoende expertise om leerlingen te begeleiden in het ontwikkelen van studievaardigheden. Ook heeft de studietoestel een basiskennis op het gebied van loopbaanoriëntatie en begeleiding. De studietoestel verzorgt één keer per week een contactmoment (huidige mentoruur). De studietoestel heeft een directe lijn met de hoogbegaafdheidscoördinator en de LOB-coördinator. Het opstellen van een POP-programma voor hoogbegaafde leerlingen is een taak van de studietoestel.

Scholing zal nodig zijn om zo'n 17 studietoestels beschikbaar te hebben.

Plan van aanpak:

2019-2020: Duidelijke taakomschrijving en scholing 2019-2020  
2020-2021: Start

Strategische doelen in de 2e lijn:

**a. Hoogbegaafdheidscoördinator**

De school heeft voor het ondersteunen van de 1e lijn een hoogbegaafdheidscoördinator nodig. Dit zal ervoor zorgen dat er minder hoogbegaafde leerlingen bij het ondersteuningscentrum terecht komen (van curatief naar preventief).

Plan van aanpak:

2019-2020: Start

**b. Beter afstemming tussen 1e lijns- en 2e lijns functionarissen**

Overleg tussen mentoren en 2elijns-functionarissen verloopt op dit moment moeizaam. Er dient een overlegagenda te worden vastgelegd binnen de jaarplanning.

Het werken met studietoestels (17) maakt dit overlegproces eenvoudiger. Op deze wijze kan bijvoorbeeld LOB krachtiger worden ingezet. Ook kunnen thema's zoals voorlichting over alcohol, gebruik van sociale media beter tot hun recht komen.

Plan van aanpak:

2019-2020: Start

**c. Bemensing maatwerkplek en ondersteuningsteam**

Maatwerk is een uitgangspunt binnen de school. Dit betekent dat er in de school voldoende maatwerkplekken nodig zijn met adequate begeleiders. Op deze manier kunnen bijvoorbeeld hoogbegaafde leerlingen werken aan hun TOP-programma, maar ook leerlingen die prikkelgevoelig zijn tot hun recht komen.

De maatwerkplek is dus een middel dat ingezet wordt in het kader van een specifieke hulpvraag.

De maatwerkplek geeft de docent meer mogelijkheden voor het inrichten van maatwerk.

Uitdagingen: juiste ruimtes, adequate begeleiding in de maatwerkgeving.

Plan van aanpak:

2019-2020: Wordt opgesteld in samenwerking met projectgroep Gebouw en Infrastructuur.

## 10. Learning Analytics

### Doel Learning analytics:

Learning Analytics heeft als doel het leerproces, de groei en de ontwikkeling van de leerlingen zichtbaar te maken, te begrijpen en te optimaliseren evenals de omgeving waarin dit plaatsvindt, met als doel de leerling te kunnen steunen om zijn/haar maximaal potentieel te bereiken en zijn/haar talenten optimaal te kunnen benutten

### 10.1. Sterkte-zwakteanalyse Learning Analytics

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Huidig toetsbeleid BC</b>	<p><u>Kwaliteit toetsing wordt gewaarborgd door:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. controle binnen de sectie door vakcollega's;</li> <li>2. niveau van toetsen is per laag gelijk (toetsband en pww);</li> <li>3. studiewijzers en toetsroosters zorgen voor een gelijke spreiding en toetsdruk gedurende het schooljaar;</li> <li>4. inspraak van leerlingen (klassenvertegenwoordigers) in toetsrooster;</li> <li>5. school geeft ruimte voor vernieuwing en aanpassing van de huidige toetsvormen;</li> </ol> <p><u>Kwaliteiten van de school:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maatwerk bij de toetsen;</li> <li>2. alle secties zijn bekend met de toetstaxonomie RTTI.</li> </ol>	<p><u>Toetsen inhoudelijk:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de huidige toetsystematiek geeft te weinig inzicht in het leerproces voor zowel leerling als docent, cijfers als eindproduct hebben een te afrekenend karakter;</li> <li>2. toetsing is teveel op kennis gericht, te weinig op vaardigheden. Er is te weinig variatie in toetsvormen en beoordeling van vaardigheden.</li> </ol> <p><u>Organisatie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maatwerk per klas m.b.t. toetsmoment en toetsstof is vanwege vastgesteld toetsrooster moeilijker te realiseren;</li> <li>2. bij de overgang is er nog onvoldoende oog voor de voortgang en ontwikkeling van de leerling, cijfers zijn bepalend;</li> <li>3. niet alle secties maken gebruik van de toetstaxonomie RTTI, tevens is er geen vaste lay-out en uniformiteit</li> </ol>	<p><u>Leerroute:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bewustzijn van het eigen leerproces van de leerling vergroten;</li> <li>2. eigen talenten ontwikkelen door o.a. eigen leerroutes te volgen en variabele examens;</li> </ol> <p><u>Adaptief meten/leerproces:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. implementatie van een toetsstelsel en een leerlingvolgsysteem passend bij de missie/visie, leerlingenprofiel en docentenprofiel, gebruikmakend van de expertise van de medewerkers die al bekend en/of geschoold zijn hierin;</li> <li>2. meer inzichtelijk maken van het leerproces voor leerlingen, docenten en ouders.</li> </ol> <p><u>Overig:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mogelijkheden voor digitalisering (o.a. gamification) van toetsing, voortgangsmeting en reflectie;</li> </ol>	<p><u>Wetgeving:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De wettelijke kaders waaraan we ons moeten houden liggen vast en kunnen vernieuwingen compliceren en remmen.</li> </ol> <p><u>Intern:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Huidige organisatie is mogelijk nog niet flexibel genoeg om onderwijsvernieuwingen succesvol te kunnen implementeren.</li> </ol> <p><u>Extern:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onderwijsontwikkelingen kunnen moeilijk bij te houden zijn voor ouders waardoor onbegrip zou kunnen ontstaan.</li> </ol> <p><u>Financiën:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De ontwikkelingen moeten passen in het financieel kader.</li> </ol>

		<p>van de toetsen tussen de verschillende vakken.</p> <p>4. de professionalisering van de docent op het gebied van toetsing en toetsontwikkeling is onderbelicht geweest.</p> <p>5. systeem bij afwezigheid bij toetsing is te vrijblijvend.</p>	<p>2. binnen de transitie van de school de landelijke innovatieve ontwikkelingen aangrijpen en meer leren van elkaar en van andere scholen (delen van good practices);</p> <p>3. professionaliseringstrajecten voor medewerkers ontwikkelen gericht op toetsystematiek en dit verankeren in de gesprekkencyclus.</p>	
--	--	--	--	--

## 10.2 Strategische doelen Learning Analytics

Het opstellen van een toetsbeleidsplan in schooljaar 2018-2019, waarin afspraken en keuzes worden vastgelegd inzake:

1. het leveren en borgen van de toetskwaliteit;
2. hoe toetsen bijdraagt aan het realiseren van de onderwijsvisie van de school;

Dit houdt in:

- Het inzetten van een meetinstrument dat de groei en ontwikkeling van kennis en vakspecifieke vaardigheden en competenties zichtbaar maakt om de leerlingen vakinhoudelijk voor te bereiden op het HBO en WO.
- Het inzetten van een meetinstrument dat een doorlopende ontwikkelingslijn in 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden zichtbaar maakt, passend bij de missie en visie van het Bernardinuscollege en het leerlingenprofiel en dus ten behoeve van de persoonsvorming en burgerschapsvorming van de leerlingen.
- Het opzetten van een scholingstraject met als doel het opleiden van een aantal toetsexperts en het scholen van het gehele docententeam om bovenstaande succesvol te kunnen implementeren.

### Plan van aanpak:

2019-2020: Pilotfase

2020-2021: Implementatie

## 11 Leermiddelen en ICT

### 11.1 Sterkte-zwakteanalyse

	<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
Leermiddelen en ICT	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Boeken bieden structuur voor leerlingen en zijn goed te gebruiken door docenten;</li> <li>2. Huidige LVS (SOM) voorziet goed in registratie van basale informatie (huiswerk registratie, aanwezigheid en cijfers invoeren en raadplegen)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inefficiënt informatie-systeem: er is te veel informatie die ook nog eens niet goed is gestructureerd, c.q. georganiseerd, waardoor deze wel beschikbaar is, maar vaak moeilijk of omslachtig vindbaar. Meerdere communicatie-systemen worden gebruikt voor zowel leerlingen, ouders en docenten (o.a. Zermelo, SOM, OneDrive, SharePoint, website, e-mail, papier, etc.);</li> <li>2. Eenzijdig studiemateriaal. Boek is te vaak leidend in het onderwijs; is te eenzijdig en komt niet ten goede aan de vaardigheid van leerlingen om zelf informatie te vinden en te beoordelen op waarde;</li> <li>3. Ontwikkeling van de leerling is niet goed/niet snel te volgen/monitoren om onderwijs hierop aan te passen. SOMtoday-ELO is zwak. Leerling ontwikkelt op meerdere niveaus (cognitief, vaardigheden, attitude); dit is niet te volgen en kan ook niet gebruikt worden om leerling onderwijs op maat te bieden (adaptief onderwijs, leermiddelen die aangepast zijn op de niveaus van de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er is expertise in huis m.b.t. leermiddelen en de inzet van ICT: mogelijkheden om het onderwijs te faciliteren;</li> <li>2. Er is ervaring op deze school met diagnostisch toetsen om de ontwikkeling van de leerling te volgen;</li> <li>3. Onze school is een technasiumschool; technasium kent monitorende methodiek (les overstijgend);</li> <li>4. Projectgroep Learning Analytics is gestart en denkt na over wijzen van toetsen die input kunnen zijn voor ons platform;</li> <li>5. Er zijn al beschikbare diagnostische leermiddelen die gebruikt worden binnen onze school (bv. Malmberg methodes, AK methodes);</li> <li>6. Er is contact met externen om inzicht te krijgen in gepaste middelen, o.a. basisscholen (gebruiken LVS dat mogelijk goed werkt; input vanuit basisscholen wenselijk?) &amp; STEM2 inzichten komen mogelijk beschikbaar voor onze projectgroep &amp; startup bedrijfje Wizard of the Codes;</li> <li>7. Adaptief toetsen kan al met huidig</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er is (nog) geen ICT coach per leerrichting (<math>\alpha\beta\chi\delta</math>);</li> <li>2. Selectie van leermethoden dient te gebeuren op basis van sterkte in adaptief onderwijs i.p.v. inhoudelijke argumenten;</li> <li>3. Informatie moet terecht komen bij de juiste mensen om eigenaarschap te borgen i.p.v. onduidelijkheid te creëren over wie wat dient te doen (eigenaarschap moet helder blijven);</li> <li>4. Huidige gebruik van SOM (beperkte mogelijkheden, gebruiksonvriendelijk, tijdrovend);</li> <li>5. Ontbreken van ervaring met uitgebreide LVS;</li> <li>6. Angst bij collega's om fouten te maken;</li> <li>7. Financiële mogelijkheden (AVG legt ook nog eens wettelijke beperkingen op; is een gegeven)</li> </ol>



		<p>leerling).          Groei/stilstand/achter          uitgang in          ontwikkeling is niet          zichtbaar.          Vakoverstijgende          aanpak in ont-          wikkeling leerling al          helemaal niet          mogelijk. Organisatie          van maatwerk is ook          zeer matig hierdoor.          Weinig informatie          beschikbaar, centraal          terug te vinden over          ontwikkeling van          persoonsvorming          en/of burger-          schapsvorming;</p> <p>4. Weinig inzichtelijk is          de link tussen          ontwikkeling en          onderwijsprogramma'          s. Studiewijzers (en          inhoud) niet          gekoppeld aan          cijferoverzichten:          geen idee hoe          ontwikkeling leerling          ervoor staat.          Doorlopende leerlijn          (wat moet welke          leerling op welke          leerlaag          kunnen/kennen;          monitoring: stand van          zaken richting de          leerdoelen; advies          voor leerling en          zelfregulatie          moeilijk/niet mogelijk)</p>	<p>beschikbare software,          bv. wintoets;</p>	
--	--	--	---	--

## 11.2 Strategische doelen Leermiddelen en ICT 2019-2023

1. De realisatie van een digitaal platform dat voor de verschillende stakeholders ondersteunend is aan het effectief monitoren van de leerprogressie en ontwikkeling van iedere leerling ten aanzien van inhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook persoonsvorming en burgerschapsvorming. Een open leeromgeving is essentieel is voor de ontwikkeling van jongvolwassenen die goed zijn voorbereid op de vele en snelle veranderingen van onze samenleving. Een open leeromgeving betekent dat iedere stakeholder (leerlingen, ouders, docenten, begeleiders) via een dashboard de beschikking heeft over de informatie die nodig is voor de (ondersteuning van de) ontwikkeling van de leerling. Om de ontwikkeling van de leerling optimaal te ondersteunen is het belangrijk dat informatie niet alleen beschikbaar is, maar ook effectief vindbaar, waardoor onderwijs efficiënt is.

### Plan van aanpak:

2019-2020: een eerste versie van het digitale platform komt beschikbaar om in pilot-vorm te worden uitgetest gedurende dit schooljaar

2020-2023: Na afstemming met de stakeholders en doorontwikkeling zal het digitale platform geïmplementeerd worden uiterlijk in 2023.

2. De realisatie van een digitaal platform dat voor de verschillende stakeholders ondersteunend is en ruimte geeft aan het kansrijk kunnen sturen van de leerprogressie bij iedere leerling, ook wanneer daar een deskundigheidsbevordering voor gevraagd is. Daarnaast ondersteunt het platform het inzetten van leermiddelen die, waar mogelijk, adaptief van aard zijn en daarmee aansluiten bij het stadium van ontwikkeling van iedere leerling ten aanzien van inhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook persoonsvorming en burgerschapsvorming. Een inspirerende leeromgeving is essentieel voor de ontwikkeling van jongvolwassenen die goed zijn voorbereid op de vele en snelle veranderingen van onze samenleving. Een inspirerende leeromgeving betekent dat het onderwijs betekenisvoller wordt, dat er meer vakoverstijgend wordt gewerkt en vanuit een bredere maatschappelijke context. Een eigen vrijheid en verantwoordelijkheid dat met de leeromgeving gepaard gaat zal ook moeten bijdragen aan de motivatie voor leerontwikkeling.

### Plan van aanpak:

2019-2020: een eerste versie van het digitale platform komt beschikbaar om in pilot-vorm te worden uitgetest gedurende dit schooljaar

2020-2023: Na afstemming met de stakeholders en doorontwikkeling zal het digitale platform geïmplementeerd worden uiterlijk in 2023.

Meetbare indicator: betere onderwijsresultaten, hogere tevredenheid bij stakeholders over (inzichtelijkheid en organisatie van) onderwijs, effectievere en efficiëntere leerling besprekingen.

## 12. Gebouw en infrastructuur

### 12.1 Sterkte-zwakteanalyse

<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veel lichtinval</li> <li>2. Voldoende parkeergelegenheid</li> <li>3. Monumentaal gebouw</li> <li>4. Centrale ligging school</li> <li>5. Voldoende sport- en gymnastiekzalen</li> <li>6. De hoeveelheid vierkante meter per leerling is relatief groot en geeft voldoende mogelijkheden voor de inrichting</li> <li>7. Er zijn al aparte ruimtes voor dyslexie en maatwerk.</li> <li>8. Mediatheek kan worden gebruikt als studiecentrum.</li> <li>9. Wifi in het hele gebouw + voldoende bandbreedte</li> <li>10. Auditorium kan voor meerdere doeleinden gebruikt worden.</li> <li>11. Goede verbinding met ov</li> <li>12. Goede uitvalswegen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grote kosten onderhoud</li> <li>2. Energieverspilling</li> <li>3. Te veel ingangen zorgen voor een moeilijk beheersbare situatie</li> <li>4. Moeilijk toezicht houden wegens onoverzichtelijkheid van gebouw (pauzes)</li> <li>5. Onvoldoende computerlokalen tenzij vanuit andere projectgroepen alternatieve computerfaciliteiten worden meegenomen.</li> <li>6. Bestaande leerplekken voldoen niet aan behoefte van leerlingen voor zelfstandig leren.</li> <li>7. Bestaande leerplekken voldoen niet aan behoefte van leerlingen voor samenwerken.</li> <li>8. Het gebouw heeft een gedateerde uitstraling .</li> <li>9. Er zijn onvoldoende pauze plekken voor de leerlingen; bestaande pauze plekken zijn niet uitnodigend.</li> <li>10. Er is geen kantine met catering.</li> <li>11. Op de pleinen is er te weinig groen; nodigt niet uit tot studeren buiten of verblijf op school</li> <li>12. Moeilijk begaanbaar voor gehandicapten</li> <li>13. Geen gescheiden afval</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbetering van milieuvriendelijkheid en duurzaamheid van gebouw.</li> <li>2. Indien wenselijk kan in het gebouw college-onderwijs worden gerealiseerd.</li> <li>3. Indien nodig kunnen verschillende ruimtes voor dyslexie en maatwerk worden gecreëerd.</li> <li>4. Mogelijkheid tot verbetering van afvalscheiding</li> <li>5. Grotere (afdek) fietsenstalling</li> <li>6. Modern onderwijs in een monumentaal gebouw</li> <li>7. De ligging van het gebouw en de beschikbare ruimten bieden de mogelijkheid om externen gebruik te laten maken van de faciliteiten.</li> <li>8. Logischer indeling van lokalen</li> <li>9. Vriendelijkere uitstraling van het gebouw en pleinen</li> <li>10. Mogelijkheid tot het realiseren van een ruimte voor toneel en voorstellingen.</li> <li>11. Leerlingen betrekken bij verandering in gebouw</li> <li>12. Oud en nieuw verenigen</li> <li>13. Centraliseren logistiek</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kans op gevaren voor leerlingen wegens stedelijke ligging van school.</li> <li>2. Verlies identiteit van gebouw voor buitenwacht</li> <li>3. Concurrentie andere scholen</li> <li>4. Fluctuaties in leerlingenaantal (onvoorspelbaarheid)</li> <li>5. Onderhoudskosten = met stijging van energiekosten</li> <li>6. Kosten verbouwing</li> </ol>

## 12.2 Strategische doelen 2019-2023 gebouw en infrastructuur

Het Bernardinuscollege wil naar een gebouw waarin kwalitatief hoogstaand en toekomstgericht (modern) onderwijs in lijn met de nieuw opgestelde missie/visie daadwerkelijk gerealiseerd wordt.

Daartoe heeft het Bernardinuscollege de navolgende strategische doelen inzake gebouw en infrastructuur:

1. De voordelen van het gebouw worden (ruimte/leerlingen, wifi, e.d.) optimaal benutten.
2. Het gebouw en de omliggende pleinen zodanig ontwerpen, c.q. (her)inrichten, dat er rekening gehouden wordt met:
  - a. faciliteren/realiseren van het vernieuwende toekomstgericht onderwijsaanbod zodanig dat alle leerlingen hun talenten kunnen inzetten en ontwikkelen
  - b. het vergroten van de sociale en fysieke veiligheid op school
  - c. het effectueren van aantrekkelijke pauze plekken en een gezonde kantine
  - d. bevordering van de uitstraling van het gebouw
  - e. de bewaking van de historie en traditie van het schoolgebouw en dus de vertaalslag naar toekomstgericht onderwijs toe
  - f. financiële en bouwkundige haalbaarheid
3. Het vergroten van personeelstevredenheid en teambuilding door het creëren van een aangename/werkbare ruimtes waar medewerkers elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken.
4. Met de (her)inrichting van het gebouw wordt rekening gehouden met duurzame keuzes.
5. Het informeren van stakeholders over onze beweegredenen voor herinrichting en hen betrekken bij keuzes voor de toekomstige indeling van de school

## 13. Jaarplanning, onderwijstijd en rooster.

### 13.1 Sterkte-zwakteanalyse

	<i>Sterkten</i>	<i>Zwakten</i>	<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
Jaarplanning	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planbaar, voorspelbaar, structuur</li> <li>2. efficiënt</li> <li>3. ritme</li> <li>4. organisatie</li> <li>5. maakt veel wensen hanteerbaar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2 systemen (3 trimesters en 4 periodes)</li> <li>2. keurslijf/statisch</li> <li>3. "schijnplanning" wekt een schijnzekerheid</li> <li>4. Mensenwerk, hoge foutgevoeligheid door gedrag</li> <li>5. Veel schijven, iedereen wacht op elkaar</li> <li>6. Weinig mensen hebben het overzicht</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gemaximaliseerd aantal werkweken waardoor excursies/werkweek e.d. minder inbreuk op programma hebben.</li> <li>2. Meer mensen kans geven op overzicht, overzichtelijker</li> <li>3. Continuïteit waarborgen, niet afhankelijk van 1 persoon</li> <li>4. Evenwichtigere verdeling van periodes waardoor vakken makkelijker modulair aangeboden kunnen worden</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vele wensen, vele invalshoeken</li> <li>2. Onzekerheid als flexibiliteit toeneemt</li> <li>3. Oude gewoontes</li> <li>4. financieel haalbaar: personele bezetting</li> <li>5. financieel haalbaar: systemen, software</li> </ol>
Onderwijstijd	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duidelijk</li> <li>2. Gestructureerd</li> <li>3. Voldoende onderwijstijd</li> <li>4. Vastgelegde tijden per vak</li> <li>5. Zeer goed planbaar door de aanwezige structuur</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Studie-uren van bovenbouw-leerlingen (veel controle nodig, weinig zinvol, ophokuren)</li> <li>2. Erg rigide</li> <li>3. Weinig maatwerk is mogelijk</li> <li>4. Te veel onderwijstijd in bepaalde jaarlagen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meer contacttijd met leerlingen</li> <li>2. Niet alle leerlingen hoeven alle uren te volgen</li> <li>3. Maatwerk</li> <li>4. Keuzeuren</li> <li>5. We mogen zelf definiëren wat onderwijstijd is, school kan zelf een duidelijke koers bepalen en varen</li> <li>6. Concurrentiekracht wordt groter</li> <li>7. Taken (lessen, mentorraad, maatwerkuren) kunnen meer toegespitst worden. Geschikte mensen op verschillende plekken.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Financiële haalbaarheid</li> <li>2. Personele bezetting</li> <li>3. Administratie moet heel goed op orde zijn, moet beheersbaar</li> <li>4. Aantal uren dat voor een vak beschikbaar is, lessen niet uit het oog verliezen</li> <li>5. Concurrentie om beschikbare uren</li> <li>6. Te ruime opvatting van onderwijstijd (ten koste van contacturen)</li> <li>7. Als er veel keuze is, "moeilijkere" vakken kunnen overvraagd worden.</li> </ol>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Rooster	<ol style="list-style-type: none"> <li>er is een werkbaar rooster! Passend voor vele wensen!</li> <li>planbaar, voorspelbaar, structuur</li> <li>ritme</li> <li>organisatie</li> <li>veel vakkeuzes, sprokkelaars, veel extra onderwijsaanbod</li> <li>45 min = dynamisch</li> <li>1 uurs vakaanbod over alle lagen</li> <li>roosterapp bedient de lln up to date</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Veel tussenuren</li> <li>45 minuten = haastwerk</li> <li>Activerende werkvormen is moeilijk</li> <li>2 systemen (3 trimesters en 4 periodes)</li> <li>keurslijf/statisch, gebrek aan flexibiliteit</li> <li>1 uurs vakaanbod is versnipperd</li> <li>Geen goede dekking lesuitval</li> <li>Sprokkelaars</li> <li>Roosterruimte is te groot (9e uur!)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Flexibeler</li> <li>Efficiënter, minder tussenuren</li> <li>Werkdruk verlaging</li> <li>Dynamischere lesweek (meer afwisseling tussen dagdelen)</li> <li>Eigenaarschap leerling vergroten</li> <li>Realistische organisatie</li> <li>Rooster moet ook inhoudelijk betere aansluiting op PO&amp;HO mogelijk maken</li> <li>Talenten beter benutten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>financieel haalbaar: personele bezetting</li> <li>financieel haalbaar: systemen/software</li> <li>blijven pubers, hebben sturing nodig</li> <li>parttimers</li> <li>onzekerheid, terugvallen op oude structuur en gewoontes</li> <li>aansluiting, voorbereiding op examen</li> <li>hebben de docenten de vaardigheden om met nieuwe eisen om te gaan? Zijn er voldoende capabele docenten.</li> <li>Werkdruk verhogend</li> </ol>

## 13.2. Strategische doelen 2019-2023 Jaarplanning, onderwijstijd en rooster.

### Onderwijstijd

- Definieer de onderwijstijd op een uniforme wijze waarbij enerzijds voldaan wordt aan wettelijke kaders en anderzijds onderwijskundige doelstellingen, zodat we zelf een eigen koers kunnen bepalen en varen.
- Evenwichtige en flexibele verdeling van de onderwijstijd zodat een evenredige werkbelasting voor alle betrokkenen gerealiseerd wordt.
- Passende inzetbaarheid op basis van de competenties van de individuele docent binnen gedefinieerde onderwijstijd met als doel om ieders kwaliteiten optimaal in te zetten.

### Jaarplanning

De jaarplanning is een overzicht van alle activiteiten die vallen binnen de onderwijstijd en is **faciliterend** aan onderwijsontwikkeling.

- Creëer een jaarplanning volgens één systematiek. De systematiek bevat het totaal van het aantal activiteiten die vallen onder onderwijstijd en die op een evenwichtige wijze binnen de jaarplanning zijn opgenomen.
- De jaarplanning biedt ruimte voor maatwerk en persoonlijke ontwikkeling met als doel om ieders talenten optimaal te benutten.
- De jaarplanning biedt ruimte voor structureel werkoverleg opdat de school een voortdurende onderwijskundige ontwikkeling kan doorlopen, rekening houdend met de werkdruk voor het personeel.
- Jaarplanner biedt een evenwichtigere verdeling van periodes waardoor vakken ook modulair aangeboden kunnen worden.

### Rooster

Het rooster bevat alle activiteiten die binnen de gedefinieerde onderwijstijd vallen en is faciliterend, dienstbaar en ondersteunend.

1. Het rooster geeft voor een bepaalde tijdsduur inzicht en overzicht van alle activiteiten die vallen onder de onderwijstijd, binnen de gestelde onderwijskundige kaders en wettelijke kaders.
2. Het rooster is een aaneensluiting van onderwijsactiviteiten binnen een bepaalde gestelde tijd.
3. Het rooster biedt ruimte voor maatwerk voor de leerling zodat talenten en individuele leerbehoeften benut en bediend kunnen worden.

## 14. Communicatie

### 14.1 Sterkte-zwakte analyse Communicatie

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Interne communicatie</b> <b>Beleids-communicatie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wekelijkse nieuwsbrief</li> <li>2. Openheid kernteam (ook informeel)</li> <li>3. Afstemming tijdens studiedagen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informatie is niet makkelijk terug te vinden</li> <li>2. Mindset is niet bij iedereen gericht op ontvangen van (beleids)informatie</li> <li>3. Heel veel informatie in nieuwsbrief</li> <li>4. Niet optimaal gebruik van digitale mogelijkheden</li> <li>5. Communicatie vanuit project-groepen naar rest medewerkers</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inhoud nieuwsbrief verbeteren (hyperlinks)</li> <li>2. Veel welwillende collega's</li> <li>3. Gezamenlijke (digitale) informatieplek voor medewerkers en projectgroepen</li> <li>4. Scholing communicatie</li> <li>5. Delen van informatie schoolbreed</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beleid niet voldoende op elkaar afgestemd, waardoor groepen langs elkaar werken</li> <li>2. Veel schijven door secties, project-groep, kernteam</li> <li>3. Overzicht verliezen</li> <li>4. Niet alle betrokkenen worden geïnformeerd</li> </ol>
<b>Interne communicatie</b> <b>Overlegcyclus</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vaste momenten</li> <li>2. Inhoud teamvergadering</li> <li>3. Niet te veel overlegmomenten, niet vergaderen om te vergaderen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vaste momenten</li> <li>2. Veel overlap met activiteiten en andere bijeenkomsten</li> <li>3. Jaarrooster</li> <li>4. Doelstellingen niet altijd behaald --&gt; afdwalen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iedereen aanwezig krijgen</li> <li>2. Momenten aanpassen (jaarrooster)</li> <li>3. Werkvormen aanpassen om doelen te behalen</li> <li>4. OOP-overleg met eenieder, procesverbetering</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vergadermoeheid/ overkill</li> <li>2. <del>Krijgt nooit iedereen aanwezig</del></li> <li>3. Grenzen van haalbaarheid, realisme</li> </ol>
<b>Interne communicatie</b> <b>Kennisdeling</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bereidwilligheid voor vergaderstructuur (formeel en informeel)</li> <li>2. Projectgroepen samenwerking</li> <li>3. Informeel delen vergroot</li> <li>4. Leren van elkaar binnen secties, open mindset</li> <li>5. Veel keuzemogelijkheden binnen ICT</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te weinig vakoverstijgend werken</li> <li>2. Geen centrale plek om expertise kenbaar te maken en kennis te delen</li> <li>3. Vernieuwingen beperkt</li> <li>4. Te weinig ICT deskundigheid</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meer samenwerking en afstemming tussen secties</li> <li>2. Betere aansluiting onderwijsaanbod</li> <li>3. Leren van elkaar, gebruiken van elkaars kwaliteiten</li> <li>4. Expertise inzet</li> <li>5. Scholingsbehoefte vergroten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te veel informatiekkanalen</li> </ol>



	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Externe communicatie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modern onderwijs in een organisatie met geschiedenis</li> <li>2. Goede banden met oud leerlingen</li> <li>3. Profiel met Technasium, Businessschool en gymnasium</li> <li>4. Goed georganiseerde school</li> <li>5. "korte lijntjes" tussen mentoren, docenten en ouders</li> <li>6. Nieuwsbrieven naar ouders en leerlingen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te weinig aandacht in (lokale media)</li> <li>2. Profiel van de school is te weinig herkenbaar</li> <li>3. Communicatie in media is niet eenduidig en niet regelmatig, niet structureel</li> <li>4. Belang van school in gemeente wordt niet benadrukt</li> <li>5. Een digitaal nieuwsbriefarchief ontbreekt</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Klanttevredenheid (tevreden ouders en leerlingen zijn het beste uithangbord)</li> <li>2. Betere contacten met BO in Heuvelland</li> <li>3. Klankbordgroepen voor alle externe partijen, ook voor BO en hbo</li> <li>4. Uitgaande informatie laten controleren door docenten Nederlands</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concurrentie van scholen die zich sterk en beter profileren</li> <li>2. Het uitblijven van groei in de aanmeldingen</li> <li>3. Dat <i>gedegen</i> onderwijs door de omgeving als ouderwets onderwijs gezien wordt</li> <li>4. Te weinig zichtbaar zijn als organisatie</li> </ol>
<b>Professioneel dialoog</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De wil om te veranderen</li> <li>2. Meepraten en meedenken</li> <li>3. Er wordt naar je geluisterd</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Over elkaar praten</li> <li>2. Geen verantwoordelijkheid nemen</li> <li>3. Weinig flexibiliteit, loyaliteit</li> <li>4. Initiatief nemen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Projectgroepen</li> <li>2. Voorbeeldgedrag laten zien</li> <li>3. Medewerkers aanspreken op gedrag</li> <li>4. Gedragsregels afspreken en nakomen</li> <li>5. Vergroten van het vertrouwen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medewerkers die niet mee willen/kunnen met de veranderingen</li> </ol>

## 14.2 Strategische doelen Communicatie

Het Bernardinuscollege wil naar strategische communicatie met als doel het leggen van effectieve verbindingen tussen eenieder binnen en buiten de organisatie.

Het Bernardinuscollege wil haar communicatiestrategie en de daaraan gerelateerde doelstellingen in nauwe samenwerking en in dialoog met haar omgeving ontwikkelen, afstemmen en realiseren.

Het Bernardinuscollege wil naar een goede relatie/verbinding met al haar in- en externe stakeholders. Zij hebben immers een belangrijke toevoegende waarde voor de organisatie:

- als vliegwiel voor toekomstgericht, kwalitatief hoogstaand onderwijs
- in het dragen van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het realiseren van de ambitie van het Bernardinuscollege
- in het realiseren van de cultuurverandering (naar een professionele (onderwijs)cultuur) van de school
- als ambassadeurs voor het Bernardinuscollege, een positieve profilering van de school
- doelbrede werving en waardoor toename van het aantal leerlingen
- in het op een professionele wijze voeren van de dialoog waarmee ook het Professioneel Statuut van SVO | PL wordt nageleefd
- in deelname aan nieuwe (regionale en Euregionale) netwerken
- regionale en landelijke bekendheid van de school (in de media)

De school investeert in schooljaar 2018-2019 in intensieve externe ondersteuning in het realiseren van deze gewenste strategische communicatie door inzet van deskundige marketingexpertise.

**De 3 pijlers voor Communicatie zijn:**

1. Interne Communicatie
2. Externe Communicatie
3. Professionele dialoog

### 14.2.1 Interne communicatie

Strategische doelen interne communicatie:

Het verbeteren van de communicatiestructuur binnen de gehele organisatie, zodanig dat dit leidt tot:

- een effectieve, efficiënte en eenduidige informatiedeling binnen de gehele organisatie, zodat iedereen tijdig en inhoudelijk goed is geïnformeerd en/of in staat is gesteld om benodigde informatie te vinden;
- het spreken van dezelfde taal
- medewerkers die zowel in- als extern op professionele wijze de dialoog voeren
- een heldere kennisdeling, duidelijke overlegcyclus;
- tevreden medewerkers en leerlingen;
- een wij-gevoel in de organisatie;
- een positieve uitstraling
- een constructieve en professionele (aanspreek)cultuur, op basis van een open dialoog, waardoor betrokkenheid en eigenaarschap wordt vergroot
- een professionele werkhouding waarbij iedere docent handelt vanuit zelfreflectie als basis tot groei. Hierbij zijn belangrijke aandachtspunten: het houden aan gemaakte afspraken, hanteren van gedragsregels, aanspreken en proactief handelen
- verbeteren van de verbinding met de interne stakeholders , zowel binnen de school als binnen SVO|PL

De tevredenheidsenquête van personeel en leerlingen (die 2x per jaar wordt afgenomen), evenals de uitkomsten en effecten van het overleg met de klankbordgroep, ouder- en leerlingenraad en de (p)MR, zijn belangrijke meetbare indicatoren.

In het schooljaar 2018-2019 wordt er een strategisch communicatie plan ontwikkeld en projectmatig gestart met de uitvoering en implementatie hiervan.

Speerpunten t.a.v. verbetering van communicatie voor schooljaar 2018-2019 zijn:

- ABC voor alle medewerkers, een basisdocument waarin de meest belangrijke informatie en procedures zijn opgenomen;
- Op basis van de SWOT worden speerpunten ter verbetering van een professionele aanspreekcultuur opgesteld;
- Updaten van de website, in vergelijking met die van de omliggende scholen;
- Structurele wekelijkse informatievoorziening voor leerlingen, collega's en ouders middels nieuwsbrieven.
- Uitwerken van alle communicatievormen binnen en buiten de school op doelstelling, eigenaar, de gewenste verbeteracties en relatie met betrokken stakeholders;
- Afstemming van bevindingen met de klankbordgroep bestaande uit ouders, leerlingen en collega's.

## 14.2.2 Externe communicatie

### Strategische doelen externe communicatie:

Het organiseren van een externe communicatiestructuur dat zich richt op het:

- uitdragen van de visie, de ambitie en profilering van de school, incl. het Technasium
- strategische branding
- doelbrede werving in de (eu)regio
- verbetering van de verbinding tussen het primaire en het vervolgonderwijs
- verbeteren van de verbinding met de in- en de externe stakeholders
- verbeteren van de verbinding met externe partijen, zoals gemeente, stichtingen en bedrijven
- te allen tijde het zo goed en correct mogelijk omgaan met vragen en opmerkingen van de externe stakeholders

In het schooljaar 2018-2019 zijn hiertoe reeds diverse (projectmatig) activiteiten in gang gezet, c.q. ontwikkeld, zoals:

- expedition-bijeenkomsten voor nieuwe leerlingen
- het geven van gastlessen aan basisscholen
- een vernieuwde aanpak van de informatieavond voor potentiële nieuwe leerlingen (op basis van de feedback van ouders en leerlingen), waarbij aandacht voor het kind en sfeer binnen de school centraal staat.
- diverse projecten (met o.a. omliggende bedrijven) gericht op samenwerking met de regio, buitenschools leren

## 14.2.3 Professionele dialoog

Een belangrijke voorwaarde voor onderwijsontwikkeling is een professionele cultuur in de school, waarin **kwaliteit** leidend is.

Het Bernardinuscollege wil naar een professionele cultuur waarin:

- de kwaliteiten van de medewerker optimaal worden benut;
- kansen worden geboden om te ontwikkelen en te groeien;
- verwachtingen van de organisatie t.a.v. gewenst functioneren en ontwikkeling van de medewerker open en helder wordt besproken;
- wordt gerespecteerd dat als mens iedereen gelijkwaardig is, maar tussen professionals er grote verschillen in talenten en in kwaliteit te zien zijn ('erkende ongelijkheid'). Deze verschillen in talenten en kwaliteiten worden door de organisatie erkend en benut;
- het heel gewoon is dat mensen respectvol worden aangesproken op gewenst gedrag, functioneren en ontwikkeling teneinde het onderwijsproces te verbeteren en te continueren.

Het Bernardinuscollege heeft de ambitie om toekomstbestendig excellent euregionaal voortgezet onderwijs te realiseren binnen een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

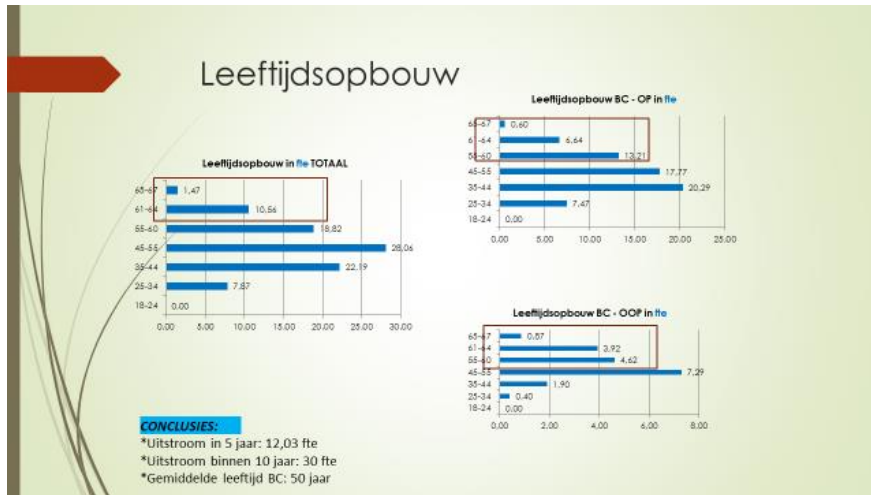
Een vijfjarig traject waarvan de contouren helder zijn maar de precieze invulling vorm krijgt in samenwerking met haar in- (conform het Professioneel Statuut van SVO | PL) en externe belanghebbenden (leerlingen, ouders en medewerkers voorop). Een proces, dat een veelvoud van acties en activiteiten kent, willen we stap voor stap doen, veelal in een projectmatige vorm.

Het schooljaar 2018-2019 wordt gezien als een voorbereidend jaar waarin is gewerkt aan ambitie, visie en missie en transformationeel leiderschap.

Het schooljaar 2019-2020 zal enerzijds gebruikt worden voor het verder scholen van de medewerkers en het opdoen van ervaringen, zodat in het schooljaar 2020-2021 gestart wordt met de daadwerkelijke implementatie en realisatie met ingang van het schooljaar 2022-2023.

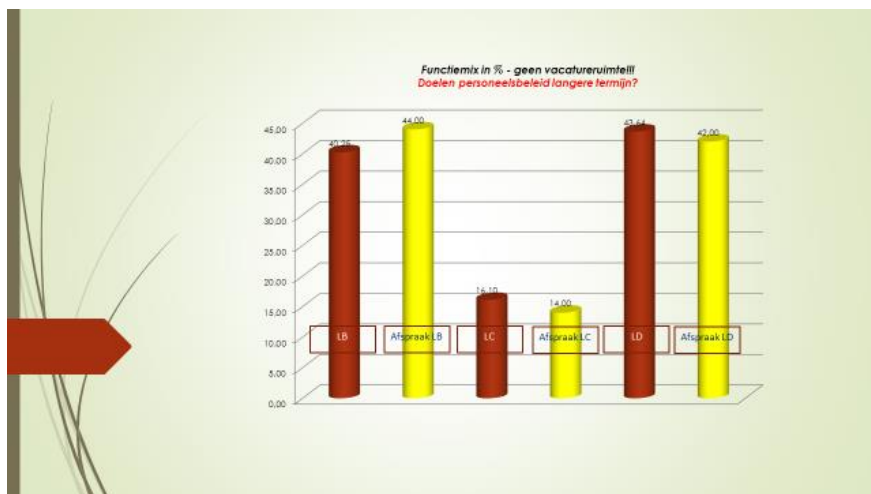
## 15. Personeel

### 15.1 Omvang en samenstelling personeel



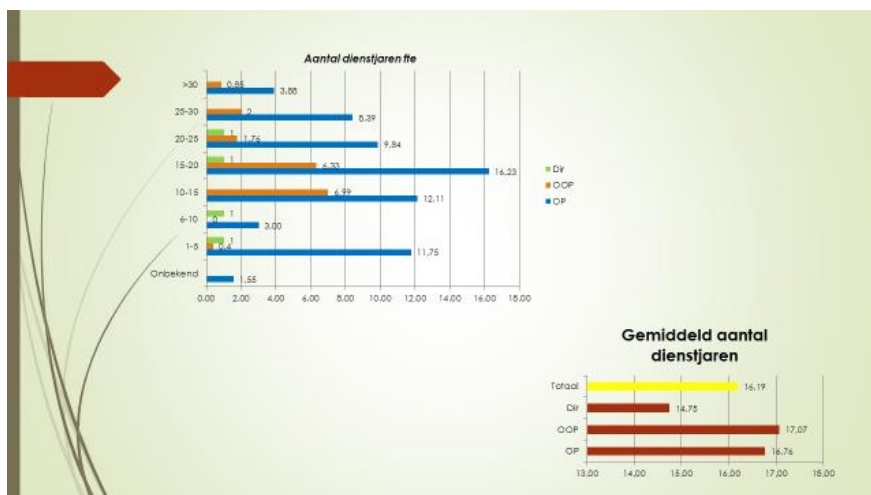
Figuur 1. Leefijdsopbouw van het personeel van het gehele Bernardinuscollege

In Figuur 1 is de leeftijdsopbouw van het personeel van het Bernardinuscollege te zien. Hieruit is te lezen dat binnen vijf jaar 12 fte aan personeel met pensioen zal gaan; ook is te zien dat binnen tien jaar 30 fte aan personeel de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken.



Figuur 2. Funciemix op het Bernardinuscollege

Het Bernardinuscollege voldoet aan de eisen van de funciemix (Figuur 2). Het Bernardinuscollege heeft meer LC- en LD docenten in dienst dan de funciemix aan ruimte biedt. Hierdoor heeft de school geen ruimte om via deze wijze aantrekkelijke kansen voor talentvolle docenten aan te bieden.



Figuur 3. Aantal dienstjaren van het personeel

Veel medewerkers van het Bernardinuscollege zijn langdurig werkzaam binnen de SVOPL (Figuur 3).

## 15.2 Sterkte-zwakteanalyse

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
40% Groeipotentieel bij OP Ruim 60% groeipotentieel bij OOP	52% van de mws functioneren niet naar verwachting. Dit % ligt het hoogste bij de LD-functies	De ambitie van BC om te groeien naar een professionele (onderwijs)cultuur: kwalitatief hoogstaand onderwijs en maatwerkonderwijs	Uitstroom van 30 fte de komende 10 jaar, waarvan 20 fte OP
Steeds meer eigenaarschap van visie en ambitie BC	Voor bijna 60% van de mws zijn de grenzen van groei bereikt.	40% van het personeel kan zich verder ontwikkelen; motivatie voor Master-scholing	Geringe mobiliteit, gemiddelde diensttijd bedraagt 16 jaar
Motivatie en voorbeeldfunctie schoolleiding	Geen kweekvijver voor LD	Meer dan 60% van het OOP kent ontwikkelmogelijkheden	Hoog langdurig ziekteverzuim, veelal niet beïnvloedbaar ziekteverzuim
Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, OP-ers kiezen voor Master-opleidingen	Zwakke vaksecties bij: <ul style="list-style-type: none"> <li>Alfa: Engels en Nederlands</li> <li>Beta: Wi en Informatica</li> <li>Gamma: Ec/M&amp;O; Geschiedenis, Ak, Filosofie en Mij.leer</li> <li>Delta: Kunstvakken</li> </ul>	Imagoverbetering BC en hogere onderwijsrendementen	Weinig groeipotentieel onder OP – LD
Passie, trots	Lage veranderbaarheid en veranderbereidheid bij OP	Moeilijk vervulbare vacatures	Werkdruk

Ontwikkeling naar teamoverstijgende samenwerking, shared leiderschap	Geen duurzame vertaalslag van formatieve ontwikkelingen, anticiperen op ontwikkelingen functiemix Geen strategisch Personeelsbeleidsplan, c.q. deskundigheidsbevorderingsplan	Motivatie voor talentontwikkeling	Krapte arbeidsmarkt
Ontwikkeling naar transformationeel leiderschap: strategisch/tactisch leiderschap, resultaatgericht denken en handelen, projectmatig werken	Lage aanspreekcultuur, wel POP-gesprekken, te weinig functioneringsgesprekken (borging gesprekkencyclus). Hoge mate van vrijblijvendheid, niet doorpakken, geen resultaatverplichting. Omgaan met weerstand.	Duurzame inzetbaarheid	Ontwikkeling naar duurzame inzetbaarheid personeel vraagt om hoge investeringen
Functiemix is gerealiseerd	Hoog ziekteverzuim Hoog frequent verzuim	BC kent ruime scholings- en coachingsmogelijkheden in kader van ontwikkeling. Stimuleert deskundigheidsbevordering. Leren van en met elkaar, collegiale intervisie	Functiemix belemmert de doorgroei naar LC of LD
	Stevig aantal dossiers	Bottom-up ontwikkeling in de organisatie, wederkerigheid	
	Onderwijskundige know-how	Nieuwe organisatiestructuur - matrix	
	BC komt uit een top-down cultuur	SPP	
	Taakbeleid	Bijtijdse en gerichte werving en selectie, strategisch aannemen nieuwe talenten	
	Veel parttimers	Gesprekkencyclus	
		Dialogoog over taakbeleid, ontwikkelingen taakbeleid binnen PO	

## 15.2 Strategische doelen Personeel 2019-2023 in het kader van een duurzame en professionele (onderwijs)cultuur

Er is begin 2019 een strategisch personeelsplan opgesteld om de onderwijsambities van het Bernardinuscollege te verbinden met het personeelsbeleid. In dit strategisch personeelsplan zijn een aantal gerichte maatregelen opgenomen ten aanzien van de (kwalitatieve én kwantitatieve) personeelsbezetting om de organisatiedoelen (op de lange termijn) te kunnen bereiken, waaronder een deskundigheidsbevorderingsplan voor verdere professionalisering van alle medewerkers.

De strategische doelen voor het Personeelsbeleid van het Bernardinuscollege zijn:

1. Werken met een onderbouwd formatieplan (incl. ontwikkelingsgerichte inzet taakbeleid), zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht, dat aansluit op het gewenste onderwijsaanbod van de 3 scholen van het Bernardinuscollege
2. Ontwikkeling van een samenhangende inzet van instrumenten t.b.v. instroom, doorstroom en uitstroom (rekening houdende met de reeds ontwikkelde/aangereikte tools van SVO|PL) zoals:

- a. Deskundigheidsbevorderingsplan waarin behoefte aan scholing en ontwikkeling zijn uitgewerkt
  - b. Werving- en selectiecriteria t.b.v. proactieve werving
3. Het regelmatig voeren van (functionerings- en ontwikkel) gesprekken volgens de gesprekkencyclus van SVO|PL met een ontwikkelingsgerichte insteek, zodat:
    - a. de medewerkers in hun kracht worden gezet en optimaal gebruik kan worden gemaakt van hun talenten en kwaliteiten, kennis en kunde gewaarborgd blijft
    - b. de docenten de leerlingen adequaat kunnen voorbereiden op wat de maatschappij van hen vraagt.
    - c. alle ondersteuners in het onderwijs over de benodigde competenties beschikken om de onderwijsprocessen flexibel en adequaat te kunnen ondersteunen, dan wel hierin mee te denken en hierop te anticiperen
    - d. de missie en visie van het Bernardinuscollege worden uitgedragen en levend gehouden;
    - e. een professioneel dialoog in de organisatie duurzaam kan worden gerealiseerd en gewaarborgd
    - f. deskundigheidsuren en taakbeleid concreter en ontwikkelingsgericht ingezet kunnen worden
 De uitkomsten van de P-Review (als onderdeel van het strategische personeelsplan), de onderwijsresultaten en de docentenenquête worden ingezet om het groeiperspectief te bespreken.
  4. Het verbeteren van de onderwijsresultaten en realiseren van toekomstgericht onderwijs door beter toegerust, c.q. geschoold personeel. Alle medewerkers worden actief gestimuleerd om hun deskundigheid te bevorderen, door periodiek te scholen en optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte hiervoor te benutten, zodat zij flexibel weten om te gaan met de maatschappelijke veranderingen en/of eisen van de overheid, dan wel van de SVO | PL en adequaat hierop kunnen anticiperen. Het streven voor 2023 is dat:
    - a. alle docenten minimaal 2<sup>e</sup> graads bevoegd (onderbouw) zijn, maar bij voorkeur 1<sup>ste</sup> graads bevoegd;
    - b. alle docenten een voltooide masteropleiding hebben. Dit kan een vaktechnische dan wel pedagogisch-didactische opleiding betreffen (bv. Master EN; Master in Onderwijsinnovatie, Basis en Senior kwalificering Examinering, Data Science e.d.). Promoveren zal worden gestimuleerd;
    - c. Zo worden ook, met oog op de voorbereiding op de dynamische, geglobaliseerde wereld om in samenwerking met andere scholen van SVO | PL, alle docenten in de gelegenheid gesteld om een internationaal certificaat te behalen, zoals bv. het Cambridge Certificate in Advanced English of Cambridge Certificate of Proficiency in English
  5. Alle leidinggevenden beschikken over competenties voor transformationeel leiderschap om de gewenste duurzame verbetercultuur te initiëren, implementeren, monitoren en erop te anticiperen. Hiertoe scholen zij periodiek en gebruiken optimaal hun ontwikkeltijd en ruimte voor deskundigheidsbevordering;
  6. Een stijgende toenemende tevredenheid van het personeel (tevredenheidsonderzoek) en van leerlingen over docenten (leerling enquête);
  7. Van curatief naar preventief verzuimbeleid, waardoor het verzuimpercentage met minimaal 4% wordt gereduceerd;
  8. Het Bernardinuscollege wordt een aantrekkelijke organisatie en werkgever op de arbeidsmarkt en weet in te spelen op de kwalitatieve krapte op de arbeidsmarkt;
  9. Adviserende rol vanuit het Bernardinuscollege naar het SVO | PL toe inzake een toekomstgerichte nieuwe functiemix.

## 16. ARBO & Veiligheid

### 16.1 Sterkte-zwakteanalyse

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
1. Lichtinval	1. Te veel ingangen	1. Grotere (afdekte) fietsenstalling	1. Gevaren van de stad
2. Parkeergelegenheid	2. Moeilijk toezicht houden	2. Overzichtelijker bewaken/toezicht	2. De vele ingangen
3. Goede verbinding met ov	3. Een pauze plek leerlingen	3. Logischer indeling van lokalen	3. Gedrag leerlingen en personeel
4. Veranderingen leerlingenaantal	4. Ligging kantine	4. Centraliseren logistiek	4. Geen plan van aanpak(RIE)
5. Voldoende BHV'ers	5. Moeilijk begaanbaar voorgehandicapten	5. Toezichthouders	
6. Jaarlijks geschoold	6. Ligging school	6. Aanspreken op gedrag	
7. Calamiteitenplan	7. Toezicht pauzes		
8. Camera's	8. Veel hangplekken voor leerlingen bij weinig toezicht		
9. Controle verzuim leerlingen in LVS	9. Achterstallig onderhoud		
10. Leerlingen voelen zich veilig (gevoel)			
11. Nen3140 certificering			

### 16.2 Strategische doelen 2019-2023

In september 2016 is de RI&E afgenomen binnen het Bernardinuscollege door de heer J.A.M. Jongenelen, gecertificeerd hoger veiligheidskundige. Opdrachtnemer in deze is NISHV (Nederlands Instituut voor Schoolhulpverlening en Veiligheid) en opdrachtgevers is SVO|PL.

Tijdens dit onderzoek is een rondgang gemaakt door de school en hebben gesprekken plaatsgevonden met verschillende medewerkers binnen de school. Op basis van deze informatie is het rapport opgesteld. Verschillende onderwerpen zoals verzuim, preventie, arbeidsmiddelen, periodieke keuringen, arbeidrisico's en administratieve plekken zijn aan bod gekomen. Hierop is een plan van aanpak opgesteld dat is goedgekeurd door de rector van de school en instemming heeft verkregen van de (p)MR. Ook de veiligheidskundige heeft in maart 2017 goedkeuring gegeven aan het plan van aanpak.

In april 2018 is stichtingsbreed een tevredenheidsenquête uitgezet. Dit is ook in januari 2019 gebeurd bij het Bernardinuscollege. Het resultaat laat zien dat de tevredenheid ruim gestegen is. In april 2020 zal weer stichtingsbreed een enquête uitgezet worden zodat we kunnen zien of de ingezette interventies hun resultaat laten zien.

Het plan van aanpak is jaarlijks doorlopen om de stand van zaken te beoordelen. Een nieuwe RI&E is pas noodzakelijk als bijvoorbeeld het gebouw ingrijpend veranderd wordt door bijv. een verbouwing.

#### **Strategische doelen dagelijkse organisatie & veiligheid:**

1. De school voldoet aan de Ri&E normen en de bijbehorende NEN-certificering. De verbeterpunten op basis van de audits/evaluaties worden jaarlijks in beeld gebracht met een verbeterplan om gewenste resultaten te verbeteren.
2. De school streeft op het gebied van tevredenheid naar scores hoger dan de landelijke benchmark op het gebied van veiligheid, sociale veiligheid en pedagogisch klimaat.
3. De school streeft naar een minimaal verzuim van leerlingen en realiseert een zo laag mogelijk percentage verzuim door middel van een periodieke evaluatie van de verzuimmonitoring en verzuimpreventie.



## 17. Financiën

### 17.1 Personele begroting en formatieplan

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Financiën</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3 BRIN-numers</li> <li>Financieel team</li> <li>Positieve exploitatie</li> <li>Uitruilmogelijkheid personeel en materieel in begroting</li> <li>Bovenschools financieren personele lasten (o.a. BAPO rechten)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ontbreken meerjaren begroting</li> <li>Ontbreken info voor benchmarking</li> <li>Vaste kosten gebouw hoog (energie, schoonmaak)</li> <li>Duurzaamheid vereist hoge investeringen (isolatie ramen)</li> <li>Financiering huisvesting afhankelijk bijdrage gemeente (conform huisvestigingsplan)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meer gebruik maken externe bronnen financiering (subsidies)</li> <li>Synergie / schaalvoordelen als AVO-scholen samenwerken</li> <li>Onderwijskundige vernieuwing / nieuwe speerpunten (hoogbegaafdheid) genereren cash flows</li> <li>Goed kernteam genereert groter netwerk met bijbehorende inkomensmogelijkheden (toename aanmeldingen)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Daling leerlingaantal bij achterblijven aanmeldingen</li> <li>Solidariteit tussen scholen werkt niet echt</li> <li>Wegvallen subsidies gemeente, provincie en overheid</li> <li>Hoge kosten gebouw met lage bezettingsgraad lokalen</li> <li>Huidige BRINstructuur (havo / atheneum gescheiden) komt onder druk te staan door daling leerlingenaantal met als gevolg samenvoegen groepen om een sluitende begroting te krijgen</li> </ol>

#### **Strategisch doelstellingen:**

- Doelstellingen missie, visie en overige projecten nu en komende jaren moeten financieel haalbaar zijn / gefinancierd kunnen worden;
- Realiseren managementinformatie voor het goed monitoren van processen zodat deze tijdig bijgestuurd kunnen worden en benchmarking mogelijk wordt.

## 18. Materiele begroting

### 18.1 Sterkte-zwakteanalyse

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Begroting personeel / formatie</b>	Bovenschoolse financiering	Transparantie formatie	Ruime mogelijkheid scholing, coaching	Ontbreken koppeling Foleta – Zermelo - SOM
	Financiering ogv solidariteit scholen	Systeem foutgevoelig	Bovenschoolse inzet subsidies	Diversiteit scholen (AVO vs BCPL)
<b>Begroting materieel</b>	Positieve exploitatie	Ontbreken meerjarenbegroting	Kostenbesparing contracten bovenschools	Resultaat afhankelijk overige scholen
	Huisvestingsgelden Gemeente	Ontbreken kengetallen	Afschrijvingen bovenschools (niet boeken)	Stijging kosten boekenfonds, huisvesting
<b>Investeringsen</b>	Investeringsen > € 500,= bovenschools	Prioriteitbepaling bovenschools	Centrale afspraken inzet bedrijven	Ontbreken meerjaren-overzicht schoolniveau
	Aanbesteding contracten bovenschools	Tijdsduur investerings-trajecten	Investerings duurzaamheid stichtingbreed	Ontbreken management informatie
<b>Sponsoring</b>	Profilering school door goede doelen	Raakt boekhouding school	Financieren excursies, sportdagen	Veelal niet structureel
	Creatie betrokkenheid leerlingen, ouders	Richtlijnen regels sponsoring	Creatie betrokkenheid externe partijen	Ontstaan afhankelijkheid externe partijen
<b>Vrijwillige ouderbijdrage</b>	Belangrijke inkomst materieel	Bijdrage is vrijwillig	Financiering leerling activiteiten	Variabel , afhankelijk aantal leerlingen
	Ondanks vrijwilligheid realisatie hoog	School steeds meer afhankelijk van deze inkomsten	Financiering verbruiksmaterialen	Dekking vaste kosten door variabele inkomsten
			Afspreken één bedrag waar alles in zit	
<b>Marktaandeel</b>	Relatie basisscholen	Ontbreken speerpunten scholen stichting	Samenwerken scholen vergroten marktaandeel	Implementatie strategie SVOPL op schoolniveau
	Naam , traditie school	Ontbreken gegevens voor benchmarking	Streven excellente school	Concurrentie scholen binnen stichting
			Euregionaal / over de grenzen heen opereren	
			Aanbieden modern onderwijs met topresultaten leerlingen	

## **18.2 Strategische doelen 2019-2023**

1. De in ontwikkeling zijnde begrotingsmethodiek moet samen met de investeringen ( t/m 2023 ) het mogelijk maken dat de doelstellingen die voortvloeien uit de missie en visie van de school kunnen worden gerealiseerd.
2. Daarnaast moeten kengetallen zorgen voor het genereren van stuurinformatie waarmee de financiële kaders, voortvloeiende uit bovenstaande begrotingsmethodiek, worden geborgd.
3. Bovenstaande doelstellingen moeten ertoe leiden dat de school zich verder profileert en haar marktaandeel vergroot met als resultaat een excellente school met een uitdagend onderwijsaanbod voor scholieren binnen en buiten de euregio.