

AMADEUS
lyceum



Schoolplan 2019 - 2021

Amadeus Lyceum: toekomstproof!

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Hoofdstuk 1 Algemene schoolgegevens	5
1.a. Naam en gegevens van de school	5
1.b. Naam en gegevens van het bevoegd gezag	5
1.c. De schoolleiding	6
1.d. De medewerkers.....	6
1.e. Schoolgrootte.....	7
1.f. Positionering van de school	7
1.g. Passend Onderwijs.....	7
1.h. Opleidingsschool.....	8
1.i. Netwerken en samenwerkingspartners.....	8
Hoofdstuk 2 – Missie, Visie en Kernwaarden	9
2.a. Missie	9
2.b. Visie	9
2.c. Kernwaarden	9
2.d. De identiteit van de school	10
2.e. Visie op burgerschap en sociale integratie	10
Hoofdstuk 3. Onderwijskundig beleid	11
3.a Externe analyse.....	11
3.b. Conclusies	16
4. Personeelsbeleid.....	17
4.a Integraal personeelsbeleid	17
4.b. Bevoegdheidseisen	17
4.b. Onderhouden van bekwaamheid	18
4.c. Functiemix	18
4.d. Externe analyse.....	18
4.e. Conclusies.....	19
Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg	20
5.a. Algemeen	20
5.b. Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces leerlingen	20
5.c Kwaliteitscultuur	21
5.d. Externe Analyse	21
5.e. Conclusies.....	22
Hoofdstuk 6 Organisatie en beheer	23

6.a. Algemeen	23
6b. Huidige situatie	23
6c. Schoolkosten en sponsoring	23
6d. Ontwikkelingen	23
6e. Financieel beheer	23

Voorwoord

Bij aanvang van de vorige beleidsperiode waren de havo- en vwo-afdeling van het Amadeus Lyceum door de Inspectie van het Onderwijs als zwak beoordeeld. Dat maakte dat de focus van het plan 2015 - 2019 lag op in control komen en een voldoende beoordeling voor de onderwijsresultaten krijgen. In 2016 werden alle afdelingen door de Inspectie als voldoende beoordeeld. Daarmee verschoof de focus van het beleid naar weer ontwikkelen en sturen op het versterken en doorvoeren van de kernwaarden van het Amadeus Lyceum en het versterken van het cultuurprofiel van de school. Omdat het schoolplan 2015 - 2019 vanaf dat moment niet goed meer aansloot bij de situatie en daarmee onvoldoende richting kon geven aan beleidsvorming, werd in 2017 besloten een bijgesteld schoolplan te maken voor de periode 2017 - 2019. Bij het opstellen van dit schoolplan zijn alle collega's, de ouderraad en leerlingenraad betrokken. De aandachtspunten van dat schoolplan zijn nog steeds relevant voor onze schoolontwikkeling.

Begin 2019 is de rector van de school vertrokken en vanaf augustus 2019 heeft de school een nieuwe rector. Omdat de start van deze nieuwe rector samenvalt met de start van een nieuwe schoolplanperiode, is besloten een tweejarig beleidsplan op te stellen voor de periode 2019 - 2021. Ter voorbereiding daarvan hebben we eind vorige schooljaar uitvoerig het vorige schoolplan geëvalueerd. Daarnaast heeft een groep van tien experts eind schooljaar 2017 - 2018 een uitgebreide review gedaan waarbij lessen zijn bezocht en leerlingen en collega's zijn geïnterviewd. Dit schoolplan bouwt voort op de evaluatie van het beleidsplan 2017 - 2019 en sluit tevens aan bij bevindingen uit de review. Het vormt een brug naar een nieuw vierjarig schoolplan.

Hoofdstuk 1 Algemene schoolgegevens

1.a. Naam en gegevens van de school

Amadeus Lyceum
Burchtpoort 3
3452 MD Vleuten
Brinnummer 00RO

Telefoon: 030-6774338

Fax: 030-6775162

E-mail: info@amadeuslyceum.nl

www.amadeuslyceum.nl

Het Amadeus Lyceum is een pc/rk school voor vmbo-tl, havo en vwo. De school is gehuisvest op de Cultuurcampus in Vleuterweide. Vwo3 is in schooljaar 2019 - 2020 in een externe locatie gehuisvest. In verband met de groei van het aantal leerlingen in de stad en de rol die het Amadeus bij het opvangen van die groei kan spelen, zal er de komende jaren steeds sprake zijn van een groep leerlingen die gehuisvest wordt in een externe locatie totdat er een nieuwe Willibrordschool is opgericht.

1.b. Naam en gegevens van het bevoegd gezag

Willibrord Stichting
Postbus 9419
3506 GK Utrecht
Bezoekadres: Atoomweg 111, Utrecht.

Telefoon 030-2723123

E-mail info@willibrord-stichting.nl

Website www.willibrord-stichting.nl

Het Amadeus Lyceum is een van de scholen van de Willibrord Stichting. De Willibrord Stichting houdt samen met de Stichting PCOU in totaal 26 scholen voor primair onderwijs en elf scholen voor voortgezet onderwijs in Utrecht en omgeving in stand. Het College van Bestuur van de Willibrord Stichting vormt het bevoegd gezag van de VO-scholen, de Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur. De rectoren/directeuren van de scholen overleggen acht keren per schooljaar met het College van Bestuur (managementoverleg). Het formele contact tussen het College van Bestuur en iedere rector/directeur vindt plaats in een cyclus van voorjaars-, najaars- en begrotingsgesprekken.

De stichting heeft als missie dat iedere leerling zich optimaal kan ontplooiën binnen onderwijs vanuit een christelijke inspiratie. Dat betekent dat de scholen van de stichting

- een praktische vertaling hanteren van christelijk geïnspireerde waarden en normen, zoals respect, zorgzaamheid en tolerantie in een pluriforme samenleving,
- oog hebben voor de potenties van iedere leerling,
- deze potenties optimaal benutten voor de ontplooiing van elke leerling als mens, met een goede balans tussen individuele ontplooiing en maatschappelijke verantwoordelijkheid,
- ernaar streven dat elke leerling een diploma of ten minste een startkwalificatie in de maatschappij behaalt.

1.c. De schoolleiding

Het managementteam bestaat uit:

- Rector, Anita Swenneker
- Conrector (vacature)
- Manager facilitaire zaken en ICT, Kirsten Brons
- Afdelingsleiders:
 - brugklas: Marieke Vis
 - vmbo-tl: Gepke van der Velde
 - havo onderbouw: Marijke Dunselman
 - havo bovenbouw: Cécile Mutgeert
 - vwo onderbouw: Joëlle van Kaam
 - vwo bovenbouw: Marc van de Velde

Eind schooljaar 2018 – 2019 is het hoofd bedrijfsvoering elders gaan werken. Vanaf 1 oktober 2019 geldt hetzelfde voor de conrector onderwijs. Voor de nieuwe beleidsperiode is nagedacht over een managementstructuur die past bij de huidige situatie van het Amadeus Lyceum en de stichting.

Het Managementteam bestaat in samenstelling uit een man en acht vrouwen. Met inachtneming van artikel 32d WVO is er derhalve geen verplichting tot het opstellen van een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

1.d. De medewerkers

Alle experts (vakdocenten) en domeinbeheerders (onderwijsassistenten) en tutoren (domeinbeheerders met een mentortaak) maken onderdeel uit van een afdelingsteam (brugklas, tl, havo of vwo). De afdelingsleider is direct-leidinggevende van zijn teamleden. Bijna iedere expert is ook mentor. De mentor begeleidt de aan hem/haar toevertrouwde leerlingen. In de gesprekken staan de persoonlijke groei en de leeropbrengsten centraal.

Naast de experts, domeinbeheerders, tutoren en onderwijsondersteunende medewerkers (conciërges, administratie, secretariaat, mediatheek, toa's, werkplaatsassistenten, beheerder kunstencentrum, medewerker HR, medewerker communicatie, verzuim coördinatoren) heeft het Amadeus Lyceum een aantal medewerkers met een bijzondere taak:

- vaksectievoorzitters;
- mentorcoaches, ter ondersteuning van het mentoraat in de afdelingen;
- beeldcoaches, ter ondersteuning van het pedagogisch en didactisch handelen en het opleiden van nieuwe collega's en startende leraren;
- twee zorgcoördinatoren, verantwoordelijk voor de leerling-zorg en passend onderwijs;
- drie leerlingbegeleiders, geven uitvoering aan de extra begeleiding van leerlingen zoals afgesproken met de zorg coördinatoren.
- twee vertrouwenspersonen bij wie leerlingen en collega's terecht kunnen als het gaat om bijzondere omstandigheden
- twee anti-pestcoördinatoren, verantwoordelijk voor het anti-pestbeleid en uitvoering daarvan;
- twee taalcoördinatoren, verantwoordelijk voor het taalbeleid;
- een rekencoördinator, verantwoordelijk voor het rekenbeleid;
- twee remedial teachers;
- een decaan, ter ondersteuning van de mentoren(coaches) in het kader van LOB (POB)¹;

¹ LOB: Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding; POB: Persoonlijke Ontwikkeling en Begeleiding

- de cultuurcoördinator, verantwoordelijk voor alle vakoverstijgende cultuurprojecten en afstemming in het curriculum van de verschillende cultuurvakken;
- twee brede schoolcoördinatoren, verantwoordelijk voor extra curriculaire activiteiten (ExtrAmadeus en Brede School);
- een schoolopleider, ter begeleiding van de stagiaires;
- drie coördinatoren ALEO²-werkgroepen;
- twee coördinatoren bèta excellentie/U-talent;
- een coördinator alfa/gamma excellentie/U-talent en taaltalent samenwerking met de Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht;
- drie leden werkgroep gymnasium, verantwoordelijk voor de activiteiten binnen het gymnasium zoals de gymnasiumdag.;
- twee data-analisten, die samen met een schoolleider / de rector het kwaliteitsteam van de school vormen;
- een coördinator buitenlandse reizen en uitwisselingen;
- een coördinator lenteschool;
- drie coördinatoren examentrainingen, jaarlijks in een week tussen voorjaarsvakantie en meivakantie.

1.e. Schoolgrootte

Het Amadeus Lyceum is in 2004 gestart met het eerste leerjaar. In de daaropvolgende jaren is de school jaarlijks uitgebreid met één leerjaar; vanaf 2009 heeft de school een volledig onderwijsaanbod voor alle leerjaren van het vmbo-tl, havo en vwo. De groei van de school liep aanvankelijk geleidelijk. Vanaf 2016 is de groei sterker geworden. In het schooljaar 2019 - 2020 heeft het Amadeus Lyceum 1956 leerlingen.

De verwachting is dat de school de komende jaren nog meer te maken zal hebben met de gevolgen van de groeiprognose VO-plan van de stad Utrecht. Dit maakt dat huisvesting een belangrijk onderwerp is voor de school. Vanaf schooljaar 2019 – 2020 is er een tweede locatie, die tijdelijk is. Het is van groot belang voor de school om goede huisvesting te krijgen zowel voor de korte-, middellange als lange termijn. Er is het afgelopen schooljaar noodgedwongen veel tijd en energie gestoken in de huisvesting. Huisvesting zal in de aanloop naar de oprichting van een nieuwe Willibrordschool veel aandacht vragen.

1.f. Positionering van de school

Het Amadeus Lyceum heeft een innovatief eigentijds onderwijsconcept. De basis wordt gevormd door ruimte voor de individuele leerstijl van leerlingen (bevorderen zelfsturing door keuzemogelijkheden, aandacht voor verschillen), de elektronische leeromgeving (werken op een eigen laptop met mogelijkheden tot passend leerstofaanbod), en de ruime aandacht voor kunst en cultuur in het onderwijsprogramma (cultuurprofielschool).

1.g. Passend Onderwijs

Het Amadeus Lyceum maakt deel uit van het samenwerkingsverband Sterk VO. Het samenwerkingsverband is erop gericht iedere leerling een passende onderwijsplek te bieden. Scholen, kernpartners en gemeenten werken samen aan een doorlopende schoolloopbaan voor jongeren en zorgen voor goede ondersteuning als dat nodig is. De visie van het samenwerkingsverband op passend onderwijs en zorg voor de jeugd is samengevat: een sterke basis, steun waar nodig, speciaal als het moet. Ondersteuning wordt altijd ingezet volgens het principe van

² ALEO: Amadeus Lyceum Excellentie Onderwijs

één kind, één gezin, één plan, één regisseur en ouders worden altijd betrokken. Jaarlijks wordt een School ondersteuningsplan opgesteld door de school.

1.h. Opleidingsschool

Het Amadeus Lyceum werkt samen met een veelvoud aan (onderwijs)opleidingen, waaronder de Hogeschool van Utrecht (lerarenopleiding), de Hoge school voor Kunsten Utrecht en het centrum voor Leren en opleiden van de Universiteit Utrecht.

De school heeft het keurmerk voor opleidingsschool en is erkend leerbedrijf voor vele kenniscentra. Een groot aantal studenten is actief op het Amadeus Lyceum. De school biedt de studenten de mogelijkheid om hun opleiding voor een deel in de dagelijkse onderwijspraktijk te volgen; studenten van andere opleidingen hebben de gelegenheid om hun opleiding te verdiepen en te verbreden door middel van stage. Het Amadeus Lyceum beschouwt de studenten als volwaardige medewerkers. Zij worden begeleid door daartoe opgeleide experts (werkplekbegeleiders), beeldcoaches en de schoolopleider. De schoolopleider en de werkplekbegeleiders zorgen voor afstemming met de opleidingen.

1.i. Netwerken en samenwerkingspartners

Het Amadeus Lyceum participeert in het kader van opleiden in de school in verschillende netwerken/stuurgroepen: Academische opleidingsschool, scholennetwerk Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht, Begeleiding Startende Docenten.

Het Amadeus Lyceum maakt onderdeel uit van het Pleion³. Vanaf schooljaar 2019 – 2020 neemt het Amadeus Lyceum deel aan een innovatietraject voor Pleion-scholen dat onder leiding van de VO-raad, in het kader van Stap 2, staat. In dit netwerk, werkt de school samen met andere Pleion-scholen aan verdere onderwijsinnovatie.

In het kader van het cultuurprofiel werkt het Amadeus Lyceum met verschillende partners samen op structurele basis: de Bibliotheek Utrecht, kunstuitleen, Dock, Cultuur 19, De Vrijstaat, Tivoli Vredenburg en Metaalkathedraal. Regelmatig komen culturele instellingen ons onderwijsaanbod versterken. Tot slot is het Amadeus Lyceum als cultuurprofielschool ook lid van het VCPS⁴.

³ Pleion: Platform Eigentijds Onderwijs

⁴ VCPS: Vereniging Cultuur Profiel Scholen

Hoofdstuk 2 – Missie, Visie en Kernwaarden

Het Amadeus Lyceum is een cultuurprofielschool voor vmbo-tl, havo, atheneum en gymnasium. Je leert op het Amadeus Lyceum op een zelfstandige en onderzoekende wijze en krijgt daarbij de beste begeleiding. Het is een school waar je leert, onderzoekt, creëert, ervaart en ontdekt. Een plek waar je jezelf kunt zijn en waar je leert voor nu, maar zeker ook voor morgen. We stimuleren leerlingen eigen keuzes te maken en dagen hen uit eigen talenten te ontwikkelen. We hebben diverse extra programma's waarmee leerlingen invulling kunnen geven aan hun individuele leerbehoefte, zoals bijvoorbeeld ExtrAmadeus en U-talent. Je moet flexibel en creatief zijn om de wereld vol bezinning in te kunnen gaan, nu en later. Samen bouwen we aan een perspectiefrijke wereld.

We werken binnen domeinen. Leerlingen werken binnen het domein onder begeleiding van een expert aan hun taken. Door op deze manier te werken is er veel aandacht mogelijk voor de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast draagt het werken binnen de domeinen bij aan het ontwikkelen van zelfsturing van leerlingen. De mentoren van de leerlingen maken deel uit van dit thuisdomein. Fijne bijkomstigheid is dat de kleinschaligheid binnen onze grote school door het werken met domeinen is gewaarborgd.

2.a. Missie

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

2.b. Visie

Samenleven doe je niet alleen. Op het Amadeus Lyceum zijn wij ons bewust van onze verbondenheid met de ander. Onze samenleving is een gemeenschap waar kunst en cultuur een grote rol spelen in de onderlinge overdracht. Daarom vormen kunst en cultuur op het Amadeus Lyceum het voertuig voor het leren. In onze visie dragen kunst- en cultuureducatie in belangrijke mate bij aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen. We vinden het belangrijk om als school aan te sluiten bij ontwikkelingen in onze omgeving. Waar mogelijk zoeken we in ons onderwijs en als school verbinding met de buitenwereld.

Daarnaast is ons onderwijsconcept gebaseerd op de Zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (1985; 2000). Volgens deze theorie is het van groot belang ervoor te zorgen dat de psychologische basisbehoeften verbinding, competentie en autonomie worden ondersteund in het onderwijs. Als dit in voldoende mate gebeurt, leidt dat volgens de theorie tot intrinsieke motivatie hetgeen ontwikkeling bevordert.

Tot slot gaan we in onze begeleiding en scholing van leerlingen en medewerkers uit van het waarderende perspectief. Om hen in ontwikkeling te brengen, geloven we erin dat de focus leggen op wat al werkt, vanuit de eigen praktijk onderzoeken hoe ontwikkeling vanuit successen opgepakt kan worden, het beste werkt om ontwikkeling en leren tot stand te brengen.

Vanuit bovenstaande visie zijn de kernwaarden van het Amadeus geformuleerd.

2.c. Kernwaarden

Onze kernwaarden vormen de basis voor de inrichting van het onderwijs en voor hoe wij met elkaar omgaan. Ze zijn het uitgangspunt voor hoe teams en leerlingen samenwerken en zijn vastgelegd in gedragskenmerken in de 'principes van het leren en werken'.

1. Dialoog en respect: samen werken, samen leren

Bij ons op school is er een gemoedelijke en open sfeer. We hebben respect voor elkaar en luisteren naar elkaar. We zien elkaar echt staan! We hebben aandacht voor een stevige leerling – ouder – school driehoek, een voorwaarde voor de ontwikkeling van de leerling.

2. Zelfsturing: eigen keuzes maken

Als leerling ben je actief met jezelf bezig. Je krijgt alle ruimte om jouw ambities en doelen waar te maken. De mentor speelt daarbij een belangrijke en centrale rol. We geven je zoveel verantwoordelijkheid als je zelf aan kunt.

3. Persoonlijke ontwikkeling: presteren op eigen niveau

Waar ben jij goed in? Waar wil je nog meer aan werken? Kun je hulp van anderen gebruiken of help je hen juist een handje? We kijken samen naar wat voor jou goed is. Dat jij je persoonlijk ontwikkelt, daar gaat het om. Op welke manier dat het beste kan is voor iedereen anders. We stippelen samen een goede route uit zodat jouw talent optimaal wordt benut! Daarom heeft LOB in ieder leerjaar aandacht. Een leerling denkt kritisch na over zijn toekomst op korte en lange termijn en maakt een profiel- en studiekeuze. Daarbij krijgt hij een activiteiten aanbod; denk bijvoorbeeld aan stages en meeloopdagen buiten school.

4. Creativiteit: omgaan met uitdagingen

Op het Amadeus Lyceum is volop ruimte voor creativiteit en eigenheid. Je kunt jezelf zijn. Je leert creatief om te gaan met uitdagingen en je eigen leerproces. Het onderwijsaanbod biedt veel ruimte voor kunst en cultuur. Zo werk je bijvoorbeeld aan zelfbewustzijn en tolerantie.

2.d. De identiteit van de school

De identiteit van de school bevat onze christelijke traditie, onze kernwaarden ‘persoonlijke ontwikkeling – zelfsturing – dialoog & respect – creativiteit’ en de waarden en inspiratie vanuit de kunst en cultuur.

Levensbeschouwelijk, christelijk onderwijs vormt de oorsprong van de Willibrord Stichting en daarmee ook van het Amadeus Lyceum. Dat uitgangspunt vatten we breed op, want de leerlingen op onze school hebben een heel diverse achtergrond.

Identiteit gaat over belangrijke levensvragen als: wie ben ik, waar kom ik vandaan, wat is de zin van het leven, vragen over pech en geluk, is er meer tussen hemel en aarde. Vragen die vaak zichtbaar en tastbaar worden in woord en beeld, kunst en cultuur, waarden en normen.

Identiteit betekent ook: Hoe sta jij in onze wereld? Kun jij een verschil maken? Want wij vinden gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de wereld van fundamenteel belang. Daarom dagen we kinderen uit om hun talenten te ontdekken en hiervoor in te zetten en besteden we vaak aandacht aan de actualiteit.

2.e. Visie op burgerschap en sociale integratie

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Sociale integratie betreft de deelname van burgers – ongeacht hun etnische of culturele achtergrond – aan de samenleving in de vorm van deelname aan de maatschappij en maatschappelijke organisaties en bekendheid en betrokkenheid bij uitingen van de Nederlandse cultuur.

We zien burgerschapsvorming als een algemene taak van onze school, waarbij naast kennis vooral houdingen en vaardigheden van belang zijn. Het accent ligt op het gebruiken van de school als oefenplaats, d.w.z. het oefenen van de democratische principes in de klas en op school (bijv. in de

leerlingenraad en domeinraad) en het geven van verantwoordelijkheden, onder meer door ruimte te geven voor initiatieven. Leren door te doen dus. Sommige onderdelen van burgerschap komen expliciet bij een vak of leergebied aan de orde, bijvoorbeeld debatteren, menings- en besluitvorming, kennismaken met religies, het ontstaan en de werking van de democratie en de rol van media. Daarnaast is burgerschap als onderdeel opgenomen in het mentoraatscurriculum: in de onderbouw wordt er in de mentorlessen aandacht besteed aan burgerschap.

Hoofdstuk 3. Onderwijskundig beleid

Het Amadeus Lyceum wil leerlingen begeleiden in de volle breedte van hun ontwikkeling en hun leerproces, zodat zij zelfstandig, zelfsturend en zelfverantwoordelijk in de samenleving staan en daar (nu en in de toekomst) een maatschappelijke bijdrage kunnen leveren.

Het onderwijskundig beleid wordt vormgegeven vanuit de visie (Cultuur profiel, Zelfdeterminatie theorie Deci & Ryan, Waarderend perspectief, samengevat in de kernwaarden van het Amadeus).

Het onderwijsaanbod op het Amadeus Lyceum is ruim; leerlingen kunnen kiezen uit een groot aanbod van vakken. Naast de reguliere vakken kunnen leerlingen examen doen in wiskunde D, Spaans, Maatschappijwetenschappen, Muziek, Drama, Beeldend (voor havo en vwo), tekenen en handvaardigheid voor vmbo. In de vorige beleidsperiode was er bij de keuze van vak pakketten nog sprake van streaming. Door de groei is deze beperking in keuzemogelijkheden binnen bepaalde profielen voor een groot deel vervallen.

Naast de lessen worden er op het Amadeus Lyceum veel cultuurprojecten aangeboden en zijn er vanuit de vakken veel activiteiten buiten de school in het kader van verbinding met de buitenwereld en koppelen van context aan theorie.

Naast de vakken is er veel extra aanbod waarmee leerlingen de mogelijkheid krijgen om zich in de volle breedte te ontwikkelen. Er is aanbod vanuit ExtrAmadeus; vanaf vorig schooljaar zowel voor de onder- als bovenbouw. En er is extra aanbod voor de excellente leerlingen vanuit de ALEO werkgroep (hieronder valt U-talent voor de bèta vakken en sinds twee jaar ook alfa/gamma vakken). Dit aanbod wordt in samenwerking met de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht gerealiseerd.

3.a Externe analyse

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> Onderwijsopbrengsten zijn voldoende En er is een goed systeem voor kwaliteitsbeleid waardoor opbrengsten systematisch gemonitord worden binnen de afdelingen en secties. Hierdoor kan op tijd ingegrepen worden bij tegenvallende resultaten binnen afdelingen, leerjaarlagen en secties Duidelijke kernwaarden die bij iedereen bekend zijn. Een groep experts die al lange tijd op het Amadeus Lyceum werkt en die optreedt als “hoeder en voorlever” van het oorspronkelijke concept en uitdragen van de 	<ul style="list-style-type: none"> Door de groei zijn er erg veel nieuwe collega’s, die nog moeten wennen aan het onderwijsconcept van het Amadeus. Hierdoor blijven onderwijsopbrengsten, een doorlopende toetslijn en goede determinatie punt van aandacht. Door de focus op de opbrengsten vanaf 2013 en de enorme groei van de school (90 nieuwe collega’s in 3 jaar) is het oorspronkelijke onderwijsconcept en de zichtbaarheid van de kernwaarden in het onderwijs, naar de achtergrond

<p>kernwaarden in het onderwijs. Vanaf schooljaar 2019-2020 vervullen experts uit deze groep binnen de teams de rol van mentorcoach en beeldcoach</p> <ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen staat al ruime tijd op de agenda. Er zijn observatielijsten die in 2018 in samenspraak met het team zijn opgesteld en die gebruikt worden bij de ontwikkel- en beoordelingsgesprekken. De afdelingsleider geven zoveel mogelijk medewerkers jaarlijks feedback op pedagogische-didactisch handelen en bepalen ontwikkelpunten op dit vlak. <p>Er is ervaring opgedaan met intervisie binnen de afdelingen m.b.v. videobeelden van Good practice. En er is jaarlijks een scholingsprogramma gericht op het vergroten van pedagogische en didactische vaardigheden.</p> <p>We hebben oog voor de driehoek leerling – ouder – school.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het zorgbeleid en de geboden zorg is goed. De samenwerking met de kernpartners verloopt goed. De afgelopen jaren is het RT⁵- beleid ontwikkeld en geïmplementeerd. In schooljaar 2019-2020 is taalbeleid en rekenbeleid geformuleerd passend bij de visie van het Samenwerkingsverband op passend onderwijs. De school is hierdoor goed toegerust om leerlingen waarbij de ontwikkeling stagneert, ook wat betreft taal en rekenen, passend te begeleiden. • Toenemende belangstelling voor cultuuronderwijs/ eigentijds onderwijs en de school heeft inmiddels een heel goed imago. 	<p>verdwenen. De nieuwe rollen van mentorcoach en beeldcoach moeten vanaf schooljaar 2019-2020 in samenwerking met de afdelingsleiders vorm gegeven worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen kan nog verder worden vergroot. Behalve de zichtbaarheid van de kernwaarden zijn ook afwisseling, keuzemogelijkheden bieden, interactie tussen experts en leerlingen en tussen leerlingen onderling, differentiatie en hogere eisen stellen aandachtspunten. De domeindidactiek is daarnaast voor veel collega's moeilijk in te vullen. Gerichte aansturing van de afdelingsleiders, in samenwerking met de beeld- en mentorcoaches, op het vergroten van de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen (vanuit waarderend perspectief) is noodzakelijk. De afstemming tussen de afdelingen en het bevorderen van een doorgaande leerlijn in zelfsturing (executieve functies) door leerlingen zijn hierbij van groot belang. • Doordat de kwaliteit van de zorg (passend onderwijs) goed is en de school niet aarzelt om ook leerlingen met zeer ernstige problematiek een plaats te bieden, is de druk op de zorg groot. De grens van de zorg die wij kunnen bieden als school is punt van aandacht. Het taalbeleid is recent ontwikkeld. Implementatie van het beleid moet vanaf 2019—2020 plaatsvinden. • Vanuit gemeente en bestuur de vraag om mee te werken aan opvang van de leerlingengroei in dit deel van Utrecht. Dit heeft geleid tot enorme groei in korte tijd. Huisvesting staat onder druk, er is een grote groep nieuwe collega's
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁵ RT: Remedial Teaching

<ul style="list-style-type: none"> • Afgelopen jaren is er veel gedaan om de organisatiegraad van de school te verhogen. Dit heeft geleid tot duidelijke protocollen en beschreven werkwijzen • Het team is open, onderzoekend en op ontwikkeling gericht. Er worden veel initiatieven genomen. Binnen de secties staat samenwerking centraal en er is veel expertise in huis • Er zijn veel vakoverstijgende projecten (CGC⁶) en er is een helder kwaliteitskader voor deze projecten ontwikkeld. Hierdoor zijn er veel mogelijkheden om het cultureel bewustzijn van de leerlingen te vergroten en het cultuurprofiel van de school zichtbaar te maken in de onderwijspraktijk. • In de school is een cultuur die gericht is op constant samen leren en verbeteren. Er is sprake van een kwaliteitscultuur. Op alle niveaus wordt gewerkt volgens de PDCA⁷ cyclus. Er is helder kwaliteitsbeleid en het bespreken van verbeteringen gebeurt vanuit een waardierend perspectief. • Om het onderwijsconcept van de school goed vorm te kunnen geven en ervoor te zorgen dat leerlingen leren zelfsturing te nemen/hebben over hun leerproces, is ook een goede 	<p>die nog onvoldoende bekend zijn met het onderwijsconcept van de school. Dit maakt dat de groei, die ook veel kansen biedt, ook een bedreiging voor de kwaliteit vormt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel collega's zijn nog niet gewend aan het feit dat het Amadeus een grote organisatie is waarbij het van groot belang is dat protocollen en afspraken nageleefd worden. • Alle initiatieven en mogelijkheden kunnen leiden tot een gebrek aan focus en ervoor zorgen dat de onderwijsontwikkeling, gericht op zichtbaar maken van de kernwaarde en verhogen van de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen, stagneert. • In de jaren dat de focus van de school vooral bij de opbrengsten lag, zijn er ook veel projecten ontstaan die niet per se vakoverstijgend zijn en waarbij ook het bevorderen van het cultureel bewustzijn een uitgangspunt is. Een aantal van deze projecten bestaat nog steeds. Het omvormen van deze projecten tot echte CGC projecten is een aandachtspunt • De gerichtheid op samen leren en beter worden, heeft nog onvoldoende geleid tot pedagogisch didactisch handelen waarin op alle niveaus de kernwaarden zichtbaar zijn. Autonomie en zelfsturing van leerlingen (en soms ook collega's) verdient nog aandacht. Er is nog onvoldoende sprake van een éénduidig pedagogisch klimaat waarin de kernwaarde dialoog en respect goed zichtbaar is. • Door de groei zijn veel nieuwe medewerkers nog onvoldoende in staat om hun mentortoon uit te voeren passend bij de visie en kernwaarden van de school. Het kost de
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁶ Cultuur Georiënteerd Curriculum

⁷ PDCA: Plan Do Check Act

<p>begeleiding door mentoren van groot belang. Op het Amadeus is er daarom voor gekozen iedere mentor in de onderbouw 7,5 uur per leerling aan taakruimte te geven. In de bovenbouw is dat 5 uur. Dit biedt veel mogelijkheden. Daarnaast is er de afgelopen jaren een mentoraatscurriculum ontwikkeld en is er een scholingsprogramma progressiegerichte gespreksvoering ontwikkeld dat jaarlijks wordt aangeboden (passend bij waarderend perspectief).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen het mentoraat is veel tijd beschikbaar om aandacht te besteden aan LOB. Er is een heldere visie binnen het Amadeus Lyceum op LOB beleid passend bij de kernwaarde persoonlijke ontwikkeling. Per leerjaar zijn er duidelijke activiteiten, ook buiten de school, beschreven. • Het onderwijsaanbod op het Amadeus lyceum is groot. Incidenteel wordt er maatwerk geboden in die zin dat leerlingen in een vak versneld examen kunnen doen of dat leerlingen een extra vak volgen buiten het reguliere rooster om. • Op het Amadeus is er veel aanbod voor leerlingen naast het reguliere aanbod. Dit aanbod is ooit gestart in de brugklas. Vanaf dit schooljaar is er ook aanbod in de bovenbouw. • Er is al veel aanbod voor excellente leerlingen op het Amadeus Lyceum. Leerlingen kunnen deelnemen aan U talent vanuit de Bèta vakken. In schooljaar 2018-2019 is er een ALEO 	<p>afdelingsleiders veel tijd om deze medewerkers te ondersteunen bij de uitvoering van hun mentortak en het voeren van progressiegerichte begeleidingsgesprekken (inclusief LOB). Het mentoraatscurriculum wordt nog onvoldoende systematisch uitgevoerd en ook de verslaglegging: invullen OPP's en logboek, vragen nog aandacht en heldere aansturing. De afdelingsleider wordt hierbij vanaf schooljaar 2019-2020 ondersteund door mentorcoaches en beeldcoaches. De invulling van de samenwerking tussen de betrokkenen en de implementatie van deze nieuwe rollen zijn onderdeel van het innovatietraject VO stap 2, waaraan de school gaat deelnemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel (nieuwe) collega's zien LOB nog als beroepskeuze begeleiding. Dat past niet bij de visie van de school op LOB. We hebben jaren met Qompas gewerkt. De wijze waarop dit gebeurde paste ook niet bij de onderwijsvisie van de school. Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt "de loopbaancoach" geïmplementeerd en stoppen we met Qompas. De invoering en implementatie vraagt nog veel aandacht en is met name voor de voorexamenklassen risico vol. • Maatwerk komt nog incidenteel voor. Dit zou verder uitgebreid kunnen worden. • Verder uitbreiden van het aanbod ExtrAmadeus in de bovenbouw. • Het aanbod voor excellente leerlingen door ontwikkelen (ALEO, Delf, Goethe, Cambridge).
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>werkgroep gestart die zich heeft gebogen over aanbod voor excellente leerlingen voor de andere vakgebieden. Binnen ExtrAmadeus voor de bovenbouw wordt Delf voor Frans aangeboden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het schoolklimaat wordt door de leerlingen en het personeel als zeer positief en prettig ervaren. Er is een goed contact tussen de leerlingen en de medewerkers. Er is een helder antipestbeleid geformuleerd en er zijn twee antipest coördinatoren. • In schooljaar 2018-2019 is er in afstemming met de MR, een schoolveiligheidsplan opgesteld en gedeeld met de medewerkers. • Toetsbeleid is in schooljaar 2018-2019 opnieuw beschreven. Het aantal summatieve⁸ toetsen is terug gebracht en er is binnen de sectievoorzittersoverleg en binnen de secties aandacht voor formatieve evaluatie. In het scholingsaanbod voor schooljaar 2018-2019 is een scholing rond formatieve evaluatie aangeboden. Voor schooljaar 2019-2020 gaat een groep moderne vreemde talen experts, op eigen verzoek, een training formatieve evaluatie doen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Door de sterke groei is er nog aandacht nodig voor een éénduidig pedagogisch klimaat. Voorheen droegen de domeinbeheerders zorg voor een eigen domein. Zij kenden de leerlingen en konden zo een mooie bijdrage leveren aan het pedagogisch klimaat binnen de domeinen. Door de groei zijn de domeinbeheerders niet meer gekoppeld aan een thuisdomein. Dit heeft ook zijn weerslag op het pedagogisch klimaat binnen de domeinen. • Monitoren van de veiligheid en afhandelen van incidenten volgens vastgelegde afspraken en protocollen is een aandachtspunt. Incidenten worden nu vastgelegd in het Logboek van Magister. Hiermee is het nog niet mogelijk om rapportages te maken en daarmee een goed overzicht te krijgen van aantal en aard van de incidenten. Het is de ambitie om voor komend schooljaar beleid op dit punt te maken en te implementeren. Er is in schooljaar 2018-2019 een werkgroep ingesteld die zich over deze materie buigt. • Terugdringen van het aantal summatieve toetsen en invoeren formatieve evaluatie vraagt nog aandacht
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁸ Summatieve toets: toets waarvoor een cijfer wordt gegeven dat meetelt als beoordeling

3.b. Conclusies

Op basis van bovenstaande analyse zijn onderstaande punten richtinggevend voor het onderwijsbeleid van de komende twee jaar:

- Pedagogisch didactisch handelen van de experts verder versterken waardoor kernwaarden zichtbaar zijn in het onderwijs en er meer afwisseling is in het lesaanbod, de interactie met expert en tussen leerlingen wordt vergroot, er meer aangesloten wordt bij de leerbehoefte van de leerlingen door differentiatie en formatieve evaluatie, er hoge eisen aan leerlingen worden gesteld en er een duidelijke effectieve domeindidactiek is.
- Een éénduidig pedagogisch klimaat vormgeven vanuit de kernwaarden dialoog & respect.
- Een éénduidig pedagogisch klimaat vormgeven door sturing op zo veel mogelijk vaste domeinbeheerders per thuisdomein
- Doorgaande leerlijn (over de verschillende afdelingen) en begeleiding voor leerlingen voor executieve functies om de kernwaarde zelfsturing goed tot uiting te laten komen.
- De kwaliteit van het mentoraat versterken m.b.v. mentorcoach en beeldcoach: progressiegerichte gespreksvoering en LOB, mentoraatscurriculum uitvoeren, kwaliteit verslaglegging (OPP⁹ en logboek)
- Meer bieden van Passend Onderwijs door aandacht te besteden aan formatieve evaluatie en differentiatie in het onderwijs en taalbeleid implementeren.
- Uitbreiden extra aanbod: ALEO, ExtrAmadeus, CGC, maatwerk
- Monitoren veiligheid verbeteren

In het jaarplan, afdelingsplan en sectieplan worden bovenstaande speerpunten vertaald naar concrete beleidsvoornemens. Op basis van evaluatie, vanuit het kwaliteitsbeleid, vindt bijstelling en aanscherping van de plannen plaats.

⁹ OPP: OntwikkelPerspectiefPlan

4. Personeelsbeleid

De geplande onderwijsontwikkelingen vragen een bijzondere inspanning van de medewerkers. Het vraagt veel aandacht voor (samen) leren en professionaliseren. Het personeelsbeleid sluit aan bij de kernwaarden van de school en is gericht op investeren in en ontwikkelen van de kracht en de kwaliteiten van de medewerkers. Er wordt gewerkt vanuit vertrouwen en er wordt veel geïnvesteerd in scholing en opleiden van collega's. Er is een cultuur van leren en verbeteren. Fouten maken mag en als het niet goed loopt in een groep, wordt er in gezamenlijkheid naar een oplossing gezocht. Collega's worden aangemoedigd om initiatief te nemen door nieuwe dingen op te zetten of met voorstellen voor de schoolorganisatie te komen. Ondanks de schoolgrootte is dialoog met de schoolleiding altijd mogelijk.

4.a Integraal personeelsbeleid

De schoolleiding en haar teamleden gaan regelmatig met elkaar in gesprek over functioneren en welbevinden vanuit de kernwaarden en over het onderwijsconcept van het Amadeus Lyceum.

Afdelingsleiders zorgen dat zij minimaal 2x per jaar bij collega's een les observeren en deze nabespreken met de betreffende collega. Voor de observaties wordt een observatielijst gebruikt die in samenspraak met de collega's is opgesteld. De gesprekscyclus voor de collega's met een vaste aanstelling is ontwikkelingsgericht en vanuit waarderend perspectief. Bij collega's die nog geen vaste aanstelling hebben of collega's die willen promoveren is er sprake van beoordeling. In geval van beoordeling wordt leerlingen om feedback gevraagd via Kwaliteitsscholen. De input van de leerlingen wordt gebruikt bij de beoordeling.

Afdelingsleiders werken aan hun eigen professionalisering middels scholing en door intervisie over het observeren en feedback geven op lessen.

4.b. Bevoegdheidseisen

De groei van de school zorgt de afgelopen jaren steeds voor een uitdaging: lukt het om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden?

Door op tijd in beeld te hebben welke formatie opgevuld moet worden en goede en snelle samenwerking tussen de betrokkenen bij dit proces, is het tot nu toe nog steeds gelukt om alle vacatures in te vullen. De goede naam van de school, de prettige sfeer, de rol van de sectievoorzitters bij de sollicitaties en het innovatieve karakter van de school hebben hier een belangrijke rol bij gespeeld.

Bevoegd zijn is bij de selectie van nieuwe medewerkers een belangrijk selectie criterium.

In een beperkt aantal gevallen lukt het niet om bevoegde collega's te vinden en zijn de collega's nog in opleiding.

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

We stimuleren collega's met een tweedegraads bevoegdheid hun eerstegraads bevoegdheid te halen. Zij krijgen een tegemoetkoming in de studiekosten, hun rooster wordt aangepast en zij krijgen de gelegenheid om onderwijs te geven in het eerstegraads gebied.

4.b. Onderhouden van bekwaamheid

De snelle groei van de school en de aanname van veel nieuwe experts vergt extra investering in de professionalisering van alle experts en in het bijzonder van jonge leraren die inductietijd nodig hebben om volleerd voor de groepen te staan in lijn met onze visie op toekomstgericht onderwijs.

Er is jaarlijks een schoolbreed scholingsaanbod dat aansluit bij de speerpunten van de school en de scholingsbehoefte van de medewerkers. De medewerkers kunnen, in het kader van het bevorderen van zelfsturing, zelf kiezen welke scholing/training zij gaan volgen. Naast dit aanbod wordt er jaarlijks geïnvesteerd in collega's die een bijzondere taak gaan vervullen. Zo volgen de beeldcoaches en mentorcoaches bijvoorbeeld een uitgebreid scholingsprogramma om hun rol goed in te kunnen vullen. Voor de startende collega's op het Amadeus Lyceum is er een inwerkprogramma en beeldcoaching. Voor de collega's die starten in het onderwijs is er een traject Begeleiding startende leraren.

Per afdeling is er een beeldcoach (in een aantal gevallen nog in opleiding). Deze beeldcoach coacht nieuwe collega's maar ook zittende collega's. De beeldcoaches werken progressiegericht en sluiten in hun coachtrajecten aan bij de coachbehoefte van de collega. De coaching is altijd op vrijwillige basis.

De beeldcoach daagt collega's uit om nieuwe werkvormen/ opdrachten uit te proberen, om in groepjes met behulp van beeldmateriaal van elkaar leren. We geloven enorm in de effectiviteit van deze vorm van professionalisering en bouwen dat graag uit zodat elke expert beter wordt door intervisie, samenwerking en de directe vorm van reflectie.

Naast scholing/training vindt er binnen het afdelingsoverleg minimaal vier keer per jaar intervisieplaats met betrekking tot mentoraat en pedagogisch-didactisch handelen. In deze intervisie wordt gebruik gemaakt van beeldmateriaal van goede praktijk. De intervisie richt zich, vanuit het waardeerende perspectief, op wat al goed werkt.

4.c. Functiemix

Jaarlijks zoeken we naar de ruimte en mogelijkheden om collega's de kans te geven om door te groeien in de school. Dat doen we veelal via ons taakbeleid, door het creëren en aanbieden van interessante taken in de school. Daarnaast geven we collega's de kans te solliciteren op interne vacatures om zo meer loopbaanperspectief te bieden. Tot slot kunnen collega's solliciteren op LC- en LD-functies conform ons functiemixbeleid.

4.d. Externe analyse

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none">Het scholingsprogramma werkt goed. Collega's komen zelf met verzoeken tot aanbod voor bv. de eigen secties of aanverwante secties. Het is steeds beter mogelijk om de scholing/training door eigen collega's/ gepensioneerde collega's uit te laten voeren. Er is al ervaring opgedaan met intervisie binnen de afdelingen.	<ul style="list-style-type: none">De jaaragenda staat onder druk door de hoge ambities van de school en de vele activiteiten die in de jaaragenda opgenomen moeten worden. Het aantal afdelingsvergaderingen is beperkt en er is altijd veel dat besproken en afgestemd moet worden. Dit vormt een bedreiging voor het systematisch aandacht besteden aan intervisie m.b.t. mentoraat en pedagogisch-didactisch handelen. Het verdient aanbeveling om ook voor het afdelingsoverleg een gezamenlijke jaaragenda te maken en de

<ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 2019-2020 is er per afdeling een mentorcoach en beeldcoach die de afdelingsleiders kunnen ondersteunen bij de professionalisering van de collega's wat betreft mentoraat en pedagogisch-didactisch handelen. • De begeleiding van startende leraren is goed belegd en er is een goed programma voor het eerste jaar dat zij op het Amadeus Lyceum komen werken. We kunnen nog beter sturen op de spreiding van startende docenten over de verschillende lesgroepen. • De begeleiding van stagiaires is in handen van de schoolopleider. Er ligt een goed programma en de stagiaires mogen ook deelnemen aan de scholing en intervisie die op school geboden wordt. • Afdelingsleiders voeren systematisch ontwikkel- en beoordelingsgesprekken met de collega's binnen de afdeling en leggen daar verslag van. Voor de beoordelingsgesprekken wordt bij de leerlingen een "docent door leerling" enquête afgenomen 	<p>voorbereidingen en uitvoering van de afdelingsvergaderingen nog meer in samenspraak te doen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nieuwe rollen van mentorcoach en beeldcoach moeten vanaf 2019-2020 geïmplementeerd worden. Dit vraagt tijd en onderlinge afstemming binnen de mentorcoaches en beeldcoaches en ook binnen en met het MT. Het is van groot belang de implementatie regelmatig op de agenda te zetten en overleg en afstemming te organiseren. Dit vraagt om prioritering en focus. • Een aantal op het Amadeus startende leraren zijn startend in het onderwijs. Door de enorme groep nieuwe collega's, is het eerder niet gelukt om een inductietraject van 3 jaar voor de groep echte starters uit te voeren. Vanaf schooljaar 2019-2020 kan dit wel doordat het aantal beeldcoaches van 4 naar 6 is gegaan. Het nieuwe beleid moet nog wel geïmplementeerd worden. Daar zit gelijk de bedreiging. • In schooljaar 2020-2021 zal de schoolopleider met pensioen gaan. Zijn taak moet worden overgenomen. • Het vastleggen van de gespreksverslagen op een centrale plaats is nog niet goed geregeld. Systematisch afnemen van "docent door leerling enquêtes" voor de ontwikkelgesprekken is nog onvoldoende gerealiseerd.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.e. Conclusies

Op basis van bovenstaande analyse zijn onderstaande punten richtinggevend voor het personeelsbeleid van de komende twee jaar:

- Implementatie rol mentorcoach en beeldcoach
- Voldoende en systematische aandacht voor intervisie binnen het afdelingsoverleg en stroomlijnen afdelingsoverleggen
- Vastleggen gespreksverslagen HRM¹⁰-cyclus
- Afnemen "docent door leerling" enquête als input voor ontwikkelgesprekken met collega's met een vaste aanstelling.

¹⁰ HRM: Human Resource Management

- Implementatie begeleiding startende leraren
- Vervanging schoolopleider

Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg

5.a. Algemeen

Op het Amadeus Lyceum wordt structureel gewerkt aan kwaliteitsverbetering om zo de geformuleerde doelen te bereiken. In het schoolplan, afdelingsplan en de sectieplannen staan de doelen voor de beleidsperiode beschreven. De plannen zijn op elkaar afgestemd. Relevante data worden verzameld en verspreid door het data-team van de school aan sectievoorzitters en MT. Twee medewerkers binnen de school worden hiertoe gefaciliteerd. Om ervoor te zorgen dat de analyses systematisch en volgens de PDCA-cyclus plaatsvinden, is er een kwaliteitsjaarkalender die wordt gevolgd.

Het Amadeus Lyceum gebruikt voor de data analyse:

- Cito-volg-toetsen
- MMP¹¹ rapportages
- Tevredenheidsonderzoeken (kwaliteitsscholen)
- Instroomgegevens basisschool
- Wolff¹²
- Kwalitatieve gegevens naar aanleiding van review en visitatie, input uit afdelingsoverleg en sectievoorzittersoverleg, input vanuit leerlingenraad, ouderraad en medezeggenschapsraad

5.b. Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces leerlingen

Na iedere rapportage periode worden de resultaten samen met afdelingsleiders op leerling-, expert- en vakniveau gemonitord en geanalyseerd. De bevindingen worden besproken met de mentoren en gebruikt bij de rapportagevergaderingen. Op basis hiervan worden verbeteracties uitgezet, geïmplementeerd en geëvalueerd. Ook met de sectievoorzitters worden tweemaal per jaarresultaten voor het vak gemonitord en geëvalueerd. Gesprekonderwerp bij deze analyse zijn in ieder geval de voorspellende waarde van de cijfers die gegeven worden en de doorgaande toetslijn. De sectievoorzitters bespreken de resultaten binnen hun sectie om zo tot verdere kwaliteitsverbetering te komen.

In de onderbouw worden alle Cito Volgtoetsen afgenomen bij de leerlingen van leerjaar 1,2 en 3. Op basis van de resultaten worden leerlingen met taalachterstanden gesignaleerd. Deze leerlingen krijgen, indien noodzakelijk, extra taalaanbod in de vorm van taalpluslessen of remedial teaching.

Binnen het mentoraat is er veel aandacht voor voortgang in ontwikkeling van de leerlingen. De mentor werkt nauw samen met de ouders. Afspraken met de leerling worden vastgelegd in magister (ook zichtbaar voor ouders). Alle leerlingen hebben een OPP, dit wordt tevens als overdrachtsdocument gebruikt als een leerling naar een volgend leerjaar gaat en een andere mentor krijgt.

Bij stagnatie in de ontwikkeling van een leerling zijn er diverse mogelijkheden binnen de school om de leerling weer in ontwikkeling te brengen (leerlingbegeleiding, huiswerkbegeleiding, remedial teaching, taal- en rekenpluslessen, faalangstreductietraining etc.). Mocht hulp binnen de school niet

¹¹ Magister Management Platform

¹² Wolff: software waarmee examinatoren feedback ontvangen op behaalde resultaten centraal examen

toereikend zijn dan wordt er samengewerkt met de ketenpartners vanuit het samenwerkingsverband en samen gezocht naar een passende oplossing.

5.c Kwaliteitscultuur

Op het Amadeus Lyceum heerst een open cultuur van leren en verbeteren. Collega's mogen fouten maken en leren. Problemen met groepen leerlingen kunnen open besproken worden. Medewerkers en leerlingen en ouders worden uitgenodigd kritisch mee te kijken naar de ontwikkelingen binnen de school. Doen we de goede dingen en doen we dat goed? De school vindt het belangrijk om te checken of ze daadwerkelijk doet wat ze zegt en of leerlingen, ouders en experts dit ook zo ervaren. Om dit te monitoren zijn verzamelen we kwalitatieve input via gesprekken en kwantitatieve gegevens via de tevredenheidsonderzoeken. Leerlingen leveren input ter bevordering van de kwaliteit van ons onderwijs via "leerling door docent" enquête, tevredenheidsonderzoek, domeinraad, Eventteam, leerlingenraad en MR. De ouders leveren input via mentorgesprekken, tevredenheid enquête, ouderraad en medezeggenschapsraad. De collega's leveren input via tevredenheidsonderzoek, afdelingsoverleg, sectievoorzittersoverleg en binnen de overleggen van de diverse projectgroepen (zoals datateam, zorgteam, verzuim, beeldcoaches)

De school heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling door moeten maken, waarbij de opbrengsten op orde brengen en de groei opvangen centraal stonden. De betrokkenheid van de medewerkers, leerlingen en ouders bij het bedenken van de verbetermaatregelen, de implementatie en evaluatie ervan is van groot belang geweest voor de huidige kwaliteit van de school.

Binnen het Amadeus Lyceum is er het afgelopen jaar een duidelijke behoefte aan een herijking van ons onderwijs: weer beter zichtbaar maken van de visie en de kernwaarden in de dagelijkse praktijk van ons onderwijs. Dat is dan ook het belangrijkste ontwikkelpunt van het onderhavige schoolplan.

5.d. Externe Analyse

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> • Er is een kwaliteitsjaarkalender die gehanteerd wordt. • Er is een data-team dat goed in staat is relevante data te genereren en analyses uit te voeren. • Er is een schoolplan en de afdelings- en sectieplannen sluiten hierop aan. • De PDCA cyclus wordt op alle niveaus gevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • De agenda van MT en afdelingsleiders is vaak overvol en soms is er onvoldoende tijd om de voorgenomen gesprekken daadwerkelijk uit te voeren. • MMP biedt nog tal van mogelijkheden om afdelingsleiders, sectievoorzitters en mentoren zelf data te laten verzamelen en analyseren. De mogelijkheden van MMP worden nog onvoldoende benut. • De plannen als leidraad en focus voor de gesprekkencyclus, het afdelingsoverleg en het sectieoverleg hanteren blijft een aandachtspunt. Je houden aan beschreven beleid en gemaakt afspraken blijft een punt van aandacht • Systematisch evalueren en bijstellen/opstellen van afdelingsplan

	en sectieplan met betrokkenheid van de collega's is een aandachtspunt.
--	------------------------------------------------------------------------

5.e. Conclusies

Op basis van bovenstaande analyse zijn onderstaande punten richtinggevend voor het kwaliteitsbeleid van de komende twee jaar:

- Kwaliteitsjaarkalender systematisch volgen en koppelen aan de MT jaarkalender
- Gebruik maken van de mogelijkheden in MMP om collega's zelf data te laten verzamelen
- Afdelingsplannen en sectieplannen als sturingsmiddel voor het afdelings- en sectieoverleg en de gesprekscyclus
- Zorgen voor relevantie en draagvlak van de plannen en volgen van de PDCA cyclus

Hoofdstuk 6 Organisatie en beheer

6.a. Algemeen

Het financiële beleid is gericht op het bereiken van de onderwijskundige doelstellingen en de geplande activiteiten van de school zoals die worden vastgesteld in het schoolbeleid.

6b. Huidige situatie

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

Het Amadeus Lyceum is een digitale school. Om te bewerkstelligen dat alle leerlingen met een laptop kunnen werken, is een uitgebreide ICT infrastructuur nodig. Het onderhoud en up-to-date houden van deze infrastructuur vraagt een jaarlijkse investering. De laptops schaffen ouders via de school aan. Vanuit de wet gratis schoolboeken worden de leermiddelen, waaronder boeken en digitale licenties, betaald.

Daarnaast is het Amadeus Lyceum een cultuurprofielschool. Kunst en cultuur zijn het voertuig voor het leren. De doorlopende leerlijn kunst en cultuur vormt samen met het cultuurbeleidsplan de basis voor het onderwijsaanbod. De school schaft daarnaast voor elke leerling een cultuurkaart aan waarmee klassikaal culturele activiteiten kunnen worden gedaan.

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

6c. Schoolkosten en sponsoring

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

6d. Ontwikkelingen

Het Amadeus Lyceum is een groeischool. De afgelopen vijf jaar heeft het leerlingaantal zich als volgt ontwikkeld:

Peildatum 1 oktober	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal leerlingen	758	962	1196	1323	1247	1313	1410	1624	1833	1956

6e. Financieel beheer

In de afgelopen periode is er ten aanzien van het financieel beheer voortgeborduurd op de basis die er lag. De beleidsrijke begroting en periodieke analyses van budgetten in relatie tot de uitgaven maken een betere financiële beheersing mogelijk. Tevens is er taakbeleid gemaakt waarmee geborgd wordt dat de inzet van mensen over de lange termijn past binnen de daarvoor aanwezige financiële kaders.

Om de inzet van mensen en middelen over de lange termijn goed te kunnen blijven plannen, zal met name de financiële meerjarenraming verder moeten worden ontwikkeld. Dat zal in deze schoolplanperiode de nodige aandacht krijgen.