

Schoolplan

2016/2017 - 2020/2021

HET AMSTERDAMS LYCEUM

Schoolplan

2016/2017 - 2020/2021

INHOUDSOPGAVE	3
1 Inleiding	5
2 De school	6
3 De opdracht van de school	7
3.1 Missie en kernkwaliteiten van de school	7
3.2 Externe en interne ontwikkelingen	8
3.2.1 Code Goed Onderwijsbestuur	8
3.2.2 Actueel éénpitterschap	9
3.2.3 Ontwikkeling leerlingenaantal	10
3.2.4 Versterkte taalopleidingen	10
3.2.5 Gymnasium	11
3.2.6 Studiereizen en uitwisselingen	11
3.2.7 Plusdocument	12
3.3 Algemene beleidsdoelen voor de komende vijf jaar	12
4 Het onderwijskundig beleid	13
4.1 Onderwijsresultaten	13
4.2 Genormeerde onderwijstijd	14
4.3 Onderwijsvernieuwing	15
4.4 Extra-curriculaire onderwijsactiviteiten	15
4.5 Ouderparticipatie	16
4.6 Actief burgerschap en sociale integratie	17
4.7 Meer uit alle leerlingen	17
4.7.1 Weg van de zesjescultuur	17
4.7.2 Uitblinken	18
4.8 Rekenen	18
4.9 Bètaonderwijs	19
4.10 Maatschappelijke stage	19
4.11 Vakkenaanbod	20
4.12 Profielkeuze en loopbaanoriëntatie en -begeleiding	20
4.13 Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	21
4.14 Onderwijskundige beleidsdoelen	22
5 Het beleid ten aanzien van leerlingenzorg	23
5.1 Organisatie	23
5.2 Zorg voor alle leerlingen	24
5.3 Leerlingen die extra zorg nodig hebben	25
5.4 Passend onderwijs	25
5.5 Wet gelijke behandeling o.g.v. handicap of chronische ziekte	25
5.6 Speciale zorg: gezonde voeding en gezondheid op school	26

5.7	Beleidsdoelen leerlingenzorg	26
6	Het personeelsbeleid	27
6.1	Algemene doelen van het personeelsbeleid	27
6.2	Formatiebeleid	28
6.3	Arbeidsvoorwaarden- en taakbeleid	29
6.4	Beleid ten aanzien van loopbaan	32
6.5	Professionalisering en scholing	34
6.6	Arbeidsomstandighedenbeleid	37
6.7	Inspraak en medezeggenschap	38
6.8	Doelen personeelsbeleid	39
7	De Kwaliteitszorg	40
7.1	Doel en inrichting van de kwaliteitszorg	44
7.2	De wijze waarop de kwaliteitszorg plaatsvindt	41
8	Het financieel en materieel beleid	43
8.1	Financieel beleid	43
8.2	Materieel beleid	44
8.3	Beleidsdoelen financieel en materieel beleid	45
8.4	Sponsoring	46
9	De Werving, het PR-beleid en de externe contacten	47
10	Ten slotte	48

1. INLEIDING

Het schoolplan is een intern planningsdocument waarin de strategische middellange termijn visie op de ontwikkeling van de school wordt beschreven. Het is bedoeld als basis voor de discussie binnen de school over het beleid en vormt als zodanig een stimulans om integraal kwaliteitsbeleid te voeren.

Vanzelfsprekend komt de dagelijkse gang van zaken vaak reeds overeen met beleidsaspecten die hier expliciet worden gemaakt. In het schoolplan wordt getracht de samenhang tussen de beleidsonderdelen te verhelderen, de gevolgen van nieuwe ontwikkelingen voor het onderwijs, het personeel en de kwaliteit van de school zichtbaar te maken. Door het beleid te beschrijven en te actualiseren, vanzelfsprekendheden expliciet te maken en de visie aan te scherpen, kan het schoolplan een bijdrage leveren aan het gelijkrichten van de keuzes die dagelijks in het kader van de gewone werkzaamheden worden gemaakt. Het schoolplan is tevens een document waarin de school op grond van een wettelijke verplichting verslag uitbrengt aan de overheid over het schoolbeleid.

Dit schoolplan werd opgesteld door de schoolleiding en ter consultatie voorgelegd aan de plenaire personeelsvergadering. Het plan is vervolgens na verkregen instemming van de medezeggenschapsraad vastgesteld door het bestuur van de vereniging Het Amsterdams Lyceum in zijn vergadering van **24 mei 2016** op grond van de op het bevoegd gezag rustende verplichting ex art. 24c lid 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs. Het plan werd na vaststelling ter toetsing voorgelegd aan de Inspectie van het Voortgezet Onderwijs. Het plan vormt het richtsnoer voor de operationele besluitvorming in de schooljaren 2016/2017 tot en met 2020/2021. Tussentijdse evaluatie en bijstelling is mogelijk op basis van actuele ontwikkelingen.

2. DE SCHOOL

Het Amsterdams Lyceum is een school voor voortgezet onderwijs op algemeen bijzondere grondslag. De school wordt in stand gehouden door de vereniging Het Amsterdams Lyceum, waarvan in principe alle ouders en personeelsleden lid zijn. Het bestuur van de vereniging was voorheen tevens het schoolbestuur en trad namens de vereniging op in relatie met de overheid. Door de ontwikkelingen op het gebied van Goed Onderwijsbestuur en de daaruit voortvloeiende wettelijke verplichtingen, vervult het verenigingsbestuur thans de taken van intern toezichthouder, zoals hieronder in paragraaf 3.2 nader wordt uiteengezet. De schoolleiding treedt op als gedelegeerd bestuur van school en vereniging en is namens de rechtspersoon als bevoegd gezag het aanspreekpunt voor de overheid.

Het feit dat de vereniging slechts één school in stand houdt – en wij dus een zogenoemde ‘éénpitter’ zijn - levert een unieke positie op in Amsterdam. Waar vrijwel alle scholen voor VO in ons vestigingsgebied deel uitmaken van kleinere of grotere samenwerkingsverbanden, zijn wij een zelfstandige categorale VWO-school. De school leidt op voor een gymnasium- of atheneumdiploma en kent als aanvulling daarop drie volwaardige versterkte taalopleidingen voor Engels, Spaans en Italiaans. Voor Frans kan in de bovenbouw een extra diploma worden behaald via het DELF-examen.

Het Amsterdams Lyceum werd als ‘lyceum’ gesticht in 1917 door dr. C.P. Gunning (1886-1960) en is een van de oudste scholen van Nederland. Het schooltype lyceum omvatte indertijd een gymnasium en een H.B.S. met een gemeenschappelijk eerste leerjaar. De huidige onderwijsstructuur van Het Amsterdams Lyceum staat hier niet ver vanaf, al is de term *lyceum* net als in die beginjaren, niet de officiële benaming voor de combinatie van opleidingen die de school biedt. Sinds 1919 is de school gehuisvest in het sfeerbepalende, karakteristieke gebouw aan het Valeriusplein in Amsterdam Zuid, een rijksmonument dat vijftien jaar geleden volledig werd gerenoveerd. In 2015 werd de school uitgebreid met een ondergrondse kantine.

Met ongeveer 1100 leerlingen en ongeveer 125 personeelsleden zijn wij een relatief kleine onderwijsorganisatie en een middelgrote werkgever. De leerlingen komen voornamelijk uit de gemeente Amsterdam, maar niet alleen uit het stadsdeel Zuid waar de school is gelegen. Het Amsterdams Lyceum is ook zeer aantrekkelijk voor leerlingen en ouders uit andere stadsdelen en de randgemeenten van Amsterdam.

Aan de school zijn ongeveer 90 docenten verbonden, waarvan zo'n 42% parttime werkt. Het managementteam bestaat uit vijf leden en verder werkt een twintigtal medewerkers in onderwijsondersteunende functies. Daarnaast is een wisselend aantal projectmedewerkers, bijlesleraren en toezichthouders benoemd bij de Stichting Voorzieningsfonds HAL.

3. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

3.1 Missie en kernkwaliteiten van de school

De algemeen bijzondere grondslag van de school komt op twee manieren tot uiting in het dagelijks beleid.

- Bij de toelating van leerlingen worden alleen criteria gehanteerd die betrekking hebben op de leercapaciteiten en wordt niet gekeken naar godsdienst of herkomst.
- Het onderwijs wordt gegeven vanuit het beginsel van vrijheid van meningsuiting. De leerstof wordt nooit gepresenteerd vanuit een dogmatisch of ideologisch standpunt en docenten en leerlingen zullen steeds ieders mening respecteren. Intolerante of agressieve uitingen zijn in strijd met dit beginsel en worden daarom nooit geaccepteerd.

Ons doel is de leerlingen een zodanige ontwikkeling te laten doormaken dat zij na het behalen van een waardevol diploma optimaal kunnen deelnemen aan vervolgonderwijs en goed kunnen functioneren in de maatschappij. Dat willen wij bereiken door het creëren van een inspirerende leeromgeving. De school biedt een breed

onderwijspakket en daagt de leerlingen daarnaast uit via vele activiteiten buiten de reguliere lessen hun talenten volop te ontplooien.

De verwachtingen die we van onze leerlingen hebben, zetten we om in duidelijke eisen aan hun leerprestaties en we gebruiken de evaluatie van die leerprestaties steeds als basis voor begeleiding en hulp bij het leerproces.

Een prettige werksituatie voor leerlingen en personeel is voor het onderwijsleerproces een noodzakelijke voorwaarde. Wij streven dus voortdurend naar een ordelijk en veilig schoolklimaat. In onze school waar leerlingen, personeel en ouders zich thuis voelen, willen wij elkaar 'kennen', in die zin dat wij elkaar bij de les willen houden en elkaar willen verplichten tot respectvol gedrag jegens de ander.

3.2 Externe en interne ontwikkelingen

3.2.1 *Code Goed Onderwijsbestuur*

Sinds 1 augustus 2015 is voor de VO-raad een vernieuwde versie van de Code Goed Onderwijsbestuur van kracht. Deze Code is voor Het Amsterdams Lyceum bindend zowel op grond van het lidmaatschap van de VO-raad, als vanwege wettelijke bepalingen daaromtrent. De Code kent een zestal dwingende regels, de zogenoemde lidmaatschapseisen en daarnaast 41 richtlijnen die volgens het 'pas-toe of leg-uit' systeem al dan niet moeten worden geïmplementeerd. Besloten is dat Het Amsterdams Lyceum zich geheel aan de Code zal conformeren. Daartoe zijn enige weinig ingrijpende veranderingen in de huidige uitvoeringspraktijk noodzakelijk.

Goed Onderwijsbestuur – scheiding bestuur en toezicht

Het interne toezicht zoals gedefinieerd in de Code is statutair opgedragen aan het bestuur van de vereniging Het Amsterdams Lyceum. De verantwoordelijkheden van bestuur en schoolleiding zijn voor wat betreft het in stand houden van de school zodanig afgebakend in het Managementstatuut, dat de schoolleiding feitelijk fungeert als gedelegeerd bestuur. Hiermee is voldoende scheiding tussen bestuur en toezicht gerealiseerd.

Goed Onderwijsbestuur - horizontale verantwoording

Naarmate de ruimte voor beleid op schoolniveau toeneemt, is verantwoording van dat beleid naar alle belanghebbenden noodzakelijker. In het kader van deze horizontale verantwoording, ook wel horizontale dialoog genoemd, neemt de school deel aan *Vensters VO*. In dit project wordt aan de hand van standaard indicatoren informatie over de school eenduidig en voor iedereen toegankelijk op een website geplaatst. Doel van het project is tevens kwaliteitsstandaarden en mogelijkheden voor benchmarking te ontwikkelen. Voor de input worden regelmatig tevredenheids-onderzoeken gehouden onder leerlingen, ouders en personeel, die tevens een basis vormen voor kwaliteitsverbetering.

Daarnaast zal vanaf 2016 in overeenstemming met een van de lidmaatschapseisen in het Bestuursverslag het beleid rond horizontale verantwoording worden verankerd.

3.2.2 Actueel éénpitterschap

Het Amsterdams Lyceum vertoont een compacte beheerstructuur. Alle bestuurstaken worden binnen de school uitgevoerd, waar nodig met een beperkte mate van ingehuurde externe ondersteuning. Dit éénpitter-concept schept duidelijkheid naar ouders, personeel en externe relaties. Als onderwijsinstelling, als werkgever én als bedrijf heeft Het Amsterdams Lyceum een gezicht: men weet met wie men te maken heeft. Dit resulteert onder meer in de ook elders in dit stuk gesignaleerde, sterke verbondenheid van het personeel met de school, die ook kan worden afgelezen aan het zeer geringe verloop.

In de afgelopen beleidsperiode heeft dit éénpitterschap ook enkele malen geleid tot een flexibele en effectieve opstelling binnen het georganiseerd overleg van de Amsterdamse scholen voor VO (OSVO). Met name valt te denken aan het uitzetten van een eigen lijn bij problemen rond de kernprocedure en onze reactie op het voornemen om extra VO-scholen in Amsterdam te vestigen. Ook vanuit deze optiek pleit alles ervoor om Het Amsterdams Lyceum in de komende beleidsperiode als éénpitter te laten voortbestaan. Wel vereist dit van de schoolleiding een actieve oriëntatie op actuele ontwikkelingen en het zowel lokaal als op landelijk niveau participeren in overleg op bestuurlijk niveau.

3.2.3 Ontwikkeling leerlingenaantal

In heel Nederland wordt tot 2025 een daling van het aantal leerlingen verwacht. In Amsterdam wordt echter juist een stijging verwacht, omdat er naar verhouding veel jonge mensen wonen. De provincie Noord-Holland verwacht voor de hoofdstad een groei van 10% in het VO en zelfs 15% in het basisonderwijs. Op basis van deze demografische gegevens kan dus in de komende beleidsperiode op een stabiele aanmelding gerekend worden.

Los daarvan doet zich in Amsterdam een bijzondere situatie voor. De meeste scholen voor voortgezet onderwijs in de stadsdelen Zuid en Centrum verheugen zich in een enorme belangstelling vanuit het gehele verzorgingsgebied Amsterdam. Met name de categorale scholen genieten een goede onderwijskundige reputatie. Ouders en leerlingen geven bovendien vaak de voorkeur aan een kleine, overzichtelijke school boven een grote scholengemeenschap. Het ligt niet in de lijn der verwachting dat dit in de komende beleidsperiode anders zal zijn, zodat ook de stevige concurrentiepositie van de school als basis voor een stabiel leerlingenaantal gewaarborgd lijkt.

3.2.4 Versterkte taalopleidingen

Ook in de afgelopen beleidsperiode bleken de versterkte talenprogramma's, *Trayecto Español (TE)*, *Fast Lane English (FLE)* en *Corso Italiano (CI)* een groot succes. Het doel van deze opleidingen is om de leerlingen naast een regulier VWO diploma een startkwalificatie te laten behalen die toegang biedt tot internationaal vervolgonderwijs. Nieuwe loot aan de stam is het bovenbouwprogramma DELF (Frans), alhoewel dat geen volledige versterkt taalprogramma is.

De versterkte taalopleidingen mogen zich in een grote belangstelling verheugen en dragen zodoende sterk bij aan de profilering van Het Amsterdam Lyceum onder de VO-scholen in Amsterdam. Zo'n drie kwart van de leerlingen nam in 2015/2016 deel aan een van deze programma's.

3.2.5 Gymnasium

Na de categorale gymnasia is onze gymnasiumafdeling de grootste van Amsterdam. Omdat onze school ook een atheneum-afdeling heeft, is de samenstelling van de gymnasiumafdeling anders dan op de zelfstandige gymnasia. Omdat bij ons de keuze voor het gymnasium pas aan het eind van de eerste klas wordt genomen, kan de keuze voor gymnasium of atheneum nog een jaartje worden uitgesteld en dat heeft ons inziens voordelen: de leerlingen die op het gymnasium terecht komen zijn daar meer voor gemotiveerd. Dat blijkt onder anderen uit het feit dat niet veel leerlingen na een paar jaar toch weer naar het atheneum gaan.

We merken dat er een lichte toename is om na de eerste klas voor de gymnasium-afdeling te kiezen: langzamerhand kiest bijna de helft voor het gymnasium. Met name de docenten klassieke talen zullen extra activiteiten voor de gymnasiasten blijven organiseren om de binding met het gymnasium steviger te maken. Er zijn dan ook veel activiteiten om deze binding te stimuleren:

- Er is in de tweede klas een excursie naar Xanten. Deze vindt plaats voorafgaand aan het bezoek aan Wolkenland van de betreffende klas.
- In de derde klassen vindt een driedaagse excursie naar Trier plaats.

In de komende jaren zullen meer activiteiten worden ontwikkeld om zowel in de onderbouw als in de bovenbouw het gymnasium een nog herkenbaarder imago te geven.

3.2.6 Studiereizen en uitwisselingen

In het kader van de internationalisering wordt het programma studiereizen en uitwisselingen geconsolideerd en op een aantal punten aangepast. De leerlingen in VWO-4 die een versterkt talenprogramma volgen, gaan op studiereis naar respectievelijk Engeland, Spanje of Italië. Alle leerlingen in VWO-5 bezoeken Rome na een intensief voorbereidingsprogramma in de vierde klas.

De leerlingen in VWO-5/6 kunnen deelnemen aan studiereizen of uitwisselingen met diverse bestemmingen volgens het programma *Het Amsterdams over de Grenzen*.

Het doel van deze internationaliseringsprojecten is de leerlingen kennis te laten maken met andere culturen en leeftijdsgenoten te ontmoeten in hun eigen omgeving. Het streven is erop gericht om dit programma zo te organiseren, dat iedere VWO-5/6 leerling die daartoe de ambitie heeft, kan deelnemen. De kosten van deze projecten worden beperkt tot maximaal €1000,00.

3.2.7 Plusdocument

Er is de afgelopen jaren steeds meer aandacht voor talentontwikkeling in de ruimste zin van het woord. In dat licht zal het komende jaar het Plusdocument geïntroduceerd worden. Zo'n document zal als bijlage worden uitgereikt bij het diploma. Het document moet zichtbaar maken op welke wijze leerlingen buiten het reguliere curriculum hebben gewerkt aan een brede voorbereiding op hun toekomst en welke resultaten ze hierbij geboekt hebben.

Het Amsterdams kent vele activiteiten die zich lenen voor vermelding op een Plusdocument. Er kan hierbij gedacht worden aan deelname aan de Theaterklassen, lidmaatschap van het Dagelijks Bestuur of de Aula Commissie, contactleerlingen, clubvoorzitter, de maatschappelijke stage, uitwisselingen en meer. Het Plusdocument kan een leerling mogelijk ondersteunen bij de steeds vaker voorkomende decentrale selectie bij vervolgopleidingen.

3.3 Algemene beleidsdoelen voor de komende vier jaar

- Het Amsterdams Lyceum blijft een zelfstandige, vaardige en uitstekend toegeruste school. Hierbij wordt een positieve keus gemaakt voor de kansen die het één-pitterschap biedt: een kleine hechte gemeenschap, waar leerlingen, ouders en personeel zich bij betrokken voelen.
- De uitvoeringspraktijk van de organisatie wordt geheel in overeenstemming gebracht met de vereisten van de Code Goed Onderwijsbestuur en de horizontale verantwoording wordt verder ingevuld.
- Het beleid blijft gericht op het creëren van een veilige sociale leeromgeving, waarin de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Het beleid blijft gericht op kwantitatieve en kwalitatieve stabiliteit van de aanmelding.

- Door de sectie klassieke talen worden in deze beleidsperiode extra activiteiten ontwikkeld om het gymnasium als afdeling nog meer een eigen identiteit te geven.
- De activiteiten in het kader van de internationalisering worden geconsolideerd en verder geoptimaliseerd. Het uitwisselingprogramma is zo ingericht dat iedere VWO-5/6 leerling die dat wil, eraan kan deelnemen.
- Er wordt een Plusdocument ontwikkeld en geïntroduceerd dat vanaf 2017 aan de leerlingen zal worden verstrekt.

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 Onderwijsresultaten

In toenemende mate legt Het Amsterdams Lyceum niet alleen verantwoording af aan de overheid, maar ook aan het maatschappelijke krachtenveld waarin de school opereert. De onderwijsresultaten zijn daarbij een belangrijk gegeven. Ouders en andere belanghebbenden worden in staat gesteld om deze resultaten te betrekken bij hun oordeel over de school via de *Toezichtkaart* van de onderwijsinspectie, vergelijkende onderzoeken in de media en via *Scholen op de Kaart*, voorheen *Vensters voor Verantwoording*. Om eenzijdigheid van dit beeld te voorkomen, blijft het van groot belang om ook steeds andere aspecten van de schoolloopbaan van een individuele leerling te benadrukken, zoals de culturele en sociale vorming via de buitenschoolse activiteiten. Maar de onderwijsopbrengsten, de door- en uitstroomcijfers, zijn de primaire toetssteen van de kwaliteit van het onderwijsleerproces.

Het aantal leerlingen dat zonder vertraging de school doorloopt, is gedurende de afgelopen beleidsperiode boven het niveau gekomen van het landelijke gemiddelde. De ambitie is dat in 2021/2022 de bevorderingsresultaten in klas 4 en 5 boven de 90% liggen, net zoals dat nu al het geval is in de leerjaren klas 1, 2 en 3.

Het aantal leerlingen dat slaagt voor het eindexamen is in de afgelopen schooljaren aanzienlijk gestegen en komt ten minste overeen met het lokale gemiddelde. Dit geeft reden tot tevredenheid, maar we willen het slagingspercentage permanent boven het landelijk gemiddelde brengen.

Het beleid ten aanzien van de resultaten wordt na de jaarlijkse analyses van de resultaten zo nodig bijgesteld. De ambities staan ook centraal bij het overleg tussen de vaksecties en de schoolleiding. De door de vaksecties te behalen kwaliteitsverbeteringen kunnen worden ondersteund door lesbezoek van de schoolleiding en leerling-enquêtes.

4.2 Genormeerde onderwijstijd

Vanaf schooljaar 2015-2016 is er in het voortgezet onderwijs geen urennorm per leerjaar en per leerling meer. De urennorm is vervangen door een urennorm per opleiding. Voor het vwo geldt een norm van 5700 uur (zes jaar).

Elke leerling moet een programma kunnen volgen dat voldoet aan deze norm. De norm biedt veel ruimte voor maatwerk en flexibiliteit. Scholen hebben ruimte om zelf, in overleg met de medezeggenschapsraad, de onderwijstijd in te vullen en te spreiden zolang de leerlingen maar minimaal 189 dagen per jaar onderwijs krijgen. Er is bewust voor gekozen niet alleen in lessen te rekenen, maar in onderwijstijd waardoor ook andere activiteiten kunnen meetellen. Wel geldt dat de school de onderwijstijd bewust moet plannen en verzorgen, bekwaam personeel verantwoordelijk is voor de verzorging van de (onderwijs)activiteiten en duidelijk moet zijn welke soorten onderwijsactiviteiten de school meetelt als onderwijstijd. De medezeggenschapsraad moet hiermee instemmen.

In de wet is dus een belangrijke rol weggelegd voor een horizontale dialoog met ouders en leerlingen. De school bepaalt in overleg met personeel, ouders en leerlingen welke onderwijsactiviteiten worden opgenomen als onderwijstijd. Dit gaat dus verder dan goedkeuring achteraf door de MR.

Jaarlijks zal aan de MR een plan worden voorgelegd waarin de mogelijkheden van de nieuwe genormeerde onderwijstijd worden benut om:

- Nieuw te ontwikkelen activiteiten die niet aan het klassieke lesuur gebonden zijn te faciliteren
- In individuele gevallen of per leerjaar maatwerk te leveren met extra of juist minder onderwijstijd.

Verwacht wordt dat een dergelijke aanpak ook zal bijdragen aan een efficiëntere besteding van het voor onderwijsactiviteiten beschikbare personele budget.

4.3 Onderwijsvernieuwing

Op Het Amsterdams Lyceum kiezen wij bewust voor onderwijs dat grotendeels klassikaal en leerstofgericht is. Dit concept zal in deze beleidsperiode niet worden herzien, maar wel zullen hierbinnen steeds nieuwe varianten in de werkvormen worden ontwikkeld. Zo wordt bijvoorbeeld meer dan voorheen van de leerlingen verwacht dat zij zelfstandig of in groepen probleemoplossend aan de slag gaan met de leerstof. Doel is leerlingen beter te motiveren om te presteren waardoor de gemiddeld rapportcijfers omhoog moeten gaan. Hierbij kan de inzet van ICT wenselijk zijn en daartoe zal in het gehele gebouw voor de leerlingen WiFi beschikbaar komen en zullen mobiele sets laptops of tablets voor gebruik in de klas worden aangeschaft.

Een belangrijke rol wordt weggelegd voor reeds benoemde LD docenten. Zij moeten het curriculum voor hun vakken continu optimaliseren en de verbeteringen en het ontwikkelde lesmateriaal met hun sectiegenoten delen zodat het gehele onderwijsprogramma van de school op een hoger niveau komt. De vakoverstijgende projecten die voor ieder leerjaar zijn ontwikkeld, worden gecontinueerd en waar mogelijk verbeterd.

De discussie over “21th century skills” zal nauwkeurig gevolgd blijven worden en als er aanpassingen van ons onderwijsprogramma nodig zijn om daaraan te voldoen, zullen we die zeker implementeren. Vooralsnog is onze indruk dat ons programma daaraan reeds voldoet.

4.4 Extra-curriculaire (onderwijs)activiteiten

Het Amsterdams Lyceum hecht grote waarde aan extra-curriculaire onderwijsactiviteiten als onderdeel van een opleiding die breder is dan slechts aandacht voor het

basiscurriculum van de verschillende vakken. De nadruk hierop zal in deze beleidsperiode worden gecontinueerd. Deze activiteiten omvatten onder meer:

- De werkweken op Wolkenland
- De activiteitenweek in oktober waarin voor alle klassen 1, 2 en 3 bijzondere projecten worden georganiseerd.
- De studiereizen en uitwisselingsprogramma's.
- Educatieve activiteiten buiten de lessen zoals excursies naar bijvoorbeeld Artis of tentoonstellingen, bezoek aan universiteiten, op school georganiseerde lezingen of practica, projecten met andere scholen.
- De Universiteit van HAL. Een programma waarin maandelijks in de aula een lezing wordt verzorgd voor een groep leerlingen uit de bovenbouw.
- Op het culturele vlak museum- en theaterbezoek. Ook wordt door ongeveer een op de vijf leerlingen wordt deelgenomen aan de toneel- en dansopleidingen van de Theaterklas. Daarnaast jaarlijks eigen producties in de vorm van toneelavonden, een muziekkavond en Pop & Poëzie.
- De Sportinterlyceale en de Artistieke Interlyceale

In dit verband zal ook het Plusdocument worden ontwikkeld. Zie artikel 3.2.7.

4.5 Ouderparticipatie

Om de betrokkenheid van de ouders bij de school te vergroten, zal worden ingezet op participatie van ouders aan verschillende onderwijsactiviteiten. Waar dit in de afgelopen periode sporadisch gebeurde, zal in de toekomst vaker gebruik worden gemaakt van de professionele kwaliteiten van ouders om bijvoorbeeld lezingen te verzorgen binnen de Universiteit van HAL, dan wel om beroepsvoorlichting te geven in het kader van de loopbaanontwikkeling en beroepskeuze (LOB). Daarnaast valt te denken aan een bijdrage aan de maatschappelijke stages en de buitenschoolse activiteiten.

4.6 Actief burgerschap en sociale integratie

In het kader van de ontwikkeling van burgerschap en integratie stelt Het Amsterdams Lyceum zich ten doel dat de leerlingen in relatie tot de maatschappij een gemeenschappelijk en gedeeld perspectief ontwikkelen op de bijdrage die zij als burgers aan de samenleving kunnen leveren. Bij de invulling van het onderwijsaanbod ligt de nadruk op kennis en vaardigheden in de volgende aandachtsgebieden:

- Competenties om met andere mensen om te gaan.
- Voorbereiding op deelname aan de Nederlandse samenleving.
- Bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.
- Het als school zelf in de praktijk brengen van burgerschap.

Daaraan wordt op verschillende manieren invulling gegeven. Het aanleren van een attitude die past bij het opgroeien in een pluriforme samenleving is iets dat in de dagelijkse omgang met leraren en medeleerlingen in een open, sociaal en voor ieder veilig schoolklimaat moet worden gerealiseerd. Meer concreet zijn de volgende leerdoelen in het onderwijsprogramma en de extra activiteiten opgenomen om het doel dat de school voor ogen heeft te bereiken.

4.7 Meer uit alle leerlingen

4.7.1 *Weg van de zesjescultuur*

Er is veel aandacht voor leerlingen die minder presteren dan van ze verwacht mag worden. Op Het Amsterdams Lyceum komen de leerlingen binnen met een VWO advies van de basisschool. Er mag dus van hen verwacht worden dat ze het VWO niveau normaal gesproken prima aankunnen. Dit wordt over het algemeen bewaard in de klassen 1, 2 en 3 maar in de klassen VWO 4 en 5 is dat niet altijd het geval.

De resultaten in deze twee jaarlagen blijven achter bij wat we verwachten en wensen. Het probleem ligt daarbij meer bij de motivatie dan in de cognitieve sfeer. De leerlingen moeten dus aangespoord worden om beter te presteren en meer uit zichzelf te halen. Hier zal de komende periode veel energie in gestoken moeten worden, uiteindelijk vooral door de leerlingen. Activiteiten om dit doel te bereiken zijn:

- Het Coaching Programma Bovenbouw (CPB); coaching door de mentor in

klas 4 en 5

- Scholing en professionalisering van de docenten
- Intervisie, het opzetten van een professioneel interactief lerende docenten-teams waarbij expertise door docenten veel meer gedeeld wordt
- Aandacht voor dit onderwerp bij plenaire docentenvergaderingen, conferenties en het jaarlijkse overleg tussen iedere vaksectie en de schoolleiding, kortom het onderwerp continu op de agenda zetten
- Verplichte studiemiddagen in klas 4 en 5 voor leerlingen met een onvoldoende rapport

4.7.2 *Uitblinken*

Omdat de aandacht in een gewoon lesprogramma gericht is op het gemiddelde prestatieniveau, voelen ambitieuze leerlingen die meer kunnen en willen zich in ons reguliere onderwijs soms onvoldoende uitgedaagd. Hoewel het beleid er in deze periode op gericht zal zijn om deze uitblinkers voldoende uitdagend onderwijs te bieden, zullen op Het Amsterdams Lyceum voor dit doel geen aparte leerprogramma's worden ontwikkeld. Wel zullen een aantal initiatieven verder worden uitgebouwd.

Het gaat dan om ruimte voor eigen keuzes in het studieprogramma, het volgen van extra vakken, vrijstellingen bij hoge prestaties, cum laude afstuderen, deelname aan olympiades en wedstrijden voor profielwerkstukken en het prestatieafhankelijk maken van deelname aan de studiereizen of uitwisselingen in klas 5/6. Ook kan het Plusdocument een waardevolle rol spelen waar het gaat om talentontwikkeling buiten het reguliere curriculum, zoals deelname aan de theaterklassen, het volgen van versterkte talen, lidmaatschap van de medezeggenschapsraad, het dagelijks bestuur van de leerlingenvereniging (DB) of de aulacommissie (AC), of als vertrouwensleerling.

4.8 Rekenen

Op Het Amsterdams Lyceum zijn de basisvaardigheden op gebied van Nederlandse taal en rekenen prima. Zeker nu de rekentoets onderdeel lijkt te gaan uitmaken van de kernvakkenregeling, is onze ambitie dat in de komende periode iedere leerling

voor deze toets een voldoende zal halen. De leerlingen die na de eerste afname van de rekentoets nog geen voldoende hebben gehaald, zullen door middel van ondersteunend rekenonderwijs op het vereiste niveau gebracht worden.

4.9 Bètaonderwijs

De afgelopen beleidsperiode hebben we het bètaonderwijs versterkt. Naast deelname aan het universitaire onderzoeksprogramma voor kosmische straling (HISPARC) heeft het vak Basis Natuurwetenschappen (BNW) een vaste plaats verworven in het eerste leerjaar. In de komende periode zal er naar gestreefd worden dit vak aan te vullen met een natuurkundige en een scheikundige module. Met het vak BNW is het begin gemaakt van een doorlopende leerlijn, die we verder zullen uitbouwen tot en met het zesde leerjaar op het gebied van practica en de daarbij behorende vaardigheden. Hierbij is de afstemming en integratie van de onderzoeksvaardigheden van de verschillende bètavakken in de bovenbouw essentieel. De LD functionaris Bètavakken zal dit tot kerntaak van de werkzaamheden maken.

Verder zal de komende periode de samenwerking met de universiteiten, vooral de Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit, en hogescholen worden uitgebreid en streven we ernaar meer leerlingen te laten participeren in projecten die door deze instituten worden georganiseerd zoals masterclasses en profielwerkstukbegeleiding. De ambitie is dat zoveel leerlingen geënthousiasmeerd worden voor het bètaonderwijs dat minimaal 55% van de leerlingen in de bovenbouw kiezen voor een natuurprofiel. Dit onder meer door gerichte voorlichting in de onderbouw bij loopbaan oriëntatie en profielkeuze begeleiding en het mogelijk maken van de keuze voor natuurkunde met wiskunde A.

4.10 Maatschappelijke stage

Met ingang van het cursusjaar 2012-2013 is een maatschappelijke stage niet langer een verplicht onderdeel van het curriculum. Het Amsterdams Lyceum is niettemin van mening dat de maatschappelijke stage een belangrijke toevoeging aan het reguliere lesprogramma is. De maatschappelijke stage van de leerlingen wordt dus gehandhaafd en zal ook vermeld worden op het in te voeren plusdocument.

Binnen hun maatschappelijke stage nemen onze leerlingen nemen deel aan activiteiten zoals het bosproject bij Wolkenland in samenwerking met Natuurmonumenten en diverse acties voor goede doelen. Het belangrijkste onderdeel is echter de stageweek in de derde klas. Het is de bedoeling dat de leerlingen een week lang meedraaien in de maatschappelijke zorg- en dienstverlening bij niet commerciële instellingen om het sociaal-maatschappelijk (in)zicht te verbreden en te verdiepen.

4.11 Vakkenaanbod

Het Amsterdams Lyceum onderscheidt zich door een bijzonder groot aantal (keuze)vakken. Niet alleen zijn daar de versterkte talen, ook horen bijvoorbeeld wiskunde D, informatica, Natuur Leven en Technologie, filosofie, tekenen, handvaardigheid en Chinees tot het examenprogramma. Het aanbod aan keuzevakken per profiel is echter gedeeltelijk beperkt omwille van de organiseerbaarheid. Uitgangspunt is daarbij dat de keuzevakken in het verlengde moeten liggen van het gekozen profiel. In de komende periode willen we dit aanbod in principe handhaven mits er voldoende belangstelling voor een vak blijft bestaan. Mocht het binnen het rooster mogelijk blijken meer keuzevakken per profiel aan te bieden dan zullen we in overleg treden om te zien welke vakken daar dan voor in aanmerking zouden moeten komen. Ook is de keuze voor natuurkunde mogelijk gemaakt in combinatie met wiskunde A.

4.12 Profielkeuze en loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Recent is het programma voor loopbaanoriëntatie en beroepskeuze en de bijbehorende profielkeuze flink verbeterd, vooral in VWO-3, waar het wiskundecijfer is opgesplitst in een cijfer voor wiskunde B en een cijfer voor wiskunde A en er duidelijke eisen aan de profielkeuze zijn gesteld. In de vijfde klas is een begin gemaakt met een voorlichtingsdag studiekeuze in samenwerking met de Oud Leerlingen Organisatie.

Doel is dit LOB-programma de komende periode te borgen en waar mogelijk uit te breiden, zowel in klas 3 als in de bovenbouw. Dit kan onder meer door, zoals nu al gebeurt, oud-leerlingen maar eventueel ook ouders voorlichting te laten geven over hun studie- en beroepskeuzes en over hun beroepspraktijk, maar ook door leerlingen nog beter kennis te laten maken met de keuzemogelijkheden, het aanbod op

universiteiten en hogescholen, en hen te stimuleren te participeren in meeloopdagen en proefstuderen.

4.13 Informatie- en communicatietechnologie (ICT)

De docenten beschikken over de mogelijkheid om ICT in hun lessen te integreren middels een vaste computer en een beamer die in ieder lokaal aanwezig zijn. Hier wordt volop gebruik van gemaakt en dit geeft de docenten ruime mogelijkheden om hun vakinhoud en hun didactiek hiermee te ondersteunen. Daarnaast zijn er in een aantal lokalen smartboards aanwezig en deze worden door docenten die daarmee kunnen werken veelvuldig gebruikt. We zullen collega's stimuleren dergelijke borden te gaan gebruiken en deze in de lokalen plaatsen als daar behoefte aan is. Er wordt ook in de komende beleidsperiode weer ruim geïnvesteerd om deze faciliteiten in ieder geval op het huidige peil te handhaven.

Daarnaast wordt er geïnvesteerd in een aantal mobiele sets laptops en tablets om docenten de mogelijkheid te geven tijdens de lessen leerlingen individueel of in groepen interactief aan projecten of activiteiten te laten werken met behulp van ICT of internet. Daarvoor zal er in het gehele gebouw draadloos internet via de WiFi beschikbaar komen.

Het concept "Bring Your Own Device" wordt onderzocht om na te gaan wat de mogelijkheden zijn om leerlingen gebruikt te laten maken van hun eigen laptop of tablet tijdens de lessen.

Het Amsterdams Lyceum heeft niet de ambitie op het gebied van elektronische leermiddelen een voortrekkersrol te vervullen. Zo wordt niet overwogen om alle leerlingen van laptops of tablets te voorzien om op die manier de conventionele leermiddelen te vervangen. Wel zullen initiatieven op het gebied van elektronische leermiddelen actief worden gevolgd en waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij voor onze school kansrijke samenwerkingsverbanden op het gebied van software-ontwikkeling (content).

Het in eigen beheer ontwikkelen van digitale leermiddelen is te kostbaar en ook

vanwege de grootschaligheid niet echt voor onze organisatie weggelegd. Wel zullen kleinere initiatieven van individuele docenten op dit gebied worden gestimuleerd en waar mogelijk gefaciliteerd. Een aantal docenten zullen in het kader van hun specialisatie LD op gebied van ICT initiatieven ontwikkelen en delen met de collega's.

4.14 Onderwijskundige beleidsdoelen

- De gemiddelde eindrapportcijfers moeten in 2021/2022 in de leerjaren 4 en 5 minimaal 5% hoger zijn dan in 2015/2016.
- De bevorderingsresultaten van elk leerjaar en het percentage geslaagde kandidaten liggen in 2021/2022 op 90% of hoger.
- De vaksecties ontwikkelen in samenspraak met de schoolleiding plannen van aanpak om bovenstaande beleidsdoelen te realiseren.
- Jaarlijks wordt aan de MR een plan voorgelegd waarin de mogelijkheden van de nieuwe genormeerde onderwijstijd maximaal worden benut.
- Binnen ons klassikale onderwijsconcept worden nieuwe werkvormen ontwikkeld, met daarbij een belangrijke rol voor de LD docenten, waarbij de inzet van ICT zal worden gestimuleerd.
- Vanaf het examenjaar 2016/2017 ontvangt iedere examenkandidaat bij het diploma een Plusdocument waarin alle gevolgde extra-curriculaire (onderwijs) activiteiten worden opgesomd.
- De komende periode wordt de Universiteit van HAL vorm gegeven waarin maandelijks een college wordt gegeven voor leerlingen in de bovenbouw.
- De komende twee jaar wordt het Coaching Programma Bovenbouw ontwikkeld om het de jaren daarna een vaste plaats in het curriculum van klas 4 en 5 te geven.
- Professionalisering van de docenten krijgt extra aandacht door het stimuleren van intervisie en het opstellen van een scholingsplan.
- Op Het Amsterdams Lyceum haalt iedere eindexamenkandidaat een voldoende voor de rekentoets.
- In het bètaonderwijs wordt een doorlopende leerlijn practicumvaardigheden

ontwikkeld naast meer afstemming tussen de verschillende bètavakken en meer samenwerking met universiteiten en hogescholen.

- Minimaal 55% van de leerlingen kiest voor een natuurprofiel.
- De maatschappelijke stage blijft een integraal onderdeel van het onderwijsprogramma.
- Het huidige vakkenaanbod blijft gehandhaafd en we streven niet naar verdere uitbreiding.
- Integratie van ICT in het onderwijs wordt gestimuleerd en draadloos internet komt beschikbaar in het gehele gebouw. Ook wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn om leerlingen hun eigen laptop of tablet te laten meenemen en gebruiken.

5. Het beleid ten aanzien van leerlingenzorg

5.1 Organisatie

Doel van de leerlingbegeleiding is in het algemeen de leerlingen zelfstandiger en weerbaarder te maken, zowel in hun attitude naar het schoolwerk als sociaal-maatschappelijk.

Er zijn op Het Amsterdams Lyceum vele vormen van leerlingbegeleiding, variërend van het inloopspreekuur voor studiehulp tot hulp bij persoonlijke problemen en van extra les bij taalachterstand tot advies bij de keuze van het examenprofiel. Een volledige beschrijving van onze leerlingenzorg is opgenomen in het Schoolondersteuningsprofiel. Een toegankelijk overzicht van alle zorgactiviteiten wordt jaarlijks gepubliceerd in de schoolgids. In de afgelopen beleidsperiode is de leerlingenzorg adequaat gebleken. Daarom zal het beleid voor de komende vier jaar vooral gericht zijn op borging.

Een belangrijke rol is daarbij toebedeeld aan de zorgcoördinator. Deze functionaris heeft tot taak docenten en mentoren aan te sturen als het gaat om de zorgaspecten van hun taken. De coördinator is daarnaast het aanspreekpunt voor de interne en

externe tweede en derde lijn functionarissen, zoals remedial teachers, faalangstbegeleiders, de leerlingencontactcommissie, de taalcoördinator, het Zorg en – adviesteam (ZAT) en gemeentelijke hulpverlenende instellingen. Bovendien heeft de zorgcoördinator veelvuldig overleg met de Ouder Kind Adviseurs, die leerlingen helpen met sociaal-emotionele problemen, problemen thuis en problemen met planning en met de Begeleider Passend Onderwijs, die vooral leerlingen begeleidt met problemen in het autistisch spectrum.

5.2 Zorg voor alle leerlingen

Zowel in onderbouw als in de bovenbouw staat de mentorbegeleiding centraal. Die vormt de thuisbasis van de leerlingen en moet zorgen voor een gevoel van veiligheid. De mentor is in ons systeem dan ook naast studiebegeleider vooral de vertrouwenspersoon van de leerling voor de sociaal-emotionele aspecten van het schoolleven.

Het beleid is erop gericht dat de mentor minimaal een maal per week met de leerling een contactmoment heeft waarin de vorderingen en problemen worden doorgenomen. Daarbij wordt de mentor ondersteund door het leerlingvolgsysteem, waarin onder andere alle toetsresultaten zijn opgenomen. Dit biedt de mentor de mogelijkheid actief op te treden waar het gaat om het gehele onderwijsleerproces. In overleg met de vakdocent worden waar mogelijk leerstof en didactiek aangepast aan de specifieke leerproblemen van de leerling. In de eerste klassen wordt de mentor bijgestaan door twee contactleerlingen.

In de vierde en vijfde klas volgen de leerlingen het *Coaching Programma Bovenbouw* (CPB) waarin ze (studie)vaardigheden aanleren. Per klas is een lesuur ingeroosterd voor de mentor. Het programma in de CPB-lessen omvat een veelheid aan aandachtsgebieden, zoals organiseren en structureren, plannen, samenwerken, onderzoeken, omgaan met examentoetsen, samenvatten, presenteren, profiel - werkstuk, 21st century skills en studiekeuzebegeleiding. Naast deze lessen heeft de mentor ook individuele coaching-gesprekken.

5.3 Leerlingen die extra zorg nodig hebben

Het Amsterdams Lyceum kent diverse vormen van extra begeleiding, soms in het kader van zorgverbreding in samenwerking met hulpverlenende instellingen. Dit is nader uitgewerkt in het Schoolondersteuningsprofiel, jaarlijks wordt bijgesteld. Zo nodig worden ontwikkelingsperspectieven opgesteld met hulp van de Begeleider Passend Onderwijs van het bureau Altra.

Bij het bestrijden van leerachterstanden neemt de aanpak van taaldeficiëntie een belangrijke plaats in. Hierbij wordt gestreefd naar een breed systeem van taalzorg, zodat bij alle vakken steeds gewerkt wordt aan verbetering van het niveau van het Nederlands. Leerlingen bij wie door middel van een diagnostische test dyslectische verschijnselen worden onderkend of die te kampen hebben met dyscalculie, krijgen veel extra aandacht van op dat gebied deskundige docenten. De school streeft ernaar in de komende beleidsperiode meer basisdeskundigheid op het gebied van ADD en autisme in huis te krijgen. Nu heeft een aantal docenten reeds trainingen gevolgd betreffende deze problematiek en dat aantal moet worden uitgebreid.

5.4 Passend onderwijs

Het Amsterdams Lyceum is verplicht aangesloten bij het regionale Samenwerkingsverband dat tot taak heeft voor alle leerlingen die niet zonder extra voorzieningen van het reguliere onderwijs gebruik kunnen maken een passende opleiding te vinden. In hun *schoolondersteuningsprofiel* hebben alle scholen vastgelegd welke ondersteuning zij kunnen bieden. De school waarbij de ouders hun kind aanmelden heeft zorgplicht ten aanzien van de juiste plaatsing. Het Amsterdams Lyceum erkent geen onvoorwaardelijk recht op toelating. Bij aanmelding van een leerling die extra zorg behoeft, is het beleid erop gericht om in overleg met de ouders van geval tot geval te beoordelen of toelating mogelijk is ondanks belemmeringen die voortvloeien uit de organisatie van het onderwijs of de aard van het gebouw.

5.5 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

De Wgb/cz schrijft voor dat de school aan leerlingen met een handicap of chronische ziekte 'aanpassingen' moet bieden. Dat kan variëren van extra studietijd tot bouw- kundige voorzieningen. Er zijn twee voorwaarden: de aanpassing moet geschikt zijn

en noodzakelijk. Met geschikt wordt bedoeld dat de aanpassing inderdaad een belemmering wegneemt. Noodzakelijk wil zeggen dat hetzelfde doel niet op een andere manier kan worden bereikt. Aan de andere kant mag de aanpassing geen onevenredige belasting zijn voor de school, waarbij de financiële draagkracht een essentiële rol speelt. Het beleid is erop gericht om binnen deze randvoorwaarden gehandicapte en chronisch zieke leerlingen een zo adequaat mogelijke aanpassing te bieden.

5.6 Speciale zorg: gezonde voeding en gezondheid op school

Wie gezond eet, presteert beter op school. Het Amsterdams Lyceum vindt het daarom belangrijk dat de leerlingen de mogelijkheid hebben om gezond te eten en te drinken en dat de school een omgeving is waar gezond eten gemakkelijk moet zijn met name in de pauzes, omdat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerlingen. Daarnaast wordt er in de lessen biologie aandacht besteed aan gezonde voeding.

Op praktisch niveau heeft de school bij het inrichten van de nieuwe kantine gekozen voor het gezonde schoolkantine concept van *Vital-4-Skool*. De formule van deze cateraar die erkend is door het Voedingscentrum, waarborgt dat gezond eten voor leerlingen aantrekkelijker wordt gemaakt en dat zij zich op die manier bewust worden van wat ze eten.

Om deze reden werken we op onze school volgens de Richtlijnen Gezondere Kantines die zijn opgesteld door het Voedingscentrum. We maken hiermee de gezonde keuze de makkelijke keuze. Onze kantine heeft de volgende basis:

1. De kantine biedt in elke productgroep minstens één betere keuze aan.
2. Binnen de verschillende aangeboden productgroepen (zoals dranken, brood, zuivel, etc.) biedt de kantine minstens één betere keuze aan. Dit geldt voor het uitgestalde aanbod én voor het aanbod in de automaten. Betere keuzes zijn gedefinieerd door het Voedingscentrum.
3. Op de opvallende plaatsen liggen betere keuzes.

De kantine hanteert deze drie uitstralingspunten:

1. Op de opvallende plaatsen bij het uitgestalde aanbod staan alleen betere

keuzes.

2. Op de opvallende plaatsen in de automaten staan alleen betere keuzes.
3. Als je eten of drinken aanbiedt bij de kassa, staan daar alleen betere keuzes

In onze gezonde schoolkantine is water altijd beschikbaar, zowel bij het uitgestalde aanbod als in de automaten. Er is een watertappunt aanwezig om flesjes te vullen. Onze ambitie is om in samenwerking met onze cateraar te komen tot minstens een zilveren kantine, waarbij het uitgestalde aanbod en het aanbod in de automaten voor minimaal 60% bestaat uit betere keuzes, groente of fruit wordt aangeboden en de aankleding van de kantine verleidt tot een betere keuzes. Samen met onze cateraar zullen wij ieder jaar het aanbod in de kantine in kaart brengen met de Kantinescan van het Voedingscentrum. De uitkomst daarvan wordt door de schoolleiding jaarlijks geëvalueerd.

Naast gezondheid vinden wij duurzaamheid belangrijk. Een duurzame omgeving met veel groen en weinig (zwerf)afval, waar aandacht is voor afvalscheiding. Een gebouw waar leerlingen makkelijk kraanwater kunnen drinken, zonlicht en frisse lucht krijgen en waar ook tijdens eetmomenten aandacht is voor milieu. Op deze wijze wil de school een bijdrage leveren aan een gezonde omgeving met als doel gezond en duurzaam leven.

5.7 Beleidsdoelen leerlingenzorg

- Het Schoolondersteuningsprofiel waarin een volledige beschrijving van de leerlingenzorg is opgenomen, wordt zo nodig jaarlijks bijgesteld.
- De rol van de mentor als actieve begeleider van het gehele onderwijsleerproces wordt geborgd en waar nodig versterkt.
- Bij het signaleren, diagnosticeren en remediëren van leerdeficiënties wordt de samenwerking met ondersteunende instellingen geborgd.
- De activiteiten op het gebied van het bestrijden van taalachterstand worden geborgd in een systeem van integrale taalzorg.
- De deskundigheid op het gebied van dyslexie en dyscalculie wordt geborgd en de school onderhoudt de basiskennis op het gebied van ADD en autisme.
- Bij de zorg voor gehandicapte en chronisch zieke leerlingen zullen steeds

optimale aanpassingen worden gerealiseerd binnen redelijke financiële grenzen en voor zover niet onevenredig belastend voor de school.

- Er is blijvende aandacht voor gezonde voeding, zowel in de lessen als in het aanbod in de schoolkantine.

6 PERSONEELSBELEID

6.1 Algemene doelen van het personeelsbeleid

Als ieder bedrijf streeft Het Amsterdams Lyceum er naar deskundig, goed geschoold personeel in dienst te hebben dat flexibel en breed inzetbaar is. Voor de wijze waarop het personeel wordt ingezet, is de effectiviteit van het onderwijs het belangrijkste richtsnoer. De succesbeleving van onze klanten –de leerlingen – is uiteindelijk de enige garantie voor continuïteit. Tegen die achtergrond richt het personeelsbeleid zich vooral op het goed benutten van de beschikbare tijd en menskracht, maar evenzeer op het stimuleren van enthousiasme en betrokkenheid. Een goede onderlinge verstandhouding en open communicatie tussen alle geledingen van het personeel en tussen personeel en leerlingen of ouders zijn hiervoor noodzakelijke voorwaarden.

Het beleid is er in het algemeen op gericht dat de school zich als een betrouwbare werkgever manifesteert, waarbij de continuïteit van de werkgelegenheid hoog in het vaandel staat. Als gevolg daarvan voelen de meeste personeelsleden zich dan ook goed thuis in de als prettig, open en gezellig te karakteriseren werksfeer en zij dragen de school een warm hart toe. De uitstroom als gevolg van vrijwillig ontslag is verwaarloosbaar. Bij een recent welzijnsonderzoek (Vitaliteitscan) werd dit beeld bevestigd in een hoge score voor werksatisfactie ('bevlogenheid').

6.2 Formatiebeleid

arbeidsmarkt en werving

Ondanks de krappe arbeidsmarkt met name voor de zogenoemde tekortvakken is Het Amsterdams Lyceum er tot nu toe steeds in geslaagd vacatures binnen een redelijke termijn op te vullen, grotendeels met kwalitatief sterk, jong personeel. Bij de

werving van ervaren oudere docenten bleek de hierboven genoemde schoolcultuur ook een aantrekkelijke factor. Mochten de problemen bij de personeelswerving in de toekomst toenemen, dan wordt overwogen om instrumenten in te zetten als aanbrenghpremies voor zittend personeel, bemiddeling bij het vinden van huisvesting en pas in laatste instantie het inwilligen van looneisen die het gewone carrièrepatroon te boven gaan.

formatieopbouw

De gemiddelde leeftijd van directie en onderwijzend personeel ligt rond het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen. De leeftijdsopbouw kan evenwichtig worden genoemd, al moet worden verwacht dat het aantal 60+-ers in de komende jaren aanzienlijk zal toenemen vanwege de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Tot 2020 worden echter geen grote problemen vanwege vergrijzing voorzien, aangezien in deze periode de uitstroom van personeel in de leeftijd van 63-67 deze ontwikkeling in evenwicht houdt.

doelgroepenbeleid

Om de evenwichtige leeftijdsopbouw van de formatie te handhaven, wordt bij de personeelswerving bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan jongere kandidaten.

Het Amsterdams Lyceum kent geen speciaal beleid om de arbeidsdeelname van allochtonen en vrouwen te bevorderen. In 2015/2016 werkten aan onze school voor het eerst net iets meer vrouwen dan mannen.

beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Gelet op het bepaalde in artikel 32d van de Wet op het voortgezet onderwijs, dient ernaar gestreefd te worden dat de samenstelling van de schoolleiding de verhouding tussen mannen en vrouwen in de categorie onderwijzend personeel weerspiegelt. Dit streefcijfer was voor de afgelopen vier jaar steeds ongeveer 50%.

Om het streefcijfer te realiseren werd in de afgelopen beleidsperiode het volgende beleid gevoerd. Wanneer tijdens een sollicitatieprocedure mannelijke en vrouwelijke kandidaten

blijk zouden geven van gelijke geschiktheid, zou telkens een zodanige keuze worden gemaakt, dat het streefcijfer zo dicht mogelijk werd benaderd.

Het verloop van de resultaten over de afgelopen beleidsperiode is als volgt. Er waren geen vacatures in de schoolleiding en gedurende de gehele periode werd 25% van de formatie in de schoolleiding bezet door een vrouw. Voor de geldigheidsduur van dit schoolplan wordt opnieuw de wettelijke norm vastgelegd als streefcijfer. Het beleid om het streefcijfer te realiseren wordt voor de volgende vier jaar gecontinueerd in de vorm van de hierboven weergegeven maatregel.

6.3 Arbeidsvoorwaarden- en taakbeleid

beloningsbeleid

De beloningssystematiek op Het Amsterdams Lyceum is geheel conform de CAO-VO en hierin zal geen verandering worden gebracht. In de afgelopen beleidsperiode werd uitvoering gegeven aan de overheidsmaatregelen die voortvloeiden uit het Convenant Actieplan Leerkracht voor Nederland dat de minister van OC&W in 2008 afsloot met de werkgevers- en werknemersorganisaties. Doel van dit convenant was om op korte termijn het beroep van leraar aantrekkelijker te maken door verbetering van de salariering en het creëren van carrièremogelijkheden door middel van de verplichte functiemix. Hierbij werd een groot deel van het onderwijzend personeel bevorderd naar een beter betalende LC- of LD-functie.

Het beleid voor de komende jaren is erop gericht de huidige getalsverhoudingen in de functiemix zoveel mogelijk te handhaven, zij het dat afgezien van een enkel overgangrecht geen promoties naar LD-functies zullen worden gerealiseerd tot het aandeel LD-ers door natuurlijk verloop is gedaald tot rond de 48% (zie ook tabel hieronder).

functies en taken

De onderstaande tabel geeft de totale omvang van de formatie weer, het aandeel daarin van de drie functiecategorieën, alsmede de mix van de drie lerarenfuncties. De tabel is ontleend aan het Formatieplan 2015-2016. Voorzien wordt dat de hierin opgenomen getallen en percentages in de komende beleidsperiode niet noemenswaardig zullen veranderen.

FORMATIEOVERZICHT						
	fte	%	fte	%	fte	%
	1-10-2014	1-10-2014	1-3-2015	1-3-2015	1-10-2015	1-10-2015
Directie	5,1		5,1		5	
OOP	15,9		15,9		16	
Leraar LB	0,6	0,9%	1,3	2,08%	3	4,7%
Leraar LC	28,9	44,7%	26,3	41,23%	26	40,6%
Leraar LD	35,2	54,4%	36,1	56,69%	35	54,7%
Totaal Leraar	64,7	100,00%	63,7	100,00%	64	100,00%
<i>WAARDE MIX</i>		153,5		154,6		150
TOTAAL FORMATIE	85,7		84,7		85	

Alle functies in het functiebouwwerk zijn gewaardeerd volgens de methode van het functiewaarderingssysteem FUWA-VO. Slechts enkele functies komen niet overeen met de standaardfuncties uit dit systeem. Er bestaan geen plannen om hier nieuwe functies aan toe te voegen. Bij Het Amsterdams Lyceum en de Stichting Voorzieningsfonds Het Amsterdams Lyceum samen werken gemiddeld 120-130 personeelsleden, waarvan iets minder dan de helft in deeltijd.

directie

De schoolleiding kent vier full-time functies. Mede omdat de schoolleiding ook belast is met alle uitvoerende bestuurstaken, is de formatie sinds een aantal jaren uitgebreid met een beleidsmedewerker voor financiële en juridische aangelegenheden. De rector en de conrectoren hebben ook een lestaak. Een aantal leraren heeft taken op het gebied van de coördinatie van de verschillende jaarlagen (afdelingsleiders).

onderwijzend personeel (OP)

Het onderwijs op Het Amsterdams Lyceum wordt verzorgd door ongeveer 90 docenten die zoals blijkt uit bovenstaande tabel gezamenlijk ongeveer 64 fte's bezetten. Onder de LD-formatie is volgens de systematiek van de functiemix ook een aantal personeelsleden gerangschikt met het oude HOS-overgangsrecht in schaal 12. Aan het eind van deze beleidsperiode zal dit verschijnsel geheel uit de formatie verdwenen zijn.

In een LB-functie worden in principe alleen nog niet afgestudeerde en/of beginnende leraren benoemd. Wie één jaar in dienst is, vast benoemd en eerstegraads bekwam, wordt automatisch naar de LC-schaal bevorderd. Voor tweedegraads bekwamen gebeurt dit na vijf jaar, maar het beleid is erop gericht zo veel mogelijk academisch geschoold personeel te benoemen en derhalve in principe geen tweedegraads leraren, zodat dit vrijwel niet voorkomt.

Vanwege het feit dat de werkdruk vooral door onderwijsgevendenden vaak als hoog wordt ervaren, is het evenwichtig verdelen van de taken door middel van een consistent en expliciet taakbeleid noodzakelijk. Het taaktoedelingsbeleid voor docenten is vastgelegd in een door de PMR geaccordeerd document. Het systeem is gebaseerd op toedeling van alle lesgebonden en niet-lesgebonden taken op basis van klokuren per jaar.

Hierdoor is het mogelijk de taken op maat te waarderen en wordt voor het onderwijzend personeel transparant gemaakt welk deel van de normjaartaak van 1659 uur men geacht wordt waaraan te besteden. Daarbij blijft een deel van deze genormeerde jaartaak ter beschikking voor vrije invulling door de leraar als professional: bijscholing, lesplanontwikkeling en andere vormen van professionalisering. Voor de komende beleidsperiode wordt geen wijziging van de hoofdlijnen van dit beleid voorzien.

onderwijs ondersteunend personeel (OOP)

Voor de komende beleidsperiode worden geen wijzigingen in de huidige OOP-formatie voorzien. Inclusief de eigen schoonmaakdienst betreft het ca. 16-17 fte, hetgeen neerkomt op ongeveer 20% van het personeelsbestand.

Het beleid is er steeds op gericht om waar nodig het OOP per functiecategorie goed in teamverband te laten opereren. Geregeld overleg en aanvulling of verduidelijking van de taakomschrijving moet daartoe de aanzet geven. Door het aanbrengen van meer structuur in de werkzaamheden en verbeterde planning en zo nodig scholing wordt voortdurend gestreefd naar kwaliteitsverbetering.

6.4 Beleid ten aanzien van loopbaan

Doel van het loopbaanbeleid is steeds het verbeteren van de kwalitatieve en flexibele inzet van het personeel: met andere woorden het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats. Hiermee wordt niet alleen gestreefd naar een effectievere en efficiëntere organisatie, maar ook naar grotere arbeidssatisfactie door taakdifferentiatie.

Door aan de promotie naar LD-docent bepaalde criteria te verbinden, is in de afgelopen beleidsperiode een vorm van excellent docentschap ontstaan. LD-docenten worden geacht didactische, pedagogische en/of wetenschappelijke aspecten van hun vak uit te diepen en overdraagbaar te maken ten behoeve van de collega's of worden ingezet als specialisten in het organiseren van vakoverstijgende projecten of het begeleiden van nieuwe collega's. Aangezien deze functies een positieve impuls voor de kwaliteit van het onderwijs opleveren, zal het beleid op dit punt worden voortgezet.

introduc-tie nieuwe medewerkers

De school kent een goed functionerend begeleidingssysteem voor nieuwe medewerkers, waarin vooral veel aandacht is voor de positie van beginnende leraren. Door een combinatie van (vakinhoudelijke) coaching door een ervaren sectiegenoot, begeleiding door een 'vertrouwens-collega' en collegiale beoordeling, vindt introductie plaats gedurende het eerste en zo nodig ook het tweede jaar van de benoeming.

stagiaires, Eerst-de-klas, Onderwijstraineeship

Docenten begeleiden elk jaar stagiaires van universitaire lerarenopleidingen en daarnaast worden regelmatig deelnemers aan de programma's *Eerst-de-klas* of het *Onderwijstraineeship* benoemd. Dit betreffen gesubsidieerde programma's die tot doel hebben om jong-afgestudeerden voor het vak van leraar te winnen door goede begeleiding en een combinatie van universitaire lerarenopleiding en management-training. Dit blijkt een uitstekende manier is om goed opgeleide, sterk gemotiveerde leraren aan te trekken en dus zullen we ieder schooljaar nagaan of er voor onze vacatures kandidaten in deze programma's beschikbaar zijn.

seniorenbeleid

In de afgelopen beleidsperiode werd in de CAO-VO een aantal maatregelen opgenomen die zijn samengevat onder de noemer *Levensfasebewust personeelsbeleid*. Hierin is ook een versoepelde versie van voorheen de BAPO-regeling opgenomen, waarmee de werkdruk voor oudere medewerkers kon worden aangepast. Tegen een korting op het bruto salaris kan nu vanaf 57 jaar vermindering van de werktijd gerealiseerd worden met volledig behoud van pensioenrechten.

Door een royale overgangsregeling zal het financiële effect hiervan pas vanaf 2019 volledig zichtbaar worden en genieten ook werknemers die op 1 augustus 2014 de leeftijd van 52 jaar hadden bereikt -indien gewenst- nog arbeidstijdverkorting. Op Het Amsterdams Lyceum wordt voor ongeveer 65% van de potentiële mogelijkheid tot arbeidstijdverkorting gebruik gemaakt. De school kent naast de maatregelen uit de cao geen eigen seniorenbeleid. Deze beleidslijn zal vooralsnog in de komende periode worden gecontinueerd.

functionerings- en beoordelingsgesprekken

De belangstelling voor functionerings- en beoordelingsgesprekken is in de afgelopen jaren toegenomen. Deze spelen een belangrijke rol bij het verwezenlijken van de doelen van het loopbaanbeleid. Het beleid is erop gericht met ieder personeelslid minstens eens in de twee jaar een functioneringsgesprek en eens in de vijf jaar een beoordelingsgesprek te houden en daar lesbezoek en leerlingenquêtes bij te gaan betrekken. In de aanloop tot het realiseren van het voor de functiemix vereiste aantal LD-functies vonden met gegadigden voor deze functies vaker gesprekken plaats.

6.5 Professionalisering en scholing

In de afgelopen beleidsperiode is er meer en meer aandacht ontstaan voor het feit dat leraren centraal staan in het onderwijsleerproces, waarvan zij 'eigenaar' zijn. Binnen dat kader neemt het inzicht toe dat professionalisering niet alleen bestaat uit formele vakinhoudelijke, (vak)didactische en pedagogische scholing, maar dat het daarbij misschien nog wel meer gaat om het vermogen tot reflectie op het eigen handelen. Al deze ontwikkelingen worden gestimuleerd en gerealiseerd door het

werken in kritisch teamverband en krijgen onder meer vorm door intervisie en collegiale consultatie.

individuele professionalisering

Via de functioneringsgesprekken wordt inzicht verkregen in de specifieke na-, bij- en opscholingsbehoefte van de medewerkers. Carrière mogelijkheden in het kader van het behalen van een eerstegraads bevoegdheid of een LD-functie worden besproken en wensen in die richting worden in principe gestimuleerd. Wel spelen bij alle beslissingen ten aanzien van deze persoonlijke professionalisering de randvoorwaarden van kosten, tijdsinvestering en lesuitval een rol.

In de CAO is voor ieder personeelslid een individueel trekkingsrecht in geld én tijd voor scholing opgenomen. In overleg met de PMR is echter besloten dat het trekkingsrecht in geld onderdeel zal uitmaken van de reeds bestaande faciliteiten op het gebied van scholing. Het beleid komt erop neer dat alle vakgerichte of pedagogisch-didactisch georiënteerde scholing geheel wordt vergoed ongeacht of de kosten het persoonlijk nascholingsbudget te boven gaan en dat alle wensen op dit gebied worden gehonoreerd.

Opscholing tot eerstegraads docent of scholing voor een tweede lesbevoegdheid zal veelal met behulp van een Lerarenbeurs kunnen worden bekostigd, maar ook hier worden alle kosten die daarna overblijven steeds door de school vergoed. Bovendien wordt in aanvulling op de Lerarenbeurs maximaal een halve dag studieverlof extra verleend. Binnen het hiervoor beschikbare budget zal deze beleidslijn vermoedelijk zonder problemen kunnen worden gecontinueerd

professionalisering van groepen docenten en secties

Naast de individuele professionalisering zal er vanzelfsprekend ook aandacht zijn voor de scholing van groepen collega's, secties en van het gehele team. Dit levert naast inhoudelijke en individuele professionalisering ook extra verdieping omdat er direct informatie en materialen worden uitgewisseld. Bovendien versterkt dit de samenwerking en de teamgeest binnen een sectie. We zullen deze vorm van scholing blijven stimuleren, de secties die eraan deelnemen vragen dit te continue-

ren en secties die dit nog niet doen hiervoor enthousiasmeren. Doel is dat alle secties over vier jaar aan een dergelijke vorm van professionalisering deelnemen.

Ook zullen we projecten blijven initiëren waarbij groepen docenten gezamenlijk aan een bepaald thema werken en zich binnen dit onderwerp specialiseren en lesmateriaal ontwikkelen en als groep van elkaar leren. Twee van dergelijke projecten zijn recent gestart, het intervisieproject en het Coaching Programma Bovenbouw. We zullen beide projecten de komende periode voortzetten. Daarnaast zullen we de komende vier jaar nieuwe projecten organiseren gericht op expertise ontwikkeling op het gebied van differentiatie in de klas, het aanpakken van motivatie problemen in klas 3, 4 en 5 en mogelijkheden om getalenteerde leerlingen meer tot hun recht te laten komen.

De jaarlijkse conferentie zal een vast onderdeel van het programma blijven. Elk jaar zal gezocht worden naar een passend en actueel thema.

professionaliseringsplan

In het Professionaliseringsplan zullen voor de komende periode de volgende aandachtspunten op het gebied van scholing centraal staan:

- Scholing die bijdraagt aan kennis en vaardigheden vereist voor promotie naar een LD-functie.
- Didactisch-pedagogische nascholing in verband met het bevorderen van differentiatie in de klas, meer maatwerk voor leerlingen en waar mogelijk een bij Het Amsterdams Lyceum passende vorm van gepersonaliseerd leren.
- Ontwikkelen van didactiek gericht op vergroting van de motivatie van vooral de derde, vierde en vijfde klassen
- Talentontwikkeling; het ontwikkelen van didactische en vakinhoudelijke activiteiten om getalenteerde leerlingen meer tot hun recht te laten komen.
- Vakoverstijgende samenwerking via intervisie en collegiale consultatie.
- Versterking van de vaardigheden op het gebied van ICT in de ruimste zin.
- Ontwikkeling en training van vaardigheden passend in een effectief coachingprogramma voor klas 4 en 5.

- Nascholing op het gebied van arbo- en milieuzorg, veiligheid en facilitair beheer.

Amsterdamse Lerarenbeurs

Gefaciliteerd door de Amsterdamse Lerarenbeurs is op Het Amsterdams Lyceum een groep van 12 docenten met intervisie aan de slag gegaan. Daarnaast konden nog 15 docenten van deze financiering gebruik maken om kleine projecten op te zetten gericht op hun persoonlijke professionaliseringsbehoefte. Ook worden docenten gestimuleerd om gebruik te maken van de promotiebeurs van de KNAW en worden incidenteel projecten gefaciliteerd op het gebied van lesmethodeontwikkeling.

Bekwaamheidsdossiers

Sinds de invoering van de Wet beroepen in het onderwijs (BIO) is de verplichting tot het aanleggen van bekwaamheidsdossiers in de CAO opgenomen. In de afgelopen periode is op Het Amsterdams Lyceum een elektronisch systeem geïmplementeerd, waarmee leraren het bekwaamheidsdossier kunnen gaan aanleggen. Dit is direct verplicht gesteld voor gegadigden voor de LD-functies, maar het zal in de komende beleidsperiode voor alle docenten worden ingevoerd.

De werknemer blijft 'eigenaar' van het dossier en bepaalt binnen de context van het systeem zelf waar het dossier uit bestaat. In ieder geval zullen de resultaten van intervisie, 360-graden feedback, leerlingenenquêtes en lesbezoeken hierin worden opgenomen naast alle andere uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten. Het dossier zal een rol gaan spelen in de functioneringsgesprekken.

6.6 Arbeidsomstandighedenbeleid

RI&E

In december 2013 werd in samenwerking met de gecertificeerde arbodienst Tredin de wettelijk voorgeschreven RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) vernieuwd. Hierin werd vastgesteld dat de arbeidsomstandigheden op enkele ondergeschikte punten na volledig voldoen aan de genormeerde eisen van de Arbocatalogus-VO. Dit betekent niet dat er ten aanzien van de fysieke werkomgeving geen wensen of

aandachtspunten overblijven. Deze gaan vooral over het leefklimaat en betreffen met name klimaatbeheersing en inrichting.

Het beleid is erop gericht deze wensen in de komende jaren zo veel mogelijk te honoreren. In het eveneens wettelijk verplichte jaarlijkse Plan van Aanpak (PvA) worden daartoe oplossingen aangedragen, voor zover technisch voorhanden en financieel haalbaar. Eind 2016 zal na oplevering van de nieuwe leerlingenverblijfsruimte een nieuwe RI&E worden uitgevoerd. Jaarlijks wordt met de MR het arbeidsomstandighedenbeleid geëvalueerd en het PvA opnieuw vastgesteld.

vitaliteitscan

In 2014 werd voor de tweede maal de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een individueel onderzoek naar gezondheid, leefstijl en vitaliteit. Aan deze door de arbodienst georganiseerde Vitaliteitscan nam 35% van het personeel deel. De scan bestond uit een biometrisch onderzoek en het invullen van een vragenlijst, waarna een gericht advies van een arboverpleegkundige volgt, of zo nodig doorverwijzing naar een arts. Uit het onderzoek werd op basis van geanonimiseerde gegevens een managementrapport gegenereerd. Uit dat rapport blijkt een hoge mate van arbeids-satisfactie.

Bij de werkorganisatie scoorden sfeer, afwisseling en zelfstandigheid zeer positief. In het algemeen werd onder de medewerkers een hoge mate van betrokkenheid bij de school en de werkzaamheden vastgesteld. Als negatief punt kwam naar voren dat feedback en steun door leidinggevendenden soms ontbrak. Dit zal in de komende beleidsperiode dan ook extra aandacht krijgen. Het is de bedoeling de vitaliteitscan iedere drie tot vier jaar te herhalen.

schoolnoodplan

Het Schoolnoodplan beschrijft de organisatie van de Bedrijfshulpverlening en bevat het ontruimingsplan. Aan het begin van de komende beleidsperiode zal dit aan de veranderingen in de gebouwsituatie worden aangepast. Regelmatige ontruimingsoefeningen en de wettelijk verplichte jaarlijkse bijscholing van de BHV-ers moeten ervoor zorgen dat het Schoolnoodplan wordt geïmplementeerd.

ziekteverzuim

Gedurende de laatste helft van de vorige beleidsperiode daalde het ziekteverzuim tot 1,5% (2014), waarna het in 2015 licht toenam tot 2,5%. Vergeleken met het landelijk gemiddelde voor de sector (ca 5 %) steekt dit zeer gunstig af. De meldingsfrequentie is ook iets onder het landelijk gemiddelde. Hieruit trekt de arbodienst de conclusie dat er relatief veel kortdurend verzuim in de organisatie plaatsvindt. Omdat dit direct van invloed is op de realisatie van de geplande genormeerde onderwijstijd, moet hieraan steeds aandacht worden besteed door middel van frequent-verzuimgesprekken. Het beleid op het gebied van de verzuimbegeleiding heeft als aandachtspunten:

- Het actief in stand houden van het contact tussen de school en de zieke.
- Intensief overleg met de arbodienst over re-integratie van langdurig ziek personeel.
- Het eventueel inzetten van externe re-integratietrajecten die ten laste van de werkgever komen.

Om uitval te voorkomen wordt aan individuele medewerkers die de werkdruk als erg hoog ervaren, de gelegenheid geboden om cursussen te volgen die gericht zijn op stress-preventie en time-management. Daarnaast wordt het personeel regelmatig geadviseerd om het preventief bedoelde arbeidsgezondheidskundig spreekuur van de arboarts te bezoeken.

6.7 Inpraak en medezeggenschap

Om het draagvlak voor het beleid te vergroten, moet het personeel voortdurend betrokken blijven bij de ontwikkelingen die de school doormaakt. Naast het wettelijk gefundeerde besluitvormingsproces via de MR, is collegiaal overleg daarbij van groot belang. Het beleid blijft gericht op intensivering van het vaksectieoverleg ten aanzien van de verbetering van de onderwijskwaliteit, omdat daar immers de professionaliteit van de onderwijsgevendenden direct van invloed is. Vaak zal afstemming nodig zijn tussen een aantal vaksecties, bijvoorbeeld over de inrichting van studiewijzers en PTA's. Maar ook wanneer het gaat over aspecten van de studeerbaarheid, zoals de regels ten aanzien van toetsing of de spreiding van studievaardigheden in de onderbouw.

Ook de Plenaire Docentenvergadering (PDV) zal in de komende beleidsperiode steeds een belangrijke rol houden binnen de overlegstructuur. Deze vergaderingen zijn opinievormend en informatief met als voornaamste doel een draagvlak voor toekomstig beleid te ontwikkelen. Daarnaast biedt de vergadering een platform om over allerlei zaken breed te discussiëren.

Op grond van gewoonterecht is de consultatie van de PDV bij strikt onderwijskundige zaken vrijwel altijd bepalend voor de eindbeslissing. Vanwege het grote belang dat aan deze inspraakvorm wordt gehecht, zal de schoolleiding blijven streven naar een zo groot mogelijke participatiegraad. Bij het bespreken van sommige aangelegenheden wordt de vergadering uitgebreid met de aanwezigheid van het OOP (Plenaire Personeelsvergadering – PPV). De bevoegdheden van de PDV en de PPV zijn in het Schoolreglement verankerd.

Voor de geïnstitutionaliseerde inspraak via de Medezeggenschapsraad is redelijk veel belangstelling. Om het inspraakmoment naar voren te halen en invloed ook bij het tot stand komen van de beleidsvoornemens mogelijk te maken, hebben twee MR-vertegenwoordigers toegang tot alle bestuursvergaderingen met recht van deelname aan de beraadslagingen. Het beleid blijft erop gericht door verdere deskundigheidsbevordering van de MR-leden de kwaliteit van de inspraakprocedures te bewaken.

6.8 Doelen personeelsbeleid

- Het hierboven beschreven beleid met betrekking tot werving, beloningsbeleid, formatieopbouw en doelgroepen zal worden gecontinueerd.
- De getalsverhoudingen die gerealiseerd zijn in het kader van de functiemix voor de drie lerarenfuncties zullen met de hierboven beschreven restricties zoveel mogelijk worden gehandhaafd.
- In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid zal uitsluitend de cao worden gevolgd.
- Voor het OOP wordt via overleg en verduidelijking van de taakomschrijvingen het werken in teamverband verder gestimuleerd.

- De frequentie van tweejaarlijkse functioneringsgesprekken wordt gehandhaafd , evenals de vijfjarencyclus voor beoordelingsgesprekken.
- Met inachtneming van de hierboven opgesomde speerpunten, wordt het Professionaliseringsplan zo ingericht dat alle medewerkers regelmatig worden bijgeschoold.
- Het arbeidsomstandighedenbeleid wordt ieder jaar met de MR geëvalueerd met het doel het wettelijk verplichte PvA voor het daarop volgende jaar vast te stellen.
- Het voorkomen en adequaat begeleiden van ziekteverzuim blijft een aandachtspunt. Langdurig verzuim zal worden aangepakt door vroegtijdig inzetten van re-integratie-instrumenten.
- Drie- tot vierjaarlijks wordt een Vitaliteitscan gehouden.
- De professionaliteit van de docenten staat centraal bij de implementering van onderwijsvernieuwing en de kwaliteitsbewaking van de onderwijsopbrengsten. Dit krijgt gestalte in consultatie in de PDV, maar vooral ook in intercollegiaal overleg binnen de vaksecties en bij het overleg tussen de vaksecties en de schoolleiding.

7. KWALITEITSZORG

In de voorgaande hoofdstukken werd beschreven welk beleid gevoerd zal worden om de onderwijsopdracht van Het Amsterdams Lyceum te verwezenlijken. Praktisch gezien vormt dit tevens de uitwerking van het kwaliteitsbeleid. Kwaliteitszorg is immers een noodzakelijk, integraal onderdeel van het onderwijsbeleid, het personeelsbeleid en het organisatiebeleid.

In de vorige beleidsperiode werd de systematische interne kwaliteitszorg gecontinueerd en er is geen reden om in de komende periode niet op vergelijkbare wijze te werk te gaan. Derhalve wordt hieronder beschreven op welke manier de school in de komende beleidsperiode systematisch zal toetsen of de in dit plan opgesomde beleidsvoornemens de gewenste resultaten opleveren. Met andere woorden: hoe de school meet of de gewenste kwaliteit gehaald wordt en hoe zal worden ingegrepen wanneer dat nog niet helemaal het geval is.

7.1 Doel en inrichting van de kwaliteitszorg

De regelmatig uit te voeren evaluaties hebben uiteindelijk tot doel het verbeteren van het pedagogisch klimaat, het onderwijsleerproces en het rendement van het onderwijs. Zij dragen tevens bij aan het opheffen van knelpunten in het personeelsbeleid. Om de kwaliteit te meten en te verbeteren wordt in eerste instantie uitgegaan van reeds beschikbare cijfermatige gegevens. Zo kan bijvoorbeeld vanuit het leerlingvolgsysteem snel worden ingespeeld op trends in de toetsresultaten en de absentie. Een analyse van de leeropbrengsten door de vaksecties kan resulteren in aanpassingen van het onderwijsprogramma.

Andere meetgegevens die zullen worden gebruikt voor kwaliteitsbewaking zijn: de in- door- en uitstroomcijfers (IDU) van de leerlingen, het verzuimpercentage van het personeel en kengetallen uit landelijke *benchmark*-projecten met betrekking tot bijvoorbeeld financiën, vroegtijdig schoolverlaten en werkdruk. Minder exact, maar daarom niet minder waardevol omdat het daarbij juist ook gaat om de beeldvorming van de school, zijn zulke instrumenten als: tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen. Verder wordt jaarlijks door het management een systematische risicoanalyse uitgevoerd, die tevens het karakter van een sterkte-zwakte analyse heeft.

7.2 De wijze waarop de kwaliteitszorg plaatsvindt

Nadat door het toezichthoudend bestuur globaal, zoals in dit schoolplan, of eventueel meer concreet op verschillende beleidsterreinen is vastgelegd hoe inhoud wordt gegeven aan het kwaliteitsbeleid, vormen schoolleiding en docententeam in de praktijk de spil van het evaluatieproces. De rector als onderwijskundig eindverantwoordelijke coördineert de concrete toetsing van de resultaten aan de gestelde uitgangspunten en prioriteiten. De procedures voor het genereren van gegevens en het uitvoeren van analyses door de schoolleiding worden door de rector bewaakt.

Ook voor de komende beleidsperiode worden de onderwijsresultaten en met name de examenresultaten systematisch per vaksectie geanalyseerd en vervolgens met de schoolleiding besproken. Voor het uitvoeren van tevredenheidsonderzoeken zal

gebruik worden gemaakt van het programma *Kwaliteitsscholen*. De risicoanalyse wordt uitgevoerd in een op de school toegespitst format..

De rector brengt verslag uit aan het toezichthoudend bestuur en de MR over de resultaten van het kwaliteitsbeleid, waarbij dit schoolplan als ijkpunt dient. De evaluaties brengen de resultaten van het beleid in beeld en zetten deze af tegen de gestelde doelen. Daarbij wordt het verband aangegeven tussen de resultaten en het functioneren van de school, welke ontwikkelingen en factoren van buiten hun invloed deden gelden en of de zelfgestelde doelen en het daarbij behorende streefniveau nog adequaat zijn. Een deel van de gemeten resultaten wordt tevens openbaar gemaakt op de site van de school op de site Vensters VO. Deze site heeft tot doel de kwaliteitskenmerken van alle deelnemende scholen transparant te maken voor belanghebbenden.

Vervolgens wordt op basis van deze informatie vastgesteld welke maatregelen nodig zijn om tot verdere verbetering van de kwaliteit te komen. Die maatregelen kunnen bijstelling van het schoolbeleid inhouden, hetgeen vervolgens door de schoolleiding operationeel wordt vertaald naar de werkvloer. Op deze wijze wordt tevens de basis gelegd voor een nieuw schoolplan dat in het vierde jaar van de cyclus naar aanleiding van de voortschrijdende rapportage in concept wordt opgesteld.

8. FINANCIIEEL EN MATERIEEL BELEID

8.1 Financieel beleid

De bedrijfsvoering van Het Amsterdams Lyceum wordt reeds een groot aantal jaren gekenmerkt door grote stabiliteit. De balans vertoont een evenwichtig beeld en er doen zich geen grote pieken of dalen voor in de exploitatie. Bij de huidige organisatieopzet en een leerlingenaantal dat al jaren voldoende constant is of licht stijgt, ontvangt de school voldoende middelen om de onderwijsopdracht sober en doelmatig uit te voeren.

Dat wil niet zeggen dat er daarna geen wensen tot verbetering zouden overblijven ten aanzien van zulke onderwerpen als de klassengrootte, de werkdruk, de beloning. De financiële gevolgen van zelfs geringe aanpassingen op die gebieden zijn echter zodanig dat zulke maatregelen altijd afhankelijk blijven van macro-politieke besluiten om daar ook middelen voor beschikbaar te stellen. In dat kader is het van groot belang dat het beleid gericht blijft op het steeds volledig benutten van ook kleinere mogelijkheden om subsidies te verkrijgen.

Het financieel beleid is gericht op een sluitende jaarexploitatie, waarbij onderuitputting wordt voorkomen en de beschikbare middelen jaarlijks zo veel als verantwoord is ten goede komen aan het primair proces. Deze doelstelling vereist nauwkeurige bewaking en tijdige aanpassing van de begroting, die dan ook twee maal per jaar voor dat doel wordt herzien.

Voor voorziene en onvoorziene risico's worden bestemmingsreserves en voorzieningen aangehouden. De hoogte van de hiermee gemoeide bedragen worden jaarlijks opnieuw vastgesteld aan de hand van de uit te voeren risicoanalyse. De onderbouwing hiervan is opgenomen in het financieel jaarverslag (bestuursverslag). Er worden reserves aangehouden voor het onderhoud van het monumentale pand en de risico's op het gebied van personele uitgaven. Bij dat laatste gaat het om risico's die voortvloeien uit onverwacht grote fluctuaties in de formatie, onverwacht hoge kosten wegens ziektevervanging, en arbeidsongeschiktheid- en werkloosheidsuitkeringen,

waarvoor de school eigenrisicodragers is. De reserves en voorzieningen zijn aan het begin van deze beleidsperiode op peil en behoeven geen verdere ophoging. De aldus opgebouwde buffer is adequaat, zelfs al is die aanzienlijk lager dan volgens de normen van de onderwijsinspectie voor onze school acceptabel zou zijn.

Om bij excessieve stijging van het ziekteverzuim toekomstige verplichtingen in het kader van loondoorbetaling het hoofd te kunnen bieden, is op *stop loss* basis een ziekteverzuimverzekering voor loonschade afgesloten, waardoor het reële risico voor Het Amsterdams Lyceum in extreme gevallen tot ca. € 150.000 per jaar wordt beperkt.

De 'overtollige' middelen die grotendeels dienen ter dekking van de bestemmingsreserves, zullen uitsluitend worden belegd in vastrentende obligaties en staatsleningen die voldoen aan de strenge eisen van de daarvoor geldende regels van het ministerie van OC&W.

8.2 Materieel beleid

De materiële bekostiging door de rijksoverheid is gekoppeld aan het leerlingenaantal. Uit dit *lump sum* bedrag moet het onderhoud van binnen- en buitenzijde van de gebouwen, alsmede kleine verbouwingen bij herindeling of aanpassing worden gefinancierd. Omdat de gebouwen economisch eigendom van de gemeente Amsterdam zijn, kan op investeringen in de gebouwen niet worden afgeschreven, wel echter op de inventaris, waarvan de verzekerde waarde ca. vijf miljoen euro bedraagt. Dit betreft naast meubilair en computers zaken als CV-ketels en airco-installaties, waarvan vervanging ook voor rekening van de school komt. In de afgelopen beleidsperiode werd gemiddeld jaarlijks ca. 2% van de baten aldus geïnvesteerd, hetgeen aanzienlijk lager is dan het gemiddelde bij vergelijkbare scholen. Er wordt lineair afgeschreven ten opzichte van de verkrijgingsprijs. Elektronische apparatuur wordt afgeschreven in drie jaar, overige inventaris in 10 jaar.

Omdat de materiële voorzieningen goed op orde zijn, werd vanaf 2009 vrijwel alleen aan noodzakelijke vervanging gedaan en werd weinig in nieuwe activiteiten geïnvesteerd. Dat de afschrijvingslasten daardoor in de afgelopen beleidsperiode daalden,

weerspiegelt mede dat de investeringspiek van 15 jaar geleden (na de vorige renovatie) nu geheel is afgeschreven. Om de voorzieningen op peil te houden is jaarlijks maximaal ca. 3% van de baten nodig, overeenkomend met € 280.000 bij het prijspeil van 2015. Dan is tevens sprake van een *ideaal complex* waarbij investeringen en afschrijvingen elkaar in evenwicht houden. Derhalve kan het beleid op dit punt in de komende periode worden gecontinueerd, zij het dat vanaf 2016 opnieuw stevig zal moeten worden geïnvesteerd, bijvoorbeeld bij het in gebruik nemen van de nieuwe leerlingenverblijfsruimte of de vervanging van de CV-ketels.

Omdat de school gehuisvest is in een monumentaal pand waarvan de onderhoudskosten boven het gemiddelde uitstijgen, wordt een bestemmingsreserve voor het groot onderhoud aangehouden van ongeveer vijf ton. De gemeente Amsterdam is volgens de thans geldende regels verplicht aan de hand van prognoses voor het te verwachten leerlingenaantal uitbreiding en nieuwbouw van schoolgebouwen te financieren, maar niet het renoverend onderhoud van bestaande gebouwen.

Toch werd in de afgelopen periode door DMO incidenteel geïnvesteerd in bijvoorbeeld het in oude staat terugbrengen van de gevels en meer recentelijk in funderingsherstel en het aanbrengen van een ondergrondse uitbreiding onder de poort van het hoofdgebouw. Dergelijke bijdragen zijn echter volstrekt ad hoc en worden in jaarlijkse rondes aangevraagd, waarbij de regels de gemeente vrijwel tot niets verplichten.

Mogelijk zal in de komende beleidsperiode ook in Amsterdam gestalte gegeven worden aan de zogenoemde doordecentralisatie. Daarbij worden de gelden die de gemeente voor de huisvesting van scholen ontvangt via het gemeentefonds volgens een bepaalde sleutel herverdeeld over de besturen. Dit is vooral van belang bij plannen tot nieuwbouw. Voor Het Amsterdams Lyceum is er geen grote urgentie om hier beleidsmatig op aan te sturen.

8.3 Beleidsdoelen financieel en materieel beleid

Van de in de vorige hoofdstukken beschreven beleidsvoornemens zijn geen zodanige financiële gevolgen te verwachten, dat het hier geschetste financiële en materiële beleid voor de komende vier jaar wijziging of aanvulling behoeft. Uitgangspunt is

steeds dat eventuele wijzigingen in het formatie-, organisatie- en taakbeleid budgettair neutraal zullen verlopen óf dekking vinden in de jaarexploitatie. Materiële voorzieningen nodig voor uitvoering van bijvoorbeeld het beleid op het gebied van ICT, zullen uit het jaarlijks voor investering beschikbare budget worden gefinancierd.

8.4 Sponsoring

Van sponsoring is sprake wanneer aan de school geld of goederen ter beschikking worden gesteld en in ruil daarvoor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen in schoolverband worden geconfronteerd. Een belangeloze schenking valt dus niet onder deze definitie. Om te voorkomen dat de objectiviteit en de onafhankelijkheid van het onderwijs bij sponsoring in het gedrang komen, hebben alle landelijke onderwijsorganisaties, het ministerie van OC&W, de Consumentenbond en de educatieve uitgeverijen hierover afspraken gemaakt in het Convenant Sponsoring. Vastgelegd is dat de sponsor in geen geval bemoeienis mag krijgen met de inhoud van het onderwijs. Verder mag de school voor de continuïteit niet afhankelijk worden van sponsorgelden en moet bij reclame-uitingen als tegenprestatie, rekening gehouden worden met het bevattingsvermogen en het verwachtingspatroon van leerlingen. De school houdt zich aan de richtlijnen van dit convenant. Overigens komt sponsoring op Het Amsterdams Lyceum slechts incidenteel en dan nog in zeer bescheiden omvang voor.

9. WERVING, PR-BELEID EN EXTERNE CONTACTEN

Bij de uitvoering van het beleid gericht op het bereiken van de onderwijskundige doelen staat de school niet op een eiland. Integendeel, juist in de voortdurende wisselwerking met onze externe relaties krijgt veel beleid gestalte op operationeel niveau. Daarbij is sprake van een vloeiende overgang van de meer zakelijke contacten naar communicatie die gericht is op werving, als men in aanmerking neemt dat de verantwoordelijke medewerkers zich bij alle contacten naar buiten steeds van de PR-effecten bewust horen te zijn.

De externe relaties die de school onderhoudt zijn minder of meer geformaliseerd. In het meer informele vlak kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de culturele contacten van individuele docenten die resulteren in excursies, optredens op school, bijzondere gasten. Ook het netwerken met het oog op onderwijskundige of didactische uitwisseling, speelt zich grotendeels af op dit individuele niveau.

Daarnaast zijn er de meer geformaliseerde overlegstructuren waar de school aan deelneemt binnen het kader van de VO-raad en het Eerste Coöperatieve Werkgeversverband. Op gemeentelijk niveau heeft de school permanent overleg met de GG&GD, de gemeentelijke leerplichtconsulent, het wijkcentrum en de wijkpolitie en het samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Het Amsterdams Lyceum neemt deel aan op samenwerking gericht overleg tussen scholen in de vereniging OSVO en het BOOZ. Regelmatig is er ook overleg tussen de vier oudste lycea van Nederland. Op incidentele basis wordt gebruik gemaakt van de diensten van onderwijsverzorgingsinstellingen. Waar dit nodig wordt geacht kan dit soort contacten in de komende beleidsperiode worden geïntensiveerd.

Met de ontvangende instellingen voor vervolgonderwijs worden de contacten voornamelijk onderhouden door de decanen, die tot taak hebben om de abiturienten te begeleiden bij de studiekeuze. Dit gebeurt allereerst door het verspreiden van schriftelijke informatie. Daarnaast houden medewerkers van HO-instellingen incidenteel voorlichtingsbijeenkomsten op school.

Aan de jaarlijkse wervingscampagne voor nieuwe leerlingen wordt door Het Amsterdams Lyceum veel aandacht besteed. Er wordt veel waarde gehecht aan zorgvuldige communicatie met de doelgroep, zodat die een eerlijk en representatief beeld van de school krijgt. Op open dagen zijn alle medewerkers voor dit doel gemotiveerd aan de slag. In de contacten met de toeleverende basisscholen wordt het beeld van de school op zodanige wijze uitgedragen dat de sterke punten van onderwijs en leerlingenzorg goed tot hun recht komen.

Omdat de aanmelding thans zowel kwantitatief als kwalitatief goed te noemen is, zijn er geen voornemens om het nu gevoerde wervingsbeleid ingrijpend te wijzigen. Bij het toelatingsbeleid worden de regels van de in Amsterdam geldende Kernprocedure gevolgd. In overeenstemming daarmee worden de beschikbare plaatsen volgens een systeem van matching verdeeld. Het beleid zal erop gericht blijven om zoveel mogelijk leerlingen toe te laten die Het Amsterdams Lyceum als school van hun eerste voorkeur hebben opgegeven.

10. TEN SLOTTE

Het hier gepresenteerde schoolplan kan niet anders zijn dan een momentopname. Het weerspiegelt het thans gevoerde beleid op basis van de nu geconstateerde prioriteiten. De geëxpliciteerde beleidsdoelen zijn dan ook in zekere zin gebaseerd op een extrapolatie van de werkelijkheid van nu. De school staat echter midden in het maatschappelijk krachtenveld. Waar de maatschappij verandert, zal voor een onderwijsinstelling een flexibele respons noodzakelijk zijn om de continuïteit van de instelling te waarborgen. Zo opgevat is dit schoolplan een referentiekader voor de maatschappelijke opdracht van de school en de resultaten van het onderwijs.

Hoezeer de school maatschappelijk verankerd is, blijkt als men zich realiseert dat het bedrijfsproces slechts bestaat uit de dagelijkse confrontatie tussen mensen. De schoolgemeenschap bestaat in de sociale wisselwerking tussen personeel, leerlingen en ouders. Dit is het 'waardevolle sociaal kapitaal' van Het Amsterdams Lyceum. Een schoolplan dat het toekomstig beleid van de school wil beschrijven,

komt dan ook alleen tot zijn recht, indien het een breed draagvlak heeft in alle geledingen van de school.

De beleidsdoelen worden in dit schoolplan op twee manieren geformuleerd. Soms zijn de gewenste kenmerken van het onderwijs of de onderwijsorganisatie vastgelegd, terwijl bij andere beleidsdoelen eerder de wenselijke richting van het veranderingsproces is beschreven. In beide gevallen is het noodzakelijk dat verdere operationalisering in een samenhangend besluitvormingsproces tot stand komt, waarbij de gehele schoolgemeenschap betrokken is.

Met dit draagvlak, dat de overdracht van het 'sociaal kapitaal' naar de toekomst garandeert, zal Het Amsterdams Lyceum in staat zijn het schoolbeleid steeds tijdig bij te sturen en zodanige invulling te geven dat die toekomst met vertrouwen tegemoet gezien kan worden.