



Schoolplan 2019 – 2023 (2024)

We bieden op onze school vernieuwend openbaar onderwijs met een innovatief karakter. In een voortdurend en snel veranderende maatschappij is het noodzakelijk dat leerlingen worden toegerust met 21st century skills om goed te kunnen functioneren in een kennissamenleving.

Ruimte voor Talent

Naast een stevig basispakket gericht op een diploma Technasium, atheneum, havo of mavo, kunnen leerlingen bij Fortes Lyceum aan de slag met uitdagende programma's die aansluiten bij hun talent.

- **Fast Lane English en Cambridge English**, de meest effectieve taalbeheersing van de wereldtaal Engels in alle afdelingen.
- **Technasium**, voor creatieve denkers die ook kunnen ontwerpen. Geen uitdaging is te complex voor hen.
- **Art Factory**, de wereld van de digitale kunst en multimedia. Filmen, monteren, journalistiek en grafische vormgeving voor de media van de toekomst.
- **Sports**, voor bijzondere sporten buiten de gymzaal en meer kennis over sporten en beweging.
- **Jong ondernemen**, oriëntatie op ondernemerschap vanaf leerjaar drie.

Brede ontwikkeling

Onderwijs gericht op de ontwikkeling van kinderen/jongeren als persoon, niet op het stampen van kennis. Activeren van cognitieve intelligentie, creatief denken in moeilijke en innovatieve vraagstukken en vervolgens probleemoplossend handelen, hebben veel meer waarde. Zo leren onze leerlingen alle skills die ze nodig hebben in hun vervolgstudie en werkende leven.

Kleinschalig

Futureproof onderwijs binnen een kleinschalige scholengemeenschap van ongeveer 1100 leerlingen met een fijne sfeer.

Wij bieden kwaliteit, orde, rust en regelmaat waarbij we veel aandacht hebben voor kinderen/jongeren en hun ouders. De driehoek van leerling, ouders en school is bepalend voor het ontwikkel- en leerproces van kinderen en jongeren.

We dagen leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen in een professionele leeromgeving waar iedereen zich veilig, prettig en gewaardeerd voelt. Tegelijkertijd investeren we actief in de relatie die zij met hun maatschappelijke omgeving hebben.

Inhoudsopgave schoolplan 2019-2023 en doel schoolplan

1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Van risico's naar ambitie

2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Interne en externe analyse
- 2.5. Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2019-2023
- 2.6. Kwantitatieve doelen
- 2.7. Strategieën
- 2.8. Meetpunten
- 2.9. Ons schoolplan op 1 A4

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.2.1. Doorlopende leerlijn
 - 3.2.2. Burgerschapsonderwijs
 - 3.2.3. Ontwikkeling in beeld
 - 3.2.4. Onderwijstijd
- 3.3. Veiligheid
 - 3.3.1. AVG
- 3.4. Pedagogisch en didactisch klimaat

4. Personeelsbeleid

- 4,1 Inleiding
- 4.2.1 Personeelsbeleid via PCM Cyclus
- 4.3 Ontstapeling van taken
- 4.4 Vitaliteitsbeleid

5Kwaliteitszorg

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Kwaliteitscultuur & Implementatiekracht
- 5.3 ICT
- 5.4 Financiën

Bijlagen

- 1 Schoolplan op A4
- 2 Taakweging

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage. In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven voor 2023 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren. Daarnaast zijn gegevens verzameld die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de regio en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur drie keer per jaar op de hoogte van de bereikte doelen door tussentijdse evaluaties en resultaten.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Zelfevaluatie t.b.v. inspectiebezoek
- Integraal personeelsbeleidsplan
- Schoolgids
- School-ondersteuningsprofiel SOP

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

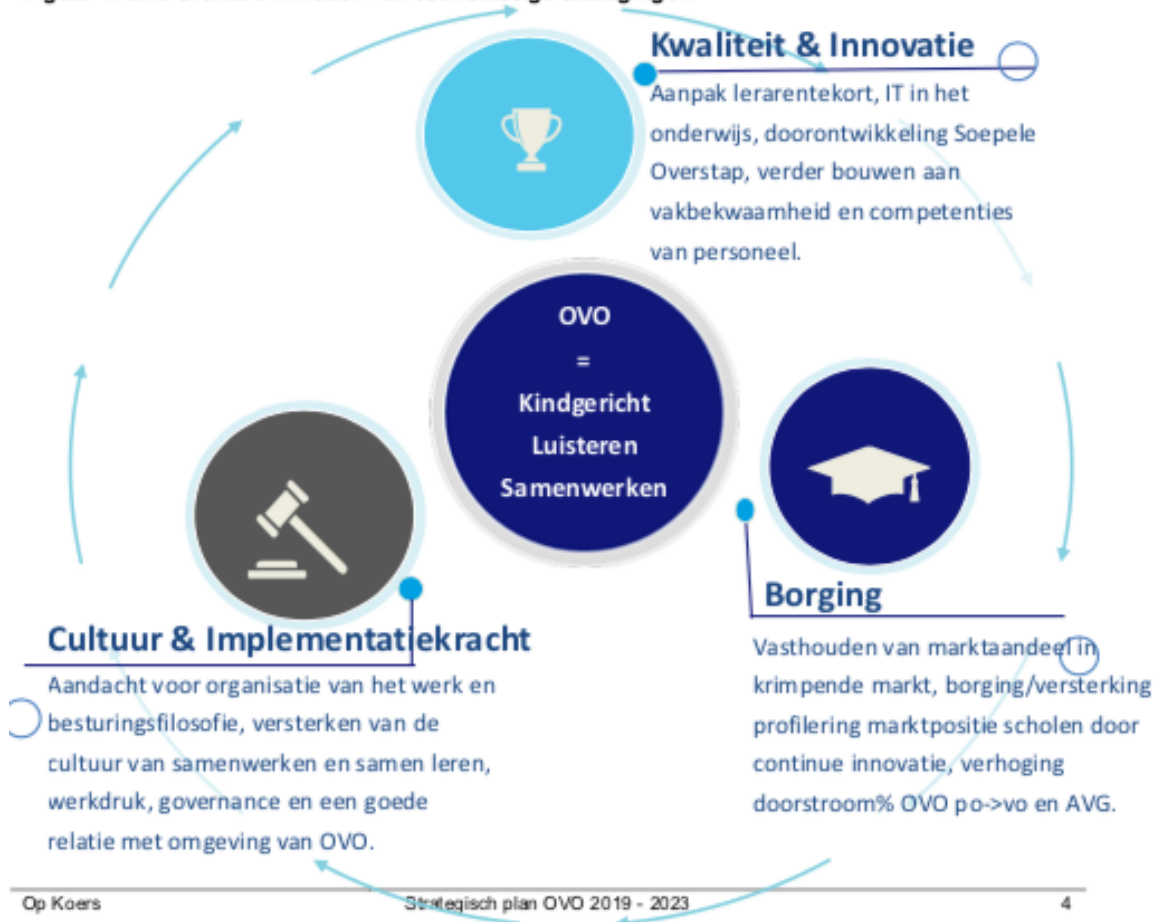
Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Dit plan Op Koers is kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd binnen het MT en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.



1.2 Van risico's naar ambities

Uit een uitgebreide stakeholdersanalyse in 2018 kwamen de drie nieuwe kernwoorden voor stichting OVO: Kindgericht – Luisteren – Samenwerken

Figuur 1. Drie thema's in kader van toekomstige uitdagingen



2. De opdracht van onze school

Fortes Lyceum is er voor ieder kind en heeft in gezamenlijkheid binnen Stichting OVO twee hoofdopdrachten geformuleerd; elk kind wordt een soepele overgang van PO naar VO gegund. Ieder kind wordt optimale kansen geboden om zijn of haar talenten te gebruiken en te ontwikkelen met als resultaat een uitstekende uitgangspositie voor het leven na school. Doorlopende leerlijnen en kansengelijkheid zijn hierbij sturende begrippen.

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2 Onze missie

Het begeleiden van kinderen naar jongvolwassenheid in de breedste betekenis van het woord dus zowel intellectueel; sociaal-emotioneel; fysiek-biologisch; kritisch-burgerschap.

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

Iedere Fortes-collega beschouwt onze missie als belangrijkste opdracht.
De nieuwe wereld ontstaat niet alleen in Shanghai of Silicon Valley, maar recht onder onze neus. Onze leerlingen zullen met hun creatief denkvermogen de wereld permanent en duurzaam veranderen, is onze overtuiging.
Vanuit onze pedagogische opdracht zullen we dus geleidelijk onze didactiek aanpassen; gezamenlijk en in een open en prettige sfeer.
Binnen bepaalde heldere kaders ontstaat veel ruimte voor diversiteit en aandacht voor individuele leerlingen met eigen leerroutes. Controle door docenten wordt ondergeschikt aan vertrouwen, verantwoordelijkheid en zelfsturing.
Feedback en reflectie nemen langzaam de rol over van cijfers.
Veel nadruk op samenwerking en communicatie. In een veranderende omgeving is aanpassingsvermogen nuttiger dan stug volharden in vooraf opgestelde plannen.

2.4. Interne en externe analyse

De belangrijkste factoren van de analyse:

Sterke punten van onze school	Zwakke of ontwikkelpunten van onze school
1 openheid en diversiteit	1 voldoen aan systeemwereld
2 fijne sfeer	2 veelheid aan activiteiten
3 innovatievermogen	3 veel kennis bij enkelen (stapeling)

De belangrijkste factoren (minder invloed op) van de externe analyse:

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 relatie hogescholen en TU	1 innovatievermogen (selecte groep)
2 betrokkenheid culturele instellingen	2 ambitie is erg hoog
3 participatie bedrijfsleven	3 belasting van schoolleiding

2.5 Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2019-2023

Het kwalitatief doel bestaat uit twee delen: een 'doel-element' en een 'doen-element'. Het doel element geeft de richting aan, het doen-element geeft aan hoe we iets gaan realiseren. Het kwalitatief doel moet:

- Voortdurende innovatie van onderwijsdidactiek en pedagogiek realiseren
- Leerlingen en personeel bewust maken van eco-doelen van de school
- PO-leerlingen doen genieten van de overstap naar Fortes Lyceum
- Van Goed naar de beoordeling Excellent brengen
- Tevredenheid van leerlingen boven de 7.0 brengen

2.6. Kwantitatieve doelen

De doelen die we in 2023 beogen en die aangeven wat in 2023 bereikt is.

- Fortes Technasium is regionaal bekend bij gemeenschap en bedrijfsleven
- Fortes Art heeft een regionaal bekend cultuurprofiel met eigen examenprogramma
- Fortes Sports heeft een grote aantrekkingskracht met goede voorzieningen
- Fortes ECO-school; afvalscheiding, zelfvoorzienend, vernieuwbouw is energie-neutraal gerealiseerd
- Het leerlingenaantal blijft boven 1.100 leerlingen

2.7. Strategieën

Onze strategieën ‘doen-elementen’ geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatief doel, te bereiken. Ze zijn onze routeplanner naar succes. Op basis van ons kwalitatieve doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

1	Onderwijsinnovatie laten we plaatsvinden via Fortes Technasium. Vanuit een olievlekwerking zal dit uiteindelijk de onderwijsfilosofie in onze school positief veranderen.
2	Eco-school moet het DNA van onze school worden. De voortrekkersgroep bestaande uit 2 collega's en de leerlingenraad zullen we ondersteunen d.m.v. studiedagen, sprekers, regels etc.
3	Training en studiedagen: kindgericht – luisteren – samenwerken (OVO-doel) binnen onze school en dit in afstemming met collega-scholen zal leiden tot een gewenste overstap voor kinderen.
4	Vanuit de officiële beoordeling worden we excellent door volgend schooljaar vanuit eigen aspecten van kwaliteit in te zetten op talent-ontwikkelprogramma's van onze school.
5	Tevredenheidsscore vanuit leerlingen willen we verhogen van 6.7 naar 7.0 Dit willen we realiseren door leerlingen te betrekken bij de evaluatie en afname van de enquêtes die hiervoor beschikbaar zijn.

2.8. Meetpunten

Strategie	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
Onderwijsinnovatie	Tech4 werkt volgens nieuwe onderwijsdidactiek	Uitbreiding pilot Tech naar eerste leerjaar	Leerjaar 1&2 + leerjaar 4t/m6 werken volgens nieuwe vorm	Technasium werkt geheel volgens nieuwe didactiek
Eco-school	Afvalscheiding in gehele schoolgebouw	Afval... en 1 gebouwdeel energie-neutraal	Afval... en 2 gebouwdelen energie-neutraal	Afval.... en collega's zelf met ideeën
PO-leerlingen genieten van overstap	Tevredenheid 1 ^e klassers enquêteren	Tevredenheid 1 ^e klas hoge score	Hogere score dan vorig jaar	Tevredenheidsscore ligt boven 8.0

Van goed naar excellent	Doel bepalen met gehele team. Aanvraag doen	Jury kennismaking met talent-ontwikkel-programma	Behaald of niet	
Tevredenheid leerlingen	Enquête evalueren met leerlingen: aanbevelingen/u	Score boven 6.8	Score boven 6.9	Score minimaal 7.0

Op grond van het voorgaande zal jaarlijks een actieplan (jaarplan) worden opgesteld:

- Meetpunten;
- Acties om deze doelen te realiseren;
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
- Eventueel: welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

2.9. Ons schoolplan op 1 A4

Kwalitatief doel					
Kwantitatieve doelen	Strategieën	Meetpunten	Actieplan	Wie	Wanneer
	Onderwijsinnovatie				
	Eco-school				
	Overstap				
	Excellent				
	Tevredenheid				
	Vitaliteit personeel				

De blauwe delen van het schoolplan op 1 A4 blijven gelijk voor de hele schoolplanperiode. De roze gekleurde delen wijzigen per jaar. Die opzet helpt om het Schoolplan goed te kunnen monitoren en levend te houden. Dat vergroot de kans op succes en het daadwerkelijk realiseren van het kwalitatieve doel dat je hebt gesteld.

3. Onderwijskundig beleid

We bieden op onze school vernieuwend openbaar onderwijs met een innovatief karakter. In een voortdurend en snel veranderende maatschappij is het noodzakelijk dat leerlingen worden toegerust met 21st century skills om goed te kunnen functioneren in een kennissamenleving.

3.1. Inleiding

Onderwijs gericht op de ontwikkeling van kinderen/jongeren als persoon, niet op het stampen van kennis. Activeren van cognitieve intelligentie, creatief denken in moeilijke en innovatieve vraagstukken en vervolgens probleemoplossend handelen, hebben veel meer waarde. Zo leren onze leerlingen alle skills die ze nodig hebben in hun vervolgstudie en

werkende leven. Futureproof onderwijs binnen een kleinschalige scholengemeenschap van ongeveer 1100 leerlingen met een fijne sfeer.

Wij bieden kwaliteit, orde, rust en regelmaat waarbij we veel aandacht hebben voor kinderen/jongeren en hun ouders. De driehoek van leerling, ouders en school is bepalend voor het ontwikkel- en leerproces van kinderen en jongeren.

We dagen leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen in een professionele leeromgeving waar iedereen zich veilig, prettig en gewaardeerd voelt. Tegelijkertijd investeren we actief in de relatie die zij met hun maatschappelijke omgeving hebben

3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

Wij werken op het Fortes Lyceum vanaf dit schooljaar in vier teams. Elke afdeling stelt jaarlijks een afdelingsplan op. Hieronder de actuele plannen en resultaten.

- Een Fortes leerling en docent zijn gemotiveerd aan het werk, de ouder is tevreden en tegelijkertijd zijn de opbrengsten en doorstroom goed.
- Leerlingen gaan met plezier naar school, docenten staan vol energie voor de klas, de oudertevredenheid is voldoende of hoger en de opbrengstenkaart is op alle vlakken bovengemiddeld.
- Wij willen dat onze leerlingen inspirerend onderwijs volgen en zich verbinden aan de school, zodat ze hun talenten maximaal ontwikkelen.

Op onze school kennen we de zogenaamde projectweken waarbij de meeste leerlingen in bijna alle leerjaren aan verschillende projecten werken. Het zijn er vijf per schooljaar en vooral bedoeld om de lesuitval gedurende de tussenliggende periodes te voorkomen. Projectonderwijs is een aanvulling en invulling van het curriculum en zorgt voor een gevarieerd en rijk onderwijsleerproces.

Zowel vanuit de verschillende vakken als vanuit de talent-ontwikkelstromen worden mooie projectprogramma's ingezet.

3.2.1. Doorlopende leerlijn

Om leerlingen/jongeren goed voor te bereiden op vervolgopleidingen bieden wij een breed en dekkend onderwijsprogramma. We zorgen dat onze leerlingen samen opgroeien in een school met een gezonde diversiteit met verschillende activiteiten die het actief burgerschap bevordert.

Naast een breed en stevig basisprogramma dagen we onze leerlingen uit met de talent-ontwikkelprogramma's. Dit houdt in twee keer per week bezig zijn met je intrinsieke talent. We hebben gekozen voor vijf hoofdrichtingen: fysieke uitdaging (Sports), technologische uitdaging (Technasium), digitale kunst en media (Art Factory), taalgevoel (Fastlane English vwo & Cambridge English havo/mavo), ondernemerschap (Jong ondernemen leerjaar 3).

Voor de talent-ontwikkelprogramma's zijn er goed geoutilleerde ruimtes zoals studio's en theater (Art Factory), klimwand en stormbaan (Sports) en de werkplaats voor Technasium.

Toekomstgericht onderwijs ontstaat in ons Technasiumteam. Samen met leerlingen en ouders ontwikkelen we futureproof onderwijs. In stijl van sociaal constructivisme leren ze samenwerken in een verticale organisatie, niveau- en tempodifferentiatie per leerling, geen vast rooster maar coaches en experts. Werkelijke opdrachten (casus) van officiële opdrachtgevers en coaches vanuit hogescholen.

Leerstrategieën krijgen meer inhoud door gebruik te maken van moderne media. In zorgvuldig samengestelde klassen kunnen onze leerlingen deels met tablets en deels met boeken werken.

Ze krijgen alle leerstof zowel digitaal als in folio waardoor ze per vak kunnen bepalen welk leermiddel het best past. We hebben daarvoor een methodelicentie afgesloten met Iddink. Onze docenten gebruiken laptops en/of tablets en lokalen zijn uitgerust met tv-schermen en Apple TV.

3.2.2. Burgerschapsonderwijs

Binnen onze school is er zowel onder leerlingen als personeel sprake van diversiteit. Daardoor is er een grote mate van begrip voor maatschappelijke verschillen en ontwikkelingen.

Om een voorbeeld te geven: zowel bij de terroristische aanval op Charlie Hebdo als later weer in Parijs, werd ook bij ons de vlag halfstok gehangen. Nadat vergeten was dat ook te doen bij de terroristische aanval op Istanbul, werd door twee leerlingen gevraagd waarom dit keer de vlag niet halfstok hing. Hiervoor is excuus gemaakt.

Vanaf 2017 kennen we Paarse Vrijdag en worden er Paarse-Vrijdag-bandjes uitgedeeld door de GSA, er worden posters opgehangen en het GSA spreekt een woordje tijdens de grote pauzes. Iedereen wordt opgeroepen om paars te dragen die dag!

Kijk voor meer informatie op <https://www.gsanetwerk.nl/paarsevrijdag/>

Activiteiten als 'Sponsorloop voor Kika' en 'Run for Education' voor een schooltje in de favela van Rio de Janeiro, zijn mooie voorbeelden van sociaal-maatschappelijke betrokkenheid van leerlingen.

Technasium met Quick-dating voor bedrijven, Sports-kamp, Art Factory-kamp en projectweken bieden landelijke en internationale mogelijkheden tot het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Zo ook internationale uitwisselingen met Italië, Frankrijk, Spanje en Zweden. Ditzelfde geldt voor de Engelandreis met plaatsing in gastgezinnen.

3.2.3. Ontwikkeling in beeld

Om de overdracht van basisonderwijs naar onze school te verbeteren vindt zowel schriftelijk als mondeling overleg plaats tussen de groep 8 docent en afdelingsleider brugjaar. Hierbij wordt ook gekeken naar de eindtoets groep 8 en in overleg met ouders worden leerlingen geplaatst.

In leerjaar 2 gebruiken we **een gevalideerde toets** als aanvulling op eigen ontwikkeldossier van kinderen. Tevens gebruiken we oud CE-werk en Cito kijk- en luistertoetsen.

Binnen SOM werken we met een leerlingvolgsysteem waarin voor vakdocenten leerinformatie beschikbaar is en voor de mentoren tevens verschillende sociaal-emotionele aspecten van een kind. Onze basisondersteuning is op orde (zie SOP). Wij zien leerlingen in hun adolescentie levensfase als een cruciaal stadium voor de ontwikkeling van de identiteit en eigenheid. Daarom zien wij de school als een oefenplaats voor jongeren. Fouten maken mag, mits hiervan wordt geleerd.

Er is een aantoonbaar lage uitstroom richting speciaal onderwijs en er zijn weinig thuiszitters. Helaas loopt het ziektepercentage wel wat op.

De warme overdracht PO/VO is meer dan een formele handeling vinden wij. Om onze school laagdrempelig te maken, staat begin maart een groot aantal collega's klaar om de nieuwe leerling samen met zijn/haar ouder(s)/verzorger(s) te ontvangen en een aangenaam intakegesprek te voeren.

De focus van onze docenten, begeleiders en schoolleiding is gericht op het begeleiden van kind naar jongvolwassenheid. Voor de zomervakantie organiseren wij een kennismakingsmiddag voor nieuwe leerlingen met hun mentor en een avond met nieuwe ouder(s)/verzorger(s). Er is dan veel aandacht voor de relatie mentor/ouders/leerling.

Om zich de school eigen te maken is de eerste schooldag voor onze nieuwe leerlingen; digitale middelen leren kennen, kennismaken met leerplan 'leren-leren'. De leren leren module gebruiken we in de eerste helft van het brugjaar.

Onze school is van/voor leerlingen dus houden we per kwartaal klankbordbijeenkomsten per afdeling en per leerjaar; bijvoorbeeld een selectie van havo4 leerlingen die over verschillende aspecten van onderwijs, school, veiligheid hun mening geven.

De leerlingenraad is actief, stelt zelf het leerlingenstatuut op, organiseert feesten en acties als Valentijnsdag en Paarse Vrijdag. De leerlingenraad doet ook voorstellen over inrichting, buitenruimte en keuzes van meubilair. Bij sollicitatiegesprekken is iemand van de leerlingenraad aanwezig. De leerlingenraad is een belangrijk klankbord van de directeur zoals ook de ouderraad dat is. De leerlingenraad heeft een eigen Instagram en eigen budget op basis van het leerlingenaantal van de school.

Dit heeft positieve gevolgen voor sfeer, welbevinden en actief burgerschap, zo ook positieve gevolgen voor onderwijspositie Fortes.

3.2.4. Onderwijstijd

Totaal:	1113	1107	1137	1107	1160	735	6359	1160	782	5299	1166	782	4162
Vwo	9,17	7,07	8,57	9,11	7,31	9,83							
Havo	10,59	7,87	9,22					8,77	10				
Mavo	9,36	8,05									8,20	12,49	
	9,71	7,66	8,89	9,11	7,31	9,83		8,77	10,19		8,20	12,49	
	1005	1022	1036	1006	1075	663	5807	1058	702	4823	1065	684	3776
Bovenste rij is geprogrammeerde onderwijstijd. Rij met de dikke cijfers is de gerealiseerde onderwijstijd. Onderste rij is wettelijk verplicht.							5700			4700			3700

3.3. Veiligheid

In de factsheet alle gegevens van het Fortes Lyceum uit Vensters voor Verantwoording.

We gebruiken deze gegevens jaarlijks als monitoring naast de gegevens van Foleta en Cum Laude van SOM. Op onze school is de sfeer van dusdanige aard dat we er nauwelijks gebruik

van hoeven maken, maar we hebben het zogenaamde antipestprotocol, grensoverschrijdende gedragsprotocol etc.

Onze schoolvertrouwenspersoon komt zelden in actie omdat leerlingen en personeel zich in woord en gedrag respectvol uiten. Om sociale cohesie te bewerkstelligen zijn we enkele jaren geleden met zogenaamde teambuilding gestart. Aan het begin van leerjaar 2 mavo en 2 havo komt hierdoor de groepsdynamiek weer in balans en er ontstaat weer een hechte klas. Zeven groepen van 6 lessen; lessen in week 1, twee blokuren in week 3 en in de week voor de herfstvakantie.

Na de periode van eerste SE-toetsen sluit havo 4 samen met hun docenten de periode af met een middag/avond samen kletsen, samen sparren en evalueren. Uiteraard moet het vooral ook gezellig zijn. Vragen en opmerkingen die bij leerlingen leven na zo'n eerste periode horen wij graag, zodat we samen kunnen proberen een goed vervolg te geven aan de start van het nieuwe schoolexamenjaar.

3.3.1 AVG

Fortes Lyceum wil voldoen aan alle vereisten van de AVG en is ervan overtuigd dat dit helpt om de kwaliteit en veiligheid te verbeteren. In grote lijnen gaat het er de komende jaren om de volgende transitie door te maken:

- Bewustmakingsacties.
- Implementatie-acties in personeelsvergaderingen e.d.
- Maatregelen d.m.v. de uniforme autorisatiematrix met afspraken als clean desk en opslag.

3.4. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

In tegenstelling tot vroeger hebben wij op Fortes Lyceum geen lange lijst met regels die niemand kan onthouden, maar hebben we het pedagogische schoolklimaat gevat in één zin die voor iedereen begrijpelijk en toepasbaar is, namelijk: - Respectvol met elkaar en met je omgeving omgaan – met als resultaat 7.1 score voor schoolklimaat.

In de derde week van het schooljaar gaan we met ruim 200 leerlingen op brugklaskamp. Leerlingen en docenten leren elkaar daar aardig kennen en waardering voor elkaar te krijgen. Leerlingen zijn snel onderdeel van hun nieuwe klas en er ontstaan nieuwe vriendschappen.

Via debatwedstrijden, feestavonden voor alle afdelingen, kerstdiner voor onderbouw en kerstgala voor bovenbouw, eindexamengala en met als klapper op de vuurpijl ons Fortes Festival (eerder beschreven), worden de onderlinge banden alleen maar beter.

Antipestbeleid en activiteiten worden vanuit de leerlingenraad opgezet, georganiseerd en begeleid. Uiteraard is een delegatie van personeel aanwezig. Aanvankelijk hebben we wat jaren gewerkt met leerlingencoaches, maar die zijn er als vanzelf uitgegroeid.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval de volgende onderwerpen gericht op wettelijke en/of gewenste uitgangspunten:

- a. Onze docenten voldoen aan de eisen van bevoegdheid en hebben 85 uur op jaarbasis om hun bekwaamheid op peil te houden. Indien dit niet het geval is

worden afspraken gemaakt om binnen de verplichte periode een bevoegdheid te behalen;

- b. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, zoals bedoeld in artikel 30 WPO;
- c. Personeel wordt, vaak ontwikkelgroepen, betrokken bij de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid;
- d. Dit geldt ook voor het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

4.2. Personeelsbeleid via PCM-cyclus

Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid wordt gemonitord via de zogenaamde PCM-cyclus.

- Performancemanagement betreft het formuleren en bereiken van specifieke doelen en resultaten. De basis hiervoor zijn de plannen van Stichting OVO, de functiebeschrijvingen, taakoverzichten en de wensen en de talenten van de individuele medewerker.
- Competentiemanagement focust zich op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Welke competenties zijn nodig voor het uitvoeren van relevante taken en rollen? En welke competenties wil de medewerker zelf ontwikkelen voor de huidige functie of een volgende?

4.3. Ontstapeling van taken

Voor iedere individuele collega zou het mogelijk moeten zijn om naast zijn/haar reguliere werkzaamheden taken te doen die hem/haar extra interesseert waardoor de verbondenheid met onze school toeneemt. Je zou ook kunnen zeggen lusten en lasten gelijkelijk verdelen over alle personeelsleden. Hiervoor zullen we teveel taken bij een en dezelfde collega ontstapelen.

4.4 Vitaliteitsbeleid

Gezond gedrag belonen, en dan mensen verleiden tot méér. Dat is waar dit onderdeel van het personeelsbeleid om draait. Met gezond gedrag, zoals bewegen, de juiste producten eten of een goede nachtrust, verdien je als deelnemer een 'coin'.

Die munt kun je dan weer besteden aan gezonde producten of diensten in de zogenoemde 'vitale sector' in onze regio 0183. Zo wordt vitaliteit beloond en gezond gedrag gestimuleerd in afstemming met ondernemers in de vitale sector.

Daarnaast willen we ons schoolgebouw van fitnessfaciliteiten voorzien waardoor tussenuren en vroeger-uit kan worden gebruikt voor trainingen e.d. Het schoolgebouw naast klimaatvriendelijk en duurzaam, ook met sportfaciliteiten uitrusten waardoor de drempel om te bewegen fors verlaagd wordt.

5. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg bestaat uit zachte en harde data en het is moeilijk aan te geven welk van de twee de grootste invloed heeft op de uiteindelijke kwaliteit. In dit hoofdstuk belichten we de verschillende beleidsinstrumenten die we voor kwaliteit inzetten.

Klankborden met leerlingen uit verschillende leerjaren en afdelingen kan tussentijds van invloed zijn en gedurende een schooljaar leiden tot bijstellingen van het uitvoerend beleid.

5.1 Inleiding

Vanuit het schoolplan wordt ieder jaar een richtlijn (jaarplan) geschreven waarin o.a. kwaliteit en ambitie beschreven wordt. Per afdeling volgt een afdelingsplan waarin nuances gericht op de doelgroep worden aangebracht. Periodiek, maar minimaal drie keer per jaar, is het jaarplan onderwerp van gesprek tussen bestuur en schoolleiding. Ook wordt het jaarplan onderling door de schoolleiders binnen het MTO (OVO) besproken. Onlangs hebben we als VO-scholen binnen OVO de kwaliteitskalender op elkaar afgestemd.

5.2. Kwaliteitscultuur & Implementatiekracht

Onze schoolkwaliteit is gebaseerd op zowel horizontale als verticale verantwoordelijkheid. Sectievoorzitters monitoren de eigen sectie en zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van lesinhoud en toetsen. Verticale verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd en bewaakt door de afdelingsleiders. Zij richten zich hierbij op kwaliteit voor de specifieke doelgroep. Afdelingsvergaderingen worden zes keer per jaar gehouden waarbij docenten vooral inbrengen en reflecteren. Er is iedere dinsdag tussen 15.00 uur en 16.30 uur een moment voor verschillende soorten overleg.

De examencommissie bestaat op dit moment uit de drie afdelingsleiders, administratie en OLC-beheerder. Er is behoefte om de examencommissie uit te breiden met vier clusterdocenten, docenten die vanuit de clusters talen – exacte vakken – kunstvakken – zaakvakken, enigszins kennis hebben van de vakinhoud.

Onze kwaliteitscultuur kenmerkt zich door de route van verbeteringen en veranderingen die altijd via denktankconstructie plaatsvinden. Verticale deelname van directie tot werkvloer is hierbij het motto, van directeur tot conciërge zijn we verantwoordelijk voor kwaliteit en dus moet je daarin samenwerken. Voorstellen die uit de denktank voortkomen gaan altijd via ouderraad en leerlingenraad naar de medezeggenschapsraad.

Strategisch HRM-beleid op stichtingsniveau houdt rekening met leeftijdsopbouw en moeilijk te vervullen vacatures. Onze school participeert in Mobiliteitsbureau van ROOZZ Zuid-Holland-Zuid en zet daar niet alleen vacatures uit, maar participeert tevens in het opleidingsinstituut. Docenten leggen verantwoording af aan afdelingsleiders, afdelingsleiders leggen verantwoording af aan de directeur, de directeur legt verantwoording af aan de bestuurder en de bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Verantwoording afleggen vindt altijd plaats in dialoog met elkaar.

Tweejaarlijks is er een enquête onder personeelsleden over de schoolleiding. Tevens gebruiken we de zogenaamde Effectory-enquête ook een keer per twee jaar, waarin we een soort benchmark per school kunnen zien.

Jaarlijks zijn er tevredenheidsenquêtes over onze school via 'Vensters' voor zowel ouders als leerlingen, maar we leggen ook verantwoording af aan de buitenwereld via stakeholdersbijeenkomsten zoals voor Technasium 2.0 en OVO-stakeholders.

De buurtbewoners worden een aantal keren per jaar op school uitgenodigd en er is intensief contact met de wijkagent.

Deelname aan directieoverleg binnen het samenwerkingsverband leidt vaak tot verantwoording afleggen over PR en marketing, uitstroom of overdracht van leerlingen. Ook delen van gebouwdelen als sportvoorzieningen is onderwerp van gesprek binnen het samenwerkingsverband

5.3 ICT

Digitalisering gaat in een rap tempo en scholen binnen OVO moeten daarom de komende jaren gezamenlijk optrekken qua infrastructuur, hardware, software en kennis van medewerkers.

Vanaf september 2019 is er een bovenschools ICT-team t.b.v. efficiënte inzet van kennis en om ICT-ondersteuning te bevorderen. Daarnaast worden vanaf dat moment alle collega's ondersteund in het gebruik van Office 365. Het ICT-team start met een strategisch ICT-beleidsdocument inclusief locatiespecifieke uitwerkingen. Hierbij moet er vooral aandacht zijn voor het nieuwe leren. Leerstof wordt in de nabije toekomst vooral digitaal aangeboden en prints in boekvorm als alternatief. We zetten in op Bring your own Device in plaats van het aanschaffen van eigen hardware en wat betekent dat voor ons netwerk.

Dat betekent dat we de volgende uitgangspunten moeten hanteren.

- TV schermen in alle lokalen met Apple TV en HDMI-aansluiting en dus verwijderen van de pc's die nog in de leslokalen aanwezig zijn;
- Alle docenten uitrusten met eigen devices door bijdrage van 250 euro per vier jaar;
- Werken via Office 365, OneDrive en Teams; huidige filer (h:schijf) is in het nieuwe schooljaar niet meer actief;
- Alle software in de cloud, ook het roosterprogramma (nadenken over Zermelo, meer toekomstmogelijkheden);
- Onderzoek naar Jamf. Dit is een cloudoplossing voor het beheer van alle Apple devices;
- Regelmatig overleg op agenda schoolleiders met ICT-team om te brainstormen over wensen en nieuwe technieken etc.

5.4 Financiën

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Onderwijsinnovatie	0,5 fte = 40K	0,35 fte = 28K	0,25 fte = 25K	0,1 fte = 10K
Eco-school	20K	20K	20K	20K
Overstap PO-VO	10K	10K	10K	10K
Excellente school	5K	5K	nvt	nvt
Vitaliteitsbeleid	10K	25K	15K	10K
Ict	44K	44K	44K	44K

Namens schoolleiding
Fortes Lyceum,

Vriendelijke groet,
Wim Langens



Directeur

Wijdschildlaan 4

4207 EA Gorinchem

www.forteslyceum.nl

T: 0183-656868