

# Schoolplan 2021-2025

Iedere dag een beetje beter!



# Inhoud

<b>1. Voorwoord</b>	2
<b>2. Doel van het schoolplan</b>	2
<b>3. Algemene schoolgegevens</b>	3
3.1 Naam, denominatie, samenstellende schooltypen en adressen	3
3.2 Geschiedenis en bestuur	3
3.3 Schoolorganisatie en management	4
3.4 Hoe staan we er voor?	4
<b>4. Belangrijke uitgangspunten voor HGL</b>	5
4.1 Missie en visie	5
4.2 Identiteit	6
4.3 Uitgangspunten bij de vormgeving van ons onderwijs	6
4.3.1 Meer dan een diploma	6
4.3.2 Wereldburgerschap	7
4.3.3 Pedagogisch klimaat	7
4.3.4 Breed aanbod	7
<b>5. Schoolklimaat</b>	8
5.1 Pedagogisch klimaat (SK1)	8
5.2 Veiligheid Algemeen (SK2)	8
5.3 Anti-Pestbeleid	8
5.4 Veiligheid in en om het gebouw	9
5.5 AVG	9
<b>6. Onderwijs proces</b>	9
6.1 Aanbod (OP1)	9
6.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	11
6.3 Didactisch handelen (OP3)	11
6.4 Extra ondersteuning (OP4)	12
6.4.1 Beleid taalachterstanden	12
6.4.2 Hoog/meer begaafden	13
6.5 Onderwijstijd (OP5)	13
6.6 Samenwerking (OP6)	14
6.7 Toetsing en Afsluiting (OP7)	14
<b>7. Onderwijsresultaten</b>	15
7.1 Kwaliteitskaart	15
7.2 Examen resultaten	17
<b>8. Personeel</b>	17
8.1 Professional	17
8.2 Levensfasebewust personeelsbeleid	18
8.3 Functiemix	18
8.4 Competenties van personeel	18
8.5 Professionalisering	18
8.6 Opleiden in de school	19
8.7 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	19

<b>9. Leiderschap</b> .....	20
<b>10. Organisatiestructuur</b> .....	20
<b>11. Organisatiestructuur</b> .....	21
11.1 Waar wordt geleerd? .....	21
11.2 Afdelingen, secties en teams.....	21
<b>12. Kwaliteit</b> .....	22
12.1 SBF's, meetpunten en prestatie-indicatoren.....	22
12.2 Interne en externe metingen en instrumenten.....	23
<b>13. Financien , huisvesting en voorzieningen</b> .....	24
13.1 Financien .....	24
13.2 Schoolkosten .....	25
13.3 Sponsorgelden .....	25
<b>Bijlage 1 Overzicht relevante documenten</b> .....	26
<b>Bijlage 2 Personeelsgegevens</b> .....	27

# 1. Voorwoord

Voor u ligt het nieuwe schoolplan.

De thema's die in het schoolplan aan de orde komen zijn een voortzetting van de in de voorgaande jaren ingezette ontwikkelingen op zowel het onderwijskundig gebied als wat betreft de organisatieontwikkeling. Daarnaast is de profilering van de school een onderwerp dat ook in dit schoolplan aan de orde komt.

Op basis van evaluaties, kwaliteitsgegevens en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen hebben de schoolleiding, het schoolteam, de mr en diverse andere stakeholders de afgelopen periode tijdens diverse bijeenkomsten input geleverd.

We zijn ervan overtuigd dat een professionele, lerende organisatie essentieel is voor het realiseren van onderwijs dat past bij onze missie en visie. Een professionele, lerende organisatie waarin snel en adequaat kan worden gereageerd op interne en externe ontwikkelingen. Een organisatie waarin veranderingen geen doel op zich zijn, maar waarin voortdurend de vraag wordt gesteld hoe het onderwijsproces tot nog betere resultaten kan leiden.

In dit schoolplan is een duidelijke ambitie beschreven. Die ambitie kunnen we alleen behalen als we het samen doen. Personeel, ouders en leerlingen kunnen deze school nog mooier maken: iedere dag een beetje beter.

Carin Biesterbosch  
Rector  
Goes, juli 2021

## 2. Doel van het schoolplan

Een schoolplan bevat, naast de nodige basisinformatie over de school, vooral de voornemens op het gebied van het onderwijs en van het organisatie- en personeelsbeleid voor de korte en middellange termijn. Daarnaast geeft het plan een goed inzicht in de instrumenten die de school hanteert of ontwikkelt voor de bewaking van de eigen kwaliteit.

Het schoolplan wordt door ons gezien als een belangrijk kwaliteitsdocument voor de school omdat daarin voor allen die bij de school betrokken zijn, beschreven wordt waar de school in al haar facetten voor staat.

Elke school voor voortgezet onderwijs is verplicht een schoolgids (voor ouders en leerlingen) en een schoolplan (voor de school zelf en de overheid) op te stellen; dit laatste plan (in principe) steeds voor een periode van 4 jaar. Het schoolplan maakt deel uit van een aantal beleidsdocumenten. Op basis van de beleidsvoornemens van het College van Bestuur legt de directie de voornemens vast in het schoolplan en in de A3- van de locatie. De A3-systematiek gebruiken wij als kwaliteitssysteem.

Het schoolplan voor de periode 2021 – 2025 is in juli 2021 als conceptplan voorgelegd aan de mr. Voorafgaand aan dit concept zijn diverse studiedagen geweest met het personeel over de onderwijskundige koers, gesprekken met de ouderraad, de onderwijsgroep en inspectie. Daarnaast hebben diverse kwaliteitsmetingen metingen input geleverd voor dit plan.

Hoewel het schoolplan voor een periode van 4 jaar wordt vastgesteld, ligt het in de bedoeling het schoolplan regelmatig te actualiseren.

## 3. Algemene schoolgegevens

### 3.1 | Naam, denominatie, schooltypen en adressen

Scholengroep Pontes is ontstaan na een fusie in 1999 tussen Het Goese Lyceum, Groot Stelle en RSG Pieter Zeeman. In Zeeland is 'Pontes' de enige combinatie van middelbare scholen die alle opleidingsvormen in huis heeft: praktijkonderwijs, mavo, havo, vwo en gymnasium (inclusief tweetalig vwo Engels, verrijkt en/of versneld tweetalig vwo, kunst- en cultuurklassen en Technasium)

Pontes kent twee scholen op drie locaties:

**Goes:** Het Goese Lyceum met de locaties Oranjeweg en Bergweg

**Zierikzee:** Pieter Zeeman en Praktijkschool

Iedere locatie heeft een eigen schoolplan. Dit schoolplan betreft de Oranjeweg. Het Goese Lyceum (HGL) is een openbare Scholengemeenschap voor mavo basis/kader/gemengde en theoretische leerweg/ havo / vwo/Gymnasium en kent twee locaties:

#### **Locatie Oranjeweg** (mavo/ havo / vwo /Gymnasium)

Oranjeweg 90, 4462 LR Goes

Tel. (0113)216971

Brinnr: 13OR00

#### **Locatie Bergweg** (mavo B/K/G)

Bergweg 14, 4461 NB Goes

Tel. (0113)212930

Brinnr: 13OR01

E-mailadres: [info@pontes.nl](mailto:info@pontes.nl)

Homepage: [www.pontes.nl](http://www.pontes.nl)

Postadres: Postbus 370, 4460 AT Goes



### 3.2 | Geschiedenis en bestuur

Het Goese Lyceum te Goes bestaat in zijn huidige vorm - een school voor mavo-basis/ kader/ gemengd /mavo, havo en vwo, inclusief gymnasium sinds 1999. De geschiedenis van deze school gaat echter terug tot 1865, toen op initiatief van minister J.R. Thorbecke de hbs in Goes werd gesticht. In 1946 werd deze uitgebreid met een gymnasium. In 1986 kwam er een mavo-afdeling bij, door fusie met de gemeentelijke Burg. Van Dusseldorp-mavo. In 1999 fuseerde Het Goese Lyceum met Groot Stelle, een school voor vbo in Goes. Groot Stelle was ontstaan uit een fusie van de Vakschool en de Ambachtsschool. De Ambachtsschool was opgericht in 1876 en was één van de eerste ambachtsscholen in Nederland.

De Stichting Pontes Scholengroep is op 1 september 1999 ontstaan uit een fusie van Groot Stelle, Het Goese Lyceum en het Pieter Zeeman College. De groep kreeg als nieuwe naam Pontes. Dat is Latijn voor bruggen en verwijst zowel letterlijk naar de Zeelandbrug die beide plaatsen van vestiging verbindt, als symbolisch naar de school als schakel tussen jongeren en de toekomst.

Het Goese Lyceum is één school met twee locaties. De locatie Oranjeweg waar de afdelingen mavo, havo, vwo en gymnasium zijn gehuisvest en de locatie Bergweg waar de afdeling basis, kader en de gemengde leerweg worden aangeboden.

De Stichting kent een éénkoppig College van Bestuur. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de school. De rector is eindverantwoordelijk schoolleider voor de school. Het College van Bestuur werkt vanuit de locatie Bergweg.

Het College van Bestuur wordt gevormd door: Dhr. K. Terlage

### 3.3 | Schoolorganisatie en management

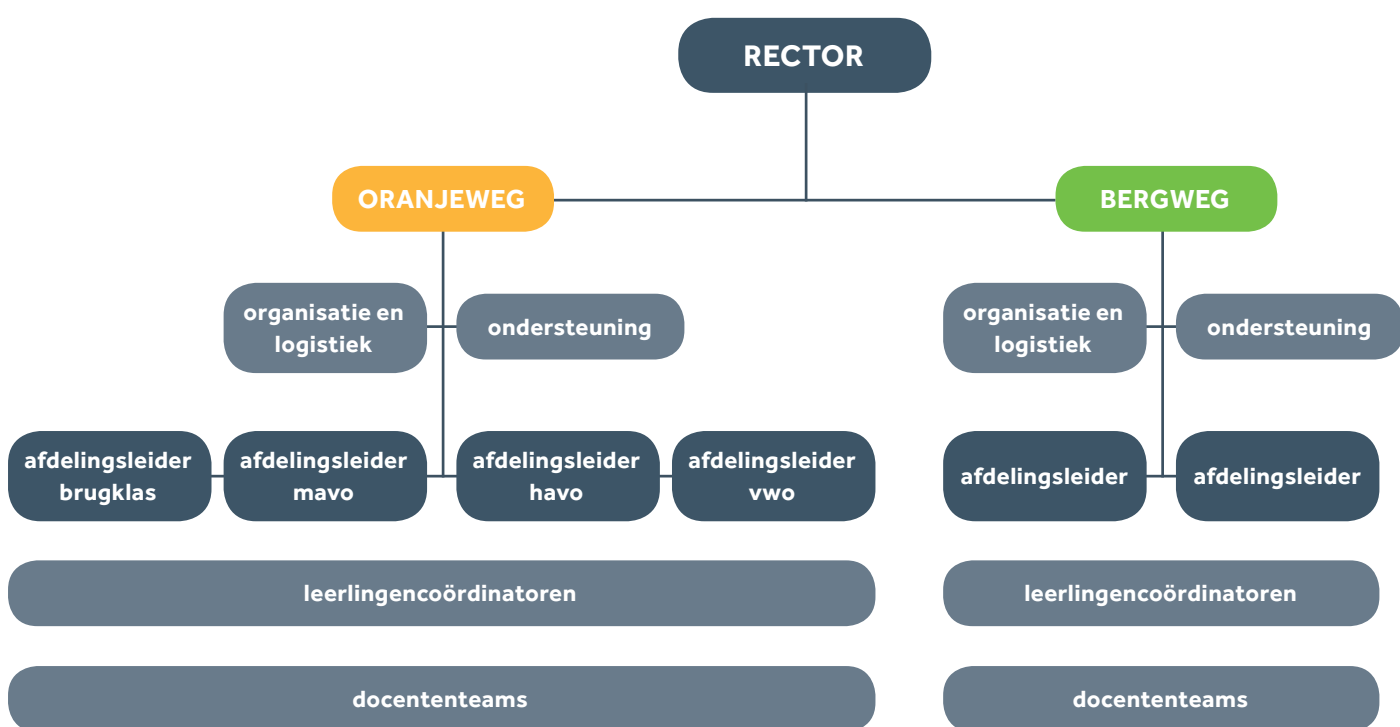
**Rector:** Mw. C. Biesterbosch

De bevoegdheden van de rector zijn in een managementstatuut vastgelegd.  
Een aantal bevoegdheden van de rector is gemandateerd aan de afdelingsleiders.

**locatie Oranjeweg** mw. L. Marshall .....afdelingsleider brugklas  
dhr. J. Timmermans .....afdelingsleider mavo  
dhr. N. Rijvers.....afdelingsleider vwo  
dhr. R. Florisse.....afdelingsleider havo

**Locatie Bergweg** mw. L. Vos .....afdelingsleider  
mw. M. te Boome .....afdelingsleider

**Beide locaties** mw. M. Linschoten.....afdelingsleider organisatie



### 3.4 | Hoe staan we er voor?

Het gaat goed met het Goese Lyceum. Onze leerlingen vinden het fijn op school en voelen zich veilig. Ook onze ouders zijn tevreden. De tevredenheidsonderzoeken die onder leerlingen en ouders zijn afgenomen laten dit zien. Als leerlingen wordt gevraagd wat Het Goese Lyceum bijzonder maakt, geven zij als antwoord dat zij bij ons "zichzelf mogen zijn" en "zich gehoord en gerespecteerd voelen".

Voor de schoolresultaten wordt verwezen naar: [www.scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen](http://www.scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen)

Er is wel extra aandacht nodig voor het rendement van de havo maar daar werken we hard aan. Onze zorg voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben is goed geborgd, zowel wat betreft de organisatie als de inhoud. Er zijn veel culturele activiteiten op de school en de verschillende afdelingen binnen de school zoals TTO, Technasium en Kunst en Cultuur brengen de buitenwereld naar binnen. We zijn gestart met een nieuwe lessentabel waar ook extra aandacht is voor Sport en Lifestyle voor leerlingen in het reguliere programma.



Medewerkers van Het Goese Lyceum tonen een grote betrokkenheid met leerlingen. Wij maken deel uit van de opleidings-school ZAOS en staan goed bekend bij studenten hetgeen ons bij het vervullen van vacatures voordeel oplevert. Onze school heeft een effectief introductie- en begeleidingsprogramma voor startende docenten. In onze pedagogisch didactische aanpak zijn we gestart met een kijkwijzer als middel voor professionele feedback op gedrag, vaardigheden en effectiviteit.

Jaarlijks bespreken we de opbrengsten met de secties. De inspectie kende ons in december 2020 een basisarrangement toe: de vorm van toezicht die past bij een school waar de zaken op orde zijn.

Het Goese Lyceum heeft zich de afgelopen jaren mogen verheugen over veel belangstelling bij de brugklasleerlingen. De afgelopen jaren plaatsen wij ieder jaar 13 brugklassen. De komende jaren wordt een lagere aanmelding verwacht omdat volgens prognoses tot 2025 het leerlingaantal in de regio nog licht zal dalen.<sup>1</sup> De financiële situatie is gezond en stabiel te noemen.

In de navolgende hoofdstukken zullen we de ambitie voor de komende jaren verder toelichten.

## 4. Belangrijke uitgangspunten voor HGL

### 4.1 | Missie en visie

De missie en visie zijn opgesteld als afgeleide van de strategische missie van de Scholengroep Pontes. Het vertalen van de missie en visie in concrete activiteiten en gedragingen maakt deze levend en sturend in onze school. Het is belangrijk dat de missie en visie niet alleen door het bestuur en de schoolleiding worden onderschreven, maar dat alle betrokkenen met een gedeelde visie gemotiveerd en met toewijding leren en werken. Daaraan zullen we komende jaren werken. Het is belangrijk dat synergie en focus worden bevorderd opdat we echt samenwerken aan de kwaliteit van ons onderwijs en ons niet laten leiden door hypes en 'dagpolitiek'.

HGL heeft missie en visie als volgt geformuleerd:

#### Missie

*"Het Goese Lyceum wil het talent van leerlingen en medewerkers ontwikkelen en wil als instelling van maatschappelijke waarde zijn. Kernwaarden daarbij zijn: in gezamenlijkheid, klantgericht en met ambitie werkend naar excellent onderwijs."*

#### Visie

*"Het Goese Lyceum streeft naar hoge kwaliteit in onderwijs en opbrengsten. Het wil dit bereiken door leerlingen op verschillende manieren te laten leren in verschillende contexten, actief, creatief en sociaal. Het doet dit opbrengstgericht. Er is aandacht voor (wereld)burgerschap en loopbaan-leren. Het houdt hierbij rekening met verschillen en het streeft naar differentiatie in onderwijs, en maatwerk in ondersteuning. HGL vindt het belangrijk dat leerlingen en docenten zich ontwikkelen. In de schoolcultuur zijn de waarden respect en veiligheid leidend. De school werkt samen met collega-scholen om verbetering en vernieuwing te realiseren."*

## Waarom kiezen voor het Goese Lyceum?



#### Alles onder één dak

Van mavo tot gymnasium en van Kunst & Cultuur tot Technasium



#### Meer dan een diploma

Aandacht voor persoonlijke vorming & ontwikkeling van talent



#### Sfeervolle, sociale en gezonde omgeving

In een omgeving waar je je fijn voelt gaat het leren beter

<sup>1</sup> *Leerlingenprognose voortgezet onderwijs Zeeland tot 2030, ZB| Planbureau en Bibliotheek van Zeeland*

## 4.2 | Identiteit

Onze school heeft met haar mavo, havo, vwo en Gymnasiumafdelingen een breed onderwijskundig aanbod. Hoewel niet geheel in lijn met de maatschappelijke ontwikkeling van de laatste decennia, kiezen wij bewust voor een brede scholengemeenschap en vinden wij het belangrijk onze leerlingen in hun leef- en leeromgeving in contact te brengen met een zo groot mogelijke dwarsdoorsnede van de Nederlandse jeugd. Daarmee streven wij ernaar onze leerlingen een brede, open en nieuwsgierige blik op de wereld mee te geven.

Onze leerlingen zijn bij ons in een fase van hun leven waarin veel gebeurt en een belangrijke basis wordt gelegd om zelfstandig een plaats te vinden in de samenleving. Daarbij ontdekken ze wie ze zijn, wat ze kunnen, en wat ze willen. Een spannend proces waarin ze veel nieuwe ervaringen opdoen, keuzes maken, teleurstellingen overwinnen en successen ervaren.

Wij dragen daaraan bij. Op de eerste plaats door het bieden van een veilige leeromgeving en het bieden van goed onderwijs dat leidt tot een passend diploma. Dit is een belangrijke voorwaarde voor het kunnen maken van een volgende stap op de weg van leren naar werken.

Daarnaast willen we onze leerlingen ook gelegenheid bieden zich breed te ontplooiën en te leren voor het leven. Dit doen we in een wereld waarin veel verandert en die minder zekerheden lijkt te bieden. De inhoud en vorm van werk veranderen, net als de mensen met wie we samenleven. Waarden waarop we onze samenleving bouwen, staan ter discussie. Dit vraagt om extra vaardigheid in het omgaan met verandering en anderen. Ook daar leveren wij een bijdrage aan.

HGL is een openbare school; ieder kind en iedere medewerker is welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. We hebben respect voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. We hebben aandacht voor én bieden ruimte aan ieder kind én ieder personeelslid.

## 4.3 | Uitgangspunten bij de vormgeving van ons onderwijs

Bij de vormgeving van het onderwijs hebben we een aantal belangrijke uitgangspunten vastgesteld.

### 4.3.1. Meer dan een diploma

We gebruiken hierbij de inzichten van Biesta<sup>2</sup>. Hij beschrijft dat de zin en richting van onderwijs worden bepaald door drie domeinen:

#### Kwalificatie

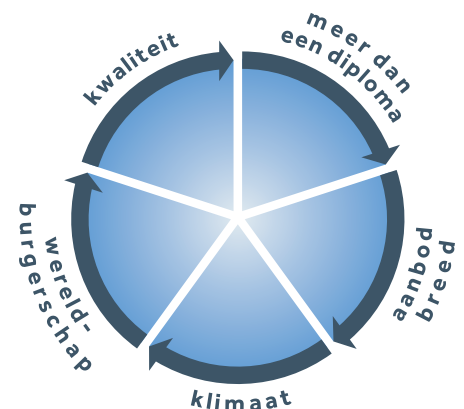
Het zich eigen maken van kennis en vaardigheden (specifiek of breed);

#### Socialisatie

Het zich voorbereiden op een leven als lid van een gemeenschap en kennismaken met tradities en praktijken (bijv. sociaal-politiek, cultureel, professioneel);

#### Subjectivering

Ofwel het zich vormen van de persoon (bijv. autonomie, verantwoordelijkheid).



Vor HGL ist es die Herausforderung, im Fortdauern die Balance zu finden zwischen diesen drei Domänen. Manchmal kann eine der drei Domänen zeitweise wichtiger sein, zum Beispiel, wenn wir den Schülern helfen müssen, mit Freiheit und Verantwortung umzugehen. Zu einem anderen Zeitpunkt, zum Beispiel in der Prüfungszeit, kann die Qualifikation zeitweise die Oberhand gewinnen. Das Ziel ist es, während der Schulzeit die drei Domänen für den Schüler in ein Gleichgewicht zu bringen.

<sup>2</sup> Biesta, J. J. (2015), *Het prachtige risico van onderwijs*



### 4.3.2. Wereldburgerschap

Leren doe je niet alleen op school. We streven ernaar om buitenschools leren onderdeel te maken van ons curriculum. We realiseren dit in buitenschoolse projecten, bij leren op locatie, tijdens (buitenlandse) reizen, door middel van internationale uitwisselingen, door deelname aan lokale activiteiten en door middel van maatschappelijke stages. Daarnaast stimuleren we leerlingen tot politieke betrokkenheid en debat. We vinden het belangrijk dat leerlingen competenties ontwikkelen die de leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische en Nederlandse samenleving.

### 4.3.3. Pedagogisch klimaat

We willen een klimaat creëren waarin autonomie, betrokkenheid en competentie worden ondersteund. We baseren ons daarbij op de self determination theory van Ryan & Deci<sup>3</sup>. We zijn van mening dat er niet geleerd kan worden zonder verbinding/betrokkenheid. Onze docenten zoeken dan ook die verbinding.

Motivatie en betrokkenheid van de leerling kunnen als startpunt van het eigenaarschap van het eigen leren worden gezien. We hebben diverse onderwijsconcepten onderzocht waarin we dit eigenaarschap kunnen vormgeven. In onze zoektocht hebben we besloten een eigen concept te ontwikkelen onder de noemer van Het Goese Leren.

We werken in deze planperiode aan eigenaarschap op de volgende onderdelen.

#### Eigenaarschap door flexibilisering van het rooster

Iedere leerling op een vast moment, in een vast lokaal met een vaste docent voor een vast aantal uren per week beperkt het aanbieden van maatwerk en het ervaren van eigenaarschap door leerlingen en docenten. We willen onderzoeken of het mogelijk is om de lessentabel minder leidend te maken en minder lessen in het rooster vast te leggen, zodat er meer flexibiliteit ontstaat voor maatwerk.

#### Eigenaarschap in leerlingenbegeleiding en mentoraat

Wanneer een leerling in staat is zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn leren, dan kan hij of zij blijven leren. Door eigenaarschap van leerlingen te stimuleren geven we leerlingen een actieve rol in het monitoren van hun voortgang en hun (studie)houding. We willen onderzoeken hoe we eigenaarschap van leerlingen in de begeleiding van leerlingen en binnen het mentoraat kunnen vergroten.

#### Eigenaarschap van leerlingen en docenten

Het ervaren van eigenaarschap door leerlingen motiveert en draagt bij aan een positief zelfbeeld. Om eigenaarschap in de les te bevorderen is het van belang een leeromgeving te creëren waarin leerlingen doelen leren stellen en waarin je leerlingen leert te reflecteren en te praten over leren zodat leerlingen een actieve leerhouding ontwikkelen. We willen onderzoeken op welke manier eigenaarschap ingebed kan worden in de huidige lespraktijk.

### 4.3.4. Breed aanbod

Leerlingen hebben de mogelijkheid om zich naast het verplichte curriculum breder te ontwikkelen. Om te kunnen inspelen op verschillende talenten biedt HGL het zogenaamde speciaal aanbod aan:

- **technasium**
- **kunst en cultuur**
- **tweetalig vwo**
- **gymnasium**
- **tvwo verrijkt en/of versneld**
- **Sport en Lifestyle en 4m (Mens, Maatschappij, Media en Maken), Eureka**



Pedagogische basisbehoeften



Het speciaal aanbod in de school heeft een spin-off voor alle leerlingen hetgeen we belangrijk vinden. Het culturele aanbod in de school is rijk en ook leerlingen die geen keuze hebben gemaakt voor dit speciaal aanbod worden op deze manier in aanraking gebracht met Kunst en Cultuur. Dit geldt ook voor het wereldburgerschap van de TTO-afdeling en voor de didactische aanpak van de afdeling Technasium. Daarnaast vinden we het belangrijk dat er in de bovenbouw een breed palet aan keuzes is. In samenwerking met andere scholen (wiskunde D, Gymnasium) en via maatwerk geven we dit vorm.

Ambities... in 2025

1. hebben we het concept Het Goese Leren uitgewerkt en geïmplementeerd en is het eigenaarschap bij leerlingen vergroot wat resulteert in verbetering van het leren en ontwikkelen in de school

## 5. Schoolklimaat

### 5.1 | Pedagogisch klimaat (SK1)

Onze onderwijskundige visie gaat uit van het creëren van een leeromgeving waarin kinderen uitgedaagd worden om te leren en waarin ze zich veilig voelen. Daarbij gaan we altijd uit van de samenwerking en communicatie tussen leerling, ouders en school. Uitgangspunt is dat we werken aan de ontwikkeling van talenten en aan het vergroten van het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid van leerlingen door een positieve benadering. We stimuleren een lerende en onderzoekende houding: de leerling wordt aangesproken op wat hij kan/zou moeten kunnen. Deze leeromgeving creëren we ook voor individuele leerlingen met leerproblemen en/of sociaal-emotionele problemen. We gebruiken een aantal instrumenten die ons daarbij helpen, zoals "Respect als schoolcultuur". De cultuurdragers zijn belangrijk bij het uitdragen en voorleven van deze cultuur. Personeel en leerlingen zijn samen verantwoordelijk voor het creëren van cultuur waarin het fijn is om te leren en te ontwikkelen.

We willen toegroeien naar een manier van omgaan met elkaar waarbij het aanspreken van elkaar vanzelfsprekend is.



### 5.2 | Veiligheid Algemeen (SK2)

Het veiligheidsbeleid is beschreven. Met protocollen proberen we belangrijke veiligheidsissues als (cyber)pesten, agressie in de school en ander ongewenst gedrag zoveel mogelijk voor te zijn. Leerlingen en personeel een veilige omgeving bieden vraagt meer dan alleen het bezitten van papieren plannen en protocollen. We willen een proactieve houding aannemen om leerlingen en personeel een veilige omgeving aan te bieden.

Dit betekent dat het zorgen voor een veilig klimaat een continu proces is. Grensoverschrijdend gedrag zal er altijd zijn. Er ontstaan ook steeds weer nieuwe uitingsvormen via nieuwe kanalen. Hierop zijn we voorbereid door alert te blijven en de ruimte te nemen om te onderzoeken hoe ervoor gezorgd kan worden dat herhaling van dit gedrag zoveel mogelijk voorkomen wordt. Door te handelen, ervaringen te delen, en gevolgd procedures te bespreken met collega's, leerlingen en ouders, leer je van elkaar en wordt duidelijk waar beleid op gemaakt moet worden.

Wij hebben in ons veiligheidsbeleidsplan beschreven hoe we om gaan met de verschillende aspecten op het gebied van veiligheid.

- Anti-pestbeleid (zie protocol op de website)
- Vertrouwens personen (zie schoolgids op de website)
- Meldcode veilig thuis (zie website)
- Incidentenregistratie (in ontwikkeling en wordt geïmplementeerd)

### 5.3 | Anti-Pestbeleid

Leerlingen die te maken krijgen met pesten moeten bij iemand terecht kunnen op school. Ze moeten erop kunnen vertrouwen dat het pestprobleem wordt aangepakt en dat ze veilig naar school kunnen.

In eerste instantie zal dit veelal de mentor zijn die de leerling opvangt het bespreekt en ouders informeert. Bij herhaling zal er melding worden gemaakt bij de leerlingencoördinator en de anti-pest coördinator. Samen brengen ze de situatie in kaart en bekijken ze welke acties mogelijk zijn om de peestsituatie op te lossen. Daarbij verwijst de anti-pest coördinator eventueel naar andere medewerkers binnen of buiten de school.

## 5.4 | Veiligheid in en om het gebouw

De veiligheid in en om het gebouw wordt o.a. gerealiseerd m.b.v. de RI&E (risico inventarisatie en evaluatie). Jaarlijks wordt door een extern bedrijf deze RI&E afgenomen. De actiepunten die daaruit voortkomen worden opgevolgd zodat de veiligheid is geborgd.

Wij hebben een veiligheidscoördinator die samen met collega's verantwoordelijk is voor de veiligheid in de school en de contacten heeft met externe partijen als dat nodig is (Politie, VIOS, Gemeente, Halt etc.). Het BHV plan wordt jaarlijks geactualiseerd door de BHV coördinator en er zijn voldoende gecertificeerde BHV'ers aanwezig op de school.

Het ontruimingsplan wordt jaarlijks bijgesteld op basis van de dan geldende actualiteit.

## 5.5 | AVG

HGL houdt zich aan de algemene verordening gegevensbescherming, de AVG. Met de komst van de AVG zijn processen in de school aangepast. Nu wordt toestemming gevraagd aan betrokkenen daar waar voorheen vanzelfsprekendheid gold. Bv. bij het vermelden van namen of het opnemen van foto's in documenten en/of beeldmateriaal voor presentaties. Pontesbreed heeft een medewerker de taak van AVG-deskundige gekregen. Hij houdt zichzelf op de hoogte van wet en regelgeving op het gebied van de persoonsgegevens en informeert de locaties indien nodig.

Ambities... in 2025

2. is de incidentenregistratie geïmplementeerd en bij alle medewerkers bekend
3. is het antipestprotocol geëvalueerd en bijgesteld en bij alle medewerkers bekend
4. is het vanzelfsprekend dat we elkaar aanspreken

# 6. Onderwijsproces

## 6.1 | Aanbod (OP1)

De huidige wet- en regelgeving voor de onderbouw van het voortgezet onderwijs is ingegaan op 1 augustus 2006. Kenmerkend hiervoor is dat scholen meer beleidsvrijheid hebben gekregen en dat de ruim 300 kerndoelen van de basisvorming vervangen zijn door 58 globale, meer op het leerproces gerichte doelen. Ons onderwijsaanbod staat garant voor de realisatie van deze doelen en de voorbereiding op het examen op grond van de eindtermen in de bovenbouw.

In aanvulling op deze doelen en eindtermen heeft elke afdeling en sectie de ruimte om verdieping en verbreding van de leerstof aan te bieden binnen de ruimte van de beschikbare onderwijstijd en passend bij de missie en visie van de school.

Secties beschrijven hun werkwijze in een vakwerkplan. In dit vakwerkplan worden de kerndoelen en referentieniveaus beschreven en de manier waarop aan deze kerndoelen en niveaus wordt gewerkt. Dit vakwerkplan wordt jaarlijks besproken met de betreffende afdelingsleider.

De doorlopende leerlijn binnen een sectie zal in deze planperiode extra aandacht krijgen. Het voorlopige beeld ontstaat dat er in een aantal secties onvoldoende afstemming is tussen de onderbouw en de bovenbouw.

De doorlopende leerlijn tussen de opeenvolgende schoolsoorten heeft voor mavo-havo-vwo aparte aandacht door de ontwikkeling van een apart programma n.a.v. de nieuwe wetgeving.

Op deze manier proberen we de kans op succes voor leerlingen die overstappen te vergroten.

Naast de 'gewone afdelingen' (mavo, havo, vwo, gymnasium) is er voor leerlingen de mogelijkheid om te kiezen voor het speciaal aanbod. Leerlingen die niet voor het speciaal aanbod kiezen krijgen de vakken Sport en Lifestyle en 4M (maken, maatschappij, media, mens).

## Een breed aanbod



De lessentabellen staan op de website en voldoen aan de wettelijke eisen.

De Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is gericht op een goede profielkeuze, een toekomstige vervolgopleiding en arbeidsmarkt. Dit gebeurt onder begeleiding van docenten, mentoren en decanen maar ook ouders, bedrijven en alumni worden hierbij betrokken.

Ook burgerschap krijgt aandacht in ons onderwijs. We willen dat ons burgerschapsonderwijs:

- leerlingen voorbereidt op het opgroeien in een pluriforme samenleving;
- gericht is op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie;
- leerlingen kennis laat vergaren kennis laat maken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

We hebben verschillende onderdelen en activiteiten in ons curriculum opgenomen die ervoor zorgen dat er aandacht is voor bovenstaande thema's. In deze planperiode zullen we dit explicieter beschrijven en borgen dat dit voor iedere leerling aan de orde komt.

De taalvaardigheid van onze leerlingen wordt bepaald door verschillende factoren. Een aantal daarvan kunnen wij op school beïnvloeden. In het atrium is een leeshoek ingericht, met een boekenkast en een leestafel met tijdschriften en dagbladen. Daarnaast zijn er verschillende activiteiten om het leesplezier te bevorderen en schooltaal te ontwikkelen binnen diverse vakken.

### Ambities... in 2025

5. is er een nieuw doorstroomprogramma ontwikkeld voor mavo-havo met een drempelloze doorstroom
6. is er van sprake doorlopende leerlijnen binnen secties waardoor er een natuurlijke overgang is tussen de leerjaren
7. is het aanbod gericht op actief burgerschap en sociale integratie beschreven en geïmplementeerd
8. is de pilot van de nieuwe leerweg gerealiseerd
9. is het taalbeleid geïmplementeerd en komen taal- en leesvaardigheid expliciet aan de orde in alle vakken

## 6.2 | Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)

De mentor is - naast de vakdocent- het belangrijkste aanspreekpunt voor de leerling en zijn ouders. De mentor heeft het overzicht en is de spil in het monitoren van de studieresultaten, het welbevinden van de leerling en het contact met ouder. Drie maal per jaar wordt de voortgang besproken in de docentenvergadering. De resultaten en andere relevante gegevens worden in Magister genoteerd. Tweemaal per jaar is er een ouder-leerling contactavond waarin de voortgang besproken wordt met docenten en/of de mentor.

Binnen Magister worden de mogelijkheden voor het logboek verder uitgewerkt. Bij de leerlingenbesprekingen zijn we gestart met een nieuwe manier van voorbereiding en bespreken van de resultaten.

Indien er extra ondersteuning nodig is wordt overlegd met de leerlingencoördinator of zorgcoördinator waarna afgesproken wordt welke maatregelen moeten worden getroffen. We streven naar een systeem van integrale leerlingenondersteuning: we denken en handelen vanuit het belang van de leerling en geven zoveel mogelijk ondersteuning in de klas. Als wij de juiste ondersteuning niet kunnen geven, benaderen we externe partijen.

Ook LOB is een wezenlijk onderdeel van het mentoraat. We hebben dit beschreven. Dit vraagt om deskundigheid en verdere ontwikkeling van het mentoraat

We maken gebruik van extern genormeerde toetsen voor de doorstroom relevante vakken.

Ambities... in 2025

10. is het mentoraat 'nieuwe stijl' verder ontwikkeld en ingebed in alle afdelingen.  
Met als doel iedere leerling een deskundige en betrokken mentor en meer eigenaarschap bij leerlingen
11. gebruiken we de mogelijkheden van Magister voor de begeleiding
12. levert de effectieve leerlingenbesprekingen een bijdrage aan de begeleiding van leerlingen.

## 6.3 | Didactisch handelen (OP3)

We willen dat er een leerklimaat ontstaat waarbij leerlingen actief en betrokken zijn. Het ervaren van eigenaarschap door leerlingen motiveert en draagt bij aan een positief zelfbeeld. Om eigenaarschap in de les te bevorderen is het van belang een leeromgeving te creëren waarin leerlingen doelen leren stellen en waarin je leerlingen leert te reflecteren en te praten over leren zodat leerlingen een actieve leerhouding ontwikkelen. We willen onderzoeken op welke manier eigenaarschap ingebed kan worden in de huidige lespraktijk.

Hiervoor hebben we een kijkwijzer ontwikkeld. Collega's hebben buddy's gezocht en bekijken bij elkaar de les en geven feedback. Collega's zoeken naar nieuwe didactische werkvormen waarbij er ruimte is voor feedback geven aan leerlingen, reflectie op leren door leerlingen en het evalueren van de gestelde doelen met leerlingen.

Daarnaast zal steeds meer gebruik worden gemaakt van moderne leermiddelen. De lock down periode als gevolg van corona heeft ons veel geleerd over online onderwijs. We zullen deze kennis en ervaring zeker in blijven zetten.

We veronderstellen dat er ook meer eigenaarschap bij leerlingen ontstaat als ze voor (een deel) keuze krijgen bij de lessen die gevolgd worden. In deze planperiode werken we met maatwerkuren en evalueren we of dit een bijdrage levert aan het leren van de leerlingen. Een maatwerkuur kan de volgende bedoeling hebben:

- bijspijkeren in geval van achterstand/of onderdeel dat niet wordt beheerst
- nabespreken van 'slecht' gemaakte toetsen
- werken met een halve klas (in geval van grote klassen)
- verdieping van een vak, andere vakgerichte activiteiten die waardevol zijn
- leerlingen die veel gemist hebben i.v.m. ziekte
- oefenen en voorbereiden op (examen)toetsen
- contact docent met leerlingen om te checken of leerlingen bepaalde vaardigheden beheerst en waar eventuele hiaten zitten

Ambities... in 2025

13. fungeert de kijkwijzer als hulpmiddel bij het creëren van goede lessen waarin leerlingen actief zijn
14. is het didactisch repertoire van docenten gericht op actief leerklimaat en eigenaarschap vergroot
15. maken we gebruik van digitale leermiddelen die het leren ondersteunen
16. is het maatwerkconcept geïmplementeerd en ondersteunend aan het leren van de individuele leerling

## 6.4 | Extra ondersteuning (OP4)

Passend onderwijs betekent dat iedere leerling goed onderwijs krijgt, zijn/haar schoolloopbaan zonder onderbrekingen kan doorlopen en ondersteuning krijgt als dat nodig is. Wij zijn een zorgzame school en streven ernaar dat iedere leerling de juiste ondersteuning ontvangt. Signaleren is hierin essentieel. Het begeleiden van leerlingen is een voortdurend proces en strekt zich uit van de brugklas tot en met de examenklas. Ondersteuning vindt allereerst plaats in de klas, in de interactie tussen docent en leerling. Het is de docent die in de dagelijkse omgang met de leerlingen het klimaat schept waarin zoveel mogelijk leerlingen zich welbevinden en daardoor optimaal kunnen profiteren van het gegeven onderwijs. Als de zorg/ondersteuning de mentor overstijgt of de mentor krijgt zorgsignalen, dan wordt er gekeken naar wat de leerling nodig heeft. Om te voorkomen dat leerlingen uitvallen hebben wij een uitgebreid intern zorgteam. We streven ernaar iedere lln zorg op maat te geven. Uiteraard worden de leerling en ouders altijd betrokken.

### *Hulplessen*

Voor de kernvakken worden in het 1e en 4e jaar (voor mavo 3e) **hulplessen** georganiseerd. Daarnaast wordt aandacht besteed aan sociale redzaamheid via het programma Rots en Water.

### *Remedial teaching*

Leerlingen met dyslexie en dyscalculie krijgen ondersteuning als dat aan de orde is. We hebben RT'ers voor leerlingen met dyslexie en dyscalculie. Deze ondersteuning staat beschreven in het protocol dyslexie/dyscalculie.

In de school is een **time-out voorziening, de Oase**.

Het is een veilige ruimte in school die 5 dagen open is met een vaste bezetting en waar de leerlingen naar toe kunnen om 'even op adem' te komen. Soms letterlijk voor een Time Out (bijv. als een lln veel prikkels ervaart) maar het kan ook zijn om een toets te maken. Deze lln krijgen allen een traject op maat. Het doel is altijd terug naar de klas. Zowel voor de leerlingen als de docenten is de Time Out een waardevolle plek in school. De **counselors** in de school vervullen een ondersteunende rol indien persoonlijke omstandigheden het functioneren en leren in de weg staan.

### *Huiswerkbegeleiding<sup>plus</sup>*

De HWB+ is voor een kleine groep leerlingen die extra aandacht nodig hebben. Zij krijgen individuele begeleiding in een rustige, "veilige" ruimte die dagelijks geopend is en ook op tussenuren toegankelijk. De HWB+ wordt ondersteund door de Ambulante Begeleiders; zij brengen ook de ondersteuningsbehoefte in kaart zodat het een 'traject op maat' wordt. De zorgcoördinator is voor zowel HWB+ als Time Out de poortwachter.

Daar waar een extra ondersteuningsvraag aanwezig is worden **deskundigen** van binnen en buiten de school ingeschakeld.

In de ondersteuningspyramide is dit weer gegeven. >>

## Beleid taalachterstanden

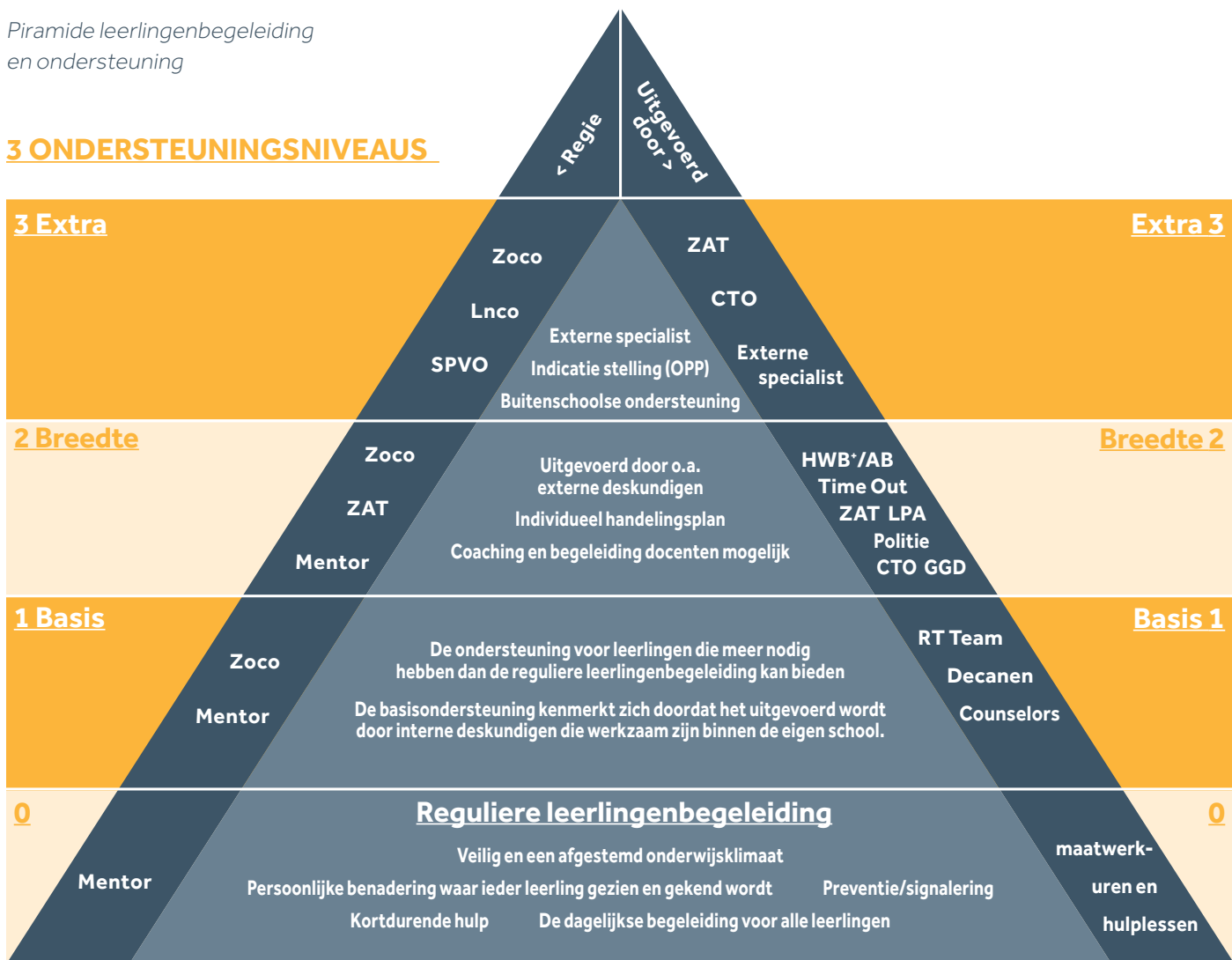
Leerlingen kunnen in de onderbouw extra hulp krijgen bij begrijpend lezen en spelling.

De leerlingen worden ingedeeld voor XBL (extra begrijpend lezen) op basis van de resultaten bij begrijpend lezen op de Cito-toets. Deze toets wordt twee maal per jaar afgenomen. In de XBL-lessen wordt gewerkt met de methode Nieuwsbegrip (van CED-groep). De leerlingen krijgen 1 uur per week XBL.

Leerlingen worden ingedeeld voor RT spelling op basis van de dyslexiescreening in de brugklas. Voor een periode van ongeveer 9 weken krijgen zij 1 uur per week extra spelling aangeboden. Ook is er aandacht voor compenserende strategieën. Leerlingen die thuis geen Nederlands spreken en korter dan 6 jaar in Nederland zijn kunnen ook begeleiding krijgen (NT2 begeleiding).



### 3 ONDERSTEUNINGSNIVEAUS



### Hoog/meer begaafden

Voor deze doelgroep is een aantal jaren geleden de afdeling VWO-V&V (verrijkt en versneld) opgestart. Het programma is geëvalueerd en bijgesteld. Dit zal m.i.v. 2021 uitgevoerd worden. Er is een ambulante begeleider aanwezig op de school die gespecialiseerd is in de begeleiding van HB- leerlingen, en collega's kan coachen.

Ambities... in 2025:

- 17. is het V&V programma aangepast en geëvalueerd
- 18. hebben we de projecten in het samenwerkingsverband geëvalueerd en geïmplementeerd
- 19. is er een OPP (ontwikkelingsperspectief) voor alle leerlingen met extra ondersteuning

### 6.5 | Onderwijstijd (OP5)

Sinds het 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. Elke leerling moet een programma kunnen volgen van:

- 3700 uur voor de mavo;
- 4700 uur voor de havo;
- 5700 uur voor het vwo.

Jaarlijks plannen we de onderwijstijd bewust via de lessentabellen en de andere activiteiten zoals maatschappelijke stages, excursies, reizen, activiteiten etc. De onderwijstijd wordt bijgehouden in een speciaal daarvoor ontwikkeld document. We zorgen ervoor dat bevoegd en bekwaam personeel verantwoordelijk is voor de verzorging van de (onderwijs)activiteiten. Ieder jaar wordt de geplande en gerealiseerde onderwijstijd voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

## 6.6 | Samenwerking (OP6)

HGL wil een school zijn die niet alleen in de samenleving staat maar er ook voor de samenleving is. In de samenleving omdat we bij ons onderwijs in willen spelen op ontwikkelingen en voor de samenleving omdat we als scholengemeenschap een bijdrage kunnen leveren aan die samenleving.

Een belangrijk onderdeel van ons curriculum is de maatschappelijke stage. Het primaire doel van een maatschappelijke stage is jongeren tijdens hun schooltijd kennis te laten maken met de samenleving en daar een vrijwillige bijdrage aan te leveren. Het geeft hen de mogelijkheid om buiten de school te leren en daarbij op een andere manier kennis te maken met de samenleving. Er is een netwerk van organisaties dat meewerkt aan de realisering.

Binnen de afdelingen Kunst en Cultuur en TTO wordt gezocht naar samenwerking in de regio in de vorm van gastlessen, bezoeken en uitwisseling.

Binnen het Technasium wordt gewerkt met échte opdracht gevers. Vraagstukken waar ook écht een oplossing voor wordt gezocht, motiveert leerlingen namelijk enorm. Ook op deze manier is er een netwerk van bedrijven ontstaan die als opdrachtgever fungeren. Alle afdelingen zijn lid van de landelijke profielorganisatie die de certificering regelt en spelen zelf ook een rol bij externe audits.

### Ketenpartners

Er wordt nauw samengewerkt met de verschillende ketenpartners. Samen met collega VO school en een aantal PO-besturen uit de regio is afgelopen jaren gewerkt aan een goede doorstroom PO-VO. Er is op verschillende thema's gewerkt aan afstemming: ouderbetrokkenheid, leren leren, begrijpend lezen, rekenen, warme overdracht, aanmelding en werving.

Dit project wordt komende jaren doorgezet. Daarnaast is de samenwerking met individuele PO scholen opgepakt.

Alle scholen krijgen bij het begin van het schooljaar een bezoek van een lid van de schoolleiding om de resultaten en het welbevinden van de brugklasleerlingen door te spreken. Het project 'gast in de klas' waarbij groepsleerkrachten van groep 8 een dag mee lopen en andersom docenten mee lopen op de basisschool geeft veel inzicht voor de doorlopende leerlijn en afstemming. Met het HBO (specifiek HZ) vindt regelmatig overleg plaats in het kader van LOB (voorlichting in de lessen maar ook op de HZ). Daarnaast is er, als dat aan de orde is sprake van uitwisseling van docenten. Ook met het MBO worden afspraken gemaakt over doorstroom. Via Intergrip wordt de warme overdracht gefaciliteerd.

### ZAOS en andere lerarenopleidingen

De ZAOS is een opleidingsschool waarin studenten een duaal opleidingstraject volgen met als doel docent te worden op een middelbare school of vakopleiding in Zeeland. De ZAOS wil zo de beste docenten van Zeeland in de praktijk opleiden.

De studenten leren doordat ze in de praktijk meedraaien, de docenten in de school leren doordat de studenten verse kennis en vaardigheden meebrengen. Ieder jaar ontvangen we studenten van de ZAOS maar ook andere lerarenopleidingen.

Ambities... in 2025

20. het PO-VO project heeft een bijdrage geleverd aan een soepele overgang van PO-VO

## 6.7 | Toetsing en Afsluiting (OP7)

Op HGL willen wij leerlingen uitnodigen om hun talenten te laten zien. De toetsing moet ertoe bijdragen dat leerlingen correct zijn gedetermineerd en geplaatst in de afdeling waar zij hun diploma moeten kunnen behalen met het juiste profiel. In het toetsbeleid hebben we beschreven op welke wijze wij de doelen willen gaan nastreven op het gebied van kwaliteitseisen van toetsen in de onderbouw en bovenbouw, de wijze van determinatie, regelingen en procedures.

Het ontwikkelde toetsbeleidsplan is een levend document. Momenteel is HGL bezig met het door ontwikkelen van de visie op ons onderwijs. Dat betekent dat ook de in dit document beschreven visie voortdurend tegen het licht wordt gehouden. Op dit moment is het gebruik van summatieve toetsten nog dominant. We onderzoeken hoe we formatieve toetsen meer in kunnen zetten om inzichtelijk te maken aan welke onderdelen van de leerstof de leerling nog moet werken om uiteindelijk het leerdoel te bereiken. Resultaten van toetsen worden geanalyseerd om onderwijs en beleid bij te stellen. De toetsen om af te sluiten zijn beschreven in PTA's en PTO's. De PTO's zijn nog in ontwikkeling. Toetsen om af te stemmen zijn onder andere Cito-VAS, en formatieve toetsen.

Daarnaast wordt gewerkt aan de uitwerking van een examenvisie.

Ambities... in 2025:

21. is de examensvisie uitgewerkt en het beleid geïmplementeerd
22. is het toetsbeleid aangepast bij de nieuwe inzichten m.b.t. onderwijs
23. is de deskundigheid op het gebied van toetsconstructie vergroot en hebben we per sectie een expert
24. is formatief toetsen een onderdeel geworden van het leerproces

## 7. Onderwijsresultaten

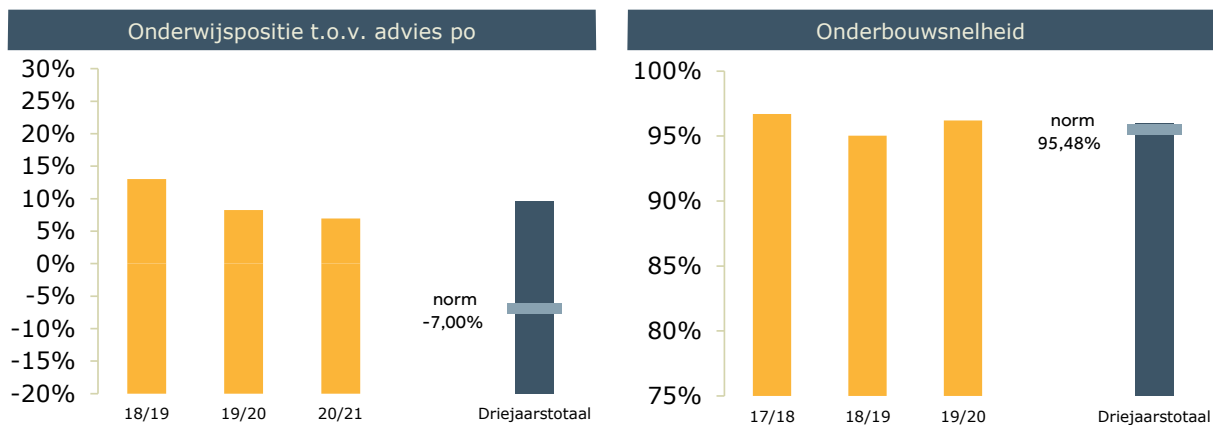
### 7.1 | Kwaliteitskaart

Hieronder is de kwaliteitskaart opgenomen waarin de resultaten tot en met schooljaar 2018-2019 zijn meegenomen. Voor alle afdelingen is het berekend oordeel voldoende. Bij de havo zien we echter een oordeel onder de benchmark. Vanaf schooljaar 2019 is daar een verbeterprogramma opgesteld. Dat bestaat uit diverse punten: verlengde schooldag, versterkt mentoraat, hulplessen, versterkte monitoring, structuur en positief leerklimaat, aantrekkelijke lessen. De resultaten zijn nog moeilijk te meten aangezien de corona pandemie een nieuwe situatie creëerde voor alle leerlingen. In deze planperiode wordt verder ingezet op de uitwerking van het havo plan.

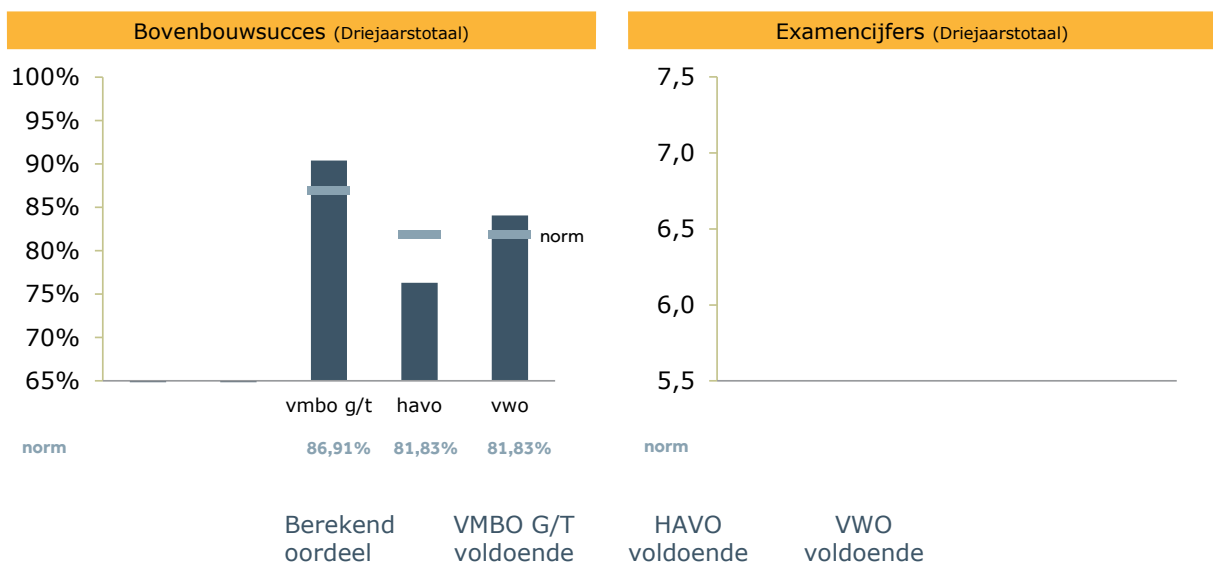
Wat het onderbouw rendement betreft wordt onderzoek gedaan naar een verbetering van de determinatie.

### Onderwijsresultaten 2021

#### ONDERBOUW



#### BOVENBOUW



Berekend oordeel

VMBO G/T voldoende

HAVO voldoende

VWO voldoende

## Berekeningen 2021

Bevoegd gezag	Stichting Scholengroep Pontes	Bevoegd gezag nr.	41161
Naam school	Het Goese Lyceum locatie Oranjeweg		
Adres	Oranjeweg 90		
Plaats	4461 LR Goes	BRIN-Vestnr.	13OR-0

Onderwijspositie t.o.v. advies po	
Vergelijkingsgroep	VMBO-breed/HAVO/VWO
2018-2019	8,24%
2019-2020	6,95%
2020-2021	7,01%
<b>Gem 3 jaar</b>	<b>7,38%</b>
Norm	-7,00%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>

Onderbouwsnelheid	
2017-2018	95,03%
2018-2019	96,20%
2019-2020	95,96%
<b>Gem 3 jaar</b>	<b>95,75%</b>
Norm (na correctie)	95,48%
<b>Resultaat</b>	<b>boven de norm</b>

Bovenbouwsucces	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2017-2018			92,75%	73,35%	83,25%
2018-2019			89,90%	75,63%	84,29%
2019-2020			91,79%	85,02%	89,87%
<b>Gem 3 jaar</b>			<b>91,47%</b>	<b>77,92%</b>	<b>85,58%</b>
Norm (na correctie)			86,91%	81,83%	81,83%
<b>Resultaat</b>			<b>boven de norm</b>	<b>onder de norm</b>	<b>boven de norm</b>

Examencijfer	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2017-2018			6,53	6,23	6,50
2018-2019			6,44	6,28	6,43
2019-2020					
<b>Gem 3 jaar</b>					
Norm (na correctie)					
<b>Resultaat</b>					

	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
Berekend oordeel			<b>voldoende</b>	<b>voldoende</b>	<b>voldoende</b>

Vershil SE-CE	VMBO B	VMBO K	VMBO G/T	HAVO	VWO
2017-2018			-0,02	0,04	0,08
2018-2019			-0,16	-0,02	0,23
2019-2020					
<b>Gem 3 jaar</b>					
Norm groot verschil			0,50	0,50	0,50
Norm zeer groot verschil			1,00	1,00	1,00
<b>Resultaat</b>					

## 7.2 | Examenresultaten

De examenjaren 2019-2021 waren vanwege de coronapandemie bijzondere jaren. Vanwege het wegvallen van de centrale examens is het schoolexamen bepalend geworden voor het behalen van het diploma: in 2020 en in 2021 was er een aangepaste zak-slaag regeling. Het slagingspercentage lag bij alle afdelingen hoger dan andere jaren. Het hele proces van examineren in corona-tijd heeft landelijk een ander beeld laten zien.

We zien een wisselende trend van het aantal geslaagde leerlingen. De gegevens zijn onderzocht en in een aantal situaties is een aanvaardbare/verklaarbare oorzaak gevonden in andere niet. Dat heeft tot verder onderzoek geleid en acties. Zie ook eerder m.b.t. de havo resultaten.

Als het gaat om de cijferresultaten per sectie wordt bekeken wat de resultaten voor de betreffende vakken zijn en hoe deze zich verhouden tot de benchmark landelijk en in de regio. Opvallende verschillen worden onderzocht. Eventuele knelpunten worden dan inzichtelijk en indien nodig vinden aanpassingen plaats in het curriculum, de didactiek of de manier van toetsing.

Ambities... in 2025:

25. hebben alle afdelingen minimaal het oordeel voldoende op de kwaliteitskaart
26. is het verbeterplan van de havo uitgevoerd en lopen we in lijn met de landelijke benchmark
27. zijn de examenresultaten na analyse verklaarbaar en acceptabel
28. verloopt de determinatie in de onderbouw naar tevredenheid

## 8. Personeel

### 8.1 | Professional

Uit veel onderzoek<sup>4</sup> blijkt, dat geen enkele factor zo sterk van invloed is op de prestaties van leerlingen als de prestaties van leraren. HGL herkent en erkent dit, en ziet de werknemers als professionals die betrokken en bevlogen in het werk staan, en in grote mate de verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit betekent dat we willen werken met medewerkers met een uitgebreide professionaliteit. Om dit begrip te verduidelijken gebruiken we het model van Hoyle<sup>5</sup>. Het model is ontstaan in 1975 en het blijkt nog steeds te passen in ons onderwijs.

Een leraar met een beperkte professionaliteit	Een leraar met een uitgebreide professionaliteit
heeft vertrouwen in eigen onderrichtsvaring	acht gezamenlijk beleid en besluitvorming op vakinhoudelijk en vakoverstijgend niveau essentieel voor goed onderwijs
is sterk gericht op de microsituatie in de klas zonder rekening te houden met de inbedding van het micro- in het meso- en macroniveau	plaatst de micro-situatie in een bredere meso- en macrocontext
vertoont beperkte betrokkenheid op andere lesgevendende activiteiten	vertoont grote betrokkenheid bij vakoverstijgende activiteiten
heeft geloof in juistheid van eigen didactische aanpak	ziet theorie en resultaten van onderzoek als waardevolle aanvulling van eigen ervaring
	vergelijkt professionele aanpak met die van collega's of met de uitkomsten van onderwijsonderzoek
heeft weinig interesse in en kennis van professionele literatuur	houdt professionele literatuur bij
heeft een autonome opstelling	benadrukt professionele samenwerking
neemt gering deel aan cursussen, met uitzondering van praktische cursussen	participeert in nascholing ook wanneer die theoretische aspecten van het docent-zijn betreft
heeft de overtuiging dat onderwijzen een intuïtieve kunst is	beschouwt het geven onderwijs als een rationele kunde

<sup>4</sup>Marzano, R (2014), *Wat werkt op scholen*

<sup>5</sup>Hoyle, E (1975), *Changing Conceptions of Teaching as a Profession: Personal Reflections (chapter 19)*

De docent wordt veelal gedreven door inhoud. Hij wordt geïnspireerd wanneer een beroep wordt gedaan op zijn vakmanschap en expertise. Het benoemen, waarderen en gebruiken van deze expertise vinden we belangrijk op HGL opdat we docenten in hun kracht kunnen zetten. Deze kracht zorgt voor motivatie om de gewenste ambitie waar te maken.

## 8.2 | Levensfasebewust personeelsbeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid kijkt naar de behoeften en mogelijkheden van alle medewerkers in samenhang met de fase in hun leven waarin de medewerkers zich op dat moment bevinden. De steeds veranderende omgeving vraagt om maatregelen op individueel niveau. Rekening houden met de fase waarin de medewerker zich bevindt, kan grote voordelen opleveren voor zowel HGL als de medewerker, en is ondersteunend in gedeeld leiderschap. Zo kan de individuele belasting beter worden bepaald en kunnen werknemers optimaal functioneren.

## 8.3 | Functiemix

Het beleid om de functiemix uit te voeren is in het voorjaar van 2018 geïmplementeerd. Na evaluatie is het nu een robuust beleid. Jaarlijks in november wordt de promotieruimte berekend en bekend gemaakt. Collega's kunnen dan solliciteren. Via een vaste procedure wordt het sollicitatieproces afgewerkt uiterlijk in februari van ieder jaar. Op deze wijze wordt toegewerkt naar de afgesproken waardes binnen Pontes.

## 8.4 | Competenties van personeel

Het samenwerken in secties en afdelingen, verantwoordelijkheden delen, samen vorm geven aan een betrokken leercultuur en goed samenwerken met alle betrokkenen bij het onderwijs stelt hoge eisen aan de professionaliteit van (onderwijs) personeel. De Wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) formuleert bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel op zeven gebieden. Van een docent vragen we concreet de volgende competenties:

1. **Interpersoonlijk competent**
2. **Pedagogisch competent**
3. **Vakinhoudelijk & didactisch competent**
4. **Organisatorisch competent**
5. **Competent in het samenwerken met collega's**
6. **Competent in het samenwerken met de omgeving**
7. **Competent in reflectie en ontwikkeling**

Daarnaast heeft de Scholengroep Pontes drie kerncompetenties toegevoegd die voor alle medewerkers van toepassing zijn.

1. **Klantgerichtheid**
2. **Ambitie**
3. **Samenwerken**

Met alle medewerkers worden functioneringsgesprekken gevoerd. Bij de gesprekken worden de competenties als uitgangspunt gebruikt. Verder kan gebruik worden gemaakt van de leerlingenenquête en vinden er lesbezoeken plaats. Alle docenten zijn bevoegd voor de lessen die gegeven worden of studeren daarvoor.

Ambities... in 2025:

29. gebruiken alle docenten in buddy's de kijkwijzer als instrument voor feedback met als doel het verbeteren van het onderwijs
30. is de regeling functioneren en beoordelen vernieuwd

## 8.5 | Professionalisering

Om de ambitie van de school mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat alle medewerkers steeds voldoende toegerust zijn en blijven om hun werkzaamheden op uitstekende wijze uit te voeren. Wij verwachten van medewerkers op HGL dat zij met plezier hun werk doen en de vanzelfsprekende behoefte hebben om zich in dat werk te blijven ontwikkelen. Enerzijds om een steeds betere vakman/ vakvrouw te worden en anderzijds om mee te groeien met maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe regels en inzichten in het werkgebied. Collega's nemen een actieve rol in hun eigen ontwikkeling. We verwachten dat ze zich verdiepen in de ontwikkelingen die de school vanuit beleid nastreeft en vanuit reflectie in staat zijn na te gaan waar ze



de eigen ontwikkeling vooral op moeten richten om deze schoolontwikkeling mede vorm te geven. Medewerkers op HGL mogen erop rekenen dat de school in redelijkheid meewerkt aan de professionalisering van haar medewerkers. Dat gebeurt door collega's zowel binnen als buiten de school de mogelijkheid tot scholing aan te bieden en met iedere collega tenminste 1 x per jaar in een gesprek stil te staan bij de scholingswensen en /of scholingsnoodzaak of vorderingen op het gebied van scholing. We stimuleren intervisie en collegiaal lesbezoek. Het is duidelijk dat zowel formeel als informeel leren daarin als belangrijk mag worden gezien.

Voor deze planperiode staan, na inventarisatie bij docenten en passend bij onze ambitie, de volgende thema's centraal in de professionalisering:

- Eigenaarschap vergroten bij leerlingen
- Activerende didactiek
- Differentiëren: het omgaan met verschillen in de klas.
- Data-analyse/ opbrengstgericht werken: het analyseren van data en op basis daarvan het onderwijs aanpassen indien 'het onderzoek' dit uitwijst.
- Toetsconstructie: het construeren van valide en voorspellende determinerende toetsen
- Inzet van digitale middelen: het beschikken over basisvaardigheden en het op verschillende manieren gebruik maken van ICT en andere media in de les.
- Mentoraat: het ontwikkelen van competenties die passen bij de (nieuwe) visie op mentoraat waarbij LOB een belangrijke rol speelt

## 8.6 | Opleiden in de school

HGL is een academische opleidingsschool. Dat wil zeggen dat de school samen met de ZAOS<sup>6</sup> nadenkt over en uitvoering geeft aan opleidingstrajecten van stagiaires en docenten in opleiding. Er zijn op HGL twee schoolopleiders die hier uitvoering aan geven. Daarnaast zijn er vakcoaches die de starters ondersteunen. De coaches richten zich aan het begin van het schooljaar vooral op de nieuwbenoemde collega's. Door middel van gesprekken, lesbezoeken en nabesprekingen daarvan helpen ze de gecoachte bij het formuleren van de goede leervragen en begeleiden hen ook bij de ontwikkeling die daarop volgt. De afdelingsleiders hebben regelmatig overleg met de schoolopleider uit hun team.

Binnen HGL is in 2014 het BSL traject opgestart. Dit is een driejarig traject waarin ieder jaar op een andere manier de begeleiding wordt vormgegeven. Er wordt gewerkt met videocoaching begeleid door ervaren collega's, lesson study, intervisie en persoonlijke begeleiding.

Dit begeleidingstraject voor startende collega's is geïmplementeerd in de dagelijkse praktijk.

## 8.7 | Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op dit moment is er nog geen beleid geformuleerd inzake een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

In de huidige situatie voor de locatie Oranjeweg is er sprake van 5-koppige schoolleiding op de Oranje weg waarvan 2 vrouwen en 3 mannen.



<sup>6</sup> ZAOS= Zeeuwse academische opleidingsschool

## 9. Leiderschap

Goede leidinggevers zijn onontbeerlijk voor elke instelling. We willen leiderschap vormgeven vanuit een collectieve inhoudelijke ambitie waarbij medewerkers zelfstandig werken en hun professionele verantwoordelijkheid nemen in een veilige en inspirerende omgeving. Leiderschap is situationeel bepaald en vraagt van een leidinggevende de vaardigheid te variëren. De VO-raad heeft een beroepsprofiel voor schoolleiders ontwikkeld waarvan we gebruik maken bij de ontwikkeling van het leiderschap op HGL. Gezien de ambitie en de fase van ontwikkeling waarin we zitten, benadrukken we de volgende punten.

### Gedeeld leiderschap

Gedeeld leiderschap komt voort uit het feit dat we nastreven dat iedereen op zijn eigen positie in de school zoveel mogelijk in staat is om de eigen professionele ruimte te benutten. Hoe meer het leiderschap in de school verspreid is (onder personeel, ouders en leerlingen), hoe beter het is voor het leerresultaat. Dit heeft uiteraard consequenties voor de te kiezen ondersteuningsstructuur.

### Dienend leiderschap

Een dienend leider die zijn beperkingen kent, die anderen credits geeft en die zijn mensen ondersteunt, is vaak effectief. Onze missie, visie en de uitgangspunten beschreven in dit schoolplan vragen om dergelijk leiderschap. De school is er ten dienste van de leerlingen en de samenleving. In een school is het primaire proces het onderwijs dat aan de leerlingen wordt gegeven. Dit doen de leraren. Of er goed onderwijs wordt gegeven en of leerlingen goede resultaten boeken, is van deze leraren afhankelijk. Een leidinggevende heeft daarop geen directe invloed. Zijn invloed op het primaire proces is dan ook indirect. De mensen in de organisatie zorgen voor de resultaten. De leidinggevende moet datgene doen waardoor de professionals in staat zijn hun werk steeds beter te doen.

### Sturing op inhoudelijk ambitie

Een schoolcultuur wordt vormgegeven door alle medewerkers.

Leidinggevers zijn de cultuurdragers bij uitstek. Zij vertonen dan ook voorbeeldgedrag in het vormgeven van de professionele, lerende cultuur en nemen het voortouw bij het verder werken aan de volgende condities:

- het (dóór)ontwikkelen van een duidelijke, gedeelde onderwijskundige visie (coherentie);
- het leren van leerlingen centraal stellen;
- het 'deprivatiseren' van werk: het openstellen voor collega's van 'onze klas';
- het leiderschap ondersteunend en gedeeld invullen;
- het bevorderen van collectief leren;
- het ervoor zorgen dat er tijd en ruimte is voor reflectie, dialoog en leren;
- het werken aan de ontwikkeling van de competenties die nodig zijn;
- het duidelijk zijn in wat collega's van elkaar mogen en moeten verwachten;
- het creëren van een veilig klimaat waarin er aandacht is voor iedereen.

### Onderwijskundig leiderschap

HGL kiest voor een brede opvatting van onderwijskundig leiderschap: het afstemmen en coördineren van taken, activiteiten, middelen, processen en structuren, zodat ze - elkaar versterkend - bijdragen aan de realisering van goed onderwijs en goede leerlingprestaties.

## 10. Organisatiestructuur

Op HGL werken we aan een professionele, lerende organisatiecultuur met de focus op het belang van leerlingen die na het verlaten van de school zich verder moeten kunnen ontplooiën. Je zou het ook een kwaliteitscultuur kunnen noemen. Het is een cultuur waarin meningen over de hoofdlijnen van het beleid ertoe doen. Ze worden gezien als de basis voor een professioneel debat, waarin samen geleerd wordt, waarin fouten mogen worden gemaakt. In deze cultuur wordt kritiek ervaren als een gezamenlijk streven de organisatie sterker en beter te maken.

Een professionele organisatiecultuur begint bij vertrouwen, openheid en aandacht. Vertrouwen betekent mensen vrijlaten binnen hun mandaat, dit in combinatie met de zekerheid dat iemand daarop ook wil worden aangesproken en daarover rekenschap wil afleggen. Openheid betekent je voldoende informeren en op de hoogte zijn van resultaten en afwegingen. Aandacht betekent interesse in elkaars welzijn, functioneren en het creëren van tijd voor die aandacht.

## Leren met elkaar

We willen met elkaar leren en ontwikkelen. In onze ambitie is het doel niet, zoveel mogelijk het onderwijs te vernieuwen, wèl het te verbeteren. We gaan ervan uit dat we met elkaar steeds beter onderwijs willen verzorgen en dat we alle leerlingen tot hun recht laten komen. Dat vraagt een lerende houding waarin we ons (eigen) handelen stelselmatig onderzoeken en laten onderzoeken. De onderwijsinnovaties dienen zich vanuit de school aan omdat we zien dat iets beter of slimmer kan worden georganiseerd, of omdat gegevens ons laten zien dat we over een bereikt resultaat niet tevreden kunnen zijn. Dit alles op grond van eigen analyses van de werkelijkheid. Het is vanzelfsprekend dat we tegelijkertijd ons voordeel willen doen met kennis en ervaringen van buitenaf.

## Vertrouwen, verantwoordelijkheid en discipline

Organisaties die een cultuur van vertrouwen kennen, doen het bewezen beter. Werken vanuit vertrouwen betekent dat je minder energie hoeft te stoppen in controle. Het geeft ruimte om makkelijker samen te werken, te innoveren en mensen langdurig te binden. We willen medewerkers vertrouwen geven door met elkaar te spreken over resultaten en minder over procedures en methoden. Dit betekent dat we ernaar streven dat alle personeelsleden verantwoordelijkheid nemen en bereid zijn tot het afleggen van verantwoording. Het betekent eveneens dat leidinggevend in vertrouwen deze verantwoordelijkheid beleggen. Discipline is hierbij een voorwaarde voor het leveren van kwaliteit.

## Waardegedreven

Het creëren van waarden kan binnen alle onderwijsconcepten. Het cruciale verschil zit hem in de vraag: "Welke waarden vindt HGL van belang voor leerlingen en werknemers?" Het gaat om waarden die een bijdrage leveren aan persoonlijk leiderschap en die mensen leren op hun interne kompas te varen. Het gesprek over welke waarden voor HGL van belang zijn, is nog onvoldoende gevoerd en zal op de agenda worden gezet.

# 11. De schoolorganisatie

## 11.1 | Waar wordt geleerd?

De beschreven ambitie vraagt om een professionele, lerende organisatie. Er wordt het meest geleerd en slagvaardig samengewerkt door teams met een beperkt aantal leden en een gemeenschappelijk doel. De teams binnen HGL waren te groot; hierin werden geen of onvoldoende gemeenschappelijke doelen ervaren. Binnen HGL vindt het leren en ontwikkelen ook plaats buiten deze teams. Juist binnen secties en ontwikkelgroepen wordt veel kennis gedeeld en ontwikkeld over het onderwijs. Als iedereen weet waaraan hij zijn bijdrage levert en dat ook doet, en als er overzicht is betreffende de samenhang tussen de beleidsterreinen, dan komt de schoolorganisatie als geheel goed tot haar recht. Sleutelwoorden hierbij zijn vertrouwen, gedeeld leiderschap en bereidheid tot verantwoorden.

De organisatiestructuur kan niet los worden gezien van de organisatiecultuur. Gaat het in teams vooral om het regelen van organisatorische zaken en om het pedagogisch klimaat, in een lerende organisatie wordt de eigen onderwijspraktijk het uitgangspunt voor analyse en reflectie. De kern van deze gedachtegang is dat de organisatiestructuur de kaders geeft waarin een professionele, lerende cultuur tot wasdom kan komen.

## 11.2 | Afdelingen, secties en teams

We onderscheiden in onze structuur vijf groeperingsvormen.

1. **Sectie** (nieuwe stijl). Dit is een groep docenten die gezamenlijk werkt aan het vak waarvoor ze bevoegd is.
2. **Afdeling**. Dit is een groep docenten die met elkaar verantwoordelijk is voor pedagogisch en didactisch goed onderwijs aan een bepaalde groep leerlingen.
3. **Ontwikkelgroep**. Dit is een groep docenten met een ontwikkeltaak. Over een bepaald thema wordt een advies opgesteld of een opdracht uitgevoerd. Het kan ook gaan om een onderwijsinnovatietraject. Meestal gaat het hier om tijdelijk functionerende teams.
4. **Speciaal aanbod**. Dit is een groep docenten die verantwoordelijk is voor het onderwijs binnen de subafdeling.
5. **'Onderwijsgroep'**. Dit is een groep die gevraagd en ongevraagd advies geeft over onderwijs- en organisatieontwikkeling.

Het organiserend principe in dit model is de sectie. Tegelijkertijd zijn de genoemde uitgangspunten op het gebied van gedeeld leiderschap en onderwijskundige focus geborgd in de structuur. Uiteraard is mensenwerk verder bepalend voor het succes van deze nieuwe structuur.

- Van secties wordt tevens een leidende rol verwacht bij de onderwijsontwikkeling, professionalisering en de vakinhoudelijke aanpak volgens de speerpunten vastgesteld in 'de A3': doorlopende leerlijnen, determinatie en toetsing, differentiatie en opbrengstgericht werken.
- De afdeling als eenheid blijft bestaan; hierin is het pedagogisch en didactisch handelen gewaarborgd door overleg binnen de afdelingen en door het vastgestelde beleid.
- De ontwikkelgroep krijgt op basis van te stellen kaders tijd en ruimte om een school- of afdelingsbreed onderwerp uit te werken en vervolgens te ondersteunen bij de implementatie.
- Docenten die lesgeven in het speciaal aanbod zijn nadrukkelijk verantwoordelijk voor het curriculum in die afdeling; ze hebben ruimte voor overleg, afstemming en ontwikkeling.
- De 'onderwijsgroep' bestaat uit mensen die zich voor onderwijs- en organisatieontwikkeling interesseren en die samen met het management hieraan willen werken, met bijvoorbeeld het schoolplan als resultaat.

## 12. Kwaliteit

### 12.1 | SBF's, meetpunten en prestatie-indicatoren

Onze ambitie stelt eisen aan de wijze waarop we onze kwaliteit monitoren en bewaken. Dit hoofdstuk beschrijft op hoofdlijnen hoe we dat doen. We geven eerst aan welke meetpunten en prestatie-indicatoren gelden voor de Succes Bepalende Factoren (SBF's). Vervolgens beschrijven we met welke interne en externe metingen en instrumenten de ontwikkeling van de kwaliteit wordt gemonitord. Het is belangrijk om van tevoren concreet aan te geven wanneer we vinden dat we onze SBF's hebben gerealiseerd.

#### Succesbepalende factoren (SBF) en meetpunten

##### 1. Wij bieden onze leerlingen kwalitatief goed onderwijs

Meetpunten:

- a. Opbrengsten hebben minimaal een voldoende oordeel op de kwaliteitskaart en zijn verklaarbaar
- b. Het Goese Lyceum krijgt de beoordeling Excellent van de Inspectie

##### 2. Wij hebben een breed aanbod en blijven dit ontwikkelen

##### 3. Wij staan open voor en gaan actief op zoek naar nieuwe ontwikkelingen (innovatie)

Meetpunten:

- a. De audits van TTO en Technasium, Kunst en Cultuur zijn voldoende en leiden tot certificering
- b. We stellen het programma vwo verrijkt en/of versneld bij
- c. We stimuleren nieuwe initiatieven in de school
- d. We hebben een duidelijke visie op ICT in de school

##### 4. Wij hebben naast de intellectuele ontwikkeling ook aandacht voor de persoonlijke en maatschappelijke vorming

##### 5. Wij hebben aandacht voor wereldburgerschap waarbij sprake is van een duidelijke maatschappelijke verankering

Meetpunten

- a. Jaarlijks voert iedere afdeling één maatschappelijke activiteit uit
- b. Het terugdringen van de VSV verloopt conform convenantafspraken.
- c. Elke leerling heeft een maatschappelijke stage uitgevoerd.
- d. Er is een aanbod voor internationale uitwisseling in de school voor elke leerling.

##### 6. Wij hebben betrokken en deskundige medewerkers die voortdurend streven naar ontwikkeling en kwaliteit (lerende organisatie).

Meetpunten

- a. Medewerkerstevredenheid scoort in het hoogste kwartiel in de benchmark.
- b. Het ziekteverzuim is lager dan de benchmark score (sector Onderwijs) of de afwijking is verklaarbaar.
- c. Alle medewerkers volgen het professionaliserings-programma dat is opgesteld op basis van onze visie & ambitie.
- d. Alle medewerkers werken aantoonbaar aan kwaliteitsverbetering.

## 7. Wij zijn een professionele organisatie die stuurt op processen en resultaten

Meetpunten

- Het taakstellend exploitatiesaldo is gerealiseerd.
- Er worden jaarverslagen gemaakt waarin verantwoording over de resultaten wordt afgelegd.
- Iedere afdeling heeft een klankbordgroep
- We weten wat onze opbrengsten zijn, analyseren deze ondernemen actie als dat nodig of wenselijk is.
- We gebruiken de uitkomsten van enquêtes voor analyses
- De PDCA-cyclus wordt doorlopen

## 8. Wij hebben een cultuur waarin het fijn is om te leren, je te ontwikkelen en (samen) te werken

Meetpunten:

- Medewerkerstevredenheid scoort in het hoogste kwartiel in de benchmark.
- Leerlingentevredenheid scoort in het hoogste kwartiel.
- Oudertevredenheid scoort in het hoogste kwartiel.
- De beoordeling van stakeholders m.b.t. samenwerking en doorstroom (PO, HO) is hoger dan een 7,4.
- Ouders en toeleverende scholen zijn tevreden over de geboden ondersteuning en over de uitvoering van Passend Onderwijs.

## 9. In het onderwijs zijn autonomie, relatie en competentie in balans

Meetpunten:

- We hebben een duidelijke visie op het pedagogisch en didactisch handelen van de docent
- We creëren een klimaat waar in docenten bewust aandacht hebben voor autonomie, relatie en competentie

## 12.2 | Interne en externe metingen en instrumenten

### A3-methodiek

We werken op HGL met de A3-methodiek voor kwaliteitszorg. De A3-methodiek combineert de bestaande besturingsinstrumenten van Pontes (Planning & Control, en competentie management) en levert één eenvoudig en overzichtelijk A3-jaarplan als basis voor sturing en verantwoording op alle niveaus binnen Pontes, afdeling en secties. Leidend in dit jaarplan zijn de visie en missie van een organisatie en de geformuleerde succesfactoren.

Door de vorm van een A3 wordt ieder organisatieonderdeel gedwongen om stil te staan bij de zaken die er écht te doen. Een A3 laat geen ruimte voor uitgebreide betogen, maar vraagt om concrete inspanningen en meetbare resultaten. De A3-methodiek zorgt er dus voor dat je je als organisatie moet focussen op de essentie.

In de A3 jaarplannen worden de acties beschreven die uitgevoerd worden om de behaalde ambities te realiseren.

Jaarlijks worden de A3 plannen met de afdeling geëvalueerd en daar waar nodig worden verbeteracties opgesteld voor het volgende jaar.

De rector voert tweemaal per jaar met de afdelingsleiders een gesprek over de voortgang van acties beschreven in de A3.

### Klankbordgroepen

Binnen HGL is voor iedere afdeling en het speciaal aanbod een klankbordgroep van ouders en leerlingen. Tweemaal per jaar wordt gesproken met deze afvaardiging over het reilen en zeilen van de afdeling. De afdelingsleiders zitten de groepen voor.

### Ouderraad en leerlingenraad

Twee mr leden zijn aanwezig bij de vergaderingen van de ouderraad en leerlingenraad. Ook hiervan wordt de input gebruikt voor verbeteringen in de school.

### Medezeggenschapsraad

Schoolbesturen in het vo zijn verplicht om medezeggenschap te organiseren binnen hun school/scholen in de vorm van een medezeggenschapsraad ((G)MR). Deze medezeggenschap is voor scholen cruciaal om tot goed gedragen, onderwijs – en schoolbeleid te komen.



## Tevredenheidsenquêtes

Om te meten of de beleving van de kwaliteit ook goed is, voeren we veel tevredenheid-enquêtes uit onder verschillende doelgroepen en over verschillende onderwerpen.

Het onderstaande meetplan wordt uitgevoerd:

Planning kwaliteit zorg	september	oktober	november	december	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli
<b>Kwaliteitscholen</b>											
- Quickscan medewerkers (voorstel 1 x per 3 jaar) volgende: cursusjaar 2016-2017											
- Brugklas tevredenheid											
- Tevredenheid examenkandidaten											
- Tevredenheid leerjaar 3 leerlingen (VvV)											
- Tevredenheid leerjaar 3 ouders (VvV)											
<b>Inspectie van het Onderwijs</b>											
- Rendement Onderbouw											
- Rendement Bovenbouw											
- Centraal Examencijfers											
- Discrepancie CE-SE											
Veranderend toezicht											
<b>Scholen op de kaart (voorheen Vensters voor Verantwoording)</b>											
eerste traject invulling en opschonen school informatie											
Rekentoets											
Checklist Vensters uitzetten en laten vullen											
Externe indicatoren											
Tevredenheid leerlingen/ouders lj 3											
<b>Diversen</b>											
- Centraal Examencijfers											
- Discrepancie CE-SE over 6 jaar											

## 13. Financiën , huisvesting en voorzieningen

### 13.1 | Financiën

#### Rijksbijdragen

Het kabinet wil per 1 januari 2022 de verdeling van de basisbekostiging van het Rijk aan het voortgezet onderwijs (VO) makkelijker maken. Dat staat in de wet Vereenvoudiging bekostiging VO. Schoolleiders en schoolbesturen krijgen door deze aanpassing te maken met veranderingen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de bekostiging voor Het Goese Lyceum. We zullen komende jaren moeten kijken hoe we dit opvangen.

#### Leerlingenprognose

Voor de leerlingenprognoses wordt gebruik gemaakt van de data van DUO. Vanaf 2015 worden de leerlinggegevens van de basisscholen ook per groep gepresenteerd. Er kan zo beter ingezoomd worden op denominatie en marktaandeel per gemeente en per school. Het marktaandeel fluctueert sterk per jaar per basisschool en per gemeente. De bijgestelde prognoses zien er als volgt uit:

(verwacht) Leerlingaantal op 1 oktober	GLO
2017	1599
2018	1641
2019	1573
2020	1521
2021	1558
2022	1566
2023	1578



## 13.2 | Schoolkosten

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen tijdens de schoolperiode ook ervaringen buiten de school opdoen met medeleerlingen. Leren en ontwikkelen doe je niet alleen in de school.

We willen deze activiteiten in stand houden en vragen ouders een bijdrage te leveren aan een deel van deze kosten.

Natuurlijk moeten we als school deze inkomsten en uitgaven verantwoorden. We doen dit vooraf in de MR waarin ook ouders zijn vertegenwoordigd. Daarnaast voert de accountant uiteraard controle uit.

De samenstelling van de bijdrage is als volgt:

### **1. De vrijwillige ouderbijdrage.**

Het bedrag is vastgesteld op € 55,-. Het dient te worden beschouwd als een bijdrage in de kosten voor extra activiteiten en extra materiële zaken die worden aangeboden aan de leerlingen, zoals o.a.:

- voorlichting over studie- en beroepskeuze, ook wel loopbaanoriëntatie (incl. eventueel een bezoek aan een beroepenmanifestatie)
- deelname aan extra culturele - en sportactiviteiten
- kosten project- en themaweken
- collectieve ongevallenverzekering en reisverzekering tijdens schooltijd
- een bijdrage ict ; gebruik internet, vrij printen tot een gemaximeerd bedrag
- Introductie en afsluitingsactiviteiten

### **2. Vrijwillige bijdrage activiteiten buiten het verplichte lesprogramma**

Wij organiseren buiten het verplichte onderwijsprogramma excursies, uitwisselingen en meerdaagse reizen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen ervaringen buiten de klas opdoen. Het zijn juist vaak deze ervaringen die leerlingen hun leven lang meedragen als waardevolle herinneringen. De kosten voor het organiseren van deze onvergetelijke activiteiten kunnen niet gedekt worden uit de rijkssubsidie, hierbij zijn we afhankelijk van de bijdragen van de ouders. Of deze geplande activiteiten door kunnen gaan, hangt af van de inkomsten.

Wij behouden ons het recht voor om aangekondigde activiteiten te annuleren.

### **3. Kosten die direct verband houden met geleverde diensten en producten.**

Wij bieden als service aan om persoonlijke zaken als werkschoenen, rekenmachine e.d. tegen kostprijs via school te bestellen. Daarnaast is het mogelijk een locker te huren op school.

### **4. Een vrijwillige bijdrage aan de ouderraad.**

De ouderraad ondersteunt de school in het (zelf) organiseren en financieren van activiteiten die ten behoeve van de ontwikkeling van al onze leerlingen zijn en die niet vanuit de reguliere middelen en vanuit de organisatie van de school zelf gerealiseerd kunnen worden.

### **5. Een vrijwillige bijdrage voor onze speciale opleidingen.**

(Tweetalig onderwijs, Kunst & Cultuur, Gymnasium en Technasium).

Het Goese Lyceum biedt een aantal speciale opleidingen aan. Voor deze speciale opleidingen verzoeken wij ouders een extra bijdrage te betalen voor de bekostiging van binnen- en buitenlandse excursies, examengelden, gastsprekers, certificering etc.

### **Boekenpakket.**

De boekenpakketten worden verzorgd door de firma Van Dijk en zijn gratis.

Het Goese Lyceum streeft er naar om alle leerlingen te laten meedoen aan de extra activiteiten die de school organiseert. Deze activiteiten vinden wij van zeer groot belang voor het onderwijs dat wordt gegeven. De hoogte van de kosten mag in principe geen belemmering zijn voor leerlingen te laten deelnemen. Daarom is de school bereid ouders in financiële zin te helpen indien dit nodig is. Ook de Stichting Leergeld blijft meedenken en heeft mogelijkheden om in bepaalde gevallen ouders financieel te ondersteunen. Daarnaast zullen we er niet aan ontkomen dat sommige activiteiten geen doorgang kunnen vinden als er onvoldoende financiering voor is.

## 13.3 | Sponsorgelden

Op dit moment ontvangt de school geen sponsorgelden. Indien dit aan de orde is dan worden daarvoor de geldende wettelijke eisen gevolgd.

## Bijlage 1 - Overzicht relevante documenten

Titel	Inhoud	Status	Evaluatie	Vernieuwen
Schoolplan	Onderwijs en kwaliteit Personeel Financiën Huisvesting	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	4-jaarlijks
Schoolgids	Informatie voor leerlingen en ouders - doelen - onderwijsprogramma- en tijd - schoolorganisatie - begeleiding en zorg - financiën - rechten en plichten	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Vensters voor verantwoording	Onderwijsrendementsgegevens en tevredenheid	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Schoolondersteuningsplan	Informatie over zorgstructuur en begeleiding	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Examenreglement en Programma van toetsing en afsluiting	Informatie over de regeling en de invulling van het (school) examen	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Begroting	Financieel beleid per kalenderjaar	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Jaarrekening	Financiële realisatie per kalenderjaar	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Meerjaren onderhoudsplan	Planning van groot onderhoud	intern	Jaarlijks	4-Jaarlijks
ARBOplan	Arbobeleid en risico inventarisatie	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Jaarlijks
Leerlingenstatuut	Rechten en plichten van leerlingen	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	4-Jaarlijks
Schoolveiligheidsplan	Beschrijving van alle protocollen en procedures omtrent veiligheid en welbevinden van leerlingen en	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel
Klachtenregeling	Beschrijft de wijze waarop belanghebbenden klachten kunnen indienen m.b.t. gedragingen/beslissingen van het bevoegd gezag	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel
Privacyreglement	Beschrijft de wijze waarop de privacy m.b.t. gegevens van leerlingen en medewerkers georganiseerd en nageleefd wordt	Wettelijk verplicht	Jaarlijks	Incidenteel

## Afkortingen

<b>AVG</b>	Algemene verordening gegevensbescherming
<b>BHV</b>	Bedrijfs hulpverlening
<b>BSL</b>	Begeleiding startende leraren
<b>HBO</b>	Hoger Beroepsonderwijs
<b>HGI</b>	Het Goese Lyceum
<b>ICT</b>	Informatie technologie
<b>K&amp;C</b>	Kunst en cultuur
<b>LOB</b>	Loopbaan orientatie- en begeleiding
<b>MBO</b>	Middelbaar beroepsonderwijs
<b>Op</b>	onderwijsproces (vanuit het insepctiekader)
<b>OPP</b>	Ontwikkelingsperspectiefplan
<b>PDCA</b>	Plan- do - check- act
<b>PO</b>	Primair onderwijs
<b>PTA</b>	Plan van toetsing en afsluiting
<b>PTO</b>	Plan toetsing onderbouw
<b>RI&amp;E</b>	Risico-inventarisatie en evaluatie
<b>RT</b>	Remedial teaching
<b>SBF</b>	Succe bepalende factoren
<b>SK</b>	schoolklimaat (vanuit het inspectiekader)
<b>TTO</b>	Tweetalig onderwijs
<b>VO</b>	Voortgezet onderwijs
<b>VSV</b>	Voortijdig schoolverlaters
<b>VWO V&amp;V</b>	VWO verrijkt en/of versneld
<b>XBL</b>	Begrijpend lezen extra
<b>ZAOS</b>	Zeeuwse academische opleidingsschool
<b>mavo</b>	middelbaar algemeen voortgezet onderwijs
<b>havo</b>	hoger algemeen voortgezet onderwijs
<b>vmbo</b>	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
<b>vwo</b>	voorbereidend wetenschappelijkonderwijs
<b>vmbo b/k/g</b>	vmbo basis, kader en gemengd
<b>4M</b>	media, mens maatschappij en maken

