



Amsfort College Amersfoort

SCHOOLPLAN 2019-2023

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
1.1.	Waarom dit schoolplan?	3
1.2.	Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?	3
2.	Missie en visie	4
2.1.	Missie	4
2.2.	Visie	4
3.	Onderwijs en begeleiding	5
3.1.	De leerling centraal	5
3.2.	Het programma	6
3.3.	Formatief evalueren en summatief toetsen	7
3.4.	Loopbaanleren	7
3.5.	Kunst en cultuur	7
3.6.	Begeleiding en zorg	8
3.7.	Mavo of havo?	8
3.8.	De onderwijsresultaten	8
3.9.	Het schoolklimaat	9
4.	Het Amsfort College als lerende organisatie	10
5.	Kwaliteit en Kwaliteitszorg	12
6.	Personeelsbeleid	14
7.	Financieel beleid	15

1. Inleiding

Het Amsfort College is één van de drie locaties van het Trivium College en maakt deel uit van Onderwijsgroep Amersfoort <https://www.onderwijsgroepamersfoort.nl/>. De Onderwijsgroep is een pluriforme en ambitieuze groep samenwerkende scholen die bestaat uit vijf scholen voor voortgezet onderwijs en een school voor voortgezet speciaal onderwijs. Wij werken vanuit waarderend perspectief, ondersteunen en inspireren elkaar bij het oplossen van vraagstukken die een bredere blik behoeven dan die van de eigen school en bouwen samen aan een kwaliteitscultuur.

Als Onderwijsgroep Amersfoort vinden wij dat wanneer leerlingen eenmaal op eigen benen staan, het belangrijk is dat zij een bestaan kunnen verwezenlijken waarin zij in hun behoeften kunnen voorzien en hun talenten kunnen gebruiken. Dit vergroot hun levensvreugde en heeft een positief effect op de samenleving. Wij scheppen hiervoor belangrijke voorwaarden door leerlingen op het voor hen hoogst haalbare niveau te onderwijzen en hen vaardigheden te leren waardoor zij actief kunnen bijdragen aan de kwaliteit van onze samenleving.

Kennis is belangrijk: wat je weet, bepaalt wat je ziet. Intelligentie is geen statisch gegeven. Zelfkennis, executieve vaardigheden en de vaardigheid om nieuwe vaardigheden te leren zijn belangrijk, maken je zelfbewust, zelfstandig en weerbaar.

Tegen de leerlingen zeggen we: “Je bent welkom om jezelf bij ons te ontwikkelen. Wij bieden een stimulerende werkomgeving. Draag bij, doe ertoe! Wil je meer? Kun je meer? Leer! Wij helpen. Onze scholen bieden alle vormen van voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs; we werken samen en leren van elkaar. In jouw belang.”

Het Amsfort College gaat daarbij voor vernieuwend en toekomstbestendig onderwijs. Het is onze ambitie om de komende jaren een school te creëren waar de leerling centraal staat, waar leren voor een groot deel gepersonaliseerd is met veel ruimte voor de eigen vaardigheden en talenten en waarbij hij gecoacht wordt door vakbekwame professionals vanuit richting, ruimte en ruggensteun.

Er is de afgelopen jaren veel gebeurd op Mavo Trivium College. Na de fusie in 2014 waarbij de school als onderdeel van het Trivium College tot stand kwam, heeft men vanaf het begin een eigen koers gevaren. Een enthousiast onderwijsteam ging aan de slag, probeerde veel uit, verbeterde teleurstellingen en koesterden geslaagde onderdelen van vernieuwing. Maar zagen wel gaandeweg als beloning dat leerlingen groeien als je ze steeds meer eigen verantwoordelijkheid geeft. Dat leerlingen steeds meer keuzevrijheid aankunnen, waardoor ze steeds meer eigen keuzes kunnen en willen maken.

Het schooljaar 2017-2018 blijkt een cruciaal jaar voor Mavo Trivium College. Het spanningsveld tussen het vernieuwende onderwijs dat de leiding en het team voor ogen staat en het achterblijven van de groei van het aantal leerlingen wordt (te) groot. Dat maakt dat er toen besloten is om een analyse te laten doen door een extern bureau. De opdracht was om op basis van een uitgebreid onderzoek de school gerichter te kunnen profileren en op die manier een grotere instroom te verwezenlijken.

De kern van de conclusie van het bureau is meerledig. Het aanbod van Mavo Trivium College is toch niet onderscheidend genoeg. Daarnaast is de voorlichting en public relation te gebrekkig: de school is onbekend bij basisscholen en ouders.

Deze conclusies en het urgentiebesef dat er zaken moesten veranderen hebben de schoolleiding doen besluiten om, met behoud van de drie jaar geleden ingezette koers, het onderwijs op een andere, duidelijkere en zichtbare manier te organiseren. En dit vernieuwende onderwijsprogramma ook nadrukkelijk uit te dragen richting basisscholen via een gerichte campagne. In oktober 2018 is het voorstel besproken met het team en zijn de handen enthousiast in elkaar geslagen om hier samen vorm aan te geven. Het hoe is een belangrijk onderwerp van dit schoolplan.

1.1. Waarom dit schoolplan?

Dit schoolplan beschrijft de ambities van het Amsfort College voor de komende vier jaren. Het plan geeft richting aan de schoolontwikkeling, versterkt zo de gelijk gerichtheid van het team en nodigt uit tot een bezinning op missie en visie.

Het schoolplan omvat een periode van vier schooljaren (2019-2023). Elk jaar wordt het plan op actualiteit geëvalueerd en waar nodig aangepast. De laatste evaluatie zal worden uitgevoerd in het schooljaar 2022-2023 en vormt dan de basis voor het nieuwe schoolplan 2024-2028.

Met ingang van 1 augustus 2019 gaat Mavo Trivium College verder onder een nieuwe naam: het Amsfort College, school voor gemengde en theoretische leerweg en mavo/havo. Deze naam wordt in dit schoolplan gebruikt.

1.2. Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?

Het plan kent een aantal basisdocumenten:

- Het schoolplan 2014-2018
- Het waarderingskader van de inspectie
- Het beleidsplan 2017-2020 van de Stichting Onderwijsgroep Amersfoort
- Het document school ondersteuningsprofiel (SOP)
- Het zorgplan Mavo Trivium College
- Het rapport Imago-onderzoek Mavo Trivium College van Studio V & V
- Informatiemateriaal van het nieuwe Amsfort College
- Informatie van Scholen op de Kaart

In een aantal bijeenkomsten is gesproken met de directie en met de regiegroep onderwijsvernieuwing.

Op 30 september 2019 heeft de DMR van het Trivium College ingestemd met het schoolplan 2019 – 2023 van het Amsfort College.

2. Missie en visie

2.1. Missie

Het Amsfort College is een school voor gemengde, theoretische leerweg en mavo/havo. Leerlingen worden via een brede opleiding voorbereid op hun functioneren in een snel veranderende samenleving met aandacht voor kennis en de (21^e-eeuwse) vaardigheden. Binnen een positieve sfeer leert elke leerling op eigen niveau en is verantwoordelijk voor eigen resultaten. We streven er naar om het beste uit elke leerling te halen en ontdekken met elke leerling ieders talent op het gebied van hoofd, hart en handen. Kernwaarden van het Amsfort College zijn ondernemend zijn en verantwoordelijkheid geven en nemen. Op school ontmoeten we elkaar, inspireren we elkaar, zijn we respectvol naar elkaar en mogen we fouten maken. We sluiten niemand buiten. Kortom: Samen maken we de school.

2.2. Visie

Het Amsfort College is een minimaatschappij waarin de leerlingen door ontdekkend en uitdagend onderwijs hun talenten onderzoeken en uitbreiden. Zo leggen de leerlingen een sterke basis voor het hun persoonlijke bijdrage aan de maatschappij. Als Amsfort College vinden wij het belangrijk dat een leerling vanuit eigen interesse keuzes kan maken, inzichten kan ontwikkelen en versterken. In deze groei naar zelfstandigheid, waarbij de leerling steeds meer verantwoordelijkheid kan nemen, wordt hij gecoacht door bekwame docenten. Hierbij gaan we steeds meer uit van gepersonaliseerd leren en hebben we oog voor de individuele talenten en mogelijkheden van elke leerling.

Going stronG

Wat is jouw talent en wat wil je ermee doen?

Dat zijn de vragen die we als Amsfort College aan onze leerlingen stellen.

Wij willen dat elke leerling op het Amsfort College zijn skills, vanuit eigenaarschap op zijn niveau en met hulp van onze coaching ontwikkelt.

Dat doen we door middel van de acht pijlers van het Amsfort College.

- Ons onderwijs is positief en uitdagend.
- Leerlingen volgen vakken op hun niveau (mavo, havo).
- Leerlingen hebben een eigen coach: samen plannen, kiezen, reflecteren.
- In de Be Strong vaktijd kan de leerling zijn kennis verbreden, verdiepen of versterken.
- In de Amsfort studietijd plant de leerling zelf zijn leer- en maakwerk.
- GO! betekent ervaren, ontdekken en kiezen: Sport & Health, Food & Care, Design & Technologie, Business &.
- Bouwen aan je (21st century) skills.
- Muziek, theater, dans, beeldende vorming

3. Onderwijs en begeleiding

Vier jaar geleden is door, toen nog Mavo Trivium College, een onderwijskoers ingezet waaraan door de leiding en het team de jaren daarna hard is gewerkt om deze vorm te geven. Met wisselend succes. Intern is er veel waardering voor het onderwijsprogramma: medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden. Maar dit vertaalt zich niet naar bekendheid buiten de school, naar meer leerlingen. Vandaar het al eerdergenoemde onderzoek.

De eerste hobbel is genomen. Het aantal aanmeldingen voor het schooljaar 2019-2020 steeg van 37 naar 65. De gerichte public relation campagne heeft haar vruchten afgeworpen. Belangrijk aspect hierin is geweest de uitleg van “wat doen we eigenlijk, hoe werkt ons onderwijs”?

Het onderwijsproces is niet volledig veranderd. Het Amsfort College is trouw gebleven aan de principes van Mavo Trivium. Naar aanleiding van het onderzoek is gebrainstormd en is dit onderwijsprogramma ge(her)schreven: samenhangend, vernieuwend en toekomstbestendig. Dit programma is vervolgens besproken met het gehele team, waar het urgentiebesef inmiddels ook steeds duidelijker is geworden. In oktober 2018 wordt de keuze gemaakt om voor het vernieuwde programma te gaan.

Het enthousiasme van de schoolleiding en het team geeft aan dat men vertrouwen heeft in de toekomst. Daar zijn redenen voor. Allereerst is het onderwijsprogramma eenvoudig uit te leggen en biedt een goed vervolg op de basisschool. Het onderwijs is concreet en heeft vorm en inhoud gekregen. Op het Amsfort College geloven we in flexibel onderwijs, uitgaan van verschillen tussen leerlingen past ons. Door de verbinding van theorie en praktijk bereiden we onze leerlingen voor op het mbo of de havo.

3.1 De leerling centraal

De leerling is eigenaar van het eigen leren. Op het Amsfort College zien we dit als een groeiproces. Hierbij beschouwen we leerjaar 1 en 2 als een geheel. In dit gepersonaliseerd leren is een goede begeleiding noodzakelijk. Naast de samenwerking tussen leerling en docent heeft elke leerling een eigen coach. In de onderbouw krijgt hij er een toegewezen, in de bovenbouw mag hij zelf kiezen. De coach geeft richting, ruimte en ruggensteun. Het leer- en ontwikkelproces van de leerling staat centraal en wordt cyclisch gevolgd.

Door de leerling centraal te stellen, worden van de docenten bepaalde kwaliteiten gevraagd. Daarin zijn we op het Amsfort College volop in beweging. Komend schooljaar, 2019-2020 start de cursus Didactisch Coachen. Deze cursus duurt drie jaar, met het zwaartepunt in het eerste jaar. Elke docent volgt deze cursus. Didactisch Coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen en feedback geven door de docent, op een manier die motivatieverhogend en leerbevorderend werkt. Belangrijk doel is dat elke docent in staat is de juiste vragen te stellen. Tegelijkertijd worden er twee beeldcoaches opgeleid om de continuïteit en de kwaliteit te blijven waarborgen.

3.2 Het programma

Het vernieuwende onderwijsprogramma en de lessentabel zorgen ervoor dat de leerling meer te kiezen heeft. Het onderwijs geeft een degelijke basis, maar wordt tegelijkertijd meer gepersonaliseerd. Elke dag kent ongeveer dezelfde structuur, van 8.30 – 16.25 uur. De basisvaklessen volgt iedereen. Deze zijn op mavo- of soms op havoniveau, afhankelijk van wat een leerling aankan. Dat kan per vak verschillend zijn. Be Strong is ingeroosterde lestijd voor de verbreding, verdieping of versterking. Leerlingen kiezen dit deels zelf. Amsfort studietijd is elke dag ingeroosterd aan het begin en aan het einde van de dag. Dit zijn 12 momenten waaruit elke leerling er minimaal 7 moet kiezen, meer mag ook. In deze tijd kunnen de leerlingen werken aan opdrachten of huiswerk maken, altijd onder begeleiding van docenten.

Voorbeeld:

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
studietijd	studietijd	studietijd	studietijd	studietijd
basis vaklessen				
Be strong				
basis vaklessen				
studietijd	GO!	studietijd	GO!	studietijd
studietijd	studietijd	studietijd	studietijd	studietijd

Vanuit het ministerie van OCW is men voornemens in 2021 de gemengde en de theoretische leerweg in elkaar op te laten gaan. Dit betekent dat alle leerlingen een praktijkvak gaan volgen. Mavo Trivium college loopt hier al op voor door alle leerlingen de gelegenheid te bieden het beroepsprofiel Dienstverlening & Producten te kunnen volgen. Op het Amsfort College worden deze praktijklessen uitgebreid in het onderwijsprogramma in de onderbouw met het GO! programma. Hierbij ontdekken leerlingen op een praktische manier wat hun talenten zijn en welke beroepswereld zij leuk vinden. Zij doen ervaringen op binnen en buiten school. In leerjaar 1 komen de volgende werelden aan bod: Sport & Health, Business & Promotion, Design & Technology, Food & Care. in leerjaar 2 kiezen leerlingen 2 GO!'s. In de bovenbouw gaat het GO! programma naadloos over in het examenprogramma. In de onderbouw bevat elke GO! ook verschillende kerndoelen van het curriculum van verschillende vakken. De leerlingen ontwikkelen hun 21^e eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, presenteren, plannen & organiseren, creativiteit, mediawijsheid, communiceren en kritisch denken. Daarbij zijn, naast de specifieke vakkennis, sociale en culturele vaardigheden onderdeel van elke GO!.

Dit programma wordt binnen de komende drie schooljaren uitgerold. In het schooljaar 2018-2019 is het programma voor leerjaar 1 en 2 ontwikkeld zodat in het volgend schooljaar in deze leerjaren gestart kan worden. In schema:

Schooljaar 2019-2020: start in leerjaar 1 en 2. Basis vaklessen, studietijd, Be Strong en Go!
Schooljaar 2020-2021: evaluatie en eventueel bijstellen programma leerjaar 1 en 2. Ontwikkeling leerjaar 2 en 3.
Schooljaar 2021-2022: evaluatie en eventueel bijstellen programma leerjaar 1, 2 en 3. Ontwikkeling leerjaar 4

3.3 Formatief evalueren en summatief toetsen

De afgelopen jaren is binnen het team veel gesproken en ontwikkeld over de manier van toetsen. Het team liep tegen de hoeveelheid cijfers aan. Dit is onderzocht en er is gekozen om meer formatief te evalueren en de cijfers terug te brengen. In de onderbouw naar zes cijfers per vak. In de bovenbouw worden de cijfers alleen nog gekoppeld aan het PTA: vier cijfers in leerjaar 3 en drie cijfers in leerjaar 4.

De formatieve evaluaties worden aangegeven met een o/m/v/g/u. Wanneer een leerling te veel o en m laat zien betekent dit dat hij nog niet klaar is voor de summatieve toets. Meer oefening is dan nodig. Hiervoor is op het Amsfort College aandacht voor tijdens de Be Stronguren, naast het werken in de vaklessen en tijdens het Amsfort studie-uur.

Alle docenten zijn en worden geschoold in het formatief evalueren. Dit blijft constant in ontwikkeling. De werkgroep "formatief evalueren en summatief toetsen" zorgt voor de expertise binnen de school.

3.4 Loopbaanleren

Tijdens hun schooltijd vergroten leerlingen voortdurend hun zelfbeeld door loopbaangerichte reflectiegesprekken. Loopbaanleren is een continu proces van voorbereiding op een toekomstige vervolgopleiding, arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie. Hierdoor wordt de leerling in staat gesteld om passende keuzes te maken in het dagelijkse leven, zijn vervolgopleiding en loopbaan. Het is een cyclisch proces: door ervaringen inzicht krijgen en doorgaan naar de volgende fase.

Loopbaanleren is opgenomen in veel vakken op het Amsfort College. Daarnaast willen we dat leerlingen zich oriënteren buiten de school, bijvoorbeeld via bezoeken aan instellingen, organisaties en mbo's.

In alle leerjaren doen leerlingen (beroeps)ervaring op door middel van stages. Elke leerling bouwt zo aan een eigen portfolio. Het doel is om uiteindelijk een goede vervolgopleiding te kunnen kiezen.

Uit de regionale monitor Uitschrijving & Switch in het eerste jaar mbo, schooljaar 2017-2018, had Mavo Trivium 15% switchers op een (regionaal) gemiddelde van 21,1%.

3.5 Kunst en cultuur.

Op het Amsfort College zijn de kunstdisciplines opgenomen in het lesrooster. Daar is bewust voor gekozen. Tijdens deze lessen worden andere talenten en vaardigheden van de leerlingen aangewakkerd. Daarnaast vindt de school het belangrijk dat leerlingen ervaring opdoen in en met verschillende kunstvormen. Omdat de school nog te klein is om met vaste docenten voor alle kunstdisciplines te werken, is ze de samenwerking aangegaan met Scholen in de Kunst. Leerlingen volgen daar de kunstlessen: drama, dans en muziek. Alleen het vak beeldende vorming wordt op school gegeven door eigen docenten.

3.6 Begeleiding en zorg

Mavo Trivium College kent een Zorgplan 2017-2019. Verantwoordelijk hiervoor is de zorgcoördinator. Daarnaast is er het school ondersteuningsplan (SOP), een document waarin is vastgelegd welke mogelijkheden er zijn om leerlingen te onderwijzen die specifieke begeleiding nodig hebben. Binnen het samenwerkingsverband V(S)O Eemland is afgesproken dat de ambitie van de deelnemende scholen een hoog niveau van basisondersteuning moet zijn, zodat alle deelnemende scholen een actieve bijdrage leveren aan het geven van passend onderwijs aan alle leerlingen. De zorgcoördinator volgt het traject van leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Zij adviseert en begeleidt mentoren, docenten en afdelingsleider ten aanzien van de zorg.

Het Amsfort College vernieuwt het onderwijs. Deze vernieuwing zal ook in het nieuwe Zorgplan 2019-2021 en het SOP tot uitdrukking moeten komen. Uitgangspunt blijft dat iedereen binnen de school weet waar hij terecht kan als een leerling of medewerker een ondersteuningsvraag heeft. Daarbij is actieve monitoring van de taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen in het onderwijsleerproces nodig.

3.7 Mavo of havo?

De lessen op het Amsfort College zijn op mavo- en soms ook op havoniveau. Dit kan per vak verschillend zijn, afhankelijk van wat een leerling aankan. Omdat de locatie van het Amsfort College geen havo licentie heeft, is het de samenwerking aangegaan met het Vathorst College (tl/havo/vwo) om voor leerlingen een eventuele overstap mogelijk te maken. De keuze voor samenwerking met het Vathorst College is ook dat de onderwijsvisie van beide scholen goed bij elkaar aansluiten.

De komende jaren zal de samenwerking tussen het Amsfort College en het Vathorst College geïntensiveerd worden, zodat we een soepele overgang van en naar beide scholen kunnen garanderen.

3.8 De onderwijsresultaten

In het schooljaar 2019-2020 stromen 60 leerlingen in. Doel is dit de komende jaren uit te breiden naar 75 tot 80 leerlingen, zodat over 4 jaar het Amsfort College ongeveer 300 leerlingen telt.

In leerjaar 1 zijn de scores wat betreft schooladvies van de basisschool en plaatsing bovengemiddeld. Het streven is het percentage boven het advies in leerjaar 3 (nu 17,6%) over twee jaar naar 20% te krijgen zodat 80% van de leerlingen in leerjaar 3 op het basisschool adviesniveau zitten.

De doorstroom binnen de school kampt wat betreft het driejaarsgemiddelde met de erfenis uit de tijd dat de Mavo Trivium nog Trivium College locatie Mondriaan heette en daarvoor Mondriaan VMBO (een onderbouw zorglocatie). Het streven is om het percentage niet-zittenblijvers in de onderbouw (het driejaarsgemiddelde) over 2 jaar op 98% te krijgen (nu 97,2%).

Het gemiddelde examencijfer (2017-2018) is gelijk aan het landelijk gemiddelde (6,6). Het streven is een groei in de komende twee jaar naar 6,8.

Het slaagpercentage in het schooljaar 2017-2018 is 84,4%. Dit is onder het landelijk gemiddelde van 92,5%. Doel is het bereiken van het landelijk gemiddelde over twee jaar.

Het slaagpercentage in schooljaar 2018-2019 is 97,1% (96,3% TL en 100% GL)

De doorstroom, het examen en slaagpercentage krijgen veel aandacht. Het team is in het schooljaar 2017-2018 onder leiding van het CITO geschoold in het maken van goede toetsen. Alle resultaten in alle leerjaren worden gemonitord. Daartoe is een leerling-/ kwaliteitscoördinator benoemd.

De PTA's zijn op orde en worden zowel door de examensecretaris als de kwaliteitscoördinator beoordeeld en gemonitord.

Op dit moment zijn de PTO's en de vakwerkplannen in ontwikkeling. Er is, omdat de school nog klein is, een aantal eenmansvakgroepen. Zij missen een klankbord, feedback en controle. De samenwerking met vakcollega's van het Vathorst College zal in de komende tijd gezocht worden, om via deze weg structureel een oplossing te vinden voor de genoemde hiaten.

Daarnaast zoekt het team nog naar een evenwicht tussen de summatieve en formatieve toetsen. Een werkgroep is hiermee bezig en komt dit schooljaar met een advies.

3.9 Schoolklimaat

Het schoolklimaat op Mavo Trivium College is prima. Dit wordt bevestigd door de jaarlijks afgenomen tevredenheidsonderzoeken van leerlingen en ouders; tevredenheid leerlingen 6,7 (vergelijkingsgroep 6,7), tevredenheid ouders 8,6 (7,9), schoolklimaat 7,0 (7,1) en veiligheid 9,1 (9,2).

De afname van deze onderzoeken zal op het Amsfort College worden voortgezet, waarbij de eventuele aandachtspunten in het teamplan worden opgenomen.

Er is een veiligheidsplan en een pestprotocol.

Op school leert de leerling over gezond eten en keuzes maken. We werken volgens de Richtlijnen Gezondere Kantines die zijn opgesteld voor het Voedingscentrum. We streven naar het behalen van het certificaat.

Als school vinden we duurzaamheid een belangrijk thema. In de GO! 's komt dit zichtbaar aan de orde. Bijvoorbeeld bij Food & Care in het thema voeding. Ook heeft de school een eigen watertap en krijgt iedere leerling een eigen bidon.

4 Het Amsfort College als lerende organisatie

Het Amsfort College streeft naar een aansprekende leeromgeving, waar ruimte is om het onderwijsprogramma naar behoren uit te voeren. Uitgangspunt is dat de talenten van de leerling en zijn leerbehoeften leidend zijn voor zijn onderwijs. Ons onderwijs wordt gegeven in een uitnodigende, deels digitale, leeromgeving dat aansluit bij de leerbehoefte van de leerling. Een leeromgeving waar actief (zelf)leren mogelijk is, die past bij de 21^e -eeuwse belevingswereld van de leerling en de regionale context van onze school en waar werken en leren plaatsvindt in verschillende onderwijskundige en beroepsomgevingen.

Het werken aan een gedeelde leer-, leef- en werkcultuur die in dienst staat van de leerling is de komende jaren een belangrijke uitdaging. Dit vraagt ook een investering in het faciliteren van die leer- en werkomgeving waarin de gedeelde cultuur ontwikkeld en gerealiseerd kan worden. Daarbij moeten de kwaliteiten en ambities van alle medewerkers verbonden worden met de ambities van het Amsfort College. In deze positieve en veilige leeromgeving wordt motivatie, nut en relevantie ervaren, wordt ondernemendheid gestimuleerd en krijgt iedereen de begeleiding die hij nodig heeft, zodat leerlingen bekwaam en gekwalificeerd de volgende stap kunnen nemen.

“Je neemt verantwoordelijkheid en je gunt verantwoordelijkheid.”

De wijze van werken op het Amsfort College is positief. Wij leven voor. Af en toe de plank mislaan mag. De samenwerking van het team zie je terug in het contact tussen docent en leerling.

Dit gedrag heeft wel voortdurend aandacht nodig. Professionaliteit staat voorop. Doel is het verbinden van de kwaliteiten en ambities van het team met de ambities van het Amsfort College.

Hierbij wordt een leer- en werkklimaat gecreëerd waarin medewerkers proactief kunnen zijn en verantwoording kunnen en willen nemen. Het leidend principe waar we naar streven is dat het team samenwerkt op basis van gespreide verantwoordelijkheid: gespreid leiderschap.

Gestreefd wordt naar een duidelijke en heldere kaderstelling, waarbij verantwoordelijkheden op het passend niveau worden gelegd. Alleen zo kan het Amsfort College goed aansluiten op de geformuleerde interne doelen en ambities als je spreekt over de individuele ontwikkeling en gedifferentieerd leren en werken van leerlingen. Waarbij uiteraard ook de sociale en culturele vorming een plaats krijgt. Er moet een gedeelde visie op leren zijn.

Daarbij zijn begrip, betrokkenheid en eigenaarschap dé sleutels tot kwaliteitsverbetering.

Nodig hiervoor is dat de rollen en taken, pedagogisch, didactisch en organisatorisch, van iedereen in de organisatie duidelijk benoemd en verdeeld zijn.

De lestijd is van 60 minuten teruggebracht naar 40 minuten. Van de docent eist dit een andere didactische aanpak.

Het uitgangspunt is dat een leerling de eindtermen voor elk vak beheerst. De nieuwe indeling van het programma voorziet in minder tijd voor de vakken en de docent moet gedifferentieerder lesgeven. Dat vergt aandacht voor ontwikkeling en scholing. Er moet een ‘nieuwe’ didactiek komen. Het gehele team start daarom dan ook, in november 2019, met de opleiding: “Didactisch Coachen”.

Ook het teamleren moet verder ontwikkeld worden. Onderwerpen worden per vak gelijkgetrokken, bijvoorbeeld bij wiskunde en economie (rekenen en grafieken). Het doel is dat docenten vak overstijgend en les-organisatie overstijgend leren werken. Er dient een balans te zijn tussen afbakening, prioriteit, borging en teamleren. Dit zijn aandachts- en ontwikkelpunten.

De GO! 's zijn onderdeel van het curriculum. In feite zorgen zij ervoor dat vakken met elkaar verbonden worden. Het moet in de vakwerkplannen duidelijk gemaakt worden welke onderdelen van het curriculum in welke GO! behandeld worden. Dit vraagt om planmatig werken. Daarom is er per GO! een werkgroep gevormd. De leden van de werkgroep zullen de betreffende GO! ook geven en zullen per periode de start en het eindresultaat formuleren. Om het totaaloverzicht te houden is er een format waarin de doelen, kerndoelen, vaardigheden en planning opgenomen worden. Dit zorgt voor een eenduidig ontwerp en maakt borging mogelijk.

5 Kwaliteit en kwaliteitszorg

Het Amsfort College legt de kwaliteitslat hoog. Alle doelstellingen zijn gericht op de gewenste opbrengsten van het onderwijsproces en het voldoen aan de organisatie om dit te realiseren. Daarbij moet tegemoet worden gekomen aan de verwachtingen van de verschillende belanghebbenden. Dat betekent dat binnen alle lagen van onze organisatie actief wordt deelgenomen aan het proces van verbetering van ons onderwijs en dus onze school. In de beoogde lerende organisatie geeft kwaliteitszorg zicht op de ontwikkeling van talenten van onze leerlingen. Daarnaast dient er altijd aandacht te zijn voor kwaliteitsverbetering door feedback en reflectie op basis van een professionele werkcultuur. Deze resultaatgerichte aanpak heeft als doel het geven van het beste onderwijs aan onze leerlingen. Inherent hieraan is het zo transparant mogelijk maken van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De teams spelen hierin een belangrijke rol: zij dragen de kernverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, de zorg en begeleiding, maar ook voor de cultuur en het klimaat binnen de hele school. Zo creëren we de ruimte voor eigen creativiteit en initiatief waardoor de kwaliteit en de passie van alle medewerkers optimaal tot hun recht komen. Zo geven zij zelf vorm aan de lerende en kwaliteitsgericht cultuur, waarin zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen en de teamresultaten en doen wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn.

Het stelsel van kwaliteitszorg op het Amsfort College is gebaseerd op de wettelijke kaders en kwaliteitsindicatoren van het waarderingskader van de onderwijsinspectie. Hierin wordt zorggedragen voor 'het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen. Hierbij wordt vastgesteld welke maatregelen ter verbetering nodig zijn' (art. 2, tweede lid WVO en art. 24, vierde lid WVO).

In onze kwaliteitsambities staan de hoge verwachtingen van onze medewerkers en de leerlingen centraal. We vertalen onze onderwijsvisie in duidelijke en meetbare (leer)doelen. Via moderne, flexibele en op maatwerk gerichte onderwijsvormen. Hierbij sturen, meten en analyseren we op regelmatige basis de resultaten en geven feedback. Indien nodig stellen we onze werkwijze op gepaste wijze bij.

Dat doen we met een systematische en cyclische werkwijze (via de PDCA-cyclus). We kennen een cyclus van één jaar die betrekking heeft op de jaaractiviteiten van het onderwijsproces en daaraan verwante zaken. Daarnaast loopt een cyclus van vier jaar die leidt tot een nieuw of bijgesteld schoolplan.

Op het Amsfort College zijn leerlingen mede eigenaar van hun leerproces. Het is daarom belangrijk dat de leerling samen met de coach, docenten en mentoren voortdurend een goed zicht heeft op de gemaakte leerwinst. Als leerlingen merken dat ze kunnen werken op een manier die aansluit bij hun leerontwikkeling en ze merken dat ze vooruitgaan, zullen ze steeds beter presteren en zichzelf hogere doelen blijven stellen. Daartoe is niet alleen het verzamelen van datagegevens van belang, maar ook het overleg hierover tussen coach/docent en leerling, docent en docent, docent en ouders, docent en schoolleiding.

Een integraal personeelsbeleid waarbij voorbeeldgedrag van de school- en afdelingsleider, de gesprekscyclus en de daaraan verbonden persoonlijke en teamontwikkelingsplannen biedt hierbij verdere mogelijkheden tot kwaliteitsverbetering.

***Bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 moet de manier van werken, zoals beschreven in voorgaande hoofdstukken, volledig en succesvol uitgerold en gemeengoed zijn. Het Amsfort College is dan een levendige school waar zo'n 300 leerlingen met elkaar en met de docenten en hun coach werken en elkaar ontmoeten Theorie en doen gaan samen waarbij de leerlingen zoveel mogelijk een eigen rooster en leerlijn hebben. Het contact tussen leerlingen onderling, leerlingen en docenten en ook tussen docenten en docenten staat voorop
Leerlingen leren binnen en buiten school. Waar ze hun talenten steeds beter kunnen inzetten en ze zichzelf en de ander beter leren kennen. Het streven is om het beste uit elke leerling te halen.***

6 Personeelsbeleid

De medewerkers van de school hebben een aanstelling bij Stichting Onderwijsgroep Amersfoort. De Onderwijsgroep wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor zowel haar huidige als nieuwe medewerkers. Een aantrekkelijke werkgever word je door een goede werkgever te zijn. Wij willen dit bereiken door een werkklimaat te waarbinnen betrokkenheid, het ontplooiën van mogelijkheden, kwaliteiten en capaciteiten centraal staan, met als doel het verzorgen van uitstekend onderwijs. We verwachten van iedere medewerker dat hij/zij, vanuit een ondernemende houding, zich voortdurend ontwikkelt. Van nieuw aan te stellen medewerkers verwachten we affiniteit met de doelgroep en het openbare karakter van de school en dat zij de koers van de school onderschrijven. De leidinggevenden (afdelingsleiders) zijn verantwoordelijk voor de medewerkers binnen hun afdeling. Zij voeren de gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus. Zij maken persoonlijke ontwikkelafspraken met medewerkers en beoordelen hen na verloop van tijd. De ontwikkelafspraken sluiten aan bij de behoeften van medewerkers en liggen met name op het gebied van didactiek, pedagogiek en lesorganisatie. Van docenten wordt verwacht dat zij inhoudelijke ontwikkelingen op hun vakgebied bijhouden.

Onze lat ligt hoog: We willen waarmaken dat op het gebied van ontwikkeling elke medewerker, met aandacht van zijn leidinggevende, de verantwoordelijkheid neemt zich te ontwikkelen in samenhang met de schooldoelen en stichtingsdoelen.

Doelen:

- De Onderwijsgroep is een omgeving waarin bewust en gericht wordt gewerkt aan het borgen en vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Iedere medewerker wordt in staat gesteld om zijn/haar talent te ontwikkelen passend bij de (school)organisatiedoelstelling.
- Iedere leidinggevende ervaart nut en noodzaak voor het voeren van het professionele gesprek en hij/zij handelt hier ook naar.
- Leidinggevenden hebben niet alleen een goed beeld van de individuele medewerker, maar ook van de kwaliteiten van het team waaraan hij/zij leiding geeft.

- We streven naar bekwame en bevoegde docenten voor de klas, zodat zij pedagogisch en didactisch goed zijn toegerust om het onderwijs te geven dat past bij onze leerlingen.
- Scholing van alle leidinggevenden op het gebied van talentontwikkeling, de gesprekscyclus, ziekteverzuimbeleid en duurzame inzetbaarheid.
- Formuleren van kritische prestatie indicatoren op het gebied van talentontwikkeling, de gesprekscyclus, ziekteverzuimbeleid en duurzame inzetbaarheid.
- Om leiding te kunnen geven aan medewerkers in lijn met de school- en stichtingsdoelen is het van belang dat er een verdere ontwikkeling in het professionele gedrag van leidinggevenden tot stand komt.

7 Financieel beleid

Het Amsfort College maakt deel uit van de Stichting Onderwijsgroep Amersfoort. Omdat onderwijsambitie en goed werkgeverschap samenhangen met financiën, maken College van Bestuur en directieraad, directeuren en rectoren van de VO-scholen, afspraken over het financieel beleid van de stichting. Deze afspraken zijn vastgelegd in het document 'kaderafspraken financieel beleid Onderwijsgroep Amersfoort'. Deze *kaderafspraken* zijn eerder in 2015 vastgesteld en in mei 2017 aangepast aan de actuele situatie.

Financieel, personeel en materieel beleid zijn van essentieel belang om onderwijskundige doelstellingen te realiseren. De Onderwijsgroep is financieel gezond.

Bestuur en directieraad werken nauw samen om het onderwijsgeld uit te geven aan onderwijs. Dat betekent dat ook het Amsfort College haar (sluitende) begroting, zodanig zal opstellen, binnen de afgesproken financiële kaders, dat de middelen die ontvangen worden daadwerkelijk ten goede komen aan het onderwijsleerproces als geheel. Naar aanleiding van de kwartaalrapportages en de risicoanalyse worden conclusies, waar nodig, verwerkt in de (meerjaren)begroting van de school. De hoofdlijnen van het financiële beleid behoeven goedkeuring van de raad van toezicht en advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad¹. Het CvB en de directieraad evalueren jaarlijks de werking van dit kader.

¹ WMS VO artikel 25 lid b en c

[http://www.infowms.nl/fileadmin/wms/reglementen_jan_2017/Reglement GMR VO jan 2017 def.docx](http://www.infowms.nl/fileadmin/wms/reglementen_jan_2017/Reglement_GMR_VO_jan_2017_def.docx)