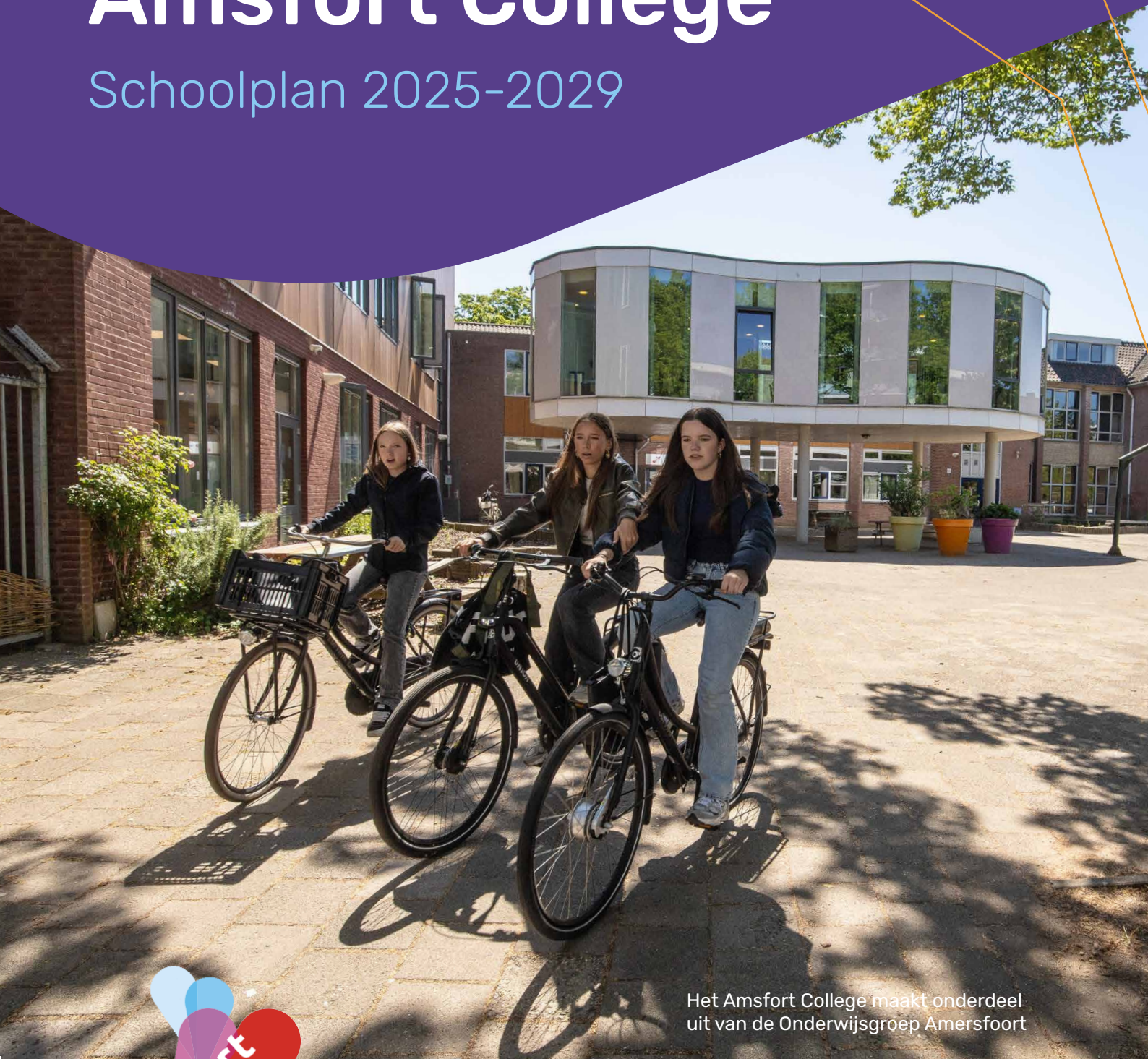


Schoolplan Amsfort College

Schoolplan 2025-2029



Het Amsfort College maakt onderdeel
uit van de Onderwijsgroep Amersfoort



**PERSOONLIJK EN
PRAKTIJKGERICHT**



Amsfort College

Columbusweg 40
3814 WE Amersfoort

De school is telefonisch bereikbaar
van 08.00 - 16.30u op: 033 - 475 31 47
Of per e-mail: info@amsfortcollege.nl

Website: www.amsfortcollege.nl

Brinnummer: 20EI02
Bestuursnummer: 40208

Colofon

©2025 Amsfort College

Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden
verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens-
bestand of openbaar worden gemaakt, op welke manier dan
ook, zonder schriftelijke toestemming van het Amsfort College.

Tekst: Amsfort College
Redactie: Liesbeth Moret, Impact CG
Opmaak: Laurens Uilenbroek, Invloed Ontwerp
Foto's: Studio V&V, onderwijscommunicatie

Onderwijsgroep Amersfoort

Onze kernwaarden en de kernwaarden van openbaar onderwijs – gelijkwaardigheid, vrijheid, ontmoeting, samenwerkend, ontwikkelingsgericht, innovatief en ondernemend – vormen de basis van ons beleid.

Deze kernwaarden zijn het fundament van ons onderwijs en zorgen ervoor dat het toegankelijk is en verbonden blijft met de maatschappij.

Missie

Onze scholen bieden alle vormen van openbaar voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen uit Amersfoort en omgeving. Iedereen is welkom om zich bij ons verder te ontwikkelen. Onder ontwikkeling verstaan wij kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Wij bieden leerlingen een omgeving die hen stimuleert het beste uit henzelf, elkaar en de wereld te halen en bereiden ze voor op hun vervolgstap.

Visie

Wij geloven dat wie jij bent, hoe jij bent en wat jij kunt, het verschil maakt. Goed onderwijs is voor ons onderwijs waar jij, in alle veiligheid, de volgende stap in je ontwikkeling kunt maken. Dit proces doet er voor ons toe. We dagen je uit, op het gebied van kennis en als persoon. We stimuleren je om te ontdekken wie je bent en het beste uit jezelf te halen. Ook in de ogen van de ander.

Ons kompas

Naast de kernwaarden werken we vanuit ons eigen kompas, dat richting geeft aan onze werkwijze en cultuur. Deze uitgangspunten zorgen ervoor dat we niet alleen richting hebben, maar ook flexibel kunnen inspelen op ontwikkelingen en behoeften.

- **Waarderend perspectief:** We kijken positief, constructief en onderzoekend naar elkaar en ons onderwijs.
- **Eigenaarschap:** We nemen regie en verantwoordelijkheid voor ons leren, werken en innoveren, zowel individueel als collectief.
- **We kennen elkaar:** We investeren in samenwerking, wederzijds begrip en kennisdeling.
- **We werken vraaggericht:** Ons onderwijs sluit aan bij de behoeften van leerlingen en de samenleving.
- **We zijn trots op de diversiteit en eigenheid van onze scholen:** We waarderen en benutten de unieke identiteit van onze scholen en leerlingen.

Inhoud

Colofon	2
Voorwoord	6
1. Inleiding	7
2. Onze missie en visie	8
Missie	8
Visie	8
Kernwaarden	8
Going strong	8
3. Hoge verwachtingen	9
Structuur: werken in kernteams	9
Didactiek: de docent als coach	9
4. Ons onderwijs	10
4.1 Coaching	10
4.2 Kwalificatie, socialisatie en subjectificatie	10
Kwalificatie	11
Socialisatie	14
Subjectificatie	15
4.3 Pedagogisch klimaat	16
Pedagogische opdracht	16
Basisbehoeften	16
Hoge verwachtingen	16
4.4 Didactisch handelen	17
4.5 Begeleiding en ondersteuning	18
Extra ondersteuning	18
Spotlight	19
Externe samenwerking	19
5. Samenwerken in teams	20
De basis van de organisatie: kernteams centraal	20
De ondersteunende structuur rondom het team	20
De rol van de schoolleiding en het organogram	20

6. Onze medewerkers	22
6.1 Ontwikkeling als een constante	22
Een professionele cultuur	22
Een leven lang leren	22
Samen opleiden in de school	23
6.2 Vitaliteit	23
6.3 Binden en behouden	24
Strategische personeelsplanning	24
7. Kwaliteitszorg	25
7.1 Visie op kwaliteit	25
7.2 Kwaliteitszorg is van iedereen	25
7.3 Kwaliteitszorg is een cyclisch proces	26
7.4 De kwaliteit van de uitkomsten	27
8. Bedrijfsvoering	28
8.1 Verantwoording	28
8.2 Financiën	28
9. Medezeggenschap en dialoog	29
Medezeggenschapsraad	29
Leerlingenraad	29
Professioneel statuut	29
Bijlagen	
1. Ouderinput en Vervolgstappen Schooljaar 2025-2026	30
2. Bronnen	31

Voorwoord

Met trots presenteren wij het schoolplan van het Amsfort College voor de periode 2025-2029. In dit plan schetsen wij hoe we de toekomst van onze school samen willen vormgeven, voor onze leerlingen en voor elkaar.

Dit schoolplan is het resultaat van een proces dat we met elkaar hebben doorlopen in schooljaar 24/25, kort na de wisseling van de directeur en de schoolleiders op onze school en collega-school binnen het VMBO Trivium, het Trivium College. Het was een intensieve periode met veel veranderingen. Ik ben trots op de veerkracht van het team, dat heeft laten zien in staat én bereid te zijn om tot nieuwe inzichten te komen en in kansen en mogelijkheden te denken.

Samen hebben we kritisch gekeken naar het onderwijsconcept van onze school, interne processen onder de loep genomen en onze ambities geformuleerd. Daarmee is het een waardevol en leerzaam proces geworden waarin we met elkaar het fundament onder onze koers voor de komende jaren hebben gelegd. Ik bedank iedereen die een bijdrage heeft



geleverd aan de totstandkoming van dit plan: onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen, ouders en het bestuur van de Onderwijsgroep Amersfoort. Dit schoolplan markeert het begin van een nieuwe periode en inspireert ons om elke dag verder de bouwen aan de ontwikkeling aan het onderwijs voor onze leerlingen en aan onze school.

We hebben er zin in!

Namens de schoolleiding,

Tjitske Bergsma

directeur

1 / Inleiding

Positief en uitdagend, dat vat goed samen waar het Amsfort College voor staat. Met zo'n 300 leerlingen en 40 medewerkers durven wij oprecht te zeggen dat wij elkaar kennen. Persoonlijke aandacht vinden we belangrijk, net als een goede sfeer en een fijne samenwerking tussen leerlingen en docenten en onderling.

Onze leerlingen werken, samen met ons, aan hun toekomst. Zij zijn waardevol voor onze samenleving. Wij willen dat zij boven zichzelf uitstijgen zodat zij later hun plek in onze maatschappij kunnen innemen en hun eigen bijdrage kunnen leveren. Hun toekomst is onze toekomst. Daarom leren en werken we vanuit hoge verwachtingen: van onze leerlingen, van onszelf en van elkaar.

Het vertrekpunt van dit schoolplan en de ambities die wij hierin verwoorden is een cultuur van hoge verwachtingen. Deze cultuur gaan we de komende jaren binnen onze school verder versterken, als basis voor ons onderwijs en onze organisatie.

'Leerlingen organiseren activiteiten in en rond de school onder begeleiding van het team.'

Voor onze leerlingen is het belangrijk dat zij onvertraagd doorstromen naar het MBO of naar de havo. Wij geven leerlingen daarvoor een stevige set aan basisvaardigheden mee. Persoonlijke aandacht speelt daar een centrale rol in, zodat ze beter in staat zijn om onszelf in de wereld beter te begrijpen en te beïnvloeden. Dit is één van de focuspunten voor de komende periode.

En omdat de school niet geïsoleerd staat van de samenleving, richten wij ons onderwijs in op de wereld om ons heen. Het praktijkgericht leren krijgt de komende jaren een steviger positie. In de GO en bij het vak D&P leren we levensecht. We verbinden de binnen- en buitenwereld. Leerlingen organiseren activiteiten in en rond de school onder begeleiding van het team. Zo sluit het onderwijs beter aan bij de leefwereld van de leerlingen en leren ze ook van elkaar. Sinds de start van de school heeft het praktijkonderwijs echt vorm gekregen. Nu bouwen we dit verder uit. Op dit gebied zijn we uniek in Nederland en willen we ons de komende jaren nog verder ontwikkelen.

Daarnaast geven wij onze leerlingen regelmatig een inkijkje in andere culturen en in andere werelden door samenwerking met (o.a. culturele) instanties, door stage op te nemen in het curriculum en door het organiseren van excursies in ieder leerjaar.

In dit schoolplan beschrijven wij hoe wij onze ambities willen vormgeven in ons onderwijskundig beleid, ons personeelsbeleid en onze bedrijfsvoering. Dit plan is geen statisch document, maar een richtinggevend kader binnen een proces van continue ontwikkeling en reflectie. Het nodigt uit tot blijvend leren, bijsturen en samen bouwen aan beter onderwijs.

2 / Onze missie en visie

Missie

Het Amsfort College is een school voor gemengde, theoretische leerweg en mavo. 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 ernaar om het beste uit elke leerling te halen en ontdekken met elke leerling ieders talent op het gebied van hoofd, hart en handen.

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 hun persoonlijke bijdrage aan de maatschappij. Als Amsfort College vinden wij het belangrijk dat een leerling vanuit eigen interesses 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.

Kernwaarden

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.

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 vaardigheden, vanuit eigenaarschap op zijn niveau en met hulp van onze coaching ontwikkelt. Dat doen we door middel van de drie pijlers van het Amsfort College:

- Ons onderwijs is positief en uitdagend.
- Leerlingen hebben een eigen coach: samen plannen, kiezen, reflecteren.
- Praktijkgericht onderwijs
 - GO! betekent ervaren, ontdekken en kiezen: Art & Create, Food & Care, Design & Technologie, Business & Promotion - Bouwen aan je (21st century) vaardigheden.
 - We bieden een uniek praktijkgericht programma in de bovenbouw.



3 / Hoge verwachtingen

Op het Amsfort College geloven we dat leerlingen tot meer in staat zijn dan zij zelf soms denken. Daarom bouwen we aan een cultuur van hoge verwachtingen, waarin iedere leerling wordt gestimuleerd om zijn of haar grenzen te verleggen en boven zichzelf uit te stijgen. Een sterk pedagogisch klimaat is hierbij de basis: niet alleen essentieel voor het onderwijs, maar ook voor de brede ontwikkeling van onze leerlingen én voor het creëren van een krachtige leercultuur.

Deze hoge verwachtingen hebben we als vertrekpunt genomen voor dit schoolplan; ze vormen de basis van onze ambities. De komende jaren zetten we met onze teams en begeleiders doelgericht stappen richting een cultuur waarin elke leerling zich uitgedaagd voelt, en waarin iedere professional de ruimte en de ondersteuning krijgt om samen te bouwen aan toekomstgericht, kansrijk en rechtvaardig onderwijs.

'Onderzoek toont aan dat onderwijsvernieuwing het meest effectief is wanneer het plaatsvindt in teamverband.'

Als professionals creëren we – in ons handelen, zijn en organiseren – actief de voorwaarden waarin elke leerling optimaal kan leren. We organiseren ons zo dat talenten en capaciteiten zich zoveel mogelijk op eigen niveau kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om duidelijke structuren, gedeelde ambities en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het leerproces van leerlingen. Onderzoek¹ toont aan dat onderwijsvernieuwing het meest effectief is wanneer het plaatsvindt in teamverband. Met ons team gaan we aan de slag vanuit drie invalshoeken: structuur, cultuur en didactiek.

Structuur: werken in kernteams

Vanaf augustus 2025 organiseren we ons volgens de principes van de Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO)². Kleine teams van drie tot zeven onderwijsprofessionals nemen de verantwoordelijkheid op zich voor 50 tot 100 leerlingen. Deze teams hebben de ruimte om samen pedagogische, didactische en organisatorische beslissingen te nemen in het belang van hun leerlingen. Zo ontstaat er meer eigenaarschap, samenhang en effectiviteit binnen het onderwijsproces.

Didactiek: de docent als coach

Een belangrijk instrument dat we inzetten is Didactisch Coachen. Deze methodiek stimuleert leerlingen om actief en gemotiveerd te leren. Door het stellen van verdiepende vragen, het geven van gerichte feedback en het benoemen van kwaliteiten, werken leraren aan leerprestaties én aan sociaal-emotionele groei. Didactisch Coachen draagt bij aan een versterkt verantwoordelijkheidsgevoel bij leerlingen en stimuleert samenwerking binnen kernteams.

In het professionaliseringsplan is ruimte gemaakt om docenten op te leiden tot didactisch coach. Ons streven is dat elk kernteam beschikt over ten minste één beeldcoach, die collega's kan ondersteunen bij de ontwikkeling van hun lespraktijk en het realiseren van een didactiek van hoge verwachtingen.

¹ John Hattie.

² Geïnspireerd op het gedachtegoed van Ben van der Hilst.

4 / Ons onderwijs

4.1 / Coaching

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. De coach geeft richting, ruimte en ruggeleuning. Het leer- en ontwikkelproces van de leerling staat centraal en wordt cyclisch gevolgd. Dat houdt o.a. in dat de coach helpt bij het leren-leren zoals het plannen en organiseren van de schoolse taken. Daarnaast begrenst de coach en stuurt bij waar nodig. Bovenal trekt de coach samen met de ouders/verzorgers op in de begeleiding van de leerling (gouden driehoek).

'Elke docent die bij ons komt werken volgt de opleiding Didactisch Coachen.'

Door de leerling centraal te stellen, worden van de docenten bepaalde kwaliteiten gevraagd. Daarin zijn we op het Amsfort College volop in beweging. Elke docent die bij ons komt werken volgt de opleiding Didactisch Coachen. 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 zijn er beeldcoaches opgeleid om de continuïteit en de kwaliteit te blijven waarborgen.

4.2 / Kwalificatie, socialisatie en subjectificatie

Op het Amsfort College werken leerlingen aan hun toekomst. Wij helpen onze leerlingen daarbij en bereiden hen voor op hun waardevolle plek in de samenleving. Leerlingen leren hun talenten ontdekken, ontwikkelen en gebruiken, op zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele vlak. Dat is het doel van ons onderwijs.

Wij richten ons onderwijs in volgens drie kernfuncties³:

- **Kwalificatie:** dit gaat over het verwerven van de kennis, vaardigheden en competenties die je nodig hebt om deel te nemen aan de maatschappij
- **Socialisatie:** dit gaat over kennismaken met bestaande tradities, praktijken, normen en waarden zodat je voorbereid wordt om onderdeel uit te maken van een gemeenschap
- **Subjectificatie (persoonsvorming):** dit gaat over emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.

Deze functies hebben elk, en in samenhang met elkaar, een plek in ons onderwijs.

³ De drie domeinen van Biesta (2014)

Kwalificatie

ONDERWIJS OP NIVEAU

Op het Amsfort College kunnen leerlingen examen doen via de gemengde en theoretische leerweg. Het verschil zit vooral in het examen: leerlingen in de gemengde leerweg doen examens in vijf algemeen vormende vakken en één beroepsgericht vak.

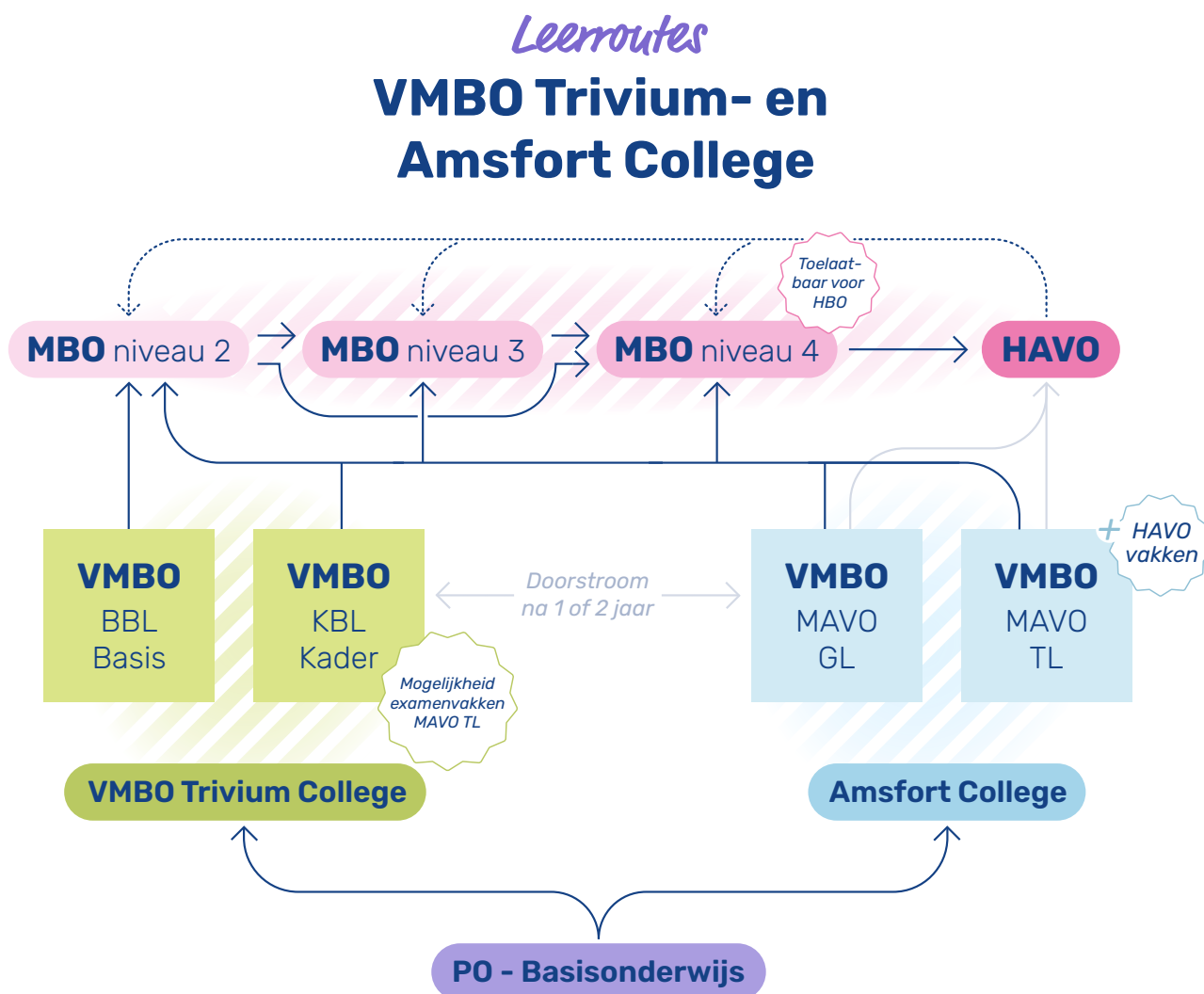
Leerlingen in de theoretische leerweg doen examens in (minimaal) zes algemeen vormende vakken.

Het Amsfort College vormt samen met VMBO Trivium College het Trivium College. We werken nauw samen zodat we in staat zijn maatwerk in onderwijs en begeleiding te geven. Leerlingen kunnen doorstromen naar de basisberoepsgerichte

leerweg (BBL) of de kaderberoepsgerichte leerweg (KBL) als blijkt dat ze examens kunnen doen op een ander niveau. We streven ernaar dat alle leerlingen onvertraagd een diploma behalen op het voor hen hoogst mogelijke niveau.

Binnen het Trivium College kun je de volgende diploma's behalen:

- Basisberoepsgerichte leerweg, (BBL)
- Kaderberoepsgerichte leerweg (KBL)
- Gemengde leerweg (GL)
- Theoretisch gerichte leerweg (TL/mavo)



Figuur 2: Ons onderwijs

BASISVAARDIGHEDEN

Op het Amsfort College besteden we veel aandacht aan de basisvaardigheden Nederlandse taal, rekenen/ wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap. Binnen het curriculum is hier dagelijks ruimte voor. Ook komen deze vaardigheden aan bod in de maatwerkuren (lesuren voor extra ondersteuning) en de excursies.

Een goede beheersing van zowel de mondelinge als schriftelijke Nederlandse taal is cruciaal voor succes in het vervolgonderwijs en later in de samenleving. Leerlingen die een goede leesvaardigheid hebben zijn succesvoller tijdens hun schoolloopbaan. Daarom biedt onze school een uitdagende taalrijke leeromgeving waarin leerlingen veel nieuwe woorden en zinnen horen en leren gebruiken. Ze lezen veel teksten, praten daar met elkaar over en voeren schrijfoopdrachten uit. We motiveren leerlingen om de woorden en begrippen te oefenen zodat ze hun taalvaardigheid versterken.

Wij zien dat veel van onze leerlingen in het eerste leerjaar de school binnenkomen met een grote achterstand op taal. Daarvoor hebben we een speciaal voor hen ontwikkeld programma. Leerlingen die minder dan zes jaar in Nederland wonen, worden door onze RT'er begeleid.

Bij de ontwikkeling van het Amsfort College hebben de thema's burgerschap en duurzaamheid een belangrijke rol gespeeld. We vinden het belangrijk dat leerlingen de kennis over de basiswaarden van de democratisch rechtsstaat kennen en helpen hen bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn voor het samenleven in een democratische rechtsstaat. In de vaklessen en in de GOI's krijgen deze thema's zichtbaar handen en voeten.

Met ingang van 1 augustus 2022 wordt van scholen verwacht dat ze uitvoering geven aan hun wettelijke burgerschapsopdracht. Voor het Amsfort College was dit aanleiding om de al aanwezige kennis en expertise rond dit thema verder uit te werken in een doorlopende leerlijn waarin verschillende vakken hun bijdrage leveren.

PRAKTIJKGERICHT ONDERWIJS: VERBINDING TUSSEN SCHOOL EN SAMENLEVING

Vanaf het schooljaar 2024-2025 mogen VMBO-scholen met de theoretische en gemengde leerweg een PraktijkGericht Programma (PGP) aanbieden. De invoering van een praktijkgericht programma betekent dat álle leerlingen een praktijkvak volgen en dat vraagt nieuwe competenties, kennis en vaardigheden van leerlingen én docenten.

Het Amsfort College loopt hier al op voor door alle leerlingen de gelegenheid te bieden het beroepsprofiel Dienstverlening & Producten te kunnen volgen. Daarnaast bieden we in de onderbouw praktijkgerichte lessen in het GOI-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.

'We willen leerlingen laten leren in authentieke situaties, met échte vraagstukken uit de samenleving.'

In leerjaar 1 en 2 komen de volgende werelden aan bod: Art & Create, Business & Promotion, Design & Technology, Food & Care. In de bovenbouw gaat het GOI-programma over in het examenprogramma van D&P. In de onderbouw bevat elke GOI ook verschillende kerndoelen van het curriculum van verschillende vakken. De leerlingen ontwikkelen hun 21e eeuwse vaardigheden en burgerschapsvorming zoals samenwerken, presenteren, omgaan met verschillen, plannen & organiseren, creativiteit, mediawijsheid, communiceren en kritisch denken. Daarbij zijn, naast de specifieke vakkennis, sociale en culturele vaardigheden onderdeel van elke GOI

Eén van de centrale ambities is het versterken van de maatschappelijke relevantie van ons onderwijs. Wij zijn ervan overtuigd dat de school een wezenlijk onderdeel vormt van de samenleving. Daarom streven we ernaar om de wereld binnen en buiten



de school actief met elkaar te verbinden. Deze visie vraagt om een onderwijsaanpak die leerlingen niet alleen theoretische kennis biedt, maar hen ook praktisch voorbereidt op het leven en werken in de maatschappij. Dit betekent dat onze lessen steeds meer verrijkt zullen worden met praktijkgerichte en contextuele elementen. We willen leerlingen laten leren in authentieke situaties, met échte vraagstukken uit de samenleving.

Daarnaast onderzoeken we hoe onze beroepsgerichte profielen beter kunnen aansluiten op het vervolgonderwijs, in het bijzonder het MBO.

Ons streven is om doorlopende leerlijnen tussen het VMBO en het MBO te ontwikkelen, met een gerichte advisering bij de keuze van beroepsgerichte profielen.

Ook zoeken we intensieve samenwerking op met bedrijven, maatschappelijke organisaties en MBO-instellingen. De samenwerking is erop gericht om realistische leeromgevingen te bieden en stagemogelijkheden uit te breiden. Door leerlingen vroegtijdig en duurzaam in contact te brengen met de beroepspraktijk, vergroten we hun motivatie en versterken we hun voorbereiding op de toekomst.



DIGITALE GELETTERDHEID

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën. Digitale vaardigheden vormen een onmisbare schakel in het praktijkgerichte onderwijs dat wij bieden.

Socialisatie

We zien de school als veilige oefenplek voor het leven. We willen leerlingen zien en horen en ervoor zorgen dat zij zich kunnen ontwikkelen en kunnen functioneren in de samenleving, nu en in de toekomst. Dat betekent: oefenen, ervaren, leren. Maar ook: reflecteren en evalueren. Gedurende de gehele schoolcarrière is er aandacht voor samenwerken en samenleven. Het Amsfort College bereidt leerlingen goed voor om het deelnemen aan een gemeenschap en laat de leerlingen kennismaken met tradities en rituelen. Op onze school leren leerlingen zichzelf kennen en bouwen ze aan hun toekomst in de wereld om hen heen. We zijn een telefoonvrije school, omdat we waarde hechten aan echte aandacht en ontmoeting. Door het gebruik van telefoons te beperken, stimuleren we de sociale interactie tussen leerlingen – tijdens pauzes, tussenuren én op (meerdaagse) excursies.

Subjectificatie

Op het Amsfort College begeleiden wij onze leerlingen op weg naar volwassenheid, autonomie en verantwoordelijkheid, en stimuleren wij hen om met een betrokken blik naar de wereld te kijken. Je mag opgroeien en uitgroeien tot de persoon die je bent. Leerlingen krijgen inzicht in zichzelf door reflectie in de lessen over burgerschapsthema's en loopbaanoriëntatie. Dit komt onder andere tot uiting in de gesprekken met ouders, coach en leerling, aan het eind van iedere periode. Daarnaast leren ze levensecht in de praktijk en in projecten en ontvangen ze gerichte feedback en begeleiding van hun eigen mentoren en docenten.

'We willen dat leerlingen ervaringsgericht leren in de echte wereld en niet alleen uit boeken.'

Op onze school wordt het onderwijs op mavo (GL en TL) niveau aangeboden en waar mogelijk vakken op havo-niveau in de onderbouw. We verdiepen en verbreden voor degenen die meer uitdaging nodig hebben, we vertragen of versnellen als dat moet. Zo helpen we onze leerlingen hun specifieke talenten en interesses te ontdekken en dagen hen uit zich daarin verder te ontwikkelen. De leerling vergelijkt zich door deze aanpak vooral met zichzelf en niet met de groep.

LOOPBAANLEREN

Vanaf leerjaar 1 wordt de leerling begeleid door middel van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB). Dit is een belangrijk onderdeel binnen het gehele onderwijsprogramma. Het gaat erom dat je als leerling ervaringen opdoet, daarop reflecteert en zo weer een stap verder kunt zetten.

We willen dat leerlingen ervaringsgericht leren in de echte wereld en niet alleen uit boeken. Daarom gaan we bijvoorbeeld met leerlingen naar de rechtbank, de wijk in en we nodigen regelmatig gastprekers uit. Zo komen onze leerlingen erachter waar zij plezier

in hebben en goed in zijn. Ze leren te kiezen en ontdekken waarin zij zich verder willen ontwikkelen en welke vaardigheden en competenties daarvoor nodig zijn. De mentor, decaan, vakdocenten en ouder(s)/verzorger(s) hebben in het LOB-proces een cruciale rol.

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 passende vervolgopleiding te kunnen kiezen.

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 zijn de cijfers alleen 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.

Alle docenten zijn en worden geschoold in het formatief evalueren. Dit blijft een constant aandachtspunt dat met regelmaat wordt geagendeerd binnen de kernteams en vakgroepen.

4.3 / Pedagogisch klimaat

Pedagogische opdracht

Goed onderwijs vraagt om meer dan alleen vakinhoudelijke kennis. Het vraagt ook om specifieke pedagogische vaardigheden. Docenten op het Amsfort College kennen hun leerlingen en helpen hen hun mogelijkheden te ontdekken en te benutten. We zien leerlingen niet alleen als 'lerenden', maar als mensen met eigen behoeften, achtergronden en talenten. De belangstelling van de docent gaat verder dan cijfers of prestaties: het draait om wie de leerling is en kan worden.

Daarom is er in ons onderwijs bewust ruimte voor persoonlijke aandacht. De docent speelt in op de basisbehoeften van leerlingen, zoals gezien worden, erbij horen en succes ervaren. Vanuit deze relatie wordt de begeleiding afgestemd op wat de leerling nodig heeft, met zijn, haar of diens mogelijkheden als uitgangspunt.

'Leerlingen presteren beter wanneer er hoge verwachtingen aan hen worden gesteld.'

Onze leerlingen komen uit verschillende leefwerelden en achtergronden. Die verschillen bestaan niet alleen tussen leerlingen onderling, maar ook tussen leerlingen en docenten. Als docent is het belangrijk om je bewust te zijn van je eigen denkbeelden en aannames, en om actief open te staan voor andere perspectieven. In een samenleving waarin tegenstellingen soms groter lijken te worden, is het belangrijk dat docenten een responsieve houding aannemen: nieuwsgierig, respectvol en open.

Dat vraagt om zelfkennis, reflectie en de bereidheid om je eigen 'bril' ter discussie te stellen. Zo ontstaat er een schoolklimaat waarin we van 'ik' en 'jij' kunnen groeien naar een gezamenlijk 'wij'.

Basisbehoeften

De leerling heeft een aantal basisbehoeften die noodzakelijk zijn om tot leren te kunnen komen. We onderscheiden er drie⁵: relatie-, autonomie- en competentiegevoelens. Deze drie basisbehoeften staan centraal binnen ons onderwijs. Wanneer je je competent voelt in je eigen handelen, sta je open om te leren en te ontwikkelen. Iedereen wil het gevoel hebben dat je zelf keuzes kunt maken. Dit kan alleen in een omgeving waar de eigenheid van de ander gerespecteerd wordt. Je groeit als je in verbinding staat met anderen.

Hoge verwachtingen

Leerlingen presteren beter wanneer er hoge verwachtingen aan hen worden gesteld. Dit komt doordat verwachtingen invloed hebben op zowel het aanbod van lesstof als de begeleiding die zij ontvangen.

Wanneer docenten laten merken dat zij geloven in de capaciteiten van hun leerlingen, heeft dat een positief effect op de motivatie en het leerproces van die leerlingen.⁶ Dit heeft te maken met attributies: de manier waarop leerlingen hun succes of falen verklaren. Bijvoorbeeld: denken ze dat ze zelf invloed hebben op hun prestaties, of schrijven ze het toe aan geluk of toeval? Zulke ideeën hebben invloed op hoe zij zichzelf zien en hoe gemotiveerd ze zijn om te leren (Deci & Ryan, 2000). Vaak hangen deze verklaringen samen met hun overtuigingen over wat ze wel of niet kunnen bereiken. Zowel de overtuigingen van leerlingen als die van docenten zijn van cruciaal belang: wat een docent gelooft over het potentieel van zijn leerlingen, heeft aantoonbaar invloed op hun prestaties. Daarom is het essentieel dat docenten zich bewust zijn van hun eigen verwachtingen en attributies.

Op het Amsfort College zijn wij ons hiervan bewust. We creëren een leerklimaat waarin fouten maken wordt gezien als onderdeel van leren en waarin iedere leerling wordt uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen.

⁵ Zelfdeterminatietheorie Deci & Ryan (2000)

⁶ Rosenthal & Jacobson, 1968; Didau, 2016; Stevens, 1998

4.4 / Didactisch handelen

Docenten op het Amsfort College zijn niet alleen vakspecialisten, maar ook pedagogisch-didactische professionals.⁷ Ze weten niet alleen *wat* ze onderwijzen, maar ook hoe leerlingen leren – en vooral hoe *hún* leerlingen leren. Op basis van die kennis en ervaring nemen ze actief verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Ze zijn tegelijkertijd onderwijsexpert en ontwikkelaar.

Concreet betekent dit dat docenten:

- lesmateriaal en opdrachten ontwerpen die passen bij de leerdoelen én bij het niveau en de belevingswereld van de leerlingen.
- regie nemen in het lesgeven door te variëren in werkvormen, het geven van gerichte feedback en het stimuleren van actief leren.
- reflecteren op hun lessen: ze analyseren wat werkt en waarom, en passen hun aanpak aan op basis van leerlingresultaten en observaties;
- evidence-informed werken: bij keuzes over lesmethodes en aanpakken maken ze gebruik van actuele onderwijskundige inzichten.
- verantwoording afleggen over hun didactische keuzes, bijvoorbeeld in overleg met collega's of tijdens studiedagen.

Onze school is een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO), waarbij de verantwoordelijkheid voor het onderwijsleerproces ligt bij kernteams van vakdocenten. De kernteams laten zich bijstaan door experts zoals de ondersteuningscoördinator en de kwaliteitscoördinator. We geloven in collectieve verantwoordelijkheid binnen deze teams. We leggen als school de verantwoordelijkheid bij de professionals die het werk ook daadwerkelijk uitvoeren en het dichtst bij de leerling staan. Docenten hebben invloed op hoe het onderwijs eruitziet. Ze worden gestimuleerd om met collega's te overleggen, verbeterideeën te initiëren en samen te leren.

Om dit goed te doen, is kennis essentieel. Scholing is geen bijzaak, maar een vast onderdeel van het werk. Elke docent beschikt over vakinhoudelijke én

onderwijskundige kennis en weet deze te vertalen naar de eigen praktijk. We noemen dit 'het spreken van een gemeenschappelijke professionele taal': de vaardigheid om lesinhoud, keuzes en leervragen helder te bespreken met collega's, leerlingen en ouders.

Daarnaast verwachten we een onderzoekende houding. Door met collega's in gesprek te gaan over lespraktijk, door data te gebruiken om keuzes te onderbouwen en door te reflecteren op het eigen handelen, bouwen docenten mee aan een lerende schoolcultuur.



⁷ Onze aanpak sluit aan bij het concept van professional capital, zoals beschreven door Hargreaves & Fullan (2012), en bij de visie van van der Hilst (2015) en Homan (2016) op eigenaarschap en samenwerking in professionele leergemeenschappen.

4.5 / Begeleiding en ondersteuning

Op het Amsfort College dragen we met elkaar de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. Dat betekent dat iedereen een rol heeft in de begeleiding van onze leerlingen. Dat begint in de kernteams, gevormd door vakexperts. Zij verzorgen alle vakken en begeleiding. Naast vakexpert is elk teamlid ook mentor en coach.

Elke leerling heeft een persoonlijke coach en mentor. De mentor verzorgt de klassikale lessen over diverse inhoudelijke, schoolse of sociaal-emotionele thema's vanuit een doorlopende leerlijn. De coaches helpen individuele leerlingen om te reflecteren, eigen keuzes te maken, zich te ontwikkelen en te groeien: zelfredzaamheid onder een begeleidend, pedagogisch oog. De lijnen tussen de vakexperts, leerlingen en coaches zijn kort, waardoor de coach altijd een goed beeld heeft van de individuele leerling.

Wij vinden het belangrijk om samen met ouders op te trekken als het gaat om de begeleiding van hun kind. Daarom organiseren we meerdere keren per jaar gesprekken met ouders, leerling en de coach. In de meeste gevallen neemt de leerling leiding in het gesprek. Bij vragen van ouders is de coach het eerste aanspreekpunt.

In elk kernteam zit ook een mentorcoach. De mentorcoach ondersteunt de coaches, geeft extra begeleiding en heeft tweewekelijks overleg met de ondersteuningscoördinator. De mentorcoaches zorgen mede voor een stevig pedagogisch klimaat en zijn erop gericht om zo preventief mogelijk te werken en te voorkomen dat een leerling opschaaft naar PM3 (zie voor uitleg PM-structuur, hieronder).

Extra ondersteuning

Op het Amsfort College bieden wij passend onderwijs. Alle leerlingen hebben een plek op onze school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Wij bieden extra ondersteuning aan leerlingen met leer- en gedragsproblemen. Een uitgebreide omschrijving van de ondersteuning en het proces dat wij hiervoor doorlopen, staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Het Amsfort College werkt in de ondersteuning met de PM-structuur. Deze structuur is opgebouwd aan de hand van vier Professionele Momenten, beschreven in het school ondersteuningsplan (SOP). Het SOP is 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 ondersteuningscoördinator voert samen met de leerlingbegeleider en de mentorcoaches het IZO (intern zorgoverleg). In het IZO worden leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften besproken en gevolgd. Vanuit dat overleg worden acties en evaluaties uitgezet richting coaches, mentoren en docenten.

'Met de Spotlight voorkomen we uitval en houden we leerlingen verbonden met regulier onderwijs.'

Minimaal vier keer per jaar vindt het AOJ-overleg (Aansluiting Onderwijs en Jeugdhulp) plaats. Hierin worden de leerlingen besproken die meer nodig hebben dan een onderwijskundige aanpak. Voor deze leerlingen is de samenwerking met het wijkteam, leerplicht en/of jeugdarts gewenst en wordt uiteindelijk ook bekeken of het Amsfort College nog de meest passende plek is voor de leerling.

Onze ondersteuningsstructuur is opgebouwd op basis van Professionele Momenten (PM) 1 t/m 4 (zie ook het SOP). In iedere PM is voor zowel docent, coach als voor ouders en leerlingen helder welke ondersteuning geboden kan worden. Vanaf PM 3 wordt er met de leerling en ouders een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld waarop de begeleidingsdoelen worden gebaseerd.



Voor een leerling die ondanks deze inzet nog niet voldoende ondersteund wordt om in de klas deel te nemen aan ons onderwijs hebben we de Spotlight.

Spotlight

De Spotlight is onze schooleigen voorziening waarin we leerlingen met een externaliserende gedragsproblematiek, - en sinds het afgelopen jaar ook leerlingen met internaliserende problematiek en schoolmijders -, tijdelijk een programma op maat bieden op een aparte plek binnen de school. De leerling wordt de bestaande situatie gehaald waardoor zowel de leerling als de groep (weer) rust ervaren. Het programma is erop gericht dat een leerling na enige tijd terugkeert naar de groep. De leerlingen krijgen op deze wijze de kans om hun schoolloopbaan in een reguliere groep te vervolgen en af te ronden. Met de Spotlight voorkomen we uitval en houden we leerlingen verbonden met regulier onderwijs.

Externe samenwerking

We werken intensief samen met de leerplichtambtenaar, de brugfunctionaris en de jeugdarts. Onze wijkagent is preventief aanwezig op school en wordt indien nodig ingezet bij voorlichting (over o.a. social media) of bij incidenten bij ouders/leerlingen onderling.

5 / Samenwerken in teams

De kernteams spelen een schakelrol in het bieden van kwalitatief goed onderwijs. De komende jaren investeren we in het verder versterken van de kernteams en de teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO – zie ook paragraaf 4.4).

De basis van de organisatie: kernteams centraal

De kern van onze organisatie wordt gevormd door kernteams. Elk team bestaat uit vier tot zeven leraren en is collectief verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een vaste groep leerlingen (circa 50–100). Deze teams organiseren zelf hun onderwijs binnen de kaders van de schoolvisie en nemen beslissingen over de inrichting van leeractiviteiten, begeleiding en ondersteuning. Binnen het team zijn procesbegeleiders aanwezig die het overleg en de samenwerking versterken. Het team is de hiërarchische eenheid waarbinnen de leraar functioneert; de leraar werkt dus “in opdracht” van het kernteam.

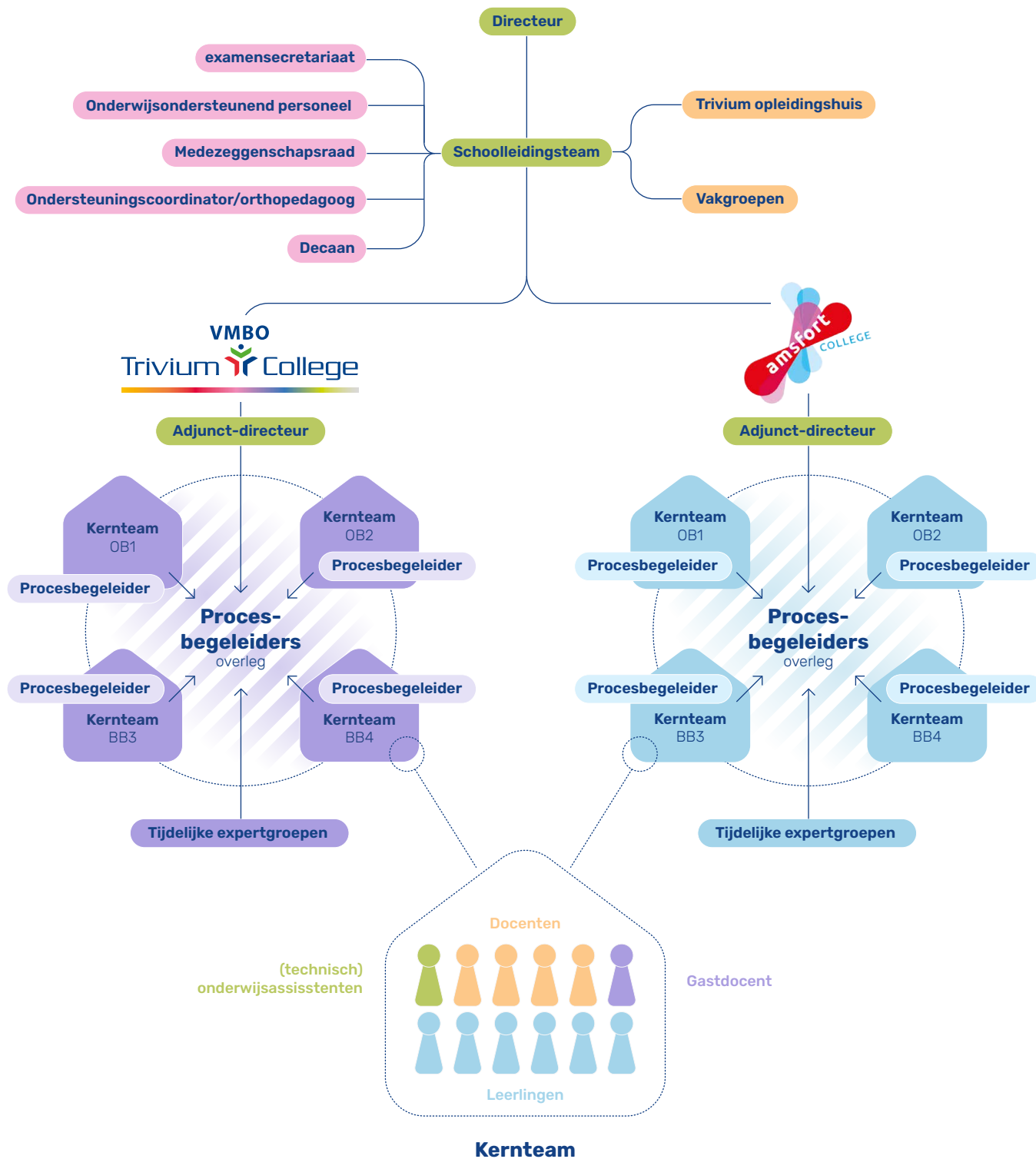
De ondersteunende structuur rondom het team

Rond de kernteams bevindt zich een ondersteunende schil van expertteams, secties, stafdiensten, procesbegeleiders en mentorcoaches. Expertteams brengen specialistische kennis in rond thema's als didactiek, vakinhoud of leerlingzorg, vaak tijdelijk en schoolbreed georganiseerd. Secties bewaken de vakinhoudelijke lijn, maar zijn niet leidend in de onderwijsorganisatie. Stafdiensten zoals HR, ICT, financiën en roostering ondersteunen de teams praktisch. De procesbegeleiders vormen samen met de schoolleiding het procesbegeleidersoverleg (PBO), waar teamoverstijgende vragen en ontwikkelingen worden besproken. Dit overleg stuurt niet inhoudelijk, maar organiseert processen en afstemming tussen teams en expertgroepen.

De rol van de schoolleiding en het organogram

In het organogram staat het kernteam centraal. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de arbeidsorganisatie: zij zorgt voor een goede formatie, duidelijke bevoegdheden en een werkbaar rooster. Leiderschap is ‘nabij’: de schoolleider (adjunct-directeur) beweegt zich tussen de teams, ondersteunt en bewaakt de kwaliteit van het geheel. De schoolleider staat niet boven de teams in een traditionele hiërarchie, maar zorgt dat teams optimaal kunnen functioneren. Het TAO-organogram laat daarmee een vlakke, teamgerichte structuur zien, waarin verantwoordelijkheid laag in de organisatie ligt, en ondersteunende en leidinggevende rollen dienstbaar zijn aan het primaire proces: de ontwikkeling van de leerling.

Het orgaanogram van het Trivium College



Figuur 3: Rollen en verantwoordelijkheden in onze organisatie

6 / Onze medewerkers

Ieder mens heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie. Het Amsfort College wil een school zijn waar mensen graag werken, ruimte en aandacht ervaren en zich voortdurend ontwikkelen. We bouwen samen op een professionele manier aan goed onderwijs, zijn betrokken bij onze leerlingen en hebben het prettig met elkaar.

Ons personeelsbeleid is gericht op het zijn én blijven van een aantrekkelijke werkgever. Dat doen wij door goede opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden te geven, een goede balans tussen werk en privé te creëren en vrijheid en zelfstandigheid te bieden om je werk te doen. We willen voldoende en kwalitatief goede medewerkers behouden en aantrekken. Daarom zetten we in op continue ontwikkeling, vitaliteit, en binden & behouden.

6.1 / Ontwikkeling als een constante

Een professionele cultuur

Om als organisatie succesvol te blijven, een hoge kwaliteit van onderwijs te bieden en talenten van medewerkers optimaal te blijven benutten, is het van belang om structureel te werken aan ontwikkeling. We vinden het belangrijk dat iedereen continu blijft leren en daarin zelf het voortouw neemt. Bij een professionele cultuur hoort dat iedereen persoonlijk leiderschap toont en dat we allemaal aanspreekbaar zijn op onze eigen acties.

Medewerkers zijn zelf eigenaar van hun eigen ontwikkeling, op dezelfde manier zoals we dat ook van onze leerlingen vragen. Daarom heeft elke medewerker een eigen ontwikkelroute die in een vaste gesprekkencyclus met de leidinggevende aan de orde komt.

Docenten van het Amsfort College werken zelf actief aan het onderhouden van hun bekwaamheid. Zij worden gedurende hun loopbaan binnen onze school door verschillende collega's (docenten-begeleiders) begeleid en gefaciliteerd in hun ontwikkeling. Wij geloven in ieders talent en zijn ervan

overtuigd dat je op verschillende manieren kunt leren. Daar houden wij rekening mee in ons scholingsaanbod. Voor docenten is de bevoegdheid een vereiste voor een vaste aanstelling binnen onze school. Medewerkers worden begeleid en gefaciliteerd om binnen een scholingsplan hun bevoegdheid te behalen.

Er is binnen Amsfort College veel ruimte voor het volgen van een opleiding of training. Ook zijn er verschillende vormen van coaching die naar behoefte kunnen worden ingezet (zie vitaliteit). Om het aanbod van trainingen en opleidingen te stroomlijnen en aan te laten sluiten op de visie van onze school, onderzoeken we de mogelijkheden voor het 'Trivium opleidingshuis'. Het idee is om daarin, naast het externe aanbod, juist ook gebruik te maken van in de school aanwezige expertise.

Een leven lang leren

Op onze school stimuleren we een cultuur van voortdurend leren en ontwikkelen, waarin alle medewerkers worden aangemoedigd om zichzelf te blijven ontplooien – individueel én in teamverband. Dit sluit aan bij onze teamgerichte arbeidsorganisatie. Met de invoering van de Toolkit Teamontwikkeling die schooljaar 2025-2026 in pilotvorm van start gaat, geven we medewerkers concrete handvatten om hun professionele groei richting te geven. De toolkit bevordert eigenaarschap, waarderend perspectief en inclusiviteit en draagt bij aan gelijke ontwikkelkansen voor iedereen. Leren en ontwikkelen zien wij als een integraal proces waarin professionele groei niet alleen wordt gestimuleerd, maar ook erkend. We laten ons promotiebeleid hier naadloos op aansluiten: het is evidence-informed, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en gericht op duurzame loopbaanontwikkeling en werkplezier. Promotie is daarmee niet enkel een stimulans, maar ook een logisch en zichtbaar resultaat van ontwikkeling.

Samen opleiden in de school

Opleiden in de school is een belangrijke taak. Het Amsfort College wil zich de komende jaren ontwikkelen als opleidingsschool, met de collega-scholen binnen de Onderwijsgroep Amersfoort. Samen met de lerarenopleidingen en partnerscholen geven we het opleiden en begeleiden van studenten op de werkplek vorm. Dit willen we doen op basis van een gedeelde visie op leren en gezamenlijke leeruitkomsten.

Doel is dat studenten hun leervragen verbinden met het leren in de school, op de werkplek en binnen het opleidingsinstituut, in theorie en praktijk. Als partners ontwerpen student, school en opleidingsinstituut zo samen een leerroute die leidt tot de beoogde leeropbrengsten.

6.2 / Vitaliteit

Op het Amsfort College hechten we belang aan de vitaliteit en het werkgeluk van alle medewerkers. Ten eerste omdat we vanuit onze waarden graag zien dat iedereen, leerlingen én medewerkers, zich goed en gelukkig voelt op het Amsfort College.

Ten tweede omdat we beseffen dat vitaliteit en werkgeluk een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs.

Vitaliteit betekent voor ons onder andere dat medewerkers zich fysiek en mentaal fit voelen, plezier hebben in hun werk, voldoende ruimte ervaren voor professionele ontwikkeling, en een gezonde balans kunnen houden tussen werk en privé. Dit stimuleren we bijvoorbeeld via aandacht voor werkdruk, een collegiale werksfeer, sportieve of ontspannende activiteiten en ontwikkelmogelijkheden binnen de school.

Het Amsfort College wil een werkgever zijn voor de lange termijn en ervoor zorgen dat medewerkers met plezier blijven werken. We ontwikkelen gericht beleid op ziekteverzuim en gezondheid, gekoppeld aan levensfasebewust personeelsbeleid.

Op dit moment besteden we aandacht aan ziekteverzuim en gezondheid, de rol van de leidinggevende hierin en levensfasebewust personeelsbeleid. In de komende schoolplanperiode brengen we dit bij elkaar tot een samenhangend beleid dat aansluit bij de behoeften van de medewerkers.



6.3 / Binden en behouden

Het lerarentekort is een landelijk probleem dat steeds groter wordt. Het brengt een groot risico met zich mee voor de kwaliteit en continuïteit van de organisatie. Wij zijn blij dat het Amsfort College tot nu toe bijna altijd voldoende en kwalitatief goede nieuwe docenten en andere medewerkers heeft kunnen aantrekken bij vacatures.

Toch merken ook wij dat het lerarentekort toeneemt en er steeds meer vakken als 'tekortvakken' kunnen worden gekwalificeerd. Er zijn minder kandidaten voor vacatures en zeker als een vacature tijdens het schooljaar ontstaat, zijn er niet altijd geschikte kandidaten te vinden. Hierdoor wordt de druk op het zittende personeel om (tijdelijke) vacatures intern op te lossen groter en ontstaat er meer uitval.

'We vinden het belangrijk om startende docenten ook ná het behalen van hun bevoegdheid te begeleiden en te behouden voor het Amsfort College'

Het hiervoor beschreven personeelsbeleid is erop gericht om als school voor medewerkers aantrekkelijk te blijven. Onze eigen medewerkers zijn onze beste ambassadeurs. We kunnen gelukkig regelmatig vacatures invullen vanuit het netwerk van medewerkers. Als zij hun werk belangrijk vinden, plezier hebben, zich gewaardeerd voelen en trots zijn op de school, trekt dit nieuw personeel aan. Ook zijn er meerdere docenten die als zij-instromer beginnen.

Toch vertrekken bij ons ook medewerkers. Als school gaan wij daar bewust mee om. In een open gesprek vragen wij om de motivatie voor het vertrek en bespreken we of we het vertrek hadden kunnen voorkomen. Zo blijven wij als organisatie ook leren.

De school heeft de ambitie om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten. Wij creëren kansen voor mensen die willen bijdragen aan het geven van onderwijs, maar nog geen bevoegdheid hebben. In dat geval maken we een individueel scholingsplan, waarin we afspreken binnen welke termijn de medewerker de juiste bevoegdheid behaalt. Daarbij hebben we oog voor de levensfase waarin de medewerker zich bevindt.

We vinden het belangrijk om startende docenten ook ná het behalen van hun bevoegdheid te begeleiden en te behouden voor het Amsfort College in het bijzonder en voor het onderwijs in het algemeen. Door startende docenten goed te begeleiden, kan voorkomen worden dat zij uitvallen en voor een carrière buiten het onderwijs kiezen. Hiervoor zijn we een inductietraject van drie jaar gestart waarin startende docenten worden gecoacht en er aandacht is voor een aantal specifieke onderdelen die relevant zijn voor startende docenten.

Strategische personeelsplanning

Om goed voorbereid te zijn op de toekomst, werken we binnen onze school én binnen Onderwijsgroep Amersfoort met strategische personeelsplanning (SPP). Dit betekent dat we systematisch in kaart brengen welke personeelsbehoefte we nu en in de komende jaren verwachten. We kijken daarbij bijvoorbeeld naar leerlingenaantallen, onderwijsontwikkelingen, uitstroom van collega's door pensioen of vertrek, en de gewenste kwaliteiten en functies binnen het team. Deze analyse helpt ons om gericht en tijdig keuzes te maken: wie moeten we nu aannemen, hoe leiden we medewerkers intern op, en hoe behouden we talentvolle collega's? Een concreet voorbeeld hiervan is het aanbieden van vaste contracten aan jonge docenten die we willen behouden. Zo voorkomen we dat goede mensen vertrekken naar andere scholen.

Daarnaast is het invoeren van het functiemixbeleid – waarbij meer collega's doorgroeien en promotie kunnen maken naar andere functies (bijv. LC) – een strategische zet om docenten perspectief te bieden en betrokken te houden bij de school. De SPP is dus niet alleen een analyse-instrument, maar vormt ook de basis voor het personeelsbeleid dat past bij de visie en ambities uit het schoolplan.

7 / Kwaliteitszorg

Goed onderwijs vraagt om meer dan alleen goede lessen. Het vraagt om een duidelijke visie, een sterke organisatie en een cultuur waarin leren en verbeteren vanzelfsprekend zijn. Op het Amsfort College geloven wij dat onderwijskwaliteit geen eindpunt is, maar een voortdurend proces van ontwikkeling.

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe onze kwaliteitszorg is ingericht: vanuit onze visie op onderwijs en organisatie, met kernteams als dragende kracht en met het leren van én met elkaar als rode draad. Daarbij leggen we de lat bewust hoog, -voor onszelf en voor onze leerlingen, en voor de manier waarop we gezamenlijk bouwen aan betekenisvol onderwijs.

7.1 / Visie op kwaliteit

Met kwaliteitszorg bedoelen we alle activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van onderwijskwaliteit. Dit omvat het doelgericht werken aan onderwijsresultaten, pedagogisch-didactisch handelen en professionele ontwikkeling. Ons stelsel van kwaliteitszorg zorgt ervoor dat alle aspecten van teamgericht werken samenhangend en cyclisch worden aangepakt: planmatig handelen, samen reflecteren en voortdurend verbeteren.

Onze visie op kwaliteit vormt het fundament onder ons handelen en geeft richting aan de manier waarop we dagelijks werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen en onze organisatie. De kwaliteitszorg op Amsfort College is sterk verbonden met onze waarden: we werken met eigenaarschap, lef, vertrouwen en in samenwerking aan goed onderwijs, waarin we leren, groeien en elkaar nodig hebben om het verschil te maken. Dat vraagt om hoge verwachtingen van leerlingen én professionals. We monitoren dan ook niet alleen de leeropbrengsten, maar ook de kwaliteit van begeleiding, motivatie, welbevinden en aansluiting op het MBO.

De standaarden van de Inspectie van het Onderwijs vormen ons formele kader, maar we doen meer. Het Amsfort College wil een school zijn waar leerlingen

zich gezien voelen, waar professionals blijven groeien en waar de samenleving op kan rekenen. Dat doen we in teamverband, dichtbij de leerling – waarbij kernteams de ruimte én verantwoordelijkheid krijgen om zelf keuzes te maken, mits die bijdragen aan het grotere geheel. Een visie krijgt pas betekenis als zij gedragen wordt door de hele school. Daarom zien wij kwaliteitszorg niet als iets van beleid of systemen, maar als een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen.

7.2 / Kwaliteitszorg is van iedereen

Op het Amsfort College zien wij kwaliteitszorg als een gedeelde verantwoordelijkheid binnen een lerende organisatie. Iedereen – medewerkers, leerlingen en ouders – draagt bij aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Kwaliteitszorg is de motor van de school: een natuurlijk en doorlopend onderdeel van ons onderwijsproces.

Zo bouwen we samen aan goed onderwijs – elke dag opnieuw.

De kernteams zijn primair verantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van deze processen. Hun functioneren hangt sterk samen met de kwaliteit van de Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO). De kracht van de TAO is uiteindelijk afhankelijk van de kwaliteit van het schoolleiderschap dat ruimte biedt, kaders stelt en ontwikkelgericht ondersteunt.

Om die gedeelde verantwoordelijkheid vorm te geven, hanteren we een heldere en herhaalbare werkwijze. Kwaliteitszorg is bij ons geen eenmalige actie, maar een continu proces van plannen, handelen, evalueren en verbeteren.

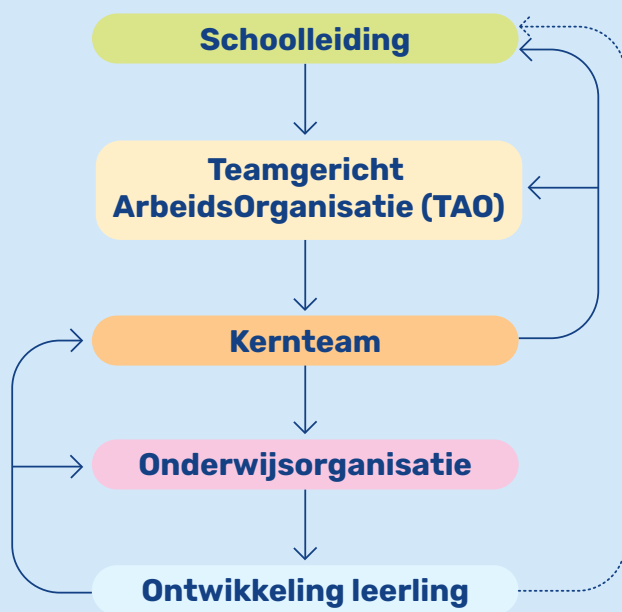
7.3 / Kwaliteitszorg is een cyclisch proces

Wij hanteren een cyclische benadering van kwaliteitszorg: we stellen ambities, verzamelen data, analyseren deze met teams, voeren verbeteracties uit en evalueren de opbrengsten. Deze cyclus speelt zich af op alle niveaus: leerling, docent, team en schoolleiding. Het doel is om voortdurend te leren en bij te sturen waar nodig.

In figuur 4 is dit kwaliteitszorgsysteem schematisch weergegeven. De pijlen geven aan waar de kwaliteitszorg plaatsvindt. Hoewel de schoolleiding vanzelfsprekend geïnteresseerd is in leerlingresultaten, richt zij zich in haar kwaliteitsaanpak primair op het versterken van de kernteams.

Een belangrijk deel van onze kwaliteitszorg richt zich op de ontwikkeling van onze leerlingen. Dat betekent dat we zorgvuldig kijken naar wat zij nodig hebben én hoe we dat als organisatie kunnen waarmaken.

Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat een groep leerlingen achterblijft in hun ontwikkeling, dan moet worden onderzocht waar in de keten het probleem zich voordoet. Mogelijke oorzaken kunnen liggen bij het team (onvoldoende eigenaarschap, gebrekkige monitoring, zwakke processturing) of bij randvoorwaarden in de organisatie. De kwaliteitszorg van de schoolleiding is erop gericht deze knelpunten in kaart te brengen en aan te pakken.



Figuur 4: Kwaliteit als cyclisch proces⁸

WE DOEN DE DINGEN GOED ALS...

- **we cyclisch en planmatig werken:**
We stellen ambities, verzamelen en analyseren data, voeren gerichte verbeteracties uit en evalueren de opbrengsten – en herhalen deze cyclus op alle niveaus.
- **we processen gericht verbeteren op uitkomsten:**
We beseffen dat duurzame kwaliteitsverbetering vooral via het versterken van processen tot stand komt – niet alleen via het sturen op cijfers.
- **we onze kernteams versterken:**
De schoolleiding focust op het ondersteunen van kernteams, zodat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor onderwijskwaliteit.
- **we knelpunten systematisch signaleren en onderzoeken:**
Bij achterblijvende leerlingresultaten zoeken we de oorzaak in de hele keten: van teamfunctioneren tot organisatorische randvoorwaarden.
- **we alle lagen van de organisatie betrekken:**
Leerlingen, docenten, kernteams en schoolleiding zijn actief betrokken bij het cyclisch verbeteren en reflecteren.

8 Bron: Ben van der Hilst

7.4 / De kwaliteit van de uitkomsten

Op het Amsfort College richten we onze kwaliteitszorg op twee niveaus: de leerresultaten van onze leerlingen én de processen die daaraan bijdragen. De grootste verbeterkansen liggen in het onderwijsproces zelf. Daarom investeren we in sterk pedagogisch-didactisch handelen, samenhang in het curriculum en aansluiting op vervolgonderwijs.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen systematisch met onder andere Dia-toetsen, Magister, MMP, en coaching waarin leerling, ouder en coach samen reflecteren op leerdoelen. Gerichtte interventies zoals Remedial Teaching worden gemonitord en geëvalueerd. Ook gebruiken we feedback van leerlingen via tevredenheidsonderzoeken en Monitoring Sociale Veiligheid.

Ons onderwijs is gebaseerd op evidence-informed werken: we gebruiken data en praktijkkennis om keuzes te onderbouwen. De professionele dialoog is hierbij essentieel: in kernteams reflecteren we gezamenlijk op doelen en processen.

Binnen onze Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO) werken kernteams zelfstandig aan het onderwijs. Ze dragen verantwoordelijkheid voor de brede ontwikkeling van leerlingen en worden daarbij ondersteund door experts. Coaching, scholing en een goede gesprekkencyclus versterken deze aanpak.

Ook buitenschools zoeken we actief de samenwerking op – met het VMBO Trivium, met vervolgonderwijs en met andere scholen binnen de regio. Zo bouwen we aan een toekomstgerichte leeromgeving, waarin we blijven leren, verbeteren en innoveren, met de leerling altijd als uitgangspunt. Zo maken we van onze kwaliteitszorg geen papieren werkelijkheid, maar een dagelijkse praktijk die zichtbaar is in elke les en voelbaar voor elke leerling.



8 / Bedrijfsvoering

8.1 / Verantwoording

Het Amsfort College vormt samen met het VMBO Trivium het Trivium College. De schoolleiding bestaat uit drie personen: de directeur en een adjunct-directeur per locatie. Samen vormen zij de schoolleiding. Zij nemen collectieve verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en daarmee de kwaliteit van goed functionerende schoolteams van beide scholen. De schoolleiding legt verantwoording af aan het College van Bestuur van de stichting Onderwijsgroep Amersfoort.

8.2 / Financiën

Het Amsfort College is een financieel gezonde school. De inkomsten van de school zijn voor een groot deel afhankelijk van het aantal leerlingen. In de regio is voldoende aanbod van b/k/tl scholen. Wij onderscheiden ons met het onderwijskundige profiel en de kleinschaligheid.

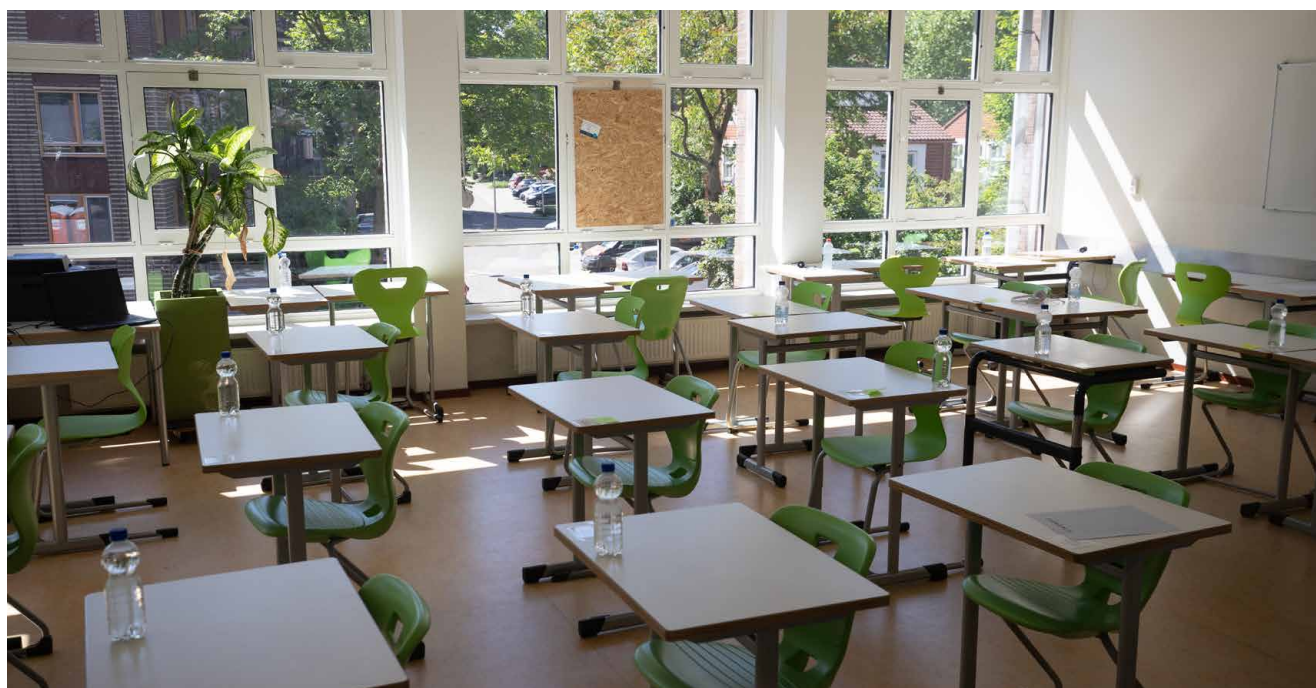
De kosten van de school bestaan voor 85% uit personele lasten. De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is dan ook erg belangrijk. Voor een aantal

vakken geldt een dermate schaarste op de arbeidsmarkt dat tijdelijke inhuur onvermijdelijk is om het onderwijsproces te continueren.

De investeringen van de school bestaan grotendeels uit aanpassingen en herinrichting van ons gebouw om het representatief en gebruiksvriendelijk te maken en behouden.

Voor de komende vier jaar hebben wij onszelf de volgende doelen gesteld:

1. De verantwoordelijkheid voor budgetten wordt meer belegd op de plaats in de organisatie waar ze ook worden besteed. Dat alles binnen een vooraf afgesproken begroting die op basis van actuele data wordt vastgesteld.
2. Voorstellen van investeringen worden opgehaald bij de kernteams en schoolleiding voor een toekomstbestendig schoolgebouw en werkomgeving.
3. Er worden structureel middelen gereserveerd voor de krappe arbeidsmarkt, functiemix en scholingsbudget.
4. In de begrotingscyclus wordt gewerkt met actuele formatieoverzichten ten behoeve van een strategische personeelsplanning voor een juiste besteding van de gelden.



9 / Medezeggenschap en dialoog

We vinden het belangrijk dat alle geledingen van de school betrokken zijn bij ontwikkelingen in de school en dat we met elkaar meedenken en -praten over het beleid van de school, het onderwijs, de leerling-begeleiding en de organisatie. Dat doen we op verschillende manieren.

We nodigen ouders uit om mee te denken over bepaalde onderwerpen zoals dit schoolplan. We betrekken de leerlingenraad bij kwesties of ontwikkeling van beleid en we voeren na iedere periode driehoeksgesprekken, zogenaamde gesprekken tussen ouders, leerlingen en de coach. Ook hierin halen we vaak informatie op over de school omdat dit een laagdrempelige manier is om ouders en leerlingen mee te laten denken.

'Het Amsfort College heeft een deelmedezeggenschapsraad (DMR) die bestaat uit vijf medewerkers, twee ouders en twee leerlingen.'

Medezeggenschapsraad

Het Amsfort College heeft een deelmedezeggenschapsraad (DMR) die bestaat uit vijf medewerkers, twee ouders en twee leerlingen. De helft van elke geleding is afgevaardigd vanuit het VMBO Trivium College en de helft vanuit het Amsfort College. De DMR adviseert de schoolleiding en heeft inspraak in het beleid van de school, zoals omschreven in de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). De directeur van de school overlegt regelmatig met de DMR en de voorzitter. Onze school maakt ook deel uit van de Gemeenschappelijke DMR waarin alle scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort vertegenwoordigd zijn.

Leerlingenraad

De school heeft een centrale leerlingenraad, waarbij we ernaar streven dat er uit elk kernteam leerlingen vertegenwoordigd zijn. Op deze manier zijn leerlingen uit alle schooljaren vertegenwoordigd. De leerlingenraad denkt, adviseert en beslist mee over wat er op school gebeurt. Onderwerpen die worden besproken zijn o.a. het schoolfeest, het lesrooster, excursies, DMR-vergaderdata en het LAKS. Er wordt onder schooltijd vergaderd. Eén lid van de leerlingenraad zit in de DMR.

Professioneel statuut

Het Amsfort College werkt volgens een professioneel statuut. Hierin is de zeggenschap van medewerkers beschreven waar het gaat om het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Dit statuut is te vinden op de online werkomgeving.

Bijlage 1

Ouderinput en Vervolgstappen Schooljaar 2025-2026

Tijdens de ouderavonden op het Amsfort College in het voorjaar van 2025 is waardevolle input opgehaald over het vernieuwde onderwijs. Ouders hebben hun zorgen, vragen en suggesties gedeeld. Op basis daarvan formuleren wij hieronder de eerste vervolgstappen. Deze stappen vormen input voor het jaarplan 2025-2026 en worden gedurende het schooljaar gemonitord en geëvalueerd.

Lesduur en Onderwijskwaliteit

Wat ouders aangaven:

- Waardering voor de verlengde lessen en focus op verdieping.
- Zorgen over betrokkenheid van leerlingen bij langere lessen.
- Wens voor variatie, rustmomenten en aandacht voor leerstrategieën.
- Meer ruimte voor praktijkvakken, sport, creativiteit en beroepsoriëntatie.

Vervolgstappen:

- Ontwikkelen van een format voor de 'Amsfortles': een duidelijke standaard voor hoe lessen worden ingericht.
- Verankeren van dit lesformat in jaarplannen, docentbegeleiding en observatie-instrumenten.
- Teamgesprekken en intervisie rond didactische variatie en klassenmanagement.
- Betere inbedding van vakken als sport, creatieve vakken en praktijkgerichte lessen in het rooster.

Coaching en Leerlingbegeleiding

Wat ouders aangaven:

- Positieve reacties op vaste coaches binnen kernteams.
- Behoeftes aan transparantie richting ouders over coaching.
- Wens voor beter zicht op rooster, huiswerk en leerdoelen in één systeem.
- Onvrede over tussenuren en onduidelijke communicatie.

Vervolgstappen:

- Coachingstraining voor alle docenten in schooljaar 2025-2026.
- Ontwikkelen van een gedeeld digitaal overzichtsysteem (rooster, leerdoelen, huiswerk, voortgang).
- Heldere communicatie over coaching richting ouders: via introductie, nieuwsbrief en oudergesprekken.
- Onderzoek naar een betere en efficiëntere inzet van tussenuren (9e uren, opvang bij uitval).

Rooster en Organisatorische Stabiliteit

Wat ouders aangaven:

- Onrust door lesuitval, late wijzigingen en onduidelijkheid.
- Bezorgdheid over personele bezetting en werkdruk.

Vervolgstappen:

- Vast uitgangspunt voor een voorspelbaar, robuust rooster.
- Afspraken vastleggen over communicatie van roosterwijzigingen.
- Jaarlijkse evaluatie van de roosterstructuur: input ouders en personeel betrekken.
- Structurele monitoring op stabiliteit, inzetbaarheid personeel en lesuitval.

Bijlage 2

Bronnen

Schermggebruik en Schoolcultuur

Wat ouders aangaven:

- Brede steun voor beperking van telefoon-gebruik en iPadgebruik.
- Belang van rust, duidelijkheid én ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
- Wens om het eigen karakter van de school te behouden.

Vervolgstappen:

- Heldere, schoolbrede afspraken over schermgebruik, ook tijdens pauzes.
- Deze afspraken opnemen in schoolgids en gedragscode.
- Bewuste aandacht voor schoolcultuur in introductieweken, klassenmanagement en communicatie.
- Evaluatiemoment na de eerste school-periode over de werking van de afspraken.

Samenvattend

De hierboven genoemde thema's vormen een directe reactie op de input van ouders tijdens de ouderavonden. Ze laten zien waar onze prioriteiten liggen voor het komende schooljaar en vormen belangrijke bouwstenen voor het jaarplan 2025-2026. In onze communicatie naar ouders nemen wij deze acties nadrukkelijk mee, zodat zichtbaar wordt wat hun betrokkenheid oplevert.

- Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten: Ethiek, politiek en democratie*. Boom Lemma uitgevers.
- Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Uitgeverij Phronese.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Didau, D. (2016). *What if everything you knew about education was wrong?* Crown House Publishing.
- El Hadioui, I. (2019). *Switchen en klimmen: Over het switchgedrag van leerlingen en de klim op de schoolladder in een grootstedelijke omgeving* (1e druk). Uitgeverij Van Gennep
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Homan, T. (2016). *Organisatiedynamiek: Theorie en praktijk van organisatieverandering*. Academic Service.
- Muhammad, A. (2018). *Transforming school culture: How to overcome staff division* (2nd ed.). Solution Tree Press.
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupils' intellectual development*. Holt, Rinehart & Winston.
- Stevens, L. (2013). *Pedagogische tact: Op het goede moment het juiste doen, óók in de ogen van de leerling* (2e dr.). Garant.
- Van der Hilst, B. (2019). *Teamgericht organiseren in het onderwijs: Sturen op kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier* [proefschrift, Open Universiteit]. Het Leren Organiseren.
- Voerman, L., & Faber, J. (2019). *Didactisch coachen: Aandacht en actie in de klas*. Pica.

**PERSOONLIJK ^{EN}
PRAKTIJKGERICHT**

