

The background of the entire page is a photograph of the De Amersfoortse Berg school building, a modern structure with large glass windows and wooden cladding, surrounded by lush green trees. In the foreground, a group of students is sitting on a wooden bench on a grassy lawn. The school's logo, a stylized green 'A' shape, is positioned in the upper left corner.

openbaar lyceum

De Amersfoortse Berg

Schoolplan 2020-2024

Betekenisvol leren

“Naar betekenisvol en toekomstbestendig onderwijs in
onze lerende school, De Amersfoortse Berg.”

8 januari 2020, definitieve versie



De Amersfoortse Berg maakt onderdeel uit van de Onderwijsgroep Amersfoort. 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.”



Inhoud

Voorwoord	4
1. Inleiding	5
2. Onze visie op onderwijs	7
3. Van visie naar realisatie	9
4. Onderwijs: transitie naar toekomstbestendig onderwijs	10
5. Personeel en organisatie: een professionele, lerende school	16
6. Huisvesting	20
7. Hoe nu verder	22

Voorwoord

Het begon met het planten van een boom. Als team maakten we daarmee in het voorjaar van 2019 symbolisch een start met het proces om te komen tot een nieuw schoolplan voor De Amersfoortse Berg. En nu ligt dit plan voor ons: een document met ambities om onze leerlingen, onszelf, ons onderwijs en onze organisatie te laten groeien, net als de Malus die we in de tuin van onze school hebben geplant.

In het schoolplan hebben we 'groei' vertaald naar 'betekenisvol leren'. We zetten de komende vier jaar een toekomstbestendige ontwikkeling in gang:

- naar onderwijs dat onze leerlingen in staat stelt hun leven lang te blijven leren en zo goed voorbereid te zijn op de telkens veranderende maatschappij;
- naar een team dat zich uitgenodigd en toegerust weet om leerlingen op weg te helpen in hun leerproces;
- naar een organisatie waar talenten van medewerkers worden gezien en ingezet om ook als school te blijven leren;
- naar een gebouw dat duurzaam is en dat invulling geeft aan de visie die wij voor ons onderwijs en organisatie hebben geformuleerd.

Om invulling te geven aan die ontwikkeling hebben we doelstellingen en resultaten geformuleerd en kaders gesteld voor de acties die we gaan ondernemen. Die staan allemaal in dit document opgeschreven. Dit plan was niet tot stand gekomen zonder de inbreng van heel veel mensen: werkgroepen, het team in verschillende sessies, de MR, leerlingen, ouders en de individuele collega's die ons als MT met kritische vragen scherp hielden. Ik dank iedereen heel hartelijk voor zijn of haar bijdrage! Ik ben ervan overtuigd dat iedere input het plan beter heeft gemaakt.

En nu begint het proces eigenlijk pas echt! De contouren staan, maar er moeten nog veel keuzes gemaakt en uitgewerkt worden. Voor die taak staan we de komende vier jaar. Met het hele team! De expertise, creativiteit en moed die in de school aanwezig is, vormt de basis voor onze verdere ontwikkeling. Ontwikkelen in een continu proces. We gaan met elkaar ontdekken wat bij ons past, wat werkt en wat niet. Wij zijn niet bang om dingen uit te proberen en als het nodig is onderweg bij te sturen. Wanneer het ons lukt om ieders talenten te benutten, gaan we een mooi proces tegemoet. Ik zie ernaar uit!

Carlijn Harink
Rector

December 2019





1. Inleiding

De Amersfoortse Berg is een goede school. In de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders komt stevast naar voren dat zij zich prettig en gezien voelen. Daar zijn we trots op. Ook heeft de school goede resultaten: we behoren tot de best presterende scholen in Nederland. En met onder meer vwo-bèta, de musical en de landbouwweek hebben we parels in handen die onze school karakteriseren en die we niet snel los zullen laten.

Al deze elementen waar we trots op zijn, vormen het vertrekpunt voor de verdere ontwikkeling van onze school. Vanuit een solide basis pakken we de dingen aan waar we nog ruimte voor verbetering zien. Het Schoolplan 2020-2024 zet de koers uit voor gewenste toekomstige ontwikkelingen. In het plan is de focus gelegd op de veranderingen. Zaken die onveranderd blijven, zoals bijvoorbeeld de goede relatie leerling-leerkracht, de goede resultaten en goed vakonderwijs, krijgen in dit plan minder aandacht. Niet omdat ze onbelangrijk zijn, maar omdat we ze als een gegeven beschouwen van waaruit we verder kunnen groeien.

We behouden dus het goede van de Amersfoortse Berg en tegelijkertijd zorgen we dat we als school inspelen op onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen en vragen van leerlingen. In toenemende mate wordt van jonge mensen een grote mate van zelfstandigheid en aanpassingsvermogen gevraagd, in het leven, in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt. We maken onze school toekomstbestendig door dichterbij (de ontwikkeling van) de leerling zelf te gaan zitten. In de periode die het Schoolplan 2020-2024 bestrijkt, maken we de beweging naar meer maatwerk en een grotere mate van zelfstandigheid.

We worden in die beweging gesterkt door de vele partijen in onze omgeving. De onderwijssector als geheel heeft met de overheid afspraken gemaakt over meer maatwerk in het onderwijs. De Inspectie van het Onderwijs heeft in haar rapporten van oktober 2015 en april 2018 benoemd dat de Amersfoortse Berg stappen te maken heeft als het gaat om het uitdagen van leerlingen en adviseert de school om meer te differentiëren. De leerlingen, die in de regel zeer positief zijn over hun school, zijn minder tevreden op het gebied van uitdagingen en aansluiting op eigentijdse trends. Zij geven aan dat dit ten koste gaat van hun motivatie. Die tanende motivatie wordt ook door het team onderkend.

De komende planperiode ligt de nadruk op het begeleiden van onze leerlingen naar meer zelfstandigheid:

- door hen te laten ontdekken waar ze goed in zijn;
- door de kennis en vaardigheden aan te bieden waarmee ze zich verder kunnen ontwikkelen;
- door hen te leren stap voor stap regie te nemen over hun eigen leerproces.

Zo worden zij voorbereid voor de wereld om hen heen die continu in beweging is.

Dat vraagt een andere stijl en inrichting van het onderwijs, waarin we de leerling centraal stellen en waarbij we in toenemende mate groeien naar de rol van begeleider van het eigen leerproces van de leerling.

Ook op het gebied van een aantrekkelijke werkomgeving hebben we te winnen. Naar aanleiding van de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van april 2018 zijn inmiddels verschillende acties ingezet. Maar ook op het gebied van duurzaam personeelsbeleid en een toekomstbestendige organisatie hebben we stappen te zetten. De Amersfoortse Berg wil een professionele leergemeenschap zijn, waar ontwikkelen centraal staat: van jezelf, van de ander en van de school als lerende gemeenschap. Daarbij zetten we ieders kwaliteiten in. Onderwijs maken we samen. Werkplezier en samenwerken in een open, collegiale sfeer zijn daarbij cruciaal, evenals vertrouwen, zowel van leidinggevenden als collega's.

Net als heldere communicatie en processen die de kwaliteit van de organisatie bewaken en borgen.

Een laatste, niet het minste onderwerp voor de komende jaren, is de nieuwbouw. Het oudste gebouw op ons terrein wordt vervangen door een heel nieuw gebouw. Ook in het andere gebouw zullen aanpassingen worden doorgevoerd. Het feit dat de ontwikkeling van het onderwijskundige programma van eisen voor de huisvesting samenvalt met de ontwikkeling van onze onderwijskundige visie, maakt dat we veel meer in mogelijkheden dan in beperkingen kunnen denken. Er is alle ruimte om beide processen elkaar te laten versterken.

In dit schoolplan hebben we de doelstellingen geformuleerd die we met elkaar willen bereiken. De doelstellingen zijn geënt op de pijlers van De Amersfoortse Berg, de zes dragers van de visie van onze school. Sommige doelstellingen zijn nog op hoofdlijnen, sommige zijn al meer concreet. Wij realiseren ons dat deze niet van vandaag op morgen gerealiseerd zijn. Onze ontwikkeling gaat stapsgewijs. Ieder jaar zullen wij onszelf haalbare en meetbare tussendoelen stellen die we vastleggen in onze jaarplannen. Hiermee geven we betekenis aan het leerproces. De weg is net zo belangrijk als het eindresultaat. Dat geldt voor onze leerlingen, onze medewerkers en onze organisatie. Onze ontwikkeling houdt nooit op.



2. Onze visie op onderwijs

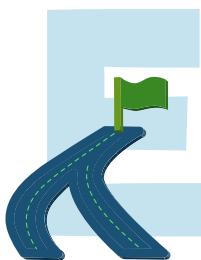
Ons onderwijs is gefundeerd op zes pijlers, die gezamenlijk onze visie op onderwijs beschrijven. In de vorige schoolplanperiode werd al gewerkt met vier pijlers. Vorig jaar heeft het team ervoor gekozen om de leerling een meer centrale plek in de visie van de school te geven. Dat heeft geleid tot de toevoeging van twee pijlers.

De visie van de school laat zich als volgt omschrijven:



De leerling centraal

Wij doen recht aan verschillen tussen individuele leerlingen. Zelfvertrouwen, zelfontplooiing en plezier staan centraal. Uitgangspunt is hoe we (nog) verder kunnen komen. Wij horen en zien de leerlingen.



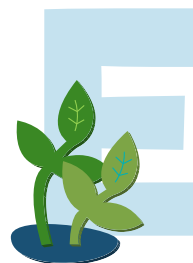
Eigenaarschap

De leerling voert de regie over zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling en leerproces. Leerlingen leren om te gaan met een grotere mate van zelfsturing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.



Betrokken en sociaal

Leerlingen en docenten leren en werken in een prettig en veilig schoolklimaat met respect voor elkaar en voor de omgeving. Wij stimuleren onderlinge betrokkenheid.



Eigen ruimte

Iedere leerling heeft zijn of haar eigen talenten. Leerlingen krijgen de ruimte hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Wij bieden een breed palet aan activiteiten aan, verdeeld over verschillende aandachtsgebieden die aansluiten op de wereld van morgen.



Resultaatgericht

Als school willen wij tot de 25% best presterende scholen van Nederland behoren. Al onze activiteiten hebben een bedoeling en sluiten daarmee aan bij de richting van de school. Wij stimuleren de persoonlijke groei van de leerlingen en dagen leerlingen uit om het hoogst mogelijke niveau te bereiken.



Groen, gezond en duurzaam

Het is onze ambitie de meest duurzame school van Amersfoort te zijn waarbij 'groen, gezond en duurzaam' is verweven in ons onderwijsprogramma en ons schoolterrein. Onze leerlingen en medewerkers zien en ervaren het belang van zorg voor hun omgeving en het samen werken aan een leefbare wereld. Wij stellen ons ten doel een gezonde werk-omgeving voor lichaam en geest te bieden voor alle leerlingen en medewerkers.

Deze pijlers geven richting aan ons handelen en aan wat wij voorleven.

De komende jaren zullen wij ons met name richten op het vergroten van de zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling. Omdat wij geloven dat die zelfredzaamheid en blijvende ontwikkeling de sleutel is om te kunnen blijven aansluiten bij onze continu veranderende maatschappij. Dat geldt voor onze leerlingen en dat geldt voor onszelf.



3. Van visie naar realisatie

We hebben de uitgezette richting vertaald in een aantal doelstellingen en resultaten die we in de komende vier jaar willen bereiken. Deze liggen op het gebied van ons onderwijs, personeel & organisatie en de huisvesting. Elk van deze onderwerpen komt in een volgend hoofdstuk aan de orde. Daarnaast beschrijven we welke acties er de komende jaren moeten worden ondernomen om de doelstellingen realiseren. De activiteiten zijn op hoofdlijnen beschreven. Dit schoolplan geeft de kaders; de uitwerking gebeurt in de jaarplannen.

Bij het realiseren van de doelstellingen en resultaten hanteren we een groeimodel. De organisatie neemt de ruimte om zich stap voor stap te ontwikkelen. De ontwikkeling naar toekomstbestendig onderwijs is naast een groeiproces ook een groepsproces. We benutten de kennis die in de organisatie aanwezig is en bouwen deze uit. Het onderwijs maken we immers samen.

Ook als organisatie willen we blijven leren. Daarom zullen teams van medewerkers, in verschillende samenstellingen, invulling geven aan de activiteiten. Het schoolplan geeft de kaders waarbinnen teams zelf aan de slag gaan met de uitwerking. Alle medewerkers hebben een rol in het verder uitdenken en tot uitvoer brengen van dit plan.

Daarmee is het tot uitvoer brengen van het Schoolplan 2020-2024 een verantwoordelijkheid van het hele team van De Amersfoortse Berg. De doelen en resultaten zijn van ons allemaal, net als de weg daar naartoe. De Amersfoortse Berg is onze school.



4. Onderwijs: transitie naar toekomstbestendig onderwijs

Het onderwijs op De Amersfoortse Berg is goed en kan tegelijkertijd beter. Waar we goed in zijn, willen we behouden: een goede relatie tussen leerling en leraren, gedreven docenten, mooie resultaten. Wat we willen ontwikkelen is meer flexibiliteit in het onderwijs: meer ruimte voor leerlingen om zelf het meest doeltreffende pad te kiezen voor hun eigen leerproces. Iemand die in staat is te blijven leren, zal in staat zijn invulling te geven aan zijn rol in de samenleving, ook als die wereld in beweging is. Dat is wat we met toekomstbestendig onderwijs willen bereiken en waar we onze leerlingen geleidelijk op voorbereiden.

Hiervoor streven we een aantal doelstellingen en resultaten na. Veel van deze doelstellingen en resultaten komen voort uit de twee nieuwe pijlers 'De leerlingen centraal' en 'Eigenaarschap' en de pijler 'Eigen ruimte'. Dat zijn de pijlers die de komende planperiode wat meer op de voorgrond treden en waar ook de meeste verandering zit ten opzichte van onze huidige werkwijze. Dat maakt de andere pijlers niet minder belangrijk. We zien echter dat deze in de loop der jaren al stevig in het DNA van de school zijn verankerd, zeker de pijlers 'Betrokken en sociaal' en 'Resultaatgericht'. We hebben het vertrouwen dat deze daarom niet naar de achtergrond zullen verdwijnen, ook al ligt de focus in dit plan op drie andere pijlers.

4.1 Doelstellingen en resultaten

Doelstelling 1

Ons onderwijs is erop gericht leerlingen te motiveren zelf de regie te nemen over hun eigen ontwikkeling.

We dagen hen uit om het beste uit zichzelf te halen.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- leerlingen zijn zich bewust van hun eigen rol in hun ontwikkeling en zijn in staat hierop te reflecteren;
- leerlingen zijn in staat zelf (leer)doelen te formuleren;
- leerlingen zijn in staat op basis van hun doelen zelf keuzes uit het onderwijsaanbod te maken en hun leerlijn in te richten.

Daarvoor is nodig dat:

- docenten in staat zijn leerlingen te coachen en begeleiden in het formuleren van hun doelen;
- docenten in staat zijn leerlingen te coachen en begeleiden bij het realiseren van hun doelen;
- het onderwijs gedifferentieerd wordt aangeboden (in tempo, niveau en leerstijl);
- maatwerk;
- een leerlijn wordt ontwikkeld die eigenaarschap bij leerlingen bevordert;
- er een systeem van feedback en (formatieve) toetsing is dat leerlingen in staat stelt op hun leerprestaties te reflecteren;
- uitgaan wordt van de mogelijkheden en kwaliteiten van leerlingen als vertrekpunt voor hun verdere ontwikkeling;
- er een veilige omgeving is, die uitnodigt om te leren en te proberen. Fouten maken is vanzelfsprekend onderdeel van het leerproces.

Doelstelling 2

We stimuleren een brede ontwikkeling van onze leerlingen.

Ons onderwijs biedt de ruimte om te ontdekken waar je goed in bent.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- leerlingen hebben inzicht in hun eigen talenten;
- leerlingen beschikken over kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om met de continu veranderende wereld om te gaan;
- leerlingen combineren kennis van verschillende vakken en vaardigheden met elkaar.

Daarvoor is nodig dat:

- uitgegaan wordt van de mogelijkheden en kwaliteiten van leerlingen als vertrekpunt voor hun verdere ontwikkeling;
- leerlingen uitgedaagd worden om hun eigen talenten te onderzoeken, ook buiten hun comfortzone;
- er een set aan basisvaardigheden wordt gedefinieerd, die eenduidig wordt toegepast;
- LOB integraal onderdeel uitmaakt van het onderwijs in alle leerjaren;
- leerlingen hun ontwikkeling zelf vastleggen, bijvoorbeeld in een plusdocument;
- leerlingen ingezet worden als expert.

Doelstelling 3

Ons onderwijs sluit aan op de veranderende maatschappij. Wij leggen de verbinding tussen de wereld 'binnen' en 'buiten'. Leerlingen bereiden zich voor op hun plaats in het vervolgonderwijs en in het maatschappelijk leven.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- leerlingen beschikken over kennis en vaardigheden die hen in staat stellen om met de continu veranderende wereld om te gaan;
- leerlingen leggen de verbinding tussen wat ze op school leren en wat de maatschappij vraagt;
- leerlingen zien de samenhang tussen de verschillende vakken;
- leerlingen zijn zich bewust van hun eigen rol in hun (maatschappelijke) ontwikkeling;
- leerlingen zijn zich bewust van hun invloed op de duurzaamheid van hun omgeving;
- leerlingen zijn kritisch digitaal vaardig; praktisch en inhoudelijk.

Daarvoor is nodig dat:

- het onderwijs eigentijds en actueel is;
- digitalisatie verder wordt geïntegreerd in ons onderwijs;
- vakoverstijgend onderwijs wordt aangeboden;
- persoonsvorming, socialisatie, burgerschap en duurzaamheid geïntegreerd zijn in het curriculum;
- leerlingen ervaring opdoen met verschillende lesvormen en eindproducten;
- het opdoen van maatschappelijke ervaring in alle leerjaren terugkomt;
- de school een goede (samenwerkings)relatie met het vervolgonderwijs heeft.

4.2 Van doelen en resultaten naar de onderwijspraktijk

Er worden op verschillende terreinen acties ingezet om de doelstellingen en resultaten in de komende vier jaar te bereiken. Hieronder worden deze op hoofdlijnen beschreven. In de jaarplannen zullen de activiteiten verder uitgewerkt worden, waarbij de inbreng van het team een belangrijke rol speelt.

4.2.1 Lesprogramma

Onze visie op onderwijs heeft gevolgen voor de invulling van onze lessen. De lessentabel moet een reflectie zijn van de onderwijskundige visie van De Amersfoortse Berg, waarbij we volgens drie lijnen invulling geven aan onze doelstellingen:

- eigenaarschap en meer regie bij leerlingen;
- een brede ontwikkeling met vakoverstijgend onderwijs en talentontwikkeling;
- de wereld van buiten naar binnen halen.

Om het eigenaarschap en de motivatie bij de leerlingen voor hun eigen leerproces te bevorderen, moet het curriculum hen meer ruimte geven voor keuzes en eigen initiatief. We gaan meer maatwerk bieden door rekening te houden met verschillen van onze leerlingen bijvoorbeeld in tempo, niveau en manier van leren. Om leerlingen zich breed te kunnen laten ontwikkelen, is het belangrijk dat er meer verbanden gelegd worden tussen de verschillende vakken en dat er mogelijkheden komen om onderwerpen/vraagstukken in samenhang aan te pakken.

Het voorbereiden op de continue veranderingen in de samenleving vraagt van het onderwijs dat er naast het verwerven van kennis, aandacht is voor het verweven van vaardigheden die de individuele vakken

overstijgen en die de leerlingen breed en flexibel kunnen inzetten in hun vervolgstudie en in hun maatschappelijke carrière. Dat leidt tot een lesprogramma waar vier elementen een plaats krijgen. Deze elementen staan hieronder beschreven. De vier elementen zullen meerdere keren per week terugkomen. Hoe dit er in het dagelijkse rooster uit gaat zien, moet nog verder worden uitgewerkt. De concretisering van de dagindeling is nog onderwerp van gesprek en uitwerking. De exacte invulling kan voor verschillende leerjaren en per opleidingsniveau verschillen. Het schoolplan beschrijft de kaders waarbinnen het nieuwe lesprogramma verder ontwikkeld wordt.

Dit zijn de vier terugkerende elementen in het lesprogramma van De Amersfoortse Berg:

Kerdoelen en referentieniveaus

Een belangrijk kader bij het inrichten van ons onderwijs wordt gevormd door de kerndoelen en referentieniveaus. Uiteraard werken we toe naar het behalen van het diploma.

De kerndoelen in de onderbouw bieden ons veel ruimte om betekenisvolle routes voor onze leerlingen in te richten. We volgen hierbij de ontwikkelingen van *curriculum.nu*, net als de andere scholen binnen de Onderwijsgroep Amersfoort, bijvoorbeeld op het gebied van burgerschap en digitale geletterdheid. Bij de inrichting van de elementen uit de lestabel zijn de kerndoelen randvoorwaardelijk.

1 Startblok

Het startblok vormt een (bijna) dagelijks terugkerend element in het rooster aan het begin van de lesdag. In dit blok krijgen regie, planning en (groeps)begeleiding een vaste plaats. Het doel is persoonsvorming en leren leren: leren om zelf je eigen leerproces in te delen, leren keuzes te maken en leren verantwoordelijkheid te nemen. Onder begeleiding groei je toe naar een grotere mate van zelfregie. Je leert reflecteren op wat je hebt gedaan en geleerd en krijgt een helder beeld van wat je te doen staat.

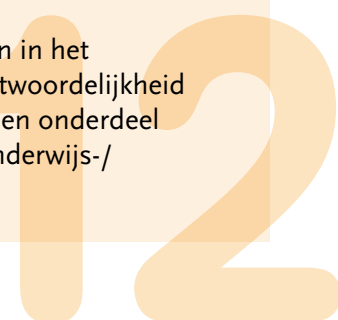
Daarnaast is er in het startblok aandacht voor de groep: hoe functioneert de groep en hoe sta jij als individu in die groep. De mentor speelt een belangrijke rol in dit blok.

De exacte invulling kan voor verschillende leerjaren en per opleidingsniveau verschillen.

Daarom zullen alle vier de elementen

- onderdeel uitmaken van de onderwijstijd van De Amersfoortse Berg;
- heldere en zo concreet mogelijk geformuleerde leer- en ontwikkelingsdoelen hebben en/of aansluiten bij vakinhoudelijke eindtermen;
- terugkomen in alle leerjaren, zij het niet alle jaren op dezelfde manier en in dezelfde mate.

Daarnaast vinden de activiteiten in het programma plaats onder verantwoordelijkheid van een docent en/of vormen een onderdeel van een groter geaccordeerd onderwijs-/lesprogramma.



2 Vakinhoudelijk onderwijs

Dit gedeelte van het programma is ingericht voor het verwerven van vakken en -vaardigheden. Kennis en vaardigheden worden niet door iedereen altijd op dezelfde manier verworven. Daarom wordt gedifferentieerd op niveau, tempo en manieren van leren. Dit kan door verschillende werkvormen te gebruiken, zoals hoorcolleges, (groeps)instructie, werkcolleges, zelfstandig werken, practica e.d.. In de loop van een schoolloopbaan (naarmate het examen dichterbij komt) wordt het accent op de vakken in het rooster groter. De vaksecties geven dit gedeelte van het rooster verdere invulling, alleen of in samenwerking met verwante vakken wanneer dat effectiever en/of efficiënter is.

3 Flexibiliteit en keuzeruimte

Er is vaste ruimte in het rooster ingericht die leerlingen zelf kunnen indelen. Zo kunnen zij de tijd gebruiken om bij te werken en extra instructie te zoeken voor de vakken waar zij moeite mee hebben. Maar ze kunnen ook kiezen om hun kennis te verdiepen en verbreden en te excelleren in hun vakken. Het omgaan met deze vrije tijdsindeling is iets dat leerlingen zullen moeten leren. Het wordt door de leerjaren heen verder uitgebouwd, zodat de leerlingen aan het eind van hun schoolloopbaan goed voorbereid zijn op de zelfstandigheid die van hen wordt gevraagd op het vervolgonderwijs.

4 Vakoverstijgend onderwijs en talentontwikkeling

Dit element in het rooster is erop gericht om leerlingen hun eigen talenten te laten ontdekken en verder uit te bouwen. In dit gedeelte van het programma is er aandacht voor verbanden tussen de verschillende vakken, vindt projectmatig onderwijs plaats en komen ook niet-vakspecifieke competenties aan de orde, zoals presenteren, samenwerken of argumenteren. Dat kan bijvoorbeeld worden ingevuld met projectmatig onderwijs waarbij maatschappelijke of wetenschappelijke vraagstukken in samenhang worden aangepakt. Het huidige programma van de Berguren wordt hiervoor doorontwikkeld als vast onderdeel in het onderbouwprogramma, met een terugkerend element binnen de week. In beperkte mate gebeurt dit in het bovenbouwprogramma. Ook het buitenschools leren krijgt in dit onderdeel van het lesprogramma gestalte.

4.2.2 Waarderend perspectief

Een leerling die zich veilig en competent voelt, presteert beter. Daarom kiezen we ervoor om uit te gaan van persoonlijke kracht en wat leerlingen al wel kunnen. We bouwen voort op persoonlijke kwaliteiten en willen positieve emoties genereren. Dit zorgt voor welbevinden en hogere motivatie. Op De Amersfoortse Berg zijn dit belangrijke begrippen. Ze versterken prestaties, zijn stimulerend, vergroten de motivatie en geven betekenis aan het leren. Het is een combinatie van je goed voelen en goede relaties onderhouden, prestaties leveren en betekenis geven aan het leren. De komende jaren zullen we er (extra) op letten dat deze positieve benadering de kern is van ons pedagogisch handelen.

4.2.3 Doorlopende leerlijn

Wij herkennen doorlopende leerlijnen op meerdere fronten. Binnen de vaksecties is er aandacht voor de doorlopende leerlijn binnen het vak. Het is noodzakelijk om expliciet aandacht te besteden aan zowel de doorlopende leerlijnen binnen de curricula van de vakken als aan de overdracht van de leerlingen naar het volgende leerjaar. De doorlopende leerlijnen willen we tevens versterken op het gebied van brede vaardigheden, leren leren en persoonsvorming.

4.2.4 Ontwikkelfportfolio en plusdocument

Wanneer we willen dat leerlingen eigenaarschap nemen voor hun groei, is het belangrijk dat zij die groei zelf vastleggen en daarop reflecteren. Daarom gaan we in de onderbouw en bovenbouw een digitaal portfolio invoeren. Dit is een document waarin de leerling beschrijft wat hij kan en waarin hij zich wil verbeteren. De leerling is zelf verantwoordelijk voor het inrichten en vullen van het ontwikkelportfolio, maar heeft wel steun van onder andere de mentor nodig. In de onderbouw zal in de mentorlessen regelmatig aandacht worden besteed aan het werken met een portfolio. Ook het LOB-proces komt in het portfolio aan de orde. Het portfolio helpt om de leerling gerichte feedback te geven.

Het portfolio moet in de bovenbouw leiden tot een plusdocument. In het plusdocument is de brede vorming van de leerling zichtbaar door bijvoorbeeld het benoemen van de extra-curriculaire activiteiten, het beschrijven van competenties, vaardigheden en bijzondere talenten. Het plusdocument zien wij als een cv/showcase dat de leerling toevoegt aan zijn diploma en dat hij kan bijvoorbeeld kan inzetten bij een toelatingsgesprek voor een vervolgonderwijs.

4.2.5 Beleid op toetsen en evalueren

In de komende periode stellen wij ons ten doel om ons toetsbeleid in lijn te brengen met de ingezette ontwikkeling op school, passend bij onder andere meer regie voor de leerling, onderwijs op maat en brede ontwikkeling. Wanneer we leerlingen meer willen betrekken bij hun eigen leerproces, past daarbij een beleid waarbij toetsen meer worden benut als een onderdeel van het leerproces: leerlingen mogen fouten maken en krijgen tijdens het proces gedifferentieerde feedback op zowel hun leerproces als op hun leergedrag. Deze formatieve vorm van evalueren of toetsen is ontwikkelingsgericht en heeft geen directe gevolgen voor de overgang naar het volgende leerjaar.

Naast formatieve evaluatie blijft uiteraard de summatieve toetsing bestaan, die juist wel op die beoordeling gericht is en bijvoorbeeld nodig is voor de overgang naar een volgend leerjaar. Binnen onze school doen op dit moment enkele secties en docenten ervaring op met deze twee vormen van toetsing naast en in aanvulling op elkaar. Wanneer deze ervaring positief is, wordt formatieve toetsing en evaluatie de komende jaren verder uitgebreid.

Een ander doel is het in balans brengen van de toetsdruk en het verlagen van de werkdruk die door leerlingen en docenten rond toetsing wordt gevoeld. Dit kan door een evenwichtige afwisseling van formatief evalueren en summatief toetsen en van digitaal en schriftelijk (folio) toetsen en/of andere vormen van afsluiting, zoals presentaties e.d.

Digitaal toetsen kan niet alleen de werkdruk van leerkrachten verlagen, maar biedt ook mogelijkheden om de toetsing meer adaptief aan te bieden, waarbij de toets het kennisniveau van de leerling volgt en de vragen daarop aanpast. De komende periode willen we de mogelijkheden van digitaal toetsen verder verkennen, waarbij we uiteraard rekening houden met de eisen van het Centraal Schriftelijk Eindexamen.

4.2.6 Burgerschap

Onze leerlingen en quêtes geven aan dat onze leerlingen in het onderwijs de link met de actualiteit missen. Burgerschapsonderwijs is een middel om de wereld 'binnen' en 'buiten' te verbinden en leerlingen voor te bereiden op hun plaats als democratische burger in onze samenleving. Zij worden gestimuleerd om eigen opvattingen te ontwikkelen en een

democratische houding aan te nemen. Op De Amersfoortse Berg is burgerschap voor een belangrijk deel belegd in de mentorlessen en het vak maatschappijleer in de bovenbouw. Ook speelt het een rol in de diverse projecten en excursies. Met de verdere inrichting van het vakoverstijgende element in ons lesprogramma zal er meer ruimte komen voor aspecten van burgerschap in ons onderwijs. Van de thema's die voor burgerschap relevant zijn, is er voor het thema Duurzaamheid expliciet aandacht, in lijn onze pijler "Groen" en met de ambitie van De Amersfoortse Berg om de meest duurzame school van Amersfoort te worden. Bij de doorontwikkeling op het thema Burgerschap zullen de doelstellingen zoals opgesteld door curriculum.nu richtinggevend zijn.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Ons huidige LOB-programma staat stevig. We zien LOB als een middel waarmee we jongeren willen ondersteunen bij het steeds meer zelfstandig sturing geven aan de eigen loopbaan. Het draait om een leven lang ontwikkelen en het stimuleren van talentontwikkeling. Leerlingen worden eigenaar van hun eigen toekomst door te kijken naar zichzelf (middels vijf loopbaancompetenties), beter inzicht te krijgen in het keuzeproces en hierover goed te leren reflecteren. Wij helpen hen door middel van gesprekken zelf de regie te nemen en keuzes te maken.

De visie op LOB sluit aan op de onderwijsvisie die de school heeft geformuleerd voor de komende planperiode. In de komende jaren zullen we LOB doorontwikkelen in lijn met de ontwikkeling van de school naar meer eigenaarschap van onze leerlingen en sterke reflectie van leerlingen op hun persoonsontwikkeling. Naast de decanen spelen ook mentoren en docenten hierin uitdrukkelijk een rol.

4.2.7 Digitale geletterdheid

Digitalisering heeft een enorme impact op de ontwikkeling van de samenleving en op (de toekomst van) onze leerlingen. De Amersfoortse Berg wil graag digitaal geletterde leerlingen aanleveren aan het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Toekomstbestendig onderwijs kan daarom niet zonder voldoende aandacht voor deze digitalisering. In het schooljaar 2019-2020 is op De Amersfoortse Berg als pilot gestart met de implementatie van devices in een aantal klassen in het eerste leerjaar, als hulpmiddel bij het leerproces van onze leerlingen.

ICT is een prachtig middel bij differentiatie in werkvormen en het bieden van onderwijs op maat. Ook sluit digitaal onderwijs goed aan op de belevingswereld van onze leerlingen, waardoor de motivatie voor het onderwijs toeneemt. Daarom gaat de school de pilot in het schooljaar 2020-2021 verder uitrollen. In 2024 is het digitale onderwijs en digitale geletterdheid in alle leerjaren een vast en essentieel onderdeel van de lessen. Bij de doorontwikkeling van de digitale geletterdheid van leerlingen zullen de doelstellingen zoals opgesteld door curriculum.nu richtinggevend zijn.

4.2.8 Peer to peer

Leerlingen leren niet alleen van hun docenten, maar ook van hun omgeving en van elkaar. Het is onze ambitie de expertise van leerlingen beter te benutten, niet alleen voor zijn eigen ontwikkeling maar ook die van zijn medeleerlingen.

De Amersfoortse Berg heeft al jaren positieve ervaring opgedaan met het juniormentoraat, waarbij leerlingen uit de voorexamenklassen de mentor in de eerste klassen assisteren. Ook beschikt de school over een 'bijlesbank' waarbij leerlingen uit hogere jaarlagen leerlingen uit lagere jaarlagen tegen een klein vergoeding helpen met hun huiswerk. De komende periode willen we deze activiteiten uitbouwen. De rol van juniormentor kan daardoor groeien naar de rol van juniorcoach.

Als juniorcoach help je leerlingen op een coachende manier met bijvoorbeeld het plannen van huiswerk en het leren leren. Ook kunnen juniorcoaches docenten helpen door te assisteren in de les, of door feedback op lessen te organiseren. Het mes snijdt hier aan twee kanten: leerlingen profiteren van de kennis en kunde van hun medeleerlingen en de juniorcoaches worden gestimuleerd in hun eigen ontwikkeling. Deze ontwikkeling staat nog aan het begin en zal de komende periode extra aandacht krijgen.

Zorg op De Amersfoortse Berg

De Amersfoortse Berg kent een beperkt aantal leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte. Voor deze groep hebben wij een vrij uitgebreid aanbod. Voor iedere leerling die bij ons op school komt, zetten wij ons in om de individuele ondersteuningsbehoefte vast te stellen. We bieden leerlingen met en zonder (leer)beperkingen een veilige plek om te leren en te ervaren. Ons uitgangspunt voor leerlingen met beperkingen is dat zij zoveel mogelijk meedraaien in de reguliere lessen, gecombineerd met goede begeleidende zorg. Dit in nauw overleg met de leerling en de ouders/verzorgers. Als er intensievere begeleiding noodzakelijk is, streven wij ernaar de leerling gedurende zijn schoolloopbaan zoveel mogelijk te laten werken met vaste contactpersonen. Onze insteek is: gewoon waar kan, bijzonder waar nodig.

Op het gebied van onze zorg zien wij voor de komende periode de volgende speerpunten voor doorontwikkeling, in lijn met de ontwikkelingen van de school:

- 1 Afbakening en doelgerichtheid**
Wij hebben een betrokken team en bieden graag extra ondersteuning voor onze (zorg) leerlingen. De zorg dient echter wel duidelijke kaders te hebben en te worden afgebakend. We gaan daarom doelgericht werken en vaker professionele momenten inzetten voor evaluatie.
- 2 Rol verduidelijking en communicatie**
We kennen veel verschillende rollen binnen de zorg. We willen extra inzetten op helderheid in de rolverdeling en op communicatie en afstemming.
- 3 Professionalisering coaches**
Inmiddels kent het zorgteam een vast aantal coaches. Professionalisering van de coaches krijgt blijvend aandacht om de zorg op niveau te houden en mee te gaan in de ontwikkeling van de school.



5. Personeel en organisatie: een professionele, lerende school

Onze ambities en doelstellingen voor het onderwijs vragen om een organisatie die daar op aansluit. Ook hier zijn (eigen) ontwikkeling, maatwerk en flexibiliteit kernwoorden. Medewerkers moeten in een prettige, professionele omgeving kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling en die van onze school. In het leiderschap van de school gaan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en die van de school hand in hand.

We streven ernaar om ieders expertise optimaal tot zijn recht te laten komen en in te zetten voor de kwaliteit van ons onderwijs. En we willen alle beschikbare en nieuw verworven kennis en inzicht voor de toekomst borgen. Dat is wat wij verstaan onder een professionele organisatie. Ook hiervoor hebben we aan aantal doelstellingen en resultaten geformuleerd.

5.1 Doelstellingen en resultaten

Doelstelling 1

De Amersfoortse Berg is een professionele leergemeenschap waar continue ontwikkeling van medewerkers centraal staat, passend bij de ontwikkeling die we ook voor onze leerlingen voor ogen hebben.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- de competenties die een medewerker nodig heeft voor het vervullen van functies en taken zijn helder en richtinggevend omschreven;
- er is inzicht in de kwaliteiten van de medewerkers;
- er is een gesprekcyclus waarin een medewerker samen met zijn leidinggevende de route bepaalt voor zijn persoonlijke ontwikkeling en voor zijn bijdrage aan de organisatieontwikkeling;
- docenten zijn toegerust om coachend les te geven;
- er zijn leerteams ingericht met een duidelijk mandaat, om de interne expertise optimaal te benutten;
- het OOP krijgt en neemt ruimte voor initiatieven die de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs ten goede komen.

Daarvoor is nodig dat:

- alle docenten geschoold worden in coachend leren, waarbinnen maatwerk mogelijk is;
- er tijd wordt ingeruimd voor ontwikkelen, bijvoorbeeld binnen de teamvergaderingen;
- er intervisie komt;
- dat OOP en OP met elkaar in overleg gaan om de (praktische) randvoorwaarden voor het onderwijs te optimaliseren.

Doelstelling 2

De school heeft een open, veilige cultuur waar medewerkers zich uitgedaagd voelen om zelf verantwoordelijkheid te nemen en uitgenodigd worden om in samenwerking met anderen ontwikkeling tot stand te brengen.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- medewerkers zijn mede-eigenaar van de ontwikkelingen in de school;
- er wordt uitgegaan van (persoonlijke) kwaliteiten en mogelijkheden; niet van beperkingen;
- feedback geven en vragen is vanzelfsprekend;
- samenwerken is de norm;
- leidinggevendenden geven vertrouwen, bieden ruimte en zijn consistent in hun gedrag.

Daarvoor is nodig dat:

- iedereen fouten mag maken;
- er tijd wordt genomen voor de ontwikkelingen.

Doelstelling 3

De processen binnen de organisatie zijn toekomstbestendig en geborgd.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- de school is financieel gezond;
- er is een toekomstgericht personeelsbeleid dat uitgaat van belastbaarheid en betaalbaarheid;
- de gewenste kwaliteit van processen is duidelijk beschreven en stevig geborgd en wordt stelselmatig gemonitord;
- evalueren op basis van data is vanzelfsprekend en gericht op verbeteren.

Daarvoor is nodig dat:

- er gerichte evaluaties en 360-graden feedback komen die gericht zijn op ontwikkeling.

Doelstelling 4

De school heeft goede relaties met de buitenwereld.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- de school heeft een open, trotste houding naar buiten;
- de school legt proactief verbindingen met relevante partners.

Daarvoor is nodig dat:

- er ruimte is voor participatie van ouders en het bedrijfsleven, bijvoorbeeld in gastlessen of excursies;
- beleid wordt gemaakt voor communicatie en beeldvorming naar buiten.

5.2 Van doelen en resultaten naar P&O-beleid

Ook voor de doelstellingen en resultaten op het gebied van personeel en organisatie zal de komende vier jaar een aantal acties in gang gezet worden. In de volgende paragrafen staan deze op hoofdlijnen beschreven.

5.2.1 Strategisch HR-beleid

Zoals in het onderwijs de ontwikkeling van leerlingen centraal staat, zo staat in het HR-beleid de ontwikkeling van medewerkers centraal. Ook hier is het uitgangspunt de medewerker zelf, met zijn talenten en ervaring. Net als de leerlingen worden medewerkers uitgedaagd om zoveel mogelijk zelf verantwoordelijkheid en regie te nemen en daarbij aan te geven wat zij daarvoor nodig hebben van hun omgeving. Organisatiebreed zet de school de komende tijd in op het versterken van de coachvaardigheden van de medewerkers. Eigen verantwoordelijkheid en regie, voor medewerkers en voor leerlingen, zijn ook kernthema's in het wervings- en selectiebeleid voor nieuwe collega's.

In onze beweging naar het versterken van onze professionele schoolcultuur zit de wens om het HR-beleid strategischer in te vullen (denk ook aan anticiperen lerarentekort) en sterker te verbinden aan de doelstellingen voor toekomstbestendig onderwijs. Om hiertoe te komen zetten we in op drie verschillende lijnen:

- individueel niveau: versterken van de gesprekkencyclus;
- teamniveau: versterken van het werken in teams;
- schoolniveau: het blijven van een aantrekkelijk werkgever, een helder promotiebeleid en een laag ziekteverzuim.

1 Versterken van de gesprekkencyclus

Aandacht voor elkaar, elkaar zien en elkaars talenten kennen, vormen een belangrijk onderdeel van onze pijler 'Betrokken'. Door de gesprekkencyclus binnen de school is er aandacht voor alle medewerkers en creëren we tijd en ruimte voor het gesprek over het welbevinden, ontwikkelwensen, persoonlijke groei en voortgang. De cyclus is ook waardevol voor het gesprek over ieders persoonlijke bijdrage aan de ontwikkeling van de school. Het format voor de gesprekscyclus is ontwikkeld, maar de komende periode willen wij op dit gebied verder professionaliseren. Daarbij zal ophalen van feedback een terugkerende gewoonte worden.

2 Werken in teams

Vanaf schooljaar 2019-2020 werkt de school volgens een nieuwe organisatiestructuur met één laag van leidinggevendenden onder de rector. Deze leidinggevendenden geven leiding aan een team van medewerkers (OP of OOP). Dit zijn nieuwe teams die samen de verantwoordelijkheid dragen voor een afdeling in de school. De teams hebben de ruimte om binnen de kaders (visie/pijlers) van de school het onderwijs te ontwikkelen. De teams zullen de komende planperiode verder gaan vormen en zij zullen samen invulling geven aan (de doelen van) het schoolplan en de daaruit voortkomende jaarplannen. De vier onderwijskundige teams (onder- en bovenbouw havo, onder- en bovenbouw vwo) zijn primair verantwoordelijk voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van het onderwijskundig en pedagogisch-didactisch beleid binnen de eigen afdeling. De teams werken aan hun eigen teamplan binnen de kaders van het meerjarig schoolplan en het geldende jaarplan. De teams zorgen voor de afstemming van doorlopende leerlijnen binnen en tussen afdelingen. In het onderwijsondersteunende team wordt gewerkt aan het versterken van eigenaarschap en samenwerking.

3 Aantrekkelijke werkgever

Wij willen voor onze huidige en nieuwe medewerkers een aantrekkelijk werkgever zijn en blijven. Het welbevinden van medewerkers is net als dat van leerlingen belangrijk. Landelijk hebben we te maken met een stijgend lerarentekort. Dat is onomkeerbaar, maar wij willen ons blijven inzetten voor een prettige werkplek voor zowel nieuwe als huidige medewerkers.

Aantrekkelijk werkgeverschap betekent ook dat we de komende periode werken aan een toekomstgericht en betaalbaar personeelsbeleid. Vanwege de onevenwichtige verdeling binnen ons personeelsbestand zijn op onze school de uitgaven de afgelopen jaren niet in balans geweest met de inkomsten. Onze personele lasten liggen hoger door de leeftijdsopbouw van het team en door het hoge aantal docenten in LC en LD. Daarom is het noodzakelijk de functiemix te wijzigen. De school zal door geleidelijke, natuurlijke uitstroom (door pensionering) in circa vier jaar tijd toewerken naar de gewenste functiemix van 30% LB, 40% LC en 30% LD. We zullen de bevorderingssystematiek van de Onderwijsgroep Amersfoort onder de loep nemen en de ruimte benutten om een eigen invulling te formuleren.

Wij streven ernaar het verzuimpercentage, dat op onze school al jaren hoog is, in lijn of onder het landelijk gemiddelde in het onderwijs te brengen. We zetten hiervoor de ingezette lijn van het Eigen-regiemodel voort.

5.2.2 Leiderschap

De ambities die de Amersfoortse Berg in dit plan formuleert op het gebied van onderwijs en personeel & organisatie, vragen om een bijpassende visie op het leiderschap van de school. Ook hier is een coachende aanpak de sleutel om tot de gewenste ontwikkeling te komen. Wat van medewerkers wordt gevraagd, moet de schoolleiding ook zelf in de praktijk brengen: uitgaan van talenten, mensen ruimte geven en vertrouwen geven en elkaar echt zien. De schoolleiding ziet het als haar opdracht om te zorgen voor heldere kaders en transparante besluitvormingsprocessen. De leiding moet bereikbaar en benaderbaar zijn en de communicatie open. En dit alles vanuit een waarderend perspectief. We spreken hier over 'gedeeld leiderschap': de schoolleiding geeft regie en verantwoordelijkheid aan medewerkers om zelf actief leiding te nemen bij een taak of ontwikkeling.

5.2.3 Kwaliteit

We zijn er trots op dat de resultaten van de school al jaren lang zo goed zijn. Dat is zeker een compliment aan het team, omdat iedereen hier op een manier aan bijdraagt. In het vorige schoolplan stelden wij onszelf als doel om bij de 25% beste scholen van Nederland te horen als het gaat om slagingspercentages. Dit doel verandert in de nieuwe planperiode niet. Wel willen we bewuster met dit doel omgaan. Daarom gaan we over op een gedecentraliseerde manier van werken, waar het monitoren van kwaliteit niet voorbehouden is aan de schoolleiding, maar op meer plaatsen in de school belegd is. De kwaliteitskalender wordt het instrument van iedereen.

Expertdocenten voeren aan de hand van deze kalender binnen hun sectie of team gesprekken gebaseerd op data. Er wordt gewerkt met de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Zo ontstaat een cyclische manier van samen spreken over en werken aan kwaliteit.

Een belangrijk aspect van kwaliteit is ook borging: het vastleggen van doelen, afspraken en de vorderingen daarop. Daar hoort een gestructureerde informatievoorziening bij, zodat belangrijke documenten toegankelijk zijn voor alle medewerkers. Daarom wordt er de komende tijd gewerkt aan één centraal informatie- en communicatieplatform.



6. Huisvesting

In deze planperiode zal De Amersfoortse Berg ingrijpende aanpassingen doen aan haar huisvesting. Het oudste gebouw zal worden vervangen door een geheel nieuw gebouw en ook in het andere gebouw zullen aanpassingen worden doorgevoerd. Het is de bedoeling dat wij de nieuwe huisvesting in het schooljaar 2023-2024 betrekken. Een schoolgebouw wordt gemiddeld voor de komende veertig jaar neergezet. Daarom is ook hier toekomstbestendigheid het sleutelwoord.

20

De ontwikkeling van het onderwijskundige programma van eisen voor de nieuwe huisvesting valt samen met de ontwikkeling van onze onderwijskundige visie en de daarbij behorende inrichting van de organisatie. Het is dus belangrijk dat wij deze processen nauw op elkaar laten aansluiten. Uiteindelijk moet het gebouw een reflectie zijn van onze pijlers en onze visie op leren en werken. Het gebouw staat in dienst van ons onderwijs en van iedereen die er gebruik van maakt.

Daarom hebben we de volgende doelstelling en resultaten geformuleerd.

6.1 Doelstelling en resultaten

De nieuw te bouwen school is toekomstgericht en overeenkomstig onze onderwijskundige visie.

Daarvoor zetten wij in op de volgende resultaten:

- de school kent een ruime variatie in werk- en overlegplekken, om verschillende leer- & werkstijlen te faciliteren;
- de inrichting van de school biedt ruimte voor vakdomeinen en vakoverstijgend onderwijs;
- de inrichting van de school nodigt uit tot samenwerken;
- waar mogelijk wordt in de school flexibiliteit ingebouwd om in te kunnen spelen op toekomstige veranderingen;
- het schoolgebouw en schoolterrein maken onze pijler “groen, gezond en duurzaam” zichtbaar.



7. Hoe nu verder

Het schoolplan is het kader voor de ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie voor de komende vier jaar. De focus in het schoolplan ligt op die aspecten waar we ruimte zien voor verbetering. Dat betekent dat er ook veel niet is benoemd waar we oog voor willen houden, zoals onze al eerder genoemde parels, onze goede resultaten en de goede sfeer binnen de school. In het schoolplan gaat de aandacht naar waar we ruimte zien voor verbetering. De doelstellingen zijn bepaald en een aantal kaders waarbinnen de ontwikkeling zal plaatsvinden is geschetst. Nog lang niet alles is in kannen en kruiken. De komende jaren gaan we met elkaar invulling geven aan ons schoolplan, vanuit de wensen van de teams, passend bij De Amersfoortse Berg. Dat betekent dat er ruimte is om te gaan proeftuinen, pilots te draaien en te onderzoeken wat voor ons werkt. Iedereen krijgt de gelegenheid mee te denken en te ontwikkelen. We zullen ons oriënteren, voorstellen formuleren en de opgedane ervaringen evalueren en bijstellen. Dat gebeurt in stappen, waarvan de belangrijke hieronder zijn uitgelicht.

7.1 De stappen

1 Oriënteren

Er zijn verschillende scholen in het land ons voorgegaan op de thema's die ons schoolplan kenmerken. Hierdoor zijn wij in de gelegenheid te leren van de ervaringen van anderen. We gaan op zoek naar succes- en faalfactoren op de verschillende doelstellingen in ons schoolplan. Zo zullen we ons oriënteren op scholen die succesvol in staat zijn de leerlingen meer regie te geven in hun eigen ontwikkeling. Wat zijn daar succesvolle elementen waar wij van kunnen leren? En wat kunnen we leren van scholen waar het nog niet optimaal werkt?

Tevens geven de literatuur en gedane onderzoeken ons ook inzichten mee. Ook deze zullen we benutten ten gunste van onze ontwikkeling. Op welke manier kunnen we bijvoorbeeld onze leerlingen leren leren, rekening houdend met wat we weten over de ontwikkeling van het puberbrein?

2 Proeftuinen

Het team krijgt ruimte om behapbare pilots te organiseren. Immers, we zoeken naar verbeteringen die aansluiten op ons onderwijs, onze onderwijsvisie en onze sterktes. Die zijn niet pasklaar te kopiëren, maar zullen we ons eigen moeten maken. Teams en secties krijgen de ruimte met voorstellen te komen om een eerste stap te zetten in het realiseren van onze doelstellingen. Bijvoorbeeld, een team kan zich ontfemen over een pilot waarin we onze leerlingen meer keuzeruimte willen bieden. Hoe kunnen we dit organiseren? Wat heeft een team hiervoor nodig? De school zal faciliterend zijn bij het realiseren van dergelijke pilots.

3 PDCA-cyclus

We halen meer uit bovenstaande fasen wanneer we hierop ook reflecteren. Daarom houden we in de ontwikkeling continu vast aan de PDCA-cyclus. Hierin staat kortgezegd de P (Plan) voor het plannen en oriënteren, de D (Do) voor het uitvoeren van pilots, de C (Check) voor het evalueren van de gedane acties en tot slot A (Act) voor het bijstellen van de uitvoering. Vervolgens start de cyclus weer opnieuw.

Dit betekent expliciet dat er ruimte is voor bijstelling en aanpassing in de vraag hoe we onze doelstellingen willen realiseren. Het schoolplan geeft een kader voor het 'wat' (de doelstellingen) en biedt deels een kader voor het 'hoe' (op hoofdlijnen de vier elementen van het lesprogramma). Wanneer blijkt dat hierop moet worden bijgesteld, zal dit volgens de PDCA-cyclus worden aangepakt. Er worden nieuwe voorstellen geformuleerd om op een andere manier de doelstellingen van het plan te realiseren.

4 Van schoolplan naar jaarplannen en teamplannen

Het schoolplan biedt een kader dat zijn uitwerking krijgt in jaarplannen. Teams, secties en individuele medewerkers zullen jaarlijks in hun plannen aangeven op welke manier zij bijdragen aan het realiseren van de gestelde doelen. We gaan daarbij gefaseerd te werk. Steeds worden er heldere ijkpunten voor de korte termijn gesteld waar een team naartoe kan werken. Zo kunnen we de doorontwikkeling geleidelijk vormgeven en ook tussentijds behaalde successen samen vieren.

7.2 Wie zijn nodig?

Voor het realiseren van ons schoolplan hebben we iedereen nodig, in verschillend samengestelde groepen.

1 Teams

In de teams is de plek waar de doorontwikkeling veelal zal plaatsvinden. Teams krijgen de opdracht zich te oriënteren en pilots te formuleren. Zij zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs in hun afdeling en zijn dan ook het beste in staat invulling te geven aan het schoolplan op een manier die past bij de groep leerlingen uit hun afdeling. Er is dus ruimte voor verschillen tussen afdelingen. Dat betekent wel dat er goed bewaakt moet worden dat voor de leerlingen doorlopende leerlijnen en afspraken binnen afdelingen logisch op elkaar aansluiten. Conrectoren (of daar waar van toepassingen werkgroepen) zullen de verbinding bewaken. De teams zijn dusdanig van grootte dat binnen een team verschillende medewerkers zich kunnen focussen op verschillende onderwerpen. Niet alle teamleden zijn trekker op alle ontwikkelgebieden. Hier is ruimte om expertgroepen te laten ontstaan.

7.3 Randvoorwaarden

2 Werkgroepen

We stellen werkgroepen samen op die terreinen waar schoolbrede ontwikkeling gewenst is en niet alle teams zich apart over het thema kunnen buigen. Een voorbeeld is de werkgroep nieuwbouw. Deze werkgroep heeft schoolbreed de taak om een advies te formuleren voor een programma van eisen en dit voor te leggen aan de stuurgroep en het MT. De deelnemers aan een werkgroep vertegenwoordigen alle teams en waar nodig ook alle vakinhoudelijke domeinen. Zij zijn verantwoordelijk voor terugkoppeling in hun team/sectie en waar gewenst halen zij daar hun input op.

3 Secties

Vaak betekent een pilot of proeftuin het nodige voor een sectie of vakdomein. De secties zijn verantwoordelijk voor het vormgeven van de vakinhoudelijke lijn, de daarbij horende doorlopende leerlijn en het versterken van de verbinding met het eigen vakdomein. Deze secties worden aangestuurd door een sectievoorzitter. Een sectie legt verantwoordelijkheid af aan de schoolleiding over de keuzes die de sectie maakt in het vormgeven van het vakinhoudelijke onderwijs in de lijn met de onderwijsontwikkeling van de school. De sectie of een vakdomein zal dan ook een rol hebben in de voorbereiding van een pilot. Secties krijgen uiteraard ook de ruimte zelf voorstellen voor pilots te doen.

1 Facilitering en professionalisering

Wij zijn ons ervan bewust dat er ruimte nodig is om aan de visie in dit plan gestalte te geven. Het team zal hierin gefaciliteerd moeten worden, onder andere met ontwikkeltijd. Ook zullen wij verder moeten professionaliseren, bijvoorbeeld op het gebied van coaching en onze digitale vaardigheden. Voor het welslagen van onze plannen is het belangrijk dat wij hier de komende tijd voldoende aandacht aan besteden.

2 Communicatie

Om te zorgen dat we samen de ontwikkeling vormgeven is communicatie essentieel. Wanneer teams, of werkgroepen een pilot voorbereiden of een ontwikkeling in gang zetten, zijn zij ook verantwoordelijk voor de communicatie naar de groepen die op dat moment nog wat meer op afstand staan. De schoolleiding draagt zorg voor structurele communicatie over de voortgang.

Graag tot ziens op De Amersfoortse Berg!



www.amersfoortseberg.nl

De Amersfoortse Berg
Hugo de Grootlaan 25
3818 TA Amersfoort

Tel. 033 - 461 8845
info@amersfoortseberg.nl