



Amsfort College Amersfoort

SCHOOLPLAN 2023-2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
1.1. Waarom dit schoolplan?.....	2
1.2. Waar baseert dit schoolplan zich op?	2
2. Missie en visie.....	3
2.1. Missie.....	3
2.2. Visie	3
3. Onderwijs en begeleiding	3
3.1 De leerling centraal.....	3
3.3 Een praktijkgericht programma.....	4
3.4 Formatief evalueren en summatief toetsen.....	5
3.5 Loopbaanleren.....	5
3.6 Kunst en cultuur	5
3.7 Begeleiding en zorg	6
3.8 De onderwijsresultaten	6
3.9 Schoolklimaat	6
4 Het Amsfort College als lerende organisatie	7
5 Kwaliteit en kwaliteitszorg.....	8
6 Personeelsbeleid	9
7 Financieel beleid	10

1. Inleiding

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

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

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

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

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

1.1. Waarom dit schoolplan?

Dit schoolplan beschrijft de ambities van het Amsfort College voor de komende twee jaren. Het plan geeft richting aan de schoolontwikkeling, borgt de onderwijskundige processen en nodigt uit tot een bezinning op missie en visie.

Het schoolplan 2019-2023 is geëvalueerd samen met de medewerkers die op de verschillende gebieden betrokken zijn. Deze evaluatie vormt de basis voor het schoolplan dat nu voor u ligt. Voor 2025 wordt een nieuw schoolplanperiode gestart waaraan alle scholen van de onderwijsgroep Amersfoort zullen deelnemen en uitgaande van het strategische beleidsplan hun schoolplan zullen vormgeven.

1.2. Waar baseert dit schoolplan zich op?

Het plan kent een aantal basisdocumenten:

- Het schoolplan 2019-2023 en de evaluatie daarvan in juni 2023
- Het waarderingskader van de inspectie
- Het document school ondersteuningsprofiel (SOP)
- Het evaluatierapport van Studio V & V 16-05-2023
- Data van Scholen op de Kaart

Op 25 september 2023 heeft de DMR van het Trivium College ingestemd met het schoolplan 2023-2025 van het Amsfort College.

2. Missie en visie

2.1. Missie

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

2.2. Visie

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

Going strong

Wat is jouw talent en wat wil je ermee doen?

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

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

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

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

3. Onderwijs en begeleiding

Het Amsfort College heeft een vernieuwend en toekomstbestendig onderwijsconcept, het biedt diverse keuzemogelijkheden en kan daarmee op de leerling worden aangepast. Daarnaast bieden we veel praktijkgerichte vakken waardoor we onze leerlingen goed voorbereiden op het mbo of de havo.

3.1 De leerling centraal

De leerling is eigenaar van het eigen leren. Op het Amsfort College zien we dit als een groeiproces. Hierbij beschouwen we leerjaar 1 en 2 als een geheel. In dit gepersonaliseerd leren is een goede begeleiding noodzakelijk. Naast de samenwerking tussen leerling en docent heeft elke leerling een eigen coach. In de onderbouw krijgt hij er een toegewezen, in de bovenbouw mag hij zelf kiezen. De

coach geeft richting, ruimte en ruggensteun. Het leer- en ontwikkelproces van de leerling staat centraal en wordt cyclisch gevolgd.

Door de leerling centraal te stellen, worden van de docenten bepaalde kwaliteiten gevraagd. Daarin zijn we op het Amsfort College volop in beweging. Komend schooljaar, 2023-2024 start opnieuw de cursus Didactisch Coachen. Deze cursus duurt drie jaar, met het zwaartepunt in het eerste jaar. Elke docent volgt deze cursus, mocht er al voorkennis zijn dan sluiten we daarop aan. 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 twee beeldcoaches opgeleid om de continuïteit en de kwaliteit te blijven waarborgen.

3.2 Het programma

Het vernieuwende onderwijsprogramma en de lessentabel zorgen ervoor dat de leerling meer te kiezen heeft. Het onderwijs geeft een degelijke basis, maar wordt tegelijkertijd meer gepersonaliseerd. Elke dag kent ongeveer dezelfde structuur, van 8.30 – 16.25 uur.

De basisvaklessen volgt iedereen. Deze zijn op mavo- of soms op havoniveau, afhankelijk van wat een leerling aankan. Dat kan per vak verschillend zijn.

Be Strong is ingeroosterde lestijd voor de verbreding (Flex), verdieping (Challenge) of versterking (Support) van de kernvakken Nederlands, Engels en Wiskunde. Per periode kan daar ook een workshop aan worden toegevoegd die bijvoorbeeld ingaat op het versterken van de sociale vaardigheden, de executieve functies, faalangstreductie, etc.

Leerlingen kiezen dit deels zelf in overleg met hun coach.

Het Amsfortuur is een verwerkingsuur en daarmee een verlengstuk van een basisvakles. De leerling kiest van elk vak een Amsfortuur om zijn huiswerk te maken en opdrachten in te leveren. De Amsforturen zijn gekoppeld aan de onderbouw en de bovenbouw en zijn zoveel mogelijk ingeroosterd aan het begin en aan het einde van de dag. Dit zijn ongeveer 8 momenten waaruit elke leerling er minimaal 6 (onderbouw) of 7 (bovenbouw) moet kiezen, meer mag ook. In deze tijd kunnen de leerlingen werken aan opdrachten of huiswerk maken, altijd onder begeleiding van vakdocenten.

Figuur 1: Voorbeeldrooster

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

3.3 Een praktijkgericht programma

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 GO! programma. Hierbij ontdekken leerlingen op een praktische manier wat hun talenten zijn en welke beroepswereld zij leuk vinden. Zij doen ervaringen op binnen en buiten school. In leerjaar 1 komen de volgende werelden aan bod: Sport & Health, Business & Promotion, Design & Technology, Food & Care. in leerjaar 2 kiezen leerlingen 2 GO!'s. In de bovenbouw gaat het GO! programma naadloos over in het examenprogramma. In de onderbouw bevat elke GO! ook verschillende kerndoelen van het curriculum van verschillende vakken. De leerlingen ontwikkelen hun 21^e eeuwse vaardigheden 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 GO!

3.4 Formatief evalueren en summatief toetsen

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

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

Alle docenten zijn en worden geschoold in het formatief evalueren. Dit blijft een constant aandachtspunt dat met regelmaat wordt geagendeerd binnen de vakgroepen. De werkgroep “formatief evalueren en summatief toetsen” zorgt voor behoud van expertise binnen de school.

3.5 Loopbaanleren

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

Loopbaanleren is opgenomen in veel vakken op het Amsfort College. Daarnaast willen we dat leerlingen zich oriënteren buiten de school, bijvoorbeeld via bezoeken aan instellingen, organisaties en mbo's. In alle leerjaren doen leerlingen (beroeps)ervaring op door middel van stages. Elke leerling bouwt zo aan een eigen portfolio. Het doel is om uiteindelijk een passende vervolgopleiding te kunnen kiezen.

3.6 Kunst en cultuur

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

3.7 Begeleiding en zorg

Het Amsfort College kent een 'plan versterken Zorgstructuur', verantwoordelijk hiervoor is de zorgcoördinator. Daarnaast is er het school ondersteuningsplan (SOP), een document waarin is vastgelegd welke mogelijkheden er zijn om leerlingen te onderwijzen die specifieke begeleiding nodig hebben. Binnen het samenwerkingsverband V(S)O Eemland is afgesproken dat de ambitie van de deelnemende scholen een hoog niveau van basisondersteuning moet zijn, zodat alle deelnemende scholen een actieve bijdrage leveren aan het geven van passend onderwijs aan alle leerlingen. De zorgcoördinator voert, samen met de dagcoördinatoren en de pedagogisch medewerker en de leerlingbegeleider 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.

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, jeugddarts gewenst en wordt uiteindelijk ook bekeken of het Amsfort College nog de meest passende plek is voor de leerling.

3.8 De onderwijsresultaten

Het Amsfort College telt 295 leerlingen in 2023-2024. Veruit de meeste leerlingen (98%) zitten in leerjaar 3 op of boven het advies van de basisschool.

96% van de leerlingen gaan onvertraagd over van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en van leerjaar 2 naar leerjaar 3 (de landelijke norm is 95%)

88% van onze leerlingen vanaf leerjaar 3 halen met succes het examenjaar en behalen in dat jaar erop hun diploma (de landelijke norm is 84%)

Het gemiddelde CE cijfer is 6,3 (de landelijke norm ligt op 6,2).

De school is naar verwachting gegroeid en bovenstaande resultaten liggen boven het landelijk gemiddelde. Daar zijn we natuurlijk erg tevreden mee, zeker gezien de invoering van het nieuwe onderwijsconcept in combinatie met de coronajaren. Desondanks zijn we ambitieus en we streven naar hogere CE cijfers omdat dat passend is bij ons visie. We gaan er namelijk vanuit dat leerlingen meer intrinsiek gemotiveerd zijn als gevolg van ons onderwijsconcept en daarmee dus hogere cijfers kunnen halen. We streven naar een gemiddeld CE cijfer van 6,8.

De doorstroom, het examen en slaagpercentage krijgen veel aandacht. Alle resultaten (formatief en summatief) in alle leerjaren worden gemonitord, daartoe is een leerling-/ kwaliteitscoördinator benoemd. De PTA's zijn op orde en worden zowel door de examensecretaris als de kwaliteitscoördinator beoordeeld en gemonitord. PTO's en vakwerkplannen zijn voor bijna alle vakken leidend en zorgen voor meer structuur en duidelijkheid richting leerlingen. Voor komende jaren focussen we op de kwaliteit van de formatieve evaluaties en de ondersteuning voor leerlingen daarbij.

3.9 Schoolklimaat

Het schoolklimaat op het Amsfort College is goed. Dit wordt bevestigd door de jaarlijks afgenomen tevredenheidsonderzoeken van leerlingen en ouders: tevredenheid leerlingen 6,7 (vergelijkingsgroep 6,7), tevredenheid ouders 8,0 (7,9), schoolklimaat 7,3 (7,1) en veiligheid 9,1 (9,2).

Ondanks de intensieve jaren die achter de rug liggen waarin het onderwijsconcept vertaald moest worden naar de dagelijkse praktijk, de vraagstukken die dat heeft opgeroepen én in combinatie met de coronajaren, is de tevredenheid van medewerkers niet afgenomen. Ook daar zijn we trots op.

Wel zien we dat de laatste jaren een zware wissel hebben getrokken op de veerkracht van docenten. We hebben in ons schoolplan van 2023-2025 dus veel aandacht voor de werkomstandigheden van docenten en medewerkers en zetten daar gerichte acties op uit.

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 GO!'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. Deze leerlijn en de activiteiten daarin worden jaarlijks gemonitord, geëvalueerd en indien nodig, bijgesteld.

4 Het Amsfort College als lerende organisatie

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

Het werken aan een gedeelde leer-, leef- en werkcultuur die in dienst staat van de leerling is de komende jaren een belangrijke uitdaging. Dit vraagt ook om een aansprekende leeromgeving voor alle medewerkers van het Amsfort College. Om die reden investeren we zoals eerder genoemd in de condities, facilitering en scholing van onze medewerkers.

De wijze van werken op het Amsfort College is positief. Wij leven voor. Af en toe de plank misslaan mag. De samenwerking van het team zie je terug in het contact tussen docent en leerling. Dit gedrag heeft wel voortdurend aandacht nodig. Professionaliteit staat voorop. Doel is het verbinden van de kwaliteiten en ambities van het team met de ambities van het Amsfort College. Hierbij wordt een leer- en werkklimaat gecreëerd waarin medewerkers proactief kunnen zijn en verantwoording kunnen en willen nemen. Het leidend principe waar we naar streven is dat het team samenwerkt op basis van gespreide verantwoordelijkheid: gespreid leiderschap.

“Je neemt verantwoordelijkheid en je gunt verantwoordelijkheid.”

Gestreefd wordt naar een duidelijke en heldere kaderstelling, waarbij verantwoordelijkheden op het passend niveau worden gelegd. Alleen zo kan het Amsfort College goed aansluiten op de geformuleerde interne doelen en ambities als je spreekt over de individuele ontwikkeling en gedifferentieerd leren en werken van leerlingen. Waarbij uiteraard ook de sociale en culturele vorming een plaats krijgt. Er moet een gedeelde visie op leren zijn. Daarbij zijn begrip, betrokkenheid en eigenaarschap dé sleutels tot kwaliteitsverbetering. Nodig hiervoor is dat de rollen en taken, pedagogisch, didactisch en organisatorisch, van iedereen in de organisatie duidelijk benoemd en verdeeld zijn.

De GO! 's zijn onderdeel van het curriculum. In feite zorgen zij ervoor dat vakken met elkaar verbonden worden. Het wordt in de vakwerkplannen duidelijk gemaakt welke onderdelen van het curriculum in welke GO! behandeld worden. Dit vraagt om planmatig werken. Daarom is er per GO! een werkgroep gevormd die werkt aan de doelen, kerndoelen, vaardigheden en planning. Dit zorgt voor een eenduidig ontwerp en maakt borging mogelijk.

5 Kwaliteit en kwaliteitszorg

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

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

In onze kwaliteitsambities staan de hoge verwachtingen van onze medewerkers en de leerlingen centraal. We vertalen onze onderwijsvisie in duidelijke en meetbare (leer)doelen. Via moderne, flexibele en op maatwerk gerichte onderwijsvormen. Hierbij sturen, meten en analyseren we op regelmatige basis de resultaten en geven feedback. Indien nodig stellen we onze werkwijze bij. We kennen een cyclus van één jaar die betrekking heeft op de jaaractiviteiten van het onderwijsproces en daaraan verwante zaken. Daarnaast loopt een cyclus van vier jaar die leidt tot een nieuw of bijgesteld schoolplan.

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

We kunnen stellen dat dit schooljaar 2023-2024 het onderwijsconcept zoals vooraf ontworpen en ontwikkeld in z'n geheel is geïmplementeerd. Dat geeft aanleiding om eind november 2023 een schoolbrede evaluatie te organiseren om te bepalen waar we staan: wat gaat goed en waarin moeten

we bijsturen? Welke successen vieren we en waar liggen ontwikkelpunten voor onszelf en de leerlingen?

De evaluatie van Bureau V&V en onze eigen evaluatie van het schoolplan 2019 en 2023 geeft al de nodige data en inzicht. Samen met de evaluatie in november a.s. zullen we aanpassingen doen die ons nóg dichter bij de onderwijskundige visie en de gestelde doelen brengen.

6 Personeelsbeleid

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

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

Doelen:

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

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

7 Financieel beleid

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

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

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

¹ WMS VO artikel 25 lid b en c

http://www.infowms.nl/fileadmin/wms/reglementen_jan_2017/Reglement_GMR_VO_jan_2017_def.docx



Jaarplan 2023-2024

going strong



Doelen schooljaar 2023-2024 (1)

1. Onderwijs

Doel; kwaliteit van de onderwijseenheden versterken

(WERKGROEP AMSFORTUUR + BASISVAARDIGHEDEN + WERKGROEP FORMATIEF EVALUEREN/SUMMATIEF TOETSEN)

- Amsfortuur is een verlengstuk van een vakles. Betekent dat leerlingen verplicht (zoveel mogelijk) van elk vak een amsfortuur horen te kiezen. Moment is een keuze.
- Amsforturen worden gekoppeld aan onderbouw/bovenbouw/keuzevakken.
- Verwerkingsuur betekent dus ook dat alle opdrachten afgerond moeten zijn. Dus geen **NI** meer voor formatieve evaluaties.
- Verbeteren organisatie inhaal/herkansingen voor de summatieve toetsen (inhaal momenten zijn gepland in jaarplanner, procedures en processen worden besproken in vakgroepleidersoverleg)
- Be Strong: invulling van de Be Strong staan nu al vast. Duur is periode (dus 4 keuzemomenten voor LJ2, LJ3 en LJ4. LJ1 heeft 3 keuze momenten)
- Be Strong is ook een verlengstuk van de vaklessen: Support voor de leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, Challenge voor de leerlingen die uitgedaagd willen worden (evt. Havo ambities), Flex en workshops ter verrijking van onze leerlingen.
- Basisvaardigheid, ondersteuning leerlingen bij Ne en wi. komen in de toekomst (dit schooljaar al) ook in de BS



1. Onderwijs (vervolg)

- Amsfort College voorbereiden voor de nieuwe leerweg (praktijkgericht programma)
- Periodiek evalueren van ons onderwijs: GO-BS-AU-vaklessen-mentoraat volgens PDCA
- Leerlijnen invulling mentorlessen (LOB/preventie GGD)
- ICT vaardigheid vergroten van het docententeam ivm gebruik van Classroom en overige ict middelen



Doelen schooljaar 2023-2024 (2)

2. Verstevigen van ons pedagogisch klimaat

Doel: een veilige leer- en leefomgeving o.b.v. herkenbaar en uniform gedragen schoolafspraken

(WERKGROEP PROTOCOLLEN EN PROCEDURES)

- 8 gedragsregels: we spreken met één mond.
- Escalatieladder incl. gele kaart (dagco's worden later in de escalatie ingezet.)
- Verzuimprotocol aangepast: registratie en signaleren doet verzuimcoördinator. Duidelijke opbouw in proces.
- PM structuur; focus op PM1 en PM2
- Ondersteuning ll'n begeleider + OSJ (onderwijsjeugdspecialist)
- Ondersteuning voor dyslexie, faalangstreductie, basisvaardigheden, R&W
- 0.11 eerste opvang met ll'n begeleider en pedagogisch medewerkers.



Doelen schooljaar 2023-2024 (3)

3. Organisatie en processen

Doel; meer voorspelbaarheid, rust en structuur

(WERKGROEP ROOSTER EN ORGANISATIE)

- Informatieboek Amsfort College voor collega's inclusief procedures
- Vast rooster, zo min mogelijk wijzigingen (--> opdracht aan ons allen: zorg dat de jaarplanning klopt! Reacties vóór 5 sept naar Ahmed)
- Invaluren: max. 2 op een dag
- Amsforturen zijn gekoppeld aan ob en bb
- Controle op inschrijving Amsforturen en BS uren: wekelijkse rapportage en informeert coach

going strong



3. Organisatie en processen: Jaarplanner

Doel; meer voorspelbaarheid, rust en structuur

(WERKGROEP ROOSTER EN ORGANISATIE)

- Focus basisrooster: programmeren van het onderwijs (geen vergaderingen/overleggen meer)
- Jaarplanner: elke dinsdagmiddag hele school school vanaf 8^{ste} lesuur lesvrij
- Alle vakgroepsvergaderingen/intervisies/begeleiding nieuwe docenten/mentor-overleggen
- Tabbladen in bestand jaarplanner:
 - Tabblad “Vakgr. indeling”: wie in welke vakgr. + werkdagen
 - Planning vergaderingen: wie bij welke dinsdag vergadering zit.
- Inhaal/herkansingen



Doelen schooljaar 2023-2024 (4)

4. Team

Doel; binden, boeien en verbinden van bestaande en nieuwe collega's

(WERKGROEP BEGELEIDING NIEUWE COLLEGA'S + BEELDCOACHES)

- Vormen van een team;
 - Startdag nieuwe collega's op 18 aug. jl.
 - Startdag alle collega's 21 aug.
 - 5 dagdelen didactisch coachen (eerste is 12 sept)
 - 1 Amsfort Academie (formatief/summatief)
 - relatief veel tijd ingepland voor vakgroepoverleg en intervisie op dinsdagen
- Begeleiding nieuwe collega's gedurende twee jaar (deze collega's hoeven nog niet deel te nemen aan de werkgroepen).
- 4-wekelijkse gesprekken met nieuwe collega's
- Versterken en verduidelijken van alle rollen binnen de school.