



Blijvend Koersvast 2023 en 2024

Herijking Strategisch Meerjarenplan 2020-2024

Door:

Onderwijsgroep Amersfoort

Graphic Design:

Dana Dijkgraaf Design

Inhoudsopgave

Inleiding	5
De context in vogelvlucht	6
Korte tussenevaluatie	8
Koersvast 2020-2024	
Van nu...	
...naar straks	
De missie en meerwaarde van de Onderwijsgroep Amersfoort	12
Strategisch thema 1 – Kwaliteit van onderwijs	15
AMBITIE 1 – Onze scholen hebben een herkenbaar en aantrekkelijk profiel in de regio Amersfoort	
AMBITIE 2 - Onze leerlingen hebben regie over hun eigen leerproces	
AMBITIE 3 - Wij dragen samen met ons netwerk bij aan kansengelijkheid	
Strategisch thema 2 – Kwaliteit van medewerkers	20
AMBITIE 4 - We beschikken over voldoende medewerkers die gekwalificeerd zijn	
AMBITIE 5 – Onze medewerkers nemen regie over hun professionalisering	
AMBITIE 6 - Onze leidinggevenden investeren in hun leiderschapskwaliteiten	

A photograph of two young men in a chemistry laboratory. They are wearing white lab coats and safety goggles. The student on the left is looking towards the right, while the student on the right is resting his chin on his hand and looking intently at a piece of laboratory glassware. In the background, other students in lab coats are visible, working at their stations. The scene is brightly lit, typical of a school laboratory.

Wij dagen leerlingen
en medewerkers uit
**regie te nemen op
hun ontwikkeling**

Inleiding

In het najaar van 2022 hebben bestuur en de rectoren/directeuren van Onderwijsgroep Amersfoort (OA) gesproken over de ambities uit Koersvast, het strategisch meerjarenplan voor de jaren 2020 tot 2024. Het doel van deze gesprekken was om met elkaar te zien waar de scholen met elkaar stonden ten opzichte van de ambities op het gebied van onderwijskwaliteit, ICT, samenwerking, medewerkers en professionalisering, zoals in het plan verwoord.

Tijdens de gesprekken is geconstateerd dat de ambities voor een groot deel nog actueel waren, maar de invulling ervan wel aangepast moest worden. Alleen al de impact van de coronapandemie in de jaren 2020-2022 heeft ervoor gezorgd dat de uitvoering van de ambities niet altijd van de grond kon komen of juist andere accenten qua invulling naar boven heeft gebracht.

Het bestuur en de rectoren/directeuren hebben dan ook de wens uitgesproken om het strategisch meerjarenplan te herijken, zodat er weer een actueel gezamenlijk kader ligt dat de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort richting geeft. Dit document bevat deze herijking van het strategische meerjarenplan.

De ambities van het meerjarenplan zijn opnieuw tegen het licht gehouden en waar nodig bijgesteld. De herijking van het strategisch meerjarenplan stellen we vast voor de kalenderjaren 2023 en 2024. Dat betekent dat we in 2024 opnieuw een uitgebreider proces van verkenning, analyse en keuzes doorlopen met interne en externe betrokkenen. Dit proces moet tegen die tijd resulteren in een nieuw strategisch meerjarenplan voor de jaren 2025-2029. We hebben met elkaar vastgesteld dat we ook de schoolplannen willen laten aansluiten op het strategisch meerjarenplan. Dat betekent

dat de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort het ritme van hun schoolplannen hierop aan zullen passen en iedere school per 2025 start met een nieuwe vierjarige periode (2025-2029), vervolgens vertaald in schooljaarplannen per schooljaar. Voor sommige scholen betekent dat een vervroegde herijking, voor andere een verlenging van hun huidige planperiode.

Deze herijking van Koersvast betekent een wijziging van het beleidsplan. De herijking is dan ook ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT en voor advies voorgelegd aan de GMR en MR Axia. De gremia hebben ingestemd respectievelijk positief geadviseerd.

Leeswijzer

Dit document opent met een korte contextanalyse, gevolgd door een tussenevaluatie hoe de vorige versie van Koersvast zich heeft gemanifesteerd in de scholen. Daarna herpakken we de missie en meerwaarde van de Onderwijsgroep Amersfoort en verwoordt het plan aan de hand van twee thema's - kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van medewerkers - de zes ambities voor de Onderwijsgroep Amersfoort met beoogde resultaten voor 2023 en 2024. Schoolvoorbeelden geven weer hoe we hier samen nu al concreet mee aan de slag zijn.

De context in vogelvlucht

In de context van de Onderwijsgroep Amersfoort heeft sinds de eerste versie van Koersvast zich een aantal fundamentele ontwikkelingen voorgedaan.

Kort na het ingaan van de planperiode Koersvast kregen we te maken met de gevolgen van de Coronapandemie. Half maart 2020 sloten de scholen, een voor alle medewerkers en leerlingen unieke gebeurtenis met veel impact. In korte tijd toonden ook de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort hun veerkracht en schakelden snel over naar online onderwijs, vingen kwetsbare leerlingen op en hielpen de eindexamenleerlingen richting de examens. De pandemie heeft op materieel gebied laten zien dat ICT-faciliteiten en ICT-vaardigheden een onmisbare aanvulling kunnen zijn op ons onderwijs. Het liet zien dat de manier waarop we onderwijs en ons werk organiseren - online, hybride - veel meer mogelijkheden biedt dan we tot dan toe ruimte voor dachten te kunnen maken.

Immaterieel is de impact van Corona nog groter. Niet alleen werden we regelmatig geconfronteerd met ziekte van leerlingen, collega's en onszelf, ook benadrukte de psychologische impact van de verschillende lockdowns het belang van het samen op school zijn. Elkaar fysiek ontmoeten, samen leren en samen werken is nodig voor een gezonde sociaal-emotionele ontwikkeling van zowel leerlingen als collega's. Op een nog abstracter

niveau legde de Coronapandemie ook een aantal maatschappelijke vraagstukken bloot. Denk dan onder andere aan de impact van onze levensstijl op onze leefomgeving en het klimaat: de heldere luchten en de stille straten waar vogels weer goed te horen waren. Of de verdeeldheid binnen de maatschappij die naar boven kwam als het ging om het overheidsbeleid: lockdowns, ventilatie en vaccinatie. De kansenongelijkheid en de rol van de sociale context waarin kinderen groot worden werd ook acuut beter zichtbaar: wel of geen laptop hebben, een goede internetverbinding, wel of geen werkplek thuis, wel of geen hulp bij het schoolwerk kunnen krijgen om maar een paar zaken te benoemen.

De activiteiten om leerachterstanden in te halen en de veerkracht van leerlingen te versterken, bekostigd met het NPO-geld dat vanaf schooljaar 2021 werd toegekend, lopen nog en de aandacht voor sociaal-emotioneel welbevinden wordt een blijvend onderdeel van ons schoolklimaat.

Er zijn nog tal van andere maatschappelijke ontwikkelingen die ook de school en de klas binnenkomen:

- De impact van social media;
- De opkomst en groeiende impact van Artificial Intelligence ook in het onderwijs;
- De behoefte aan praktisch opgeleide jongeren in een krappe arbeidsmarkt, waarbij tegelijk maatschappelijk gezien een



- opwaartse druk heerst om een diploma op een zo hoog mogelijk niveau te halen;
- Diezelfde krappe arbeidsmarkt leidt tot groeiend lerarentekort en roosters die zich steeds moeilijker laten dichtregelen en wakkert tegelijk de creativiteit aan over hoe we ons onderwijs organiseren;
- De toenemende segregatie en polarisatie in de maatschappij;
- De toenemende kansenongelijkheid heeft impact op welke leerlingen wel en welke leerlingen niet in staat zijn zich optimaal te ontwikkelen;
- Klimaatverandering die zich onder andere uit in extremer weer, afnemende biodiversiteit, toenemende protestacties en somberte onder met name jongeren over hun toekomst;
- De dreiging die uitgaat van de oorlog in de Oekraïne, de groeiende stroom vluchtelingen en het gebrek aan opvangplekken.

Politiek en maatschappij verwachten dat het onderwijs zich verhoudt tot maatschappelijke ontwikkelingen en leerlingen helpt om zich voor te bereiden op een toekomst in deze samenleving. Soms zijn de verwachtingen zo

hoog dat men het onderwijs als de sleutel tot de oplossing ziet bijvoorbeeld in het bestrijden van kansenongelijkheid en het opvoeden van goede burgers die de waarden van de democratische rechtsstaat omarmen.

Het onderwijs kan inderdaad geregeld een sleutelrol vervullen, denk aan het keren van de teruggang in basisvaardigheden taal en rekenen, of de overdracht van burgerschapsvaardigheden, maar veel vaker is het onderwijs slechts één van de plekken waar docenten met ouders, zorg, overheid samen moeten werken en zo een bijdrage kunnen leveren.

De scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort vinden in deze bewegelijke tijden met vraagstukken die onze eigen invloed overstijgen houvast in een gezamenlijke koers waarin we met elkaar werken aan wat ons drijft: leerlingen een vertrouwde, veilige en stimulerende plek bieden. Wij dagen leerlingen en medewerkers uit regie te nemen op hun ontwikkeling. Door met een open, nieuwsgierige blik naar zichzelf én naar buiten te kijken, blijven zij hun talenten ontplooiën en competenties ontwikkelen.

Korte tussenevaluatie

Voor de herijking van Koersvast 2020-2024 hebben CvB, directeuren en rectoren de ambities uit dit plan opnieuw bekeken en afgewogen tegen de huidige ontwikkelingen op de scholen. In dit hoofdstuk herhalen we de thema's en ambities uit het vorige meerjarenplan, geven kort weer hoe de scholen in hun schoolplannen aansluiten bij deze ambities en welke koers de huidige schooljaarplannen uitzetten. Daarbij geven we af en toe – en zeker niet uitputtend – voorbeelden weer van de goede praktijken die we met elkaar in de scholen neerzetten.

Koersvast 2020-2024

In de afgelopen drie jaar waren de strategische doelstellingen van de Onderwijsgroep Amersfoort vervat in vijf thema's vertaald in tien ambities die elk weer waren onderverdeeld in een aantal acties:

A. Onderwijskwaliteit

- Onze scholen behoren tot de 25 procent best presterende scholen van Nederland
- Onze leerlingen overtreffen hun eigen verwachtingen en die van anderen
- Onze leerlingen zijn goed voorbereid op hun vervolgstap en rol in de samenleving
- Onze leerlingen in het speciaal onderwijs, die overstappen naar het reguliere onderwijs, doen dit soepel
- Onze leerlingen hebben een hoog niveau

van digitale geletterdheid.

B. ICT

- We gebruiken ICT om onderwijs te verbeteren, welbevinden te vergroten en docententekorten op te vangen.

C. Samenwerking

- Onze scholen onderhouden onderling een vanzelfsprekende samenwerking.

D. Medewerkers

- We beschikken over voldoende medewerkers die gekwalificeerd zijn.

E. Professionalisering

- Onze medewerkers zijn toegerust om de onderwijsambities van de organisatie te realiseren
- Onze leidinggevenden beschikken over uitstekende leiderschapskwaliteiten.

Van nu...

Zoals in de inleiding al aangegeven kwam bij de tussentijdse evaluatie in het najaar van 2022 naar voren dat sommige voorgenomen acties niet meer passend waren. Bijvoorbeeld omdat ze zijn ingehaald door de tijd. Denk dan aan de afronding van Curriculum.nu of de versnelling van de inzet van ICT onder invloed van de schoolsluitingen tijdens de Coronapandemie.

Van een fundamenteeler niveau was de gezamenlijke constatering dat de relatie tussen Koersvast 2020-2024 en de schoolplannen van de scholen van Onderwijsgroep Amersfoort niet expliciet

is gemaakt. Een gemiste kans, omdat op alle scholen wel degelijk gewerkt is aan de thema's en ambities uit Koersvast, ieder binnen het eigen profiel van de school en met eigen accenten.

Zo zijn de scholen op het gebied van onderwijskwaliteit bezig met de doorontwikkeling van hun kwaliteitsbeleid om hun basiskwaliteit aantoonbaar te kunnen borgen en hun eigen ambities ten aanzien van kwaliteit planmatig en cyclisch te realiseren.

Alle scholen zijn bezig met het optimaal laten ontwikkelen van hun leerlingen en het voorbereiden van hun vervolgstap in de samenleving. Alle scholen werken in hun eigen context aan het flexibiliseren van het onderwijsproces om het leren van leerlingen te verbeteren. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het vergroten van het eigenaarschap op het leerproces (t Atrium, Amsfort College, VMBO Trivium College, Vathorst College, De Amersfoortse Berg), het stimuleren van differentiatie (Johan van Oldenbarnevelt), activerende werkvormen (De Amersfoortse Berg) en formatief handelen (Axia), contextrijk en betekenisvol onderwijs (VMBO Trivium College), benadering van de school als minimaatschappij (PRO33college), leerlingen in kleine gemeenschappen meerdere jaren met een vast docententeam ten behoeve van de brede ontwikkeling van leerlingen (Vathorst College) of een voorziening voor een specifieke doelgroep (Johan van Oldenbarnevelt).

Mooie voorbeelden van het werken aan soepele overgangen is hoe PRO33college met het bedrijfsleven werkt aan betekenisvol onderwijs, Amsfort College inzet op kennismaking met de uitstroomprofielen via GO! En Axia, De Amersfoortse Berg en t Atrium samenwerken aan de aansluiting tussen de onderbouw vwo op Axia en de bovenbouw op De Amersfoortse Berg of t Atrium, inclusief de toerusting van het docententeam voor deze groep leerlingen.

De scholen werken ook aan loopbaanoriëntatie, investeren in onderzoeksvaardigheden en plusprogramma's (JvO), stages (VMBO Trivium College, PRO33College, Axia, Amsfort College) of het laten maken van een portfolio (Amsfort College, PRO33college).

ICT heeft bij de scholen daarbij een faciliterende rol. Het is een vanzelfsprekend instrument in de klas, in het volgen van de ontwikkeling van leerlingen en het borgen van de resultaten. Meer inhoudelijk krijgt digitale geletterdheid zowel die van leerlingen als docenten een plek in de schoolplannen (bijvoorbeeld t Atrium, PRO33college, Johan van Oldenbarnevelt).

Op het thema samenwerking zien we terug dat de samenwerking binnen de scholen sterk gestimuleerd wordt. De samenwerking tussen de scholen vindt met name plaats op het niveau van bestuur en rectoren/ directeuren, en waar functioneel ook tussen MT-leden en ict-ers. Samenwerking tussen leerlingen van verschillende scholen is minder vanzelfsprekend, terwijl de samenwerking tussen leerlingen op scholen juist wel aandacht krijgt (bijvoorbeeld door de inzet van bovenbouwleerlingen in de begeleiding van onderbouw, of door middel van projectmatig onderwijs). Wat de visie en invulling van het thema samenwerking met externe partners is vanuit het profiel en de positionering van de (scholen van de) Onderwijsgroep Amersfoort heeft nog geen expliciete aandacht gehad. Elke school van de Onderwijsgroep Amersfoort investeert in de kwaliteit en de professionaliteit van de medewerkers via schooleigen personeelsbeleid, ontwikkelgesprekken en soms in de vorm van een eigen academie (PRO33college, JvO, Vathorst College, Amsfort College). Er wordt Teamgericht gewerkt, waarbij eigenaarschap van leren van docenten parallel loopt aan eigenaarschap in leren van leerlingen (Vathorst College). Docenten zijn niet alleen uitvoerders, maar ook ontwerpers van onderwijs, er wordt

gewerkt met een toolkit teamontwikkeling en rubrics van starter naar meester (Vathorst College). De Amersfoortse Berg werkt aan de professionaliteit met behulp van het door De Amersfoortse Berg geformuleerde muurtje, waarin staat welke bouwstenen zij belangrijk vinden voor een les op De Amersfoortse Berg. Docenten leren van elkaar, o.a. met behulp van eigen docentcoaches en mentorcoaches. Thematisch rusten de scholen expliciet hun docenten toe in lijn met het onderwijsconcept dat men neerzet: het actualiseren van het introductieprogramma (PRO33college, een driejarig programma voor nieuwe docenten inclusief training didactisch coachen (Vathorst College), focus op betekenisvol onderwijs vanuit de relatie met de leerling, kunnen omgaan met verschillen en het stimuleren van reflectie door de leerling (De Amersfoortse Berg); de toerusting van docenten in de verschuiving van hun rol van vakdocent naar didactisch coach (Amsfort College, VMBO Trivium College); inrichten van Professionele Leergemeenschappen en insteken op pedagogisch meesterschap (Axia), het herstructureren van de organisatie naar zelfverantwoordelijke leerhuisteams (Vathorst College) of werken vanuit leerdoelen, kunnen differentiëren en activeren (VMBO Trivium College).

...naar traks

Een kleine greep uit de huidige plannen van de scholen laat zien hoe de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort ieder in zijn eigen context en vanuit een eigen profiel werken aan het realiseren van de ambities zoals samen geformuleerd. Deze goede praktijken vormen een stevig fundament ook voor de herijking van Koersvast voor 2023-2024.

Op basis van de bespreking in het najaar en de koppeling die is gemaakt tussen de schoolplannen en de eerdere versie van Koersvast, vindt er in dit plan een bijstelling plaats. In plaats van vijf strategische thema's

beperken we ons er in dit plan tot twee: de kwaliteit van onderwijs en de kwaliteit van medewerkers.

De thema's ICT en Samenwerking komen niet expliciet als thema terug, maar wel in de ambities en resultaten onder het thema Kwaliteit van Onderwijs. Zo geldt voor Medewerkers en Professionalisering dat deze zijn samengevoegd onder het tweede thema: de kwaliteit van medewerkers.

Verder is het aantal ambities teruggebracht van tien naar zes. Zo zijn de ambities onder de thema's Samenwerken en ICT in het eerste thema verwerkt. Ook de ambitie dat de leerlingen een hoog niveau van digitale geletterdheid hebben is als apart geformuleerde ambitie komen te vervallen. Dit heeft ook te maken met de afronding van Curriculum.nu en het feit dat er op het terrein van basisvaardigheden recent door de overheid nieuwe kaders zijn uitgegeven waar niet alleen digitale geletterdheid, maar ook burgerschap, taal en rekenen een plek hebben gekregen.

Tot slot zijn op basis van voortschrijdend inzicht door onder meer de gesprekken van afgelopen najaar en schriftelijke input vanuit de schooldirecties een aantal ambities anders verwoord om meer recht te doen aan de realiteit. Op het gebied van onderwijskwaliteit bijvoorbeeld was het doel om tot de 25 procent best presterende scholen van Nederland te behoren een ambitie waarvoor we met terugwerkende kracht hebben vastgesteld dat deze onvoldoende uitgaat van de eigen kracht van scholen, daar past een normering t.o.v. andere scholen niet bij. Wat betreft de soepele overgang van leerlingen is deze verbreed naar een soepele overgang voor alle leerlingen en niet die van het speciaal onderwijs alleen, omdat dit meer recht doet aan de algehele missie van de Onderwijsgroep Amersfoort.

Verder zijn de routekaarten met de mijlpalen van de verschillende acties die in de eerste

versie zijn geformuleerd niet meer passend, zowel qua tijdpad als op onderdelen ook qua inhoud. Deze routekaarten zijn in deze versie dan ook weggelaten en waar relevant geïntegreerd in de nieuw geformuleerde ambities.

Ook de doelen van de scholen die in de eerste versie van het meerjarenplan waren opgenomen zijn komen te vervallen. Het past beter in de besturingsfilosofie dat elke school in het eigen meerjarig schoolplan verwoordt op welke manier zij de gezamenlijke missie en ambities van de Onderwijsgroep in hun context realiseren. Dit strategisch meerjarenplan vormt op die manier samen met de school(jaar)

plannen, de plannen van het bestuursbureau, de kwaliteitsgesprekken en de financiële gesprekken de basis voor de PDCA-cyclus waarmee bestuur en rectoren/directeuren de voortgang monitoren en bijsturen.

Daarmee hebben we met deze herijking een nieuwe focus voor 2023-2024 willen aanbrengen en de band willen versterken tussen wat we als Onderwijsgroep Amersfoort als geheel en scholen individueel beogen te bereiken.



De missie en meerwaarde van de Onderwijsgroep Amersfoort

Het collectieve fundament van de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort is en blijft de missie en de meerwaarde zoals we die met elkaar hebben geformuleerd.

De missie van de Onderwijsgroep Amersfoort is leerlingen op het voor hen hoogst haalbare niveau onderwijzen en hen vaardigheden leren waardoor zij actief kunnen bijdragen aan de kwaliteit van de samenleving. Leerlingen van onze scholen kunnen straks op eigen benen staan, in hun behoeften voorzien en hun talenten gebruiken.

We staan voor de waarden van het openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Aanvullend daarop zijn er nog vier waarden die de Onderwijsgroep Amersfoort zelf nog kenmerken: samenwerkend, ontwikkelingsgericht, ondernemend en innovatief.

Die waarden leiden tot een aantal uitgangspunten die de medewerkers van de scholen en het bestuursbureau in hun werk als kompas hanteren:

- We kennen elkaar
- Wij werken vanuit waarderend perspectief
- We zijn individueel en collectief verantwoordelijk
- We vertonen en stimuleren eigenaarschap en vraaggericht werken
- We zijn trots op de diversiteit en eigenheid van onze scholen en het onderwijsaanbod.

Vanuit deze waarden en principes werken we samen en ondersteunen en inspireren elkaar bij het oplossen van vraagstukken die een bredere blik behoeven dan die van de eigen school en bouwen we aan een kwaliteitscultuur met als doel uitstekend onderwijs.

Er is een aantal kenmerken die we met elkaar willen uitdragen omdat we die zien als de meerwaarde van de Onderwijsgroep Amersfoort. Kenmerken waardoor leerlingen en hun ouders voor een school van de Onderwijsgroep Amersfoort kiezen, medewerkers hier willen en blijven werken, scholen trots zijn samen deze groep van scholen te vormen en (onderwijs)partners graag met ons samenwerken.

Voor leerlingen

- Bieden we actueel en goed onderwijs en dagen de leerlingen uit zich maximaal te ontwikkelen
- Bieden we een sociaal veilige en inspirerende omgeving waar ze zich welkom voelen
- Borgen we dat leerlingen de ruimte hebben om zichzelf te zijn
- Helpen leerlingen om hun talenten te ontdekken en zicht breed te ontwikkelen
- Maken we in ons onderwijs gebruik van actuele (wetenschappelijke) inzichten
- Begeleiden we leerlingen om een weloverwogen keuze te maken voor hun vervolgstap
- Benaderen we hen vanuit het waarderend perspectief.

Voor medewerkers

- Organiseren en faciliteren we activiteiten waar medewerkers van en met elkaar leren
- Zijn we gastvrij, klantgericht en gaan we zorgvuldig om met de tijd van medewerkers
- Bieden we hun kansen om aan hun professionele ontwikkeling te werken
- Merken we talenten van medewerkers op en bieden hun gelegenheid die in te zetten
- Zijn we een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever die het welbevinden van medewerkers serieus neemt
- Benaderen we elkaar vanuit waarderend perspectief.

Voor scholen

- Hanteren we een hoge ambitie ten aanzien van onderwijskwaliteit
- Bieden we onze scholen ruimte om een eigen profiel neer te zetten
- Investeren we in onderlinge samenwerking
- Zijn we efficiënt georganiseerd met, waar dit zinvol is, gezamenlijke voorzieningen en diensten
- Werken we vanuit een gezamenlijke visie aan onze gemeenschappelijke strategie.

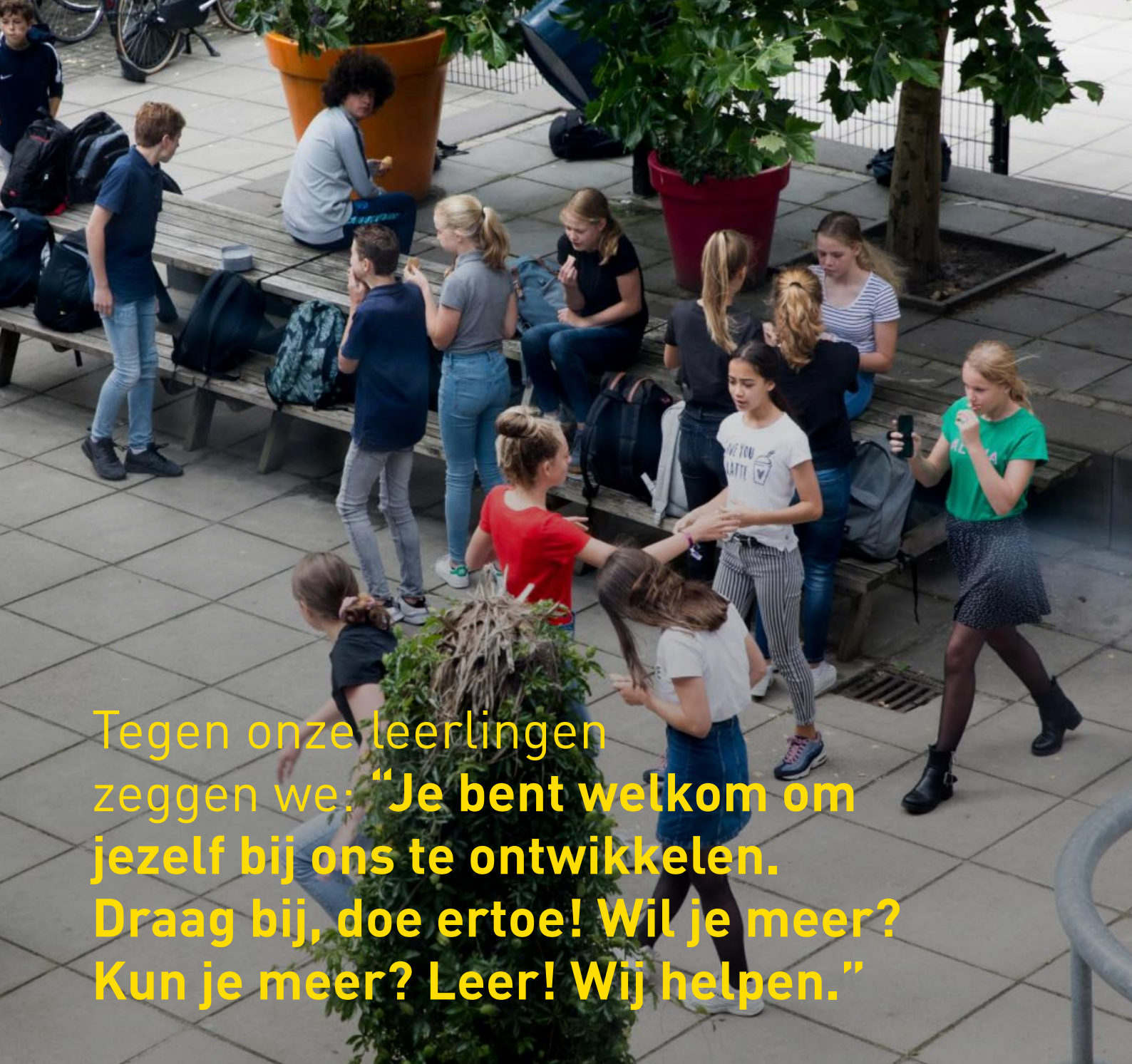
Voor Amersfoort

- Bieden we openbaar onderwijs waar elke jongere uit de regio een plek kan vinden
- Zijn we in staat en bereid om voorbij ons eigen belang te kijken naar het belang van de regio
- Zijn we een betrouwbare partner in de samenwerking
- Bieden we stad en regio een hoge onderwijskwaliteit
- Dragen we actief bij aan de Amersfoortse gemeenschap.

Het leveren van deze meerwaarde komt niet vanzelf. Het vraagt aandacht, denkkracht en doorzettingsvermogen, elke dag weer. De in dit herijkte plan beschreven strategie draagt eraan bij dat deze meerwaarde ook de komende twee jaren voor al de betrokkenen realiteit zal zijn.

Vanuit deze missie en de visie op de meerwaarde van onze onderwijsgroep en gegeven de context waarin we ons werk doen vinden we houvast in een gezamenlijke koers die zich ontvouwt langs twee lijnen: de kwaliteit van onderwijs en de kwaliteit van medewerkers.

Als het gaat om de kwaliteit van onderwijs vinden we het belangrijk dat leerlingen zich breed ontwikkelen, zowel cognitief als psychologisch, sociaal en maatschappelijk. Daarvoor willen we onze leerlingen een warm welkom bieden in een stimulerende leeromgeving. We leggen de nadruk op wat al aanwezig is en wat al wel lukt om van daaruit talenten van leerlingen door te ontwikkelen. Zo vinden leerlingen de juiste plek zowel qua niveau als aard. Voor dat laatste is samenwerking met de toeleverende en afnemende scholen cruciaal en onderlinge samenwerking tussen de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort onontbeerlijk en een meerwaarde die we als scholengroep juist kunnen bieden.



Tegen onze leerlingen
zeggen we: **“Je bent welkom om
jezelf bij ons te ontwikkelen.
Draag bij, doe ertoe! Wil je meer?
Kun je meer? Leer! Wij helpen.”**

De integratie van technologische innovatie in ons onderwijs en onze organisatie is vanzelfsprekend. Het ondersteunt het bieden van meer regie, het gebruiken van data-analyse voor het bepalen van de effectieve interventies en het verrijkt de mogelijkheden om kennis op te doen, denkvaardigheden te oefenen en te toetsen en bedrijfsvoering efficiënt te organiseren.

Om onze koers op de kwaliteit van onderwijs te realiseren kunnen we niet zonder onze

medewerkers. Zij zijn de belangrijkste factor in het onderwijs en de drijvende kracht achter de dagelijkse praktijk op school. De Onderwijsgroep Amersfoort waardeert hen en hun rol en wil hen helpen in de ontwikkeling van de pedagogische, didactische en digitale vaardigheden die nodig zijn in de uitdagende maatschappelijke context waarin we ons werk doen.

Deze twee lijnen werken we in het vervolg van dit document verder uit.

Strategisch thema 1

Kwaliteit van onderwijs

AMBITIE 1 – Onze scholen hebben een herkenbaar en aantrekkelijk profiel in de regio Amersfoort

De scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort bieden openbaar onderwijs met een palet aan scholen met ieder een herkenbaar eigen profiel. Vanuit dat profiel geven we kwalitatief goed onderwijs aan alle leerlingen dat voldoet aan de landelijke normen voor basiskwaliteit. Wat ons aantrekkelijk maakt voor leerlingen en hun ouders en voor medewerkers is onze eigen ambitie dat ons onderwijsaanbod en onderwijsproces recht doen aan de verschillen tussen leerlingen, de verschillen in achtergrond, cultuur, capaciteiten en leervoorkeuren. Het doel is dat we alle leerlingen de kans bieden om zich optimaal te ontplooiën. We bieden een schoolklimaat

waarin diversiteit een kracht is die we gebruiken om alle leerlingen te laten groeien en bloeien.


Wanneer zijn we tevreden?

1. Alle scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort hebben een herkenbaar en aantrekkelijk profiel en een onderscheidend onderwijsconcept. Dit resulteert in voldoende instroom van leerlingen,¹ en tevreden ouders en leerlingen als het gaat om de kansen die de scholen bieden voor ontplooiing.
2. Gezamenlijk bieden de scholen aan elke leerling van de Onderwijsgroep Amersfoort de kans op de meest passende plek en garanderen we voor elke

Welkom bij Onderwijsgroep Amersfoort!

De scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort verzorgen openbaar voortgezet onderwijs in Amersfoort, variërend van voortgezet speciaal onderwijs tot categoriaal gymnasium.

Hier staan wij voor



De Amersfoortse Berg 't Atrium Pro33College Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt

VMBO Trivium College Axia College Amstort College Vathorst College

overstapper een plek. Dit uit zich in een goede onderlinge samenwerking en warme overdracht bij zowel doorstroom, op- als afstroom, welke is terug te zien in tevreden ouders en leerlingen die succesvol hun onderwijsloopbaan kunnen vervolgen.

3. Zonder uitzondering zijn al onze scholen van goede kwaliteit en voldoen al onze scholen minimaal en aantoonbaar aan de basiskwaliteit. Eind 2023 hebben we samen gedefinieerd wat we verstaan onder de eigen ambities op het gebied van onderwijskwaliteit, aanvullend op de basiskwaliteit, en aan welke criteria we dat terug willen zien.
4. Verder zien we onze eigen ambitie op het gebied van onderwijsaanbod terug: in de schoolplannen en jaarplannen spreken we af hoe elke school recht doet aan verschillen tussen leerlingen en hen de kans biedt om zich optimaal te ontplooiën. Uit leerlingen-, ouder- en medewerkers-tevredenheidsonderzoeken blijkt ook dat de kracht van scholen wordt gezien en gewaardeerd en in de onderwijsresultaten zien we terug dat leerlingen zich optimaal op basis van hun capaciteiten ontplooiën.
5. In de kwaliteitsgesprekken, gebaseerd op ons gezamenlijk kwaliteitskader, bespreken we systematisch de ontwikkeling van onderwijskwaliteit. We waarderen wat er is, vieren de resultaten en sturen bij waar nodig.

1 Voldoende is voor de ene school een stabiele instroom, voor de andere een lichte groei. Dit is afhankelijk van de context van de school – schoolontwikkeling, concurrentie, beschikbare huisvesting en faciliteiten, etc. - en wordt in onderling overleg op basis van de schoolplannen vastgesteld.

Schoolvoorbeelden

Elke school heeft een herkenbaar en aantrekkelijk profiel. We bouwen daarbij voort op de goede praktijken en beginnen (gelukkig) niet op nul. Binnen onze Onderwijsgroep zijn er op elke school al mooie voorbeelden van wat we samen beogen; en die mooie voorbeelden waarderen we.

Axia

Een school voor voortgezet speciaal onderwijs waar leren midden in de samenleving centraal staat. Axia zet met een hecht team in op goed samenspel met ouders en hulpverlening en maakt de beweging van gedifferentieerde instructie naar individuele leerlingbegeleiding. Daarbij gaat de school uit van de principes van positive behavior support.

't Atrium

Een groeiende school met aantrekkelijke profielen op het gebied van sport, internationaal en Xplore. De school wil zich duurzaam ontwikkelen op basis van bewezen onderwijsvernieuwingen en biedt bijvoorbeeld een tweejarige brugklas.

Amsfort College

Met acht pijlers bouwt het Amsfort College aan vernieuwend toekomstbestendig gepersonaliseerd onderwijs. Met duidelijk onderscheidend aanbod in vaktijd, studietijd en een GO! Programma waarin de leerlingen zich oriënteren op de mogelijke uitstroomprofielen loopt het Amsfort College voor op de ontwikkeling van de nieuwe leerweg.

De Amersfoortse Berg

Deze school werkt aan het systematisch vergroten van de flexibiliteit in het aanbod en meer ruimte voor het eigen leerproces. In de onderwijsorganisatie wordt dit zichtbaar in een rooster met vier vaste elementen: een startblok voor persoonlijke

vorming, vakinhoudelijke onderwijstijd, keuzeruimte en vakoverstijgend aanbod voor talentontwikkeling. Het doel van het startmoment is persoonsvorming en leren leren.

Op De Amersfoortse Berg kun je ontdekken waar je goed in bent en krijg je ruimte om je eigen talenten te ontdekken. Dat doen ze onder meer tijdens de Berguren. Daarnaast kan je bij vwo bèta onderzoek doen als junior wetenschapper.

PRO33college

Als samenwerkingschool is de kracht van verschillen een onmisbare kernwaarde van PRO33college. De school biedt persoonlijk maatwerk om zelfvertrouwen, zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid te stimuleren. De school werkt nauw samen met bedrijven en organisaties in Leerlabs waarin levensechte praktijkgerichte leerlijnen worden aangeboden.

Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt

Deze school gebruikt de kracht van de traditie van het gymnasium om nieuwe

doelgroepen te bereiken. De school biedt een ambitieus leerklimaat en werkt aan flexibilisering van het aanbod met meer ruimte voor keuze en differentiatie, vakoverstijgende projecten, community building en het vergroten van leer- en veerkracht.

Vathorst College

Dit is een cultuurprofielschool met een vernieuwend onderwijsconcept. Leerlingen leren en werken in leerhuizen waar meerdere leerjaren en niveaus elkaar ontmoeten, leerlingen leren stap voor stap zelf verantwoordelijk te zijn voor hun leerproces. De school biedt contextrijk onderwijs. De school verdiept deze planperiode dit onderwijsconcept, onderbouwt en zet volgende stappen.

VMBO Trivium College

Het VMBO Trivium College onderscheidt zich als een ondernemende school waarin leerlingen zelf eigenaar zijn van het onderwijs dat aansluit bij de 21e eeuwse belevingswereld, begeleid en gecoacht door een professionele vakdocent.



AMBITIE 2 - Onze leerlingen hebben regie over hun eigen leerproces

Het onderwijs van de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort doet recht aan verschillen. Mensen verschillen nu eenmaal van elkaar. Dat zien we ook op onze scholen. Elke leerling is anders en leert op een andere manier. Wij bieden in ons onderwijs ruimte voor verschillen. Dat heeft ten eerste invloed op de inhoud van ons onderwijsaanbod en -proces: leren omgaan met je eigenheid en tegelijk met de verschillen met de ander in wisselende situaties is een basisvaardigheid voor het dagelijks leven. Dat maakt het een belangrijk onderdeel van socialisatie en personificatie. Ten tweede heeft het invloed op de manier waarop we ons onderwijsaanbod en onderwijsproces organiseren. We differentiëren in ons onderwijs en geven onze leerlingen ruimte voor regie binnen het curriculum. Waar dat kan laten we ons daarbij ondersteunen door ICT, bijvoorbeeld bij de inzet van blended learning. ICT biedt namelijk volop mogelijkheden voor onderwijs op maat, voor het vergroten van regie van de leerling, voor het faciliteren van de docenten bij het coachen en begeleiden van de leerlingen in hun leerproces, en dat onderwijs minder tijd- en plaats afhankelijk wordt.

Wanneer zijn we tevreden?

1. Onze scholen bieden – passend bij hun doelgroep – leerlingen regie en eigenaarschap. Elke school differentieert in het onderwijs en werkt met verschillende activerende didactische werkvormen die aansluiten bij de behoeftes van de leerlingen en de beoogde leerdoelen. In elk schoolplan is zichtbaar wat en hoe de scholen hieraan doen.
2. Leerlingen worden begeleid en gecoacht in het ontwikkelen van regie op hun eigen leerproces en leren om ervoor te zorgen dat ze hun leren zelf organiseren. Daarbij ligt de focus op eigenaarschap.
3. Elke school biedt de medewerkers de professionalisering die nodig is om het maatwerk in het onderwijsaanbod en onderwijsproces te realiseren.
4. We inventariseren de mogelijkheden die ICT en huisvestingsfaciliteiten ons bieden om maatwerk in het aanbod en het proces te ondersteunen en elke school heeft een route voor de implementatie van de oplossingen die bij de context van de school passen.
5. Onze ICT-infrastructuur staat garant voor excellente toegang tot internetdiensten voor leerlingen en medewerkers. De structuur is kostenefficiënt en faciliteert tijd- en plaatsafhankelijk werken.
6. Elke school laat in het schoolplan zien hoe de scholen cyclisch de voortgang en de gewenste impact op leerlingen en docenten volgen en waar nodig bijsturen.

Schoolvoorbeelden

Deze ambitie zien we op elke school van de Onderwijsgroep terug, elk met zijn eigen inkleuring, passend bij de eigenheid van de school. Een greep uit de schoolplannen: de leerhuizen op het Vathorst College, studietijd en GO! Tijd in het rooster van het Amsfort College, of het strategisch inzetten van online leren als aanvulling op het reguliere onderwijsaanbod op het Axia. Bij 't Atrium wordt er sinds 2021 gewerkt met een flexrooster en wordt er werk gemaakt van het vergroten van eigenaarschap bij de leerlingen en De Amersfoortse Berg gaat in de onderwijsorganisatie werken met keuzetijd en een dagelijks startblok waarin de leerlingen met de mentor zich richten op persoonlijke vorming en leren leren om zo de regie van de leerlingen op het eigen leerproces te vergroten.

AMBITIE 3 - Wij dragen samen met ons netwerk bij aan kansengelijkheid

Kansenongelijkheid is een maatschappelijk probleem. We willen als Onderwijsgroep Amersfoort er alles aan doen om bij te dragen aan kansengelijkheid, omdat dit bijdraagt aan onze missie: leerlingen op het voor hen hoogst haalbare niveau onderwijzen.

Kansenongelijkheid wordt veelal zichtbaar bij de overgang van de ene naar de andere onderwijssoort en in het onderwijssucces van leerlingen. Om de ongelijkheid te verkleinen is een goede samenwerking onderling en met onze partners in het veld onontbeerlijk. Ons voortgezet onderwijs is namelijk een schakel in een lange keten van onderwijs die onze leerlingen doorlopen. Voor leerlingen is een ononderbroken onderwijsproces van belang. Een soepele overgang bij de stap van de ene naar de onderwijssoort of van onderwijs naar werk helpt daarbij. We zien dan ook de toegevoegde waarde van goede verbindingen tussen onze scholen onderling en met de basisscholen en instellingen voor beroeps- en wetenschappelijk onderwijs. Op basis van goede relaties werken we met concrete afspraken aan soepele overgangen en een doorlopende leerlijn voor elke leerling.

Vergroten van kansengelijkheid loopt ook via het leerlingen helpen ontdekken wie ze zijn en waar hun talenten en motivatie liggen. Zo ondersteunen we hen bij de oriëntatie op een toekomstig beroep en passende vervolgopleiding.

Vergroten van kansengelijkheid is soms het bieden van andere oplossingen en nieuwe kansen. Idealiter ontvangen alle leerlingen onderwijs dat aansluit bij hun ontwikkelingsmogelijkheden, zo dicht mogelijk bij huis, met makkelijke overgangen tussen verschillende vormen van onderwijs en/ of ondersteuning, leidend naar passend vervolgonderwijs of een passende plek op

een andere school of op de arbeidsmarkt. Onderwijsgroep Amersfoort biedt leerlingen kansen om op te stromen. Soms komt een leerling later tot bloei of loopt hij of zij tijdelijk vast en is een andere stap nodig om een leerling weer tot leren en ontwikkelen te laten komen. Leerlingen van onze scholen zijn in dit soort situaties altijd welkom bij een andere school van Onderwijsgroep Amersfoort wanneer deze beter past en het leren bevordert. We werken daarbij goed samen met de jeugdzorg en met het samenwerkingsverband die vanuit hun expertise de ontwikkeling van de leerlingen ondersteunen.

Wanneer zijn we tevreden?

1. We ontwikkelen een visie op samenwerken met onze partners in het veld op basis van het profiel van de Onderwijsgroep Amersfoort en de strategische positionering van onze scholen.
2. Elke school onderhoudt vanuit die visie het netwerk met toeleverende scholen, afnemende onderwijsinstellingen, leerlingondersteuning en binnen het samenwerkingsverband(en).
3. Elke school laat zien welke bijdrage wordt geleverd aan het vergroten van kansengelijkheid.
4. We werken aan doorlopende leerlijnen en ontwikkelen een aanpak voor de leerlingbegeleiding bij de overgang van de ene naar de andere onderwijssoort (speciaal of regulier) of arbeidsmarkt om een soepele overgang te ondersteunen (m.b.v. decanaat, loopbaanoriëntatie, stages, etc.).
5. Leerlingen die overstappen naar een andere onderwijssoort (regulier of speciaal) komen weer tot leren en kunnen hun onderwijsloopbaan voorzetten.

Strategisch thema 2

Kwaliteit van medewerkers

AMBITIE 4 - We beschikken over voldoende medewerkers die gekwalificeerd zijn

De kwaliteit van het onderwijs is onlosmakelijk verbonden aan de kwaliteit en het werkplezier van de medewerkers en de teams op scholen. We zorgen daarom dat de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort een plek zijn waar alle collega's, docenten en ondersteunend personeel, willen werken, willen leren en gemeenschappelijk voor het beste onderwijs voor de leerling gaan. Onderwijsgroep Amersfoort biedt een ontwikkelingsgerichte omgeving voor haar medewerkers. We zijn – in een krappe arbeidsmarkt – een aantrekkelijke werkgever voor toekomstige medewerkers.

Wanneer zijn we tevreden?

1. Stagiaires van de lerarenopleidingen krijgen intensieve begeleiding en startende leraren worden goed gecoacht.
2. We binden en boeien onze medewerkers en behouden hen evenals de (toekomstige) docenten en zij-instromers die aan de opleidingsscholen verbonden zijn.
3. We zijn een betrouwbare en toegankelijke werkgever die afspraken nakomt. Dat blijkt uit de medewerkers-tevredenheidsonderzoeken.
4. We zijn een scholengroep die veel investeert in persoonlijke ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid en welbevinden van onze medewerkers. We kijken niet alleen naar wat nu nodig en gewenst is, maar we anticiperen ook op wat komt.
5. We anticiperen op het bestaande lerarentekort door bij het invullen van vacatures samen te werken binnen de Onderwijsgroep en met elkaar na te denken over het anders organiseren van onderwijs waar mogelijk.

AMBITIE 5 – Onze medewerkers nemen regie over hun professionalisering

Onderwijsgroep Amersfoort wil een lerende organisatie zijn en stimuleert en ondersteunt het leren door goede samenwerking en afstemming binnen en tussen scholen. Al onze medewerkers zijn professionals die willen samenwerken om de leerlingen zo optimaal mogelijk te begeleiden in het leerproces. Of dat nu op de gang, in de bieb, in de klas, bij de balie of op het schoolplein is. Zij zorgen ervoor dat iedere leerling wordt uitgedaagd en het best passende onderwijs krijgt om te groeien als actieve en sociale burgers. Iedere medewerker neemt daarbij

Schoolvoorbeelden

De scholen van Onderwijsgroep Amersfoort investeren aantoonbaar in hun medewerkers. Een paar voorbeelden. Het Amsfort College zet in op didactisch coachen en het vakoverstijgend en lesorganisatie-overstijgend leren werken.



't Atrium laat het team kennismaken met Tante Lean als gezamenlijk uitgangspunt van samen organiseren. 't Atrium werkt vanuit de gedachte van een professionele cultuur van werving naar inwerken en binden waarbij een goede informatievoorziening centraal staat. Het Johan van Oldenbarnevelt investeert in een goede inductieperiode van nieuwe collega's; ook vergroten docenten hun deskundigheid in een academie die zij zelf organiseren. De Amersfoortse Berg versterkt het werken in teams en werkt

met Professionele Leergemeenschappen. PRO33College ziet hun team als een actieve leer- en ontwikkelgemeenschap en het Vathorst College werkt in lijn met het onderwijsconcept aan het versterken van formatief handelen en aan het samenwerken in zelfsturende teams. Ook het leiderschap en de leiderschapsontwikkeling krijgt op de verschillende scholen aandacht, vaak door middel van een apart traject voor het directie en teamleiders.

de verantwoordelijkheid voor zijn eigen functioneren en ontwikkelen, maar ook voor de organisatie als geheel. Ze tonen eigenaarschap en investeren in hun professionalisering, zodat ze zijn toegerust om de onderwijsambities van hun school te realiseren. Medewerkers zetten hun kennis en ervaring in voor alle leerlingen en delen die kennis breed binnen onze scholen. In de ontmoeting en de gesprekken tussen collega's vindt ook het informele leren plaats.

Wanneer zijn we tevreden?

1. In de schoolplannen maken we concreet hoe we investeren in de professionalisering van onze medewerkers in lijn met onze onderwijsvisie.
2. Medewerkers staan in verbinding, zijn teamgericht, werken interdisciplinair en nemen regie op hun professionalisering.
3. Wanneer medewerkers op verschillende thema's samenwerken als professionele leergemeenschappen.
4. We bieden docenten scholing over de belangrijkste pedagogische en didactische principes.
5. We ontwikkelen scholing voor en door medewerkers om hun digitale geletterdheid te vergroten.
6. We organiseren uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen medewerkers, zowel op scholen als tussen scholen.
7. Uit de medewerkers-tevredenheids-onderzoeken komt naar voren dat medewerkers tevreden zijn over de professionaliseringsmogelijkheden.

AMBITIE 6 - Onze leidinggevenden investeren in hun leiderschapskwaliteiten

De ontwikkeling van onze medewerkers gebeurt niet 'ieder voor zich'. Leren gedijt optimaal in samenwerking met de collega's om je heen. Je leert van en met elkaar, je leert door te doen, door van elkaar feedback te ontvangen. Daarom geven onze leidinggevenden sturing en coaching aan het leren van hun medewerkers. Ze nemen de problemen niet over, maar laten hen zélf de juiste keuzes maken. Zo groeit het vertrouwen van medewerkers en nemen ze meer verantwoordelijkheid. Dat draagt bij aan een cultuur van gespreid en gedeeld leiderschap, waarin verantwoordelijkheden laag in de

organisatie liggen. Leidinggeven is niet alleen verbinden, samenwerken en besluiten nemen, maar ook kritisch naar jezelf kijken en jezelf blijven ontwikkelen, in elke fase van de loopbaan.

Wanneer zijn we tevreden?

1. We investeren als onderwijsgroep in leiderschapsontwikkeling.
2. We starten het gesprek over de competenties die we zelf voor leiderschap willen hanteren.
3. Schoolleiders zijn bezig met de ontwikkeling van hun persoonlijk leiderschap en investeren in de ontwikkeling van hun MT's.





ONDERWIJSGROEP
AMERSFOORT