

Schoolplan 2026–2031

The logo for Ave Nier College is a dark blue shield with a white border. The text "AVE NIER COLLEGE" is written in white, bold, sans-serif capital letters. "AVE" and "NIER" are on the top line, and "COLLEGE" is on the bottom line.

**AVE
NIER
COLLEGE**

1. Avenir College. De toekomst is voor doeners.

De school waar het afgelopen jaar hard aan gewerkt is, heeft eindelijk een echte naam: Avenir College. Deze school is de nieuwe school voor vmbo en praktische havo in Maastricht. Het Avenir College is ontstaan vanuit de gedachte dat leren meer is dan stilzitten op een stoel aan een tafel met een boek voor je. In de afgelopen maanden is gewerkt aan een school die leerlingen de kans geeft te ontdekken, die onderwijs niet opknipt in allemaal losse stukken. Het Avenir College is een school voor doeners.

Avenir College bouwen we voor een generatie die midden in de wereld staat. Die wil begrijpen hoe dingen werken door ermee aan de slag te gaan. Wij helpen leerlingen om de toekomst zelf vorm te geven. Om ideeën werkelijkheid te maken. En om te ontdekken dat ze veel meer kunnen dan ze denken.

Als je maar durft. Als je maar doet.

Aan die school waarin de toekomst voor doeners is, hebben we in de afgelopen tijd hard gewerkt. En we blijven eraan werken. We bouwen het Avenir College op, jaar na jaar. In 2026-2027 gaat de school van start met bijna 180 brugklassers in ons gebouw aan de Bemelerweg. Later sluiten de volgende leerjaren aan. In 2031 is voorzien in nieuwbouw. Dat is mooi, omdat we dan behalve een prachtig onderwijsprogramma de omgeving kunnen geven die daar perfect bij past. In dit schoolplan staan onze plannen. Onze ideeën over onderwijs en kwaliteit, over de organisatie, onze ideeën over samenwerking binnen en buiten de school.

Aan de basis van het Avenir College staan twee scholen: VMBO Maastricht en het Bonnefanten College. Twee scholen, ieder met een eigen geschiedenis, eigen karakter en eigen veerkracht, bouwen hier samen aan iets nieuws. Een school die weet waar ze vandaan komt, maar vooral één kijkt naar wat leerlingen vandaag nodig hebben om morgen hun plek te vinden.

Het geheel wordt meer dan de som der delen. Dat is een spannend proces en een geweldige kans. Een kans om de stad Maastricht te voorzien van een praktische school waar kinderen die graag *doen* helemaal op hun plek zijn. Waar zij een vmbo- of havo-diploma kunnen halen op een manier die bij hen past. In een ruimte waar ze mogen zijn wie ze zijn en waar wij samen met hen leren, iedere dag weer.

Disclaimer

Het Avenir College is in opbouw en dit schoolplan dus ook. Alle wettelijke onderdelen die in een schoolplan terug moeten komen, komen aan de orde, maar het ene is beter uitgewerkt dan het andere. Omdat niet alleen onze leerlingen, maar ook wij al doende leren. En hoewel we onze blik altijd op de toekomst richten, hebben we geen glazen bol. Dit plan zal dus met de jaren worden bijgewerkt zodat het in lijn blijft met de ontwikkelingen op de school. Het goede nieuws is, dat de scholen waaruit het Avenir College bestaat, VMBO Maastricht en het Bonnefanten

College, beide hun beleidsstukken goed op orde hebben. Dat betekent dat de dagelijkse praktijk geborgd is. Het beleid moet alleen nog op een Avenirleest geschoeid worden.

Visie Avenir College

Wij zijn dé nieuwe school voor doeners in Maastricht: een nieuw vmbo en praktische havo. In alles wat we doen op én rondom de school vormen onze leerlingen het vertrekpunt. We werken vanuit een sterke verbinding tussen leerlingen, docent, ondersteunend personeel en ouders. Onze visie bestaat uit vier onderdelen, die we hieronder uitwerken.

1. De leerling als vertrekpunt

De leerling vormt ons vertrekpunt. We stellen onszelf steeds de vraag: wat heeft deze leerling nodig om tot leren te komen? Dat staat elke les centraal: het leren van de leerling (en dus niet de methode of het boek). We willen leerlingen écht bereiken, met oprechte interesse in wie ze zijn en wat ze doen, ook buiten school.

Dit vraagt van ons dat we kijken naar ontwikkeling in de volle breedte: we kijken dus naar de hele leerling, en niet alleen naar wat er goed of niet goed gaat bij Rekenen.

We zijn trots op onze leerlingen en bieden hun een plek waar ze graag zijn, waarbij we voortbouwen op wat ze al kunnen.

We hebben aandacht voor zelfdiscipline. We bedoelen hiermee het vermogen om dingen te doen waar je geen zin hebt, maar waarvan je wel (in de verte) begrijpt dat je ze moet doen. We leren leerlingen wat dit begrip inhoudt en voeren het gesprek rondom motivatie- bevorderende en – remmende factoren rond vakken, huiswerk en schoolorganisatie.¹

2. De praktijk centraal

Onze school is een plek voor doeners: leerlingen leren door te doen, te bewegen en te ervaren, ook binnen de theoretische vakken. We zorgen ervoor dat leerlingen begrijpen waarom ze iets leren of doen en door te werken in leergebieden.

3. Rust vormt de basis

Om het mogelijk te maken om de leerling als vertrekpunt te nemen, is het nodig dat er rust, duidelijkheid en structuur is in de school. Leerlingen en medewerkers weten dan wat er van hen wordt verwacht. Door een vast dagritme en langere lestijden creëren we rust voor leerlingen en docenten. Verder bieden we ruimte in het rooster voor maatwerk in de vorm van keuzewerktijd. Met duidelijke afspraken die in de hele school gelden en door middel van heldere communicatie, zorgen we voor rust in de school.

Van der Hilst 2024, p. 21

4. Samen maken we de school

Omdat de leerling ons vertrekpunt is, moeten we ook onze onderwijsorganisatie zo inrichten. Dit betekent dat we een team gecentreerde organisatie maken, waarbij docenten werken in kernteams rondom een groep leerlingen. Binnen deze teams leren we van elkaar en bieden we actief hulp.

Wij zien onze school als een leefgemeenschap. Binnen een veilige omgeving oefenen leerlingen tijdens het gehele onderwijsprogramma met democratische vaardigheden, zoals kritisch denken, debatteren, tonen van empathie en samenwerken.²

We bouwen aan sterke relaties tussen leerlingen en medewerkers en zetten in op ouderbetrokkenheid en samenwerking met de omgeving. Samen creëren we een school waar het leuk is om te werken en er de ruimte is voor groei en ontwikkeling.

2. Analyse van de huidige situatie

De basis voor het vormen van de vmbo/havo-school met een praktisch profiel ligt in het eindrapport Toekomstbestendig vo in Maastricht van de Adviescommissie Route Voortgezet Onderwijs Maastricht 2040 (ARVO). Dit rapport verscheen in maart 2023 en bevat een analyse en ontwerpcriteria/denkrichting voor het complete vo in Maastricht. In dit rapport wordt de nieuw te vormen school als volgt getypeerd:

‘Een school met havo, vmbo gl/tl en vmbo b/k: deze school biedt naast havo en vmbo gl/tl een breed vmbo basis/kader met zoveel mogelijk uitstroomprofielen. Te overwegen is om op deze school de beroepsgerichte oriëntatie te versterken met bijvoorbeeld een praktijkhavo in het aanbod.’

Het ARVO-rapport is verder uitgewerkt in het Integraal Huisvestingsplan van Maastricht in november 2024. Daarin wordt gesproken over een nieuwe school voor vmbo en praktische HAVO. Het profiel wordt gekenmerkt door de kernwoorden: projectonderwijs, skills, muziektalent.

De nieuwe school wordt gevormd door het Bonnefanten College en VMBO Maastricht samen te laten gaan. Omdat alle scholen in de nieuwe constellatie (gedeeltelijke) nieuwbouw krijgen is het IHP een proces in fasen, waarbij de nieuwe vmbo-havo-school het laatst aan de beurt is. De planning is als volgt:

- Januari 2028 voorbereidingen
- Augustus 2029 start bouw
- Augustus 2031 ingebruikname

Technisch is de school per 1 augustus 2026 één school. Er is al een begroting en aan een formatieplan wordt gewerkt. De onderwijskundige en organisatorische invulling krijgt vorm tussen nu en januari 2028, waarbij we de twee organisaties gefaseerd in elkaar vlechten. Leerlingen die al begonnen zijn aan hun PTA mogen binnen dat programma hun opleiding afmaken.

² Van der Hilst 2024, p. 46

Met het Avenir College ligt er een mooie kans voor LVO en voor de stad Maastricht om voor de praktisch ingestelde leerling een opleiding vorm te geven die recht doet aan dit type leerling. Onderwijs dat uitgaat van de praktijk en dat ruimte maakt voor leerlingen die beter leren door te doen. Uiteraard is kwalificatie ook voor deze leerlingen een ultiem doel, maar met de weg er naartoe benutten we andere vormen van leren dan uitsluitend leren uit boeken.

Leerlingenpopulatie

De praktisch ingestelde leerling met een vmbo en/of havo-advies is de groep waar onze school zich op richt. Uit de analyse in het IHP blijkt dat er 1200 leerlingen in de markt zijn op wie dit profiel van toepassing kan zijn.

Onze doelgroep is divers: de bedoeling is om zoveel mogelijk uitstroomprofielen vorm te geven, zodat we leerlingen met een praktische leerbehoefte zo goed mogelijk kunnen bedienen, maar ook de havo-leerling die met een net andere, praktische aanvliegroute van theoretische vakken succesvol kan zijn.

Omdat de school nieuw is in het scholenspectrum van Maastricht zullen we extra aandacht moeten hebben voor de positionering en marketing. Met een uitgesproken praktisch profiel en een goede doorstroom naar MBO of HBO kan de School voor Doeners een goed alternatief zijn voor leerlingen die praktisch zijn ingesteld, zowel op vmbo als havo-niveau. We hopen met een aantrekkelijk profiel de nieuwe school in Maastricht te kunnen positioneren. In het schooljaar 2026-2027 starten we met ongeveer 180 nieuwe brugklassers. Het exacte getal is op 1 oktober duidelijk, in deze laatste maanden van het jaar fluctueert het aantal brugklassers altijd.

3. Cultuur

Het Avenir College wordt gevormd vanuit twee scholen: het Bonnefanten College en VMBO Maastricht. De vorming van deze school is onderdeel van de transitie van het voortgezet onderwijs in Maastricht. Met deze transitie heeft LVO zijn verantwoordelijkheid genomen om een aanbod vorm te geven dat alle leerlingen in Maastricht de kans geeft een school te kiezen die bij ieder van hen past. Het aanbod is verdeeld in vier profielen, waarvan de vakmanschapsroute van de School voor Doeners er een is. Zowel BFC als VMBO hebben elk hun eigen historie en onderwijskundig profiel en daarmee hun eigen cultuur. Daar zitten overeenkomsten: beide scholen bedienen vmbo-leerlingen met een praktisch profiel, waarmee de doelgroepen overlappen.

In het afgelopen jaar is gericht gewerkt aan een identiteit voor het Avenir College. Een breed gevormd conceptteam heeft, ondersteund door bureau de Zoouou gewerkt aan een nieuwe identiteit met respect voor de bestaande scholen. Uit dat proces is de nieuwe naam Avenir College voortgekomen. Met een naam ben je er nog niet. Het proces op weg naar de nieuwe school en het afscheid nemen van de oude scholen zal voortgezet worden en dat gaat over de binnen- en de buitenkant. De nieuwe naam, de nieuwe identiteit geeft enerzijds richting aan het nieuwe, maar zal ook nog geladen moeten worden om de nieuwe cultuur echt samen op te kunnen bouwen. Daarbij hoort ook afscheid nemen van het oude.

In het bouwproces op weg naar de nieuwe school is gericht gewerkt aan beleid over omgangsvormen en regels. Dat zal in de komende jaren verder uitgewerkt worden. Dit beleid is gebaseerd op de volgende kernwaarden:

Kernwaarde 1. Respect

Respect is de basis van ons dagelijks handelen. We zorgen samen voor een omgeving waarin iedereen zich gezien en serieus genomen voelt.

Kernwaarde 2. Verantwoordelijkheid

We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en voor onze rol in het leerproces van leerlingen en de organisatie.

Kernwaarde 3. Groei

We geloven dat iedereen kan groeien: leerlingen én medewerkers. Groei ontstaat door samenwerking, reflectie en de bereidheid om te leren.

4. Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid baseren we op twee publicaties. Het boek Het kan zoveel mooier. 31 ideeën voor het voortgezet onderwijs. Ben van der Hilst, 2024. Voor de verdieping bij deze ideeën gebruiken we Teamgericht organiseren proefschrift, Ben van der Hilst, 2019. In deze twee publicaties wordt een overtuigend pleidooi gehouden voor teamgericht organiseren met ruime bevoegdheden voor lerarenteams, het centraal zetten van de ontwikkeling van leerlingen en het vormgeven van een arbeidsorganisatie die hierbij aansluit. Dit alles vanuit de gedachte dat de schoolorganisatie vooral het leren moet bevorderen en dat gebruikelijke organisatievormen in het voortgezet onderwijs dat maar heel beperkt doen.

Pedagogisch-didactische aanpak

De ontwikkeling van leerlingen is de kern van ons handelen. Activerend leren, doenerspedagogiek en differentiatie zijn sleutelbegrippen waarbij we expliciet aandacht hebben voor zelfdiscipline en zelfreflectie. We geven vorm aan een teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO); docenten werken in kleine teams en zijn verantwoordelijk voor een groep leerlingen.

De ontwikkeling van de individuele leerling wordt door het team gevolgd en ondersteund, de hele leerling is in beeld. Met de leerlingen worden reflectiegesprekken gevoerd om hun ontwikkeling goed te kunnen volgen, het zelfbeeld van de leerling te versterken en daarmee het leerproces te bevorderen. We sturen op zelfdiscipline: het vermogen om werk te doen dat misschien niet leuk is, maar wel moet.

Docenten bieden de stof op een praktische manier aan, leerlingen leren door te doen, in samenwerking met anderen en in relatie met de omgeving. Docenten ontwikkelen samen, delen *good practices* en zoeken de samenwerking met vervolgoopleidingen en bedrijven.

Het leerproces wordt breed beschouwd: niet alleen wat in het curriculum staat is van belang, op andere plaatsen wordt ook geleerd en dat waarderen we. Leerlingen leren van elkaar. We zien de school als een leefgemeenschap waar leerlingen oefenen en waarin democratische vaardigheden een plaats krijgen.

Curriculum: praktijk, samenhang en beheersingsleren

Praktijk

We zoeken in ons curriculum de balans tussen kerndoelen, burgerschap en praktijkleren. We bieden zoveel mogelijk uitstroomprofielen aan. Omdat de nieuwe school een vakmanschapsprofiel krijgt, gaan we uit van praktijk bij alle vakken. Dat betekent dat we ook bij de avo-vakken uitgaan van een praktische didactiek. Daarbij maken we gebruik van het ruime netwerk met bedrijfsleven en andere partners dat onze beide scholen nu al hebben voor het organiseren van bijvoorbeeld praktijkleren en stages.

Samenhang

Hiernaast vinden we samenhang belangrijk: hoe minder versnippering in het curriculum, hoe liever. Zo helpen we de leerlingen te begrijpen waarom ze dingen moeten leren en maken we dat leren urgenter en aantrekkelijker. We denken daarom vanuit grotere gehelen: niet een reeks kleine vakken, maar leergebieden waar verschillende disciplines samenkomen en vakoverstijgend gewerkt wordt. Natuurlijk moeten onze leerlingen ook een diploma halen en met name in de bovenbouw sturen we daarop. Maar we laten ons niet gijzelen door een eindexamen. We nemen de tijd om de structuur van het curriculum goed vorm te geven.

Beheersingsleren

We gaan bij ons hele onderwijsprogramma uit van het feit dat leerlingen de stof en/of de vaardigheden moeten beheersen. Een onvoldoende beheersing van het ene onderdeel wordt niet automatisch gecompenseerd door een voldoende bij het andere. Die beheersing stellen we niet alleen maar vast door summatieve toetsing. We kijken ook naar andere, meer natuurlijke manieren om vast te stellen of een leerling een volgende stap in zijn leerproces kan zetten. Denk aan projecten, presentaties en praktijkopdrachten. Uiteraard gaan we bij de ontwikkeling van ons onderwijs uit van de nieuwe landelijke kerndoelen.

Inclusief onderwijs

We geven ruim baan aan inclusief onderwijs: regulier programma waar dat kan, speciale ondersteuning waar dat moet. Omdat de arbeidsorganisatie is ingericht via compacte teams van docenten die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van een groep leerlingen (zie onder bij Kwaliteitszorg) is de ondersteuningsbehoefte goed in beeld. De teams kunnen altijd extra expertise inroepen, maar in principe is iedere leerling in beeld en ontglipt er niemand aan onze aandacht. Avenir College maakt onderdeel uit van het SWV Maastricht-Heuvelland. Met de scholen die er deel van uitmaken hebben we afspraken gemaakt over de extra ondersteuning van leerlingen met een behoefte daaraan. Onze school heeft een traditie in alle leerlingen opvangen en dat zullen we blijven doen.

Basisvaardigheden

Het Avenir College gaat uit van samenhang, zeker in de organisatie van het onderwijs. Dat betekent dat we de basisvaardigheden een prominente plek geven binnen de leergebieden, waarbij we taal en rekenen terug te vinden zijn op de lessentabel. Dat past bij onze school, maar is ook logisch: basisvaardigheden heten niet voor niets zo: ze vormen de basis van alles en staan dus niet apart. De basisvaardigheden integreren we binnen de leergebieden en de begeleiding van de leerlingen, zodat ze zelfstandig, zelfsturend en zelfredzaam worden. Taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid staan bij ons in het teken van de ontwikkeling van onze leerlingen. De vaste teams van docenten die aan groepen leerlingen gekoppeld zijn helpen bij het volgen van deze ontwikkeling. Op beide scholen van herkomst ligt beleid dat de basisvaardigheden betreft. In het komend jaar zal daarop gereflecteerd worden om er vervolgens Avenirbeleid van te maken. Daarbij verdient AI en de toepassing daarvan speciale aandacht. Op beide scholen van herkomst is veel ervaring met taalachterstandenbeleid, waardoor als vanzelf ook op het Avenir College taalachterstanden met aandacht en planmatig kunnen worden aangepakt.

5. Veiligheidsbeleid

Het veiligheidsbeleid zoals beschreven in schoolplan en veiligheidsbeleidsplan van VMBO Maastricht is in eerste instantie goed bruikbaar om de veiligheid op de Bemelerweg te kunnen garanderen voor iedereen die er werkt en leert. Met de start van de brugklas van het Avenir College vraagt het reflectie vanuit de visie en waarden van het Avenir waarna 'nieuw' beleid vormgegeven kan worden.

6. Kwaliteitszorg

In de nieuwe organisatie van het Avenir College gaan we uit van een arbeidsorganisatie die nauw aansluit bij de organisatie van het onderwijs. Docenten werken in teams en daar staat de ontwikkeling van leerlingen centraal. Het team is samen verantwoordelijk voor alle leerlingen waar het team over gaat. Ze delen als het ware het mentoraat.

In de teams gaat het over de ontwikkeling van de leerlingen die aan het team gekoppeld zijn en het uitgangspunt is dat niemand achterblijft. Kwaliteitszorg zit hier dus heel dicht op het werk en de verantwoordelijkheden van het team. Daarmee is er sprake van werk in uitvoering in een constante cyclus van ontwikkelen, reflecteren en bijstellen. Onze kwaliteitszorg is daarmee planmatig ontwikkelingsgericht. De teamleden zijn elk individueel aanspreekbaar op het resultaat van het team. Anders gezegd: iedereen ligt wakker als een leerling een diepe onvoldoende staat voor een vak en daardoor niet over dreigt te gaan.

Op dit moment wordt het kwaliteitsbeleid van het Avenir College samen met het brugklasteam ontwikkeld. We gaan daarbij uit van de visie van onze school (zie hiervoor). Volgens de wet bestaat een kwaliteitscultuur uit de volgende elementen:

1. Een gedeelde visie op 'goed onderwijs'
2. Verbeteringsgerichtheid binnen de school

3. Onderwijskundig leiderschap
4. Een organisatiestructuur die aanzet tot samenwerken

Hierbij moet de professionele dialoog centraal staan. Op het Avenir College zijn we bezig onze school zo in te richten, dat verbetering en daarover in gesprek zijn de kern worden van ons onderwijs. We bouwen onze school stap voor stap op. Dat is al een reflectief proces. Die houding: ontwikkelen, uitvoeren, terugkijken en verbeteren willen we zo in de hele school verankeren.

Naast een kwaliteitscultuur is het ook van belang om de juiste dingen vast te leggen. We bouwen daarom een systeem dat onze kwaliteitscultuur ondersteunt, niet andersom. Ons onderwijs blijft altijd mensenwerk, cijfers helpen daarbij. Omdat we samenwerken aan die cultuur, ontstaat een doorlopende leerlijn, worden onze leerlingen goed gevolgd en is er afstemming binnen leergebieden en tussen docenten over de inhoud van het onderwijs. De schoolleiding heeft een aanmoedigende, ondersteunende en begrenzendende rol in deze processen.

7. Mensen en organisatie

Het Avenir College gaat uit van de gedachte dat docent zijn een collectief beroep is. Een docent werkt intensief samen met andere docenten in teams die gaan over de ontwikkeling van leerlingen. De leden van het team gaan een commitment aan: er blijft geen leerling achter. Dat is een collectieve verantwoordelijkheid waar alle leden van een team individueel op aanspreekbaar zijn. Het team is samen verantwoordelijk om iedere leerling verder te brengen. Het hele team vervult gezamenlijk de rol van mentor voor de hele groep leerlingen waar het team aan gekoppeld is.

Uit de literatuur blijkt zonneklaar dat intensieve samenwerking en geloof in samen kunnen (*collective teacher efficacy*) tussen docenten de sleutel is om de kwaliteit van het onderwijs verder te brengen. Ons personeelsbeleid stemmen we hier stap voor stap op af. We gaan uiteindelijk toe naar voortgangsgesprekken per team, in het begin gekoppeld aan individuele gesprekken. In die laatste gesprekken gaat het over de schooldoelen en ieders bijdrage daaraan.

Niet alles kan tegelijk en dat hoeft ook niet: stap voor stap maken we de school meer van ons allemaal en wordt het op verschillende manieren zichtbaar dat we samen de school vormgeven. Binnen het team is aandacht voor ieders belasting en de juiste verdeling van werkzaamheden. Ook dit gebeurt in overleg tussen de teamleden. We willen het werk verdelen vanuit samenwerking en collectieve verantwoordelijkheid.

De schoolleiding heeft hier een cruciale rol, ook daar wordt gewerkt vanuit *collective efficacy*, zij zijn immers het voorbeeld en daar hoort voorbeeldgedrag bij. Vanaf het begin moedigt zij aan, stuurt bij en helpt in het proces op weg naar samenwerking voor de leerling. De teams worden verdeeld onder de leden van de schoolleiding, zodat ieder team een aanspreekpunt heeft. Schoolleiders schuiven ook vaak aan bij teamoverleggen. Zeker in het begin, maar ook later is er expliciet aandacht voor de cohesie in de teams. Procesbegeleiding is daarbij een belangrijk middel om alle teams goed gefaciliteerd in gesprek te houden.

We professionaliseren middels verschillende werkmiddagen per jaar en delen daar onze kennis met elkaar. Uiteraard is er ook ruimte voor individuele scholing. Uiteraard zijn onze collega's

bekwaam, bevoegd of op weg naar bevoegd voor het onderwijs dat zij geven. In onze teamstructuur zit een basis voor leren: we organiseren zo een cultuur van feedback en feedforward in een veilige omgeving voor iedereen die bij ons werkt. Omdat we nog jaren ontwikkelen, verwachten we dat dit een vast onderdeel van onze school- en werkcultuur wordt. In jaarlijkse teamgesprekken wordt bekeken wat goed gaat, wat beter kan en wie daar welke bijdrage aan gaat leveren. Van opgeleide teacher-leaders en LC/LD-docenten wordt verwacht hierin voorop te gaan.

Leiderschap is in de nieuwe school naast samenwerking een belangrijk aandachtspunt. We verwachten van iedereen die op school werkt dat hij zijn eigen leider is en zijn best doet de juiste vragen te stellen om als professional verder te komen in zijn ontwikkeling. Dat noemen we eigenaarschap. We werken op basis van vertrouwen samen naar ons belangrijkste doel: de ontwikkeling van onze leerlingen. En verder is er sprake van gedeeld leiderschap: we staan samen voor de ontwikkeling van onze leerlingen. We werken samen, we lachen samen en we pakken samen aan. Bij onze benoemingen houden we rekening met onze wens een diverse school te zijn.

Een medewerker op onze praktische vmbo-havo-school handelt professioneel en dat betekent dat hij:

- gericht is op verbeteren van zijn eigen handelen. Reflectie is een tweede natuur, regelmatig scholen is vanzelfsprekend en samenwerken is de kern van zijn werk.
- goed en vaardig samenwerkt met collega's.
- de visie van de school volledig onderschrijft en daarnaar handelt.
- bijdraagt aan de bloei van de organisatie.
- zelfstandig, initiatiefrijk en innovatief in zijn handelen is.
- in de klas een pedagoog, didactisch sterk en vakinhoudelijk bekwaam is.

Dit profiel is gebaseerd op de eerdergenoemde werken van Ben van der Hilst.

8. Samenwerking

De structuur van het Avenir College legt een sterke nadruk op samenwerking. Docenten werken samen in teams rondom leerlingen. Ook in onze in- en externe relaties willen we graag samenwerken, daar willen we congruent in zijn. Dat betekent dat we de relatie met ouders/verzorgers willen versterken, door de driehoek ouder-leerling-school onderdeel te maken van onze pedagogiek: we trekken ook hier samen op om de ontwikkeling van onze leerlingen zo goed mogelijk te kunnen volgen en stimuleren.

We zetten in op een betrokken medezeggenschapsstructuur met daaronder een ouderraad, leerlingenraad of een klankbordgroepenstructuur zodat alle perspectieven gehoord worden en we alle invalshoeken meenemen in onze (onderwijs)ontwikkeling. We werken toe naar een sterke leerlingenparticipatie. Leerlingen worden betrokken bij de feedbackstructuur richting personeel. We zien de school als proefplaats: hier kun je oefenen wat straks in de maatschappij van je gevraagd wordt. Omdat het profiel van onze school praktisch is ligt het voor de hand om leerlingen ook te betrekken bij de organisatie van de school. Denk aan het (mede) runnen van de kantine, de organisatie van leerlingactiviteiten. De sterke samenwerking met externe partners die al bestaat, houden we vast en bouwen we uit. Vooral voor een praktische school is het van

belang de banden met het PO, MBO, HBO en het bedrijfsleven hecht te houden. Het is de toekomst van onze leerlingen en we willen de doorstroom zo goed mogelijk vormgeven. Onze school is bepaald geen eiland.

9. Financieel beleid

Op dit moment ligt er een begroting voor de nieuwe school per 1 augustus 2026 en wordt de nieuwe meerjarenraming voorbereid. Die begroting is gebaseerd op vele aannames en nog niet sluitend. In de komende jaren zal de school nog niet uit de rode cijfers zijn. De opstart van iets nieuws kost geld, omdat er geïnvesteerd moet worden: de kost gaat voor de baat uit. Maar ook de afbouw van VMBO Maastricht en vooral van het BFC kost geld: de leerlingenaantallen nemen af en toch moeten leerlingen een volwaardig programma aangeboden krijgen. Behalve dat dat in de praktijk veel flexibiliteit en creativiteit kost, zijn de groepen vaak klein. En het feit dat het Avenir College in het IHP als laatste aan de beurt is, helpt helaas niet. Maar op termijn is het Avenir College levensvatbaar, nog even los van het feit dat de doeners van Maastricht een goede plek verdienen.

10. Sponsorbeleid

De school maakt geen gebruik van sponsoring door derden. Onder sponsoring verstaat de school elke vorm van financiële bijdrage, materiële ondersteuning of dienstverlening door externe partijen waarbij sprake kan zijn van een tegenprestatie, zoals reclame, promotie of beïnvloeding van onderwijsinhoud.

De school kiest bewust voor een onderwijsomgeving die volledig onafhankelijk is van commerciële belangen. Onderwijsinhoud, pedagogisch klimaat en schoolactiviteiten worden uitsluitend bepaald vanuit de onderwijsvisie van de school en het belang van de leerlingen.

Dit betekent dat de school:

- geen financiële bijdragen accepteert van bedrijven, organisaties of particulieren wanneer daar een tegenprestatie tegenover staat;
- geen reclame of promotionele activiteiten van externe partijen binnen de school toestaat;
- geen onderwijsactiviteiten laat beïnvloeden door commerciële belangen.

Incidentele bijdragen zonder tegenprestatie (bijvoorbeeld giften of bijdragen van ouders voor activiteiten) vallen niet onder sponsoring en worden alleen geaccepteerd wanneer zij passen binnen het reguliere financiële en wettelijke kader van de school.

Met dit beleid voldoet de school aan de uitgangspunten van het **Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring**, waarin is vastgelegd dat sponsoring nooit de onderwijsinhoud, de onafhankelijkheid van de school of de belangen van leerlingen mag beïnvloeden.

Het sponsorbeleid wordt periodiek geëvalueerd in het kader van de schoolplanontwikkeling.

Tot slot

Voor de komende ontwikkeljaren zijn onze sterktes: het nieuwe concept, een onderwijsorganisatie die leerlingen centraal zet in de organisatie, een betrokken team en de sterke banden met bedrijven en instellingen in de regio.

Uitdagingen zijn er ook. Het financieel goed laten draaien van de nieuwe school in de periode voor het nieuwe gebouw er staat is het grootste risico. De andere scholen hebben eerder nieuwe gebouwen en dat is een serieuze bedreiging.

Het samenbrengen van twee teams met elk een eigen cultuur is een uitdaging van een andere orde. De toekomst is ongewis en we vragen van mensen een grote onzekerheidstolerantie. De uitdaging is om vanuit visie een lerende organisatievorm te geven met medewerkers die dit gedachtengoed omarmen.

Het vormgeven van een nieuw onderwijskundig concept, rooster, dagindeling is de mooiste uitdaging die er ligt. De late realisering van de nieuwbouw heeft een andere, positieve kant: we hebben tijd om alles goed te doordenken.

Hoe we ook kijken naar bedreigingen en kansen: een school als deze is een heel mooie kans voor de leerlingen en voor de stad Maastricht.

Maastricht, 5 juni 2026

Het MT van Avenir College, namens hen,

Irma van Nieuwenhuijsen

rector a.i.