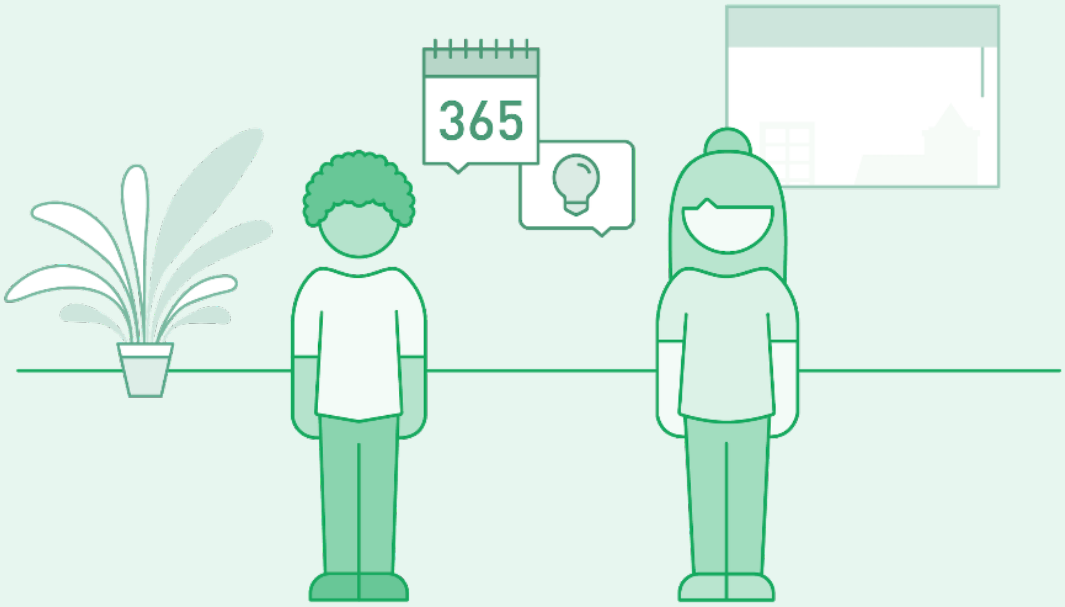
Schoolplan 2025-2029



aventurijn
aloysius

1 Over dit schoolplan 1

2 Wie zijn wij? 2

3 Visie, missie, kernwaarden en onderwijsvisie 3

3.1 Visie en missie 3

3.2 Kernwaarden 4

3.3 Onderwijsvisie 4

4 Koers en kaders Aloysius Stichting 8

4.1 Zo werken wij! 8

4.2 Onze koers(aanpak) 2025-2029 8

4.3 Koersthema's en koersdoelen 8

5 Onderwijskundig beleid 12

5.1 Leerlingenzorg en onderwijsresultaten 12

5.2 Onderwijsaanbod en onderwijstijd 13

5.3 Pedagogisch-didactisch handelen 15

5.4 Schoolklimaat en veiligheid 16

5.5 Wat ons helpt om ons onderwijskundig beleid te realiseren 17

6 Personeelsbeleid 18

6.1 Samenhang met onderwijsbeleid 18

6.2 Wat ons helpt om ons personeelsbeleid te realiseren 19

7 Kwaliteitsbeleid 21

7.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking 21

7.2 Wat ons helpt om ons kwaliteitsbeleid te realiseren 22

8 Kwaliteitsanalyse 24

8.1 Totstandkoming meerjarenplanning 24

8.2 Conclusie kwaliteitsanalyse 24

9 Meerjarenplanning 2025-2029 26

Hoofdstuk 1

Over dit schoolplan

Aventurijn is onderdeel van de Aloysius Stichting. Dit schoolplan is gebaseerd op het strategisch (meerjaren)beleid van onze stichting: de koers. Het plan is door het bestuur goedgekeurd. De titel van de koers voor 2025-2029 blijft net als bij de vorige koersperiode: Sterk onderwijs voor een betekenisvolle toekomst. Er is een grote behoefte om op de inhoud van de vorige koers door te bouwen. Dat bleek uit gesprekken met directeuren en netwerkpartners, resultaten van peilingen onder leerlingen, ouders en medewerkers en uit bijeenkomsten met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de raad van toezicht.

In onze stichtingskoers vind je kaderstellende doelen die richting en ruimte geven aan alle scholen, dus ook aan de onze. Met directie en teamleden hebben we de stichtingsdoelen 'vertaald' naar ons schoolbeleid: het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid. Daarbij hebben we onze context en doelgroep(en) geanalyseerd om vast te stellen of er nieuwe factoren en ontwikkelingen zijn die het noodzakelijk maken ons schoolbeleid bij te stellen. Zo laten we het beleid optimaal aansluiten bij wat de leerlingen in onze regio nodig hebben voor een betekenisvolle toekomst.

We hebben teruggekeken op wat we de afgelopen vier jaar hebben bereikt. We zijn nagegaan of we de doelstellingen van ons schoolbeleid gerealiseerd hebben. Vervolgens hebben we beleidsvoornemens gemaakt voor de periode 2025-2029 om zaken te borgen, te verbeteren en verder te ontwikkelen. Het schoolplan is zo een visie- en ontwikkelinstrument van en voor onze school geworden om samen te werken aan schoolkwaliteit. Het biedt onze medewerkers voldoende professionele ruimte om hun expertise ten volle in te zetten voor onze leerlingen. De medezeggenschapsraad was bij het schoolplantraject betrokken en heeft met het nieuwe schoolplan ingestemd.

Stephan Haukes
Directeur

Zie ook:

Website Aloysius Stichting

Hoofdstuk 2

Wie zijn wij?

Aventurijn biedt praktijkgericht voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen vanaf 12 jaar in de regio Nijmegen. Iedere jongere kan op onze school zijn of haar talent ontwikkelen, op weg naar een baan of een beroepsopleiding in het mbo op niveau 2 of 3. Wij zijn een school voor echte doeners!

Wij werken in Units waarbij elke leerling gekoppeld is aan een coach die met de leerling samen de koers bepaalt en in de gaten houdt. De leerlingen krijgen van hun coach naast de verplichte vakken ook de ruimte om zich op te geven voor cursussen, workshops, gastlessen, excursies etc. Deze zijn gericht op vervolgonderwijs, werk, hobby's en vrijetijdsbesteding. Zo sluiten we beter aan bij de interesses van onze leerlingen.

Jongeren kunnen bij ons een diploma halen in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, maar ook een mbo niveau 1 diploma. Daarnaast stromen leerlingen bij ons uit richting werk of (arbeidsmatige) dagbesteding.

Wie ben je, wat wil je, wat kun je, wat weet je? Over die vragen gaan we met iedere leerling in gesprek. We sluiten aan bij dromen en drijfveren en laten merken dat we geloven in ieders talent. Leren gaat met vallen en opstaan, dus bij ons krijgen leerlingen elke dag een nieuwe kans!

Zie ook:

Schoolgids 2024-2025

Zicht op kwaliteit (context- en doelgroep(en)analyse)

Hoofdstuk 3

Visie, missie, kernwaarden en onderwijsvisie

Het gezamenlijk fundament voor onze koers bestaat uit onze gedeelde visie, missie, kernwaarden en onderwijsvisie.

3.1 Visie en missie

Onze visie ... elke dag in praktijk

Wij werken vanuit een gedeelde visie, die elke dag zichtbaar is voor leerlingen, hun ouders en onze netwerkpartners. "Wij hebben zorg voor ieder ander, vooral voor hen die het moeilijker hebben dan wijzelf en dat doen wij door volhardend te zijn in onze betrokkenheid."

Wij zetten ons elke dag onverminderd betrokken in voor onze leerlingen, die het gezien hun vaak complexe gedrag, leerstoornis en/of psychiatrische problemen allemaal een stuk moeilijker hebben dan wijzelf. Wij gaan door waar anderen stoppen, vinden betekenis in ons werk, doen ons werk met plezier, geven net dat onsje meer en vinden ieder kind de moeite waard om ons best voor te doen. Dit alles doen wij vanuit onze gedeelde kernwaarden Kracht, Onvoorwaardelijkheid en Passie.

Onze missie ... is voor hún toekomst

Wij zijn er voor kinderen en jongeren van 4 tot 27 jaar die onze expertise in onderwijs, begeleiding en ondersteuning nodig hebben om zich goed te kunnen ontwikkelen. Wij bereiden onze leerlingen voor op een betekenisvolle toekomst in de samenleving. Daarbij richten wij ons nadrukkelijk ook op hun ouders, familie en verdere omgeving. Wij werken daarvoor ook nauw samen met onze netwerkpartners in onder meer onderwijs en jeugdhulp.

Wij bieden onze leerlingen een passend ontwikkelings- en opbrengstgericht onderwijsprogramma, dat is afgestemd op hun leefwereld. Dat doen wij in een leeromgeving die optimaal stimuleert en die leerlingen tot hun recht laat komen. Daarnaast ondersteunen wij (reguliere) scholen bij het vormgeven van passend onderwijs in diverse samenwerkingsverbanden. Wij spreken ieders talent aan, kijken vooral naar wat wél goed gaat en leren onze leerlingen om te gaan met zichzelf en anderen.

3.2 Kernwaarden

Wij doen ons werk vanuit onze kernwaarden.

Wij zetten onze kracht in voor onze leerlingen en spreken de kracht van kinderen en jongeren aan. Wij zijn er onvoorwaardelijk voor de kinderen en jongeren die ons nodig hebben en gaan door waar anderen stoppen. Dat vraagt om werken met passie, elke dag opnieuw. Hoe verschillend onze scholen en onze medewerkers ook zijn: bij Aloysius laten we onze gedeelde kernwaarden zien in ons handelen en maken dit voelbaar voor leerlingen, ouders en netwerkpartners.

3.3 Onderwijsvisie

Onze visie, missie en kernwaarden zijn de basis voor onze onderwijsvisie, die weer de basis is voor hoe wij als school werken. Wij bereiden leerlingen voor op een betekenisvol bestaan, als autonoom, uniek persoon die relaties kan aangaan en onderhouden, zijn talenten ontplooit en die actief meedoet in onderwijs, werk en vrije tijd, in onze steeds veranderende samenleving.

Werken vanuit onze (positieve) pedagogische opdracht

Iedere leerling is de moeite waard om elke dag ons best voor te doen. Wij vertalen onze visie, missie en kernwaarden in positief pedagogisch handelen dat herkenbaar en 'voelbaar' is voor onze leerlingen, hun ouders en onze netwerkpartners.

Wij zien het talent, de mogelijkheden, behoeften en kwetsbaarheden van leerlingen en begrijpen hun verhaal vanuit ecologisch perspectief. Dit betekent dat wij ervan uitgaan dat alles met elkaar verbonden is en elkaar beïnvloedt: thuis, school, vrije tijd, achtergrond, leefwereld, vrienden.

Onze scholen zijn veilige leef-, ontmoetings- en werkplaatsen waar leerlingen mogen 'oefenen' in sociale situaties, kansen krijgen om te leren, succeservaringen te beleven en waar ze ook fouten mogen maken. Bij ons krijgen leerlingen elke dag een nieuwe kans. Ieder mens kan zich ontwikkelen door met en van anderen te leren. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en zijn ons ervan bewust dat onze leerlingen juist óns veel kunnen leren.

Iedere leerling is uniek en vraagt dus om een unieke benadering. Er is niet één aanpak die standaard werkt: wij zoeken steeds opnieuw naar het best passende antwoord voor die leerling, op dat moment, in die situatie. Niet de leerling of de leerkracht staat hierbij centraal, maar de relatie en interactie tussen die twee. Steeds zoekt de leerkracht naar de juiste balans in het bieden van ruimte en structuur.

Wij focussen niet op 'problemen', maar kijken en handelen oplossingsgericht. Voor ons is probleemgedrag een gedrag dat slecht past in de omgeving waarin kinderen leven en leren. Is het evenwicht tussen gedrag en die omgeving verstoord, dan helpen wij dat

herstellen. Hierbij vragen wij ons af: wat kunnen wij anders doen? Hoe stemmen wij ons pedagogisch handelen en ons onderwijsaanbod af op de behoeften van de leerling, kijkend naar alle bevorderende en belemmerende factoren?

Betekenisvol onderwijs: voor competente, sociale en zelfbewuste mensen

Wie het beste op zijn plek is op één van onze scholen, is bij ons van harte welkom. Wij willen dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot competente, sociale en zelfbewuste mensen, die actief kunnen meedoen in de maatschappij. Daarom is ons onderwijs gericht op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Kwalificatie: leren wat je nodig hebt

Leerlingen ontwikkelen bij ons de kennis, vaardigheden, houding, normen en waarden die zij nodig hebben voor de voor hun best passende plek in (vervolg)onderwijs, werk of dagbesteding. Het resultaat kan een diploma zijn, maar bijvoorbeeld ook het leren van de juiste arbeidsvaardigheden. Iedere leerling heeft eigen talenten die van waarde zijn voor onze samenleving.

Onze onderwijskwaliteit is goed. Elke school zorgt voor voorspelbaar en gestructureerd klassenmanagement, effectieve instructies en een uitdagende (digitale) leeromgeving met moderne methoden en materialen, boeken en communicatiemiddelen. Onderwijsprofessionals zijn goed geïnformeerd over de meest recente wetenschappelijke inzichten over effectief en vernieuwend onderwijs. Wij bieden leerlingen inspirerend, uitdagend en betekenisvol onderwijs. We sluiten aan bij de leefwereld van leerlingen en zorgen dat zij weten wat zij waarom leren. Wij bereiden ze gericht voor op hun toekomst.

Socialisatie: leren omgaan met jezelf en de ander in de samenleving van nu en morgen

Wij maken tijd en ruimte voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Juist dat maakt ons speciaal.

Leren omgaan met de emoties, de gevoelens en het gedrag van jezelf en de ander: voor veel van onze leerlingen is dat extra belangrijk. Zij kunnen zich bij ons sociaal ontwikkelen in een veilige omgeving. Wij zorgen voor structuur, voorspelbaarheid en rust en zijn een goed voorbeeld voor onze leerlingen door op het goede moment de juiste dingen te doen, ook in hun ogen.

Wij bereiden leerlingen voor op actief meedoen in de samenleving van nu, met alle tradities, normen en waarden en gebruiken. Maar wij willen dat leerlingen láter ook hun verantwoordelijkheid kunnen nemen als actieve burger. Ons onderwijs richt zich daarom ook op de ontwikkeling van arbeids- en werknemersvaardigheden en 21e -eeuwse vaardigheden, zoals ICT-geletterdheid, mediawijsheid, sociale competenties en culturele sensitiviteit.

De verbinding tussen leerling, ouders, zijn omgeving en ‘school’ is cruciaal voor

ontwikkeling. Wij zien ouders als gelijkwaardige partners en werken ook met netwerkpartners in onder meer jeugdhulp vanuit één gezamenlijke visie en aanpak.

Persoonsvorming: 'mens' worden op school

Wie ben ik, waar ben ik goed in, hoe kan ik mijn talent inzetten voor mijn ontwikkeling? Persoonsvorming gaat over 'mens worden'.

Zelfstandigheid, creativiteit, moreel besef en empathie spelen hierbij een belangrijke rol. Hoe sta je later als volwassene in het leven en neem je je verantwoordelijkheid voor jezelf en de ander? Hoe leer je regie te nemen over je leven en de keuzes die je maakt? Daar werken wij al aan, bijvoorbeeld door leerlingen mede-eigenaar te leren zijn van hun leerproces en ontwikkeling.

Juist het unieke van iedere leerling bekrachtigen wij, rekening houdend met zijn omgeving. Wij stimuleren de autonomie en de ontwikkeling van een positief zelfbeeld en willen dat iedere leerling zichzelf de moeite waard vindt.

Planmatig en ambitiegericht werken

Onze scholen werken in samenhang aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Dat doen zij ambitiegericht. Elke school gebruikt hiervoor het 4D- model, waarin de schoolambitie leidend is.
De 4D's staan voor data, duiden, doelen en doen. Door die cyclus planmatig te doorlopen, kunnen leerkrachten hun dagelijks handelen goed afstemmen op de onderwijsopbrengsten die de school wil realiseren voor leerlingen.
Wij delen leerlingen zo mogelijk convergent in en werken daarbij met arrangementtijd (basis, gevorderd/verdiept en intensief). In het basisarrangement krijgen leerlingen het basisaanbod. Leerlingen in een gevorderd of verdiept arrangement krijgen een verdiepingsaanbod en zij 'compacten' een deel van het basisaanbod. Leerlingen met een intensief arrangement krijgen de gelegenheid om meer te oefenen met de basisstof, zodat ook zij de doelen uit het basisaanbod halen. Zo werken wij aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. En verbeteren zo permanent onze onderwijskwaliteit.

Blijven(d) leren in een cultuurgestuurde organisatie

Aloysius is een cultuurgestuurde organisatie. Onze visie, missie, kernwaarden en onderwijsvisie zijn leidend voor ons handelen. Leidinggevenden sturen op die voor ons belangrijke waarden en tonen inspirerend en krachtig leiderschap.
Wij werken waardegericht aan onze kwaliteitszorg en leren samen en verbeteren onszelf continu. Wij zorgen er samen voor dat ons onderwijs en onze onderwijszorg goed zijn en blijven.

Van alle medewerkers vragen wij authenticiteit, ontwikkelingsgerichtheid en doorzettingsvermogen als kerncompetenties. Wij blijven allemaal leren en zijn ambassadeurs van de school, regio en stichting. Onze locatie werkt ambitiegericht aan de beste kansen voor onze leerlingen voor hun betekenisvolle toekomst.

Zie ook:

Missie, visie, kernwaarden, onderwijsvisie

Hoofdstuk 4

Koers en kaders Aloysius Stichting

Onze locatie werkt vanuit de koers en kaders van de Aloysius Stichting

4.1 Zo werken wij!

Wij werken volgens de kaders zoals vastgesteld door het bestuur en volgens de beleidskaders en processen voor onderwijs, kwaliteit, HRM en bedrijfsvoering uit ons kwaliteitszorgsysteem Zo werken wij!

4.2 Onze koers(aanpak) 2025-2029

Sterk onderwijs voor een betekenisvolle toekomst

Alle scholen van de Aloysius Stichting werken vanuit een meerjarig strategisch beleid, de koers genaamd. Binnen de koers van 2025-2029 onderscheiden we de koersthema's: educatief partnerschap met ouders en leerlingen, samenwerking met netwerkpartners, onderwijsconcept voor nu en straks en cultuurgestuurd werken. Aan elk thema is een koersdoel gekoppeld met focuspunten. De scholen kiezen zelf welke van die punten voor hen van toepassing zijn. In ons beleid maken we onderscheid tussen 'de basis op orde' en 'sterke basis'. Voor scholen betekent de 'basis op orde' wat zij volgens de wet moeten doen. Scholen die een 'sterke basis' bieden, doen er een schepje bovenop.

4.3 Koersthema's en koersdoelen

Naast de basis op orde zijn de koersthema's en koersdoelen voor 2025-2029 erop gericht om de basis van het onderwijs op orde te houden en verder te versterken en te ontwikkelen. We ontwikkelen toekomstgerichte onderwijsconcepten, bouwen aan educatief partnerschap met ouders en leerlingen, werken intensief samen met netwerkpartners en verdiepen onze cultuurgestuurde manier van werken. Bij ieder thema en doel formuleren we focuspunten.

Onderwijsconcept voor nu en straks

Elke school werkt vanuit een rijk en wereldgericht onderwijs- en ontwikkelingsconcept dat leerlingen toerust op meedoen in de wereld, nu en straks

Richting 2029 focussen we op de volgende punten:

- Leerlingen leren regie nemen over en reflecteren op hun eigen ontwikkeling;
- Leerlingen krijgen een onderwijsaanbod dat is afgestemd op hun ondersteuningsbehoeften en dat ook is afgestemd op wat nodig is in de regio;
- Leerlingen krijgen wereldgericht onderwijs;
- Leerlingen ontwikkelen binnen hun mogelijkheden goede basisvaardigheden (taal, rekenen/wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap);
- Leerlingen ontdekken en ontwikkelen hun talenten dankzij een rijk aanbod in de school (kunst, cultuur, sport, koken, ICT).

Cultuurgestuurd werken

Vanuit onze visie, missie, onderwijsvisie en kernwaarden werken wij vanuit de bedoeling aan steeds sterker en rijker onderwijs voor onze leerlingen

Richting 2029 focussen we op de volgende punten:

- Scholen zijn veilige oefenplaatsen waar leerlingen leren meedoen in de wereld;
- Als school en stichting houden wij onze visie, missie, onderwijsvisie en kernwaarden levend en houden wij elkaar scherp in het werken vanuit de bedoeling;
- Als professionele leer- en werkgemeenschap helpen wij elkaar om het als school en stichting ‘vanuit de bedoeling’ samen steeds beter te doen voor onze leerlingen;
- Wij verbeteren en versterken (onderwijs)praktijken met ondersteuning van onze impactteams;
- Als school en stichting dragen wij bij aan een (steeds) inclusieve(re) wereld en wij willen dat onze teams onze samenleving weerspiegelen.

Educatief partnerschap met ouders en leerlingen

Leerlingen en ouders zijn medeontwerpers van het ontwikkelingsperspectief en hebben

een stem in het beleid van de school en stichting: ouders zijn actief betrokken

Richting 2029 focussen we op de volgende punten:

- Ouders voelen zich onderdeel van de schoolgemeenschap en worden geregeld uitgenodigd voor ontmoetingsmomenten;
- Ouders voelen zich goed geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind en over de gang van zaken op school (maatwerk);
- Leerlingen en ouders zijn actief betrokken bij het maken en volgen van het ontwikkelingsperspectief;
- Leerlingen en ouders hebben medezeggenschap in het beleid van school en stichting;
- Ouders 'in de knel' krijgen hulp en ondersteuning.

Samenwerking met netwerkpartners

Wij nodigen partners in opvang, onderwijs, welzijn, jeugdhulp, justitie, sport, vrije tijd en gemeenten uit om samen verantwoordelijkheid te nemen voor de optimale ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren in onze scholen

Richting 2029 focussen we op de volgende punten:

- Samenwerken aan inclusiever onderwijs: zoveel als mogelijk thuisnabij en regulier en onderwijs voor alle jeugd, ook die met zeer complexe ondersteuningsbehoeften;
- Wij zetten in op samenwerking met jeugdhulp in de school om leerlingen en hun gezinnen goed te kunnen ondersteunen;
- Geen school laat leerlingen los voor zij een duurzame, passende vervolgplek hebben in onderwijs, werk of 'zorg' (nazorg);
- Wij blijven altijd herkenbaar als Aloysius in de samenwerking met onze netwerkpartners;
- Wij zijn actief in lokale, regionale en landelijke netwerken en brancheorganisaties om invloed uit te oefenen op de belangen van onze leerlingen en medewerkers.

Zie ook:

koers

Hoofdstuk 5

Onderwijskundig beleid

In ons onderwijs richten we ons op de kwaliteitsgebieden onderwijsproces, veiligheid & schoolklimaat en onderwijsresultaten, die ook in het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs beschreven staan. Het onderwijskundig beleid beschrijft onze ambities voor deze kwaliteitsgebieden, op de eerste plaats om basiskwaliteit (de basis op orde) te realiseren. Daarnaast hebben we met het bestuur en op eigen initiatief ambities geformuleerd die boven de basiskwaliteit uitstijgen (sterke basis). Vanuit een professionele kwaliteitscultuur streven we ernaar om met elkaar goed onderwijs te realiseren voor een betekenisvolle toekomst van onze leerlingen.

Zie ook:

Onderzoekskader inspectie (v)so (voor vso)

5.1 Leerlingenzorg en onderwijsresultaten

Basis op orde

Een zorgteam stelt voor onze leerlingen een ontwikkelingsperspectief (OPP) vast. Ouders en leerlingen zijn bij de totstandkoming van het OPP betrokken. We laten ze meedenken en meebeslissen. In het document staat in ieder geval vermeld welke uitstroombestemming en welk uitstroomniveau de leerling naar verwachting zal behalen. Ook zijn de belemmerende en bevorderende factoren van de leerling in het perspectief opgenomen, vertaald naar onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Al onze leerlingen krijgen extra ondersteuning, en voor een aantal van hen is dat nog niet genoeg. Hun ontwikkelingsperspectief bevat dan een handelingsdeel met specifieke doelen en een aanpak, waarmee ouders hebben ingestemd. Onze leerkrachten gebruiken een leerlingvolgsysteem om (toets)informatie over de voortgang van de ontwikkeling van de leerling te verzamelen en vast te leggen. Minimaal een keer per jaar evalueert het zorgteam het ontwikkelingsperspectief om het waar nodig aan te scherpen of bij te stellen.

Onze school heeft in een schoolondersteuningsprofiel (SOP) vastgelegd welke voorzieningen zij kan bieden aan leerlingen met een extra ondersteuningsvraag. Op

basis van het SOP vervullen wij onze zorgplicht.

We bereiden onze leerlingen goed voor op de afsluiting van het onderwijs aan onze school en de overgang naar een passende vervolgbestemming. Bij voortijdig schoolverlaten, informeren we de gemeente. We streven naar ambitieuze eindniveaus voor in ieder geval de basisvaardigheden en hebben een schoolnorm vastgesteld voor leerresultaten en sociale en maatschappelijke competenties. Daar zetten we de eindresultaten van onze leerlingen tegen af. Leerlingen met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs kunnen (deel)examens doen. Naast diploma's kunnen onze leerlingen ook certificaten halen. Schoolverlaters die uitstromen naar arbeid en dagbesteding ontvangen een overgangsdocument. Ook kunnen zij in aanmerking komen voor een schooldiploma inclusief portfolio met de behaalde resultaten.

Zie ook:

Zorgstructuur

Zicht op kwaliteit (schoolstandaard en streefniveaus)

Sterke basis

Het OPP (ontwikkelingsperspectiefplan) moet nog meer leidend worden in het handelen van de coaches op de unit. Belangrijk hierbij is om de leerling meer eigenaar te maken van de inhoud van het OPP. Op deze manier werkt de leerling samen met de coach aan de doelen en kan de leerling zelf beter evalueren op zijn eigen ontwikkeling.

We willen ouders meer betrekken bij de inhoud van het onderwijs. Dit kan door middel van het verzorgen van workshops en cursussen, maar ook bij het opstellen van het OPP. Daarnaast willen we de ouderavonden behouden en inhoudelijk uitbreiden door het organiseren van ouderavonden met een thema.

De samenwerking met de zorgpartner die de 1-op-1 begeleiding verzorgt beter stroomlijnen waardoor de begeleiding beter helpend is voor de ontwikkeling van de leerlingen. Dit zit op het vlak van de beschikbaarheid van personeel van de zorgpartner, op het vinden van een begeleider passend bij de leerling en wat de begeleiding inhoudt.

5.2 Onderwijsaanbod en onderwijstijd

Basis op orde

Voor de leergebieden, waaronder Nederlandse taal en rekenen/wiskunde, hebben we een onderwijsaanbod dat gebaseerd is op de landelijk vastgestelde kerndoelen. Wij maken deze kerndoelen concreet in leerlijnen, gekoppeld aan de uitstroomprofielen van onze leerlingen. Binnen leerroutes verdelen we de leerstof evenwichtig en in samenhang over de leerjaren. We zetten daarbij verschillende methodes en materialen in. Leerlingen met een uitstroomprofiel gericht op uitstroom naar mbo, arbeid of

dagbesteding bieden we praktijkvorming en stage. In het uitstroomprofiel vervolgonderwijs bieden we examenprogramma's aan om de leerlingen een diploma te laten halen. Waar nodig zoeken we hiervoor de samenwerking met andere scholen.

We gebruiken ook leerlijnen voor de overstijgende kerndoelen, die onder andere gericht zijn op het leren van sociaal gedrag. Daarnaast koppelen we ons aanbod voor burgerschap aan de kerndoelen die voor dit leergebied in ontwikkeling zijn. Ons onderwijsaanbod maakt het mogelijk om op de verschillen in niveaus en onderwijsbehoeften van onze leerlingen af te stemmen. We onderscheiden een basis- en verdiepingsaanbod volgens de principes van ambitiegericht werken, zoals beschreven bij de onderwijsvisie in hoofdstuk 3. Door de voortgang op de tussendoelen van de leerlijnen goed te monitoren, kunnen wij het perspectief van onze leerlingen plannen, volgen en waar nodig bijstellen. Zo dragen we bij aan een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen en vergroten we hun kansen op een succes- en betekenisvolle overstap naar een vervolgbestemming.

Een deel van onze leerlingen heeft een taalachterstand, bijvoorbeeld door dyslexie of omdat Nederlands hun tweede taal is. We werken volgens protocollen voor leesproblemen/dyslexie en daarvoor ontwikkelde programma's. Waar nodig zetten we specialisten in.

Elk jaar zorgen wij ervoor dat leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen om zich de leerstof eigen te maken. We plannen voldoende uren op jaarbasis en zetten deze efficiënt in om de doelen voor onze leerlingen te kunnen realiseren. Wanneer een leerling vanwege psychische of lichamelijke beperkingen tijdelijk niet of niet volledig naar school kan, wijken we in overeenstemming met ouders en met instemming van de inspectie af van het minimum aantal uren onderwijstijd (de variawet). We bieden de betreffende leerling dan een op maat gemaakt onderwijsprogramma aan.

Zie ook:

Profielen

Sterke basis

We gaan ons onderwijsaanbod uitbreiden met digitale basisvaardigheden en daar een verdiepingsslag in maken. Het is al onderdeel van het onderwijsaanbod, maar heeft niet dezelfde plek als taal en rekenen. Dat gaat het de komende jaren wel krijgen, waardoor onze leerlingen met een breder arsenaal aan vaardigheden de examentrajecten kunnen afleggen.

De komende jaren willen we de grote verscheidenheid van ons onderwijsaanbod behouden, maar de invulling moet verschuiven. De docenten verzorgen nu grotendeels

het aanbod, maar er moet meer vraaggericht aanbod vanuit de leerlingen komen aan de hand van challenges. Waarbij ze met hun leervraag terecht kunnen in een van 'werelden' in het gebouw waar de expert helpen om het antwoord te vinden.

5.3 Pedagogisch-didactisch handelen

Basis op orde

Onze leerkrachten en onderwijsondersteuners spannen zich elke schooldag in om een passend en stimulerend leerklimaat te realiseren. Ze werken vanuit een positieve pedagogische opdracht zoals beschreven bij de onderwijsvisie in hoofdstuk 3. Dat betekent dat ze hoge verwachtingen van hun leerlingen hebben. Bovendien passen ze een instructiemodel toe om de betrokkenheid en daarmee de leerprestaties van de leerlingen te verhogen. De lessen zijn doelgericht en afgestemd op de mogelijkheden van de leerlingen en hun onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. De lestijd wordt goed benut en lessen verlopen ordelijk. De ontwikkelingsperspectieven van de leerlingen geven zichtbaar richting aan wat er in de lessen gebeurt.

Zie ook:

Format kijkwijzer

Zicht op kwaliteit (resultaten lesobservaties)

Sterke basis

Op Aventurijn bieden we maatwerk voor elke leerling op elk moment van de dag. Een leerling werkt op zijn eigen tempo aan de sociale doelen die in het OPP staan en die zijn opgesteld vanuit het uitstroomperspectief. De leerling krijgt een grote mate van verantwoordelijkheid die past bij zijn ontwikkeling. Naast het maatwerk bij het werken aan sociaalemotionele doelen en dus bij de benadering van het individu, wordt er ook maatwerk geboden bij de verschillende theorie- en praktijkvakken. De instructie aan groepjes leerlingen die op basis van differentiatie zijn gevomd, moet meer ingebed worden bij alle units. Daarnaast krijgen leerlingen individuele instructie, wanneer dit beter bij de leerling en zijn ontwikkeling past.

Om het pedagogisch-didactisch handelen verder te profesionaliseren hebben we het bedrijf LeerGewoonte in de arm genomen die ons de komende jaren gaan trainen. We volgen de training 'Groeien in onderwijs', waarbij we getraind worden in:

- Ontwikkelen van een professionele cultuur

- Verleggen van de focus van presteren naar leren

- Meer gemotiveerde leerligen en medewerkers

- De visie van de school terugzien op de werkvloer

De komende jaren willen we trauma sensitief onderwijs een prominentere rol geven binnen ons onderwijs. De afgelopen jaren heeft het personeel trainingen gevolgd en dit blijven we de komende jaren systematisch doen om TSO te borgen in de organisatie.

5.4 Schoolklimaat en veiligheid

Basis op orde

We werken voortdurend aan een ijzersterk pedagogisch klimaat. Iedereen hoort erbij! Daarbij besteden wij veel aandacht aan de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke vaardigheden en zien we toe op naleving van de basiswaarden. We werken dagelijks met de leerlingen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Daarvoor zetten we diverse methodieken, programma's en modellen in.

We zorgen voor veiligheid op school, waaronder sociale veiligheid, en registreren en analyseren incidenten. We proberen pesten zoveel mogelijk te voorkomen en grijpen op tijd in als er toch gepest wordt. Onze coördinator veiligheid is aanspreekpunt voor sociale veiligheid voor leerlingen, ouders en medewerkers en coördineert de uitvoering van ons sociaal veiligheidsbeleid. Waar nodig kunnen ouders en personeel terecht bij externe vertrouwenspersonen en een onafhankelijke klachtencommissie. Al onze medewerkers zijn bekend met de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling en de werkwijze die wij hanteren om deze code adequaat na te leven.

Een keer per jaar peilen we de veiligheidsbeleving van onze leerlingen met een vragenlijst die we aan henzelf en aan hun ouders voorleggen. We peilen ook de mening van onze medewerkers. Resultaten bespreken we in het team en communiceren we naar ouders en de Inspectie van het Onderwijs. Zo nodig nemen we maatregelen om de sociale veiligheid op de school te verbeteren.

Zie ook:

Sociaal veiligheidsplan van de school

Sterke basis

We zijn als school actief in het organiseren van workshops, scholingen en gastlessen op het gebied van diversiteit, schoolklimaat en sexualiteit. Dit wordt aangeboden in de themaweken en/of op de themadagen die hier landelijk voor zijn ingeregeld. In 2025 worden twee medewerkers opgeleid als coördinator sociale veiligheid. Naast het opstellen van het veiligheidsplan, nemen zij ook de aansturing van de werkgroep op zich.

Deze momenten worden vanuit de werkgroep georganiseerd waarbij we de komende jaren gaan werken aan het creeëren van meer draagvlak bij de medewerkers. Voor elke unit worden de gastlessen, scholingen en workshops op dezelfde manier aangeboden, terwijl dat niet altijd passend is. Ook op dit vlak gaan we meer maatwerk aanbieden per unit, zodat het beter aansluit bij de behoeftes van de leerlingen.

Zie ook:

Aloysius hulpteam

5.5 Wat ons helpt om ons onderwijskundig beleid te realiseren

Onze scholen werken samen met ouders, met andere scholen binnen en buiten onze stichting en met diverse partners in onderwijs, opvang, jeugdhulp, jeugdzorg, welzijn en sport en bij overheid en op de arbeidsmarkt.

We kunnen bij de Aloysius Stichting rekenen op ondersteuning van collega's met specifieke kennis over onderwijskwaliteit, HRM, communicatie, huisvesting, ICT, financiën en bedrijfsvoering. Samen maken zij schoolambities mogelijk en zorgen zij ervoor dat wij een professionele organisatie zijn en voldoen aan wet- en regelgeving. Bovendien zijn er impactteams die landelijk werken aan kennisontwikkeling en hun expertise met de scholen delen, voor meer impact op het toekomstperspectief van leerlingen.

Onze regiobestuurder is de (bestuurlijke) spin in 't web in het regionale netwerk en maakt zich sterk voor de strategische positionering van scholen in de regio. Samen met de scholen maakt de regiobestuurder plannen om leerlingen nu en in de toekomst zo goed mogelijk maatwerk te bieden.

Zie ook:

www.rijkekansen.nl

Hoofdstuk 6

Personeelsbeleid

6.1 Samenhang met onderwijsbeleid

Basis op orde

Onze onderwijsvisie vormt de basis van ons handelen. Dit betekent dat leerkrachten hun pedagogische en didactische aanpak afstemmen op de behoeften van de leerlingen. Door te focussen op talenten en een uitdagende leeromgeving te bieden, zorgen we ervoor dat elke leerling optimaal kan leren. Zelfreflectie is daarbij essentieel: op basis van feedback en leerlingresultaten passen we ons handelen continu aan.

Ons HRM beleid is erop gericht om de ambities van Aloysius, onze locaties en onze medewerkers op elkaar af te stemmen. We streven naar een positief werkklimaat waar betrokken en bevlogen medewerkers zelf regie nemen over hun ontwikkeling. Dit thema komt steeds terug in onze gesprekkencyclus. We leggen daarbij een directe link tussen professionalisering en de ontwikkeling van ons onderwijskundig beleid. Wat willen we bereiken in de onderwijspraktijk en welke kennis en vaardigheden hebben onze medewerkers daarvoor nodig? Voor vacatures kiezen we de beste kandidaat en streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding.

Ons professionaliseringbeleid ondersteunt de koers en ambities van onze stichting en biedt medewerkers kansen voor permanente ontplooiing en ontwikkeling. Leren is meer dan scholing. We bouwen aan professionele leergemeenschappen om met en van elkaar te leren, en verbeteren samen onze praktijk voor steeds beter onderwijs. Op de online Aloysius Academie zijn webinars en cursussen beschikbaar, er worden kennisdagen op locatie georganiseerd en scholen hebben de mogelijkheid om uit te wisselen, zoals op recente impactdagen. Onze gedragswetenschappers volgen studiedagen om up-to-date te blijven en onze leerkrachten goed te kunnen adviseren.
Via de Aloysius Werkplek hebben scholen toegang tot de vernieuwde Aloysius Academie. Hier kunnen medewerkers live trainingen combineren met online materiaal (blended learning). Het aanbod is uitgebreid met nieuwe modules, zoals onder andere over puberbrein en traumasensitief werken.

Collega's die een pabostudie of andere opleiding volgen, kunnen rekenen op de ondersteuning van een leercoach. Zij helpen met praktische vragen, studieplanning en studie aanpak, brengen studerende collega's met elkaar in contact en bieden mentale ondersteuning.
We verwachten van onze medewerkers flexibiliteit en resultaatgerichtheid en dat ze verantwoordelijkheid en verantwoording over hun werkzaamheden en prestaties nemen. Onze medewerkers moeten bevoegd en bekwaam zijn. In tijden van lerarentekort zoeken

we actief naar oplossingen om de onderwijskwaliteit te waarborgen. We stimuleren collega's om studies of opleidingen te volgen en nemen initiatieven om nieuwe medewerkers te werven zoals bezoekdagen voor geïnteresseerden. We streven naar aantrekkelijk werkgeverschap door een fijne, uitdagende werkomgeving te bieden en te investeren in duurzame huisvesting.

We werken samen aan steeds sterker en rijker onderwijs, vanuit onze visie, missie, kernwaarden en koers. Zo werken wij cultuurgestuurd. Deze werkwijze staat centraal tijdens leiderschapsdagen, waar onderwijskundig leiderschap het onderwerp is.

Sterke basis

Onze onderwijsvisie en de wijze waarop wij het bijbehorende onderwijsconcept vormgeven op onze locatie heeft een aanzuigende werking op toekomstige medewerkers. Dit zijn zowel mensen die al in het onderwijs werkzaam zijn als ook mensen van buiten de sector. Verder heeft de mond-tot-mond reclame van onze medewerkers in hun sociale omgeving ook als uitwerking dat de school op een positieve manier belicht wordt.

We hanteren een open deuren beleid voor alle belangstellenden en laten graag zien wat we doen. Een dag meelopen op de units en bij de lessen is zeer gebruikelijk waardoor de belangstellenden echt een gevoel krijgen hoe het is om bij ons te werken.

Jaarlijks geven we rond de twintig stagiaires een plek waar ze werkervaring op kunnen doen en mee kunnen draaien met onze manier van werken. Naast de stagiaires hebben we vrijwillgers die we inzetten in onze school. Dat gebeurt bij de administratie, maar onder de begeleiding van een docent ook bij de praktijkvakken.

De wijze waarop het personeelsbeleid wordt gevoerd, spreekt ook aan. We hebben hoge verwachtingen van onze collega's waarbij vertrouwen de basis is van de werkrelatie. Naast dat leerlingen een goede tijd op school moeten hebben, geldt dat ook voor de medewerkers. We verlangen van collega's dat ze de dingen doen waar ze goed in zijn en waar ze energie van krijgen. Dit is niet vast te leggen in en vooraf bepaald aantal uren, wat maakt dat we zijn afgestapt van het gebruik van een normjaartaak.

Alle medewerkers volgen een opleiding op het gebied van didactisch coachen. Hierdoor leren we beter de juiste vragen te stellen, waardoor de leerlingen tot nadenken worden aangezet. Voor de communicatie van de medewerkers onderling heeft didactisch coachen ook een meerwaarde.

Een groep van vijf medewerkes volgt de opleiding tot beeldcoach, zodat we zelf de expertise in huis hebben om elkaar te helpen bij een vraag en dit te ondersteunen met beeldmateriaal.

6.2 Wat ons helpt om ons personeelsbeleid te

realiseren

Onze scholen kunnen voor personeelszaken advies en ondersteuning krijgen van de ondersteunende dienst HRM. Er is veel aandacht voor een veilige sociale werkomgeving voor medewerkers. Situaties kunnen besproken worden met collega's van HRM en er worden peilingen gedaan om de sociale veiligheid te monitoren. Een externe functionaris draagt bij aan de bescherming van persoonlijke gegevens en er zijn twee onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar voor ouders en medewerkers.

In ons handelen en denken benadrukken we het belang van cultuurgestuurd werken. Dit houdt in dat samenwerking binnen de organisatie gericht is op het continu versterken en verrijken van ons onderwijs, vanuit een gemeenschappelijke bedoeling. Hierbij stellen we ons voortdurend de vraag wat onze werkelijke opgave is, geïnspireerd door onze visie, missie, kernwaarden, onderwijsvisie en koers. Deze werkwijze is ook een belangrijk onderdeel van de leiderschapsdagen, waar we samen komen om ons onderwijskundig leiderschap verder te ontwikkelen. Door tijdens deze dagen intensief met elkaar te reflecteren en te werken aan leiderschapskwaliteiten, dragen we allemaal bij aan de versterking van ons onderwijs.

Hoofdstuk 7

Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Basis op orde

Het kwaliteitszorgsysteem van de Aloysius Stichting waar we met onze school op aansluiten, is gebaseerd op de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). Deze norm komt tegemoet aan de eisen van de onderwijsinspectie en voldoet aan de voorwaarden voor ISO-certificering. De KSO kent zes domeinen: Koers, Organisatie, Kernprocessen, Mensen, Partners en Resultaten.

Directie en teamleden van onze school ontwikkelen samen het beleid, onder meer door de strategische koersdoelen van de stichting naar onze schooldoelen te vertalen en uit te zetten in een meerjarenplanning. Vervolgens maken we de doelen concreet in jaarplannen. We hanteren een Plan-Do-Check-Act-verbetercyclus (PDCA), waarbinnen we samen plannen maken, ze uitvoeren, evalueren en waar nodig bijstellen. We verzamelen voortdurend data om vast te stellen of we ons werk goed doen. Periodiek gebruiken we daarvoor ook kwaliteitsinstrumenten, zoals externe en interne audits, zelfevaluaties en tevredenheidonderzoeken. Wanneer we verbeterpunten vaststellen, gaan we daar planmatig mee aan de slag.

Om gezamenlijk goed beleid te ontwikkelen, gaan we actief de dialoog aan met ouders, personeel en onze medezeggenschapsraad. Daarbij vinden we tegenspraak belangrijk. Ook onderhouden we contacten met gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere onderwijsinstellingen binnen en buiten onze stichting. We dragen actief en soms als kartrekker bij aan initiatieven binnen lokale, regionale en landelijke netwerken en brancheorganisaties ten behoeve van de belangen van onze leerlingen en medewerkers. Samen met ketenpartners zetten we ons in voor inclusiever onderwijs.

Onze school maakt gebruik van sponsoring waarvoor we beleid hebben vastgelegd. Alle sponsoractiviteiten worden direct gebruikt ten behoeve van de leerlingen. Hierbij valt te denken aan de schoolbus waarmee we leerlingen dagelijks vervoeren naar activiteiten, maar ook aan kleding die gedragen wordt bij interscholaire sportdagen.

We hebben een duidelijke overlegstructuur en voeren regelmatig gesprekken waarbij we de voortgang van onze plannen op alle niveaus en met verschillende belanghebbenden bespreken. De regiobestuurder bespreekt periodiek met de locatiedirecteur de voortgang in schooljaarplan en schoolbegroting/exploitatie. Ook leggen we verantwoording af aan ouders via onze schoolgids en nieuwsbrieven. Daarnaast zoeken

we naar vormen van ‘vrolijk verantwoorden’, zoals recent op impactfestivals.

Zie ook:

KSO

Kwaliteitshandboek Aloysius

Sterke basis

We hebben een actieve MR waar zowel leerlingen uit de leerlingenraad als ouders uit de ouderraad zitten, naast de collega’s van onze locatie. De MR geeft gevraagd en ongevraagd advies op het beleid en de onderwijsvisie.

Op schoolniveau sluit bij ieder overleg van elke unit een medewerker aan en worden notulen gemaakt. De notulen worden, samen met een mondelinge toelichting van de medewerker die aanwezig was bij het overleg, gedeeld met de teamleden. Op deze wijze worden alle teamleden geïnformeerd over belangrijke onderwerpen.

Wanneer een medewerker een onderwerp heeft dat hij/zij met het team wil delen, dan organiseert de medewerker een Open Space. Vanuit interesse en motivatie kunnen de overige teamleden aansluiten bij een Open Space. Ondanks het vrijwillige karakter is een afgevaardigde uit iedere unit wel gewenst.

Het onderwijs ondersteunend personeel heeft vanuit de verschillende functies ook overleggen in verschillende samenstellingen.

7.2 Wat ons helpt om ons kwaliteitsbeleid te realiseren

Statutair is er bij de Aloysius Stichting sprake van een eenhoofdig college van bestuur. In de dagelijkse praktijk bestuurt de collegevoorzitter samen met vier regiobestuurders, vier stafdirecteuren, een bestuursadviseur en een bestuurssecretariaat. Zij werken samen als uitvoerend bestuur. De regiobestuurders hebben de strategische-bestuurlijke taak in de regionale positionering van de scholen in samenwerkingsverbanden en het netwerk van samenwerkingspartners en gemeenten. Daarbij zijn zij leidinggevende van de locatiedirecteuren van de scholen in hun regio. Op schoolniveau zijn medewerkers en ouders betrokken bij het schoolbeleid via de medezeggenschapsraden.

De ondersteunende diensten (HRM, financien & bedrijfsvoering, onderwijskwaliteit en communicatie) en de bestuursadviseurs bieden scholen ook hulp en advies bij hun kwaliteitsbeleid. Verder is er een schoolplanondersteuningsteam dat scholen bijstaat bij de totstandkoming van hun schoolplan. Vanuit de ambitie het samen steeds beter te

doen voor onze leerlingen worden alle scholen cyclisch bezocht door vertegenwoordigers van een intern auditteam. In principe wordt iedere school eens per twee à drie jaar bezocht. Op verzoek van de school is een eerder tijdstip mogelijk. De onderzoeksthema's worden deels bepaald vanuit de K(S)O, maar de school kan ook zelf een thema aandragen. Sommige scholen laten op eigen initiatief een externe instantie een audit uitvoeren.

Hoofdstuk 8

Kwaliteitsanalyse

8.1 Totstandkoming meerjarenplanning

Om tot een meerjarenplanning te komen, hebben we een kwaliteitsanalyse uitgevoerd. We hebben het beleid, zoals beschreven in hoofdstuk 5 tot en met 7, afgezet tegen onze onderwijspraktijk. Met directie en team hebben we terug- en vooruitgekeken. We zijn met elkaar nagegaan wat we de afgelopen vier jaar hebben bereikt en aan welke doelen we in de komende koersperiode in ieder geval moeten en willen gaan werken. Het betreft op de eerste plaats doelen om de basis op orde te houden of (beter) op orde te krijgen. Daarnaast zijn het doelen voor een sterke basis en de vertaling van de koersdoelen van de Aloysius stichting naar onze eigen schoolkoers. We leggen de doelen vast in een meerjarenplanning. Dat plan ligt aan de basis van onze jaarplannen, waarin we de doelen concreet uitwerken om er gericht en effectief mee aan de slag te gaan.

Bij de kwaliteitsanalyse hebben we diverse bronnen betrokken, zoals een zelfevaluatie en/of een audit, een veiligheidsmonitor en een leerlingvolgsysteem waarin de onderwijsresultaten van onze leerlingen zijn vastgelegd. Ook geven de uitkomsten van tevredenheidonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel ons kwaliteitsinformatie. Daarnaast bieden incidentenregistraties, ouderavonden, studiedagen en intervisiebijeenkomsten ons belangrijke input over waar we als school staan en wat we nog te doen hebben.

8.2 Conclusie kwaliteitsanalyse

Uit de kwaliteitsanalyse concluderen we dat onze school de basis grotendeels op orde heeft, maar omdat we hoge verwachtingen hebben, zijn we niet tevreden. We hebben op alle aspecten van ons schoolbeleid basiskwaliteit weten te realiseren. We kunnen dit concluderen aangezien we de leerlingen goed volgen en weten wanneer ze wat nodig hebben, maar ook wanneer dat niet het geval is. Het opstellen van het OPP samen met de leerling, zodat hij/zij zich eigenaar voelt van het ontwikkelproces, moet meer de aandacht krijgen.

Het onderwijsaanbod is breed en bereidt leerlingen beter voor op deelname aan de maatschappij en bij het maken van een keuze voor de uitstroomrichting. De digitale vaardigheden moeten de komende jaren een vast onderdeel worden en dezelfde plaats innemen in het aanbod als taal en rekenen.

Het onderwijs moet de komende jaren verschuiven van aanbod- naar vraaggericht waarbij de leerlingen zelf meer verantwoordelijkheid en eigenaarschap krijgt.

Pedagogisch en didactisch handelen is op orde en dat willen we borgen. Vanuit de basis gaan we verder werken aan een professionele cultuur waarbij we werken vanuit de visie. We worden hierbij ondersteund door LeerGewoonte en de Universiteit van Amsterdam.

Traumasensitief onderwijs is onlosmakelijk verbonden met onze leerlingen. We zullen ons hierin moeten verbeteren en binnen de fases van Maslow verschuiven van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam.

Het veiligheidplan heeft afgelopen jaar een opfrisbeurt gehad en is op orde. In de lijn hiervan en gecombineerd met het veranderde onderwijsconcept heeft ertoe geleid dat schoolklimaat significant is verbeterd en er een groot gevoel van veiligheid is op school.

Het organiseren van de workshops die verband houden met de themaweken moet meer draagvlak krijgen bij de medewerkers en waarbij we meer maatwerk kunnen aanbieden.

Zie ook:

Zelfevaluatie
Zicht op kwaliteit (opbrengsten en analyses)
Tevredenheidonderzoeken, waaronder veiligheidsmonitor
Audit
Onderwijsresultaten schoolverlaters

Hoofdstuk 9

Meerjarenplanning 2025-2029

Basis op orde

De basis borgen en verstevigen

De basis verschuift met de jaren. De basis van volgend jaar is de basis van dit jaar samen met de ontwikkeling van dit jaar. We moeten blijven verbeteren en dat wat we goed doen borgen.

2025

- Leerling in beeld
- Breed aanbod houden
- Pedagogisch didactisch handelen borgen
- TSO plek geven (bewustwording)
- Opleiden coördinator sociale veiligheid

2026

- Leerling is op de hoogte van de inhoud van het OPP
- Onderwijs aanbod voor de praktijkvakken helft vraaggericht
- Bewust bekwaam pedagogisch didactisch handelen bij helft medewerkers
- Medewerkers trainen in TSO
- Coördinator veiligheid zijn opgeleid (twee) en zijn bewust van taken waarvoor beleid wordt gemaakt op het gebied van sexualteit en genderdiversiteit

2027

- Leerling stelt samen met coach het opp op
- Onderwijsaanbod vraaggericht bij praktijkvakken
- Bewust bekwaam pedagogisch didactisch handelen bij alle medewerkers
- Alle medewerkers getraind en helft is bewust bekwaam (TSO)
- Coördinatoren (SV) werken volgens beleid dat bekend is bij medewerkers

2028

- Leerling stelt samen opp op met coach, evalueert en stelt nieuwe doelen
- Vraaggericht onderwijs bij theorie- en praktijkvakken
- Bewust bekwaam werken vanuit de visie
- Bewust gebruik TSO
- Borgen werkzaamheden coördinatoren SV

Sterke basis

De sterke basis is bewust onderdeel van ons handelen

De sterke basis moet in de volgende jaren de basis op orde worden, waardoor het een cyclisch proces wordt.

2025
• Ouders meer betrekken bij inhoud onderwijs
• Samenwerking 1-op-1 begeleiders is gestroomlijnd
• Digitale vaardigheden schoolbreed ingezet
• Personeelsbestand op orde houden door binden en boeien
• Bemensing MR, OR en LR op orde houden
• Jaarplanning voor overleggen maken, invuling blijft gelijk

2026
• Ouderavonden hebben thematische invulling
• 1-op-1 begeleiding gedeeltelijk in eigen beheer
• Digitale vaardigheden onderdeel basisvaardigheden
• Personeelsbestand indien noodzakelijk door tekort, anders invullen
• Bemensing MR, OR en LR op orde houden en invloed op school vergroten
• Jaarplanning voor overleggen maken, invuling blijft gelijk

2027
• Ouders geven workshops
• 1-op-1 begeleiding in eigen beheer
• Digitale vaardigheden hebben zelfde plek als taal en rekenen
• Personeelsbestand indien noodzakelijk door tekort, anders invullen
• Bemensing MR, OR en LR op orde houden

2028
• Betrokkenheid ouders vastleggen in beleid
• 1-op-1 begeleiding afbouwen door verbetering pedagogisch didactisch handelen
• Personeelsbestand indien noodzakelijk door tekort, anders invullen
• Bemensing MR, OR en LR op orde houden

Onderwijsconcept voor nu en straks

Onderwijsconcept meer eigen maken

Het onderwijsconcept is fundamenteel anders, toekomstbestendig in een vanaf augustus 2026 gerenenoveerd gebouw. Inhoudelijk en in de uitvoering moeten we meer in lijn met de visie gaan werken.

2025
• Personeel is beter op de hoogte van de visie en wat dit betekent voor het dagelijks handelen
• Augustus 2025 betrekken tijdelijke gebouw en daar het onderwijsconcept handen en voeten geven

2026
• Handelen vanuit de visie vergroten en elkaar feedback geven op het handelen
• Vanaf de start van het schooljaar het onderwijsconcept en het handelen in-/aanpassen in het nieuwe gebouw

2027
• Onderwijsconcept verder toespitsen op het gebouw en de 'werelden' in het gebouw

2028
• Onderwijsconcept en schoolgebouw zijn een geheel

Cultuurgestuurd werken

Professionele cultuur vanuit intrinsieke motivatie

We moeten in het dagelijks handelen vanuit de visie, een professionele cultuur krijgen waar we vanuit instrinsieke motivatie het optimale doen voor, en halen uit, de individuele leerling.

2025

• Door middel van observaties, training en begeleiding inzichtelijk maken van de staat van de professionele cultuur
• Training, vragenlijst en observaties door LeerGewoonte
• Universiteit van Amsterdam ondersteunt bij werken vanuit challenge
• Opleiding didactisch coachen
• Inzet beeldcoaches
• Zelf opleiding didactisch coachen verzorgen voor nieuwe medewerkers

2026

• Professionele cultuur vergroten. starten met omslag van 'doen omdat het moet', naar 'doen omdat het helpt'
• Training, vragenlijst en observaties door LeerGewoonte
• Inzet beeldcoaches
• Zelf opleiding didactisch coachen verzorgen voor nieuwe medewerkers

2027

• Professionele cultuur evalueren: handelen we omdat je het goed wil doen voor de leerling of nog omdat het hoort?
• Inzet beeldcoaches
• Zelf opleiding didactisch coachen verzorgen voor nieuwe medewerkers

2028

• Er wordt door de helft van het team gewerkt in een professionele cultuur vanuit de intrinsieke motivatie het optimale te willen doen voor de leerling
• Inzet beeldcoaches
• Zelf opleiding didactisch coachen verzorgen voor nieuwe medewerkers

Educatief partnerschap met ouders en leerlingen

Betrokkenheid ouders en leerlingen vergroten

De leerling, ouders en coach vormen een drie-eenheid die in samenwerking zorgen voor optimale groei van de leerling.

2025
• Ouders bij het onderwijs betrekken dmv de ouderraad, ouderavonden en invulling van het onderwijs
• Maatwerk bij contact tussen ouders en coach om de leerling goed in beeld te krijgen
• Leerlingenraad actief betrokken bij schoolse zaken

2026
• Ouderraad en leerlingenraad organiseren de invulling van een ouderavond
• Maatwerk bij contact tussen ouders en coach
• Ouders en leerling zijn op de hoogte van de doelen in het OPP

2027
• Ouders doen mee aan het onderwijsproces dmv workshops of in de begeleiding
• Leerling en ouders stellen met hulp van de coach de doelen voor het OPP op

2028
• Leerling en ouders stellen doelen op voor het OPP, evalueren ze en passen doelen aan

Samenwerking met netwerkpartners

Optimale samenwerking voor optimale kansen leerlingen

Bij de samenwerking met netwerkpartners moeten we ons altijd af blijven vragen of het helpend is voor de ontwikkeling van de leerling.

2025
• Intensiever de samenwerking opzoeken met bestaande netwerkpartners

2026
• Kritisch kijken naar/evalueren met de huidige netwerkpartners of ze passen bij de visie en de ontwikkeling van de leerlingen en daar beslissingen in nemen
• Continu nieuwe samenwerkingen aangaan

2027
• Nieuwe netwerkpartners zoeken en bestaande samenwerkingen evalueren en bijstellen waar nodig

2028
• Nieuwe netwerkpartners zoeken en bestaande samenwerkingen evalueren en bijstellen waar nodig