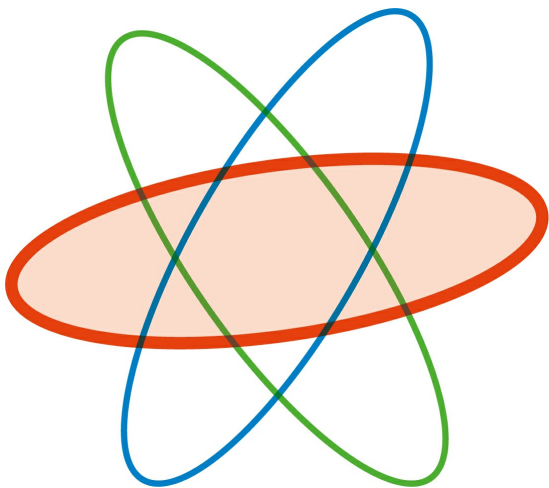


Schoolplan 2024-2028

**Stichting Almere Speciaal,
locatie Aventurijn**
Almere



Aventurijn
ALMERE SPECIAAL

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures	6
1.4 Bijlagen	6
2 Strategisch beleid	7
2.1 Strategisch beleid	7
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Kenmerken van het personeel	8
3.3 Kenmerken van de leerlingen	9
3.4 Kenmerken van de omgeving	9
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
3.6 Landelijke ontwikkelingen	11
3.7 Positie binnen Passend Onderwijs Almere	11
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie van de school	13
4.2 Waar zijn wij trots op?	13
4.3 Ambities	13
4.4 De visie van de school	14
4.5 Visie op ontwikkeling en leren	14
4.6 Visie op lesgeven	14
4.7 Levensbeschouwelijke identiteit	15
4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	15
4.9 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.10 Leerstofaanbod	16
4.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
4.12 Taal	18
4.13 Rekenen	19
4.14 Wereldoriëntatie	20
4.15 Kunstzinnige vorming	20
4.16 Bewegingsonderwijs	21
4.17 Digitale geletterdheid	21
4.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	22
4.19 Les- en leertijd	22
4.20 Pedagogisch handelen	23
4.21 Jeugdhulp gespecialiseerd onderwijs	24
4.22 Didactisch handelen	24
4.23 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
4.24 Klassenmanagement	25
4.25 Zorg en begeleiding	26
4.26 Extra ondersteuning	27
4.27 Talentontwikkeling	28
4.28 Kansengelijkheid	28
4.29 Passend onderwijs	29
4.30 Ononderbroken ontwikkeling	30

4.31 Opbrengstgericht werken	30
4.32 Resultaten	31
4.33 Toetsing en afsluiting	32
4.34 Praktijkvorming en stage	33
4.35 Relationele en seksuele vorming	33
5 Personeelsbeleid	35
5.1 Integraal Personeelsbeleid	35
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	35
5.3 De schoolleiding	36
5.4 Beroepshouding	37
5.5 Professionele cultuur	37
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	38
5.7 Werving en selectie	38
5.8 Introductie en begeleiding	38
5.9 Werkverdelingsbeleid	38
5.10 Collegiale consultatie	39
5.11 Lesbezoek	39
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	40
5.13 Het bekwaamheidsdossier	40
5.14 Intervisie	40
5.15 Ontwikkelgesprekken	40
5.16 Waarderingsgesprekken	41
5.17 Professionalisering	41
5.18 Teambuilding	41
5.19 Verzuimbeleid	42
6 Organisatiebeleid	43
6.1 Organisatiestructuur	43
6.2 Groeperingsvormen	43
6.3 Het schoolklimaat	43
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	44
6.5 Arbobeleid	45
6.6 Interne communicatie	45
6.7 Samenwerking	46
6.8 Contacten met ouders/ verzorgers	46
6.9 Uitstroom	47
6.10 Vervolgsucces	47
6.11 Privacybeleid	48
6.12 AVG	48
7 Zorg voor kwaliteit	49
7.1 Kwaliteitszorg	49
7.2 Kwaliteitskaarten	50
7.3 Kwaliteitscultuur	50
7.4 Verantwoording en dialoog	51
7.5 Het meten van de basiskwaliteit	52
7.6 Het meten van de stelselkwaliteit	52
7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten	52
7.8 Wet- en regelgeving	53
7.9 Inspectiebezoeken	53
8 Financieel beleid	54
8.1 Uitgangspunten	54

8.2 Algemeen	54
8.3 Rapportages	54
8.4 Sponsoring	54
8.5 Begrotingen	55
9 Prestatie-indicatoren	56
9.1 Onze prestatie-indicatoren	56
10 Grote ontwikkeldoelen	58
11 Actiepunten 2024-2028	59
12 Meerjarenplanning 2024-2028	61
13 Akkoord MR	63
14 Akkoord Bestuur	64

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van Aventurijn voor de periode **2024-2028**. Aventurijn valt onder Stichting Almere Speciaal, waar de scholen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs onder vallen. Zij heeft daarmee een grote verantwoordelijkheid naar haar leerlingen, de ouders*, het onderwijs en de samenleving. Het schoolplan is opgesteld in samenwerking met het team van Aventurijn en voorgelegd en vastgesteld door de medezeggenschapsraad en het bestuur van de school.

"De indeling van het **schoolplan 2024-2028** is afgestemd op het **Koersplan 2023-2027** van Stichting Almere Speciaal en op relevante onderwerpen die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat we de onderwerpen beschrijven (*to plan: de ambities en doelen*), uitvoeren (*to do: het concreet in de praktijk brengen van de plannen*), periodiek beoordelen (*to check: doen we de goede dingen en doen we die goed?*) en vervolgens borgen of verbeteren (*to act: bijsturen waar nodig en goede werkwijzen vasthouden*)."

De onderwerpen die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het meest recente waarderingskader. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de opbrengsten (resultaten) en verdere schoolontwikkeling.

** Waar in deze schoolgids 'ouders' staat, bedoelen wij ook verzorgers, voogden en andere opvoeders die een rol spelen in de begeleiding van onze leerlingen."*

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Koersplan 2023-2027 van Stichting Almere Speciaal, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

In het Koersplan SAS zijn de richtinggevende kaders vormgegeven. Onze koers en missie volgen uit deze gezamenlijke visie, missie en kernwaarden SAS:

Veilig

Een leer- en werkomgeving waarin respectvol met elkaar wordt omgegaan, leerlingen en professionals in hun kracht staan.

Verbonden

Eigen-wijs en autonoom kunnen zijn in leren en ontwikkelen. Verenigd in kernwaarden, visie en gezamenlijke ambities.

Samen

Met elkaar groeien, integraal werken en handelingsgericht.

Trots

Gevoel betrokken te zijn, bewonderen van ieders eigen en gezamenlijke prestatie en waarderen van ieders inbreng.

We hebben verschillende methoden toegepast om een helder beeld te krijgen van onze huidige situatie, de kansen die voor ons liggen, en eventuele risico's die we moeten aanpakken. Dit heeft ons geholpen bij het formuleren van onze doelstellingen voor de komende vier jaar. Het schoolplan is niet alleen een rapportage aan de overheid, het bestuur en ouders, maar ook een leidraad voor onze plannen van 2024 tot 2028. Jaarlijks zullen we gedetailleerde jaarplannen opstellen gebaseerd op onze doelstellingen. In ons jaarverslag zullen we terugblikken op de voortgang van deze doelstellingen. Op deze manier zorgen we voor een continue cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en verbeteren, waardoor we gezamenlijk werken aan de duurzame ontwikkeling van onze school.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is in samenwerking met het team van Aventurijn opgesteld door het directieteam van de school en ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het bestuur. De teamleden hebben meegedacht over het herijken van de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de ambities voor de komende vier jaar. In de planperiode 2024-2028 zullen wij planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen wij aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen.

Ieder jaar kijken we met het team ook terug: "Hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd?". Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Bijlagen

1. Koersplan a3

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan biedt een overzichtelijke beschrijving van onze algemene kwaliteit. Indien nodig en relevant, verwijzen we naar bijlagen voor een gedetailleerdere uitleg. Deze bijlagen zijn georganiseerd per relevante paragraaf en worden ook samengebracht in een overzichtelijke groslijst. Op deze manier streven we ernaar om zowel een overzichtelijk beeld te geven van onze kwaliteit als de mogelijkheid te bieden voor een diepere analyse wanneer dat nodig is.

Bijlagen

1. Koersplan SAS

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Het Koersplan SAS beschrijft de strategische doelen en ambities voor alle scholen en het bestuur van Stichting Almere Speciaal. De looptijd van het Koersplan is 2023-2027. In het Koersplan staan de ambities en doelen van het bestuur. De scholen hebben de doelen vertaald in actiepunten voor de school. De actiepunten zijn zichtbaar in de jaarplannen van het bestuur en de scholen, uitgezet over 4 jaar.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023 t/m 2026	Prioriteit
SAS heeft unieke scholen voor persoonlijk - en op ontwikkeling gericht gespecialiseerd kwalitatief goed onderwijs	De school legt in het SOP de beschikbare ondersteuning en extra ondersteuning vast en welke expertise in de school aanwezig is.	laag
SAS is een gewild werkgever voor professionals in het gespecialiseerd onderwijs	Professionalisering is afgestemd op de individuele of collectieve behoeftes, passend binnen het uitgezette strategisch beleid.	gemiddeld
SAS heeft unieke scholen voor persoonlijk - en op ontwikkeling gericht gespecialiseerd kwalitatief goed onderwijs	Het aanbod op de school voldoet aan de wettelijke eisen van wat de school de leerling moet bijbrengen om zich te ontwikkelen in het vervolgonderwijs en te functioneren in de maatschappij.	gemiddeld
SAS heeft unieke scholen voor persoonlijk - en op ontwikkeling gericht gespecialiseerd kwalitatief goed onderwijs	Het aanbod is breed en gevarieerd en sluit aan op het profiel en de capaciteiten van de leerlingen.	hoog
Kwaliteitszorg	De school doet cyclisch praktijkonderzoek in de vorm van zelfevaluatie en collegiale visitatie.	gemiddeld
SAS is een solide toekomstbestendige organisatie	De SAS scholen bereiden zich voor op groei in de pas met de groei van Almere, maar afgestemd op de ontwikkelingen van inclusiever onderwijs: versterking van de basis in de wijken.	laag
SAS is een solide toekomstbestendige organisatie	Speelpleinen zijn een stimulans tot leren en bewegen en vergroten de betrokkenheid bij de natuur, tevens dragen ze bij aan de klimaatbeheersing van het gebouw door begroeiing en met ruimte voor waterberging.	gemiddeld

Bijlagen

1. Koersplan SAS 2023-2027
2. Koersplan A3

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Almere Speciaal
Bestuurder:	Mw. Brigitta Gadella
Adres + nummer:	Marathonlaan 11
Postcode + plaats:	1318 GD Almere
Telefoonnummer:	036 2005125
E-mail adres:	b.gadella@almere-speciaal.nl
Website adres:	www.almere-speciaal.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Aventurijn 
Directeur:	P. Duijn
Adres + nummer.:	Marathonlaan 13
Postcode + plaats:	1318 ED Almere
Telefoonnummer:	036-5491918
E-mail adres:	p.duijn@almere-speciaal.nl
Website adres:	https://aventurijn.almere-speciaal.nl/

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en twee adjunct- directeuren. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen. Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 02 adjunct-directeuren
- (05 unitcoördinatoren: dit zijn leerkrachten en een instructeur)
- 03 voltijd groepsleerkrachten
- 22 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleiders
- 03 orthopedagogen
- 02 stage- en uitstroomcoördinatoren
- 13 instructeurs
- 20 onderwijsassistenten
- 01 administratief medewerker

- 01 conciërge
- 01 facilitair medewerker
- 01 zorg assistent

Van de 74 medewerkers zijn er 58 vrouw en 16 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		5	4
Tussen 50 en 60 jaar	1	4	5
Tussen 40 en 50 jaar	1	8	11
Tussen 30 en 40 jaar	1	9	14
Tussen 20 en 30 jaar		2	9
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	28	43

Conclusies:

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren. Met de collega's die richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan, hebben we gesprekken over de toekomst.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Wij bieden onderwijs aan leerlingen van 12 tot 20 jaar in Almere*. Enkele leerlingen komen van buiten deze regio naar onze school. Onze leerlingen hebben een IQ < 35 – ca. 70. Hun ontwikkelingsleeftijd wijkt sterk af van hun kalenderleeftijd. We zien bij een groot aantal leerlingen een disharmonisch intelligentieprofiel. Ook tussen cognitieve vaardigheden en de sociale en emotionele ontwikkeling is sprake van een disharmonisch beeld. Veel van onze leerlingen hebben naast een verstandelijke beperking te maken met andere bijkomende problematiek zoals lichamelijke beperking, autisme, ADHD, een syndroom, epilepsie of bijvoorbeeld een hechtingsstoornis.

Om toegelaten te worden op onze school is een positief advies van de Commissie van Begeleiding (CVB) nodig. Het CVB bestaat uit het directieteam, het ondersteuningsteam en externe collega's zoals de leerplicht ambtenaar, medewerker Jeugdhulp van JGZ Almere, schoolmaatschappelijk werker van JGZ Almere en de jeugdarts van JGZ Almere. Indien de CVB een positief advies afgeeft zal er een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd. Deze wordt afgegeven door het samenwerkingsverband van de woonplaats waar de leerling woonachtig is. Afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de leerling betreft dit een TLV bekostiging laag, midden of hoog.

* We streven ernaar om leerlingen op hun 18e jaar te laten uitstromen naar een passende vervolgplek. In sommige gevallen zal dit (nog) niet mogelijk zijn en wordt er gekeken naar de mogelijkheden om de leerling langer (uiterlijk tot hun 20ste jaar) onderwijs te kunnen bieden.

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

3.4 Kenmerken van de omgeving

Aventurijn is als VSO school één van de stedelijke voorzieningen binnen (groeistad) Almere.

In ons streven naar volwaardige participatie in de samenleving van onze leerlingen zoeken we de samenwerking met ouders en ketenpartners. Ouders zijn voor ons de belangrijkste ervaringsdeskundige op gebied van de opvoeding van hun kind. Transparantie en heldere communicatie zijn belangrijke sleutels voor goed partnerschap, ook wanneer er onverhoopte spanningen in de samenwerking zijn.

Aventurijn zit in een relatief nieuw gebouw (2013), welke speciaal voor het VSO onderwijs is ontworpen. Vijf groepen en een praktijklokaal zijn gehuisvest in een tijdelijk bijgebouw aangrenzend aan het schoolplein. Aventurijn staat buiten de woonwijken en is omringd door een SO school, een IBT centrum van de politie, een sportschool en het AZC van Almere.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

Als onderdeel van ons nieuwe schoolplan hebben we samen met het schoolteam gekeken naar wat goed gaat en waar we verbeteringen kunnen aanbrengen. We hebben ook de kansen en bedreigingen voor de komende vier jaar geïdentificeerd, zowel binnen als buiten de school, met betrekking tot het personeel en de leerlingen. Deze factoren spelen een belangrijke rol bij het bepalen van ons beleid en het maken van keuzes voor de toekomst. Zo streven we ernaar om ons te richten op onze sterke punten, uitdagingen aan te gaan en kansen te benutten, terwijl we ook eventuele risico's in de gaten houden.

STERKE KANTEN SCHOOL	PUNTEN TER VERSTERKING SCHOOL
De ontwikkeling van de stages en profielvakken (OP 5- praktijkvorming en stage)	Communicatie collega's (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)
Het themagericht onderwijs werken in unit 1 &2 (OP1 -aanbod)	Ouderbetrokkenheid (OP 2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding)
Doorgaande leerlijn (OP 1-aanbod)	Optimale inzet ICT en devices (OP 1 - Aanbod)
Oog voor individualiteit van de leerling (OP 5 & 6- praktijkvorming en stage &afsluiting)	Inzet van de gedragsondersteuning en zorgondersteuning binnen de school (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)
Op Aventurijn heerst een sterk pedagogisch klimaat (VS2- schoolklimaat)	Leerling met moeilijk verstaanbaar gedrag, versterken handelingsrepertoire collega's (OP 3 - Pedagogisch-didactisch handelen)
De evenementen en gebeurtenissen die jaarlijks georganiseerd worden(tentoonstelling, spektakel, info avond) (VS2- schoolklimaat)	PR van de school (SKA 3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog)
Planmatige kwaliteitszorg. Koersplan-schoolplan en jaarplan (SKA2- uitvoering kwaliteitscultuur)	Afstemming binnen verschillende functiegroepen (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Personeelsbeleid gericht op behouden personeel (Stichting breed) (SKA 1- Visie, ambitie en doelen)	Personeelstekort; Almere in de G5 (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)
Inzetten van subsidies (SKA 1- Visie, ambitie en doelen)	Armoedeproblematiek Almere (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)
PABO stagiaires	Verschuiving populatie (OR 1 - Resultaten)
Samenwerking externe partners (nieuwe partners) (SKA 2- Uitvoering en kwaliteitscultuur)	Invloed Social media op leerlingen (OR 2- Sociale en maatschappelijke competenties)
Opzetten naschools sporten i.s.m. de Schoor (OP 2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding)	

3.6 Landelijke ontwikkelingen

De uitdagingen waar we voor staan worden met name bepaald door de maatschappelijke vraagstukken van de tijd waarin we leven. Hoewel er verschillende impulsen van de overheid zijn geweest en Almere een goedlopend 'Noodplan Leerkrachten Tekort' kent, is de instroom van leerkrachten in het (voorgezet) speciaal onderwijs vanuit de PABO laag. Er zullen nog meer leerkrachten en ondersteunend personeel opgeleid moeten worden. Daarvoor zal op de lerarenopleidingen aandacht moeten komen voor het onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, waarbij SAS als partner zou kunnen meedenken in vormgeving en inhoud.

Er is een duidelijk zichtbare verzwaring van onze doelgroep op de diversiteit en complexiteit. Bekostiging van specifieke doelgroepen in het gespecialiseerd onderwijs is een terugkerend onderwerp van gesprek in de samenwerking tussen de schoolbesturen. Om het gespecialiseerd onderwijs als solide en betrouwbare partner te hebben zal er aandacht moeten zijn voor de bekostiging, veelal op het snijvlak van de zorg.

In het integraal Huisvesting Plan van Almere ontbreekt het gespecialiseerd onderwijs. De gebouwen van het gespecialiseerd onderwijs zijn echter niet toereikend voor de doelgroepen, leerlingen kunnen niet worden geplaatst wegens te kort aan plek en zijn er wachtlijsten waardoor leerlingen ongewenst thuiszitten. Het op korte termijn realiseren van uitbreiding en verbeteringen vraagt een brede commitment.

Naast deze uitdagingen zien we dagelijks andere maatschappelijke vraagstukken ons onderwijs binnenkomen, met name waar het gaat om duurzaamheid en polarisatie in de samenleving. Willen wij onze leerlingen goed opleiden dan zullen we zelf het goede voorbeeld moeten geven om onze samenleving leefbaar te houden voor de toekomst vanuit respect voor onze aarde en respect voor de ander.

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda; voor ons gespecialiseerd onderwijs betrekken we de **Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs (GO)**. Thema's zijn onder andere:

1. Zorg en onderwijs beter met elkaar te verbinden.
2. Samenwerking en afstemming tussen de ondersteuningsstructuur van het onderwijs en de gemeente (Jeugdhulp, onderwijs(ondersteuning), leerplicht).

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het **Masterplan Onderwijs** (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de (door)ontwikkeling van curricula van de verschillende leerroutes, passend bij de uitstroom bestemming. Daarnaast het passend volgen van de ontwikkeling van de leerlingen op de kernvakken:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

Naast 'meetbare resultaten' vinden we 'merkbare resultaten' (b.v. gedijt de leerling) minstens zo waardevol. We kijken dus breed naar de resultaten van ons onderwijs. We vinden burgerschapsvorming (leefwereld, democratie en identiteit) en aandacht hebben voor de sociale en emotionele ontwikkeling (waaronder weerbaarheid) belangrijke pijlers van ons onderwijs aan onze leerlingen. Een goed pedagogisch klimaat zien we als voorwaarde voor leerprestaties. We bereiden onze leerlingen voor op een goede plek in de maatschappij.

Bijlagen

1. Masterplan basisvaardigheden

3.7 Positie binnen Passend Onderwijs Almere

Aventurijn valt onder het bestuur van Stichting Almere Speciaal. Alle Almeerse schoolbesturen zijn vertegenwoordigd in de coöperatie Passend Onderwijs Almere. Samen met hun partners (leerkrachten/docenten, professionals in de jeugdketen en ouders) willen de schoolbesturen aan alle

kinderen een passend aanbod bieden. Passend bij hun niveau en mogelijkheden en met een zo goed mogelijk eindresultaat. Dit het liefst zo dicht mogelijk bij huis en zo veel mogelijk op een reguliere school. Dat kan op een school in de buurt waar het kind woont, maar het kan ook op een reguliere school elders in de stad, omdat daar extra ondersteuning wordt geboden die de leerling nodig heeft. Bij de keuze van een passende onderwijsplek worden de ouders nauw betrokken. Het speciaal onderwijs blijft bestaan, want ook dat kan voor een kind de best passende plek zijn. Het motto van Passend Onderwijs Almere is: **“Alle kinderen in Almere zijn succesvol op school”**. Aventurijn neemt deel aan het expertise overleg waar de scholen met een stedelijk aanbod in plaatsnemen op dekkend aanbod, specialistisch aanbod en intensieve samenwerking wordt ontwikkeld en versterkt.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Wij werken aan de toekomst van onze leerlingen en vinden het belangrijk om samen met ouders/verzorgers en zorgpartners te werken aan de ontwikkeling van deze toekomst. Wij geloven sterk in het belang van verbinding met het maatschappelijke veld. Samen maak je het verschil en mede daardoor zal de leerling ontwikkelen en groeien en leiden wij de leerlingen op naar een zo zelfstandig mogelijk en betekenisvol bestaan als volwassene in onze maatschappij.

Onze slogan

Aventurijn: de school waar je jezelf mag zijn.

Onze kernwaarden:



Veiligheid

Een plek waar leerlingen en medewerkers zich veilig voelen en je mag zijn wie je bent. Goed kunnen leren en werken kan dus alleen in een sociaal, psychisch- en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich op Aventurijn op de manier waarop we met elkaar omgaan in en om de school. Maar ook in de inrichting van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school.



Eigenaarschap

Regie op eigen leven, waar wij de leerlingen voorbereiden op werken, wonen en vrije tijd. In- en tegenspraak van leerlingen speelt hierbij een grote rol. Het stimuleren van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, zelfvertrouwen en autonomie bij de leerlingen in een goede samenwerking tussen ouders, professional en leerling vormt de basis.



Lef

Wij werken uitstroomgericht en zijn hierin ambitieus en innovatief. Denken in mogelijkheden en soms buiten de lijnen kleuren staat hierbij centraal. Een passende ondersteuningsstructuur is hierbij een voorwaarde waardoor leerlingen en medewerkers voldoende ondersteuning krijgen om maximale resultaten te behalen.

4.2 Waar zijn wij trots op?

Aventurijn levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit volgens de standaarden in het Onderzoekskader 2021 van de onderwijsinspectie. Onze school heeft ook veel toegevoegde waarde en eigen kwaliteitsaspecten. Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op Aventurijn mogen en kunnen de leerlingen en collega's zichzelf zijn	VS1 - Veiligheid
	Op de Aventurijn heerst een sterk pedagogisch klimaat	VS2 - Schoolklimaat
	Op de Aventurijn hebben we een planmatige kwaliteitszorg op basis van visie, ambities en kernwaarden	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Op Aventurijn werken wij uitstroomgericht middels profielvakken en een doorgaande lijn stage	OP5 - Praktijkvorming/stage
	Op Aventurijn zijn wij gestart met thematisch onderwijs	OP1 - Aanbod

4.3 Ambities

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2024-2028) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

Speerpunten	
1.	Professionele schoolcultuur: Op de Aventurijn nemen alle collega's verantwoordelijkheid binnen hun eigen rol, waardoor men vrijheid krijgt en ervaart binnen de uitvoering. Collega's kunnen en durven elkaar in de samenwerking kritisch te bevragen vanuit een onderzoekende houding.
2.	Aanbod: Op Aventurijn is het uitstroomgericht werken zichtbaar in de praktijkvakken en de klassen. Er wordt doelgericht, methodisch/opbouwend gewerkt met een ononderbroken doorgaande lijn per leerroute/fase. GRRIM en thematisch werken worden bewust ingezet als middel om deze doelstelling te behalen.
3.	Pedagogisch/didactisch handelen: Op Aventurijn weten de leerlingen aan welke doelen zij werken en bewust van hun toekomstperspectief. Hierdoor zijn zij actief betrokken bij hun eigen leerdoelen en toekomst. Relatie, Competentie en Autonomie is de basis van ieders handelen zowel binnen als buiten de klas. Het portfolio is geïntegreerd in het lesprogramma van elke klas.
4.	Praktijkvorming en stage: Op Aventurijn zijn bij elk profielvak de begeleide interne stages (BIS) en begeleide externe stages (BES) geïntegreerd onderdeel van het lesprogramma. Minimaal 85% van de leerlingen die een profielkeuze heeft gemaakt loopt BIS/BES en zelfstandige externe stage (ZES) binnen de profielkeuze. Intensieve samenwerking tussen leerkrachten, instructeurs en stage coördinatoren waarbij de leerdoelen/uitstroom van de leerling centraal staat. Het zorgteam sluit aan op ondersteuningsbehoefte van de leerling en eigen expertise

4.4 De visie van de school

Aventurijn verzorgt onderwijs aan leerlingen van twaalf tot achttien jaar, die zeer moeilijk leren. Aventurijn is toegankelijk voor leerlingen met een lichamelijke beperking. Wij geloven sterk in het belang van verbinding met het maatschappelijke veld. Door samen te werken met andere instanties en belanghebbenden streven we ernaar om de ontwikkeling van onze leerlingen te versterken en te waarborgen dat ze de ondersteuning en kansen krijgen die ze verdienen. Wij leiden de leerlingen op naar een zo zelfstandig mogelijk en betekenisvol bestaan als volwassene in onze maatschappij. Dit geven wij vorm binnen een veilige en stimulerende omgeving, waarin de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. De leerling mag zichzelf zijn en wordt hierin gerespecteerd. We erkennen dat gedrag een oorzaak heeft en zijn vastbesloten om deze te begrijpen. Door dit begrip kunnen we onze leerlingen ondersteunen bij het ontwikkelen van de vaardigheden en strategieën die nodig zijn voor succes in de maatschappij.

4.5 Visie op ontwikkeling en leren

Bij Aventurijn geloven we sterk in de unieke talenten van elke leerling en erkennen we dat zij zich allemaal in hun eigen tempo ontwikkelen. Als professionals ondersteunen wij leerlingen bij deze ontwikkeling vanuit een eigen expertise zodat wij hen zo ambitieus mogelijk laten uitstromen in de huidige maatschappij. Belangrijke pijlers hierbij zijn autonomie, zelfstandigheid en zelfredzaamheid, waarbij we onze leerlingen aanmoedigen om zelfreflectie toe te passen op hun ontwikkeling en hun eigen wensen en behoeften te uiten. Ons streven is niet alleen om hen kennis bij te brengen, maar ook om hen inzicht te geven in de normen en waarden van de maatschappij en de verwachtingen die er zijn als mens. We willen een omgeving creëren waarin integratie wordt gestimuleerd en gelijkwaardige behandeling wordt nagestreefd, waarbij Aventurijn fungeert als een veilige oefenplaats voor deze belangrijke sociale vaardigheden oefenplaats.

4.6 Visie op lesgeven

Op Aventurijn bieden wij onderwijs dat aansluit bij de specifieke behoeften, mogelijkheden en ontwikkelingsdoelen van leerlingen. Ons onderwijs richt zich op praktische vaardigheden, persoonlijke afstemming en een veilige leeromgeving. We differentiëren op niveau en bieden de leerstof in kleine stapjes met veel herhaling aan.

Om ons onderwijs vorm te geven wordt er in de klassen gewerkt met het **Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch en didactisch handelen van de leraar (GIP)**. Instructies worden gegeven middels het onderwijsmodel **Gradual Release of Responsibility Instruction Model. (GRRIM)**. Een koppeling

tussen de theorie en de praktijk wordt gemaakt door het geven van betekenisvolle lessen met praktische materialen. Het thematisch onderwijs speelt hierbij een belangrijke rol. Wij ondersteunen leerlingen bij deze ontwikkeling om hen zo ambitieus mogelijk te laten uitstromen in de maatschappij.

4.7 Levensbeschouwelijke identiteit

Aventurijn is een openbare school. Op Aventurijn vinden we het belangrijk dat iedereen gelijke kansen heeft en dat we respectvol met elkaar omgaan. We leren over verschillende ideeën en meningen, en iedereen mag zichzelf zijn. Het maakt niet uit hoe je eruitziet of wat je gelooft. We willen dat alle leerlingen zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen. Samen met leerlingen, ouders en personeel werken we aan een open en respectvolle sfeer op school. We vinden het belangrijk om naar elkaar te luisteren, samen te werken en van elkaar te leren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
2.	We besteden gericht aandacht aan burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>

4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. De missie van onze school met betrekking tot burgerschap is "Samen maken wij de maatschappij". De leerlingen moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Hierbij hebben we de school ingericht als oefenplaats zodat ze ook gericht ervaringen op kunnen doen rondom burgerschap en oefenen met vaardigheden rondom het omgaan met jezelf en de maatschappij. Hiervoor bieden we gerichte lessen aan bij burgerschap en SOVA-lessen. Naast de gerichte lessen komt het ter sprake als het zich aandient in lesmomenten of vrije momenten.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps-(leerling) bespreking besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Vanuit het thema duurzaamheid leren de leerlingen hoe om te gaan met de omgeving. In onze moestuinen, de kas en de dierenverblijven leren zij vaardigheden die het duurzame onderwijs ten goede komen. Ze leren zorgen voor dieren en verbouwen groente om dit uiteindelijk te verwerken in gerechten die tijdens de lessen koken worden aangeboden of in de catering gemaakt worden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Onze school beschikt over een LOVS voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>

4.9 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

De wettelijke burgerschapsopdracht bepaalt dat onderwijs actief burgerschap en sociale cohesie bevordert.

Ten aanzien van Burgerschap hebben we allereerst de risico's van de leerlingen en hun omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons

(samenhangende) aanbod vastgesteld.

Onze visie luidt: Samen maken we de maatschappij.

Aventurijn is een school waar leerlingen in een veilige, betekenisvolle oefenplaats verantwoordelijkheid krijgen en nemen. Op Aventurijn leren zij zichzelf en anderen kennen en accepteren. De kracht van diversiteit wordt ingezet voor verbinding en wederzijds begrip om van daaruit gelijkwaardig te kunnen participeren in een democratische maatschappij. Voor leerroute 1 t/m leerroute 4 hebben we een curriculum beschreven waarin de doelen en de koppeling naar de aanwezige methoden en gedragsverwachtingen van leerlingen en personeel beschreven staat.

Naast kennis is er aandacht voor het verwerven van sociale en maatschappelijke vaardigheden en hoe deze toe te passen in het dagelijkse leven. We leren onze leerlingen om evenwichtige mensen te zijn. Ze moeten respectvol zijn naar zichzelf, anderen en de wereld om hen heen, gebaseerd op duidelijke regels en afspraken. We leren wat democratie is en hoe ze daarnaar moeten handelen. Ze leren ook hun mening te uiten over onderwerpen die te maken hebben met de samenleving.

We willen dat onze leerlingen actief meedoen, betrokken zijn bij de samenleving en openstaan voor samenwerking. We leren onze leerlingen om kennis te hebben van en respect te tonen voor verschillende meningen en overtuigingen.

Op school hebben we een actieve leerlingraad. Vanuit elke klas hebben leerlingen zitting in de leerlingraad. Gezien de leerling kenmerken hebben we de leerlingraad opgesplitst in 2 deelraden. Er is een leerlingraad voor unit 1-2 en een leerlingraad voor unit 3-4. In de deelraden komen gezamenlijke onderwerpen en unit gebonden onderwerpen aan bod. In de klassen worden de vergadering van de leerlingraad voorbereid en teruggekoppeld middels een groepsvergadering.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", actief betrokken willen zijn in de samenleving en gericht zijn op samenwerking. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
4.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
5.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>

Bijlagen

1. overzicht aanbod burgerschap
2. Burgerschap leerroute 1
3. Burgerschap leerroute 2
4. Burgerschap leerroute 3
5. Burgerschap leerroute 4

4.10 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de sociale, cognitieve, emotionele en praktische ontwikkeling van de

leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal, rekenen en burgerschap.

Leerlingen krijgen in de brugklassen een breed aanbod van praktische lessen buiten hun eigen klaslokaal. In de middengroepen wordt verdieping aangeboden in de praktijkvakken en begeleidde stages binnen en buiten school. In de eindgroepen gaan de leerlingen zelfstandig stage lopen buiten de school.

Het proces rondom het leerstofaanbod verloopt van stapsgewijs focussen naar verfijnen van wat je leert. Het begint breed en algemeen. Naarmate de leerling zich verder ontwikkelt wordt het leerstofaanbod steeds specifieker en diepgaander. Het idee is om een brede basis van begrip te leggen en geleidelijk aan dieper in te gaan op specifieke details en vaardigheden. Op deze manier bereiden wij de leerlingen optimaal voor op de kennis en vaardigheden die zij later nodig hebben op hun werkplek. De keuze rondom de praktijkvakken is gebaseerd op het aanbod dat Almere biedt aan dagbesteding en beschutte arbeid.

In alle lessen wordt naast de specifieke doelen en vaardigheden aandacht besteed aan communicatie/mondelinge taal, zowel passief als actief. Het aanbieden van communicatie/mondelinge taal legt de basis voor effectieve communicatie, sociale interactie en persoonlijke en professionele groei. Het heeft een breed scala aan toepassingen die van invloed zijn op verschillende aspecten van het dagelijks leven.

Ons aanbod is verdeeld per leerroute en per leerjaar. Hierbij zijn de doelen die staan beschreven in de HUB-leerlijnen en de CED leerlijnen leidend. De doelen zijn evenwichtig sluiten aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op maatschappelijke participatie. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
3.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Actiepunt	Prioriteit
De school biedt -voor de leerlingen die dat aankunnen- een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is	hoog
De projectvoorzitter organiseert een werkmiddag die aansluit bij de schoolontwikkeling en gericht is op inspiratie en motivatie voor zowel lees- als rekenonderwijs. Tijdens deze middag gaan collega's actief aan de slag met het ontwikkelen van lessen en werkvormen, resulterend in concrete lesmaterialen.	hoog

4.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn passend bij de HUB/CED leerlijnen die wij aanbieden aan onze leerlingen. Omdat er geen methode bestaat die volledig aansluit bij onze leerlingpopulatie vullen wij de lessen aan met een praktisch en thematisch aanbod. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus die gesteld zijn voor het VSO cluster 3 ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Weerwoord Kentalis Deviant Taal (onderdeel spreken) Struux Grej of the day Logo 3000		
Technisch Lezen	Fonemisch bewustzijn José Schraven Wat zeg je? Veilig Leren Lezen Estafette	Cito leerling in beeld AVI	
Begrijpend Lezen	Nieuwsbegrip Weerwoord Kentalis	Cito leerling in beeld Begrijpend Lezen	
Spelling	José Schraven Spelling in de lift	Cito leerling in beeld Spelling	
Rekenen	Rekenroute Deviant	Cito leerling in beeld Rekenen Wiskunde RNT methode toetsen	
Engels	Blink		
Bewegingsonderwijs	Leerlijn uit basisdocument ZML LVS "volg mij"		
Arbeidstraining	ZEDEMO		
Koken, Techniek, Plant en Dier, Facilitair, Atelier, Muziek, Drama	CED leerlijnen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Klasse(n)pad		
Burgerschap	Beste Burgers Kies 1, Deviant		

4.12 Taal

Het taalonderwijs dat betekenisvol en doelgericht is, biedt leerlingen de mogelijkheid om zich te verdiepen in interessante onderwerpen, waardoor ze niet alleen hun taalvaardigheden verbeteren, maar ook een dieper begrip ontwikkelen van de wereld om hen heen en hoe taal daarin een belangrijke rol speelt.

Het taalonderwijs op Aventurijn is opgedeeld in verschillende domeinen. Communicatie is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Het mondelinge taalonderwijs baseren we op de visie van Van Balkom (2013). "Ieder mens verdient optimale toegang tot taal, welke vorm deze taal ook aanneemt. Kunnen communiceren met anderen is de essentie van jezelf zijn, jezelf kunnen uitdrukken en jezelf kunnen redden in het dagelijkse leven. Mens-zijn, zingeving en mensbeleving zijn inherent aan communicatie verbonden."

Naast communicatie vinden we het leesonderwijs (zowel technisch lezen als begrijpend lezen) ook een belangrijke pijler voor ons onderwijs. Lezen heeft een belangrijke plaats in onze maatschappij. Dagelijks worden we geconfronteerd met tekst: op straat, als bijsluiter van een medicijn, op social media, bij serie of films, (digitale) post die je ontvangt. Leren lezen is belangrijk voor het vergroten van de zelfredzaamheid en het ontwikkelen van een positief zelfbeeld.

Als laatste domein bieden we het vak spelling aan voor leerlingen die uitstromen in de taakgerichte

dagbesteding of beschutte arbeid. Hierbij ontwikkelen leerlingen de vaardigheden die ze nodig hebben om effectief te communiceren in de geschreven vorm.

Thematisch taalonderwijs wordt geïntegreerd in betekenisvolle thema's die aansluiten bij de belevingswereld van leerlingen, met expliciete aandacht voor taalvaardigheden zoals lezen, schrijven, spreken en luisteren. Differentiatie en samenwerking met andere vakgebieden staan centraal om taal in diverse contexten te leren toepassen. Activerende werkvormen en betrokkenheid van de omgeving stimuleren motivatie en verdieping. De voortgang wordt regelmatig geëvalueerd om het onderwijs te verbeteren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben schoolnormen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	De leraren besteden veel tijd aan kwalitatief goed taal- en woordenschatonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	In elke klas wordt dagelijks (voor) gelezen en hier wordt minimaal twee keer in de week over gesproken. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
5.	De leraren werken bij taal met groepsplannen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>

Actiepunt	Prioriteit
Per thema zijn er 8 praktische taallessen ontwikkeld (per unit 2 lessen) op het gebied van mondelinge taal, begrijpend lezen en spelling. Deze lessen zijn gekoppeld aan leerdoelen en direct inzetbaar bij de start van een nieuw thema.	gemiddeld

4.13 Rekenen

Op Aventurijn geven we zoveel mogelijk praktisch, betekenisvol en doelgericht rekenonderwijs aan onze leerlingen. We geven cyclisch onderwijs, waarbij de leerdoelen in de groepsplannen en of leerlingplannen leidend zijn. De HUB DGM leerlijn vormt de basis.

Onderwijs dat praktisch, thematisch, betekenisvol en doelgericht is, bereidt de leerlingen voor op de toekomstige werkplek en alle dagelijkse levensverrichtingen, waarbij rekenvaardigheden altijd aanwezig zijn. Wij maken de leerlingen bewust van het feit dat in alles wat je dagelijks doet rekenen aanwezig is. Denk maar eens aan vanzelfsprekende dingen als; klok kijken, je houden aan een bepaald dagritme, de tijd en afstand om op school te komen, de hoeveelheid boterhammen die je smeert, het percentage van je accu enz. Dit zijn eenvoudige voorbeelden, maar ze geven aan hoe nabij, concreet en betekenisvol rekenen is.

Onze leerlingen leren door voordoen en nadoen en de leerkracht is hierbij het rolmodel. Het werken met concreet materiaal is belangrijk en veel herhaling van de leerstof is essentieel. We streven naar een eenduidig aanbod met een duidelijke doorgaande lijn. Ondersteunende methoden die wij inzetten zijn Deviant, Rekenroute en Klassewinkel!

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben schoolnormen vastgesteld voor de diverse onderdelen van rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt	Prioriteit
Per thema zijn er 8 praktische rekenlessen ontwikkeld (per unit 2 lessen) gekoppeld aan leerdoelen. Deze lessen zijn meteen te gebruiken bij de start van een nieuw thema.	gemiddeld
De leerdoelen worden zichtbaar opgenomen in het weekrooster, benoemd tijdens instructielessen en geëvalueerd.	gemiddeld

4.14 Wereldoriëntatie

Bij Aventurijn hechten we veel waarde aan wereldoriëntatie, omdat we geloven dat onderwijs meer omvat dan alleen taal en rekenen. We streven ernaar onze leerlingen breed te ontwikkelen, waarbij wereldoriëntatie aan bod komt in vakken zoals aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag, Beste Burgers (Vreedzame school) en verkeer. Middels thematisch onderwijs worden deze vakken geïntegreerd aangeboden.

In dit leergebied leren leerlingen over zichzelf, hoe mensen met elkaar omgaan, en hoe ze de wereld om hen heen kunnen begrijpen. Ze ontdekken de natuur en bestuderen wat er om hen heen gebeurt. Ook verkennen ze de wereld, zowel dichtbij als ver weg, in het verleden en nu, met behulp van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor de transfer naar de onderdelen van taalonderwijs en rekenen en taal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP0 - Basisvaardigheden [2023]</i>
2.	Wij zijn een gezonde school en besteden gericht aandacht aan gezond gedrag <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

Actiepunt	Prioriteit
In de voorbereidingen van de thema's ontwerpt men 2 lessen wereldoriëntatie	gemiddeld

4.15 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Kunst en cultuur is één van onze uitstroomrichtingen. Via kunst en cultuur kunnen leerlingen hun talenten ontdekken en maken kennis met verschillende onderdelen als drama, atelier, muziek en dans. Jaarlijks maken onze leerlingen kennis met een cultureel, dit kan via workshops en voorstellingen die bij ons op school worden gegeven en ook via excursies naar het theater of het museum. Daarnaast verzorgen leerlingen die het profielvak kunst en cultuur volgen ook jaarlijks een optreden. Tevens worden er bij atelier ook producten gemaakt die verkocht kunnen worden in ons winkeltje

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Kernfunctie Kwalificatie</i>

Actiepunt	Prioriteit
Minimaal twee keer per jaar vinden er optredens van de leerlingen plaats	gemiddeld

4.16 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we belang aan bewegingsonderwijs. Het gaat hierbij om diverse aspecten die bevorderd worden door goed bewegingsonderwijs..

Motorische gezondheid: bewegen is goed voor het lichaam en kan helpen om lichamelijke en mentale gezondheid te bevorderen.

Sociale interactie: bewegen doe je vaak samen. het helpt om samen plezier te hebben. Door bewegen leer je ook sociale vaardigheden zoals samenwerken, communicatie met elkaar, omgaan met winst en verlies, omgaan met een lichamelijke beperking enz.

Zelfvertrouwen vergroten: je leert nieuw vaardigheden waardoor je zelfvertrouwen groeit. Je leert wat je lichaam kan en dat kan je trots maken op jezelf.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Kernfunctie Kwalificatie</i>
3.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
4.	We beschikken over een LVS passend bij de kenmerken van de leerlingpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>

Actiepunt	Prioriteit
Ieder jaar organiseren wij een sportdag en een voetbaltoernooi voor de leerlingen	gemiddeld

4.17 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Het is daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, zodat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij.

Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

Door digitale geletterdheid te bevorderen en aan te passen aan de behoeften van leerlingen, kunnen zij profiteren van de vele voordelen en mogelijkheden die digitale technologieën te bieden hebben, zoals communicatie, toegang tot informatie en creatieve expressie. Naast de vele mogelijkheden en kansen is het van belang dat leerlingen leren over de gevaren van de digitale samenleving en hoe ze zichzelf kunnen beschermen. Dit omvat o.a. het leren herkennen van verdachte situaties, het begrijpen van privacy-instellingen op digitale apparaten en platforms, en het hebben van open communicatie over online ervaringen en uitdagingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan computational thinking <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan informatievaardigheden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Actiepunt	Prioriteit
In schooljaar 2024-2025 implementeren wij met een methode digitale geletterdheid	hoog

4.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Voor leerlingen die uitstromen naar beschutte arbeid is Engels een verplicht vak. Wij richten ons vooral op het vergroten van de communicatieve vaardigheden in praktische situaties. De lessen richten zich onder andere op het gebruik van de Engelse taal in winkels, restaurants, op de luchthaven. Door Engels aan te bieden op een toegankelijke, stimulerende en praktische manier, kunnen communicatiemogelijkheden worden vergroot.

Voor de leerlingen die uitstromen richting dagbesteding bieden we Engels aan die zich richt op eenvoudige communicatieve mogelijkheden. Daarbij streven we vooral het groeien van het zelfvertrouwen na. Onze leerlingen leren nieuwe vaardigheden en broers/zussen leeftijdsgenoten e.d. ook les krijgen in de Engelse taal. Ze herkennen dit van elkaar en dat zorgt voor verbinding en vergroot het zelfvertrouwen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op Aventurijn besteden wij voor uitstroom 3 en en 4 structureel aandacht aan Engels <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

4.19 Les- en leertijd

Op onze school hanteren wij voor alle klassen en alle dagen dezelfde lestijden. De schooltijden zijn van 8:30 uur - 14:30 uur. Hierin hebben de leerlingen een pauze van 15 minuten en een pauze van 25 minuten. De effectieve leertijd is 5 uur en 20 minuten per dag.

Op onze school vinden we het belangrijk dat kinderen goed leren. Daarom proberen we de tijd die we hebben om te leren efficiënt te gebruiken. We willen voorkomen dat we te weinig tijd hebben om te leren. Daarom maken we een plan met hoeveel tijd we nodig hebben om alles te leren. We gebruiken een lesurentabel per leerroute en per leerjaar om een verdeling te maken. Per week en per dag worden hier doelen en lessen aan gekoppeld.

Het doel is om alle kinderen binnen zes jaar genoeg te leren, zodat ze goed mee kunnen doen in de samenleving en zijn voorbereid op werken en wonen. We doen ons best om ervoor te zorgen dat

iedereen genoeg leertijd krijgt. In de bijlage vind je het lesurentabel waarin staat hoe we dat doen.

Het voorkomen van schoolverzuim is een belangrijke taak voor zowel de school als voor ouders. Een positieve houding ten opzichte van leren en de school is hierbij belangrijk. Hiervoor is een open communicatie met ouders van belang. Het is belangrijk om te onthouden dat elk kind uniek is, en de oorzaken van schoolverzuim kunnen variëren. Open communicatie en een ondersteunende omgeving kunnen essentieel zijn bij het voorkomen en aanpakken van schoolverzuim. Voor een preventieve werking is er elke twee weken een check rondom het ziekteverzuim van een leerling. Tevens hebben we vier maal per schooljaar een verzuimspreekuur in samenwerking met de leerplichtambtenaar.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren en instructeurs bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster, <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>

Bijlagen

1. Rooster lesuren uitstroom 1 en 2
2. Rooster lesuren 3 en 4

4.20 Pedagogisch handelen

Al onze personeelsleden hebben (onder meer) een vormende taak om de leerlingen voor te bereiden om te functioneren in de samenleving.

Daarom vinden wij het belangrijk dat we op een positieve en effectieve manier omgaan met de leerlingen, waarbij de nadruk ligt op hun ontwikkeling en welzijn. Dit handelen richt zich op de volgende aspecten.

1. Relatie met leerlingen: een goede relatie opbouwen met de leerlingen, gebaseerd op respect, vertrouwen en begrip. Hierbij luisteren we naar de behoeften en zorgen van de leerlingen.

2. Veilige en ondersteunende omgeving: we creëren een veilige en inclusieve schoolomgeving waarin leerlingen zich comfortabel voelen om vragen te stellen en waar ze zichzelf durven zijn. Hierbij bevorderen van een positieve sfeer waarin respect en samenwerking worden gestimuleerd.

3. Duidelijke communicatie: er wordt duidelijk en open gecommuniceerd met de leerlingen over verwachtingen, regels en doelen. Alle personeelsleden zijn in staat zijn om informatie op een begrijpelijke manier over te brengen.

4. Individuele aandacht: We trachten de individuele verschillen te herkennen en onze aanpak om aan de behoeften van elke leerling tegemoet te komen aan te passen. Groepsgewijs waar mogelijk en individueel waar nodig. Er is aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen.

5. Stimuleren van zelfstandigheid: Middels het traject van zorgen naar leren hebben we de omslag gemaakt naar een lerende omgeving. In deze omgeving wordt het nemen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de leerlingen aangemoedigd. We bevorderen een positieve houding ten opzichte van leren en op het ontwikkelen van een groei mindset.

6. Feedback en waardering: het geven van constructieve feedback die de leerlingen helpt te groeien en te verbeteren. Daarbij erkennen en waarderen we de inspanningen en prestaties van de leerlingen.

7. Samenwerking met ouders/verzorgers: het onderhouden van een open en effectieve communicatie met ouders/verzorgers over de ontwikkeling van de leerlingen. We werken samen met ouders als partners in de opvoeding en het onderwijsproces. Hierbij heeft de leerling zelf ook een belangrijke stem, het gaat immers om zijn toekomst.

Wij erkennen dat goed pedagogisch handelen rekening houdt met de diverse behoeften van leerlingen

en streeft ernaar een positieve invloed te hebben op hun totale ontwikkeling, niet alleen op cognitief gebied, maar ook op sociaal en emotioneel vlak.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
2.	De leraren hebben de onderwijsbehoeften van de kinderen in beeld en handelen hier preventief in <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De leraren zorgen voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	De leraren bevorderen de zelfstandigheid van leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>

4.21 Jeugdhulp gespecialiseerd onderwijs

4.22 Didactisch handelen

Effectief didactisch handelen vereist een combinatie van didactische kennis, pedagogische kennis, vaardigheden en een goed begrip van de behoeften van individuele leerlingen. Op Aventurijn zijn leerkrachten bereid om hun aanpak aan te passen op basis van de specifieke context en de behoeften van hun leerlingen. Op basis daarvan zorgen zij voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die passen bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren zij de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. Wij hanteren het motto "groepsgerichte instructie waar het kan, individuele instructie waar nodig".

Instructie wordt gegeven middels de GRRIM methodiek. GRRIM staat voor **G**radual **R**elease of **R**esponsibility **M**odel. Door deze elementen te integreren in het lesgeven kunnen leraren leerlingen helpen om de leerstof te begrijpen, actiever deel te nemen en gemotiveerder te zijn in hun leren.

Bij het didactisch handelen zijn verschillende principes van belang om effectief en planmatig onderwijs aan te bieden.

Concrete en visuele ondersteuning: Leerlingen profiteren vaak van concrete en visuele ondersteuning om concepten en vaardigheden te begrijpen. Het gebruik van visuele hulpmiddelen, zoals pictogrammen, afbeeldingen, modellen en manipulatie, kan helpen om abstracte concepten toegankelijker te maken en de betrokkenheid te vergroten.

Herhaling en oefening: Vanwege de leerbehoeften van de leerlingen is het nodig om herhaling en oefening in te bouwen in het lesprogramma. Dit helpt bij het versterken van vaardigheden en het bevorderen van het behoud van informatie.

Differentiatie: Differentiatie is belangrijk in het onderwijs aan de leerlingen, omdat ze vaak grote verschillen vertonen in hun ontwikkelingsniveaus en leermogelijkheden. De leraren moeten verschillende materialen en beoordelingsstrategieën gebruiken om tegemoet te komen aan deze diversiteit en ervoor zorgen dat alle leerlingen worden uitgedaagd en ondersteund op hun eigen niveau.

Afstemming: Door regelmatig observaties en evaluaties uit te voeren krijgt de leerkracht zicht op de huidige vaardigheden, leerstijlen en ondersteuningsbehoeften van elke leerling. De leerkracht gebruikt deze informatie om het onderwijsaanbod aan te passen en te differentiëren om tegemoet te komen aan de individuele behoeften van elke leerling. Het afstemmen vindt plaats op vele verschillende gebieden: duur van de instructie, leermaterialen, leerstijlen, (ondersteunende) communicatie, hanteren van materialen, gebruik van technologieën, moment van instructie e.d.

Positieve ondersteuning en versterking: Leraren moeten een ondersteunende en stimulerende leeromgeving creëren waarin leerlingen zich gewaardeerd en succesvol voelen.

Samenwerking en communicatie: Samenwerking en communicatie tussen leraren, ouders/verzorgers en andere professionals zijn van cruciaal belang om de behoeften van ZML-

leerlingen effectief te kunnen aanpakken. Het delen van informatie, het bespreken van doelen en het afstemmen van benaderingen kan helpen om een samenhangend en geïntegreerd ondersteuningssysteem te bieden voor de leerlingen.

Omgaan met uitgestelde aandacht: Het bevorderen van zelfstandigheid en het verminderen van afhankelijkheid zijn cruciale doelen binnen Aventurijn, omdat ze direct verband houden met het vermogen van leerlingen om goed te functioneren in het dagelijks leven op zowel het gebied van wonen en werken. Hiervoor maken we gebruik van het GIP model (GIP staat voor; groeps- en individueel gericht pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht). om leerlingen aan te leren wat ze kunnen doen als de leerkracht, voor kortere tijd, niet tot hun beschikking is. Het aanleren hiervan is ook belangrijk om gericht aan een kleine klas (verlengde) instructie te kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
2.	De leraren geven instructie middels de GRRIM-methodiek <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
3.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde) op maat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
4.	De leraren zorgen voor differentiatie in leerstof en tempo <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
5.	De leraren zorgen voor afstemming in leerstofaanbod en pedagogisch handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
6.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>

Actiepunt	Prioriteit
In alle groepen wordt de GIP-methode toegepast bij zelfstandig werken en GRRIM tijdens instructielessen.	gemiddeld
De leerlingen in leerroute 2 maken voldoende ontwikkeling door op het gebied van rekenen.	hoog

4.23 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

4.24 Klassenmanagement

Op Aventurijn zitten in elke klas leerlingen met verschillende niveaus. Onder goed klassenmanagement verstaan wij dat de leraar ervoor zorgt dat alle leerlingen, ongeacht hun verschillende niveaus van leren en begrip, op een effectieve en respectvolle manier kunnen deelnemen aan de les. Het klassenteam creëert samen met de klas een positieve sfeer waarin elke leerling zich welkom en gewaardeerd voelt.

Hiervoor is het belangrijk dat de leerkracht zorg voor een duidelijke structuur met voorspelbare routines. Geef verschillende taken of opdrachten die aangepast zijn aan de individuele behoeften en niveaus van de leerlingen. De leerkracht biedt extra ondersteuning aan leerlingen die dat nodig hebben, terwijl je ook uitdagende activiteiten aanbiedt aan leerlingen die meer gevorderd zijn.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn zodat elke leerling kan deelnemen aan de lesactiviteit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>

4.25 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien passend bij zijn/haar mogelijkheden. Omdat we te maken hebben met vaak grote diversiteit aan onderwijsbehoeften, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat zij hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig middels observaties en/of gesprekken met leerlingen, toetsing en werkanalyses. Met behulp van de monitor in het LVS Edumaps.

Doordat wij 'opbrengstgericht werken' gebruiken we de verschillende data om de leerlingen te volgen in hun ontwikkeling en ons hierover te kunnen verantwoorden. De doelen, het aanbod en het verwachte uitstroomniveau worden per leerling vastgelegd in een ontwikkelingsperspectief plan (OPP). Waar nodig stellen we op basis van de bevindingen het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning, waar nodigen stellen wij de doelen bij (naar boven, naar beneden), met een gedegen onderbouwing.

In ons document "Zorgstructuur" staat onze ondersteuningsstructuur beschreven. Naast onze ondersteuningsstructuur beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage).

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht in de groep), formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (drie keer per jaar,). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkracht handelen), de ontwikkeling van de leerlingen binnen de verschillende leerroutes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat voor Nederlandse taal geldt (bij de leerlingen in ten minste de uitstroomprofielen arbeidsmarkt en vervolgonderwijs) dat de referentieniveaus taal als uitgangspunt worden genomen	hoog
De school zorgt ervoor dat voor rekenen geldt (bij de leerlingen in ten minste de uitstroomprofielen arbeidsmarkt en vervolgonderwijs) dat de referentieniveaus taal als uitgangspunt worden genomen	hoog
De school stelt OPP's op die voldoen aan de wettelijke eisen; de OPP's bevatten concrete doelen	hoog
De school zorgt ervoor dat de OPP's sturend zijn voor een planmatige en doelgerichte uitvoering van de extra ondersteuning	hoog
De school zorgt ervoor dat het onderwijs wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van groepen leerlingen	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling van groepen leerlingen stagneert wanneer ze niet genoeg lijken te profiteren van het onderwijs	hoog
De school onderzoekt wat mogelijke verklaringen zijn voor het stagneren van de ontwikkeling van groepen leerlingen	hoog
De school bepaalt wat er nodig is om op eventuele achterstanden of voorsprongen in de ontwikkeling van groepen leerlingen in te spelen	hoog

Bijlagen

1. Ondersteuningsstructuur
2. School ondersteuningsplan

4.26 Extra ondersteuning

Leerlingen die worden aangemeld bij Aventurijn hebben een intensievere onderwijsbehoefte, waarvoor zowel regulier onderwijs als speciaal basisonderwijs vaak niet toereikend zijn. Op Aventurijn is daarom een ondersteuningsstructuur ingericht op basis van een cyclisch proces, gericht op werkwijze, uitvoering, evaluatie en bijstelling.

Elke leerling heeft een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Hierin staan de korte- en langetermijndoelen beschreven, die duidelijk maken waar de school samen met de leerling naartoe werkt met het oog op de beoogde uitstroombestemming. Het OPP biedt de leraar richting en praktische handvatten om het onderwijs nauwkeurig af te stemmen op de specifieke behoeften van de leerling.

De doelen en onderwijsbehoeften uit het OPP worden concreet vertaald in het onderwijsaanbod, waarmee wordt aangetoond dat de school actief aan deze doelen werkt. Elke 20 weken worden leergebiedspecifieke en overstijgende doelstellingen gepland in het OPP, die gericht zijn op het behalen van de uitstroombestemming. Twee keer per jaar evalueert het zorgteam samen met de leraar de voortgang en resultaten van deze doelen.

De directie en het ondersteuningsteam hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat elke leerling optimaal profiteert van het onderwijsaanbod op school en zo zijn of haar maximale ontwikkelingspotentieel bereikt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
2.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
3.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings- behoefte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>

4.27 Talentontwikkeling

Onze visie richt zich op het opleiden van leerlingen tot zelfstandige en betekenisvolle volwassenen in onze maatschappij. Talentontwikkeling speelt hierin een essentiële rol. Bij Aventurijn stimuleren we leerlingen om hun talenten te ontdekken en bieden we praktische vaardigheden aan die hierbij aansluiten.

Aventurijn werkt met vijf profielen (Horeca, plant&dier, facilitair, techniek en kunst) waarin gerichte praktische vakken worden aangeboden, afgestemd op de kwaliteiten van de leerlingen. In de eerste twee leerjaren maken de leerlingen kennis met alle praktische vakken, zodat zij kunnen ontdekken waar hun talenten liggen.

Daarnaast kunnen leerlingen hun talenten tonen in het portfolio, specifiek in het onderdeel Trots.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023 en 2024]</i>
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]</i>

4.28 Kansengelijkheid

Voor de definitie van 'goed onderwijs' baseren we ons op de drie doeldomeinen van Gert Biesta: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2015). Deze drie pijlers vormen de maatschappelijke opdracht van het onderwijs.

Kwalificatie

Het domein van kwalificatie richt zich op de rol van onderwijs in het overdragen van kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen in staat stellen om actief deel te nemen aan de maatschappij. Dit kan specifiek gericht zijn op een beroep, maar ook breder op het functioneren in een complexe, multiculturele samenleving.

Voor Aventurijn betekent dit dat we zorgen voor goed onderwijs waarin de basisvakken zoals taal, rekenen en burgerschap aansluiten op de uitstroomperspectieven van onze leerlingen. Deze vakken worden aangeboden op een niveau dat hen optimaal voorbereidt op de toekomst. Daarnaast is het gericht op het ontwikkelen van praktische kennis en vaardigheden essentieel. Dit biedt onze leerlingen een stevige basis voor uitstroom naar dagbesteding of beschutte arbeid.

Socialisatie

Onderwijs is ook een proces van socialisatie: leerlingen leren deel uit te maken van tradities, gebruiken en sociale praktijken. Dit kan gericht zijn op een specifieke beroepspraktijk, maar ook op bredere aspecten zoals het functioneren binnen een democratische samenleving.

Binnen Aventurijn oefenen we op verschillende niveaus met zelfkennis, eigenwaarde en het samenleven met anderen. Dit doen we onder andere door stages buiten de school en educatieve

uitstapjes naar musea, theater en andere culturele instellingen.

Persoonsvorming

Het derde domein, persoonsvorming (of subjectivering), richt zich op de ontwikkeling van menselijke individualiteit en subjectiviteit. Het gaat om de uitdaging om jezelf te leren kennen en je plek in de wereld te vinden.

Op de SAS-scholen, waaronder Aventurijn, creëren we een veilige omgeving waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen. Hier mogen zij fouten maken, leren door te doen en zichzelf zijn. Aventurijn is meer dan een plek waar kennis uit boeken wordt opgedaan. Het is een omgeving waarin samenwerking, experimenteren, en praktische vaardigheden centraal staan, zodat leerlingen zich optimaal kunnen voorbereiden op het leven in de maatschappij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school heeft doelen vastgesteld voor het bijdragen aan gelijke kansen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Onze school adviseert kansrijk <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i>

4.29 Passend onderwijs

Als Aventurijn vinden wij dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Onze school richt zich in de basis op het lesgeven en bieden van extra - en gespecialiseerde ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Het NRO heeft het thema Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving opgenomen in de kennisagenda:

Inclusief onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en studenten. Een inclusieve(re) leeromgeving gaat uit van diversiteit tussen leerlingen en studenten. Hoe kan een inclusieve(re) leeromgeving worden ingericht en versterkt? Op welke manier kan optimaal tegemoet gekomen worden aan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen? Wat vraagt lesgeven in een inclusieve(re) omgeving van leraren? Hoe kan de diversiteit onder docenten worden vergroot zodat de culturele sensitiviteit toeneemt? En op welke manier kan het onderwijs (effectief) samenwerken met maatschappelijke organisaties als jeugdhulp en zorginstellingen?

Samenwerkende schoolbesturen zijn in Almere verantwoordelijk voor een dekkend aanbod. De SAS scholen zijn een uniek en belangrijk onderdeel van de stedelijke voorzieningen. We zijn niet gericht op groei, maar wel op het borgen van gespecialiseerd passend onderwijs voor die leerlingen die in het SBO en het regulier onderwijs niet tot ontwikkeling komen. De SAS scholen zijn voor inclusiever onderwijs en ondersteunen daarbij de SBO en reguliere scholen met hun specifieke expertise van het (V)SO.

Dat betekent:

1. Samenwerking blijven initiëren en bevorderen in het belang van onze leerlingen, op bestuursniveau en in de uitvoering met schoolbesturen en ketenpartners.
2. De verschillende ondersteuningsprofielen van de SAS scholen en het gespecialiseerd onderwijs hebben verbondenheid en afstemming, invulling en betekenis gekregen en dragen bij aan een stads breed dekkend aanbod. We voeren regelmatig het kritische gesprek hierover.
3. SAS bundelt met de (V)SO collega's de krachten in de organisatie van de expertise in Almere.
4. Met onze expertise bieden wij kansen op persoonlijke groei van leerlingen en professionals. Onze professionals zie je in heel Almere.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Aventurijn is betrokken bij passend onderwijs middels bijeenkomsten en sluit aan bij inhoudelijk overleg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

4.30 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen doorlopen het aangeboden onderwijsaanbod in zes jaar. Voor sommige leerlingen is extra instructie en ondersteuning noodzakelijk. Binnen onze school streven we ernaar om doubleren zoveel mogelijk te voorkomen.

De leerkrachten zorgen ervoor dat hun instructie en de verwerking goed op elkaar zijn afgestemd, zowel pedagogisch als didactisch. Om leerlingen optimaal te ondersteunen in hun ontwikkeling, is het van belang dat leerkrachten de leerlijnen en methodes goed beheersen. Zo waarborgen we een doorlopende en ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen.

Wij zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling door een soepele overdracht tussen verschillende momenten en groepen, bijvoorbeeld:

- De overgang van VSO naar dagbesteding of beschutte arbeid
- De overgang van klas naar klas
- De afstemming tussen duo-collega's
- De samenwerking tussen school, leerlingen en ouders
- Tussentijdse in- en uitstroom

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school hanteert schoolnormen voor de doorstroomgegevens <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	Onze school beschikt over beleid voor de ononderbroken ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	De leraren differentiëren om te zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

4.31 Opbrengstgericht werken

Aventurijn werkt opbrengstgericht om te bepalen of de kwaliteit van het onderwijs op orde is. De basis hiervoor zijn de HUB leerlijnen en de behaalde doelen die in Edumaps worden getoetst. De streefdoelen verschillen per uitstroomprofiel, leeftijd en per leerling. We tonen aan dat zowel de landelijke normen als de eigen schoolambities worden behaald. Daarbij maken we duidelijk waar en indien deze normen niet behaald worden, welke acties we ondernemen om dit te verbeteren en wat de beoogde effecten zijn.

Tijdens groepsbesprekingen worden de behaalde streefdoelen op zowel individueel als groepsniveau geëvalueerd. Samen met de intern begeleider wordt er gekeken naar mogelijke interventies, die vervolgens in het leerling- en/of groepsplan worden opgenomen. Met behulp van een opbrengstenanalyse tonen we aan dat leerlingen zich ontwikkelen zoals verwacht, en dat hun resultaten aan het einde van de schoolperiode minimaal voldoen aan het niveau dat op basis van hun kenmerken verwacht mag worden.

Twee keer per jaar voeren de intern begeleiders samen met de leerkrachten een opbrengstenanalyse uit om de vorderingen van de leerlingen te beoordelen. Waar nodig worden tussentijdse besprekingen gehouden. Bij het in beeld brengen van de resultaten gebruiken we zowel formatieve als summatieve gegevens. Dit proces betreft een systematische en planmatige doorlichting van de resultaten op pedagogisch, didactisch en sociaal-emotioneel gebied. Het doel is een volledig inzicht in de ontwikkeling van leerlingen, waarbij we voortdurend streven naar verbetering van het onderwijs.

Opbrengstgericht werken is een cyclisch proces dat bestaat uit vier fases (PDCA/HGW): signaleren/analyseren, begrijpen/keuzes maken, plannen en realiseren/handelen. Aventurijn hanteert deze fases in de opbrengstenanalyse. We zorgen ervoor dat we regelmatig evalueren en bijsturen om de ontwikkeling van iedere leerling optimaal te ondersteunen.

Het doel van de opbrengstenanalyse is het kunnen beantwoorden van de volgende kernvragen:

- *Heeft de leerling/hebben groepen leerlingen voldoende geleerd?*
- *Heeft de leerling/hebben groepen leerlingen zich naar verwachting ontwikkeld?*
- *Liggen de resultaten van de leerling/groepen leerlingen (einde van het jaar) op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerling verwacht mag worden?*

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op factoren gericht op optimale opbrengsten (aanbod, pedagogisch handelen, leertijd, didactisch handelen, afstemming / klassenmanagement en eigen leerkracht handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	De analyse van de schoolresultaten richt zich met name op factoren gericht op optimale opbrengsten (aanbod, pedagogisch handelen, leertijd, didactisch handelen en afstemming / klassenmanagement en leerkracht handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

Actiepunt	Prioriteit
Praktijkvakken integreren in de opbrengsten	hoog

4.32 Resultaten

Wij streven naar het behalen van de hoogst mogelijke opbrengsten op het gebied van zowel de sociale als de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen. Dit omvat de domeinen van de sociale en emotionele ontwikkeling, de voorbereiding op dagbesteding en arbeid, en praktische redzaamheid. Op cognitief vlak richten we ons op mondelinge taalvaardigheid, rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling.

Daarnaast onderzoeken we hoe we de praktijkvakken, zoals koken, techniek, plant- en dierverzorging, atelier, muziek, drama, facilitair werk, arbeidstraining en bewegingsonderwijs, kunnen integreren in onze opbrengstenanalyse, aangezien ook deze vakken een belangrijke bijdrage leveren aan het onderwijs van onze leerlingen.

Wij vinden het van groot belang dat leerlingen presteren op basis van hun eigen mogelijkheden en opbrengsten realiseren die hen ondersteunen in hun maatschappelijke participatie. Hiervoor maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem Edumaps, waarmee we de voortgang van elke leerling monitoren. We evalueren regelmatig of de leerlingen zich op een ononderbroken wijze ontwikkelen en bespreken of de groep als geheel vooruitgang boekt volgens de gestelde verwachtingen. Tegelijkertijd kijken we of de ontwikkeling van de individuele leerlingen aan deze verwachtingen voldoet.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	De leerlingen realiseren aan het eind van de schooltijd de verwachte opbrengsten op de cognitieve vakken (op grond van hun kenmerken) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	De leerlingen realiseren aan het eind van de schooltijd de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) op de praktijkvakken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
4.	De leerlingen presteren naar verwachting op hun vervolgplekken rondom dagbesteding en beschutte arbeid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
5.	Negentig procent van de leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgplekken (op grond van hun kenmerken) en zit twee jaar na het verlaten van de school nog op de juiste werkplek.

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat minstens 75% van de leerlingen aan het einde van de schoolperiode de door de school beoogde streefniveaus op de kernvakken behaalt	hoog

4.33 Toetsing en afsluiting

We werken op Aventurijn met Cito toetsen leerling in beeld vanaf M3 voor Rekenen en Taal.

Leerlingen die opgaan voor praktijkverklaringen krijgen te maken met toetsing en afsluiting. Bij Aventurijn werken we vanaf het derde leerjaar (M3) met Cito-toetsen om de vorderingen van leerlingen in Rekenen en Taal inzichtelijk te maken. Deze toetsen helpen ons de ontwikkeling van elke leerling te volgen en de nodige ondersteuning te bieden.

Praktijkverklaringen

Voor leerlingen die zich voorbereiden op praktijkverklaringen, die officieel bevestigen dat een leerling bepaalde vaardigheden heeft verworven tijdens stages of leertrajecten, geldt een specifiek toetsingstraject. Praktijkverklaringen worden vaak in samenwerking met erkende leerbedrijven en SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) verstrekt. Dit proces zorgt ervoor dat de leerervaringen goed gedocumenteerd en beoordeeld worden.

Toetsprotocol en Toetskalender

We zorgen voor een ordelijk verloop van toetsing op onze school. Dit proces is gedetailleerd beschreven in ons toetsprotocol en is verwerkt in de toetskalender. Tussentijds meten we de voortgang van de leerlingen en beoordelen we of zij op schema liggen. De resultaten van de toetsen worden vastgelegd in Edumaps, ons systeem voor leerlingvolgsystemen.

Informatie voor Leerlingen en Ouders

Leerlingen en ouders worden tijdens voortgangsgesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. Deze gesprekken bieden een gelegenheid om de ontwikkeling van de leerlingen te bespreken en, indien nodig, aanpassingen te maken in het onderwijsaanbod. In onze schoolgids wordt beschreven hoe het vervolgadvies tot stand komt, zodat ouders en leerlingen duidelijk inzicht hebben in de toekomstmogelijkheden.

VSO Examen

Aan het einde van hun schoolloopbaan doen leerlingen het VSO-examen (Voortgezet Speciaal

Onderwijs). De eisen voor dit examen zijn vastgelegd in ons examenreglement en voldoen aan de normen van de Onderwijsinspectie. Een belangrijk onderdeel van het VSO-examen is de stage, waarbij de leerling in een leerbedrijf de nodige praktijkervaring opdoet.

Elke leerling die na zes jaar onderwijs uitstroomt, houdt een presentatie voor de examencommissie. Deze commissie beoordeelt aan de hand van het examenreglement of de leerling in aanmerking komt voor een VSO-diploma of een schoolverklaring. Dit besluit wordt genomen op basis van zowel de resultaten van de examens als de stage-ervaringen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een toetsprotocol en toetskalender <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>
2.	Onze school beschikt over een examenreglement die voldoet aan de eisen van het VSO diploma. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>
3.	Minimaal 95% van de leerlingen stroomt uit met een VSO diploma <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>

Actiepunt	Prioriteit
De werkgroep beschrijft per uitstroomperspectief en fase welke presentatievaardigheden leerlingen ontwikkelen voor de eindpresentatie.	gemiddeld

4.34 Praktijkvorming en stage

Op Aventurijn bereiden we onze leerlingen zorgvuldig voor op hun uitstroom naar dagbesteding en (beschutte) arbeid. Het opdoen van werkervaring door middel van stages speelt hierin een belangrijke rol. We bieden een gestructureerd traject aan waarbij de stages stap voor stap worden opgebouwd: van een begeleide interne stage binnen de school, naar een begeleide externe stage bij een extern bedrijf, en uiteindelijk naar een zelfstandige externe stage, waarbij de leerling volledig zelfstandig werkt.

Onze twee stage- en uitstroomcoördinatoren, die tevens zijn opgeleid als jobcoach, bieden intensieve begeleiding aan zowel de leerlingen als hun ouders gedurende het gehele traject. Dit betreft zowel de voorbereiding op de stages als de bemiddeling en nazorg na de uitstroom.

Nazorg en ondersteuning na uitstroom

Twee jaar na de uitstroom blijven de stage- en uitstroomcoördinatoren betrokken bij de voortgang van de leerling. Zij monitoren of de leerling nog steeds werkzaam is op de afgesproken uitstrooimplek en of deze plek nog passend is. Ouders kunnen altijd terecht bij de coördinatoren voor vragen of ondersteuning met betrekking tot de werkplek of andere uitstroom gerelateerde zaken.

Infomarkt

Om leerlingen en ouders op de hoogte te houden van de mogelijkheden in Almere, organiseren wij iedere twee jaar een Infomarkt. Deze markt richt zich op de thema's wonen, werken en vrije tijd, en biedt een platform voor (oud-)leerlingen om meer te leren over de beschikbare opties binnen de regio. Alle (oud-)leerlingen worden uitgenodigd om hieraan deel te nemen.

Bijlagen

1. Stagebeleid

4.35 Relationele en seksuele vorming

Aventurijn richt zich op de totale ontwikkeling van leerlingen, met als doel hun zo zelfstandig mogelijke deelname aan de samenleving te bevorderen. Dit betreft niet alleen zelfstandigheid op het gebied van wonen, werken en vrije tijd, maar ook de ontwikkeling op het gebied van relaties en seksualiteit.

Binnen Aventurijn wordt aandacht besteed aan relationele en seksuele vorming (RESEVO). De leerlingen bevinden zich in de puberteit, een fase waarin zij hormonale veranderingen doormaken. Daarnaast worden zij vaak blootgesteld aan informatie over seksualiteit die zij soms niet goed kunnen plaatsen. Het is daarom van groot belang dat leerlingen van Aventurijn leren dat seksualiteit te maken heeft met respect voor elkaar, emoties, en de normen en waarden die in onze samenleving gelden.

Door hun verstandelijke beperking zijn onze leerlingen soms extra kwetsbaar voor seksueel misbruik. Voor leerlingen die extra begeleiding nodig hebben, bieden wij vanaf de middengroep een training aan, verzorgd door een externe partner.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Resevo lessen worden planmatig en schoolbreed gegeven <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Er is aanbod voor leerlingen die meer nodig hebben dan het basisaanbod <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Er is Resevo beleid waarin de visie en afspraken beschreven staan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid bij Aventurijn legt een sterke nadruk op de groei en ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers worden niet alleen gestimuleerd om hun persoonlijke en professionele vaardigheden te verbeteren, maar ook om bij te dragen aan de bredere doelstellingen van de school en het succes van de leerlingen. Dit beleid is nauw verweven met de missie en visie van de school en is gebaseerd op landelijk erkende competenties die essentieel zijn voor effectief onderwijs, zoals het bevorderen van leertijd, het onderhouden van goed klassenmanagement en het verbeteren van communicatievaardigheden.

Medewerkers worden aangespoord om verantwoordelijkheid te nemen voor zowel hun eigen groei als voor de ontwikkeling van de organisatie als geheel. Ze worden gestimuleerd om initiatief te tonen en actief bij te dragen aan de strategische doelen van de school en de stichting. Door de koppeling van individuele ontwikkeling aan de organisatiedoelen, zorgt Aventurijn voor een motiverende werkomgeving waarin samenwerking en gezamenlijke inzet centraal staan.

Het personeelsbeleid van Aventurijn richt zich dus niet alleen op de ontwikkeling van de medewerkers op individueel niveau, maar ook op het bevorderen van samenhang tussen de doelstellingen van de school en de bredere organisatie. Alle initiatieven en hulpmiddelen die binnen het personeelsbeleid worden ingezet, zijn zorgvuldig afgestemd op de overkoepelende doelstellingen van de organisatie, wat bijdraagt aan het succes en de groei van de school als geheel.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een functiebouwwerk <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
4.	We zetten flitsbezoeken in als observatie-instrument vanuit de directie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
5.	We gebruiken een kijkwijzer als gevalideerd observatie-instrument <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

Bijlagen

1. Strategisch HR beleid SAS

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Een leraar die nog niet volledig bevoegd is, is wel bevoegd als leraar ondersteuner of is bezig deze bevoegdheid via een studietraject binnen afzienbare tijd te behalen. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of is bezig deze binnen afzienbare tijd te behalen.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de medewerkers wordt jaarlijks een professionaliseringsaanbod opgesteld. Dit aanbod bestaat vaak uit studiedagen en naschoolse bijeenkomsten en wordt afgestemd op de resultaten van de digitale gesprekscyclus, de korte en lange termijn onderwijskundige en organisatiedoelen, en de doelen vanuit het Koersplan van de Stichting.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. Daarnaast werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

We hebben een duidelijk overzicht van het personeelsbestand, zowel kwantitatief als kwalitatief, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar. Er zijn acties opgesteld om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We bieden nieuwe collega's extra ondersteuning. We willen een basiscursus Aventurijn ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

5.3 De schoolleiding

Het directieteam van Aventurijn bestaat uit een directeur en twee adjunct-directeuren. Deze leidinggevenden kunnen zich laten informeren en ondersteunen door diverse specialisten binnen de school. Hun focus ligt op drie belangrijke gebieden:

Goede Communicatie: De schoolleiding richt zich op het bevorderen van effectieve communicatie binnen de school. Dit omvat zowel interne communicatie tussen personeel en management als externe communicatie met ouders en andere belanghebbenden.

Adequate Organisatie: Het organiseren van de dagelijkse gang van zaken op school is een prioriteit. Dit omvat onder andere het stroomlijnen van administratieve processen, het zorgen voor een soepele gang van zaken in het onderwijs, en het ondersteunen van leraren bij hun werkzaamheden.

Onderwijskundig Leiderschap: De schoolleiding hecht veel waarde aan onderwijskundig leiderschap. Dit betekent dat zij actief betrokken zijn bij het vormgeven en verbeteren van het onderwijsaanbod. Ze stimuleren innovatie en professionalisering onder leraren en zorgen ervoor dat de onderwijsdoelen worden behaald.

De directie streeft naar adaptief leiderschap. Dit betekent dat zij flexibel zijn en rekening houden met de diverse behoeften en capaciteiten van de leraren. Ze passen hun leiderschapsstijl aan op basis van de situatie en de specifieke eisen van verschillende teamleden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Kernfunctie Socialisatie</i>
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
6.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
7.	De schoolleiding communiceert effectief met het team over de richting van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
8.	De schoolleiding zet beleid zorgvuldig om in concrete acties en voert deze op een doordachte manier uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Jaarlijks worden de doelen van Aventurijn beoordeeld door de directie en het team met behulp van de Quick Scan.	goed / uitstekend
Eens per twee jaar vindt er een externe audit plaats/vindt vanuit een waarderend kader om de ontwikkeling van de school te onderzoeken en parels en punten ter versterking vast te stellen	goed / uitstekend

5.4 Beroepshouding

Onze school hecht veel waarde aan meer dan alleen lesgeven. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich professioneel gedragen en de juiste houding tonen. Onze belangrijkste kernwaarden zijn:

Veiligheid: We zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt, want dat is nodig om te kunnen leren en groeien.

Eigenaarschap: We vinden het belangrijk dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de school, de leerlingen en elkaar.

Lef: We zijn ambitieus en staan open voor nieuwe mogelijkheden. We zijn vastbesloten om onszelf en onze leerlingen te helpen groeien.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De professionals handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	De professionals bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

5.5 Professionele cultuur

Het schoolteam heeft als doel de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, die zich kenmerkt door een sterke professionele kwaliteitscultuur. De verbetering van de professionele context wordt gerealiseerd door samen de ruimte voor professionele ontwikkeling te vergroten, de autonomie te bevorderen en kennis te delen. Samen leren wordt daarbij niet alleen beperkt tot het eigen bestuur, maar wordt ook breder opgezet, in samenwerking met andere scholen, besturen, ouders en verschillende professionals. De professionele cultuur wordt afgestemd op de behoeften van de medewerkers. Het bestuur stuurt actief op het lerend vermogen van de organisatie en op het delen van succesvolle en bewezen werkwijzen.

Dit streven komt onder andere tot uiting in onze ambitie om de ontwikkeling van onze leraren te bevorderen, zodat zij nog beter in hun vak worden. Doen we de juiste dingen en doen we die ook goed? Het directieteam, ondersteuningsteam en indien nodig specialisten brengen hierover de praktijk in kaart door middel van klassenbezoeken en het voeren van nagesprekken. Wij hebben gezamenlijk de volgende kernwaarden geformuleerd voor onze professionele cultuur: veiligheid, eigenaarschap en lef. Deze waarden vormen de basis voor ons handelen. Wat onze school verder kenmerkt, is het leren van en met elkaar in professionele leergemeenschappen.

Actiepunt	Prioriteit
Versterken professionele schoolcultuur	gemiddeld

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Onze school hecht veel waarde aan de ontwikkeling van toekomstige leraren, onderwijsassistenten en andere onderwijsprofessionals. Daarom bieden wij stagiaires de kans om praktijkervaring op te doen binnen onze organisatie. Om ervoor te zorgen dat de stage goed aansluit bij zowel de stagiaire als de school, wordt er voorafgaand aan de start een gesprek gevoerd met de stagecoördinator en/of de betrokken leraar. Indien het gesprek positief verloopt voor alle partijen, worden verdere afspraken gemaakt over de stage. Voor de beoordeling van stagiaires gebruiken we, waar mogelijk, de beoordelingscriteria van de opleidingsschool.

5.7 Werving en selectie

Bij ons wervings- en selectieproces volgen we de richtlijnen van het Integraal Personeelsbeleid (IPB). Daarnaast zijn de functieprofielen en de bijbehorende competenties essentieel bij het selecteren van nieuwe medewerkers. Om sollicitanten beter te beoordelen, laten we hen een dagdeel meedraaien in de praktijk. Dit geeft inzicht in hun vaardigheden en kennis. Tijdens het sollicitatiegesprek maken we gebruik van de STARR-methode, situatie, taak, actie, resultaat en reflectie, waarbij kandidaten gevraagd worden om antwoorden te geven op basis van hun eigen ervaringen. Het selectieproces wordt uitgevoerd door een brede sollicitatiecommissie, waarbij medewerkers uit verschillende functiegroepen betrokken zijn.

Daarnaast heeft SAS een strategisch wervingsbeleid ontwikkeld om gekwalificeerd personeel aan te trekken dat aansluit bij de specifieke behoeften van SAS. Om dit doel te concretiseren, onderneemt SAS de volgende stappen:

- Een grondige analyse uitvoeren van de huidige en toekomstige personeelsbehoefte van de organisatie, rekening houdend met de specifieke functies en vaardigheden die vereist zijn.
- Een doelgroep analyse uitvoeren om inzicht te krijgen in de wervingskanalen en -methoden die het meest effectief zijn om gekwalificeerd personeel aan te trekken. Een sterke employer branding-strategie ontwikkelen om SAS als aantrekkelijke werkgever te positioneren, met aandacht voor de unieke aspecten van het werken in het (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Samenwerkingen aangaan met relevante externe partijen, zoals vakverenigingen, beroepsorganisaties en netwerken, om potentiële kandidaten te bereiken en hun interesse in een carrière bij SAS te vergroten.
- Een gestructureerd selectieproces opzetten, inclusief het afstemmen van de selectiecriteria op de specifieke functie-eisen, het gebruik van gestandaardiseerde interviewtechnieken en het betrekken van relevante stakeholders bij het selectieproces.

5.8 Introductie en begeleiding

Als Aventurijn hechten we veel waarde aan de goede integratie van nieuwe medewerkers in zowel ons onderwijs als onze schoolcultuur. Om dit proces te ondersteunen, wordt elke nieuwe leraar gekoppeld aan twee buddy's, die hen helpen met praktische zaken rondom de klas en de schoolomgeving.

Daarnaast organiseren we speciale bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers, waarin zij uitleg krijgen over onze systemen en werkwijzen. In hun eerste jaar worden nieuwe leraren vrijgesteld van extra taken, zodat ze zich volledig kunnen concentreren op hun kernactiviteiten. Gedurende deze periode wordt de nieuwe medewerker gecoacht door een collega, terwijl de directie verantwoordelijk is voor de formele begeleiding en het beoordelingsproces.

5.9 Werkverdelingsbeleid

Op onze school wordt jaarlijks een werkverdelingsplan opgesteld, waarin de verdeling van werkzaamheden over de beschikbare uren van het personeel wordt vastgelegd. Dit plan bepaalt wie welke taken uitvoert en hoe de werkdruk wordt verdeeld. Het werkverdelingsplan regelt onder andere de taakverdeling, de verhouding tussen lesgevendende en overige taken, de regeling van werktijden en pauzes, het gebruik van werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en afspraken over scholing.

Op stichtingsniveau is een basisbeleid opgesteld voor de werkverdeling, waarin algemene afspraken zijn vastgelegd, zoals het aantal lessen per werkdag en de minimale inzet tijdens studiedagen. Taken

die verder niet onder deze algemene regels vallen, worden per medewerker individueel afgesproken. Het jaarlijkse werkverdelingsplan wordt op basis van dit beleid opgesteld.

Het werkverdelingsplan bevat afspraken over:

- De verdeling van lessen en groepen onder leraren, instructeurs en onderwijsassistenten.
- De balans tussen lesgevende taken en andere verantwoordelijkheden.
- De tijd voor voorbereiding en afronding van werk.
- De taken van het team binnen de vastgestelde kaders.
- De tijdsbesteding van onderwijsondersteunend personeel, zowel binnen als buiten de klas.
- Pauzetijden.
- Werkdrukverlichting en de inzet van werkdrukmiddelen.
- De aanwezigheid van personeel op school.
- De inzet van uren voor individuele medewerkers in overleg met de directie.

De directie, het team en de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad (MR) beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. Elk jaar bepaalt de directie het aantal groepen en de benodigde leraren. Vervolgens wordt een inventarisatie van de werkzaamheden gemaakt en besproken met het team. Op basis van dit gesprek wordt een conceptwerkverdelingsplan opgesteld. Dit concept wordt voorgelegd aan het team en, na akkoord, aan de MR. Nadat de MR het plan heeft goedgekeurd, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar.

5.10 Collegiale consultatie

Naast de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische competenties, wordt van zowel leerkrachten als assistenten verwacht dat zij een onderzoekende, resultaatgerichte en ontwikkelingsgerichte houding hebben. Het is essentieel dat zij zich blijven ontwikkelen in hun vakgebied en dit proces gezamenlijk met collega's aangaan.

Een manier waarop medewerkers deze houding kunnen versterken, is door middel van collegiale consultatie. In overleg met het directieteam krijgen medewerkers de gelegenheid om een klassenbezoek af te leggen bij een collega. Het doel van de collegiale consultatie wordt gezamenlijk vastgesteld.

Daarnaast biedt co-teaching een andere waardevolle mogelijkheid. Binnen Aventurijn kunnen twee co-teachers vraaggericht worden ingezet, waarbij ze samenwerken om de onderwijspraktijk te verbeteren.

Deze benaderingen dragen bij aan een cultuur van voortdurende professionele groei en samenwerking.

Actiepunt	Prioriteit
Borgen van collegiale consultatie bij lerarentekort	gemiddeld

5.11 Lesbezoek

De intern begeleiders voeren jaarlijks twee klassenbezoeken uit. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een specifieke kijkwijzer, die vooraf naar de medewerker worden gestuurd. Dit zorgt ervoor dat duidelijk is op welke aspecten er gelet wordt tijdens het bezoek. Na afloop van elk klassenbezoek volgt een gesprek met de medewerker, waarin zowel de sterke punten als de ontwikkelingsmogelijkheden worden besproken. Daarnaast worden de vervolgacties vastgelegd. De directie voert een klassenbezoek uit voorafgaand aan het gesprek binnen de gesprekscyclus.

Naast de reguliere klassenbezoeken voert de directie flitsbezoeken uit en brengen adjuncten gerichte bezoeken aan de klas. Deze korte observaties richten zich op jaarlijks vastgestelde aandachtspunten

die aansluiten bij het jaarplan. Het doel is om gerichte feedback te geven, waarna de bevindingen individueel worden nabesproken.

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelplan maakt deel uit van de gesprekkencyclus. Elke werknemer vult om de twee jaar een ontwikkelgespreksformulier in. Het ontwikkelgesprek is gebaseerd op ons functieprofiel, waarbij de uitvoering van dit profiel wordt geobserveerd tijdens klassenbezoeken.

De voortgang van de doelen wordt besproken tijdens het ontwikkelgesprek. In het waarderingsgesprek geeft een directielid een beoordeling van de behaalde resultaten en de voortgang van de ontwikkelpunten. Voor alle functiegroepen is een profiel opgesteld, zodat iedere functiegroep het formulier invult op basis van het eigen profiel. Dit plan wordt aansluitend aan het functioneringsgesprek met een directielid besproken.

5.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het e-dossier staat in een persoonlijke online omgeving. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid.

In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De gescoorde succescriteria a.d.h.v. de ambities
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen van de ontwikkelgesprekken
- De gespreksverslagen van de waarderingsgesprekken
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.14 Intervisie

Binnen Aventurijn heeft iedere medewerker vier keer per jaar intervisie. Deze groepen worden samengesteld door verschillende units binnen de school te combineren. Iedere intervisiegroep heeft een intervisiebegeleider. Zij begeleiden deze groepen gedurende het jaar. Er kunnen zowel schoolthema's als persoonlijke casussen n.a.v. gebeurtenissen in de groep of op school ingebracht worden die via diverse intervisiemethodes besproken worden.

5.15 Ontwikkelgesprekken

Elke twee jaar voert de directie een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. Tijdens dit gesprek staat de persoonlijke ontwikkeling en het functioneren van de medewerker centraal, met speciale aandacht voor de vastgestelde competenties. Op basis van de beoordeling van deze competenties worden mogelijke ontwikkelpunten vastgesteld, die in relatie staan tot de actiepunten van de school.

In het gesprek worden naast de ontwikkeling en het functioneren ook andere relevante onderwerpen besproken, zoals werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

Wij hechten er veel waarde aan dat deze gesprekken een waarderend karakter hebben. Het uitgangspunt is daarom om te focussen op wat er goed gaat, en om de talenten van de medewerkers te erkennen en verder te ontwikkelen.

Bijlagen

1. SAS Ontwikkelgesprek
2. SAS Ontwikkelgesprek tijdelijk

5.16 Waarderingsgesprekken

De directie voert een waarderingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Daarnaast wordt er om de twee jaar een waarderingsgesprek gevoerd met iedere medewerker. Tijdens dit gesprek wordt ons competentieprofiel als basis gebruikt. Ook wordt er aandacht besteed aan de houding en het gedrag ten opzichte van collega's en ouders, evenals de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de medewerker.

Verder komen onderwerpen zoals werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid en mobiliteit aan de orde. De directie zal bovendien een oordeel geven over de mate van bekwaamheid van de leraar, variërend van startbekwaam tot basis- of vakbekwaam.

Bijlagen

1. Formulier Waarderingsgesprek tijdelijk
2. Formulier Waarderingsgesprek

5.17 Professionalisering

Binnen Aventurijn is de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Medewerkers worden actief aangemoedigd om zich voortdurend bij te scholen. Zij kunnen een verzoek indienen om individuele scholing te volgen, waarbij het verband gelegd wordt met de organisatiedoelen, de school(verbeter)doelen of het persoonlijk ontwikkelplan. Teamgerichte scholing wordt, in overleg met het team, door het directieteam in samenspraak met het ondersteuningsteam en de unit coördinatoren georganiseerd en ondersteund.

Coaching, waarbij beeldbegeleiding mogelijk is, wordt op verzoek van de medewerker of op advies van de directie ingezet. Aventurijn beschikt over een speciaal opgeleide starterscoach. Daarnaast hebben alle medewerkers toegang tot E-Wise, een digitaal platform waarmee zij op eigen initiatief een onderwerp naar keuze kunnen bestuderen. Na het afronden van een cursus ontvangen medewerkers een certificaat, dat zij kunnen toevoegen aan hun E-dossier. Omdat E-Wise een digitaal platform is, kunnen medewerkers de scholing flexibel inplannen op momenten die hen het beste uitkomen.

Actiepunt	Prioriteit
De projectgroep ICT-vaardigheden geeft trainingen om de digitale vaardigheden van collega's te versterken	gemiddeld
Alle collega's ronden twee e-wise cursussen af	hoog

Bijlagen

1. Scholingsplan 2024-2025

5.18 Teambuilding

Bij Aventurijn organiseren we regelmatig vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over zowel inhoudelijke als organisatorische thema's die belangrijk zijn voor de school en haar medewerkers. De samenhang binnen ons team wordt verder versterkt door gezamenlijke nascholing. Elk jaar volgt het team, naast individuele opleidingen, een aantal gezamenlijke studiedagen. Om de paar jaar organiseren we daarnaast een tweedaagse scholing voor het gehele team.

Elke ochtend beginnen we de dag met een gezamenlijke briefing, waarin belangrijke mededelingen over actuele zaken binnen de school worden gedeeld. Na deze briefing is er een zogenaamde 'na-briefing' in de verschillende units, waardoor er meerdere momenten zijn waarop medewerkers elkaar

kunnen ontmoeten en spreken voordat de werkdag begint.

Teambuilding wordt ook bevorderd door informele communicatie, zoals teamborrels, vitaliteitsweken of andere activiteiten die door het directieteam of de medewerkers zelf worden georganiseerd.

Tot slot wordt er ieder jaar een teamuitje georganiseerd, waarmee we het teamgevoel verder versterken.

5.19 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is vastgesteld op stichtingsniveau en wordt uitgevoerd volgens het verzuimprotocol. Het richt zich op het voorkomen en verminderen van verzuim, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het bestuur en de directie werken samen met de werknemer om verzuim te beperken. Ze zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een evenwichtige werkbelasting.

Medewerkers zijn verantwoordelijk voor een goede werk-privébalans en het bijhouden van hun kennis en vaardigheden met een positieve werkhouding en focus op persoonlijke ontwikkeling.

Een zieke medewerker meldt zich ziek bij de (Adjunct) directeur en de unitcoördinator, die de vervanging regelt. De medewerker meldt zich ook beter bij de (Adjunct) directeur.

Het directieteam voert een verzuimgesprek bij regelmatig kortdurend verzuim. Bij langdurig verzuim wordt de medewerker opgeroepen door de P&O-medewerker van Stichting Almere Speciaal en indien nodig doorverwezen naar de Arboarts of verzuimconsulent. . Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arboarts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld volgens de Wet Poortwachter. De re-integratie op school wordt gecoördineerd door de (Adjunct) directeur, die ook formeel contact onderhoudt met de zieke medewerker, naast informele contacten van collega's.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Aventurijn is één van de drie scholen die Speciaal Onderwijs aanbiedt binnen Stichting Almere Speciaal. De directeur van Aventurijn is integraal eindverantwoordelijk voor de school, maar werkt hierin nauw samen met de twee adjunct-directeuren. Gezamenlijk zorgen zij voor de dagelijkse organisatie en uitvoering van het schoolbeleid, terwijl de directeur ook functionerings- en beoordelingsgesprekken voert met de bestuurder van de stichting.

Het directieteam wordt ondersteund door het ondersteuningsteam, die bestaat uit twee kwaliteitscoördinatoren en drie orthopedagogen. Daarnaast beschikt de school over een ouderraad en een medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), waarin alle scholen van de stichting vertegenwoordigd zijn.

Deze samenwerkingsgerichte structuur zorgt ervoor dat de directeur, samen met de adjuncten en het ondersteuningsteam, de verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit en het dagelijks bestuur van de school.

Actiepunt	Prioriteit
Professionalisering in managementvaardigheden voor de unit coördinatoren	gemiddeld

6.2 Groeperingsvormen

Op Aventurijn worden leerlingen op basis van hun uitstroomprofiel en leeftijd in verschillende groepen ingedeeld. Dit zorgt ervoor dat leerlingen van verschillende leeftijden en uitstroomniveaus samen in één onderwijs-unit worden geplaatst. Deze verticale verbinding bevordert de samenwerking en uitwisseling tussen leerlingen op verschillende niveaus.

Groepen:

- BK (Brugklas):
- MG (Middengroep):
- EG (Eindgroep): Eindfase, met focus op de uitstroom.
- BME (Brug-midden-eind groep): Leerlingen met uitstroomprofiel 1 en 2, een combinatie van verschillende fasen.

Onderwijs-units:

Er zijn vier onderwijs-units waarin leerlingen, ongeacht hun leeftijd, worden samengebracht op basis van hun uitstroomniveau. Het werken met deze units heeft als doel:

Doorgaande leerlijn: Leerlingen worden beter voorbereid op de volgende stap in hun ontwikkeling.

Efficiënte inzet van personeel: De inzet van docenten en medewerkers kan beter worden verdeeld.

Eerste aanspreekpunt: Iedere unit heeft een coördinator die als eerste aanspreekpunt fungeert voor organisatorische en dagelijkse zaken binnen de unit.

Praktijk unit

Onze vijfde unit bestaat uit alle instructeurs en vakleerkrachten die verantwoordelijk zijn voor de invulling van de diverse praktijkvakken en het profielonderwijs binnen de school.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar plezier in samenwerken centraal staat. Op Aventurijn besteden we veel aandacht aan het pedagogisch klimaat. Dit is cruciaal, niet alleen omdat het het gevoel van veiligheid en vertrouwen bij leerlingen vergroot, maar ook omdat het aansluit bij onze onderwijsdoelen op het gebied van sociale competenties, eigenaarschap en burgerschapsvorming. Hiervoor maken wij gebruik van de leefstijlmethode Beste Burgers (De Vreedzame School) en Klasse(n)pad die deze gebieden op een natuurlijke manier integreert.

Daarnaast hanteren we in ons onderwijs de principes van pedagogisch tact, met de nadruk op relatie, competentie en autonomie. We zorgen voor sterke verbindingen tussen leerlingen en medewerkers, stimuleren de ontwikkeling van vaardigheden en geven leerlingen de ruimte om zelf keuzes te maken. Dit bevordert hun zelfstandigheid en vergroot hun gevoel van verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces.

Onze school is een school die open staat voor ouders. Wij proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Actiepunt	Prioriteit
Verhogen van de ouderbetrokkenheid	gemiddeld

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Bij Aventurijn zorgen we voor een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich optimaal kan ontwikkelen. Dit doen we met maatregelen gericht op zowel sociale als fysieke veiligheid, gebaseerd op landelijke richtlijnen.

Het ruimtelijk domein (de fysieke schoolveiligheid) :

Hier draait het om de fysieke schoolveiligheid, zoals de naleving van de Arbowet en gedragsregels. Dit geldt voor het hoofdgebouw, nevengebouw (nr. 11) en het schoolplein.

Institutioneel domein: Dit omvat samenwerking met externe partners zoals jeugdzorg, stagebedrijven en ons stichtingsbestuur, waarmee we verantwoording afleggen.

Sociaal domein (sociale schoolveiligheid):

Het sociale klimaat bepaalt de veiligheid binnen school. Het pedagogisch klimaat wordt bepaald door de wijze waarop de lessen gegeven worden en de vorm waarin de begeleiding georganiseerd is. Hoe meer beide geïntegreerd zijn, hoe veiliger de school wordt. Onderwerpen als pesten, agressie, discriminatie en seksuele intimidatie vallen onder de sociale veiligheid. In ons veiligheidsplan beschrijven wij hoe wij hier mee omgaan. Bij complexe situaties schakelen wij de wijkagent in.

Onderwijskundig domein: Veiligheid kan worden gewaarborgd door middel van aantrekkelijk onderwijs. Uitgaande van de stelling dat aantrekkelijk vormgegeven onderwijs tot tevreden leerlingen leidt, kan aangenomen worden dat dit ook tot minder gedragsproblemen bij leerlingen leidt en daarmee tot een veilige school. Er wordt binnen dit domein dus een directe relatie gelegd tussen het primaire proces en de mate van veiligheid. Daarbij hebben wij een intensieve samenwerking met zorgpartners die samen met ons werken aan een positieve gedragsregulatie waar nodig om zoveel mogelijk bij te dragen aan de veiligheid en veiligheidsbeleving van al onze leerlingen en medewerkers.

Eigen aspecten:

Medewerkers bevorderen een respectvolle en veilige sfeer, met aandacht voor culturele verschillen en sociale competenties via 'De Vreedzame School'.

In het kader van de wet meldcode huiselijk geweld hebben wij drie erkende aandacht functionarissen die beschikbaar voor begeleiding bij het volgen van de meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld.

Monitoring en Evaluatie

Veiligheid wordt jaarlijks gemonitord via het instrument Q-school (leerlingen), Tweejaarlijks monitoren wij de veiligheid van collega's middels een medewerkerstevredenheidsonderzoek en een risico-inventarisatie (RI&E).

Incidenten worden geregistreerd via Swissuite. Deze registratie wordt jaarlijks geëvalueerd om gerichte verbeteringen door te voeren. Tussentijdse analyses worden meegenomen tijdens evaluatiemomenten van het onze jaarcyclus kwaliteit.

Overige Veiligheidsvoorzieningen

- Een protocol voor schorsing/verwijdering en een time-outplek voor prikkelarme opvang waar nodig.
- Klachtenregeling, vertrouwenspersonen (intern/extern), en voldoende BHV'ers.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerlingen voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
2.	De leraren voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	De school beschikt over een aanspreekpunt. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	De school bevraagt de kinderen, medewerkers en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

Actiepunt	Prioriteit
Herrijken van de verschillende rollen binnen Aventurijn naar aanleiding van herschreven veiligheidsbeleid	hoog

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Perspectief een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van personeel te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

In het ontruimingsplan is beschreven wat we van de leerlingen en het personeel verwachten bij calamiteiten. Op voorgeschreven plaatsen in de gebouwen hangt een ontruimingsplattegrond. Twee maal per jaar oefenen we de ontruiming met leerlingen en medewerkers. De school beschikt over voldoende gekwalificeerde bedrijfshulpverleners en gediplomeerde EHBO-ers.

Verschillende bedrijven die daartoe bevoegd zijn, zorgen voor een periodieke keuring van onze apparatuur en voorzieningen. Te denken valt aan de gymnastiektoestellen, lift, keukenapparatuur, douches, brandmeldinstallatie, blusmiddelen, technische middelen en andere apparatuur.

Ook buitenspeelmateriaal en klimtoestellen op het schoolplein worden gecontroleerd. Deze vallen echter onder verantwoordelijkheid van de gemeente

6.6 Interne communicatie

Bij Aventurijn hechten we grote waarde aan goede interne communicatie. Het vormt een essentieel

onderdeel van onze professionele cultuur. Openheid, eerlijkheid, actief luisteren en de intentie om elkaar te begrijpen, zijn daarbij leidend. We geloven dat effectieve communicatie bijdraagt aan de betrokkenheid van medewerkers, wat uiteindelijk de kwaliteit van onze school ten goede komt.

Communicatiestructuur

De interne communicatie vindt voornamelijk plaats binnen de school. Daarnaast is er regelmatig contact met de bestuurder. Om de betrokkenheid van medewerkers te bevorderen, hanteren we een heldere overlegstructuur en maken we gebruik van effectieve hulpmiddelen wanneer dat nodig is.

Adjuncten hebben regelmatig gesprekken met medewerkers om te praten over hun welbevinden. Ook de directeur en het bestuur onderhouden contact met medewerkers om aandacht te geven aan dit belangrijke thema.

Communicatiegedrag

Binnen Aventurijn streven we naar professioneel communicatiegedrag. Dit betekent:

- Zaken worden besproken op de juiste plaats en op het juiste moment.
- Vergaderingen worden zorgvuldig voorbereid.
- Actieve deelname tijdens vergaderingen is de norm.
- Iedereen spreekt in beginsel namens zichzelf.
- Feedback wordt op een respectvolle manier gegeven én ontvangen.
- Deze uitgangspunten zorgen voor een veilige en professionele communicatiecultuur, waarin iedereen gehoord wordt en samenwerking wordt bevorderd. Zo werken we samen aan een betrokken en kwalitatieve schoolomgeving.

6.7 Samenwerking

Aventurijn werkt effectief samen met diverse ketenpartners om de onderwijsbehoeften van leerlingen optimaal te ondersteunen. We onderhouden nauwe contacten met professionals op het gebied van gedragsondersteuning, revalidatie, algemene verzorging en stagebedrijven. Daarnaast werken we samen met Merem, zodat leerlingen tijdens schooltijd therapieën kunnen volgen.

In ons nevengebouw op nummer 11 is het bestuursbureau gevestigd, evenals een ketenpartner die verantwoordelijk is voor gedragsondersteuning en de organisatie van naschoolse opvang. Deze locatie faciliteert een directe samenwerking tussen school en zorgpartners.

Daarnaast werken we samen met diverse samenwerkingsverbanden op het gebied van beleidsvorming, toelaatbaarheid en financiën. Ook onderhouden we constructieve contacten met de gemeente over de lokale educatieve agenda, beschikkingsbeleid en bestemmingsplannen.

Binnen onze ondersteuningsstructuur werken we samen met:

- Ketenpartners op het gebied van jeugdhulp en verzorging
- Revalidatieartsen
- Schoolmaatschappelijk werkers
- Psychologen
- Schoolartsen
- Leerplichtambtenaren
- Jeugdagenten
- Veilig Thuis
- Deze samenwerkingen dragen bij aan een integrale aanpak om leerlingen de best mogelijke ondersteuning te bieden.

6.8 Contacten met ouders/ verzorgers

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke, fysieke en cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners.

De oudergeleding van de MR wordt regelmatig geïnformeerd/ bevroegd over belangrijke onderwerpen binnen de school. De Ouderraad houdt zich vooral bezig met het organiseren van activiteiten die worden bekostigd vanuit de ouderbijdragen.

Voor het onderwijsteam zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Het uitwisselen van informatie en gezamenlijk optrekken staat hierbij centraal.

Wij hanteren daarom een digitaal ouderportaal die vaak wordt ingezet om vanuit school, de groep(en) of de ouders leuke, interessante of belangrijke zaken uit te wisselen. Op de website worden nieuwsitems geplaatst en zijn diverse documenten terug te vinden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	Wij organiseren drie themavonden per jaar voor ouders en verzorgers <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
3.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

Actiepunt	Prioriteit
Website vernieuwen en verbeteren	hoog

6.9 Uitstroom

Leerlingen vanuit Olivijn stromen veelal uit naar het VSO. Wij werken nauw samen met SO Olivijn, een school binnen de Stichting en gelegen naast Aventurijn. Zo'n 67% van de leerlingen van Olivijn stroomt door naar onze school. De prognose voor de komende jaren is dat dit percentage zal toenemen naar 86% in 2025-2026. Bij de overdracht van SO naar VSO is altijd sprake van een warme overdracht. Ook stromen er leerlingen vanuit SBO of PRO in, dit zijn over het algemeen organisaties waar wij al geregeld contact mee hebben, wat de overdracht vergemakkelijkt.

We willen ervoor zorgen, dat onze VSO-leerlingen soepel instromen bij hun vervolgplek, zoals dagbesteding of (beschut) werk of voortraject vervolgonderwijs (Learn2Work). Voor ons betekent dit dat wij de leerlingen (en hun ouders) in de eindgroep intensief begeleiden naar hun nieuwe plek. Bij de bedrijven/organisaties waar de leerlingen naar uitstromen vragen we na wat zij (extra) nodig hebben om bij hen te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de bedrijven/organisaties waarnaar onze leerlingen uitstromen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op uitstroom naar dagbesteding of arbeid voor te bereiden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i>

6.10 Vervolgsucces

We volgen de leerling, conform wet- en regelgeving, nog twee jaar nadat zij de school hebben verlaten. In het schooljaar 2022-2023 stroomde 87% van onze leerlingen uit naar verwachting, 9% hadden een hogere uitstroom dan verwacht bij aanvang en 4% zijn onder niveau uitgestroomd. In relatie tot de opbrengsten lijkt dit passend wanneer we kijken naar de praktische domeinen.

In het schooljaar 2022-2023 zit 88% nog op dezelfde uitstroomplek of een gelijkwaardige/andere plek, is 4% naar een hogere plek doorgestroomd, heeft 4% succesvol ander onderwijs gevolgd en heeft 4% niet succesvol ander onderwijs gevolgd.

6.11 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (inclusief protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. Dit is stichtingbreed afgesproken en vastgelegd. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers en hoe lang de gegevens worden bewaard. De persoonsgegevens worden zorgvuldig behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze SAS website.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

6.12 AVG

Binnen de Aventurijn hebben wij een security officer. Deze staat in contact met de twee andere security officers van de zusterscholen Olivijn en Bongerd. Gezamenlijk bezoeken zij 2 a 3 keer per jaar alle scholen van SAS (Stichting Almere Speciaal) om een AVG- check te doen.

De CED groep (Centrum Educatieve Dienstverlening) heeft de afgelopen jaren meerdere keren verslaglegging gedaan en adviezen gegeven op het gebied van AVG. Hieruit is een overzicht ontstaan wat er wel en niet op orde is.

Voor Aventurijn is er een schema opgesteld waarin er stapsgewijs onderdelen die betrekking hebben op AVG opgepakt worden binnen de school. De Security officer is verantwoordelijk voor het informeren en controleren van de desbetreffende school. De komende jaren zullen wij deze gefaseerd invoeren en houden wij mits de bovenschoolse bezoeken controle op het uitvoeren hiervan. Het afgelopen jaar zijn hierin al de nodige stappen gemaakt.

Er zijn in ieder lokaal gesloten kasten gekomen, waarin privacy gevoelige documenten bewaard kunnen worden, als het portfolio en de klassenmap, wordt er geen gebruik gemaakt van postvakjes en wordt er beveiligd geprint.

Naast deze praktische zaken is er ook een slag gemaakt in het leerkracht handelen t.o.v. de AVG. De leerkrachten vergrendelen hun computer, bij het verlaten van de ruimte, maken zij kalenders binnen de eisen van de AVG en staan notificatiemeldingen uit op het digibord.

Op deze manier hebben wij stappen gezet om de school AVG "proof" te maken.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg

Bij Aventurijn stimuleren we vanuit de kernwaarden veiligheid, eigenaarschap en lef een cultuur van voortdurende verbetering, onderlinge samenwerking en gezamenlijk leren en ontwikkelen. Kwaliteitszorg binnen Aventurijn richt zich op het uitvoeren van het onderwijskwaliteitsbeleid, het versterken van de kwaliteitscultuur en het sturen op kwaliteit. Dit omvat het monitoren van de kwaliteitsontwikkeling en de behaalde resultaten, het identificeren van wat goed gaat en wat versterking nodig heeft, het tijdig signaleren van risico's en het aanpassen van onze aanpak waar nodig.

Hiermee beantwoorden we de vragen:

- Doen we de juiste dingen?
- Doen we deze goed?
- Hoe meten en weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met deze kennis en informatie?

Aventurijn benaderd de schoolontwikkeling vanuit de methode van het waarderend (actie) onderzoek en de waarderende gespreksvoering. Eens per twee jaar vindt er een audit op Aventurijn plaats om de gestelde doelen te monitoren. Hierbij ligt de nadruk op het zichtbaar maken van de kwaliteiten van de school als basis voor verdere ontwikkeling. Door middel van kwaliteitsbeleid en het inzetten van kwaliteitsinstrumenten stimuleert Aventurijn een reflecterende en onderzoekende manier van veranderen, met als uitgangspunt dat beleid pas beleid is wanneer het zichtbaar is in de praktijk.

Op Aventurijn hanteren we de kwaliteitscirkel van Deming: plan-do-check-act. Deze werkwijze ondersteunt en stimuleert met de verschillende fases een kwaliteitscultuur. Met de planmatige inzet van de kwaliteitsinstrumenten krijgen we op deze wijze ook de fases van 'check' en 'borging' van de kwaliteitsverbetering, als ontwikkelpunt binnen Aventurijn de noodzakelijke aandacht. Naast de PDCA cyclus (Plan-Do-Check-Act) voor de sturing op kwaliteitsbeleid maken we op Aventurijn ook gebruik van en de IMWR cirkel (Inspireren-Mobiliseren-Waarderen-Reflecteren) voor de sturing op de kwaliteitscultuur.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens één keer per vier jaar beoordeeld worden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
4.	We krijgen één keer per twee jaar een audit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
6.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
7.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
8.	Wij borgen onze kwaliteit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
9.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

Actiepunt	Prioriteit
Het opstellen en uitvoeren van een ontwikkelplan t.a.v. cyclisch werken.	hoog

7.2 Kwaliteitskaarten

Op Aventurijn zullen we per schooljaar 2024-2025 kwaliteitskaarten gaan ontwikkelen. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De belangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school.

De kwaliteitskaarten die op stichtingsniveau zijn ontwikkeld zullen als basis dienen voor de kwaliteitskaarten van Aventurijn.

Actiepunt	Prioriteit
Kwaliteitskaarten ontwikkelen en implementeren	hoog

7.3 Kwaliteitscultuur

Op Aventurijn geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

De kwaliteitscultuur van Aventurijn is gericht op de volgende elementen:

- *Een heldere visie:* Deze visie weerspiegelt de kernwaarden en doelstellingen van de school. Concrete doelen en plannen voor kwaliteitsverbetering: Deze doelen en plannen geven richting aan de inspanningen voor verbetering.
- *Professionele ontwikkeling van onderwijspersoneel:* Er wordt voortdurend aandacht besteed aan de groei en ontwikkeling van onderwijspersoneel.
- *Heldere kwaliteitsindicatoren en standaarden:* Deze dienen als meetpunten voor succes,

zoals sociaal-emotionele ontwikkeling, leerresultaten en kwaliteitskaarten die het waarom, hoe en wat beschrijven.

- *Monitoring en evaluatie:* Onderwijspraktijken en leerling prestaties worden continu gemonitord en geëvalueerd.
- *Data-analyse en rapportage:* Gegevens worden geanalyseerd en gerapporteerd om inzicht te krijgen in de voortgang en uitdagingen.
- *Cultuur van continue verbetering:* Er wordt een cultuur gecreëerd waarin iedereen, van de directie tot de leerkrachten, onderwijsassistenten en ondersteunend personeel, zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van het onderwijs.
- *Samenwerking met ouders en externe partners:* Er is actieve betrokkenheid van ouders en samenwerking met externe partners om de beste ondersteuning voor de leerlingen te bieden. Ruimte voor innovatie, technologie en flexibiliteit: Er is ruimte voor het implementeren van nieuwe technologieën en innovatieve benaderingen om het onderwijs te verbeteren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren voor het lesgeven (en voor niet-lesgevend aspecten). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team . <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

7.4 Verantwoording en dialoog

In het Koersplan is de ambitie op kwaliteitsmanagement breed gesteld en omvat de hele kwaliteitsmanagementsystematiek waarvan verantwoording & dialoog een onderdeel is. Uitgangspunt van SAS bij 'verantwoording & dialoog' is: de kwaliteitsdialoog voeren tussen bestuurder en directie vanuit goed zicht op de eigen ontwikkeling en de kwaliteit. Daarbij weten de scholen zich door het bestuur gesteund doordat de verantwoordingssystematiek leidt tot gerichte ondersteuning, professionalisering en vertrouwen.

Op Aventurijn hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag. Ons beleid met betrekking tot verantwoording en dialoog staat beschreven in ons kwaliteitsbeleid SAS. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

Twee keer per jaar levert de directie een management rapportage (MARAP) aan en heeft de bestuurder kwaliteitsgesprekken met de directie van de school. Vragen die de bestuurder stelt zijn gericht op het monitoren van het kwaliteitsmanagement, de kwaliteitscultuur, de onderwijsresultaten, de onderwijskwaliteit en veiligheid.

Twee keer per jaar voert de school, voorafgaand aan de MARAP, het gesprek met de kwaliteitsadviseur over de opbrengsten. In de gesprekken worden de bereikte resultaten ten opzichte van de gestelde normen, doelen en ambities besproken.

Centrale vragen daarbij zijn:

- Wat gaat goed, hoe komt dat?
- Wat kan beter en hoe doen we dat?
- Wat moet beter, waar zien we risico's?
- Welke middelen zetten we vervolgens in?

Deze gesprekken zijn een concrete uiting van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen.

Verantwoording en dialoog met leerlingen en ouders vindt plaats via (onder andere) het Ontwikkelingsperspectief (OPP). Daarnaast voeren we drie maal per jaar een voortgangsgesprek met de leerling en ouders. Naast het leerling plan, met o.a. de jaardoelen van de leerling, is ook het portfolio een onderdeel van deze gesprekken.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
3.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
4.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
5.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

7.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs hanteert in het waarderingskader 2023 veertien standaarden om de basiskwaliteit te beoordelen. Om te bepalen of wij aan deze eisen voldoen, maken wij gebruik van de Zelfevaluatie Basiskwaliteit.

Elke twee jaar worden wij geaudit. Tijdens deze audits vormt de jaarlijks ingevulde zelfevaluatie de basis voor de beoordeling

Bijlagen

1. Rapportage waarderende audit

7.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs definieert in het waarderingskader 2023 de stelselkwaliteit. Om te beoordelen of wij aan de gestelde eisen voldoen, maken wij gebruik van de Zelfevaluatie van Samenwijzer. Deze zelfevaluatie wordt jaarlijks door ons ingevuld.

7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De schoolleiding hanteert een open en verbindende stijl van leidinggeven, waarbij ruime aandacht is voor teamleden, ouders en leerlingen. Het doel is om optimale voorwaarden te creëren om de ambities van Aventurijn waar te maken.

Aventurijn streeft ernaar verder te groeien als een professionele organisatie, waarin medewerkers actief meedenken, bijdragen en kennis durven delen. We gaan ervan uit dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen én verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van de organisatie en de leerlingen. Samen bouwen we aan een prettige en professionele cultuur.

Het directieteam heeft hierbij de opdracht om teamleden te stimuleren tot eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding.

Met dit schoolplan willen wij als bestuur en school laten zien welke kwaliteitseisen wij zelf stellen en hoe wij voldoen aan de vereisten van de basiskwaliteit.

7.8 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen.

7.9 Inspectiebezoeken

Tijdens het laatste vierjaarlijks inspectiebezoek (mei 2023) heeft de Inspectie van het Onderwijs het bestuur van Stichting Almere Speciaal (SAS) beoordeeld op de kwaliteitsgebieden besturen, kwaliteitszorg en ambitie. De beoordeling was voldoende.

Sterke punten:

Het nieuwe koersplan heeft geleid tot een gezamenlijke visie en brede acceptatie van de kernwaarden veilig, verbonden, samen en trots.

Het bestuur stuurt actief op de basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap), wat zorgt voor naleving van de wettelijke eisen en helder zicht op de onderwijskwaliteit.

Er is een goed financieel beheer en het bestuur kan voldoen aan de onderwijsverplichtingen, met een plan om het eigen vermogen af te bouwen naar de signaleringswaarde van de inspectie.

Verbeterpunten:

De koppeling tussen financiële middelen en strategische doelen moet duidelijker worden in het jaarverslag.

De verdeling van taken tussen bestuur, raad van toezicht en scholen moet worden vastgelegd in een managementstatuut.

De scholen moeten meer inzicht geven in de resultaten van sociale en maatschappelijke competenties en zich beter verantwoorden over onderwijsresultaten en kwaliteitsverbetering.

Actiepunt	Prioriteit
Aventurijn moet zich beter verantwoorden in hun schoolgids over de onderwijsresultaten van de leerlingen en over de resultaten van de kwaliteitsverbetering van de school.	hoog

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de eigen schoolbegroting en de meerjarenbegroting van de Stichting. De bestuurder is samen met de directeur eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen als het gaat om Aventurijn. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Daarnaast is het beleid er ook op gericht dat er doelmatig en rechtmatig met de beschikbare middelen omgegaan wordt.

Alle lumpsumgelden worden door de Stichting beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Materiële bekostiging wordt berekend over een kalenderjaar. De personele bekostiging is gebaseerd op de 'T-1 systematiek'. Dit houdt in dat de personele bekostiging berekend wordt op het leerlingaantal van één jaar eerder (1 februari telling).

De controller stelt elk kwartaal een rapportage op. Deze wordt besproken met de bestuurder en de bovenscholldirecteur en zo nodig ook met de teamleiders. De bovenscholldirecteur ontvangt tevens een exploitatieoverzicht per budgethouder. Ook deze exploitatieoverzichten worden besproken zodat de eventuele uitputting van budgetten nauwkeurig gevolgd kan worden. Daar waar nodig corrigerende maatregelen worden getroffen. Ook de MR ontvangt regelmatig een update over de ontwikkelingen van de exploitatie en heeft een controlerende functie.

In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in de ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarlijks bestuursverslag.

8.2 Algemeen

De ouders/verzorgers van de leerlingen betalen jaarlijks een vrijwillige bijdrage waaruit we de kosten van bijzondere festiviteiten, vieringen, de schoolreizen en het kamp bekostigen.

De ouderraad vraagt van onze ouders een vrijwillige bijdrage per kind.

Het beheer van de ouderbijdrage is in handen van de ouderraad. Buiten de ouderbijdragen vragen we geen andere financiële bijdragen aan de ouders/verzorgers.

De school hanteert een kas die gevuld wordt vanuit opbrengsten van bijvoorbeeld een schoolfeest, veiling of gift. De kas wordt in de praktijk meerdere malen, maar minimaal eens per jaar geteld. Na de kascontrole gaat de informatie door naar de controller van de stichting.

8.3 Rapportages

Aventurijn ontvangt vanuit het Rijk lumpsumgelden, geoormerkte middelen via de bestemmingsbox, impuls gelden en financiering vanuit het samenwerkingsverband (SWV). Deze budgetten worden op stichtingsniveau beheerd en in overleg met de directie(s) en het bestuur verdeeld. Waar nodig wordt verantwoording afgelegd over de inzet van middelen uit de bestemmingsbox, zoals de werkdrukverminderingsmiddelen. De school draagt zorg voor een transparante en doelmatige besteding van de financiële middelen.

Voor speciale activiteiten zoekt de ouderraad aanvullende financiering via subsidies en giften. Dit extra budget wordt ingezet voor activiteiten zoals kamp, schoolreisjes en vieringen. De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld in de medezeggenschapsraad (MR) en vermeld in de schoolgids.

8.4 Sponsoring

Het ministerie van OCW heeft basisafspraken aangereikt voor sponsoring in het onderwijs. Wij volgen in eerste instantie deze afspraken indien Aventurijn te maken krijgt met een bedrijf dat een school wil sponsoren.

8.5 Begrotingen

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks vóór aanvang van het kalenderjaar opgesteld door de bestuurder, na intensief overleg met de directie(s). Deze begroting is taakstellend voor de directie(s), wat betekent dat uitgaven in principe alleen kunnen worden gedaan als deze zijn opgenomen in de begroting. Binnen de verschillende bestedingsgroepen, zoals personele lasten, huisvestingslasten en overige lasten, is het mogelijk om te schuiven, mits dit goed gemotiveerd is. Schuiven tussen de bestedingsgroepen zelf is echter niet toegestaan. Hierdoor is de meerjarenbegroting een cruciaal sturingselement voor het beleid en de financiën van de school.

De meerjarenbegroting bestaat uit meerdere onderdelen: de exploitatie, de balans, een liquiditeitsoverzicht en een investeringsoverzicht. Zowel het schoolplan als het jaarplan zijn bepalend voor de opstelling en inhoud van de meerjarenbegroting. Daarnaast wordt de financiële positie van Aventurijn in zowel de jaar- als de meerjarenbegroting getoetst aan de gewenste financiële situatie. De continuïteit van de Stichting moet te allen tijde gewaarborgd blijven. Aangezien de Stichting met haar drie scholen slechts één brinnummer heeft, is het van essentieel belang dat alle drie de scholen zich aan de gemaakte afspraken houden en altijd in overleg treden wanneer er accenten op financieel vlak verschuiven.

Onze school beschikt bovendien over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar, die zowel personele als materiële kosten dekt. Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. Belangrijke indicatoren voor de meerjarenbegroting zijn de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel. De meerjareninvesteringsbegrotingen, voor bijvoorbeeld huisvesting, ICT, meubilair en apparatuur, worden gebaseerd op gegevens uit zogenaamde nulmetingen.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Het Onderzoekskader 2023 van de Inspectie van het Onderwijs bevat onder andere de **standaard SKA1: Visie, ambities en doelen**. Hierin wordt aangegeven dat scholen een duidelijke visie, concrete ambities en meetbare doelen moeten formuleren voor goed onderwijs. Daarnaast wordt verwacht dat de schoolleiding actief stuurt op de realisatie hiervan.

Kwaliteitssturing begint met het vaststellen van kwaliteitsdoelen: wat willen we bereiken en waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen binnen de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatiebeleid en kwaliteitsbeleid) heeft Aventurijn prestatie-indicatoren geformuleerd om de onderwijskwaliteit systematisch te monitoren en te waarborgen. Deze indicatoren helpen ons te beoordelen of de school voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen en waar verdere verbetering mogelijk is.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O2. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O3. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D3. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D4. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D5. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.

10 Grote ontwikkeldoelen

11 Actiepunten 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Professionele schoolcultuur: Op de Aventurijn nemen alle collega's verantwoordelijkheid binnen hun eigen rol, waardoor men vrijheid krijgt en ervaart binnen de uitvoering. Collega's kunnen en durven elkaar in de samenwerking kritisch te bevragen vanuit een onderzoekende houding.	hoog
Speerpunt	Aanbod: Op Aventurijn is het uitstroomgericht werken zichtbaar in de praktijkvakken en de klassen. Er wordt doelgericht, methodisch/opbouwend gewerkt met een ononderbroken doorgaande lijn per leerroute/fase. GRRIM en thematisch werken worden bewust ingezet als middel om deze doelstelling te behalen.	hoog
Speerpunt	Pedagogisch/didactisch handelen: Op Aventurijn weten de leerlingen aan welke doelen zij werken en bewust van hun toekomstperspectief. Hierdoor zijn zij actief betrokken bij hun eigen leerdoelen en toekomst. Relatie, Competentie en Autonomie is de basis van ieders handelen zowel binnen als buiten de klas. Het portfolio is geïntegreerd in het lesprogramma van elke klas.	hoog
Speerpunt	Praktijkvorming en stage: Op Aventurijn zijn bij elk profielvak de begeleide interne stages (BIS) en begeleide externe stages (BES) geïntegreerd onderdeel van het lesprogramma. Minimaal 85% van de leerlingen die een profielkeuze heeft gemaakt loopt BIS/BES en zelfstandige externe stage (ZES) binnen de profielkeuze. Intensieve samenwerking tussen leerkrachten, instructeurs en stage coördinatoren waarbij de leerdoelen/uitstroom van de leerling centraal staat. Het zorgteam sluit aan op ondersteuningsbehoefte van de leerling en eigen expertise	hoog
Rekenen	De leerdoelen worden zichtbaar opgenomen in het weekrooster, benoemd tijdens instructielessen en geëvalueerd.	gemiddeld
Digitale geletterdheid	In schooljaar 2024-2025 implementeren wij met een methode digitale geletterdheid	hoog
Didactisch handelen	In alle groepen wordt de GIP-methode toegepast bij zelfstandig werken en GRRIM tijdens instructielessen. De leerlingen in leerroute 2 maken voldoende ontwikkeling door op het gebied van rekenen.	gemiddeld
Toetsing en afsluiting	De werkgroep beschrijft per uitstroomperspectief en fase welke presentatievaardigheden leerlingen ontwikkelen voor de eindpresentatie.	gemiddeld
Professionele cultuur	Versterken professionele schoolcultuur	gemiddeld
Collegiale consultatie	Borgen van collegiale consultatie bij lerarentekort	gemiddeld

Professionalisering	De projectgroep ICT-vaardigheden geeft trainingen om de digitale vaardigheden van collega's te versterken	gemiddeld
Organisatiestructuur	Professionalisering in managementvaardigheden voor de unit coördinatoren	gemiddeld
Het schoolklimaat	Verhogen van de ouderbetrokkenheid	gemiddeld
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Herrijken van de verschillende rollen binnen Aventurijn naar aanleiding van herschreven veiligheidsbeleid	hoog
Contacten met ouders/ verzorgers	Website vernieuwen en verbeteren • Alle collega's ronden twee e-wise cursussen af	hoog
Kwaliteitszorg	Het opstellen en uitvoeren van een ontwikkelplan t.a.v. cyclisch werken.	hoog
Kwaliteitskaarten	Kwaliteitskaarten ontwikkelen en implementeren	hoog
Inspectiebezoeken	Aventurijn moet zich beter verantwoorden in hun schoolgids over de onderwijsresultaten van de leerlingen en over de resultaten van de kwaliteitsverbetering van de school.	hoog
Beleidsplan 2023 t/m 2026: SAS is een gewild werkgever voor professionals in het gespecialiseerd onderwijs	Professionalisering is afgestemd op de individuele of collectieve behoeftes, passend binnen het uitgezette strategisch beleid.	gemiddeld
Resultaten	De school zorgt ervoor dat minstens 75% van de leerlingen aan het einde van de schoolperiode de door de school beoogde streefniveaus op de kernvakken behaalt	hoog

12 Meerjarenplanning 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf		Actiepunt	'24-'25	'25-'26	'26-'27	'27-'28
Rekenen		De leerdoelen worden zichtbaar opgenomen in het weekrooster, benoemd tijdens instructielessen en geëvalueerd.				
Digitale geletterdheid		In schooljaar 2024-2025 implementeren wij met een methode digitale geletterdheid				
Didactisch handelen		In alle groepen wordt de GIP-methode toegepast bij zelfstandig werken en GRRIM tijdens instructielessen.				
	Didactisch handelen	De leerlingen in leerroute 2 maken voldoende ontwikkeling door op het gebied van rekenen.				
Didactisch handelen		De leerlingen in leerroute 2 maken voldoende ontwikkeling door op het gebied van rekenen.				
Toetsing en afsluiting		De werkgroep beschrijft per uitstroomperspectief en fase welke presentatievaardigheden leerlingen ontwikkelen voor de eindpresentatie.				
Professionele cultuur		Versterken professionele schoolcultuur				
Collegiale consultatie		Borgen van collegiale consultatie bij lerarentekort				
Professionalisering		De projectgroep ICT-vaardigheden geeft trainingen om de digitale vaardigheden van collega's te versterken				
Organisatiestructuur		Professionalisering in managementvaardigheden voor de unit coördinatoren				
Het schoolklimaat		Verhogen van de ouderbetrokkenheid				
Sociale, fysieke en psychische veiligheid		Herrijken van de verschillende rollen binnen Aventurijn naar aanleiding van herschreven veiligheidsbeleid				
Contacten met ouders/ verzorgers		Website vernieuwen en verbeteren				
	Professionalisering	Alle collega's rondt twee e-wise cursussen af				
Kwaliteitszorg		Het opstellen en uitvoeren van een ontwikkelplan t.a.v. cyclisch werken.				
Kwaliteitskaarten		Kwaliteitskaarten ontwikkelen en implementeren				

Inspectiebezoeken	Aventurijn moet zich beter verantwoorden in hun schoolgids over de onderwijsresultaten van de leerlingen en over de resultaten van de kwaliteitsverbetering van de school.				
Beleidsplan 2023 t/m 2026: SAS is een gewild werkgever voor professionals in het gespecialiseerd onderwijs	Professionalisering is afgestemd op de individuele of collectieve behoeftes, passend binnen het uitgezette strategisch beleid.				
Resultaten	De school zorgt ervoor dat minstens 75% van de leerlingen aan het einde van de schoolperiode de door de school beoogde streefniveaus op de kernvakken behaalt				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 30EF02
Naam: Stichting Almere Speciaal, locatie Aventurijn
Adres: Marathonlaan 13
Postcode: 1318 ED
Plaats: Almere

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam M. van der Zwaag

functie Voorzitter

plaats Almere

datum 13-12-2024

handtekening 

naam _____

functie _____

plaats _____

datum _____

handtekening _____

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 30EF02
Naam: Stichting Almere Speciaal, locatie Aventurijn
Adres: Marathonlaan 13
Postcode: 1318 ED
Plaats: Almere

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2024 tot 2028** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam B. Gadella

functie Bestuurder

plaats Almere

datum 16-12-'24

handtekening 

naam _____

functie _____

plaats _____

datum _____

handtekening _____