



SCHOOLPLAN 2024-2028

Voorwoord

Het onderwijs op het AIDA College kenmerkt zich door eerst de verbinding te leggen op basis van gemeenschappelijke waarden en vanuit dit vertrekpunt een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van onze leerlingen. SION heeft een Burgerschapsvisie en een uitgebreid Onderwijsplan (incl. lessentabel) voor het AIDA College uitgewerkt die zijn goedgekeurd door de Onderwijsinspectie. Dit schoolplan dient als implementatieplan daarvoor en is toegankelijker voor ouders en medewerkers.

Als school zijn we niet alleen een verrijking van het Haagse onderwijslandschap, maar bieden wij ook sinds de start +/- 160 leerlingen een onderwijsomgeving waar zij zich mee kunnen identificeren. Een deel van deze groep leerlingen deed een beroep op thuisonderwijs ex. artikel 5a WVO. Deze deelname bekrachtigt onze missie, namelijk leerlingen voorbereiden en ondersteunen in hun ontwikkeling tot jong volwassenen met als doel dat zij als actieve burgers voor de samenleving klaar staan.

Verder kan ik als geboren en getogen Hagenees mijn dankbaarheid uiten dat ik samen met een gedreven team aan professionals een bijdrage lever aan de start en nu ook de groei van het AIDA College. Wij verwachten te groeien naar ca. 400 leerlingen volgend jaar voor MAVO, HAVO, VWO, tot uiteindelijk 1.000 leerlingen. Daarnaast hoopt SION de komende jaren in andere gebouwen ook VMBO Basis, Kader en Praktijkonderwijs toe te voegen aan het onderwijsprogramma van het AIDA College, zodat onze doelgroep op alle niveaus kan worden onderwezen op basis van de SION Burgerschapsvisie.

Ik wil ook een speciaal woord van dank richten aan de ouders die ons het vertrouwen hebben gegeven, de vrijwilligers, onze leerlingen, het bestuur, de gemeente, en allen die de uitvoering van het onderwijs mogelijk maken.

ing. Brahim Boukhari MEd

Directeur AIDA College

December 2024

Imam Malik: "Wat zouden we zijn zonder leraren?"

¹ Imam Malik was een jurist, imam en de stichter van de Maliki-school van Islamitische jurisprudentie.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1 Inleiding	5
2 Besturingsfilosofie op het AIDA College	6
2.1 Grondslag van het AIDA College	6
2.2 Groei mindset en Vreedzaam Onderwijs	7
2.3 Leerlingen uit de krachtwijken	7
2.4 Individuele en collectieve verantwoordelijkheid	7
2.5 Kwaliteitszorg en Vreedzaam leiderschap	8
2.6 De toekomst van het AIDA College	8
3 Missie van het AIDA College	10
3.1 Visie	10
3.2 Ambities	10
4 Onderwijsvisie	12
4.1 Pedagogisch-didactisch klimaat	13
4.1.1 Pedagogisch klimaat	13
4.1.2 Didactisch klimaat	14
4.2 Veiligheid op school	15
4.3 Burgerschapsonderwijs	17
4.4 Taalachterstanden/ basisvaardigheden	18
4.4.1 Gerichte aanpak en samenwerking	19
4.4.2 Numo als ondersteunend Instrument voor taalontwikkeling	20
4.4.3 Leesbevordering en inzet expertise	20
4.5 Mentoraat bij het AIDA College	21
4.6 Extra ondersteuning	21
4.6.1 Digitale vaardigheden	21
5 Duurzaam personeelsbeleid	23
6 Kwaliteits- en verbetercultuur AIDA College	27
6.1 Doelen en Maatregelen	27
6.2 Meten en evalueren van doelen	28

6.3	Ontwikkelingsproces voor leerlingen	28
6.4	Doorlopende Leerlijn met Burgerschapsonderwijs	29
6.5	Doorlopende leerlijn en toekomstige doelen.....	30
7	Sponsorbeleid.....	32

1 Inleiding

Het AIDA College, onderdeel van de Stichting Innovatief Islamitisch Onderwijs Nederland, presenteert het schoolplan voor de periode 2024-2028. Dit plan fungeert als een koersdocument voor de komende vier jaar en bevat onze ambities en doelstellingen waar we als groeiende organisatie naartoe werken. Het schoolplan is uitgewerkt met input vanuit de medewerkers, leerlingen en geeft ook houvast aan allen die werkzaam zijn voor en/of in de raden een rol vervullen voor het AIDA College.

Het schoolplan leidt jaarlijks tot een jaarplan, waarin de korte termijndoelen, plannen en ontwikkelingen concreet worden uitgewerkt. Dit jaarplan wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd. Met deze aanpak zijn wij ervan overtuigd dat we het schoolplan stapsgewijs in de praktijk zullen realiseren.

Het schoolplan is als volgt opgebouwd: Hoofdstuk 1 behandelt de besturingsfilosofie en de grondslag van het AIDA College. In hoofdstuk 2 komen de missie en visie van het AIDA College aan bod. Hoofdstuk 3 is gewijd aan de onderwijsvisie, het burgerschapsonderwijs en de extra ondersteuning die we bieden. In hoofdstuk 4 wordt beschreven hoe we werken aan een duurzaam personeelsbeleid naarmate het AIDA College groeit, met het oog op de komende vier jaar. Hoofdstuk 5 richt zich op de kwaliteitszorg binnen het AIDA College, waarmee we ons streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor onze leerlingen onderstrepen. Tot slot biedt hoofdstuk 6 inzicht in ons sponsoringsbeleid voor de komende periode.

Waar in dit document 'hij' en 'zijn' staat, dient nadrukkelijk ook 'zij' en 'haar' gelezen te worden.

2 Besturingsfilosofie op het AIDA College

De besturings- en managementfilosofie van het AIDA College is gebouwd op de Burgerschapsvisie van SILON, met daarin de principes van de groei mindset, kwaliteit, verantwoordelijkheid en good governance. Deze principes zijn onlosmakelijk verbonden met onze kernwaarden vrede, barmhartigheid, leren, het nemen van verantwoordelijkheid en het tonen van lef en moed. Vanuit de directie worden de kernwaarden vertaald en daarom worden als belangrijke principes voor leidinggeven toegevoegd: dienend leiderschap en transparantie.

2.1 Grondslag van het AIDA College

De AIDA scholen bieden islamitisch onderwijs aan, waarbij de Islam fungeert als levensovertuiging voor de participatie in onze Nederlandse pluriforme samenleving, die steeds internationaler wordt qua bevolkingssamenstelling en invloeden. Wij bereiden onze leerlingen voor om als actieve en betrokken burgers deel te nemen aan de samenleving. Dit doen wij door hen inzicht te geven in de belangrijke waarden van de islam en de andere grote wereldreligies en levensovertuigingen.

Kerndoelstelling voor de AIDA scholen, en dus ook het AIDA College, is dat alle leerlingen opgroeien tot vreedzame, zorgzame, onderzoekende, ethisch ontwikkelde, en verantwoordelijke burgers.

Als onderdeel van ons onderwijs wordt in de internationale stad van vrede en recht wordt daarom globale kennis aangeboden van de grote wereldbeschavingen uit de geschiedenis en van de wereldreligies, waaronder de islam, het jodendom en het christendom en andere levensovertuigingen. We besteden aandacht aan de bronnen van de diverse geloven, waaronder de heilige boeken van deze drie geloven – de Koran, de Tora en de Bijbel – en onderzoeken hun overeenkomsten en gedeelde waarden, met bijzondere nadruk op hoe deze religies de omgang met medemensen en de planeet benadrukken. Vanuit deze brede basis wordt de kennis en praxis van de islam verder verdiept. Naast het verbreden van de kennis van culturen en beschavingen, worden de leerlingen ook onderwezen over de structuren binnen de democratische rechtsstaat en worden zij daarmee in aanraking gebracht. Zo wordt burgerschap tastbaar gemaakt. Door deze benadering creëren we een brede maatschappelijke, culturele, religieuze en ethische basis voor onze leerlingen, waarin respect en verdraagzaamheid centraal staan. Die ethische basis, gekoppeld aan kennis, vormt het startpunt voor actieve participatie in de Haagse, de Nederlandse en de internationale samenleving.

2.2 Groei mindset en Vreedzaam Onderwijs

In lijn met de grondslag van het AIDA College streven we naar een groei mindset die niet alleen gericht is op academische groei, maar ook op het ontwikkelen van persoonlijke en sociale vaardigheden die bijdragen aan een vreedzame samenleving. Vrede en rechtvaardigheid vormen de basis van ons onderwijs, waarbij wij actief werken aan een cultuur van respect, verdraagzaamheid en samenwerking. Dit betekent dat we de leerlingen niet alleen onderwijzen over feiten en cijfers, maar hen ook uitrusten met de sociale en ethische vaardigheden die ze nodig hebben om als respectvolle en verantwoordelijke burgers deel te nemen aan een diverse samenleving.

2.3 Leerlingen uit de krachtwijken

De grote uitdaging voor onze school is om onze leerlingen uit de krachtwijken van Den Haag en omstreken te begeleiden in hun ontwikkeling tot actieve en betrokken burgers. Veel van deze leerlingen hebben te maken met achterstanden in zowel taal als rekenen en dit gaat ook vaak gepaard met sociaal-emotionele uitdagingen. Het AIDA College is er daarom op gericht om de ontwikkelingskansen voor deze leerlingen te maximaliseren door gerichte ondersteuning en maatwerk, zowel cognitief, rond de basisvaardigheden, als cultureel en spiritueel.

Door deze aanpak willen we ervoor zorgen dat deze leerlingen niet alleen academisch sterker worden, maar ook leren om hun maatschappelijke rol te begrijpen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun omgeving. Wij zijn ervan overtuigd dat dit onderwijs bijdraagt aan hun persoonlijke groei en dat zij door hun kennis en waarden actief bijdragen aan een vreedzamere en rechtvaardigere samenleving.

2.4 Individuele en collectieve verantwoordelijkheid

Bij het AIDA College wordt individuele verantwoordelijkheid gezien als een essentieel onderdeel van de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en medewerkers. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun leerproces, hun gedrag en hun bijdrage aan de school. De focus ligt hier op respectvolle omgang en vreedzaam conflictmanagement. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen professionele ontwikkeling en dragen bij aan een cultuur van vrede en kwaliteit binnen de school.

Collectieve verantwoordelijkheid wordt benadrukt in de samenwerking tussen leerlingen, docenten, ouders en andere belanghebbenden. Wij werken gezamenlijk aan het creëren van een veilige en respectvolle leeromgeving waarin iedereen zich gehoord voelt en waarin we met respect en zorg omgaan met elkaar.

De schoolleiding speelt hierbij een dienende rol, waarbij dienend leiderschap de basis vormt van een ondersteunende en transparante schoolcultuur.

2.5 Kwaliteitszorg en Vreedzaam leiderschap

Als school stellen we kwaliteit centraal in alles wat we doen. Dit is vooral zichtbaar in onze benadering van onderwijs, leiderschap en besluitvormingen. Het AIDA College heeft als voornemen om deel te nemen aan het project “onderzoeks- en verbetercultuur” van het programma “Groeikracht”². Onze ambitie is na onze ontwikkelperiode door te groeien naar een expert school. Met de onderzoeks- en verbetercultuur groeien wij als school en zijn wij bewust onze processen aan het reviewen. Dit doen we op de uitvoering en de wijze waarop wij onze processen hebben vormgegeven. Het doel is dat wij als school de mindset van continu verbeteren omarmen om als team zelf nieuwe doelen en verbeteringen voor te stellen die ten goede komen aan de uitvoering van het onderwijs. Hierbij zorgen we ervoor dat zowel leerlingen als medewerkers continu ondersteund worden in hun ontwikkeling.

Als startende school betekent het ook dat onze raden zich in de vormingsfase bevinden. Ons doel is om in het eerste jaar de leerlingenraad en de medezeggenschapsraad actief te betrekken bij het verbeteren van ons onderwijs en het schoolklimaat. Met deze raden worden de stem van leerlingen, ouders en medewerkers altijd vertegenwoordigd en gehoord. Daarnaast willen we in samenwerking met de Vreedzame School werken aan een schoolcultuur die de waarden van vrede en respect integreert in zowel het onderwijs als de onderlinge relaties.

2.6 De toekomst van het AIDA College

De besturingsfilosofie van het AIDA College richt zich op de groei van zowel individuele leerlingen en medewerkers als de school. Dit wordt bereikt door het toepassen van de groei mindset, het creëren van een cultuur van vrede en rechtvaardigheid en het actief betrekken van leerlingen, medewerkers en ouders in het proces van een school in ontwikkeling. We streven naar een school waar kwaliteit, verantwoordelijkheid en dienend leiderschap centraal staan en waar iedereen zich kan ontwikkelen tot een respectvolle en betrokken burger die actief bijdraagt aan de samenleving.

²

De doelen voor de komende vier jaar zijn:

- Het verder ontwikkelen en implementeren van de groei mindset in het onderwijs, met nadruk op het leren van fouten en het blijven verbeteren;
- Het realiseren van een kwaliteitszorgsysteem dat de voortgang van leerlingen meet en de schoolontwikkeling ondersteunt via de PDCA-cyclus;
- Het versterken van het burgerschapsonderwijs met nadruk op de grote wereldreligies en de gedeelde waarden van vrede en respect;
- Het ondersteunen van leerlingen uit de krachtwijken in hun ontwikkeling tot actieve burgers in een pluriforme samenleving, met speciale aandacht voor taal- en rekenvaardigheid en cultuureducatie;
- Het opzetten van een onderzoeks- en verbetercultuur waarmee wij als school steeds dichterbij de status van een expert school komen en actief onze kennis delen met andere scholen;
- Over vier jaar verzorgen wij op het AIDA College onderwijs aan ruim 700 leerlingen.

3 Missie van het AIDA College

AIDA College heeft als missie om leerlingen op te leiden tot vreedzame, zorgzame, onderzoekende, ethisch ontwikkelde en verantwoordelijke burgers. Vanuit een islamitisch perspectief en de daarop geïnspireerde vijf kernwaarden – vrede en rechtvaardigheid, solidariteit en barmhartigheid, lezen en onderzoeken, verantwoordelijkheid nemen en handelen met overtuiging en moed – bieden wij een onderwijsomgeving die leerlingen voorbereidt op hun rol in de samenleving.

Door thematische invulling van deze kernwaarden in ons onderwijsprogramma leren leerlingen niet alleen kennis en vaardigheden, maar ontwikkelen ze ook de houding en het gedrag om later als burger een bijdrage te leveren aan de samenleving. Het AIDA College stimuleert persoonlijke groei, academische ontwikkeling en sociale verantwoordelijkheid, zodat elke leerling het verschil kan maken in zijn leefomgeving en breder in de wereld.

3.1 Visie

Het AIDA College biedt onderwijs dat leerlingen ontwikkelt tot vreedzame, zorgzame, onderzoekende en ethisch verantwoorde burgers. Dat vraagt om voorbeeldgedrag van de directie, de leerkrachten en alle medewerkers. Hieraan wordt sinds de oprichting structureel aandacht besteed, zowel in teammeetings als in ontwikkelgesprekken in het kader van de onderwijskwaliteit.

We creëren een leeromgeving waarin plezier en nieuwsgierigheid centraal staan, als basis voor motivatie en groei. Ons onderwijs verbindt academische excellentie met persoonlijke en sociale ontwikkeling, zodat leerlingen niet alleen succesvol zijn, maar ook bijdragen aan een rechtvaardige, duurzame en vreedzame wereld.

3.2 Ambities

Het AIDA College streeft ernaar om over drie jaar de eerste examenleerlingen af te leveren die volledig voorbereid zijn op hun volgende stap in het onderwijs en de maatschappij. Onze ambitie is om binnen vier jaar uit te groeien tot een voorbeeldschool die staat voor kwalitatief, inclusief en toekomstgericht Islamitisch onderwijs.

Onze ambitie over 4 jaar:

1. **Onderzoeks- en verbetercultuur:**

In alle lagen van de school is een verbetercultuur zichtbaar. Docenten reflecteren systematisch op hun lespraktijk, versterken elkaar binnen teams en werken samen in commissies om verbeteringen en innovaties aan te sturen;

2. **Burgerschapsonderwijs:** We hebben een doorlopende leerlijn (*history of civilisations*) en een burgerschapslijn ontwikkeld waarin actuele thema's zoals duurzaamheid, rechtvaardigheid en democratische participatie centraal staan. Deze thema's zijn geïntegreerd in ons curriculum;

3. **Leergemeenschappen:** AIDA College is een lerende organisatie waar docenten samenwerken, kennis delen en zich continu professioneel ontwikkelen, zowel binnen de school als in samenwerking met andere scholen;

4. **Vreedzame school:** We zijn een vreedzame middelbare school die hoge resultaten behaalt en leerlingen aflevert die uitstekend zijn voorbereid op vervolgonderwijs en maatschappelijke deelname;

5. **Actieve burgers:** Onze leerlingen groeien uit tot zelfbewuste, verantwoordelijke en moedige jongeren die met lef en impact bijdragen aan de samenleving.

Onze opdracht als nieuwe school:

- Het creëren van een veilige, plezierige en uitdagende leeromgeving waarin elke leerling het beste uit zichzelf kan halen;
- Het opbouwen van een professioneel en gedreven docententeam dat gezamenlijk de kernwaarden van AIDA College uitdraagt;
- Het ontwikkelen van een innovatief onderwijsprogramma dat aansluit bij de maatschappelijke uitdagingen van nu en de toekomst;
- Het neerzetten van een solide basis waarmee de school groeit naar een gewaardeerde onderwijsinstelling die kwaliteit en vooruitgang waarborgt.

Met deze ambitie en opdracht werken wij aan een toekomst waarin AIDA College het verschil maakt voor onze leerlingen en de samenleving.

4 Onderwijsvisie

Het AIDA College gelooft in de kracht van groei en ontwikkeling. Vanuit een veilig en warm pedagogisch klimaat wordt positief gedrag gestimuleerd, zodat alle randvoorwaarden voor optimale cognitieve en sociale ontwikkeling aanwezig zijn. Onze onderwijsvisie combineert de principes van de groei mindset met het bewezen effectieve IGD-model (Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie) om iedere leerling een kansrijke en optimale leeromgeving te bieden.

Uit onderzoek blijkt dat directe instructie in het voortgezet onderwijs sterke positieve effecten heeft, vooral bij leerlingen met leerachterstanden. Door het IGD-model toe te passen, creëren we een gestructureerd en toegankelijk onderwijsaanbod waarin kernconcepten helder worden overgebracht. Dit model stimuleert actieve betrokkenheid en biedt ruimte voor differentiatie en persoonlijke ondersteuning, zodat alle leerlingen op hun eigen niveau kunnen groeien.

De groei mindset vormt daarbij de kern van onze aanpak. We moedigen leerlingen aan om uitdagingen aan te gaan, fouten te zien als kansen om te leren en door te zetten bij tegenslag. Docenten ondersteunen dit proces door als coaches op te treden, leerlingen te motiveren en hun geloof in eigen kunnen te versterken.



Figuur 1 Peer to peer in het kader van groei mindset

We werken op basis van de onderwijsvisie met erkende tools, voor het bevorderen van het pedagogisch klimaat (De Vreedzame School, kwaliteitsscholen), het verbeteren van sociaal-emotionele vaardigheden (OMZA) en de individuele ontwikkeling (RTTI). In het eerste jaar wordt gestart met een intake (cognitief CITO-Basis), het implementeren van de kwaliteits- en veiligheidsmonitor en wordt met het team toegewerkt naar het implementeren van OMZA en RTTI en het leren van deze tools.

Waar nodig worden leerlingen nader onderzocht en begeleid vanuit het zorgteam. Gedurende het eerste jaar worden de structuren en werkwijzen voor passend onderwijs ingericht met het samenwerkingsverband SWVZHW en partners daaromheen.

Met deze gecombineerde visie creëren we een veilige, motiverende en inclusieve leeromgeving. Hiermee doorlopen onze leerlingen hun eigen leerroute.

4.1 Pedagogisch–didactisch klimaat

4.1.1 Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat van het AIDA College is gebaseerd op veiligheid, vertrouwen en groei. Dit betekent dat zowel leerlingen als medewerkers zich gezien, gehoord en gesteund voelen. Dit klimaat is nauw verweven met onze kernwaarde van collectieve verantwoordelijkheid en de principes van de groei mindset.

Ons team heeft een gedeelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en de ontwikkeling van elke leerling. We werken proactief samen om signalen van mogelijke problemen vroegtijdig te herkennen en vroegtijdig te bespreken. Dat doen we in teammeetings, maar ook daarbuiten wanneer daartoe aanleiding is. Wanneer een docent of mentor zorgen signaleert, worden deze onmiddellijk gedeeld binnen het team en met de mentor van de leerling, zodat passende ondersteuning snel kan worden geboden, waar nodig in overleg met het zorgteam. Andersom stimuleren we ook dat leerlingen en ouders zorgen bespreekbaar maken, zodat we samen werken aan het onderwijs en het welzijn van iedere leerling en de klassen als geheel.

In de klas worden leerlingen aangemoedigd om het leren te zien als een proces waarin fouten maken niet alleen toegestaan is, maar ook wordt gezien als een waardevol onderdeel van hun ontwikkeling. We creëren een omgeving waarin reflectie en feedback vanzelfsprekend zijn, zodat leerlingen leren om uitdagingen aan te gaan en van obstakels te groeien. Daarvoor werken we met De Vreedzame School voor wat betreft de omgang, de onderlinge verhoudingen en het bevorderen van de dialoog met respect voor elkaar.

Docenten spelen hierin een voorbeeldrol door een houding van empathie en betrokkenheid te tonen, duidelijke verwachtingen te stellen en een cultuur van wederzijds respect te bevorderen. Samen werken we aan een klimaat waarin leren niet alleen draait om het behalen van cijfers, maar ook om persoonlijke en sociale groei. Het collectieve doel is om leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van veerkracht, verantwoordelijkheid en het leren leren.

4.1.2 Didactisch klimaat


Het didactisch klimaat van AIDA College is gebouwd op structuur, transparantie en samenwerking. We streven naar een omgeving waarin leerlingen goed weten wat van hen wordt verwacht en docenten bewust en effectief handelen om het leren te optimaliseren.

Centraal in ons didactisch klimaat staat het gebruik van het Ideale Lesbord. Dit hulpmiddel geeft leerlingen overzicht en houvast door helder te maken wat er gedurende de les wordt behandeld: van instructie tot opdrachten en zelfstandig werken. Door deze transparantie weten leerlingen niet alleen wat ze moeten doen, maar ook waarom en hoe ze hierop kunnen reflecteren. Dit stimuleert hun zelfstandigheid en betrokkenheid, terwijl het docenten ondersteunt bij het gestructureerd en doelgericht aanbieden van de lesstof.

Voor docenten is het didactisch handelen gebaseerd op de principes van de Interactieve Gedifferentieerde Directe Instructie (IGDI), waarbij de docenten worden uitgedaagd om de juiste interventies op het juiste moment in te zetten bij de juiste leerlingen. Dit kan variëren van verlengde instructie voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben tot uitdagende verdiepingsopdrachten voor leerlingen die verder zijn in hun leerproces. Door goed in te spelen op de leerbehoeften van de groep en de leerling als individu, zorgen docenten voor een effectieve leerervaring waarin alle leerlingen voldoende worden uitgedaagd.

Daarnaast omarmen we het concept van een leergemeenschap, waarin docenten elkaar inspireren, ondersteunen en gezamenlijk groeien. Klassenbezoeken en collegiale feedback (met inzet van Digitale Observatie Tool, DOT) vormen een vast onderdeel van onze cultuur. Na een bezoek delen docenten constructieve feedback, tips en inspiratie met elkaar. Het team staat ook open voor nieuwe kennis en ideeën van buitenaf. Er worden binnen het AIDA College met enige regelmaat experts uitgenodigd en de collega's maken gebruik van professionele ontwikkelingsmogelijkheden om ons onderwijs te blijven vernieuwen en verbeteren.

IDEALE LES



Recitatie en/of Hadith van de week

Kernwaarden AIDA College

<input type="radio"/> Vrede en rechtvaardigheid <input type="radio"/> Solidariteit en barmhertigheid <input type="radio"/> Lezen, onderzoeken en ontwikkelen	<input type="radio"/> Collectieve en individuele verantwoordelijkheid <input type="radio"/> Handelen met overtuiging en moed
--	---

Activeren van voorkennis en leerdoelen

Instructie en opdracht(en) die individueel gemaakt worden tijdens de les

Afstemmen op individuele leerbehoeften

Feedback

Terugblik op de leerdoelen

Huiswerk voor de volgende les

Met dit didactisch klimaat bouwen we een school waarin zowel leerlingen als docenten continu leren, groeien en elkaar versterken. Dit met als uiteindelijke doel om ons onderwijs steeds verder te verbeteren en onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst.

In de komende vier jaar zijn de onderstaande doelen gerealiseerd. Gedurende deze vier jaren wordt de realisatie/ status van deze doelen gemonitord middels PDCA cyclus:

- Over vier jaar zijn professionele leergemeenschappen voor de onderwerpen didactiek als pedagogiek een gegeven;
- Een inwerktraject voor nieuwe medewerkers om het pedagogisch en didactisch klimaat op een duurzame wijze te borgen;
- De inzet van het Ideale lesbord kent een uniforme aanpak en is ingebed in alle lessen;
- Een personeelsbeleid dat docerend personeel stimuleert om hun eigen expertise op pedagogiek en didactiek bij te houden. Actieve stimulans door docenten aan zet te krijgen en hier hun eigen invulling aan te geven. Dit wordt in de gesprekscyclus vastgelegd en gemonitord;
- Inzet van Digitale Observatie Tool dat gekoppeld is aan de gesprekscyclus. Introductie hiervan zal in het schooljaar 2024-2025 plaatsvinden.

4.2 Veiligheid op school

Bij AIDA College heeft veiligheid de hoogste prioriteit. AIDA College streeft ernaar een leef- en leerklimate te creëren waarin zowel leerlingen als medewerkers zich veilig, gewaardeerd en positief verbonden voelen met de school. Dit vormt de basis voor een optimaal leerklimate voor leerlingen en een prettig werkklimaat voor medewerkers. Ook voor ouders moet het vertrouwen in onze school groot zijn, wetende dat wij alles doen om onveilige situaties te voorkomen en adequaat in te grijpen wanneer nodig.

Voor de komende vier jaar heeft het AIDA College de volgende doelen voor ogen om een veilig schoolklimaat te waarborgen. Ten eerste richten we ons op het creëren van een veilige leer- en werkomgeving, waarin zowel leerlingen, medewerkers als bezoekers zich veilig en gerespecteerd voelen. Het bevorderen van positieve sociale binding is hierbij een belangrijk uitgangspunt, omdat dit de betrokkenheid en het welbevinden van alle betrokkenen stimuleert.

Daarnaast nemen we preventieve maatregelen om onveilige situaties binnen en rond de school te voorkomen, zoals agressie, geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten.

Het veiligheidsbeleid zal preventie centraal stellen door middel van voorlichting, training en het hanteren van duidelijke gedragsverwachtingen voor iedereen binnen het AIDA College.

Onze veiligheidscoördinator, ondersteund door het crisismanagementteam, zorgt voor een snel en effectief reactieprotocol bij incidenten. Via een helder meld- en opvolgingssysteem worden incidenten direct gemeld en adequaat opgevolgd. We werken nauw samen met Samenwerkingsverband Zuid Holland West, School & Veiligheid en indien nodig de wijkagent, om onze veiligheidsmaatregelen te versterken. Door voortdurende scholing van ons personeel waarborgen we dat onze medewerkers goed voorbereid zijn om zowel de sociale als de fysieke veiligheid op school te handhaven.

Ook de fysieke veiligheid van de school heeft onze aandacht. We zorgen voor een veilige fysieke omgeving door regelmatige inspecties en noodzakelijke aanpassingen aan de infrastructuur van de school, waaronder veilige toegangen (fysiek en digitaal), goed onderhouden schoolgebouwen en passende veiligheidsmaatregelen op het terrein, mede op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

Verder hechten wij veel waarde aan ouderbetrokkenheid en transparantie. Ouders kunnen erop vertrouwen dat we een cultuur van veiligheid en respect handhaven en zij worden actief betrokken bij ons veiligheidsbeleid. We zorgen voor open communicatie met ouders over de getroffen veiligheidsmaatregelen en incidenten, zodat zij volledig op de hoogte zijn van onze aanpak en betrokken worden bij de veiligheidscultuur van de school.

Plan van aanpak voor de komende vier jaar:

- **Jaar 1 en 2:** RI&E en nulmeting en evaluaties van de huidige situatie. Introductie van het veiligheidsbeleid en communicatie naar alle betrokkenen. Trainingen voor personeel, BHV, focus op preventie van pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Implementatie van fysieke veiligheidsmaatregelen;
- **Jaar 3:** Verstevigen van de sociale cohesie door projecten en activiteiten gericht op groepsvorming en respect. Evaluatie van incidenten en verdere bijsturing van het beleid;
- **Jaar 4:** Volledige integratie van het veiligheidsbeleid in de schoolcultuur. Continue verbetering van het beleid op basis van terugkoppeling van leerlingen, personeel en ouders.

Met dit veiligheidsplan streven we ernaar AIDA College te ontwikkelen tot een veilige, zorgzame en respectvolle omgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen, leren en werken zonder angst voor onveilige situaties.

4.3 Burgerschapsonderwijs

Op het AIDA College staat burgerschapsonderwijs centraal bij de ontwikkeling van onze leerlingen. We bieden een samenhangend programma dat per leerjaar een logische koppeling heeft met de gebruikte methodes, actuele maatschappelijke thema's en complexiteit. Dit programma zorgt ervoor dat leerlingen zich ontwikkelen tot vreedzame, zorgzame, ethisch verantwoorde en verantwoordelijke burgers. Over vier jaar hebben we een doorlopende lijn van burgerschapsonderwijs die vanaf leerjaar 1 tot en met de examenjaren aansluit, met een naadloze verbinding tussen het PO van AIDA IBS en VO.



Figuur 3 Burgerschapsonderwijs - Tweedejaars brengen bezoek aan het Vredespaleis

Een burgerschapscommissie monitort en stuurt het programma bij, zodat het altijd actueel en samenhangend blijft. Door plezier in leren te stimuleren, bevorderen we nieuwsgierigheid en persoonlijke groei, ondersteund door een cultuur van samenwerking tussen leerlingen, docenten en ouders. Zo werken we samen aan de ontwikkeling van actieve, betrokken en verantwoordelijke burgers die impact maken in de samenleving.

Doel voor de komende vier jaar:

- Het burgerschapsonderwijs is onderdeel van het AIDA Curriculum;
- Bewustzijn van burgerschap bevorderen bij het team (bezoek Tweede Kamer)
- Leerlijn History of Civilisations ontwikkelen met partners (1e jaar projectmatig)
- Ontwikkelen van een monitoringstool (evaluatie tool) voor het burgerschapsonderwijs;
- Over vier stellen wij ons burgerschapsonderwijs beschikbaar aan andere scholen.

Met deze aanpak bereiden we onze leerlingen voor op een actieve en betekenisvolle rol in een diverse en complexe samenleving.

4.4 Taalachterstanden/ basisvaardigheden

Op landelijk niveau heeft de Onderwijsinspectie geconstateerd dat er achterstanden zijn in reken- en wiskundige vaardigheden, met name bij leerlingen uit krachtwijken, zoals de wijken in Den Haag. Deze

achterstanden zijn ook zichtbaar bij de leerlingen van het AIDA College.

Dit bleek uit de CITO-intake-toets.

Om deze uitdagingen effectief aan te pakken, hanteren wij een

meervoudige benadering die zowel

gericht is op leerling niveau als op

klassikale interventies, waarbij we

zowel reken- en wiskundige

vaardigheden als

taalvaardigheid aanpakken. Dit

komt overeen met de uitgangspunten van het SLO referentiekader, dat stelt dat het

onderwijs moet aansluiten bij de leerbehoeften van alle leerlingen, met als doel het

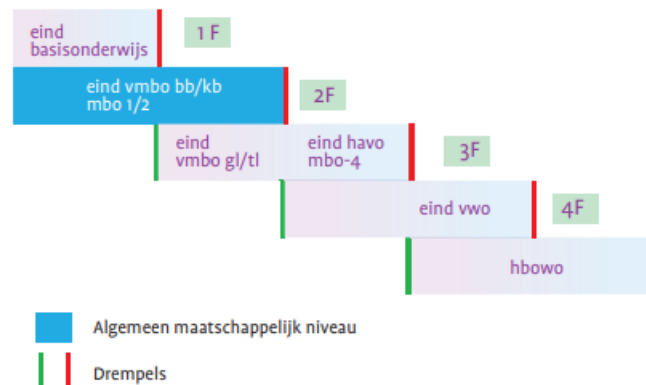
behalen van de gestelde referentieniveaus.

Onze aanpak is gericht op het behalen van de referentiekaders die door SLO zijn

gedefinieerd, met een duidelijk oog voor de verwachte leerdoelen per onderwijsniveau.

Dit vraagt van ons een meervoudige benadering die verschillende vormen van interventie combineert:

- **Taalbeleid en rekenbeleid:** met taal- en rekencoördinatoren wordt het SIION taal- en rekenbeleid voor AIDA College ontwikkeld en geïmplementeerd, met differentiatie naar gelang de bevindingen uit de CITO-Basis toets.
- **Klassikale interventies:** Naast individuele begeleiding implementeren we klassikale interventies die de leerontwikkeling van de gehele klas bevorderen. Dit omvat het versterken van basisvaardigheden door bijvoorbeeld extra lessen voor Nederlands en Wiskunde, het gebruik van "woorden van de week" om de woordenschat te verbeteren en het verbeteren van studievaardigheden door middel van huiswerkbegeleiding voor leerlingen met een LWOO-aantekening.



Figuur 4 Referentiekader SLO Taal en Rekenen (bron: referentiekader_taal_en_rekenen_referentieniveaus.pdf)

- **Gerichte aanpak op leerling niveau:** Door gebruik te maken van instrumenten zoals de Cito Basis toetsen en Leerlingvolgsysteem Magister, kunnen we de specifieke leerbehoeften van elke leerling tijdens de leerlingenbesprekingen in kaart brengen en individuele ondersteuning bieden. Deze aanpak stelt ons in staat om leerlingen gericht te helpen bij het overwinnen van achterstanden in zowel rekenen als taal. Voor het wegwerken van deze achterstanden zal op het AIDA College remedial teaching en huiswerkbegeleiding plaatsvinden en vanaf het tweede schooljaar 2025-2026 wordt de individuele aanpak uitgebreid met het adaptieve tool NUMO dat maatwerkondersteuning voor leerlingen mogelijk maakt. Daarvoor zullen dan extra lesuren in het rooster van de leerlingen worden toegevoegd.

Deze gecombineerde aanpak draagt bij aan de gewenste groei van onze leerlingen, niet alleen in reken- en wiskundige vaardigheden, maar ook in taalvaardigheid en zorgt ervoor dat zij de referentiekaders van SLO kunnen behalen. Het is essentieel dat wij als school deze meervoudige benadering blijven volgen, zodat alle leerlingen, ook die uit krachtwijken, de kans krijgen om zich volledig te ontwikkelen en de benodigde vaardigheden te verwerven voor hun verdere schoolloopbaan.

4.4.1 Gerichte aanpak en samenwerking

Wij maken gebruik van Cito Basis toetsen om in aanvulling op de overdrachtgegevens van de basisscholen inzicht te krijgen in de reken- en wiskundige vaardigheden van onze leerlingen. Deze resultaten helpen ons om de specifieke achterstanden te identificeren en daarop gerichte maatregelen uit te zetten. Dit gebeurt in combinatie met het aanpakken van de taalvaardigheidsproblemen die veel van onze leerlingen uit krachtwijken ervaren. Vakdocenten en het zorgteam werken nauw samen om gerichte acties te ondernemen, zoals extra Remedial Teaching lesuren Nederlands en Wiskunde, de introductie van "woorden van de week" om de woordenschat te vergroten en huiswerkbegeleiding (studievaardigheden) voor leerlingen met een LWOO-aantekening. Het zorgteam monitort samen met de vakdocenten de voortgang en zorgt voor bijsturing waar nodig. Deze voortgang wordt tijdens de leerling besprekingen met de vakdocenten, mentoren en zorgteam besproken.

4.4.2 Numo als ondersteunend Instrument voor taalontwikkeling

Als onderdeel van de taalontwikkeling zullen wij vanaf het schooljaar 2025-2026 NUMO als instrument inzetten. NUMO is een adaptief platform dat zich richt op het ondersteunen van de groei van de taalvaardigheid van leerlingen op basis van hun individuele behoeften. Dit instrument biedt ons de mogelijkheid om de taalontwikkeling van iedere leerling effectief te monitoren en hen te ondersteunen op het juiste niveau, zodat we een meer gepersonaliseerde ondersteuning kunnen bieden. Door NUMO in het onderwijs te integreren, kunnen we ervoor zorgen dat alle leerlingen de nodige taalvaardigheden ontwikkelen. De inzet zal gefaseerd plaatsvinden en middels de PDCA cyclus worden gemonitord op het vlak inzet, effectiviteit en eventuele benodigde professionalisering van de betrokken docenten. Dit heeft als doel bij te dragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en door integratie in de cyclus zal de implementatie hiervan op een duurzame manier plaatsvinden.

4.4.3 Leesbevordering en inzet expertise

Om het lezen onder onze leerlingen te bevorderen, hebben we naast een leesmoment tijdens de vakken Nederlands en Engels ook een projectaanvraag ingediend bij de Bibliotheek in Den Haag (Project: Bibliotheek op school). In dit project willen we samen met de expertise van leesconsulenten zorgen voor een aansluitend boekenassortiment bij de interesses en leesniveaus van onze leerlingen. Ons doel is om hen op een passende en stimulerende manier de gewenste groei te laten maken in hun leesvaardigheid (taalvaardigheid).

In de komende vier jaar werken we aan de volgende doelen:

- Gerichte maatregelen nemen op basis van de Cito Basis toetsen om achterstanden in rekenen en wiskunde bij leerlingen weg te werken;
- Implementeren van extra lessen Nederlands en Wiskunde,
- "woorden van de week" ter versterking van de woordenschat
- Huiswerkbegeleiding voor leerlingen met een LWOO-aantekening;
- NUMO als instrument inzetten (implementatie start in 2025-2026) om de taalontwikkeling van leerlingen op basis van hun individuele behoeften te ondersteunen en te monitoren;
- Het bevorderen van leesvaardigheid door in samenwerking met de bibliotheek een passend boekenassortiment aan te bieden, afgestemd op de interesses en leesniveaus van leerlingen;
- Het docententeam en het zorgteam monitoren de voortgang van de leerlingen continu en waar nodig wordt bijgestuurd om leerdoelen effectief te behalen;
- De samenwerking tussen vakdocenten en het zorgteam verder intensiveren om gerichte en effectieve acties te ondernemen voor de ontwikkeling van reken- en taalvaardigheden.

4.5 Mentoraat bij het AIDA College

Om leerlingen meer individueel te begeleiden en hen te helpen het eigenaarschap van hun leerproces te vergroten, wordt er tijd gereserveerd voor ontwikkelgesprekken met zowel de leerling als de ouders. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen leren hun eigen ontwikkeldoelen te stellen en dat zij op basis van hun eigen inzichten en de feedback van docenten reflecteren op hun voortgang. Dit stimuleert hun persoonlijke groei en versterkt hun betrokkenheid bij hun eigen leerproces.

Over vier jaar is het mentoren programma voor alle jaarlagen volledig geïntegreerd binnen het AIDA College. Het programma richt zich niet alleen op de academische ontwikkeling van de leerlingen, maar biedt ook ruimte voor persoonlijke begeleiding. Het bevat in ieder geval de volgende elementen:

- Aandacht voor groepsvorming en versterking van de onderlinge band binnen de klas.
- Individuele coaching om de persoonlijke groei van de leerling te ondersteunen.
- Vaardigheden voor studie en leren, om de zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen.
- Sociaal-emotionele vaardigheden, zodat leerlingen zich goed kunnen ontwikkelen op zowel persoonlijk als sociaal vlak.

Dit mentoraat draagt bij aan een leeromgeving waar leerlingen zich gezien en gesteund voelen, wat hen in staat stelt om het beste uit zichzelf te halen.

4.6 Extra ondersteuning

4.6.1 Digitale vaardigheden

Het AIDA College erkent het belang van goede digitale vaardigheden als onderdeel van 21ste-eeuwse vaardigheden om volledig te participeren in de samenleving. Onze geïntegreerde aanpak in de verschillende vakgebieden biedt leerlingen de mogelijkheid om ICT-vaardigheden te ontwikkelen en zich tegelijkertijd bewust te worden van de kansen en risico's van internetgebruik. In de eerste jaren stimuleren wij onze leerlingen om in een digitale omgeving te werken, maken zij kennis met programmeervaardigheden en maken wij hen bewust van de risico's in de digitale wereld (mediawijsheid).

Ons doel is om digitale geletterdheid gestructureerd te integreren in ons onderwijs, zodat leerlingen niet alleen technologisch vaardig zijn, maar deze vaardigheden ook verantwoord en effectief leren toepassen.

De komende vier jaar richten we ons op:

- Het verder ontwikkelen en delen van didactische digitale vaardigheden onder docenten;
- Het inzichtelijk maken van onze huidige initiatieven rondom digitale vaardigheden, inclusief programmeren;
- Het onderzoeken en uitbreiden van mogelijkheden om leerlingen meer betrokken te maken bij technologische vaardigheden en toepassingen;
- Over twee jaar hebben we een geïntegreerde leerlijn voor digitale vaardigheden

Door deze inspanningen zorgen we ervoor dat onze leerlingen klaar zijn voor de toekomst:

Zij kunnen omgaan met technologieën, ontwikkelen een open houding om toekomstige technologieën te omarmen, maar zijn zich ook bewust van de impact en de implicaties van de technologieën en zijn daarmee in staat hun eigen keuzes te maken.

5 Duurzaam personeelsbeleid

Duurzaam Human Resource Management (HRM) is binnen het AIDA College een essentieel onderdeel bij het realiseren van onze missie, visie en ambities. De visie van het AIDA College richt zich op een schoolcultuur waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen met een groei mindset. We bieden medewerkers volop mogelijkheden om zowel persoonlijk als professioneel te groeien, zodat zij het beste uit zichzelf en hun leerlingen kunnen halen.

Het Aida College heeft een groeidoelstelling en een ontwikkeldoelstelling vanuit de ambitie om hoogwaardige kwaliteit neer te zetten. Daarom omvat het personeelsbeleid werving- en instroombeleid om de groei te realiseren en scholings- en trainingsbeleid om de kwaliteitsdoelstellingen te realiseren.

De school is gestart met 160 leerlingen in de onderbouw (5 klassen 1 en 2 klassen 2). De komende jaren zal de school elk jaar groeien, zowel richting bovenbouw als in de breedte, nu de school zich bewijst en de instroom naar verwachting groter wordt. Deze groei vergt veel van de ontwikkeling van het team.

Bij de instroom wordt steeds bekeken of nieuwe medewerkers de burgerschapsvisie en de kwalitatieve ambities van SION en het AIDA College volledig onderschrijven. Zodra zij instromen volgt een inwerkprogramma waarin de visie en de werkwijzes en methodes nader worden uiteengezet. Observatie van lessen bij instroemde (en zittende) docenten met ELOO/BOT/DOT en ontwikkelgesprekken incl. jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken maken integraal onderdeel uit van de personeelscyclus.

De school kent een warm klimaat: er is bewust voor gekozen om niet te werken met ZZP-constructies of detachering. Iedereen heeft gekozen voor onze visie en een dienstverband. Als startende school is er een soort familie- gevoel van een gezamenlijke onderneming, waarin nieuwe collega's worden meegenomen. Zo is er meteen een collegiaal oog voor de behoeften van (nieuwe) medewerkers. Daarbij wordt voor de vakinhoudelijke groei de pedagogiek en de didactiek vanuit onze onderwijsvisie goed gevolgd en gestimuleerd.

Eén van onze belangrijke ambities is om onderwijsontwikkeling te koppelen aan personeelsontwikkeling. Dit doen we door het stimuleren van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze docenten. We zetten hierbij in op het verder ontwikkelen van onze medewerkers tijdens de gespreks- en ontwikkelingscyclus, waarin we zowel hun groei als de behoeften van de school zorgvuldig in kaart brengen. Door medewerkers in hun kracht te zetten, creëren we een omgeving waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en waarin de kwaliteit van ons onderwijs wordt versterkt.

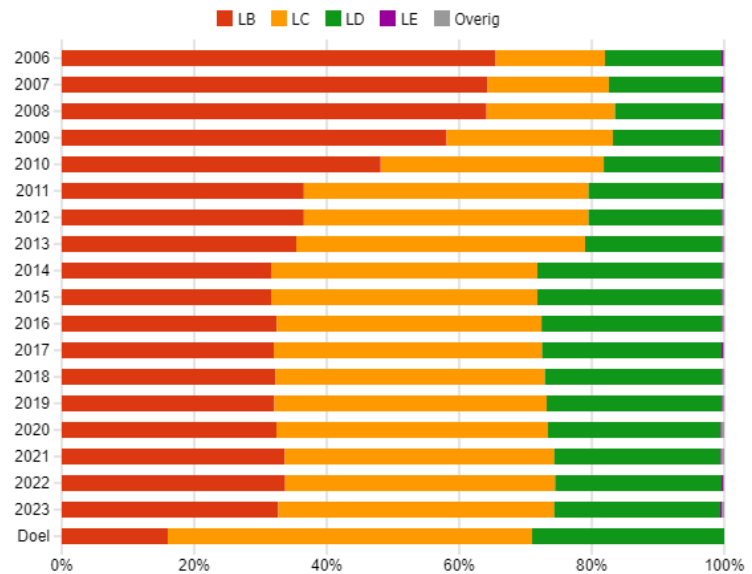
Het AIDA College heeft voor zichzelf als doel gesteld om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Een school waar de medewerkers in loondienst zijn en de flexibiliteit ervaren en gestimuleerd worden in hun professionele ontwikkeling. We zien het als onze verantwoordelijkheid om medewerkers niet alleen te binden, maar ook te boeien. Dit willen wij realiseren door een stimulerend personeelsbeleid op te stellen dat gericht is op werving, behoud en ontwikkeling.

Als inclusieve organisatie stimuleert het AIDA College actief het creëren van een evenredige verdeling in ons personeelsbestand. We streven ernaar vrouwen te positioneren in leidinggevende rollen en ook niet-moslim docenten aan te stellen, mits deze onze burgerschapsvisie eveneens onderschrijven. We zijn ervan overtuigd dat een divers team, met verschillende achtergronden en perspectieven, bijdraagt aan het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig Islamitisch onderwijs. Door diversiteit te omarmen, versterken we niet alleen ons onderwijsaanbod. Wij creëren daarmee ook een omgeving waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelen. Dat komt ten goede aan zowel de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers als de leerervaring van onze leerlingen.

Daarnaast spelen we in op de groei van ons team door zowel de ontwikkeling van huidige collega's te stimuleren als het aannemen van nieuwe medewerkers en stagiaires. De groei van het team is essentieel om het onderwijs te blijven verbeteren en aan te passen aan de veranderende behoeften van onze leerlingen. Het AIDA College richt zich op het creëren van een evenwichtig en divers personeelsbestand, waarbij we de professionalisering en groei van iedere medewerker binnen de gestelde kaders (HUBO: Haalbaar, Uitvoerbaar, Betaalbaar en Organiseerbaar) ondersteunen. Door actief in te zetten op de ontwikkeling van ons team en tegelijkertijd ruimte te bieden voor de instroom van nieuwe medewerkers, versterken we de kwaliteit van ons onderwijs en dragen we bij aan een inclusieve en dynamische leeromgeving.

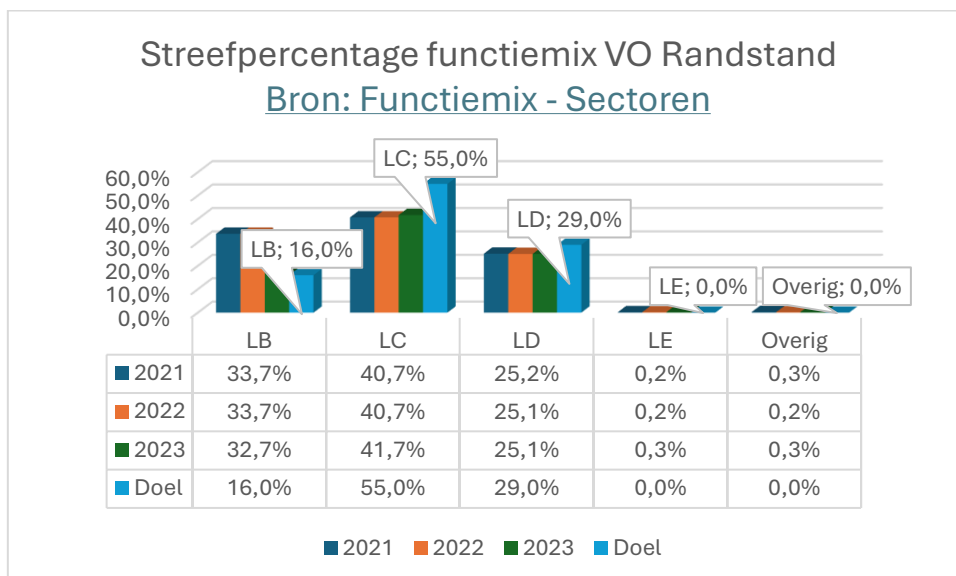
Onze visie op duurzame personeelsontwikkeling gaat ook hand in hand met het creëren van een duurzame functiemix. Het AIDA College werkt gericht aan het realiseren van een functiemix die past bij de gestelde doelstellingen voor het voortgezet onderwijs. Dit doen we door het inzetten van de juiste personeelscapaciteit en het blijven ontwikkelen van ons team om te voldoen aan zowel de huidige als toekomstige

onderwijsbehoeften. Dit doen we door jaarlijks een strategische personeelsplanning op te stellen. Met deze aanpak maken wij de talenten en ontwikkelmogelijkheden van het team zichtbaar en nemen wij de medewerkers mee in de groei van het AIDA College.



Figuur 5 Streefpercentage functiemix Voortgezet Onderwijs Randstad (bron: <https://database.functiemix.nl/>)

Tabel 1 Streefpercentage functiemix Voortgezet Onderwijs Randstad (bron: <https://database.functiemix.nl/>)



Doelen voor de komende vier jaar:

- Docenten worden actief gestimuleerd om hun expertise in pedagogiek en didactiek te onderhouden en dragen bij aan de ontwikkeling van een gezamenlijk professionaliseringsplan;
- Als school blijven wij groeien als opleidingsschool voor zij-instromers en LIO-trajecten;
- Met de groei van het AIDA College streven wij in de komende vier jaar naar het streefpercentage van de functiemix VO Randstad;
- We zetten strategische personeelsplanning in om het groeipotentieel binnen het team optimaal te benutten;
- We enthousiasmeren vrouwen voor een evenredige verdeling van leidinggevende functies binnen de organisatie;
- Over vier jaar zijn al onze medewerkers nog steeds in loondienst;
- We bevorderen het gebruik van Digitale Observatie Tools (DOT) door medewerkers, zodat zij met en van elkaar kunnen leren.

6 Kwaliteits- en verbetercultuur AIDA College

Het AIDA College werkt als startende school met veel ambitie aan het opbouwen van een sterke kwaliteits- en verbetercultuur. Als onderdeel van dit ontwikkelproces nemen we deel aan het traject Vreedzame School. Met dit trajecten bieden wij onze medewerkers en leerlingen handvatten, ruimte en training aan om actief bij te dragen aan de ontwikkeling van de school. Dit traject biedt een solide basis voor het creëren van een veilige, respectvolle en ontwikkelingsgerichte schoolomgeving, waar iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Deze gezamenlijke aanpak helpt ons om als school sterker te worden en ons onderwijs te verbeteren.

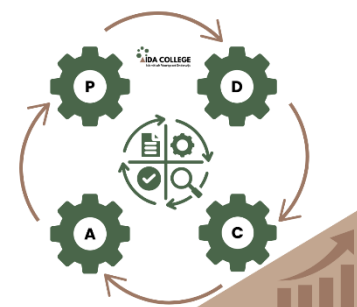
Daarnaast nemen we deel aan het traject Ontwikkelkracht. Het AIDA College zal binnen dit traject deelnemen aan het programma “onderzoeks- en verbetercultuur”. We streven ernaar om uiteindelijk een expert school te worden. Dit hebben wij als ambitie vastgesteld om onszelf voortdurend uit te dagen om te groeien, maar ook om onze kennis en ervaringen te delen met andere scholen in de regio. Dit stelt ons in staat om een bijdrage te leveren aan het bredere onderwijsveld én te leren van andere onderwijsinstellingen.

6.1 Doelen en Maatregelen

De doelen die we als school willen bereiken, zijn gericht op de continue verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van zowel onze leerlingen als onze medewerkers. We zetten in op het opbouwen van een kwaliteits- en verbetercultuur, waarin we structureel werken aan het verbeteren van het pedagogisch en didactisch beleid en het versterken van de samenwerking vanuit een feedbackcultuur binnen ons team. We willen een school zijn die zowel intern als extern een bijdrage levert aan de onderwijsontwikkeling, waarbij we streven naar een sterke, betrokken gemeenschap van leerlingen, medewerkers en ouders.

Om deze doelen te bereiken, nemen we concrete maatregelen:

De oprichting van een kwaliteitszorgcommissie, die in de komende vier jaar een belangrijke rol zal spelen in het meten en evalueren van onze schoolontwikkeling. De commissie maakt daarbij gebruik van de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) om adviezen en verbetervoorstellen uit te werken die bijdragen aan het realiseren van onze doelen. In het kader van het Vreemde Ogen principe worden experts ingezet om onderwijsprocessen binnen de school te evalueren en daar waar nodig verbeteradviezen te geven.



Figuur 6 PDCA Cyclus in het kader van continu verbeteren op het AIDA College

Het AIDA College heeft in het eerste jaar de leerlingenraad en medezeggenschapsraad verkozen, operationeel en functioneel met actieve leden. Hiermee zorgen wij voor een structurele inbreng van leerlingen, ouders en personeel in de schoolontwikkeling. Zij worden ook geïnformeerd over de monitors die wij uitvoeren met kwaliteitsscholen, zodat een open en constructieve dialoog kan worden gevoerd over de verdere ontwikkeling van het onderwijsklimaat en het onderwijs.

Zo zal ook de sociale veiligheid worden gemeten door het inzetten van meetinstrumenten om het welzijn van leerlingen en medewerkers in kaart te brengen.

Tot slot zal ook het geven van collegiale feedback op het gebied van pedagogiek en didactiek actief worden gestimuleerd binnen het team. Dit met als doel een cultuur van continue professionele ontwikkeling en feedback te creëren binnen het docententeam. Hiervoor worden de tools EELO en DOT actief ingezet.

6.2 Meten en evalueren van doelen

Het bereiken van onze doelen wordt gemeten en geëvalueerd door de kwaliteitszorgcommissie en andere betrokken commissies, zoals de identiteitscommissie en de burgerschapscommissie. De PDCA-cyclus wordt gebruikt om de voortgang van schoolontwikkeling systematisch te monitoren en waar nodig bij te sturen. Wij gebruiken verschillende meetinstrumenten om de voortgang van zowel leerlingen als de school zelf te meten. Dit stelt ons in staat om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de genomen maatregelen en om op basis daarvan verbeteringen door te voeren.

6.3 Ontwikkelingsproces voor leerlingen

Om te waarborgen dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen, zorgen we voor een onderwijsaanpak die is afgestemd op de voortgang van elke leerling. Dit gebeurt door het regelmatig bijstellen van de aanpak op basis van de feedback en voortgangsmetingen die we uitvoeren. Onze mentoren spelen hierin een cruciale rol door periodieke ontwikkelgesprekken met de leerlingen en ouders te voeren, zodat we goed zicht hebben op de ontwikkeling en leer- en ondersteuningsbehoeften van elke leerling. Daarnaast zorgen we ervoor dat onze docenten zich blijven ontwikkelen en kunnen inspelen op de veranderende behoeften van hun leerlingen.

6.4 Doorlopende Leerlijn met Burgerschapsonderwijs

Vanuit de Burgerschapvisie wordt op basis van kennis gewerkt aan houding en gedrag voor actief burgerschap. De kennis wordt onder andere bevorderd door een doorlopende leerlijn te ontwikkelen, van PO naar VO, die zich richt op kennis over de grote beschavingen in de wereldgeschiedenis. De leerlijn 'History of Civilisations' wordt ontwikkeld vanuit de gedachte dat kennis over de achtergrond van mensen uit andere culturen bijdraagt aan respect en een houding van openheid en tolerantie naar anderen, wat die achtergrond ook is. Bij het AIDA College zorgen we ervoor dat de doorlopende leerlijn niet alleen inhoudelijke vakkennis omvat, maar dat ook het ontwikkelen van burgerschapsvaardigheden wordt meegenomen in het onderwijs. Wij geloven dat het versterken van burgerschapsvaardigheden essentieel is voor de persoonlijke groei van leerlingen en voor hun rol later in de maatschappij. Daarom integreren we burgerschapsonderwijs als een doorlopend thema in ons curriculum, waarbij wij ook extra-curriculaire activiteiten mede vormgeven vanuit de burgerschapvisie.

Om het burgerschapsonderwijs invulling te geven is een bovenschoolse burgerschapcoördinator aangesteld. De coördinator werkt voor het eerste jaar aan projectmatige invulling van het burgerschapsonderwijs. Parallel hiermee wordt de leerlijn en het curriculum voor de middellange termijn ontwikkeld.

Vanuit het principe van train the trainer worden eerst de medewerkers meegenomen in de burgerschapsonderwijsontwikkeling. De medewerkers zijn al voor de start van de school bekend gemaakt met de methode de Vreedzame School. Welbewust is ook de eerste teamdag gehouden in de Tweede Kamer, met medewerking van het bureau Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, waardoor leerkrachten hun leerlingen uit eigen beleving kunnen meegeven hoe je concreet kunt werken aan je ambities voor een vreedzame, barmhartige en rechtvaardige samenleving.

Voor de leerlingen starten we in de eerste fase met het meten van de kwaliteit van ons burgerschapsonderwijs op de basisschool AIDA, waarbij we gebruik maken van de tool vanuit het traject Vreedzame School. Deze tool helpt ons om de effectiviteit van ons burgerschapsonderwijs te monitoren en te verbeteren. De ervaringen en inzichten die we opdoen op de basisschool worden gebruikt om de tool verder te ontwikkelen en af te stemmen op de specifieke behoeften van het voortgezet onderwijs. Op deze manier bouwen we een consistente en kwalitatief hoogstaande aanpak van burgerschapsonderwijs op. Daarnaast wordt onderzocht wanneer en hoe het tool van Rovict in lijn met de visie het beste kan worden ingezet om de voortgang te meten.

6.5 Doorlopende leerlijn en toekomstige doelen

Om een doorlopende leerlijn voor leerlingen mogelijk te maken, wordt er veel aandacht besteed aan het afstemmen van het onderwijs op de voortgang van de leerlingen. Dit doen we door de leerdoelen per jaar laag zorgvuldig op elkaar af te stemmen met als einddoel de SLO doelen per vak. Op deze wijze creëren wij doorlopende leerlijnen in ons curriculum. Onze leerlingen krijgen de nodige ondersteuning om zichzelf binnen de gestelde tijd te ontwikkelen. Dit doen we door hen te ondersteunen met gepersonaliseerde begeleiding en feedback. Daarnaast streven we ernaar om een cultuur van continu leren te creëren voor zowel leerlingen als docenten, zodat de ontwikkeling op alle niveaus van de school wordt ondersteund.

Door deze maatregelen te nemen, bouwen we samen aan een school die gericht is op groei, ontwikkeling en samenwerking en waarin we blijven streven naar kwalitatief hoogstaand onderwijs dat aansluit bij de behoeften van onze leerlingen.

De belangrijkste doelen voor de komende vier jaar voor het AIDA College zijn:

- **Opbouwen van een kwaliteits- en verbetercultuur:**
 - Actief werken aan het verbeteren van het onderwijs en de ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers;
 - Deelname aan trajecten zoals *Vreedzame School* en *Ontwikkelkracht* om een onderzoeks- en verbetercultuur te vormen en een expert school te worden.
- **Oprichting van een kwaliteitszorgcommissie:**
 - De kwaliteitszorgcommissie speelt een cruciale rol in het meten, evalueren en verbeteren van de schoolontwikkeling door gebruik te maken van de PDCA-cyclus.
- **Oprichting van de leerlingenraad en medezeggenschapsraad:**
 - Structurele inbreng van leerlingen, ouders en personeel in de schoolontwikkeling.
- **Metten van sociale veiligheid:**
 - Inzet van meetinstrumenten om het welzijn van leerlingen en medewerkers te waarborgen.
- **Stimuleren van collegiale feedback:**
 - Het bevorderen van een cultuur van collegiale feedback op pedagogisch en didactisch gebied om de professionele ontwikkeling van docenten te versterken.
- **Integratie van burgerschapsonderwijs incl. een doorlopende leerlijn:**
 - Starten met het meten van de kwaliteit van burgerschapsonderwijs op de basisschool AIDA en ontwikkelen van een tool vanuit het traject *Vreedzame School* voor het voortgezet onderwijs.
 - Voorbereiden / onderzoeken meting burgerschap met Rovict.
 - Ontwikkeling doorlopende leerlijn History of Civilisations.

- **Doorlopende leerlijn van leerlingen waarborgen:**
 - Afstemming van leerdoelen per jaar laag en het creëren van een doorlopende leerlijn in het curriculum, waarin leerlingen met de juiste ondersteuning ontwikkelen.
- **Versterken van de samenwerking en kennisdeling:**
 - Delen van kennis en ervaringen met andere scholen in de regio om bij te dragen aan de bredere onderwijsontwikkeling.

Door deze doelen te realiseren, wil het AIDA College een sterke, inclusieve en ontwikkelingsgerichte school worden die zich richt op de groei van zowel leerlingen als medewerkers.

7 Sponsorbeleid

Er is nog geen sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen binnen de AIDA Scholen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage die in 2025 wordt ingezameld.

In principe wordt ervan uitgegaan dat de onderwijsambities kunnen worden gerealiseerd met de reguliere bekostiging en aanvullende subsidies voor achterstandenbeleid voor onze leerlingen, ervan uitgaande dat deze subsidies aan AIDA worden verstrekt.

Om alle doelstellingen in het achterstandenbeleid te bereiken kan niet worden uitgesloten dat aanvullende financiering vanuit andere bronnen nodig zal zijn om de onderwijsambities voor onze leerlingen te realiseren. Daarvoor heeft SION de ANBI-status verkregen. Wanneer partners zich aandienen, zal SION werken met een donatie- en sponsoringstatuut waarin wordt verzekerd dat derde partijen geen enkele invloed mogen en zullen hebben op de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs.