Schoolplan

Al Amana College Ede

2026-2030

Inhoud

Voorwoord 2
1 Inleiding 3
1.1 Beschrijving van de school 3
1.2 Doel van dit schoolplan 4
2 Schoolcontext 6
3 Strategisch beleidskader Al Amana 8
3.1 Missie en visie 8
3.2 Waar staan we voor? 8
4 Onderwijs en begeleiding 9
4.1 Onderwijskundige ambities en speerpunten 9
4.2 Inhoud van het onderwijs 10
4.3 Organisatie van het onderwijsleerproces 12
4.4 Pedagogisch en didactisch handelen 13
4.5 Ondersteuning en begeleiding 14
4.6 Schoolklimaat en veiligheid 15
4.7 Toetsing en afsluiting 16
5 Personeel en professionalisering 18
5.1 Personele ambities en Speerpunten 18
5.2 Bevoegdheid en bekwaamheid 19
5.3 Personeelsbeleid Al Amana 19
5.4 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid (leerlingenraad/stem van de leerlingen) 20
6 Kwaliteit en evaluatie 21
6.1 Ambities en speerpunten 21
6.2 Kwaliteitscultuur en beleid 21
6.3 Evaluatie, verantwoordelijkheid en dialoog 22
7 Bedrijfsvoering 25
7.1 Organisatie 25
7.2 Financiën 25
7.3 Vrijwillige ouderbijdrage en sponsoring 25
7.4 Privacy 26
Slotwoord 27
Doelen en Acties 2024 & 2025 28
Bijlage 1 Lessentabel 29
Bijlage 2 Afkortingenlijst 30

Voorwoord

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2026-2030. Voor de periode 2026 tot en met 2030 staan hierin onze ambities en de doelen waaraan we gaan werken. De ambities hebben een relatie met het Strategische beleidsplan 2021-2025 van onze stichting, het Al Amana College, met als motto ‘Onderwijs en Opvoeden’.

Dit schoolplan is bedoeld als intern sturingsdocument. Belangrijke beslissingen en activiteiten zullen we de komende vier jaar toetsen aan de ambities die in dit plan staan. Ook is dit plan een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument. We tonen hiermee aan dat we aan onze wettelijke verplichtingen voldoen én expliciteren onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit.

De inhoud van dit meerjarenplan is het resultaat van een gezamenlijk proces tussen de kwartiermakers, beleidsmedewerker kwaliteit en het schoolbestuur.

Het Al Amana College Ede opent vanaf augustus 2026 haar deuren in Ede en start in het schooljaar 2026-2027 met haar onderwijs. Het schoolteam van Al Amana zal vanaf het begin van het schooljaar (nadrukkelijk) worden meegenomen in de ambities en doelstellingen van de school.

Dit schoolplan is vastgesteld op 26 maart 2026 door het College van Bestuur. Doordat de school nog in haar opstartfase zit is er geen instemming van de MR omdat deze er feitelijk ook nog niet is. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks ambitieplannen op, waarin we de doelen en activiteiten voor het betreffende schooljaar nader uitwerken.

Ook zal het ambitieplan met de daaraan onttrokken jaarplannen dienen als basis voor de evaluaties die jaarlijks achteraf plaats gaan vinden waarbij we onszelf kritisch de vraag zullen stellen of we behaald hebben wat we vooraf van plan waren. Blijkt dat achteraf niet het geval, dan moet daar een duidelijke onderbouwing bij gegeven worden.

Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Het bestuur stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bestuur stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De schoolleiding stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door verantwoording af te leggen over de voortgang in het schooljaarverslag.

Karim Salihi
Directeur-bestuurder

1 Inleiding

1.1 Beschrijving van de school

Al Amana is een stichting met een Islamitische grondslag. Onze scholen staan bekend om hun kwalitatief hoogwaardig en ambitieus onderwijs. Al Amana is verantwoordelijk voor het Islamitisch onderwijs van twaalf basisscholen, één middelbare school en vanaf 1 augustus 2026, een middelbare school, het Al Amana College Ede en twee basisscholen in Culemborg en Arnhem. Bij het Al Amana College draait het niet alleen om het overbrengen van kennis, maar ook om het begeleiden en voorbereiden van leerlingen als volwaardige burgers in de maatschappij vanuit onze kernwaarden. De ontwikkeling staat centraal, met aandacht voor cognitieve, persoonlijke en sociaal-emotionele ontwikkeling. Basisvaardigheden staan centraal en zijn verweven in al onze vakken en lessen. We creëren een gastvrije omgeving waar alle medewerkers en leerlingen zich elke dag welkom voelen, ongeacht hun achtergrond of overtuiging.

Het Al Amana College Ede is een school voor voortgezet onderwijs voor mavo en havo. Het Al Amana College bedient leerlingen uit de gehele provincie Gelderland en soms van daarbuiten. Iedereen is welkom op het Al Amana College Ede. We geven elkaar de ruimte, iedereen mag er zijn. De gezamenlijke normen, waarden en (gedrags)verwachtingen zorgen ervoor dat iedereen in de school die ruimte krijgt. Zo bereiden we onze leerlingen voor op een toekomst in een heel diverse samenleving.

Onze kernopdracht is het begeleiden van leerlingen naar vervolgonderwijs en indien gewenst naar de arbeidsmarkt. Hierbij staan het welzijn, de onderwijsbehoeften en het ontwikkelingsperspectief van elke leerling centraal. We stellen onszelf de vragen: wat heeft een leerling nodig, hoe kunnen we dat organiseren en wie/wat is daarvoor nodig?

De structuur van het Al Amana College Ede is als volgt ingericht; De school heeft een rector en één teamleider en samen vormen zij de schoolleiding. De OOP-ers zijn onderwijsondersteunend personeel. Hieronder vallen bv. administratie, roostermaker, orthopedagoog, onderwijsassistenten, leraarondersteuners, teamleider(s), conciërges, rector, etc. De OP-ers zijn onderwijsgevend personeel. Hieronder vallen alle avo- en praktijkdocenten.

De schoolleiding stuurt de teams aan vanuit gespreid leiderschap. Vanuit gespreid leiderschap werken wij op basis van de gezamenlijke ambities en doelstellingen.

Er wordt verbinding gelegd om in samenspel te komen tot een gemeenschappelijke aanpak en bijbehorende taal als rode draad in alle lagen van de organisatie. Daarbij tonen wij eigenaarschap, houden we elkaar scherp en blijven we aansluiten bij de onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen om zo de kwaliteit van ons onderwijs door te blijven ontwikkelen.

Jaarlijks werken wij ook met verschillende werkgroepen. Deze worden gevormd aan de hand van de speerpunten/doelen die zijn opgenomen in het schoolplan en het daarvan afgeleide jaarplan. De werkgroepen krijgen een duidelijke opdracht vanuit de schoolleiding. De verschillende werkgroepen werken nauw met elkaar samen.

1.2 Doel van dit schoolplan

Dit schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school, binnen de vastgestelde richtlijnen van het strategisch beleidskader 2021-2025 van Stichting Al Amana Utrecht. Het fungeert tevens als een document ter verantwoording aan de Inspectie van het Onderwijs.

Het schoolplan is mede tot stand gekomen in samenwerking met Al Amana College Utrecht, waar op 1 augustus 2024 de eerste middelbare school van start is gegaan. De ervaringen en inzichten uit het gezamenlijke proces in de startfase van het oprichten van deze school zijn benut bij de totstandkoming van dit schoolplan. Bij aanvang van het schooljaar wordt het schoolplan tijdens teambijeenkomsten geagendeerd, zodat de ambities en doelstellingen voor de komende vier jaar door iedereen worden gedragen en uitgedragen en het eigenaarschap hierop wordt versterkt.

Daar waar dit schoolplan relaties heeft met andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, verwijzen we hiernaar. Het Schoolplan 2026-2030 is de onderlegger en/of uitwerking van diverse processen en beleidsstukken van het Al Amana College.

De komende vier jaar werken wij met ons professionele schoolteam aan verregaande kwaliteitsontwikkeling. Dat doen we vanuit de kernwaarden; Respect, saamhorigheid, moed en *ihsaan* oftewel excelleren.

Respect
Als moslims zijn we ons ervan bewust dat God ieder mens, ieder levend wezen geschapen heeft. Vanuit dit besef hebben wij respect voor ieder mens, voor ieder levend wezen en voor de hele schepping.

In ons onderwijs staat de menselijke waardigheid centraal. Wij respecteren de onderlinge verschillen, die we zien als een verrijking en niet als een probleem. In ons pedagogisch handelen behandelen wij iedereen op dezelfde manier: liefdevol, vriendelijk en met respect.

Wij brengen onze leerlingen een positieve grondhouding bij. We stimuleren hen om zich nieuwsgierig op te stellen naar andere mensen, maar deze zonder oordeel tegemoet te treden. Als moslims geloven wij namelijk dat ieder mens van nature goed is. Vanuit hun eigen religieuze identiteit brengen wij onze leerlingen de vaardigheden bij om op een actieve en positieve manier deel te nemen aan de Nederlandse samenleving. Daarom geven we hen ook kennis mee over andere levensbeschouwingen en andere leefwijzen. Tijdens speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomsten kunnen de leerlingen anderen bevragen en leren kennen.

Saamhorigheid
Wij zijn allemaal kinderen van gemeenschappelijke voorouders. Wij horen bij elkaar, wij zijn één familie, ongeacht onze afkomst, ras, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, sociale status en onze politieke of persoonlijke overtuigingen. Wij besteden op school veel aandacht aan deze kernwaarde, om zo de onderlinge cohesie en saamhorigheid binnen en buiten de school tot uiting te laten komen. We zorgen ervoor dat iedereen in zijn eigenheid erkend wordt en dat niemand wordt buitengesloten. We motiveren iedereen om deel te nemen vanuit zijn eigen unieke talenten en capaciteiten en deze in elkaar te herkennen en te waarderen.

We stimuleren onze leerlingen om als broeders en zusters met elkaar en met anderen om te gaan. In de omgang met anderen oefenen we geduld, respect, vriendelijkheid en behulpzaamheid. Wij wijzen pestgedrag, uitsluiting of discriminatie af.

Moed

Moed is een belangrijk onderdeel van kritisch denken: onze leerlingen leren voor zichzelf te denken en niet toe te geven aan groepsdruk. Ze durven anders te zijn dan degenen die hen beledigen en sporen hun omgeving aan om hetzelfde te doen. Zij leren vaardigheden aan, waarmee zij conflicten op diplomatieke wijze kunnen oplossen. We dagen ze uit om na te denken over wat het betekent om moslim te zijn in Nederland. Hoe kunnen zij vanuit hun achtergrond bijdragen aan de Nederlandse samenleving?

De leerlingen zijn zich ervan bewust dat niet iedereen hun religieuze opvattingen deelt. Daarom oefenen zij in geduld en zelfbeheersing bij het omgaan met beledigingen en discriminatie, in de wetenschap dat in Nederland vrijheid van meningsuiting bestaat. Zij laten zich niet verleiden tot ongepast gedrag of agressie. Ze leren op school dat zij niet voor eigen rechter mogen spelen, maar dat er formele procedures zijn die zij kunnen volgen om hun recht te krijgen.

Zo leiden wij onze leerlingen op tot sociale, zelfbewuste wereldburgers, met behoud van een sterke eigen identiteit, die vanuit een intrinsieke motivatie participeren in de samenleving. We leren hen om te streven naar helder geformuleerde persoonlijke en collectieve doelen. We geven de voorkeur aan actie boven reactie en nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen. Uitgangspunt is onze eigen identiteit en het besef dat wij van God de taak hebben gekregen om goed te zorgen voor Zijn Schepping en zorgzaam te zijn voor onszelf en voor onze medemens. We laten ons niet weerhouden door tegenslagen en zetten door, in de wetenschap dat moeilijkheden altijd verlichting en verbetering met zich meebrengen.

Ihsān

In de islam kennen wij het concept ihsān, dat gezien wordt als de hoogste vorm van belijden. Het is het best te vertalen als excelleren, streven naar perfectie op drie niveaus: kennis, gedrag en karakter of houding. Vanuit dit concept besteden wij veel aandacht aan excellentie. Wij maken onze leerlingen ervan bewust dat zij zich op alle niveaus moeten ontwikkelen om succesvol te worden. Niet alleen in hun persoonlijke, religieuze leven, maar ook in hun omgang met anderen in de maatschappij. Vanuit de school reiken wij kennis en vaardigheden aan die nodig zijn voor persoonlijke, sociale en maatschappelijke ontwikkeling.
Excelleren is alleen mogelijk als een leerling uit de eigen comfortzone stapt en zich ontwikkelt. Daarvoor is het in de eerste plaats nodig om kritisch te leren denken. Kritisch denken en zelfreflectie zijn dan ook een belangrijk onderdeel van ihsān. Onze leerlingen mogen daarin van elkaar verschillen. Zij mogen een eigen mening vormen, die afwijkt van de mening van anderen.

De titel van ons schoolplan luidt: ‘Oude waarden in nieuw inclusiever onderwijs’

2 Schoolcontext

Al Amana College Ede start per 1 augustus 2026 als de eerste islamitische middelbare school in de provincie Gelderland voor mavo- en havo-onderwijs. De school heeft een regionale en bovenregionale functie en richt zich op leerlingen uit Ede en uit een bredere omgeving, zowel binnen als buiten de provincie. Daarmee voorziet Al Amana College Ede in een bredere behoefte aan islamitisch voortgezet onderwijs en reikt de betekenis van de school verder dan de directe lokale context.

Deze stap naar het voortgezet onderwijs weerspiegelt onze visie op onderwijs en onze ambitie om kinderen optimaal voor te bereiden op hun toekomst binnen de Nederlandse samenleving. Bij het vormgeven van de toekomst van het onderwijs speelt de context van een school een rol. De ervaring heeft ons geleerd dat de leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond niet altijd de schoolsoort vinden die aansluit bij hun mogelijkheden en talenten. Hierdoor gebeurt het vaak dat de leerontwikkeling onderbroken wordt en dat er zodoende vele talenten verloren gaan. Voor veel van onze leerlingen geldt dat ze wonen in een armoede cumulatiegebied, dat hun ouders hen minder goed kunnen ondersteunen bij huiswerk, dat thuis geen Nederlands wordt gesproken en dat er sprake is van een groot verschil tussen de thuis-, school- en straatcultuur. Wij willen onze leerlingen laten klimmen (schoolsucces) en switchen (een adequate houding in de klas tonen), naar de theorie van El Hadioui.

Deze context omvat niet alleen de fysieke en sociale omgeving maar ook de interne organisatiestructuur, de besluitvormingsprocessen, de heersende cultuur binnen de school en de in- en externe ontwikkelingen die van invloed zijn op onze dagelijkse praktijk. Het Al Amana College Ede beantwoordt aan deze complexe eisen door een op waarden gebaseerde onderwijsvisie te koppelen aan een flexibele en inclusieve organisatiestructuur.

Het Al Amana College Ede onderscheidt zich door een concentrische organisatiestructuur waarin de leerling en het leerproces centraal staan. Deze structuur wordt gekenmerkt door korte communicatielijnen en een platte hiërarchie, waarbij docenten, ondersteunend personeel en het managementteam nauw samenwerken om de educatieve doelstellingen te realiseren. Beslissingen worden genomen op basis van dialoog en consensus, met een sterke nadruk op participatie van alle belanghebbenden, inclusief leerlingen en ouders. Deze aanpak bevordert niet alleen een gevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid, maar zorgt ook voor een adaptieve en responsieve organisatie die in staat is om effectief in te spelen op nieuwe uitdagingen en kansen.

De schoolcultuur wordt gevormd aan de hand van de kernwaarden en zijn zichtbaar in alle aspecten van het schoolleven, van het curriculum tot de dagelijkse interacties tussen leerlingen en personeel. Een positieve en inclusieve schoolcultuur, waarin elke leerling zich gewaardeerd en ondersteund voelt, staat centraal. We streven ernaar om een gemeenschap te vormen waarin diversiteit wordt gevierd en waar iedereen wordt aangemoedigd om bij te dragen aan een positieve leeromgeving. Op het Al Amana College Ede hechten we groot belang aan een nauwe samenwerking tussen school, ouders en leerlingen (de gouden driehoek). Komt daar een hulpverleningsinstantie bij, dan spreken we van de gouden ruit. De samenwerking is van belang om samen te werken aan de ontwikkeling van de leerling die wij centraal stellen. Een team van professionals draagt hier dagelijks aan bij en wanneer een leerling behoefte heeft aan aanvullende ondersteuning die buiten onze mogelijkheden valt, voorzien we in gericht advies voor verdere ondersteuning buiten de school.

Om het onderwijs af te stemmen op de individuele behoeften van de leerling, werken we binnen de

school samen met de begeleiders passend onderwijs van het SWV VO Gelderse Vallei, gezinswerkers, leerplichtambtenaren en de jeugdgezondheidszorg (JGZ). Deze samenwerking is essentieel voor een integrale benadering en het creëren van een omgeving waarin elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen.

Om zowel de lokale als de regionale leerlingen optimaal te bedienen, werkt Al Amana College Ede samen met verschillende partners binnen én buiten Ede.

Al Amana College Ede is zich bewust van de voortdurende veranderingen binnen het onderwijsveld en in de maatschappij. Intern moeten we rekening houden met ontwikkelingen zoals technologische vooruitgang en de behoeften van onze leerlingenpopulatie. Extern worden we geconfronteerd met veranderende onderwijsnormen, maatschappelijke verwachtingen en de noodzaak om te navigeren in een steeds diverser cultureel landschap.

3 Strategisch beleidskader Al Amana

3.1 Missie en visie

Onze scholen kenmerken zich door kwalitatief hoogwaardig, ambitieus, basisonderwijs op islamitische grondslag, waarin leerlingen hun geloof kunnen beleven en waarmee zij optimaal worden toegerust om een succesvol deelnemer te worden aan de Nederlandse samenleving. Onze scholen zijn gastvrije scholen, waar iedereen zich welkom voelt en gezien wordt. Wij staan open voor alle leerlingen, ongeacht of ze islamitisch of anderszins georiënteerd zijn.

Om dit te kunnen uitdragen besteden wij regelmatig aandacht aan de vraag welk gedrag wij van leerlingen willen zien en of wij onszelf ook aan dit gedrag houden. Medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij een voorbeeldfunctie vervullen. Onze medewerkers volgen een professionaliseringstraject “islamitisch positief onderwijs”. Zij ontwikkelen een actief stimulerende houding binnen en buiten de klas die gericht is op de begeleiding van leerlingen in hun ontwikkeling vanuit een duidelijk en breed gedragen normatief kader.

3.2 Waar staan we voor?

Om vanuit onze identiteit richting te geven aan ons gedrag hebben we enkele waarden gekozen. Het gehele onderwijsteam is hierbij betrokken en heeft input gegeven aan de keuze voor vier kernwaarden. Aan de hand van kernwaarden kunnen we veel makkelijker strategische beslissingen nemen. Iedereen bij Al Amana Scholen weet dan hoe hij of zij keuzes kan maken en onderwerpen kan aanpakken.
Waar staan we voor op de scholen van Al Amana?

- we leven en leren vanuit godsbewustzijn
- ieder schepsel waardevol
- maximale ontwikkeling die leidt tot een optimale plek in de maatschappij
- Intensieve samenwerking met leerlingen, ouders en andere betrokkenen

Onze kernwaarden: respect, saamhorigheid, moed en *ihsaan* oftewel excelleren.

Ons motto is: ‘groei naar excellentie door onderwijs en opvoeding’.

4 Onderwijs en begeleiding

4.1 Onderwijskundige ambities en speerpunten

Wij zijn ervan overtuigd dat het aanbieden van ons onderwijs vanuit onze geloofsovertuiging bevorderlijk is voor de kwaliteit van ons onderwijs. In dit hoofdstuk wordt beschreven dat Al Amana scholen staat voor hoogwaardig kwalitatief onderwijs.

Onderwijskundige ambities en speerpunten:

Binnen het Al Amana College Ede streven wij naar een breed besef van eigenaarschap. De geformuleerde speerpunten bij deze ambitie:

- Waardecreërende individuen;
- Bewustzijn;
- Doelen en reflectie;
- Eigenaarschap in het eigen leerproces.

Op het Al Amana College Ede willen wij bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen tot individuen die van waarde kunnen zijn, voor henzelf, voor hun omgeving en voor de samenleving. Door kennis en reflectie ontwikkelen leerlingen bewustzijn van hun Schepper, van henzelf, van hun directe omgeving en van de wereld om hen heen. Wij helpen leerlingen doelen te formuleren en hierop te reflecteren.
Wij willen leerlingen ook helpen om inzicht te krijgen in hun eigen leerproces en om hier ook eigenaarschap in te nemen.

Ruimte voor eigenheid, zicht op talent en gevoel van saamhorigheid
De geformuleerde speerpunten bij deze ambitie:

- De ontwikkeling van de leerling staat centraal;
- Leerlingen kunnen zichzelf zijn;
- Inzien van het nut om iets te leren;
- Inzicht in en ontwikkeling van talenten;
- Van binnen naar buiten en van buiten naar binnen.

Op het Al Amana College Ede staat de ontwikkeling van de leerling centraal. Leerlingen kunnen zichzelf zijn en worden gezien. Wij helpen onze leerlingen bij het inzien van het nut om iets te leren. Binnen de vak- en mentorlessen en de keuzewerktijd helpen wij de leerlingen hun kwaliteiten te ontdekken en die te koppelen aan, voor hen, betekenisvolle, concrete en toepasbare vaardigheden. Wij helpen leerlingen om inzicht te krijgen in hun kwaliteiten en bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden.
Door een bredere ontwikkeling van talenten hebben leerlingen aansluiting op vervolgonderwijs of op de arbeidsmarkt. Daar waar de ontwikkeling van de individuele leerling centraal staat, willen wij tegelijkertijd ook het gevoel van saamhorigheid creëren. Wij vormen een gemeenschap en werken met en voor elkaar, als personeel samen met de leerlingen en met hun ouders en verzorgers. Daarbovenop willen wij als gemeenschap ook voortdurend contact met de rest van de samenleving opzoeken; van binnen naar buiten en van buiten naar binnen.

Ontwikkelingsgericht leren en werken in een positief schoolklimaat
De geformuleerde speerpunten bij deze ambitie:

- Positiviteit;
- Aandacht voor verschillende leerbehoeften;
- Oefenplaats.

Op het Al Amana College Ede heerst een positieve en warme sfeer. Wij werken vanuit de methodiek Positive Behaviour Support (PBS), dit zit verweven in ons handelingsrepertoire. De school is een plek waar fysieke en mentale rust zichtbaar is. Duidelijkheid in de organisatie zorgt ervoor dat participatie door leerlingen en personeel eenvoudig is. Er wordt gezorgd voor aandacht voor de verschillende leerbehoeften van onze leerlingen. Als het Al Amana College Ede creëren wij voor en met onze leerlingen en medewerkers een oefenplaats binnen onze mini-maatschappij. We willen dat onze leerlingen uitgroeien tot zelfverzekerde en verantwoordelijke burgers die zich actief inzetten voor een duurzame samenleving. Met het beoogde resultaat dat al onze leerlingen excelleren in hun ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties en voorbereid worden op hun toekomstige rol in de maatschappij.

4.2 Inhoud van het onderwijs

Op het Al Amana College Ede besteden wij dagelijks aandacht aan de ontwikkeling van sociale competenties, studie- en digitale vaardigheden, keuzewerktijd, burgerschap en loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB). Daarnaast leggen wij extra nadruk op taal, rekenen-wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap (basisvaardigheden) en krijgt dit extra focus binnen de reguliere lessen en in de keuzewerktijd (zie schoolgids-lessentabel).

Met ons taalbeleid beogen wij de onderwijspraktijk aan te passen aan de taalleerbehoeften van onze leerlingen met als doel hun algemene ontwikkeling te bevorderen en hun onderwijsresultaten te verbeteren. Omdat wij te maken hebben met leerlingen met taalachterstanden, hebben wij het onderwijs zo ingericht dat er op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van achterstanden. Dit doen wij in de eerste plaats door prioriteit te geven aan taalbeleid en daarnaast leerlingen te ontwikkelen in hun eigenaarschap. Voor het vormgeven, uitvoeren en evalueren van het taalbeleid is er een taalcoördinator.

Taalbegrip is bij alle vakken van belang. Wij helpen onze leerlingen met de talige eisen die alle vakken aan hen stellen. Door in de les aandacht aan taal te besteden, helpen wij onze leerlingen om de lesstof te kunnen verwerken, toetsen goed te kunnen maken en zich in algemene zin goed te kunnen uitdrukken. Binnen alle vakken is er aandacht voor taal en taaldoelen. In alle vakwerkplannen wordt een paragraaf taalbeleid opgenomen waarin de sectie vermeldt welke doelen de sectie zich stelt en welke concrete afspraken er zijn gemaakt om deze doelen te bereiken. De uitvoering van het taalbeleid richt zich op het vergroten van vaardigheden van leerlingen en op het versterken van het handelingsrepertoire van onze docenten. Onder meer door scholing wordt docenten instrumenten en methodieken aangereikt waardoor zij positief kunnen bijdragen aan de taalverwerving van onze leerlingen.

In ons rekenonderwijs maken wij de verbinding naar de verbindingswereld van onze leerlingen en werken wij van concreet naar abstract. Als basis gaan wij uit van het referentiekader Rekenen en van de kerndoelen voor rekenen en wiskunde. Ons rekenbeleid is erop gericht de basisvaardigheden van

onze leerlingen te vergroten en tegelijkertijd in de aanpak rekening te houden met verschillen tussen leerlingen.

Wij werken er samen met onze leerlingen aan om aan het einde van de onderbouw minimaal de landelijk gestelde streefniveaus te behalen. Met het taal- en rekenbeleid beogen wij verder dat uiteindelijk de gemiddelde examencijfers voor elke opleiding minimaal op het landelijk gemiddelde liggen. Wij evalueren met niet-methode-gebonden toetsen. Indien nodig, passen wij aan de hand daarvan het beleid aan of zetten wij de nodige interventies in.

Wij bieden onze leerlingen een oefenplaats, een mini-maatschappij, waar ze begeleiding ontvangen bij hun ontwikkeling op het gebied van burgerschap vanuit de acht basiswaarden die van belang zijn in de democratische, de pluriforme samenleving; bij vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, afwijzen van onverdraagzaamheid, afwijzen van discriminatie en bij het tonen van verantwoordelijkheidsbesef, om zo voorbereid te worden op hun toekomst in de maatschappij.

Hierbij wordt speciale aandacht besteed aan kennis en vaardigheden. Burgerschap en LOB zijn geïntegreerd in alle vakken waarbij vakdocenten dagelijks bewust stilstaan bij deze aspecten. Elk vak heeft een vakwerkplan waarin Taalbeleid, rekenbeleid, burgerschap, digitale geletterdheid en LOB zijn opgenomen en daarbij zijn deze ook opgenomen in het schoolbrede burgerschapsplan. Onze kerntaak is het stimuleren van het (leer)gedrag van onze leerlingen om zo betere leerprestaties te bevorderen. Dit realiseren wij door het onderwijs effectief te organiseren, rekening te houden met de individuele leer- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen en hen te begeleiden naar vervolgonderwijs en een plek in de samenleving.

Op het Al Amana College Ede bieden wij theoretische leerweg -mavo en havo. In de brede onderbouw bieden wij mavo-havo en havo-vwo. Onze lesprogramma's voldoen aan de kerndoelen van de SLO (Stichting Leerplan Ontwikkeling) en voor elk vak is er een programma van toetsing onderbouw (PTO).

In de onderbouw van het Al Amana College Ede werken wij met brede heterogene groepen, leerlingen met een mavo-havo en havo-vwo advies zitten bij elkaar in de klas. Wij doen dit om leerlingen te stimuleren en hen de tijd te geven om hun talenten te ontdekken en samen te onderzoeken welke niveau het beste bij hen past.

Op het Al Amana College Ede hebben we een overgangsregeling (determinatiebeleid) die bepalend is voor de overgang van leerlingen van het ene naar het volgende leerjaar, raadpleegbaar op onze website. In de bovenbouw van iedere richting wordt het schoolexamen (SE) afgenomen, afgesloten met een Centraal Examen (CE). We bereiden leerlingen grondig voor op het examen, het zogenaamde Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA), wat beschikbaar is aan het begin van het schooljaar en tevens te vinden is op onze website.

Vanwege de islamitische grondslag van het Al Amana College Ede achten wij het van belang dat de identiteit op verschillende manieren binnen het onderwijs terugkomt. Zo begint elke les met een opening vanuit identiteit. Ook wordt er waar mogelijk binnen de verschillende vakken een koppeling gemaakt tussen de inhoud en de identiteit. Verder zal er specifiek binnen het vak Levensbeschouwing uitdrukkelijk aandacht worden besteed aan islamitische kennis en het ontwikkelen van normen en waarden bij de leerlingen. Tevens zal er binnen dit vak aandacht zijn voor andere geloofsovertuigingen.

4.3 Organisatie van het onderwijsleerproces

Het Al Amana College Ede start in het schooljaar 2026-2027 met het eerste en tweede leerjaar, met de onderwijsniveaus: mavo-havo en havo-vwo.

De verwachting voor het schooljaar 2026-2027 is dat 150 leerlingen zich zullen aanmelden bij het Al Amana College Ede, 75 leerlingen per leerjaar. Verder ligt het in de lijn der verwachting dat het leerlingaantal jaarlijks met rond de 200 leerlingen zal stijgen. De ambitie is om binnen vier à vijf jaar te groeien tot een volwaardige school en uiteindelijk onderwijs te bieden aan ongeveer 1000 leerlingen. Gedurende de eerste twee leerjaren wordt gewerkt met dakpanbrugklassen. Het definitieve niveau van de leerlingen zal aan het eind van het tweede of derde leerjaar worden vastgesteld. Deze uitgestelde niveaubepaling moet ertoe leiden dat leerlingen worden geplaatst op het opleidingsniveau dat het beste past bij hun capaciteiten.

Wij bieden onderwijs aan volgens een doorgaande ontwikkelingslijn, waarbij het aanbod en de aanpak zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De voortgang van de leerlingen volgen we via het leerlingvolgsysteem Somtoday. Zo waarborgen we een ononderbroken ontwikkeling van de leerling en sluit het onderwijs naadloos aan op hun onderwijs- en ondersteuningsbehoefte.

Elke periode sluiten wij af met een toetsweek en een projectweek. Wij monitoren de resultaten en het welbevinden van onze leerlingen met behulp van het leerlingvolgsysteem, zo houden wij zicht op ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen. Dit gebeurt in eerste instantie door de mentor en aansluitend door de ondersteuningscoördinator en uiteindelijk ook door de teamleiders. De teamleider monitort de resultaten van hun afdeling, alsook de jaarlijkse in-, doorstroom van leerlingen. Na elke periode worden de geanalyseerde resultaten met de schoolleiding besproken en worden waar nodig interventies ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen blijven waarborgen. (Zie hiervoor hoofdstuk 6 kwaliteit en evaluatie).

Op het Al Amana College wordt de voorgeschreven onderwijstijd, gerekend over alle leerjaren, gerealiseerd (Gemiddeld is het, behalve voor de examenklassen,1000 uren per jaar, (hier vallen de gebruikelijke lessen en schoolactiviteiten onder met instemming van de MR). Een belangrijke norm in de wet is dat leerlingen per schooljaar 189 dagen onderwijs moeten krijgen (in een schooljaar van 40 weken)

De school draait een continurooster waarbij structuur, regelmaat en contact belangrijke factoren zijn voor de school. Zo is er iedere start van de dag ruimte voor de leerling en mentor elkaar te ontmoeten, deze contactmomenten zijn ingeroosterd als mentorlesuren. Wij streven naar geen lesuitval, dit proberen wij te ondervangen door vaste invallers op te nemen in het lesrooster en de leerpleinen die ieder lesuur bemenst worden zodat de leerlingen in voorkomende gevallen zelfstandig kunnen werken aan de leerstof, gebruikmakend van studiewijzers die zijn opgenomen in het programma van toetsing onderbouw (PTO) en in het programma van toetsing en afsluiting (PTA).

Het lesuur keuzewerktijd staat op het rooster en is bedoeld voor ondersteuning, verdieping en/of verbreding in de vakken waar leerlingen zelf de keuze maken, soms met behulp van de mentor en ouders/verzorgers.

Deze uren nemen wij voor elk schooljaar op in de schoolgids en op de website. De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door adequaat didactisch handelen. Hiervoor hebben zij

verschillende middelen tot hun beschikking, zoals het directe instructiemodel en differentiatie op het gebied van instructiebehoefte en de elektronische leeromgeving.

Het Al Amana College Ede zorgt ervoor dat iedere leerling voldoende onderwijstijd krijgt. Hiertoe is een verdeling gemaakt van lesuren en overige onderwijsactiviteiten over het jaar, waarbij de vakanties en andere vrije dagen verrekend zijn. Deze verdeling nemen we voor elk schooljaar op in de schoolgids en op de website.

4.4 Pedagogisch en didactisch handelen

Op het Al Amana College Ede zijn onze docenten gericht op het ontwikkelen en toepassen van een veelzijdige benadering in hun pedagogisch en didactisch handelen. Dit houdt in dat zij functioneren binnen de zes gedefinieerde rollen van de leraar: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter, en coach. Deze zes rollen vormen de hoekstenen van ons pedagogisch en didactisch handelen in ons onderwijs.

Onze docenten zetten zich elke dag vol in. Ze werken niet alleen als gastheren of -vrouwen die iedereen welkom heten, maar ook als presentatoren die de lessen levendig maken. Zij zijn deskundigen die de kneepjes van het lesgeven kennen, begeleiders die naast de leerlingen staan, afronders die alles netjes afsluiten, en coaches die elke leerling persoonlijk ondersteunen. Dit alles doen ze om onderwijs te geven dat zowel sterk in kennis is als empatisch in omgang.

In ons onderwijs draait alles om vertrouwen en veiligheid. We zorgen ervoor dat leerlingen zichzelf kunnen zijn en zich durven uit te spreken. Dit begint met goede, respectvolle relaties tussen leraren en leerlingen, altijd met oog voor de islamitische waarden die we belangrijk vinden. Het is belangrijk dat deze waarden niet alleen woorden zijn, maar dat ze echt leven in onze school. We moedigen eigenschappen aan zoals eerlijk zijn, respect hebben en verantwoordelijkheid nemen, omdat die bij ons horen.

De islam speelt een grote rol in onze lessen. We vinden het belangrijk dat leerlingen leren hoe ze de waarden uit de islam kunnen gebruiken in hun dagelijks leven. Ook krijgen ze regelmatig feedback op hoe ze het doen, zodat ze weten waar ze goed in zijn en waar mogelijk ruimte ter verbetering ligt. We moedigen ze aan om juist zelf na te denken over hun werk en zichzelf.

Educatief partnerschap met ouders zetten we in omdat we geloven dat leren niet optimaal kan zonder ouders erbij te betrekken. Door hen actief te informeren over onze pedagogische benaderingen en ze te motiveren om betrokken te zijn bij het leerproces van hun kinderen, bouwen we samen aan een ondersteunende gemeenschap waarbij school en thuis op één lijn zitten.

Op didactisch vlak zetten we in op activerende didactiek. We gebruiken interactieve lessen, groepsdiscussies en praktische activiteiten om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten. Differentiatie is een ander belangrijk aspect van ons didactisch handelen. Door het lesmateriaal af te stemmen op de verschillende niveaus en leerstijlen van de leerlingen, kunnen we zorgen voor een inclusieve leeromgeving. We bieden uitdagende taken aan voor de snelle leerlingen en extra ondersteuning voor degenen die meer begeleiding nodig hebben, waardoor elk kind zich gewaardeerd en ondersteund voelt in zijn of haar leerproces.

Wij omarmen ook Positive Behavior Support (PBS) en handelingsgericht werken, twee bouwstenen die onze onderwijsaanpak verrijken. PBS legt de nadruk op het creëren van een positieve, ondersteunende schoolcultuur waarin goed gedrag wordt erkend en beloond. We streven ernaar een omgeving te bouwen waar respect, verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar voorop staan, door positieve verwachtingen te communiceren en te vieren.

Handelingsgericht werken vervolmaakt onze benadering door onderwijs en ondersteuning nauw af te stemmen op de individuele behoeften van elke leerling. Het gaat om het zorgvuldig observeren, begrijpen en inspelen op de verschillende manieren waarop leerlingen leren en zich ontwikkelen.

Door al deze dingen samen te doen, zorgen we ervoor dat onze school een plek is waar je je gewaardeerd en veilig voelt, waar (veel) leren en groeien als persoon, hand in hand gaan.

4.5 Ondersteuning en begeleiding

Binnen het Al Amana College Ede is er een ondersteuningsstructuur die erop is gericht de leerlingen vanuit hun onderwijs- en ondersteuningsbehoeften op een zo passend mogelijke manier te begeleiden. Dit doen we door een sterke basisondersteuning neer te zetten en daarbovenop, voor wie dit nodig is, extra ondersteuning aan te bieden. Per kind is er zicht op ontwikkeling en wordt gekeken naar hoe het onderwijs en de begeleiding vormgegeven dient te worden. Alles met het doel om de leerlingen met een goed gevulde rugzak uit te laten stromen, waarbij ze voldoende voorbereid zijn om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving en om hun plek in de maatschappij te verwerven.

Alle reguliere VO-scholen binnen de regio Ede zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband (SWV) VO Gelderse Vallei. De VO-scholen die hieronder vallen dienen eenzelfde basisondersteuning aan te bieden. Deze basisondersteuning is onderverdeeld in 5 standaarden, te weten de volgende:
Ook het Al Amana College Ede heeft de ondersteuningsstructuur vanuit deze standaarden ingericht en hecht hier veel waarde aan. De standaard voor de basisondersteuning zijn:

Standaard voor de basisondersteuning

1. De school heeft samen met leerling, ouders en ondersteuners zicht op de leerontwikkeling van alle leerlingen en legt deze vast.
2. De school heeft een deskundig team dat opbrengstgericht, handelingsgericht en cyclisch werkt.
3. De school heeft een positief pedagogisch klimaat en is fysiek en sociaal veilig voor leerlingen en team.
4. De school zorgt voor een ononderbroken schoolloopbaan voor iedere leerling en passende begeleiding bij iedere overstap.
5. De school biedt effectieve ondersteuning en werkt hierin samen met (kern)partners.

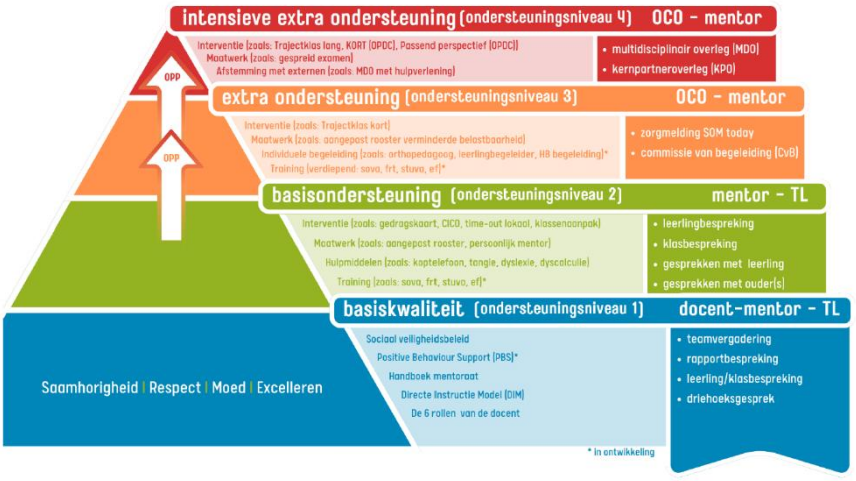
In de basisondersteuning is de rol van de mentor leidend. Iedere leerling op het Al Amana College zit in een mentorklas die gekoppeld is aan een mentor(en). De mentor vervult een cruciale rol in de leerlingbegeleiding. Hij signaleert en monitort de leerlingen op de leeropbrengsten voor de verschillende vakken, maar ook op het sociaal-emotioneel functioneren. Mentoren en vakdocenten spelen een belangrijke rol in het ondersteunen van leerlingen bij de verschillende vakken, basisvaardigheden, studievaardigheden, LOB, en gedrag. Daarmee hebben zij goed zicht op de ontwikkeling van iedere leerling.

In de schoolgids staat ons ondersteuningsprofiel beschreven waarin de rol van de mentor en de vormgeving van de basis- en extra ondersteuning uitgebreid staat beschreven.

Bij het Al Amana College Ede worden de individuele behoeften voor extra ondersteuning van de leerling afgestemd met de betrokken kernpartners. De kernpartners waar de school intensief mee samenwerkt zijn de begeleiders passend onderwijs van het SWV VO Gederse Valei, gezinswerkers, leerplichtambtenaren en de jeugdgezondheidszorg (JGZ). Deze samenwerking wordt vormgegeven door regelmatig te overleggen.

Voor de leerlingen bij wie de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte de basisondersteuning overstijgt, wordt een passend aanbod vanuit de extra ondersteuning ingezet conform de mogelijkheden binnen het ondersteuningsstructuur zie hieronder. De ondersteuningscoördinator is in dit geval de persoon die de extra ondersteuning coördineert en vormgeeft, eventueel in samenwerking met de kernpartners. Voor deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Hierin worden de onderwijsdoelen en de ondersteuningsbehoeften voor de leerling beschreven en staat beschreven hoe de extra ondersteuning wordt vormgegeven. Dit is altijd in overleg met ouders en in sommige gevallen in samenwerking met een of meerdere ketenpartners.

In alle lagen van de ondersteuningsstructuur is het contact met de ouders cruciaal, we noemen dit ook wel de gouden driehoek. Wij zien ouders als educatief partner en verwachten dat ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind(eren). Om ouders goed te kunnen betrekken bij de ontwikkeling van hun kind(eren), wordt er gebruikgemaakt van een leerlingvolgsysteem waar ouders tot op zekere hoogte ook toegang toe hebben. Ook worden ouders geïnformeerd over belangrijke zaken aangaande hun kind(eren) en worden ze op verschillende momenten in het jaar uitgenodigd op gesprek. Voor ouders is de mentor het eerste aanspreekpunt.



Figuur 1: ondersteuningsstructuur Al Amana College

4.6 Schoolklimaat en veiligheid

Het Al Amana College Ede streeft naar een veilig schoolklimaat waarin onderwijs, zorg en begeleiding zijn afgestemd op de behoeften van de leerlingen. In het schoolveiligheidsplan en het anti-pestprotocol wordt beschreven hoe de school zowel fysiek als sociaal veilig blijft. Ook implementeert de school Schoolwide Positive Behavior Support (PBS) om een positieve, ondersteunende en voorspelbare omgeving te creëren, wat bijdraagt aan een bevorderlijk pedagogisch klimaat. PBS is gericht op het stimuleren van gewenst gedrag en het verminderen van problematisch gedrag bij leerlingen.

Voorvallen tussen leerlingen of tussen leerlingen en docenten worden doorgaans opgelost met behulp van herstelgesprekken en/of -taken. Mochten deze niet opgelost kunnen worden binnen het team, dan kan er via de mentor worden opgeschaald naar de schoolleiding. Jaarlijks worden het schoolklimaat en de begeleiding geëvalueerd in tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en tweejaarlijks onder ouders en medewerkers. De verkregen feedback wordt gebruikt bij het opstellen van het jaarplan, waarin acties ter verbetering worden vastgesteld ter versterking van de algehele kwaliteit van het pedagogisch klimaat.

Indien leerlingen of ouders ontevreden zijn of klachten hebben, wordt het belangrijk geacht dat deze klachten zo snel mogelijk met de school worden besproken, bij voorkeur met de betrokken partij. Indien een oplossing niet binnen het gesprek gevonden kan worden, biedt de school de mogelijkheid een officiële klacht in te dienen bij de schoolleiding. Ouders en leerlingen kunnen hierbij een beroep doen op ondersteuning van de interne contactpersonen (vertrouwenspersoon) van het Al Amana College Ede. Klachten worden zorgvuldig behandeld door de schoolleiding en de interne contactpersonen. Mocht een klacht niet naar tevredenheid worden behandeld door de schoolleiding, dan kan de klager schriftelijk zijn klacht indienen bij het College van Bestuur.

De klachtenregeling van Al Amana College Ede staat op de website, daarin staat ook vermeld dat Al Amana College Ede is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. Op de website van het Al Amana College Ede en in de schoolgids staat de klachtenregeling schoolveiligheidsplan en het protocol voor schorsing en verwijdering waarin de stappen duidelijk zijn beschreven. In het schoolveiligheidsplan is het antipestprotocol, de omgang met sociale media, meldcode huiselijk geweld etc. geborgd.

4.7 Toetsing en afsluiting

De ambities van het Al Amana College Ede reiken verder dan leerlingen uiteindelijk met hun diploma de school te laten verlaten. Groei en talentontwikkeling laten zich niet in cijfers en diploma’s vangen. Tegelijkertijd meten wij de cijfermatige resultaten vanzelfsprekend wel.

Overigens speelt binnen het onderwijs op het Al Amana College Ede naast summatief toetsen formatief handelen een belangrijke rol. Hierbij wordt de aandacht eerst gevestigd op het leerproces en daarna pas op het resultaat. Aan het begin van het proces worden leerdoelen en succescriteria duidelijk gemaakt, gedeeld en begrepen. Gedurende het proces worden effectieve discussies, taken en activiteiten die bewijs leveren voor leren gerealiseerd. Leerlingen worden geactiveerd als belangrijke informatiebronnen voor elkaar en in het stimuleren van eigenaarschap over het eigen leren. De docent zorgt tenslotte voor gerichte feedback op verder leren.

De leerresultaten van elke leerling worden individueel gevolgd door de docent, de mentor, de ondersteuningscoördinator en de teamleider. De resultaten worden bijgehouden in het LVS, zodat ook leerlingen en ouders de resultaten kunnen volgen. Naast de resultaten op cognitief niveau,

volgen we in de onderbouw ook andere resultaten zoals werkhouding. De ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties worden in LVS door de mentor bijgehouden. Zo kan de leerling gedurende zijn schooltijd worden gevolgd en kan worden bijgestuurd wanneer nodig. Aan het eind van elk schooljaar schrijft de mentor eindejaarsverslag, zodat de informatie voor de mentor in het volgende jaar beschikbaar blijft.

Voor een heldere en evenwichtige opbouw van het toetsprogramma wordt er gebruikgemaakt van het programma van toetsing onderbouw (PTO) voor leerlingen in de onderbouw en het programma van toetsing en afsluiting (PTA) voor leerlingen in de bovenbouw. Er wordt voor gezorgd dat het PTO en het PTA, alsook het examenreglement worden gepubliceerd op de website. Omdat het Al Amana College in het schooljaar 2027-2028 pas voor het eerst te maken krijgt met bovenbouwklassen, zullen het PTA en het examenreglement voor 1 oktober 2027 worden gepubliceerd. Verder zullen er vanaf het schooljaar 2026-2027 ook voorlichtingsmomenten worden georganiseerd voor leerlingen en ouders om alle nodige informatie over de examens voor het voetlicht te brengen.

Het Al Amana College Ede zal in het schooljaar 2026-2027 een examencommissie installeren die elk schooljaar door de rector wordt samengesteld en vastgesteld. De examencommissie bewaakt en borgt de kwaliteit van de planning, toetsing en afsluiting van de schoolexaminering. Alles wat gaat over examens gaat via de examencommissie, zij adviseren de rector waarover besluiten genomen moeten worden. De examencommissie heeft een belangrijke rol in de examinering. De examensecretaris is een van de leden van de examencommissie. De samenstelling en wettelijk vastgestelde taken zijn terug te vinden in het examenreglement. Het examensecretariaat wordt gevormd door de leerlingenadministratie en de examensecretaris. Het examensecretariaat komt regelmatig bijeen voor overleg en registratie.

5 Personeel en professionalisering

De ambitie vanuit Stichting Al Amana is **vakmanschap vanuit de islamitische grondslag binnen het Nederlandse Onderwijs:** wij kiezen ervoor om te beginnen bij de professional die zijn kennis, vaardigheden en houding (breed vakmanschap) doorontwikkeld om aan te sluiten bij de onderwijs- en belevingswereld van de leerlingen.

5.1 Personele ambities en Speerpunten

De geformuleerde speerpunten bij deze ambitie;

- Pedagogisch meesterschap en leerkrachtige didactiek
- Gespreid Leiderschap
- Kennisdeling & Academie

Iedere medewerker op het Al Amana College Ede is vakmens in leerkrachtige didactiek en beheerst pedagogisch meesterschap. De betekenis die wij daaraan geven is dat iedere docent de leerstof op een inspirerende wijze over kan brengen aan leerlingen en hen daarbij weet aan te zetten tot leren. Dit doen wij door het samenspel tussen docenten en leerlingen zodat zij van en met elkaar leren. Iedere medewerker is expert in de methodiek van PBS. Onderwijs dat positief bijdraagt aan een (veilig) pedagogisch klimaat binnen de school. Hier vormt partnerschap met ouders en eventueel kernpartners een belangrijk onderdeel van.

Binnen het Al Amana College Ede nemen alle medewerkers regie op hun eigen persoonlijke ontwikkeling (persoonlijk leiderschap). Elke docent van het Al Amana College Ede beschikt over een lesbevoegdheid (pabo die voldoet aan de bekwaamheidseisen, tweede en/of eerstegraads) of wordt ondersteund met tijd en middelen om deze bevoegdheid te behalen. Onze schoolopleiders spelen een stevige rol in het versterken van de verbinding tussen individuen en de organisatie. Zij begeleiden alle medewerkers met diverse interventies om hun vakbekwaamheid te versterken. Medewerkers ervaren op het Al Amana College Ede dat zij gezien en gehoord worden en de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen. Wij faciliteren ontmoetingen om gezamenlijk te groeien en te leren, waarbij we samen met en van elkaar leren.

Gespreid leiderschap omarmt zowel formele als informele leiders. Het motiveert werknemers om ongeacht hun positie initiatief te tonen in hun werkgebied. Vakgroepvoorzitters, innovatieve docenten, mentoren en andere informele leiders vormen het hart van de organisatie. Zij zijn de pioniers van verandering en groei en bevorderen een cultuur waarin leiderschap gedeeld wordt. De schoolleiding die als rolmodel fungeert, is essentieel voor gespreid leiderschap. Het team moet in staat zijn om strategieën te formuleren en tegelijkertijd actief betrokken te zijn bij de dagelijkse onderwijspraktijk. Het faciliteert open gesprekken en reflectie en kan zowel intern als extern bruggen bouwen. Talenten en kwaliteiten van medewerkers worden zo optimaal mogelijk benut. Collegiale intervisie en visitatie zijn gericht op specifieke thema's. Er vindt kennisontwikkeling en kennisdeling plaats (denken, delen, uitwisselen).

5.2 Bevoegdheid en bekwaamheid

De grootste uitdaging voor het onderwijs en dus ook voor Al Amana is het kunnen (blijven) leveren van kwalitatief onderwijs, dit tegen de achtergrond van de krapte op de arbeidsmarkt. Het vinden en behouden van bekwaam en bevoegd onderwijspersoneel vormt binnen het Al Amana College Ede de kern van de activiteiten op het gebied van HR. Het Al Amana College maakt gebruik van diverse kanalen, waaronder social media, wervingscampagnes, netwerken, en samenwerking met hogescholen en universiteiten (samen opleiden- onderwijs regio's), om deze uitdaging aan te gaan. Het Al Amana College Ede voldoet aan de eisen voor bevoegdheid en bekwaamheid. De vakdocenten handelen vanuit een islamitisch identiteit, beschikken over pedagogische en didactische kennis & vaardigheden die vorm kunnen geven aan toekomstgericht onderwijs.
In situaties waarin dit nog niet optimaal is, zorgt de school ervoor dat dit binnen afzienbare tijd in orde komt. De school investeert in diverse vormen van leren, zowel informeel als formeel, om de ontwikkeling van het personeel te bevorderen. Hierbij houdt het Al Amana College Ede zich aan de CAO-VO-eisen, inclusief de functiemix, professionaliseringskaders en de gesprekkencyclus. Van iedere leerkracht en andere professional is het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig. Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel (OP en OOP) en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel. In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. De gesprekscyclus, de observatie-instrumenten en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren.

5.3 Personeelsbeleid Al Amana

Als Stichting Al Amana zijn we er trots op dat we worden gezien als een goede en prettige werkgever en dat willen wij als stichting graag blijven. Onze collega's vormen de belangrijkste sleutel in het leveren van de dagelijkse kwaliteit van onderwijs. Hun werk is van onschatbare waarde voor de ontwikkeling en kansen van onze leerlingen. Tegelijkertijd hebben we te maken met krapte op de arbeidsmarkt. We vinden het belangrijk dat onze collega's zich gezien en gewaardeerd voelen. We bevorderen vitaliteit en werkplezier, zorgen voor gelukkige collega's en beperken werkdruk. We blijven de komende vier jaar volop inzetten op het opleiden, werven en inwerken van nieuwe collega's. Ook blijven we onze collega's loopbaanperspectief bieden.

Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleiders als spil, waarbij zij mede vormgeven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. Zij gaan regelmatig op klassenbezoek en geven pedagogische en didactische feedback gericht op groei en ontwikkeling vanuit de zes rollen van de docent.

Stichting Al Amana is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie. Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inductie- en inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten. Daarnaast heeft Stichting Al Amana een partnerschap met de Hogeschool de HAN, Hogeschool van Utrecht en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vormgegeven wordt aan de opleidingsschool en waarin we samenwerken aan een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de praktijk.

In het HR-beleid van stichting Al Amana wordt nadruk gelegd op 'breed vakmanschap verderbrengen' Onze collega's vormen de sleutel tot goed onderwijs voor alle kinderen. Het vak van leraar is een maatschappelijk essentieel, maar complex vak. Vakmanschap is het fundament voor de hoge onderwijskwaliteit waar Stichting Al Amana voor staat. Stichting Al Amana heeft een sterke

professionele cultuur, waarbij continue ontwikkeling en professionalisering centraal staan voor iedereen binnen de organisatie. Betekenisvolle en inspirerende leerkrachten verbinden de leerlingen met hun school.

Dit krijgt vorm door medewerkers kansen en mogelijkheden te bieden, deel te nemen aan onderwijskundige ontwikkelingen, professionele ontwikkelingstrajecten en/of onderwijskundige projecten. Elke ochtend wordt er gestart met een dagstart, deze staat in het teken van elkaar ontmoeten en doorspreken van de dag. Er is ruimte om jezelf uit te spreken en af te stemmen met de juiste personen. Zelfzorg is een belangrijk thema, waarbij werk en privé in balans zijn. In de rol van professional zorgen we dat we een kalme en beschikbare volwassene kunnen zijn.

Al Amana scholen geven in dit beleidsthema vorm aan CAO eisen als taakbeleid, formatieplanning, ontwikkel- en onderwijstijd en professioneel statuut. Scholen maken in dit HR-beleidsthema gebruik van HR-instrumenten als de stichting Al Amana functiehuis, beoordelingsbeleid, werving- en selectiebeleid.

Door de nadruk op breed vakmanschap en het benutten van kwaliteiten en bekwaamheden van alle medewerkers te leggen, kennen Al Amana Scholen een platte organisatie waarin rollen zuiver zijn vastgesteld. De schoolleiding bestaat uit een eindverantwoordelijk schoolleider en een middenmanagement (teamleiders). Binnen Al Amana is er beleid op diversiteit (man-vrouw, verschillende culturele achtergronden, etc) binnen de schoolleiding en is dit zichtbaar. De schoolleider legt verantwoording af aan het CvB middels jaarlijkse resultaat- en ontwikkelafspraken. Overige verantwoordelijkheden worden in samenspraak verdeeld over medewerkers passend bij bekwaamheden, potentieel en ambitie. Al Amana scholen maken in dit HR-beleidsthema gebruik van HR-instrumenten zoals vlootschouwen, HR-data, het functiehuis en een bij de school passende gesprekscyclus.

5.4 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid (leerlingenraad/stem van de leerlingen)

Het Al Amana College Ede omarmt actieve leerlingenparticipatie en moedigt leerlingen aan een belangrijke rol te spelen in de ontwikkeling van het onderwijs op het Al Amana College Ede. Elk leerjaar heeft twee vertegenwoordigers voor de leerlingenraad, die regelmatig bijeen komt. Deze vergaderingen vinden regelmatig plaats, minimaal één keer per periode en wordt geleid door een medewerker van het Al Amana College Ede.

Tijdens deze bijeenkomsten staat dialoog centraal. Leerlingen worden actief aangemoedigd om hun ideeën te delen en feedback te geven, met bijzondere nadruk op hun inbreng bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Het Al Amana College Ede erkent dat de stem van de leerlingen cruciaal is in dit proces. Onderwerpen die aan bod komen, omvatten onder andere de resultaten van onze (schooleigen) leerling tevredenheidsonderzoeken. Zo creëert het Al Amana College Ede een platform waarop de stem van leerlingen niet alleen gehoord wordt, maar ook een wezenlijke rol speelt bij het vormgeven van het schoolbeleid en het aantrekken van nieuwe medewerkers.

6 Kwaliteit en evaluatie

6.1 Ambities en speerpunten

De ambitie van Stichting Al Amana is het realiseren van bovengemiddelde onderwijsprestaties binnen een lerende gemeenschap, waar duurzame kwaliteitszorg en passende ondersteuning meegroeien met de ontwikkeling en de groei van de school.

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we de volgende speerpunten;

- Leerlingpopulatie- passende ondersteuning
- Data gestuurd (output en outcome)
- Waardering

Wij hebben helder in beeld wat onze (potentiële) leerlingpopulatie is. Daarbij hebben we onder andere zicht op de kenmerken van onze leerlingpopulatie als het gaat om cognitieve ontwikkeling- sociale en maatschappelijke competenties. Daarnaast hebben we zicht op de onderwijs- en begeleiding van de leerlingpopulatie. Jaarlijks maken we een populatieanalyse waaruit we trends halen waar we als school op anticiperen.

Wij maken de resultaten van ons intern rendement zichtbaar, om de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen te waarborgen. Wij brengen het rendement op verschillende gebieden in kaart: de cognitieve ontwikkeling, de niet-cognitieve ontwikkeling en de sociale maatschappelijke ontwikkeling. Door het vaststellen van meetinstrumenten, verzamelen en analyseren wij de resultaten en opbrengsten. Deze gebruiken we om het onderwijsaanbod, het personeelsbeleid (professionaliseringsbeleid) en inrichting van de organisatiestructuur te verbeteren en verder te ontwikkelen.

Wij stellen vast welke verschillende meetinstrumenten wij gebruiken om de waardering van leerlingen, ouders, medewerkers en ketenpartners te verzamelen en met welke frequentie. Naar aanleiding van de resultaten stellen we doelen op in het ambitieplan. We betrekken leerlingen zowel bij het vaststellen van de school specifieke vragen van de meetinstrumenten, het bespreken van de resultaten als bij de acties die hieruit voortvloeien. Jaarlijks evalueren wij de kwaliteit van ons onderwijs met behulp van het ambitieplan, toezichtskader van de inspectie en de schooleigen aspecten, om in het werk van alledag de kwaliteit scherp voor ogen te houden.

6.2 Kwaliteitscultuur en beleid

Stichting Al Amana gaat er in haar kwaliteitszorg vanuit dat iedere school voldoet aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit. Het uitgangspunt is: “de basis op orde”, zodat er ruimte is voor ontwikkeling, experimenteren en innoveren. Al Amana kiest voor de positieve insteek, waarbij we opzoek gaan naar wat al goed werkt en juist dat versterken. De echte kwaliteit kenmerkt zich vooral door een cultuur van “van en met elkaar leren”, wat goed zichtbaar is in de keuze voor ons beleid.

Met het Strategische Beleidsplan en het kwaliteitskader geeft het College van Bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. We werken gezamenlijk aan een cyclische kwaliteitsslag door het voeren van kwaliteitsgesprekken en schoolbezoeken. Het College van Bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de GMR en externen op bestuursniveau. De

directeuren werken bovenschools samen met de beleidsmedewerkers van Al Amana aan goed onderwijs. Tijdens de directeurenoverleggen en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld. Bovenschools wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle scholen.

6.3 Evaluatie, verantwoordelijkheid en dialoog

De Stichting Al Amana is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en ondersteunt scholen waar nodig bij het behalen van goede resultaten. Op schoolleiding- en bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg continu gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Het College van Bestuur vraagt van scholen om te werken met een kwaliteitscyclus. Het College van Bestuur en scholen maken in dat kader jaarlijks een concreet jaarplan. De schoolleiders leggen aan de hand van ambities en speerpunten verantwoording af voor de aanpak en resultaten van hun school. Wanneer de opbrengsten niet overeenkomen met de doelstellingen wordt er bijgestuurd door het College van Bestuur en wordt in overleg met de schoolleider verandering ingezet.

Kwaliteitszorg omvat het geheel aan systematische en cyclische activiteiten die wij zelf ondernemen met het doel de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te waarborgen, te verbeteren en te verantwoorden. Wij streven ernaar om hoogstaand, kwalitatief eigentijds onderwijs te bieden aan de leerlingen en gericht te werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

De volgende vier vragen vormen de kern van onze kwaliteitszorg:

1. Op welke wijze realiseert Al Amana effectief haar doelstellingen? (Wat zijn de succesindicatoren van Al Amana? / Hoe excelleert Al Amana?)
2. Welke methoden gebruikt Al Amana om haar succes te meten en te beoordelen? (Welke instrumenten geven voldoende inzicht?)
3. Hoe wordt de aanpak van Al Amana gewaardeerd door externe partijen? (Hoe zien anderen Al Amana's prestaties?)
4. Hoe benut Al Amana de verkregen inzichten voor verdere ontwikkeling en verbetering? (Hoe gebruikt Al Amana deze feedback?)

Het Al Amana College Ede volgt een vaste cyclus om de kwaliteit van het onderwijsleerproces, en onderwijsresultaten en de sociale en maatschappelijke competenties op schoolniveau te kunnen monitoren, evalueren en analyseren. Hiervoor hanteren wij het INK-model als uitgangspunt om de organisatie te ontwikkelen en te laten excelleren. We streven naar een cultuur waarin voortdurend gewerkt wordt aan kwaliteit. Een cultuur waarbinnen ieder vanuit zijn eigen deskundigheid en verantwoordelijkheid, dagelijks werkt aan verbetering en vernieuwing en hierover verantwoording wil en kan afleggen. Waardering door en verantwoording aan belanghebbenden zijn in het INK-model nadrukkelijk opgenomen met de PDCA-cyclus als onderlegger. Dit leidt ertoe dat de te realiseren doelen vooraf helder zijn en passen binnen de ontwikkelingsrichting van onze school.

Prestatie-indicatoren, processen en hun onderlinge relaties zijn vastgelegd. Na de uitvoering wordt gecheckt en geëvalueerd.

Jaarlijks stellen we een jaarplan op, gebaseerd op ons schoolplan en recent verzamelde data. Dit omvat jaarlijkse besprekingen over leerresultaten, in- en uitstroomgegevens, en de voortgang van

doelstellingen in ons vakwerkplan ‘’Spin” (Van den Akker, 2003). We gebruiken een kwaliteitszorgkalender om ons beleid systematisch uit te voeren.

Een belangrijk onderdeel is het in kaart brengen van de vaardigheden van onze leerlingen via de RTTI-methode, die zich richt op Reproductie, Toepassing (binnen en buiten context) en Inzicht. In de komende jaren willen we RTTI verankeren binnen onze kwaliteitszorg.

Voor het waarborgen van onze onderwijsresultaten zetten we diverse instrumenten in, zoals Managementrapportage uit het LVS (Cumlaude), RTTI, Cito, Scholen op de kaart data. Deze tools stellen ons in staat om onze onderwijskwaliteit continu te monitoren en te verbeteren.
Met alle vakgroepen worden door de schoolleiding twee keer per jaar de ontwikkelingen binnen de vakgroep besproken: professionalisering, resultaten, didactiek, doorlopende leerlijnen en de inhoud van het onderwijs. Het vakwerkplan vormt het uitgangspunt bij al deze gesprekken.

In onze schoolambities leggen we vast welke resultaten we willen halen met onze leerlingen. Als streefniveau hanteren wij referentieniveaus passend bij de leerroute vmbo- niveau 2F, havo- niveau 3F en vwo, rekenen niveau 3F en taalniveau 4F. Onze schoolambitie is dat 80% van de leerlingen de doelen uit het streefniveau behaalt. De resultaten brengen we in kaart aan de hand van observaties, methode- en niet methode gebonden (Cito) toetsen en leggen we vast in het leerlingvolgsysteem. Op basis van de resultaten zijn wij in staat om doelstellingen op maat te formuleren voor onze leerlingen.

Wij zetten ons in voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijsproces door middel van verschillende evaluatiemechanismen. Om een gedetailleerd inzicht te krijgen in de effectiviteit van ons onderwijs, voeren we jaarlijks waarderingsonderzoeken (tevredenheidsonderzoeken) uit waarbij we leerlingen en ouders uitnodigen om feedback te geven op verschillende aspecten van het onderwijsleerproces. Dit omvat de evaluatie van het pedagogisch klimaat, de toegepaste pedagogische methoden, de (sociale) veiligheid, het welzijn van de leerlingen en de organisatorische facetten van onze school. De vragenlijsten hiervoor worden mede vormgegeven met de leerlingenraad en de MR. De uitkomst uit deze onderzoeken wordt omgezet in verbeteracties en vertaald in het jaarplan, daarnaast worden de opbrengsten openbaar gemaakt via het platform 'Scholen op de Kaart', wat bijdraagt aan de transparantie en de verantwoording naar de samenleving.

Vanaf het moment dat leerlingen bij ons starten, monitoren we hun voortgang nauwgezet door de inzet van gestandaardiseerde toetsen, zoals Cito 0 t/m 3 of de alternatieve DIA-toetsen 1 t/m 4 in de onderbouw en door middel van Cumlaude monitoring van de PTA-resultaten in de bovenbouw. Dit stelt ons in staat om tijdig in te grijpen en ondersteuning te bieden waar nodig.

De basis van onze kwaliteitszorg is een jaarlijkse zelfevaluatie, waarmee we onze basiskwaliteit in kaart brengen. Afhankelijk van de uitkomsten van deze zelfevaluatie kan een collegiale visitatie worden georganiseerd om onze bevindingen verder te verdiepen. De conclusies uit zowel de zelfevaluatie als de visitaties worden vervolgens geïntegreerd in onze jaar-, afdelings- en sectieplannen, wat bijdraagt aan onze strategie voor continue verbetering en kwaliteitsborging. Onze benadering van het onderwijsleerproces is doelgericht; we stellen concrete doelen en monitoren de voortgang naar deze doelen. Indien doelstellingen niet worden behaald, ontwikkelen we een gericht actieplan dat wordt opgenomen in onze planning, om zodoende continue verbetering en kwaliteitsborging te garanderen.

We hechten grote waarde aan de kwaliteit van ons personeel. Om deze kwaliteit te waarborgen, te monitoren en te toetsen, hanteren we een gestructureerde gesprekkencyclus. Deze cyclus begint met startgesprekken voor nieuwe docenten, waarin verwachtingen en doelstellingen worden vastgelegd. Daarna volgen functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, die een integraal onderdeel vormen van onze aanpak om de professionele ontwikkeling van startende docenten te ondersteunen. Voor docenten die langer in dienst zijn, houden we twee keer per jaar ontwikkelgesprekken. Deze gesprekken zijn gericht op persoonlijke groei en professionele ontwikkeling.

De gehele gesprekkencyclus is beschreven in ons personeelsbeleid. Naast de gesprekkencyclus zetten we ook in op regelmatige trainingen en professionele ontwikkelingsprogramma's. Verder maken we gebruik van peer-observaties en feedbacksessies, waardoor docenten van elkaar kunnen leren en hun les vaardigheden kunnen ontwikkelen. Om de bekwaamheden bij te houden, stellen we jaarlijks een individueel en collectief professionaliseringsaanbod op. Dit aanbod is nauw afgestemd op de behoeften van onze medewerkers en de doelen die zijn vastgesteld in ons schoolplan. Deze benadering zorgt ervoor dat we de professionalisering van ons personeel doelgericht kunnen aanpakken, waardoor ze zich effectief kunnen ontwikkelen en bijdragen aan de verdere versterking van ons onderwijs

Daarnaast vinden er jaarlijks in ieder geval 1x per jaar dialoogsessies intern met o.a. de vaksecties, ouders, leerlingen, maar ook extern o.a. kernpartners. Zo kijken we samen naar de ontwikkelingen binnen het onderwijs en de behoeften van onze leerlingen. Deze dialoogsessies zijn essentieel om ervoor te zorgen dat ons onderwijsaanbod blijft aansluiten bij de veranderende wereld en de individuele behoeften van de leerlingen. We bespreken nieuwe ideeën, evalueren bestaande activiteiten/ doelen en zoeken naar manieren om het onderwijs te verbeteren c.q. te innoveren. Door deze inclusieve benadering versterken we de band tussen de school en haar gemeenschap en zorgen we voor een breed gedragen visie op leren. Het INK-model als kader voor organisatieontwikkeling en kwaliteitsmanagement, ondersteunt ons in dit proces door een gestructureerde manier van zelfevaluatie en verbetering aan te bieden. Hierdoor kunnen we niet alleen inspelen op de huidige eisen van het onderwijs maar ook anticiperen op toekomstige ontwikkelingen en uitdagingen.

7 Bedrijfsvoering

Het bestuur is verantwoordelijk voor een deugdelijk financieel beheer. Het financieel beheer dient gericht te zijn op continuïteit van de scholen. Bovendien moet het doelmatig, rechtmatig en transparant zijn. Leerlingen, ouders en medewerkers mogen ervan uitgaan dat onze bedrijfsvoering op orde is. We besteden het onderwijsgeld op een goede manier, gericht op de leerling en het onderwijs. We verantwoorden ons en sturen bij als dat nodig is. We hechten veel waarde aan aantrekkelijke schoolgebouwen en -pleinen.

Veel verantwoordelijkheden op het gebied van bedrijfsvoering liggen bij ons stichtingsbestuur: financiën, integraal huisvestingsbeleid, marketing en communicatie. Ons stafbureau bereidt beleid voor en ondersteunt en ontzorgt scholen op die thema's.

7.1 Organisatie

Al Amana Scholen is ingericht naar een toezichthoudend bestuursmodel, waarbij het College van Bestuur het bevoegd gezag vormt en schoolleiders, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur, verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit binnen de school. De schoolleider wordt bijgestaan door twee teamleiders. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

7.2 Financiën

Onze schoolleider maakt samen met het College van Bestuur een jaarplan dat bestaat uit een exploitatiebegroting, jaarschijfinvesteringen en de jaarschijfinvesteringen die voortvloeien uit de huisvestingsrapportage. Alle onderwijsactiviteiten worden primair, structureel uit de schoolbegroting gefinancierd. Naast het jaarplan heeft onze school ook een meerjarenbegroting die gebaseerd is op het meerjarenbeleidsplan. Hierbij houden we rekening met de prognoses van de leerlingenaantallen en de gewogen gemiddelde leeftijd van de medewerkers. Voor onderwijsleerplannen, ICT en meubilair stellen we een meerjareninvesteringsplan op. Door het College van Bestuur worden jaarlijks vanuit de bestuursbegroting extra budgetten toegekend om de kwaliteit van onderwijs en school- en leeromgeving te verbeteren. Hier maken we gebruik van. De schoolleiding rapporteert periodiek aan het bestuur over voortgang, realisatie en prognose.

7.3 Vrijwillige ouderbijdrage en sponsoring

Onze school ontvangt bekostiging voor het normale onderwijsprogramma. Hieruit worden alle gewone schoolkosten voldaan. Voor extra schoolactiviteiten, excursies en aanvullende middelen die buiten het normale onderwijsprogramma vallen, maar wel een belangrijke bijdrage leveren aan persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van leerlingen, ontvangen wij geen overheidsbijdrage. Voor de financiering van deze activiteiten doen we daarom een beroep op de ouders of verzorgers. In samenspraak met ouders (oudercommissie en MR) wordt de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage vastgesteld.

Als ouders de vrijwillige bijdrage niet kunnen betalen, wordt verwezen naar de mogelijkheden die de gemeente biedt. Onze school voldoet aan de wettelijke kaders die het ministerie stelt voor de

ouderbijdrage en digitale leermiddelen. Ook leerlingen met ouders die de vrijwillige ouderbijdrage niet betalen, moeten kunnen meedoen aan alle activiteiten die wij organiseren. Wij zullen jaarlijks monitoren of de ouderbijdrage toereikend is om de kosten van de geplande activiteiten te kunnen voldoen. Onze onderwijskundige activiteiten zijn gevrijwaard van commercie.

Het Al Amana College Ede stelt zich terughoudend op ten aanzien van sponsoring. Zij acht het niet wenselijk om voor het bekostigen van het onderwijsproces extra middelen te genereren uit sponsoring. Er zal daarom op dit vlak niet uit eigen beweging contact worden gezocht met het bedrijfsleven en overige relevante maatschappelijke organisaties.

7.4 Privacy

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook, dat de informatie die we in de schooladministratie (onder andere SOMToday) vastleggen juist, nauwkeurig en volledig up-to-date is.

Slotwoord

In de overtuiging dat we met het schoolplan 2026-2030 goed voorbereid zijn op de toekomst, sluiten we hiermee het plan af.

Dat wil zeggen dat het nu gaat beginnen en wij ons met dit document in de hand voldoende in staat achten om voor de aan ons toevertrouwde leerlingen, die allemaal op hun eigen manier een extra steun in de rug nodig hebben, de goede dingen kunnen doen.

De goede dingen doen houdt voor ons vooral in dat we de leerlingen op een verantwoorde en transparante wijze kunnen voorzien van het voor hen best passende onderwijs. Een uitdaging waarvan wij ons elke dag weer realiseren dat het een voorrecht is om met deze populatie te mogen werken, net zo goed als dat dit elke dag weer een uitdaging vormt.

Het Al Amana College Ede gaat vol vertrouwen naar de toekomst op basis van ‘**groei naar excellentie door onderwijs en opvoeding’.**

Afkortingenlijst

AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
AVO	Algemeen voortgezet onderwijs
CE	Centraal Examen
KWT	Keuzewerktijd
TL	Theoretische leerweg
LOB	Loopbaanoriëntatie en begeleiding
MR	Medezeggenschapsraad
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijspersoneel
OPP	Ontwikkelingsperspectiefplan
PBS	Positive Behavior Support
PTA	Programma toetsing en afsluiting
PTO	Programma toetsing onderbouw
SE	Schoolexamen
SOP	School ondersteuningsprofiel
SLO	Stichting leerplanontwikkeling
SWV	Samenwerkingsverband
VO	Voortgezet onderwijs