

Schoolplan 2019-2023

Orion College Amstel

Inhoud

1.	Inleiding	4
2.	Wie zijn wij?	5
2.1	Ons schoolbestuur – stichting Orion	5
2.1.1	Gegevens schoolbestuur	5
2.1.2	Missie Orion	5
2.1.3	Visie en pijlers Orion	6
2.1.4	Kwaliteitsbeleid Orion	9
2.2	Onze school	11
2.2.1	Schoolgegevens	11
2.2.2	Wie zijn wij?	11
2.2.2	Leerlingenpopulatie	11
2.2.3	Missie school	11
2.2.4	Visie school	12
3.	Onderwijsproces	16
3.1	Huidig beleid onderwijsproces	16
3.1.1	Aanbod	16
3.1.2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding	16
3.1.3	Didactisch handelen	17
3.1.5	Samenwerking	18
3.1.7	Toetsing en afsluiting	24
3.2	Interne meting kwaliteit onderwijsproces	26
3.3	Ambities onderwijsproces op de vier pijlers	27
4.	Schoolklimaat	28
4.1	Huidig beleid schoolklimaat	28
4.1.1	Veiligheid	28
4.1.2	Pedagogisch klimaat	30
4.2	Interne meting kwaliteit schoolklimaat	34
4.3	Ambities schoolklimaat op de vier pijlers	35
5.	Kwaliteitszorg en ambitie	36
5.1	Huidig beleid kwaliteitszorg en ambitie	36
5.1.1	Kwaliteitszorg	36
5.1.2	Kwaliteitscultuur	39
5.1.3	Verantwoording	41
5.2	Interne meting kwaliteit kwaliteitszorg en ambitie	43
5.3	Ambities kwaliteitszorg en ambitie op de vier pijlers	45
6.	Onderwijsresultaten	46
6.1	Huidig beleid onderwijsresultaten	46

6.2 Interne meting kwaliteit onderwijsresultaten	47
6.3 Ambities onderwijsresultaten op de vier pijlers	48
7. Financieel beheer	49
8. Overzicht beleidsdoelen 2019-2023	50

1. Inleiding

Dit is het schoolplan 2019-2023 van het Orion College Amstel.

Het schoolplan geeft u een indruk van onze doelstellingen en uitgangspunten die bijdragen aan kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. Het schoolplan informeert u over het huidige beleid van de school ten aanzien van de verschillende kwaliteitsgebieden 'Onderwijsproces', 'Schoolklimaat', 'Resultaten', 'Kwaliteitszorg en ambitie' en 'Financieel beheer'. Op de eerste vier kwaliteitsgebieden wordt met een dataoverzicht aangegeven wat de kwaliteit is van het huidige beleid, waarna vervolgens in een overzicht wordt aangegeven welke ambities de school heeft binnen dat kwaliteitsgebied. Aan de ambities van onze school wordt in de periode 2019-2023 gewerkt.

Het schoolplan is voorgelegd aan- en vastgesteld door de medezeggenschapsraad van de school.

Als school zijn we trots op onze kwaliteitszorgcyclus. We besteden veel aandacht aan professionalisering en samen leren. Daarnaast zijn we trots op het pedagogische klimaat. De visie van de school is duidelijk terug te zien in het concrete onderwijsbeleid en handelen van de medewerkers.

Onze ambitie ligt in het vergroten van eigenaarschap van de leerlingen en beter aansluiten bij de verschillende leerstijlen in het didactische aanbod. Tevens willen we het schoolklimaat verder optimaliseren door traumasensitief onderwijs verder te implementeren en aandacht te besteden aan plezier, talent en positief toekomstperspectief.

2. Wie zijn wij?

2.1 Ons schoolbestuur – stichting Orion

2.1.1 Gegevens schoolbestuur

Stichting Orion is het bevoegd gezag van onze en acht andere Amsterdamse openbare scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Deze scholen – vijf scholen voor speciaal onderwijs en vier locaties van het Orion College - bieden onderwijs aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Bezoekadres: Bijlmerdreef 1289-2, 1103 TV Amsterdam

Postadres: Postbus 22222, 1100 CE Amsterdam

Telefoon: 020-346 03 40

E-mail: info@orion.nl

Website: www.orion.nl

2.1.2 Missie Orion

Orion is dé plek waar alle kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Wij stellen de zelfredzaamheid van onze leerlingen hierin centraal.

Hiertoe zijn wij gespecialiseerd in onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Orion gaat voor passend onderwijs voor iedere leerling in Amsterdam en omgeving. Orion wil daarom naast een goede interne doorstroom ook zorgen voor een goede doorstroom richting het regulier onderwijs en richting de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de expertise van Orion niet alleen in ons eigen onderwijs wordt ingezet. Het Expertisecentrum Orion ondersteunt en adviseert scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier en speciaal basis-, en voortgezet onderwijs in Amsterdam en omgeving. Het expertisecentrum Orion biedt ondersteuning op kind-, leerkracht- en schoolniveau.

Wat ons hierin kenmerkt?

Ons onderwijs is gericht op de toekomst van kinderen en jongeren in wonen, werken en welzijn. Daarom stellen we in ons onderwijs de zelfredzaamheid van onze leerlingen centraal. We gaan voor maximale leeropbrengsten op alle leergebieden.

Ons speciaal onderwijs drijft op de deskundigheid van al onze medewerkers in speciale onderwijsbehoeften. Deze deskundigheid is zowel aanwezig bij onze (vak)leraren en onderwijsondersteuners als bij ons gedragsdeskundig en ondersteunend personeel. We hebben afhankelijk van de leerlingpopulatie specifieke voorzieningen, die zichtbaar zijn in de inrichting van de scholen (kleine groepen, specifiek meubilair) en in specifiek lesmateriaal. Daarnaast werken we samen met vaste zorgpartners, die zoveel als mogelijk hun therapie of zorg binnen school aanbieden.

Wij werken in partnerschap samen, vanuit het besef dat wij deelgenoot zijn in het ontwikkelen van een stevige basis van onze leerlingen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Wij hebben onze leerlingen en hun ouders/verzorgers nodig. Onderwijs en opvoeding gaan hand in hand. Ook hebben wij elkaars deskundigheid én onze (keten)partners nodig. Wij stellen ons op als partners voor

het regulier onderwijs en speciaal basisonderwijs. Verder vinden we het belangrijk om meer samenwerking te zoeken met de wijken waar onze scholen staan. Partnerschap vergt dat wij ons – samen lerend – opstellen. Wij willen het iedere dag een beetje beter doen voor onze leerlingen.

Onze scholen zijn openbaar. Dat betekent voor ons dat iedereen welkom is. Alle leerlingen van welke godsdienst of levensbeschouwing dan ook. Onze medewerkers zijn aangesteld op basis van bevoegdheid en bekwaamheid, ongeacht afkomst, leeftijd, godsdienst, en seksuele geaardheid. Wij werken vanuit de overtuiging dat alle leerlingen recht hebben op onderwijs, zodat ze zichzelf en hun talenten leren kennen en ontwikkelen.

Onze kernwaarden zijn veiligheid en respect. Goed kunnen leren en werken kan alleen in een sociaal en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich in de manier waarop wij met elkaar omgaan in en om de school. En in de toestand van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school. Wij gaan respectvol met elkaar om. Dat betekent dat wij elkaar niet afrekenen op fouten, maar het gesprek aangaan over elkaars waarden en normen. Wij willen dat kinderen kunnen zijn wie ze zijn én trots zijn op wie ze zijn.

Om aan deze missie tegemoet te komen, werken wij komende strategisch beleidsperiode (2018-2021) vanuit speerpunten op vier pijlers:

- I - Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken en welzijn;
- II - Samen passend - intern en extern partnerschap;
- III - Samen lerend - leren van en met elkaar en
- IV - De basis is en blijft op orde.

2.1.3 Visie en pijlers Orion

I - Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken en welzijn

Om er voor te blijven zorgen dat Orion dé plek is waar kinderen en jongeren met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn wil Orion de komende beleidsperiode extra investeren op een doorlopend aanbod so-vso(-mbo) voor iedere doelgroep binnen Orion. Zetten wij de vakoverstijgende leerlijnen steviger neer waarbij er gekeken wordt naar de zelfredzaamheid en de talenten van de leerlingen. Wordt ICT doelgericht ingezet om zo goed als mogelijk onderwijs op maat te bieden. Investeren we in het eigenaarschap van de leerling om zo de zelfredzaamheid van de leerling te vergroten. Zorgen we voor een nog veiliger pedagogisch klimaat door te werken vanuit het gedachtegoed rondom trauma-sensitief lesgeven.

Speerpunten 'Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken en welzijn'

1. Binnen Orion is er een doorlopend aanbod so-vso(-mbo).
2. De vakoverstijgende leerlijnen hebben binnen ons onderwijsaanbod een vaste plek.
3. Maatwerk in onderwijs met behulp van ICT.
4. De zelfredzaamheid van de leerling wordt vergroot door te investeren op het eigenaarschap van de leerlingen.
5. De scholen van Orion werken aan een trauma-sensitief schoolklimaat.

II - Samen passend - intern en extern partnerschap

Orion gaat voor passend onderwijs voor ieder kind in Amsterdam en omgeving, zowel voor de kinderen en jongeren op onze scholen als de kinderen en jongeren binnen het regulier basis en voortgezet onderwijs. Hier levert Orion op verschillende manieren haar bijdrage aan.

Om onze leerlingen zo goed mogelijk toe te rusten voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn werken we vanuit van partnerschap. Partnerschap met onze leerlingen, hun ouders/verzorgers, elkaar en onze (keten)partners. We benaderen leerlingen zo veel als mogelijk als eigenaar van hun eigen leerproces. En ouders/verzorgers als deskundigen van hun eigen kinderen.

De samenwerking met een deel van onze (keten)partners zal door de transitie van de jeugdzorg steeds meer onder het dak van de school plaatsvinden. De participatiewetgeving maakt dat wij goed moeten blijven aansluiten bij de arbeidsmarkt en de gemeente. Deze ontwikkelingen maken dat de schoolleiders en leidinggevendenden van het Expertisecentrum Orion en de Orion Werkstraat voor een duidelijke afstemming van verantwoordelijkheden en activiteit moeten zorgen tussen de school zelf de externe dienstverlener. Hiertoe investeren wij in het bekwaam worden van het netwerklederschap binnen onze organisatie.

Voor de Orion Werkstraat betekent dit dat zij een duidelijke afstemming van verantwoordelijkheden en activiteiten tussen de scholen, de gemeente en de arbeidsmarkt mogelijk moeten maken. Orion College Zuid (Orion College Amstel) zal in samenwerking met de Urban voetbalschool onderwijs aanbieden in een nieuwe nevenvestiging op Sportpark de Eendracht. Hierbij is er expliciet aandacht voor de sociale- en werknemersvaardigheden van de leerlingen.

Orion gaat voor passend onderwijs voor iedere leerling in Amsterdam en omgeving. Orion wil daarom naast een goede interne doorstroom ook zorgen voor een goede doorstroom richting het regulier onderwijs en richting de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de expertise van Orion niet alleen in ons eigen onderwijs wordt ingezet. Het Expertisecentrum Orion ondersteunt en adviseert scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier en speciaal basis-, en voortgezet onderwijs in Amsterdam en omgeving. Het expertisecentrum Orion biedt ondersteuning op kind-, leerkracht- en schoolniveau.

Speerpunten 'Samen passend - intern en extern partnerschap'

1. Passend onderwijs voor ieder kind in Amsterdam en omgeving (intern).
2. Passend onderwijs voor ieder kind in Amsterdam en omgeving (extern).
3. Samenwerking ouders.
4. De Orion Werkstraat investeert op intern en extern partnerschap ten behoeve van de arbeidstoeleiding van onze leerlingen.

III - Samen lerend - leren van en met elkaar

Partnerschap vergt dat wij ons samen lerend opstellen. Wij willen het iedere dag een beetje beter doen voor onze leerlingen en daar hebben wij elkaar en onze partners voor nodig.

Alle medewerkers van Orion moeten deskundig zijn en blijven in speciale onderwijsbehoeften en 21^e eeuwse vaardigheden. Hiertoe ziet Orion de professionele ontwikkeling van ons onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel als continue aandachtspunt. Orion werkt aan een kwaliteitscultuur waarbinnen eenieder verantwoordelijkheid neemt en eigenaar is voor de kwaliteit van het onderwijs vanuit de opdracht die hij vervult. Het duiden van data op leerling-, groeps- en schoolniveau is hier een vast onderdeel van. Kennisdeling en kennisontwikkeling gebeurt binnen de scholen, maar worden ook bovenschools opgepakt.

Speerpunten 'Samen lerend - leren van en met elkaar'

1. Orion heeft een stevige kwaliteitscultuur.
2. De kwaliteitscultuur en onderwijsontwikkeling wordt gevoed door 'Onderzoekend Orion'.

IV - De basis is en blijft op orde

Onze basis in kwaliteitszorg, bestuur en beheer is én blijft op orde. Het kwaliteitszorgsysteem van Orion staat. Op alle niveaus wordt cyclisch geëvalueerd en verder ontwikkeld. Scholen doen zelfevaluaties met behulp van ons eigen kwaliteitskader goed onderwijs en deze zelfevaluaties worden gevalideerd door het geschoolde auditteam. Daarnaast vinden er tweejaarlijks tevredenheidsonderzoeken onder ouders en externe partners plaats en volgen de directeuren scholingen passend bij de beleidsontwikkelingen.

Binnen Orion worden de rollen van de Raad van Toezicht, de medezeggenschap, de bestuurder, de directies en stafbureau met grote betrokkenheid, rolvast én op robuuste wijze uitgevoerd. De MT's van de scholen bestaan uit de directeur, zorgcoördinator en teamleider(s). Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijsinhoud en bedrijfsvoering op hun school. Orion is financieel gezond. Inkoop, contractbeheer en de administraties zijn geprofessionaliseerd.

Om de stevige basis op alle beleidsterreinen te behouden richt Orion zich de komende jaren op goed personeelsbeheer en -beleid, waarbij Orion voorziet in stimulerende arbeidsomstandigheden en een beheersbare werkdruk, zodat het aantrekkelijk is en blijft om bij ons te werken. Verstevigen en verbreden wij de sociale en fysieke veiligheid op onze scholen. Komen we optimaal tegemoet aan de zware ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen door te investeren in de professionalisering van al ons personeel en door een goede afstemming met onze (keten)partners. Hierbij maken wij gebruik van het doelgroepenmodel als gespreksmodel.

Landelijke ontwikkelingen

In het kader van de nieuwe wetgeving in het funderend onderwijs wordt door de po-raad, de vo-raad en het lecsso in samenwerking met de ministeries van ocv en vws gezocht naar een antwoord op de vraag hoe het speciaal onderwijs in te passen in het po dan wel in het vo. Hierbij gaat het om vraagstukken over het salaris in het vso, de bekostiging van de praktijklokalen en de emb-leerlingen (ernstig meervoudig beperkte leerlingen). Orion zal deze ontwikkelingen op de voet volgen.

Speerpunten 'De basis is en blijft op orde'

1. Orion behoudt op alle terreinen de goede stevige basis die afgelopen jaren is opgezet.
2. Orion heeft duidelijk in beeld aan welke ondersteuningsbehoeften tegemoet gekomen moet worden en past zich hier zo nodig op aan.
3. De leraren en ondersteuners van Orion doen ertoe.
4. Orion verstevigt het personeelsbeleid.
5. Alle medewerkers van Orion handelen privacy-bewust.

2.1.4 Kwaliteitsbeleid Orion

Het kwaliteitsbeleid van Orion is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. Kwaliteit wordt integraal benaderd

Het kwaliteitsbeleid van Orion hangt samen met de visie, de missie en de identiteit van de scholen. Integraal kwaliteitsbeleid heeft duidelijke consequenties voor andere beleidsdomeinen:

- Personeelsbeleid: personeelsontwikkeling, professionalisering, aanname beleid, competentie-profielen e.d.
- Veiligheidsbeleid: onderdeel van het integraal veiligheidsbeleid is het beleid t.a.v. sociale en fysieke veiligheid. Dit is onderdeel van het onderzoekskader 2017 van de inspectie.

Een integrale benadering van kwaliteit betekent ook dat de verschillende aspecten van kwaliteit in samenhang worden aangepakt en dat de verschillende taak- en functiegroepen, die binnen Orion bezig zijn met kwaliteit van het onderwijs, elkaar kennen en versterken.

2. Er is een heldere organisatie van kwaliteit

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van iedereen die aan de kwaliteit van het onderwijs werkt zijn helder. In het functieboek van Orion staan alle functie- en taakgroepen beschreven. In het kader van dit beleidsdocument volgt onderstaand een korte duiding van de taken en verantwoordelijkheden van een aantal relevante taken en functies ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs:

- Leraar: De leraar geeft onderwijs en begeleidt leerlingen, levert een bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs en is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. De leraar schrijft groepsplannen (op basis van de ontwikkelingsperspectieven), geeft activerend en doelgericht les, analyseert opbrengsten (waaronder toetsresultaten), verbindt daar conclusies aan en past het eigen handelen daarop aan.
- Teamleider (Intern begeleider): De teamleider is samen met het team verantwoordelijk voor het bereiken van de onderwijsdoelen. Iedere teamleider is resultaatverantwoordelijk. Hiertoe doet de teamleider klassenobservaties en voert individuele en teamgesprekken m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de medewerkers (gesprekscyclus en teamontwikkelplannen). Dit gebeurt aan de hand van data op het niveau van de leerlingen (individueel, groeps- en bouw/schoolniveau) en teamleden (individueel en teamniveau). De data op het niveau van de leerlingen en de leraren worden in de analyse aan elkaar verbonden.
- Directeur: De directeur is integraal verantwoordelijk voor het onderwijs en de organisatie van de school; ontwikkelt het kwaliteitsbeleid van de school; participeert in de beleidsvorming van de stichting; verzorgt de uitvoering van het onderwijsproces en is eindverantwoordelijk voor het personeelsmanagement. De directeur stuurt de teamleiders aan en is verantwoordelijk voor analyse op schoolniveau. De directeur heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs van de school, weet waar verbeter- en ontwikkelpunten liggen en neemt deze mee in de beleidsontwikkelingen.
- Auditoren auditteam: Dit zijn directeuren, teamleiders en zorgcoördinatoren uit de scholen die elk jaar twee kwaliteitsgebieden auditeren op de scholen. Zij doen de verificatie van de zelfevaluatie van de scholen.
- Beleidsmedewerker schoolontwikkeling en kwaliteitszorg: De beleidsmedewerker is verantwoordelijk voor het bovenschoolse kwaliteitsbeleid, de monitoring van en sturing op de onderwijskwaliteit en het kwaliteitsbeleid op de scholen en rapporteert hierover aan de bestuurder. Op basis van bovenschoolse data (uit bijvoorbeeld interne audits, tevredenheidsonderzoek etc.) zet de beleidsmedewerker ontwikkelingen in gang. In het kader van het bestuurlijk toezicht treft de beleidsmedewerker voorbereidingen en is contactpersoon richting de inspectie van het onderwijs.
- Bestuurder: De bestuurder is eindverantwoordelijke voor kwaliteit van het onderwijs van de scholen en de stichting als geheel. De bestuurder monitort middels de managementrapportages van de scholen en de rapportages van de beleidsmedewerker schoolontwikkeling (waaronder de jaarlijkse rapportage kwaliteit voor de RvT) en ontleent hier inzicht aan t.b.v. verdere beleidsontwikkeling.
- Raad van Toezicht: De Raad van Toezicht ziet toe op de besturing van de stichting als geheel en neemt daartoe kennis van de kwaliteit en het kwaliteitsbeleid van de stichting.

3. Werken aan kwaliteit van het onderwijs is een continu en cyclisch proces

Orion werkt stichtingbreed op een planmatige en datagestuurde manier aan deze doelen. Daarbij wordt de 4D-systematiek van data, duiden, doelen, doen aangehouden. Verbeterpunten worden gebaseerd op een analyse van de aanwezige data, er worden realistische doelen gesteld en resultaten worden geëvalueerd. Ook het kwaliteitszorgsysteem zelf wordt cyclisch geëvalueerd.

4. Centraal wat kan, decentraal waar mogelijk

Er is zoveel als mogelijk Orion-breed vastgelegd zodat de scholen zich maximaal kunnen toeleggen op de daadwerkelijke uitvoering van het kwaliteitsbeleid binnen de schoolspecifieke situatie. In het integrale kwaliteitsbeleid wordt het Orion-brede beleid, de procedures, de formats en de werkwijzen beschreven.

2.2 Onze school

2.2.1 Schoolgegevens

Bezoekadres: Wibautstraat 220-222

Postadres: 1097 DN Amsterdam

Telefoon: 020-6442232

E-mail: orioncollegeamstel@orion.nl

Website: www.orioncollegeamstel.nl

BRIN-nummer: 21EJ

2.2.2 Leerlingenpopulatie

Op het Orion College Amstel zitten leerlingen die een ondersteuningsbehoefte hebben op het gebied van gedrag, vooropgesteld externaliserend gedrag. De leerlingen hebben onder andere veelal last van hyperactiviteit, emotieregulatieproblematiek, agressieregulatieproblemen, oppositioneel-opstandig gedrag, concentratieproblemen, motivatieproblemen, sociale problematiek, autistische problematiek en problemen in de morele ontwikkeling.

Onderliggend aan de duidelijk merkbare externaliserende problematiek liggen regelmatig cognitieve beperkingen, internaliserende problemen zoals angst en neerslachtigheid en/of negatieve levenservaringen of trauma's.

In de basis heeft de leerlingenpopulatie van het Orion College Amstel de volgende ondersteuningsbehoeften:

- werken in kleine groepen met veel ruimte voor individuele aandacht
- duidelijke structuur, regels en grenzen
- een positief klimaat met de focus op aanmoediging en bekrachtiging
- een opvangruimte waar ze onder begeleiding kunnen ontstressen
- vertrouwenspersonen in de school waarbij ze terecht kunnen
- een schoolklimaat waarbij er naar hen geluisterd wordt
- praktisch onderwijs dat aansluit op hun belevingswereld
- een gestructureerd maar afwisselend dagprogramma
- begeleiding in de sociale interactie met leeftijdgenoten en volwassenen

2.2.3 Missie school

Het Orion College Amstel is een school waar jongeren welkom zijn, die door hun gedrag (nog) geen regulier onderwijs kunnen volgen. Daarnaast is een deel van onze leerlingenpopulatie moeilijk lerend of heeft een lichte cognitieve beperking.

Door een sensitief en positief pedagogisch schoolklimaat neer te zetten en onderwijskundig maatwerk te leveren wil het Orion College Amstel het uiterste uit de leerlingen halen en hen een goede basis bieden voor een zo sterk mogelijke positie in onze maatschappij. Dit betekent dat wij ons richten op de brede ontwikkeling van de leerling: naast de didactische ontwikkeling ook op de sociale ontwikkeling, emotionele ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling en op de ontwikkeling van basale en specifieke arbeidsvaardigheden.

2.2.4 Visie school

Visie op onderwijs en leren

Op het Orion College Amstel leeft de overtuiging dat elk kind wil leren, ook wanneer de motivatie wellicht niet (duidelijk) zichtbaar is. Wij zien het als onze taak om het onderwijs zo vorm te geven dat het bij elk kind de intrinsieke motivatie om te leren naar boven wordt gehaald, onder andere door de inzet van passie, lef, creatief denken, flexibiliteit in handelen en de leerling te betrekken in het

onderwijs. De leerling moet eigenaar zijn over zijn of haar eigen ontwikkeling. Door middel van goede coaching en begeleiding wordt het eigenaarschap van de leerling bevordert waarbij de focus ligt op:

- de sociale en maatschappelijke competenties van de leerling
- het vergroten van een positief zelfbeeld in de brede ontwikkeling met aandacht voor talenten en leerstijlen

Hiertoe zet OCA in op een innovatief curriculum met duidelijke doorgaande leerlijnen die elkaar ondersteunen en maatwerk mogelijk maken. We streven naar diversiteit in het aanbod en in de aanpak, waarbij we leerlingen met verschillende cognities en leerstijlen uitdagen en prikkelen tot leren. Een belangrijk uitgangspunt voor onze doelgroep is dat de onderwijsinhoud gekoppeld moet zijn aan de voor hun (toekomst) relevante praktijk.

Visie op het schoolklimaat

Wij vinden het van groot belang om onze leerlingen binnen het schoolklimaat de volgende onderdelen te leren:

“Leer mij wat ik goed kan en wat ik hier later mee kan bereiken”

Om goed te kunnen functioneren in de maatschappij hechten wij naast belangrijke basale kennis en vaardigheden vooral ook waarde aan de sociale en emotionele ontwikkeling en een positief en haalbaar toekomstperspectief. Dit betekent dat wij ons naast kennisoverdracht en oefening van vaardigheden richten op de acceptatie en het inzicht van de leerling in de eigen capaciteiten en talenten, maar ook de moeilijke uitdagingen en eventuele beperkingen. We zetten ons actief in om het zelfinzicht van alle leerlingen te vergroten.

“Leer mij mezelf en anderen te accepteren en respecteren”

Belangrijke kernwaarden in ons pedagogisch klimaat zijn respect en verantwoordelijkheid. Respect komt tot uiting in het feit dat we uitdragen dat we alle leerlingen accepteren zoals ze zijn, zowel met hun krachten als hun klachten. Daarnaast benadrukken we de waarde van diversiteit op school en in de samenleving. We streven ernaar dit respect over te dragen naar de houding van onze leerlingen jegens anderen.

“Leer mij hoe ik het zelf kan doen”

Andere belangrijke uitgangspunten in de visie van de school zijn het stimuleren van zelfredzaamheid, zelfstandigheid, autonomie en eigenaarschap van de leerling. Dit willen wij centraal stellen door middel van dialoog en samenwerking met de leerling (en ouders/opvoeders). Dit willen we onder andere bereiken door het perspectief voor de leerling in het ontwikkelingsperspectiefplan samen met de leerling uit te werken en vast te stellen, zodat de leerling zeggenschap heeft over zijn/haar ontwikkeling. Daarnaast hechten wij waarde aan een curriculum waarbinnen leerlingen in het kader van zelfredzaamheid de belangrijkste principes leert.

“Leer mij te herstellen bij tegenslagen en problemen zelfstandig op te lossen.”

We zijn in ons pedagogisch klimaat gericht op het bieden van kansen en herstel. Fouten maken mag: we focussen op hoe de leerling herstelt en wat de leerling leert van de fout. Door veel individuele aandacht voor wat onze leerlingen goed doen en goed kunnen, proberen we de focus van de leerling te verleggen van klachten naar krachten.

Om te kunnen bereiken dat de leerlingen deze competenties gaan beheersen hebben wij ons schoolklimaat als volgt ingericht:

- *Gericht op transparant en voorspelbaar handelen:*

Het Orion College Amstel zet in op transparant en voorspelbaar handelen naar de leerlingen toe. Dat wil zeggen dat medewerkers veelal werken met vaste structuren, hardop uitspreken wat zij zullen gaan doen en werken met duidelijke waarschuwingssystemen. Op deze manier wordt de situatie voor de leerlingen zo voorspelbaar mogelijk.

- *Gericht op dialoog met de leerling:*

We streven ernaar om zoveel mogelijk samenwerking met en ervaren autonomie en eigenaarschap door de leerlingen te bewerkstelligen. We besteden aandacht aan de dialoog met de leerlingen ten behoeve van meerdere doeleinden. Ten eerste leren de leerlingen op deze manier om hun gedachten en gevoelens op een correcte wijze onder woorden te brengen. Ten tweede kunnen de medewerkers van school beter aansluiten op de behoeften van de leerlingen wanneer hierover gesproken wordt. In gesprek met de leerling streeft het schoolpersoneel ernaar om de leerling te leren zelf oplossingsgericht te denken en niet de oplossing voor de leerling aan te dragen.

- *Gericht op succeservaringen:*

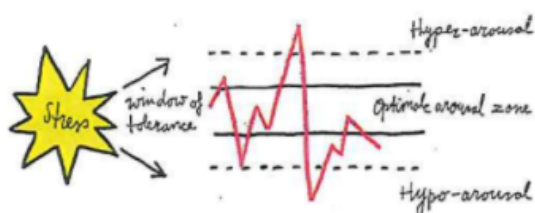
De school probeert voor elke leerling te zoeken naar manieren om succeservaringen op te doen. Door bijvoorbeeld met interne en externe stages en specialisaties aan te sluiten bij capaciteiten en talenten van de leerling. Tevens besteedt de school aandacht het behalen van certificaten op verschillende momenten in de schoolcarrière. Door middel van een doorlopend en afwisselend aanbod in beroepsoriëntatie en wordt er samen met de leerling naar gestreefd om voor elke leerling een concreet, passend en haalbaar toekomstperspectief te creëren.

- *Gericht op kansen en herstel:*

Fouten maken mag! Dit zien wij als belangrijk onderdeel binnen een leerproces. Belangrijk is wel hoe leerlingen omgaat met hun fouten. We proberen een setting neer te zetten waarbinnen leerlingen bereid zijn om hun fouten goed te herstellen en hier lering uit te trekken. Vanuit school worden onderdelen als reflectie, bewustzijn van wat er fout ging en hoe het anders kan, een goede oplossing aandragen en situaties uitpraten gestimuleerd.

- *Gericht op stressreductie & (zelf)regulatie (traumasensitief schoolklimaat)*

Omgaan met stress en dit zelf kunnen reguleren zien wij als een zeer belangrijke vaardigheid om succesvol te kunnen participeren binnen onze samenleving. Onze focus ligt op het signaleren van stress in het algemeen en trauma specifiek en op het aanleren van effectieve regulatiestrategieën aan onze leerlingen. Wij houden rekening met de zogenaamde 'window of tolerance'.



Bij stress kunnen leerlingen uit dit 'raampje' schieten en komen ze in een staat van hyperarousal of hypo-arousal. Leerlingen met negatieve levenservaringen hebben een kleiner 'raampje' waar ze sneller uit zullen schieten. Op het moment dat dit gebeurt schakelt de leerling over naar een staat van overleving, waarbij alle hogere denkprocessen worden uitgeschakeld. Hierbij is het noodzakelijk om eerst de stress te verlagen, voordat de leerling weer goed te bereiken is met een gesprek. In ons handelen en middels onze achterwachtprocedure houden wij hier rekening mee. Wij zijn ons tevens bewust van de 'onzichtbare koffer' die elke leerling met zich meedraagt, met hierin overtuigingen van zichzelf, anderen en de wereld, die negatief gekleurd kunnen zijn door negatieve levenservaringen.

- *Gericht op een gezonde levensstijl*

De school moet dienen als gezonde omgeving die bijdraagt aan een optimale ontwikkeling van lichaam en geest. Wij stimuleren gezonde keuzes bijvoorbeeld door rookvrije school te zijn, met een gezonde schoolkantine, waarbij wij water drinken gedurende de dag actief stimuleren. Wij zien het als onze taak dat wij leerlingen moeten leren hoe zij lichamelijk én geestelijk een gezond burger zijn of worden. Hiertoe hebben lessen over geestelijke en fysieke gezondheid en keuzes ten aanzien van een gezonde levensstijl een vaste plek in ons curriculum. In de onderstaande piramide is per basisbehoefte weergegeven wat een leerling nodig heeft voor een optimale ontwikkeling. Wij streven naar een holistisch aanbod op alle onderdelen van deze piramide.



- *Gericht op preventie van polarisatie*

Ter preventie van polarisatie (en radicalisering) wordt vooral gewerkt aan het neerzetten van een setting waarbij alle leerlingen zich betrokken en gesteund voelen. Het grootste gedeelte van de leerlingenpopulatie heeft negatieve schoolervaringen en kan zich buitengesloten hebben gevoeld of zelfs een negatief wereldbeeld hebben ontwikkeld. Om dit te herstellen is het belangrijk dat leerlingen zich onderdeel voelen van de school en geen buitensluiting meemaken. Tevens is het bieden van een positief en haalbaar toekomstperspectief een belangrijke factor. De volgende drijfveren die kunnen leiden tot radicalisering moeten zoveel mogelijk worden beperkt:

1. Gevoel van groepsgebaseerde achterstellingen/gevoel van groepsdreiging
2. Onzekerheid over identiteit
3. Gevoel van onbeduidendheid (dat je niets betekent) en zoektocht naar betekenis

Visie op partnerschap & professionalisering

Gedrag verandert niet zomaar en negatieve overtuigingen maken niet moeiteloos plaats voor nieuwe positieve overtuigingen. Om op didactisch, sociaal, emotioneel en professioneel gebied te leren is stimulatie en herhaling op alle gebieden nodig. Wenselijk hiervoor is een nauwe samenwerking tussen alle belangrijke personen uit het netwerk van de leerling. Zodat de sleutelfiguren uit dit netwerk dezelfde boodschap uitdragen aan de leerling. Dit biedt ten eerste voorspelbaarheid en ten tweede kan de leerling dan leren binnen de verschillende leefgebieden; op school, thuis en in de vrije tijd. Hiertoe achten wij afstemming en samenwerking met ouder(s)/opvoeder(s) en de jeugdhulpverlening van groot belang.

3. Onderwijsproces

3.1 Huidig beleid onderwijsproces

3.1.1 Aanbod

Uitstroomprofielen

Het aanbod is afgestemd op de volgende twee uitstroomprofielen die het Orion College Amstel heeft voor de leerlingen:

- Arbeid: onder arbeid valt uitstroom naar de (begeleide) arbeidsmarkt of uitstroom richting een MBO entree opleiding.
- Vervolgonderwijs: Onder vervolgonderwijs valt de uitstroom naar VMBO (basisberoepsgerichte-, kaderberoepsgerichte leerweg) en MBO niveau 2. Op het Orion College Amstel worden in de onderbouw alle verplichte vakken van het VMBO (basisberoepsgerichte of kaderberoepsgerichte leerweg) aangeboden. Aan het einde van het 2e leerjaar wordt bepaald of leerlingen met VMBO niveau qua gedrag en cognitie tussentijds kunnen uitstroom naar een VMBO-school of dat zij zich op het Orion College Amstel verder gaan ontwikkelen en toewerken naar uitstroom naar MBO niveau 2. Diplomerings in VMBO niveaus is op het Orion College Amstel dus niet mogelijk.

Vakken

De vakken die in de onderbouw worden aangeboden zijn:

Nederlands, Engels, rekenen/wiskunde, loopbaanoriëntatie & burgerschap, wereldoriëntatie (aardrijkskunde & geschiedenis), biologie, sociale vaardigheden, economie, natuur- & scheikunde, informatie- & communicatietechnologie, techniek, consumptieve techniek en lichamelijke opvoeding.

De vakken die in de bovenbouw worden aangeboden zijn:

Nederlands, Engels, rekenen/wiskunde, loopbaanoriëntatie & burgerschap, wereldoriëntatie (aardrijkskunde, geschiedenis, biologie en eventueel economie), sociale vaardigheden, informatie- & communicatietechnologie, techniek, consumptieve techniek en lichamelijke opvoeding.

3.1.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Bij elke leerling werken we aan de hoogst haalbare resultaten op alle leer- en ontwikkelingsgebieden. Onderstaand wordt uitgelegd hoe wij de ontwikkeling van de leerlingen plannen, hoe we de vorderingen bepalen en hoe we de resultaten in de loop van de tijd volgen.

Ontwikkelingsperspectief (OPP)

Om de uiteenlopende werkzaamheden op elkaar af te stemmen en optimale kwaliteit te bieden aan de individuele leerling, wordt gewerkt met een ontwikkelingsperspectiefplan voor elke leerling (OPP). Bij het tot stand brengen van dit document speelt de orthopedagoog/zorgcoördinator een centrale rol, maar ook andere disciplines en de leraar beschrijven wat zij willen bereiken met een leerling. De doelen worden in het OPP genoteerd. Twee keer per jaar wordt er geëvalueerd en worden de resultaten en de nieuwe doelen met ouders en de leerling besproken.

Bij het evalueren van het OPP staan de vorderingen van de leerling en het handelen van de leraar centraal en worden de verschillende werkzaamheden van de diverse professionals op elkaar afgestemd. Met behulp van het OPP wordt gestreefd naar:

- goed zicht op vorderingen van de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van de leerling;
- goed zicht op de resultaten die de leraar met zijn of haar leerlingen bereikt;
- bieden van betere kwaliteit door meer verantwoording;
- systematische controle op werkafspraken;

- afstemming tussen diverse medewerkers;
- afstemming met ouders, leerlingen en instellingen.

Leerlingvolgsysteem (LVS)

De toetsresultaten worden opgeslagen in ons leerlingvolgsysteem SOM, in Google Drive en in het OPP. De ontwikkeling van leerlingen op sociaal-emotionele gebied wordt vastgelegd in het OPP van elke leerling en geanonimiseerd in een schoolbrede analyse.

Schoolstandaard

De school werkt opbrengstgericht aan de resultaten van haar onderwijs. Hiertoe heeft de school een schoolstandaard opgesteld. Hiermee beschrijven we naar welke niveaus we met ons onderwijs toe werken. Alle leerlingen worden hierop ingeschaald en voor iedereen wordt een verwacht uitstroomniveau bepaald in het OPP. Bij elke evaluatie van het OPP bekijken we of de leerling nog goed op schema zit voor zijn uitstroomniveau. Aan de hand daarvan stellen wij ons onderwijs en onze begeleiding bij om een zo hoog mogelijk uitstroomniveau voor elke leerling te behalen.

		OCZ VSO							Uitstroomrichting
Bouw		OB		MB		BB			
Leeftijd		13	14	15	16	17	18	19	
Gevorderd	15%	11 - 12		13 - 14		14 - 15			Vervolgonderwijs: VMBO / MBO2
Voldoende	95%	8- 9-10		9 - 10 -11		11 - 12			Arbeid: vrije bedrijf / MBO1
Minimum	100%	6 -7 8		7 - 8 - 9		8 - 9 10			Arbeidsmatige dagbesteding / SWV

3.1.3 Didactisch handelen

Er worden binnen de school hoge eisen gesteld aan de didactische competenties van de leraren en er wordt cyclisch gewerkt aan de verbetering hiervan. Hiervoor wordt jaarlijks een meting gedaan van de didactische en de organisatorische competenties van de leraren. In het 'Kwaliteitskader voor goed onderwijs' van Orion staat beschreven waar het didactisch handelen van een leraar aan dient te voldoen. In de kern komt het erop neer dat de leraar activerend en doelgericht lesgeeft, de opbrengsten analyseert (waaronder toetsresultaten), daar conclusies aan verbindt en het eigen handelen daarop aanpast.

De school maakt voor de meting van de competenties gebruik van een kijkwijzer. De metingen worden met de leraren geanalyseerd en op basis daarvan worden professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het gewenste leraargedrag wordt in concrete afspraken vastgelegd.

Alle leraren worden jaarlijks tenminste 2x geobserveerd en hebben een begeleidingsgesprek met de teamleider. In de gesprekkencyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt het behalen van de gestelde doelen systematisch besproken.

3.1.4 Onderwijstijd

De schooltijden zijn dagelijks van 08:30 uur tot 14:30 uur en de lessen duren 50 minuten. De school opent haar deuren om 08:25 uur, zodat de leerlingen om 08.30 uur in hun klaslokaal kunnen zijn. De dag begint en eindigt met een mentormoment waarbij de mentor door middel van een bordsessie een check-in en check-out met de leerlingen doet. Hierin komt onder andere naar voren hoe de leerling zich voelt aan het begin en aan het einde van de dag, aan welk individueel doel er gewerkt wordt die dag (afgesteld op het OPP van de leerling) en de leerling reflecteert aan het einde van de dag over zijn of haar tevreden ten aanzien van het gestelde doel. Tenslotte wordt er aandacht besteed aan de dagplanning en belangrijke mededelingen. Het effectief benutten van de voorgeschreven onderwijstijd ziet het Orion College Amstel als één van de voorwaarden voor het

leveren van onderwijskwaliteit. Hiertoe zijn aparte mentormomenten op elke lesdag geroosterd, zodat het lesrooster ziet er als volgt uit (maandag t/m vrijdag):

Mentormoment	08:30 – 08:40 uur
1 ^e uur	08:40 – 09:30 uur
2 ^e uur	09:30 – 10:20 uur
Pauze	10:20 – 10:35 uur
3 ^e uur	10:35 – 11:25 uur
4 ^e uur	11:25 – 12:15 uur
Pauze	12:15 – 12:40 uur
5 ^e uur	12:40 – 13:30 uur
6 ^e uur	13:30 – 14:20 uur
Mentormoment	14:20 – 14:30 uur

De verdeling van het aantal uren per vak in één lesweek is in de onderstaande urentabel weergegeven:

vak	Leerjaar 1A A/V	Leerjaar 1B A/V	Leerjaar 2A A/V	Leerjaar 2B A/V	Leerjaar 3A Arbeid	Leerjaar 3B Vervolg	Leerjaar 3C Vervolg/Arbeid	Leerjaar 4A MBO Z&W	Leerjaar 4B MBO H&O	Leerjaar 4C Arbeid
NL	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1
R/W	4	4	4	4	2	4	2	3	3	1
EN	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
LB	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
WO-OB	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
WO-BB	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
BIO	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
SoVa	2	2	2	2	1	1	1	2	2	0
CT	1	1	1	1	0,5	0,5	0,5	0	0	0
TE	1	1	1	1	0,5	0,5	0,5	0	0	0
LO	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1
ICT	2	2	2	2	0	1	0	0	0	0
NaSk	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
EC	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
CKV	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
RV	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
ZW	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
MU	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
ST	0	0	0	0	18	12	18	18	18	24
Lesuren klas	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

3.1.5 Samenwerking

3.1.5.1 Samenwerking Stichting Orion

• Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Door de wet Passend Onderwijs zijn de samenwerkingsverbanden passend onderwijs voor po en vo per 1 augustus 2014 verantwoordelijk voor passend onderwijs voor alle leerlingen in hun gemeenten. Dat betekent dat deze samenwerkingsverbanden beslissen over de vraag welke ondersteuning een leerling nodig heeft en hoe deze geleverd zal worden. Hierbij wordt naast het regulier onderwijs onderscheid gemaakt tussen lichte, medium en zware ondersteuning. Orion is een aanbieder van de zware ondersteuningsarrangementen.

Orion is bestuurlijk verbonden aan de twee samenwerkingsverbanden Amsterdam/Diemen. Daarnaast verzorgt Orion ook speciaal onderwijs aan leerlingen uit de samenwerkingsverbanden in de omgeving van Amsterdam. Ook zijn er met verschillende samenwerkingsverbanden een samenwerkingsrelatie om de expertise over onderwijs met speciale onderwijsbehoeften over te dragen aan het regulier onderwijs. Hiertoe vindt regelmatig een gesprek plaats tussen de bestuurder en de coördinator van het Expertisecentrum Orion met de directeur-bestuurders van deze samenwerkingsverbanden in de omgeving van Amsterdam.

Sinds eind 2016 is Orion bestuurlijk aangesloten bij de twee samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs in Amsterdam Diemen:

SWV Amsterdam Diemen PO	PO 27-07
SWV Amsterdam Diemen VO	VO 27-08

Vanuit de regionale functie die de Orionscholen hebben wordt er in ieder geval onderwijs verzorgd aan leerlingen uit onderstaande 13 samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs:

SWV Zaanstreek PO	PO 27-05
SWV Zaanstreek VO	VO 27-06
SWV Amsterdam Diemen PO	PO 27-07
SWV Amsterdam Diemen VO	VO 27-08
SWV Amstelronde PO	PO 27-08
SWV Amstelland en de Meerlanden VO	VO 27-09
SWV Flevoland Gemeente Almere PO	PO 24-01
SWV Flevoland Gemeente Almere VO	VO 24-01
SWV Passenderwijs PO	PO 26-04
SWV VO regio Utrecht West	VO 26-04
SWV Waterland PO	PO 27-06
SWV Waterland VO	VO 27-07
SWV Haarlemmermeer PO	PO 27-10

In een aantal samenwerkingsverbanden is sprake van een zeer intensieve samenwerking. Het Expertisecentrum Orion verzorgt de ondersteuning voor: SWV Amsterdam/Diemen VO en SWV Amstelronde PO.

- **Expertisecentrum Orion**

Orion zet zich middels het Expertisecentrum Orion in om een waardevolle bijdrage te leveren aan passend onderwijs in Amsterdam en omgeving. Orion ziet het delen van kennis en expertise met het regulier onderwijs als taak en heeft daarmee als doel de samenwerking met regulier onderwijs te verbeteren. Enerzijds om zo de basisondersteuning van het regulier onderwijs te versterken, anderzijds om leerlingen met speciale onderwijsbehoeften al eerder een passend aanbod te kunnen bieden binnen de basisschool of zo nodig binnen het speciaal onderwijs. De kracht van het expertisecentrum is dat er vanuit de praktijkervaring in het speciaal onderwijs de vertaalslag gemaakt kan worden naar het regulier onderwijs. Het expertisecentrum werkt vraaggestuurd op basis van de ondersteuningsvraag van de school. De focus ligt daarbij op het versterken van competenties van onderwijsprofessionals en hun leerlingen. Alle scholen in Amsterdam en omstreken kunnen een beroep doen op ondersteuning vanuit het Expertisecentrum Orion. In een intake gesprek zullen de vragen en ondersteuningsbehoefte van de school worden besproken, waarna er wordt gekeken welk aanbod vanuit het expertisecentrum passend is bij de wensen van de school. Het expertisecentrum streeft ernaar snel en laagdrempelig te zijn.

Het expertisecentrum biedt ondersteuning op kind-, leerkracht- en schoolniveau. Wij bieden maatwerk waarbij de inhoud altijd is afgestemd op de vraag. Voorbeelden hiervan zijn het uitvoeren van een observatie, ondersteuning van de leerling, klassenconsultaties, coaching on-the-job, beeldcoaching, intervisie begeleiding. Ook verzorgen wij diverse workshops, studiedagen of trainingen, bijvoorbeeld in het kader van traumasensitief lesgeven, autismevriendelijk onderwijs, aangepaste leerlijnen voor moeilijk lerende kinderen, ernstige gedragsproblemen, effectief leerkrachtgedrag, oplossingsgericht denken en werken, versterken van de interne zorgstructuur. Naast bovenstaand aanbod biedt het expertisecentrum, in samenwerking met het SWV A'dam/Diemen, 'Onderwijs Thuis' voor leerlingen die *langdurig* thuis zitten door ziekte en/of internaliserende problematiek.

- **Overleg met de Gemeente Amsterdam**

Jaarlijks gesprek met de wethouder

Conform het toezichtkader van de gemeente vindt er jaarlijks een gesprek met de wethouder plaats. Daarnaast is er op verschillende terreinen (onder meer huisvesting, kwaliteitszorg en opvang extreem moeilijke leerlingen) intensief ambtelijk overleg geweest.

OSO (Overlegorgaan Speciaal Onderwijs)

Het OSO is het overlegorgaan voor alle schoolbesturen voor speciaal onderwijs en de gemeente Amsterdam. Hier worden afspraken gemaakt tussen de gemeente Amsterdam en de besturen over onder meer het huisvestingsbeleid, de inzet van gemeentelijke middelen die zijn bedoeld voor kwaliteitsverbetering van het speciaal onderwijs en de ontwikkeling van Passend Onderwijs.

- **Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam**

Stichting Orion maakt onderdeel uit van de vereniging de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. De Federatie bestaat uit acht openbare schoolbesturen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs in Amsterdam. De openbare identiteit van onze stichtingen is de belangrijkste overkoepelende waarde die ons bindt. De identiteit van de openbare school wordt bepaald door de mensen die samen de school vormen en de waarden die zij met elkaar delen. Identiteit is dus geen kwestie van kiezen, maar van delen. Iedereen is op onze scholen welkom, ongeacht afkomst, religie of sociaal-economische achtergrond. Wij geven samen met iedereen ons onderwijs vorm.

- **BBO (Breed Bestuurlijk Overleg)**

Orion participeert in het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO). Het BBO is de vereniging van de schoolbesturen van het Primair Onderwijs en het Speciaal Onderwijs te Amsterdam. In de afgelopen jaren is het BBO een belangrijke partner van de gemeente geworden bij de ontwikkelingen en de uitvoering van het Onderwijs & Jeugdbeleid.

- **OSVO (Overleg Schoolbesturen Voortgezet Onderwijs)**

Orion is lid van de vereniging OSVO, bestaande uit alle schoolbesturen voor voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in Amsterdam. De leden van de vereniging overleggen regelmatig over gezamenlijke ontwikkelingen en wisselen informatie uit over projecten in de stad.

Het lidmaatschap van OSVO is van belang voor de ontwikkeling van Passend Onderwijs, waarvoor samenwerking tussen het regulier VO, MBO en het VSO nadrukkelijk vormgegeven gaat worden.

- **Samenwerking met zorg- en ketenpartners:**

Elke Orionschool heeft bij haar doelgroep passende zorg- en ketenpartners. Bij de start van het schooljaar in 2018-2019 is de samenwerking met de partners vanuit de Specialistische Jeugdzorg op het Speciaal Onderwijs (SJSO) op de scholen van start gegaan. Hierbij is de aandacht uitgegaan naar het vormgeven van een duidelijke afstemming van verantwoordelijkheden en activiteit tussen de school zelf en de externe jeugdzorgaanbieder en ouder kind teams. In paragraaf 3.1.5.2 staat beschreven met welke zorg- en ketenpartners onze school samenwerkt.

3.1.5.2 Samenwerking Orion College Amstel

Er wordt zoveel als mogelijk gewerkt vanuit het principe één kind één plan, hiertoe

- is het interne netwerk zo georganiseerd dat eenieder zich verantwoordelijk en betrokken voelt bij de ontwikkeling van de leerling en de school
- gaan we uit van actief partnerschap met leerling en ouder(s)/opvoeder(s)
- komen de SJSO-partners optimaal tegemoet aan ondersteuningsbehoeften van de doelgroep
- is er een blijvende afstemming met de aanleverende scholen en de verschillende vervolgbestemmingen arbeidsveld

- **Samenwerking ouders**

We hechten veel waarde aan een nauwe samenwerking met ouder(s) en opvoeder(s). Bij de start van de leerling bij ons op school vindt er een uitgebreid intakegesprek plaats met ouder(s)/opvoeder(s) en de leerling. Hierbij vragen we de verwachtingen en wensen van ouder(s)/opvoeder(s) uit, zodat we ons onderwijs hier zo goed mogelijk op af kunnen stemmen. We gaan na bij ouders op welke manier zij het prettig vinden om met de mentor en/of andere medewerkers van de school contact te onderhouden, zodat we hier waar mogelijk op aan kunnen sluiten. Tevens vragen we ouder(s)/opvoeder(s) om mee te denken over de onderwijsbehoeften en ondersteuningsbehoeften van de leerling en de hierop in te zetten aanpak.

Naast de vaste contactmomenten in het schooljaar, zoals de ouderavond, OPP-voortgangs- en evaluatiegesprekken en het huisbezoek, onderhoudt de mentor structureel contact met de ouder(s)/opvoeder(s). Een afspraak is dat er minimaal één keer per twee weken contact is met ouder(s)/opvoeder(s) over de voortgang van de leerling. In dit contact focust de mentor niet alleen op de aandachtspunten maar deelt ook juist de successen met ouders.

We streven ernaar om het contact zo laagdrempelig mogelijk te maken. Dit doen we onder andere door af te stemmen op de behoeften van de ouder en ons flexibel op te stellen ten aanzien van het middel/medium, tijdstip en de frequentie van het contact. Dit kan per mail, telefonisch, per whatsapp etc. Tevens hebben we een start gemaakt met Social Schools om het contact nog laagdrempeliger te maken.

- **Samenwerking ketenpartners**

Hieronder wordt een overzicht getoond van de samenwerking met de belangrijkste ketenpartners,

met een korte beschrijving van de inhoud van de samenwerking:

Cordaan	Cordaan biedt 'individuele begeleiding voor leerlingen' (IBL) op school aan jongeren die hiervoor een indicatie hebben.
Jongeren die het Kunnen	Jongeren die het Kunnen biedt door middel van activiteiten (hoofdzakelijk sport) groepsbegeleiding aan jongeren na schooltijd. De voornaamste doelen hiervan is zorgen voor een positieve dagbesteding, acceptatie van autoriteit creëren, boosheidscontrole vergroten, zelfvertrouwen vergroten, sociale vaardigheden versterken.
De Opvoedpoli/ Care-Express	Het Orion College Zuid werkt samen met De Opvoedpoli voor psychodiagnostisch onderzoek, psychiatrische ondersteuning en verschillende vormen van (psychologische) behandeling voor leerlingen en het systeem rondom de leerling.
Altra ATOS	Ambulante hulp thuis en op school vanuit ATOS kan worden ingezet wanneer problematiek buiten school, in de thuissituatie en vrije tijd, de schoolontwikkeling in de weg zitten. ATOS wordt onder andere ingezet voor jongeren die veelvuldig verzuimen.
Wijkagent & jeugdagenten	De school heeft een vaste wijkagent en drie vaste jeugdagenten die ondersteunen bij curatieve interventies op het gebied van forensisch problematiek, maar ook een rol spelen in preventie hiervan, bijvoorbeeld door waarschuwingsgesprekken uit te voeren en herstelgesprekken te begeleiden en voorlichtingen aan klassen te geven.
Stichting Je binnenstebuiten	Stichting Je Binnenstebuiten ondersteunt bij het opzetten en uitvoeren van een kunstzinnig- en cultureel educatieprogramma.
Spirit	Spirit begeleidt de school specifiek bij het preventieve en curatieve aanbod op het gebied van gezonde seksuele ontwikkeling van onze leerlingen. Dit doen zij middels; • jaarlijkse 'Liefde is..' training • optioneel bieden van individuele begeleidingstrajecten (Romeo & Julia) op school
GGD	Vanuit de GGD is een vaste schoolarts gefaciliteerd, die op vaste momenten op school is voor het spreekuur en deelneemt aan het Zorg Advies Team van de school

	In het kader van de gezonde school biedt de GGD ons diverse ondersteuning, waaronder; • consult en (bij)scholing ten aanzien van het schoolbeleid en het curriculum op de domeinen 'welbevinden', 'voeding', 'seksualiteit', 'middelengebruik', 'social media' en 'sport en bewegen.' • Scharlaken Koord 'Loveboytraining' (seksuele ontwikkeling)
Leerplicht-ambtenaar	De leerplichtambtenaar neemt deel aan het Zorg Advies Team en consulteert de school ten aanzien van vraagstukken omtrent verschillende vormen van verzuim. Bij structureel verzuim neemt de leerplichtambtenaar de leerplichtmelding vanuit de school in behandeling en kunnen er verschillende acties worden ingezet om verzuim te stoppen of terug te dringen.
Stichting Be Aware	Stichting Be Aware biedt voorlichting aan leerlingen en mentoren omtrent middelengebruik en de gevolgen en gevaren daarvan.
ROC van Amsterdam en ROC TOP	Met ROC Westpoort en ROC TOP Wibautstraat hebben we een samenwerking in het MBO entree aanbod: Handel & Ondernemen en Zorg & Welzijn.

3.1.6 Praktijkvorming en stage

In de Orion Werkstraat werken de locaties van Orion College samen aan de arbeidsgerichte uitstroom van Orion. Leerlingen worden voorbereid op hun toekomstige werkomgeving. Hiertoe wordt gewerkt met een gezamenlijke methode rondom arbeidsvoorbereiding, -toeleiding en -inpassing. Van assessment, naar opleiding en stage tot en met de begeleiding naar uitstroom.

Beroepsoriëntatie

Jongeren verkennen actief werkvelden en beroepen d.m.v. bedrijfsbezoeken en snuffelstages via Track The Talent. Zo gaan zij een beroepskeuze- en loopbaantraject in. In de tweede of derde klas worden beroepskeuze-assessments afgenomen en wordt een advies voor de leerlingen geformuleerd. Aan het eind van deze fase vindt de beroepskeuze plaats. Aansluitend bij de beroepskeuze wordt in de transitiefase een (leerwerk)bedrijf gezocht waar de jongere zijn/haar traject voort gaat zetten. Het onderwijs wordt hierop afgestemd. In deze fase wordt een leerling-profiel opgesteld, waarmee de matching kan worden verzorgd voor de stages.

Voorbereiden

De voorbereiding van de leerling op werk staat in het teken van 'leren werken' naar 'werkend leren'. Vanaf de eerste klassen wordt er een start gemaakt met theoretische voorbereiding aan de hand van de methode Strux 'Voorbereiden Op Arbeid'. Deze leerlijn wordt doorgezet tot en met de 4e klassen. Algemene en specifieke beroepscompetenties, die passen bij de eigen keuzes, mogelijkheden en beperkingen van de jongere worden getraind. Indien mogelijk wordt ingezet op het behalen van erkende branche certificaten. Jongeren lopen veelal individueel stage en volgen op school onderwijs dat hierop aansluit. Indien geïndiceerd worden de jongeren ook getraind in extra vaardigheden

(bijvoorbeeld training in agressieregulatie en moreel verantwoordelijk handelen, training om de weerbaarheid te vergroten, e.d.). Daarnaast is het van belang om het ritme van stage lopen en naar school gaan vol te houden. In de Werkstraat staat het ontwikkelen van competenties om werk te behouden en een schoolopleiding af te maken centraal.

Transitie

Het werkend leren is een onmisbaar concept voor de arbeidskansen van Orion Werkstraat jongeren. Het vereist een goede samenwerking met (leer)bedrijven en certificerende instellingen, waaronder het MBO.

De jongere loopt maximaal 4 dagen stage per week en volgt aanvullend minimaal 1 dag onderwijs. Er wordt verder gewerkt aan trainen en aanscherpen van de benodigde sociaal-cognitieve vaardigheden en competenties. Daarnaast worden jongeren geactiveerd en ondersteund bij het leren toepassen van deze vaardigheden in hun eigen sociale context. In de transitiefase wordt nauw samengewerkt met (leerwerk)bedrijven en het beroepsonderwijs.

Uitstroom

Op basis van een evaluatie wordt de uitstroombestemming vastgesteld en de behoefte aan begeleiding gedurende de nazorgfase, bijvoorbeeld jobcoaching. Doel is plaatsing in een baan of naar vervolgonderwijs, de jongere moet echter wel over voldoende competenties beschikken om dit mogelijk te maken.

De volgende uitstroombmogelijkheden worden onderscheiden:

- betaald/regulier werk zonder begeleiding
- betaald /regulier werk met begeleiding voor het behouden van betaald werk
- vervolgonderwijs
- combinatie van betaald werk en vervolgonderwijs zonder begeleiding
- combinatie van betaald werk en vervolgonderwijs met begeleiding voor het behouden van betaald werk
- werkervaringstraject met begeleiding
- onbetaald werk /arbeidsmatige dagbesteding met begeleiding
- trainings/zorgtraject (belemmeringen zijn zodanig dat geen van bovenstaande mogelijk is)
- voortijdige beëindiging traject met reden (bijvoorbeeld verhuizing, detentie)
- uitval

Voor jongeren woonachtig in de Gemeente Amsterdam wordt in nauwe samenwerking met de afdeling Werk & Re-integratie invulling gegeven aan het vervolgtraject. Zo kan een jobcoach bekostigd worden indien de jongere nog begeleiding nodig heeft. Voor jongeren waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt nog te groot is kan voorzien worden in plaatsing in een werkervaringstraject of een vorm van arbeidsmatige dagbesteding. Ook kan ondersteuning geboden worden bij het vinden van een baan via het WSP. Voor de jongeren die niet woonachtig zijn in de Gemeente Amsterdam zal de uitplaatsing worden vormgegeven in nauw overleg met de gemeente waar ze woonachtig zijn.

3.1.7 Toetsing en afsluiting

We maken een onderscheid tussen methodegebonden en methode onafhankelijke toetsen. Beiden bevatten vervolgens weer verschillende subcategorieën in toetsing;

Methodegebonden toetsen

Dit zijn alle toetsen die samenhangen met de leermethode waaruit de leerlingen werken. Bijvoorbeeld een hoofdstuktoets of een toets over een domein van het boek. Methodegebonden toetsen komen in de onderstaande drie vormen voor:

1. *Schriftelijke overhoring (S.O.'s):*

De schriftelijke overhoring is een toets die op schrift op of de computer wordt afgenomen. Het S.O., met een wegingsfactor van 1, kan gezien worden als oefentoets voor een deel van de leerstof dat op het proefwerk in de toetsweek wordt getoetst.

2. *Mondelinge overhoring (M.O.'s):*

Een mondelinge toets is een toets waarbij gesproken moet worden, bijvoorbeeld door mondeling vragen te beantwoorden, mondeling interview of een gesprek. Het kan ook in de vorm van een presentatie/spreekbeurt of een betoog of debat. Een M.O. heeft ook een wegingsfactor van 1 en wordt net als het S.O. altijd buiten de toetsweek afgenomen. Ook deze toets kan gezien worden als oefentoets voor een deel van de leerstof dat op het proefwerk in de toetsweek wordt getoetst.

3. *Proefwerken:*

Veelal tijdens de toetsweek, maar mogelijk ook daarbuiten worden proefwerken afgenomen. Proefwerken kunnen zowel schriftelijk als mondeling zijn. Het verschil met het S.O. of M.O. is de wegingsfactor. Proefwerken hebben een wegingsfactor van 2, wat betekent dat ze dubbel zo zwaar meewegen op het rapport als een S.O. of een M.O.

4. *Praktijktolsten:*

Bij de praktische vakken techniek, consumptieve techniek, lichamelijke opvoeding en informatie- en communicatietechnologie krijg je praktijktolsten, waarbij je aan de van praktische (doe-)opdrachten laat zien welke vaardigheden je al beheerst. Hiervoor krijg je een cijfer.

Methode-onafhankelijke tolsten

Methode-onafhankelijke tolsten worden ingezet om de jaarlijkse ontwikkeling op de basisvakken te meten. Hieronder staan alle vormen van methode-onafhankelijke tolsten beschreven:

- *IVIO-examens:*

Twee keer per jaar worden leerlingen uit alle leerjaren via de mentor opgeven voor de IVIO-examens. IVIO examens zijn examens op het niveau van praktijkonderwijs en entreeopleidingen. Op het Orion College Amstel worden twee keer per jaar IVIO-examens afgenomen, waarop alle leerlingen die klaar zijn om examen te doen mogen deelnemen aan het examen. Het behalen van een IVIO examen kan op het Orion College Amstel op de vakken Nederlands, rekenen/wiskunde en Engels op de niveaus KSE1 t/m KSE4. Niveau KSE 2 komt overeen met MBO entree niveau, KSE3 komt overeen met MBO niveau 2 en KSE 4 komt overeen met MBO niveau 3.

- *SCOL:*

Eén keer per jaar wordt de SCOL over alle leerlingen ingevuld. De SCOL is een digitale vragenlijst waarbij de mentor de sociaal-emotionele ontwikkeling beoordeelt.

- *Taal Niveau Tolts (TNT) van Deviant:*

De TNT meet voor het vak Nederlands de onderdelen; lezen, spelling, stijl, woordkennis en luisteren. Alle onderdelen worden via de computer afgelegd. De resultaten worden gescoord in percentages van 0 tot 100 %. Deze percentages worden vervolgens omgezet in een score <1F, 1F of >1F/2F. De scores worden in de OPP-en geregistreerd.

- *Reken Niveau Tolts (RNT) van Deviant:*

De RNT meet voor het vak rekenen de vier hoofddomeinen; getallen, verhoudingen, meten & meetkunde en verbanden. Alle onderdelen worden via de computer afgelegd. Hier komen dezelfde scores uit als bij de TNT en ook deze worden in de OPP-en geregistreerd.

- *Language Level Assessment (LLA) van Deviant:*

De LLA meet onderdelen voor het vak Engels. Alle onderdelen, ook het luisteronderdeel worden via de computer afgelegd door de leerlingen. Alle onderdelen worden via de computer afgelegd. Hier komen dezelfde scores uit als bij de TNT en ook deze worden in de OPP-en geregistreerd.

3.2 Interne meting kwaliteit onderwijsproces

Resultaten

Voor het onderdeel 'onderwijsproces' is er in de betreffende ronde geen interne kwaliteitsmeting aan de hand van de audit gedaan. De reden hiervoor is dat de school een aantal maanden voor de interne auditronde een volwaardig inspectiebezoek heeft gehad in het kader van het traject Excellente Scholen. Hierbij waren de onderdelen 'onderwijsproces' en 'onderwijsresultaten' als voldoende beoordeeld en de onderdelen 'schoolklimaat' en 'kwaliteitszorg & ambitie' als goed. Ondanks de voldoende beoordeling zijn er wel aandachtspunten en ambities op het gebied van het onderwijsproces. Een belangrijk aandachtspunt is dat de leerlingen nog te weinig betrokken waren bij hun eigen leerproces. Ze 'ondergaan' het onderwijs passief en veel dingen werden vóór de leerlingen bepaald en gestructureerd. Gewenst is dat de executieve functies van de leerlingen meer worden gestimuleerd en zij meer inspraak krijgen in hun ontwikkeling.

Ambities

De belangrijkste ambitie voor de komende planperiode is dat de leerling aan zet is in zijn of haar ontwikkeling en dat we door middel van goede coaching en begeleiding eigenaarschap van de leerling bevorderen, waarbij de focus ligt op:

- de sociale en maatschappelijke competenties van de leerling
- doorlopende leerlijnen en een goede aansluiting op de vervolgbestemming door het vergroten van de zelfstandigheid en noodzakelijke vaardigheden (executieve functies) om tot leren te komen
- het vergroten van een positief zelfbeeld in de brede ontwikkeling met aandacht voor talenten en leerstijlen
- stimuleren van de ontwikkeling van een positief en haalbaar toekomstperspectief voor alle leerlingen

Hiertoe wil het OCA inzetten op een innovatief curriculum met duidelijke doorgaande leerlijnen die elkaar ondersteunen en maatwerk mogelijk maken. Dit willen wij in de komende planperiode bereiken door onder andere de inzet van;

- een mentoruur om extra te werken aan de sociale competenties en leren leren
- co-mentorschap om de afhankelijkheidsrelatie met de leraar in te perken
- studiegidsen om competenties zoals lange termijn plannen en time-management te oefenen met de leerlingen
- het CKV-project 'Future me', de nieuwe leerlijn burgerschap, de breinlessen en de uit te breiden leerlijn sociale- en emotionele vaardigheden worden ingezet om het positieve zelfbeeld, toekomstperspectief en de positieve schoolbeleving te stimuleren
- een beloningssysteem en aantrekkelijk activiteitenprogramma worden ingezet om de positieve schoolbeleving te stimuleren

3.3 Ambities onderwijsproces op de vier pijlers

Beleidsdoelen
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn
• De zelfstandigheid en het eigenaarschap van leerlingen over hun leerontwikkeling wordt optimaal gefaciliteerd.
• Het curriculum, de leeromgeving en de benadering van de leerlingen is traumasensitief.
• Het curriculum draagt bij aan een positieve schoolbeleving, positief zelfbeeld en toekomstperspectief.
II. Samen passend – in- en extern partnerschap
• Er is sprake van een ononderbroken leerproces van alle leerlingen en goede aansluiting op de vervolgbestemmingen van de leerlingen.
III. Samen lerend – leren van en met elkaar
• Leraren leren van elkaars didactische en pedagogische aanpak aan de hand van co-mentorschap en intervisie.
IV. De basis is en blijft op orde
• De bestaande leerlijnen worden inzichtelijk gemaakt aan de hand van studiegidsen.

4. Schoolklimaat

4.1 Huidig beleid schoolklimaat

4.1.1 Veiligheid

Veiligheidsbeleid

Goed kunnen leren en werken kan alleen in een sociaal en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich in de manier waarop wij met elkaar omgaan in en om de school en in de toestand van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school. Naast de feitelijke onveiligheid en incidenten speelt ook de beleving van veiligheid een rol: leerlingen en medewerkers moeten zich in en om school veilig kunnen voelen.

Pesten en (fysiek) geweld zijn factoren die een school in sociaal opzicht onveilig maken. Daarbij is het van belang om voor ogen te hebben dat bijvoorbeeld pesten ook via 'social media' plaatsvindt.

Binnen het veiligheidsbeleid maken wij een onderscheid tussen sociale en fysieke veiligheid.

Sociale veiligheid

Het sociaal veiligheidsbeleid binnen Orion bestaat uit verschillende onderdelen: in de waarden en normen, gedragscode en integriteitscode wordt beschreven welk gedrag binnen Orion wenselijk is. De kernwaarden van Orion zijn veiligheid en respect. Onze school spant zich sterk in om de kernwaarden veiligheid en respect zowel thuis, op straat als in school ook werkelijk inhoud te geven. Het beleid met betrekking tot agressie, geweld en seksuele intimidatie is erop gericht om dergelijk grensoverschrijdend gedrag binnen scholen te voorkomen. Daarnaast wordt in verschillende procedures en protocollen beschreven hoe er binnen Orion wordt gehandeld als er toch grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt.

Naast deze Orion-brede richtlijnen hebben wij voor onze school een schoolveiligheidsplan gemaakt. Hierin komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- School- en klassenregels
- Onderwijsprogramma en sociale veiligheid. Onderdelen van het onderwijsprogramma die bijdragen aan de sociale veiligheid. Bijvoorbeeld: in relatie tot de kerndoelen sociale integratie en burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Activiteiten ter versterking van het schoolklimaat en de binding met school. Bijvoorbeeld: binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten, leerlingenraad).
- Sociale vaardigheidstraining voor leerlingen en personeel
- Ouderparticipatie
- Leerlingparticipatie
- Pestprotocol -> anti-pestbeleid
- 'Social media' protocol

Monitoring van de sociale veiligheid

Binnen Orion maken de scholen gebruik van het meetinstrument 'Klimaatschaal' met behulp van dit instrument wordt onder andere de sociale veiligheidsbeleving van de leerlingen gemeten.

Toelichting op het instrument 'Klimaatschaal'

Hoe is de sfeer in de klas en hoe zijn de onderlinge relaties in de klas? Vinden de leerlingen dat de leraar goed orde kan houden en/of dat de docent goed met hen communiceert?

De Klimaatschaal is een meetinstrument dat deze zaken in kaart brengt. Het geeft leerkrachten de kans om te meten of hun groep voldoet aan de leervoorwaarden die noodzakelijk zijn om de kwaliteiten van leerlingen voldoende tot hun recht te laten komen. Naast het in kaart brengen van

het pedagogisch klimaat, biedt de Klimaatschaal ook handvatten om het pedagogisch klimaat in de klas te verbeteren. Het invullen van de vragenlijsten gebeurt niet anoniem in de Klimaatschaal. Dat maakt het instrument tot een goed hulpmiddel om 'zorgleerlingen' in de groep of in de school te signaleren. Het is belangrijk voor een leraar om inzicht te krijgen in dit soort zaken.

De Klimaatschaal kijkt niet alleen naar kwaliteit van de relaties tussen leerlingen onderling en de sfeer in de klas, maar ook naar hoe leerlingen het leerkrachtgedrag ervaren. Dit in combinatie met de zelfbeoordeling van het klimaat in de klas door de leerkracht (de leerkrachtversie van de klimaatschaal is in ontwikkeling), maakt de Klimaatschaal zeer geschikt als zelfreflectie-instrument voor leerkrachten op gebied van hun pedagogische, didactische en communicatieve competenties. Het is belangrijk voor leerkrachten om hierop te blijven reflecteren en oog te houden voor 'verborgen problematiek' in de klas. Een dergelijke onderzoekende houding, zelfreflectie en bereidheid om gedrag en aanpak bij te stellen, is zelfs een voorwaarde voor een competente leerkracht (Stevens, 2004).

Door het gebruikersgemak van de Klimaatschaal, is het mogelijk deze meerdere keren per jaar af te nemen. Dit maakt de Klimaatschaal ook een geschikt instrument voor het evalueren van de effectiviteit van eventuele interventies.

De Klimaatschaal is dus meer dan enkel een meetinstrument voor het pedagogisch klimaat in een klas. Het biedt gerichte handvatten voor interventie, is geschikt voor het evalueren van interventies en een goed zelfreflectie-instrument voor leerkrachten.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

De Wet verplichte Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling (hierna de meldcode) is in 2013 in werking getreden. In 2019 is de meldcode verder aangescherpt.

Binnen onze school maken we gebruik van het stichtingsbrede protocol meldcode. In dit protocol is vastgelegd welke stappen we doorlopen. Het protocol bestaat uit het in kaart brengen van signalen en de kindcheck, collegiale consultatie, gesprek met betrokkenen, wegen van geweld en het beslissen met Veilig Thuis. Betrokkenen worden waar mogelijk meegenomen in het proces. Dit geldt zowel voor ouders/opvoeders als voor het kind zelf.

Het protocol meldcode Stichting Orion is opgesteld voor bevordering van vroegtijdige signalering en adequaat en discreet handelen bij vermoedens van kindermishandeling, aansluitend aan de wettelijke verplichtingen. De aandachtsfunctionaris kindermishandeling van de school is verantwoordelijk voor naleving van het protocol op de locatie.

Beleid ten aanzien van conflicthantering

Het team van het Orion College Amstel is geschoold in het aannemen van de juiste houding bij conflicthantering. Teambreed zijn wij tot de conclusie gekomen dat goede gesprekstechnieken het belangrijkste middel vormen om de de-escaleren bij (dreigende) conflicten. Wij werken met de '5 hard steps', waarbij we ernaar streven zoveel mogelijk van de onderstaande stappen in deze volgorde in te zetten:

1. Vraag in plaats van zeg
2. Leg uit: waarom verwacht je iets van een leerling? Wat heeft de leerling er voor baat bij?
3. Benoem opties/consequenties: welke keuzes heeft de leerling en wat zijn hiervan gevolgen?
4. Laatste waarschuwing: wat ga je doen als de leerling de instructie nog steeds niet opvolgt?
5. Handel zoals bij stap 4 benoemd is

Fysieke veiligheid

Om de fysieke risico's voor medewerkers en leerlingen weg te nemen, te beperken of om er op een veilige wijze mee om te gaan zijn er verschillende maatregelen genomen met betrekking tot:

- meubilair, machines en speeltoestellen
- elektrische apparaten en installaties
- technische ruimtes
- afval
- brandveiligheid

Specifiek voor onze school betekent dit:

- in het nieuwe schoolgebouw is bewust gekozen voor een overzichtelijke indeling en openheid in alle verschillende ruimtes
- alle klassen zijn aan elkaar geschakeld, waardoor medewerkers hulp bij elkaar kunnen zoeken en er extra vluchtroutes zijn ontstaan
- er zijn duidelijke regels en afspraken voor medewerkers en leerlingen in de omgang met potentieel gevaarlijke apparatuur
- alle ruimtes worden automatisch afgesloten voor leerlingen en zijn te betreden met een tagsysteem
- het werken met maximaal 6 tot 8 leerlingen in 'risico-ruimtes' zoals de keuken, het technieklokaal en de gymzaal
- We communiceren over incidenten en calamiteiten in een 'alarm'-appgroep
- de conciërge loopt ten aanzien van het gebouwbeheer en de veiligheid vaste controlerondes door het gebouw
- we werken met (preventieve) onderhoudscontracten voor installaties e.d.

Als er ondanks de genomen maatregelen toch een brand of andere calamiteit ontstaat, is het noodzakelijk het gebouw snel en veilig te ontruimen. Hiervoor beschikt onze school over een ontruimingsplan en ontruimingsplattegronden. Ook worden er jaarlijks ontruimingsoefeningen gehouden. Hierin heeft de bedrijfshulpverleningsorganisatie een belangrijke rol.

Arbobeleid

Volgens de Arbowet zijn alle scholen verplicht om de arborisico's in de school te beschrijven en te beoordelen. Dit wordt ook wel de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) genoemd. Belangrijke aandachtsgebieden in de RI&E zijn: verzuim, veiligheid & gezondheid, welzijn, bedrijfshulpverlening en agressie, geweld & seksuele intimidatie. Op basis van de RI&E maakt onze school een plan om de risico's op deze gebieden te beheersen.

4.1.2 Pedagogisch klimaat

Er worden binnen de scholen hoge eisen gesteld aan de pedagogische competenties van de leraren en er wordt cyclisch gewerkt aan de verbetering hiervan. Hiervoor wordt jaarlijks een meting gedaan van de pedagogische competenties van de leraren. In het 'Kwaliteitskader voor goed onderwijs' van Orion staat beschreven waar het pedagogisch handelen van een leraar aan dient te voldoen.

De school maakt voor de meting van de competenties gebruik van een kijkwijzer. De metingen worden met de leraren geanalyseerd en op basis daarvan worden professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het gewenste leraargedrag wordt in concrete afspraken vastgelegd.

Alle leraren worden jaarlijks tenminste 2x geobserveerd en hebben een begeleidingsgesprek met de teamleider. In de gesprekkencyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt het behalen van de gestelde doelen systematisch besproken.

Er is een multidisciplinair overleg waarin medewerkers elkaar advies geven ten aanzien van aanpak en handelen omtrent individuele leerlingen.

Klimaatschaal

Zoals beschreven bij 4.1.1. Veiligheid, maakt de school gebruik van de Klimaatschaal om de sociale veiligheidsbeleving van de leerlingen te monitoren. Daarbij geeft de data die de meting van het pedagogisch klimaat oplevert de leerkracht inzicht en input om interventies in te zetten ter verbetering van het klimaat in de klas (school).

Ondersteuningsbehoeften

Zoals eerder beschreven streven wij ernaar een breed aanbod te bieden op alle basisbehoeften van de mens. Hieronder hebben we per basisbehoefte uit de piramide in de tabel globaal ons aanbod beschreven:



Zelfontplooiing	- Breed didactisch aanbod in de onderbouw - Uitgebreid aanbod loopbaanoriëntatie & burgerschap met aandacht voor zelfinzicht, zelfbeeld & identiteit in KIES en Kijk! Mijn leven. - Sociale vaardigheidsmethode TOPs met o.a. 'omgaan met boosheid' en 'moreel redeneren' - Talentontwikkeling met CKV - Stageleerlijn - Reflectie met het 5G schema in de achterwacht
Waardering	- Kenmerken van Positive behavior support - Gericht op kansen & herstel - Aandacht voor het kind in de achterwacht - Traumasensitief onderwijs
Sociale acceptatie	- Uitgebreid aanbod loopbaanoriëntatie & burgerschap met aandacht voor ik & de ander, vriendschappen, groepsdruk, discriminatie, diversiteit etc. - Anti-pestlessen & een anti-pestprotocol

Zekerheid	- Duidelijke (& zichtbare) regels - Continurooster met elke dag dezelfde lestijden - Vaste groepsleraar & mentor - Achterwacht waar leerlingen tot rust kunnen komen en geholpen kunnen worden - 5 hard steps - Traumasensitief onderwijs - Diverse vormen van ondersteuning, begeleiding & behandeling in school - Samenwerking met ouders en ketenpartners - Gedragswetenschappers & vertrouwenspersonen beschikbaar
Fysologische behoeften	- Gezonde schoolkantine - Gratis water drinken in de klassen & gratis drinkfles van school - Smaaklessen & Do It-lessen over gezonde voeding & beweging - Begeleide sportactiviteiten Jongeren Die Het Kunnen - Doorlopende leerlijn seksuele ontwikkeling - Inzet vlaggensysteem voor monitoring/signalering seksuele ontwikkeling - Aandachtsfunctionaris kindermishandeling

De kern van wat onze leerlingen nodig hebben aan ondersteuning vanuit de leraar is weergegeven in de onderstaande tabel. Naast deze basis worden in het OPP per leerling (eventuele) aanvullende individuele ondersteuningsbehoeften opgenomen.

	Relatie	competentie	Autonomie
Interactie	De leraar heeft dagelijks persoonlijk contact met iedere leerling. De leraar complimenteert en moedigt leerlingen aan. De leraar stimuleert positieve interactie tussen de leerlingen.	De leraar reflecteert op het leergedrag en de leerprestatie van de leerlingen en legt nadruk op wat goed gaat. De leraar voert het gesprek over de te verbeteren competenties van de leerling en stelt hiervoor positief geformuleerde doelen.	De leerlingen krijgen ruimte na te denken, initiatieven worden gehonoreerd en de leerlingen hebben inbreng in het leerproces. De leerlingen worden gestimuleerd om zelf te reflecteren op hun onderwijsleerproces.
Instructie	De instructie is afgestemd op de belevingswereld van het kind en is een leermoment waarin de leraar de leerlingen constant observeert en monitort. De instructie is in de basis kort, bondig en to the point en zo aansluitend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.	Activerende instructie waarin de leerling veel succeservaringen opdoet en stap voor stap begeleid wordt naar een zelfstandige verwerking.	Leerlingen kort duidelijk instructie geven over het leerdoel en vervolgens de verwerking deels zelf laten kiezen en vormgeven.

klassenorganisatie	De leraar creëert ontmoetingstijd en tijd voor aandacht voor de leerlingen door het inrichten van vaste hulprondjes en een planning voor korte gesprekken.	Aanpassingen in tijd, ruimte en positieve aandacht. Samen oefenen tot de leerling merkt dat hij/zij het zelf kan.	De leerlingen plannen zelf wat ze gaan doen en in welke volgorde.
--------------------	--	--	---

Traumasensitief onderwijs

Een groot deel van de leerlingenpopulatie heeft te maken met negatieve levenservaringen, dan wel trauma. Leerlingen met traumagerelateerde problematiek doen een groot beroep op de leerkracht. Traumasensitief lesgeven heeft een veelbelovend effect op de sociaal-emotionele ontwikkeling bij getraumatiseerde kinderen/jongeren. Het draagt vooral bij aan een gevoel van veiligheid en vertrouwen. Die sociaal-emotionele ontwikkeling en het gevoel van veiligheid van de kinderen zijn belangrijke voorwaarden voor het leren op school. Het zal dus ook effect hebben op het gedrag van de leerlingen in de klas, op de wijze waarop ze met volwassenen en klasgenoten omgaan. Binnen de scholen van Orion worden alle teams geschoold in wat traumasensitief lesgeven inhoudt.

4.2 Interne meting kwaliteit schoolklimaat

Resultaten

Voor het onderdeel 'schoolklimaat' is er in de betreffende ronde geen interne kwaliteitsmeting aan de hand van de audit gedaan. De reden hiervoor is dat de school een aantal maanden voor de interne auditronde een volwaardig inspectiebezoek heeft gehad in het kader van het traject Excellente Scholen. Hierbij waren de onderdelen 'onderwijsproces' en 'onderwijsresultaten' als voldoende beoordeeld en de onderdelen 'schoolklimaat' en 'kwaliteitszorg & ambitie' als goed.

Ondanks de beoordeling 'goed' vanuit de Inspectie van het Onderwijs en de het predicaat 'excellent' op het onderdeel schoolklimaat, zijn er wel aandachtspunten en ambities op dit gebied. Vanuit de klimaatschaalmetingen kwam naar voren dat voor een significant deel van de leraren de leerkracht-leerlingrelatie verbeterd dient te worden. Een deel van de leraren behaalt een gemiddelde of bovengemiddelde score en een deel van de leraren behaalt een benedengemiddelde of lage score op de leerkracht-leerlingrelaties. Omdat een deel van de leraren hier goed op scoort lijkt er intern voldoende kennis en vaardigheden aanwezig te zijn om aan de slag te gaan met een intern professionaliseringstraject.

Ambities

We streven naar een veilig en positief schoolklimaat waarbinnen iedere leerling en medewerker zich gehoord en gezien voelt, daartoe;

- is er een traumasensitief schoolklimaat waarin een positieve bekrachtiging met een sterke leerkracht-leerlingrelatie centraal staat
- wordt een veilige en gezonde ontwikkeling, zowel sociaal als fysiek, gestimuleerd

Er wordt zoveel als mogelijk gewerkt vanuit het principe één kind één plan, hiertoe

- is het interne netwerk zo georganiseerd dat eenieder zich verantwoordelijk en betrokken voelt bij de ontwikkeling van de leerling en de school
- gaan we uit van actief partnerschap met leerling en opvoeder
- komen de SJSO-partners optimaal tegemoet aan ondersteuningsbehoeften van de doelgroep

Dit willen wij in de komende planperiode bereiken door onder andere de inzet van;

- traumasensitief onderwijs als vast en structureel onderdeel van het curriculum, de leeromgeving én de interne professionaliseringsactiviteiten
- werken met een schoolbreed beloningssysteem
- het gezonde schooltraject en behalen én behouden van vignette op de domeinen 'welbevinden', 'voeding', 'seksualiteit' en 'middelengebruik'

4.3 Ambities schoolklimaat op de vier pijlers

Beleidsdoelen
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn
• Het curriculum, de leeromgeving en de benadering van de leerlingen is traumasensitief.
II. Samen passend – in- en extern partnerschap
• Elke leraar heeft gemiddeld een positieve leerkracht-leerlingrelatie.
III. Samen lerend – leren van en met elkaar
•
IV. De basis is en blijft op orde
• Het Orion College Amstel is een gezonde school en besteedt structureel aandacht aan een gezonde basis bij de leerlingen, als voorwaarden om tot ontwikkeling te kunnen komen.

5. Kwaliteitszorg en ambitie

5.1 Huidig beleid kwaliteitszorg en ambitie

5.1.1 Kwaliteitszorg

Onze school werkt planmatig, cyclisch en systematisch aan de verbetering en borging van de kwaliteit van onderwijs en zorg. Dit doen we met behulp van een groot aantal kwaliteitsinstrumenten. Vooraf worden doelen bepaald. Tijdens de uitvoering van de plannen worden de kwaliteit en de resultaten bewaakt. Achteraf evalueren we of we hebben bereikt wat we wilden en of er verbeteringen mogelijk zijn. De resultaten bekijken we voor de school als geheel, op groepsniveau en per leerling. De kwaliteitsdocumenten zijn zodanig verdeeld over de vier jaren dat het schoolplan van kracht is, dat er altijd een recente kwaliteitsanalyse plaatsvindt.

Wij maken gebruik van de volgende kwaliteitsinstrumenten:

Leerlingvolgsysteem (LVS)	Leerlingvolgsysteem, waaruit de groepsleerkracht belangrijke data haalt voor de evaluatie, de planning en bijstellen van het ontwikkelingsperspectief.
Toetsen	De resultaten van het zoals in hoofdstuk vastgelegde toetsprogramma worden gebruikt om conclusies aan te verbinden ten aanzien van de effectiviteit en kwaliteit van het onderwijs.
Evaluaties leeropbrengsten	Jaarlijks evalueren wij de leerresultaten van alle leerlingen ook op groeps- en schoolniveau. Daarbij gaan we na of de resultaten in overeenstemming met onze schoolstandaarden zijn.
Huisbezoek	De huisbezoeken zijn van onschatbare waarde voor het systeem van zorg. Op de huisbezoeken wordt het functioneren van de leerling in de breedste zin besproken en wordt een indruk opgedaan van de thuissituatie.

Eindonderzoeken

Eindexamen en certificaten	• Alle leerlingen kunnen deelnemen aan de IVIO examens op een voor hen haalbaar niveau (KSE 1 t/m KSE 4) • Leerlingen kunnen vanuit de specialisaties branchegerichte certificaten halen. • Voor leerlingen die uitstroomprofiel MBO2 hebben volgt de school het curriculum en het examenreglement van het ROC.
----------------------------	---

Begeleiding na uitstroom school

Begeleiding na uitstroom	• Leerlingen worden na uitstroom van onze school nog gedurende twee jaren “gevolgd” om te weten hoe de overstap is verlopen en hoe het de leerling vergaat op de plek van uitstroom. Op deze manier controleren wij ook structureel of onze school op lange termijn de juiste uitstroomadviezen geeft. • Indien dat nodig is, verzorgt de school nog begeleiding nadat de leerling is uitgestroomd. Dit dient om de kans op succes op de nieuwe plek zo groot mogelijk te maken. • Leerlingen van de uitstroomprofielen arbeid en dagbesteding krijgen een uitgebreid document mee, waarin staat wat zij op school hebben bereikt, waartoe zij in staat zijn en welke begeleiding zij daarbij nodig hebben.
--------------------------	---

Ontwikkeling personeel

Klassenconsultatie door teamleider	De teamleider voert 2x per jaar klassenconsultaties uit a.d.h.v. de kijkwijzer.
Voortgangsgesprekken alle medewerkers	In deze gesprekken wordt aan de hand van data en het persoonlijk ontwikkelplan de voortgang van de medewerkers besproken.
Beoordelingsgesprekken alle medewerkers	In deze gesprekken wordt aan de hand van beschikbare data het functioneren van de medewerkers beoordeeld.
Voortgangsgesprek directeur met bestuurder	Om de kwaliteit van de directie te waarborgen vinden voortgangsgesprekken vanuit het bestuur met de directeur plaats.

Evaluatie en jaarafronding

Periodieke evaluaties	• Na elke periode evalueren wij aan de hand van de beschikbare data met het voltallige team ons onderwijs, de afspraken daarover en de onderwijsondersteuning. We bepalen gezamenlijk wat de aandachtspunten in ons beleid zijn voor de komende periode. • Resultaten worden meegenomen in beleid voor de toekomst.
Schoolverslag	• De school maakt aan de hand van het schoolplan een jaarplan, waarin de planning van het strategisch beleid staat. • De school levert aan het eind van het schooljaar een verslag aan bij het bestuur, volgens een vast format, waarin verantwoording wordt afgelegd van het gerealiseerde beleid met daaruit voortvloeiend de beleidsvoornemens voor het volgend jaar.
Jaarverslag	Orion maakt jaarlijks na afloop van een kalenderjaar een jaarverslag (inclusief jaarrekening). Het jaarverslag wordt jaarlijks voor 1 juli door het bestuur vastgesteld, na goedkeuring door de Raad van Toezicht. Dit jaarverslag is te vinden op de website van Orion: www.orion.nl .

Tevredenheidsmetingen en kwaliteitsonderzoeken

Medewerkers tevredenheidspeiling	• Dit is een onderzoek dat vanuit Orion wordt afgenomen. • Eenzelfde onderzoek op alle Orionscholen geeft een goed beeld van de personeelstevredenheid per school en van geheel Orion.
Ouder tevredenheidspeiling	• Dit is een onderzoek dat vanuit Orion wordt afgenomen. • Eenzelfde onderzoek op alle Orionscholen geeft een goed beeld van de oudertevredenheid per school en van geheel Orion. • Het afgenomen onderzoek werd door te weinig ouders ingevuld, zodat de uitkomsten de hele groep ouders in onvoldoende mate vertegenwoordigen.
Leerling tevredenheidspeiling	• Dit is een onderzoek dat vanuit Orion wordt afgenomen. • Eenzelfde onderzoek op alle Orionscholen geeft een goed beeld van de leerlingtevredenheid per school en van geheel Orion.
Externe partners tevredenheidsmeting	• Dit is een onderzoek dat vanuit Orion wordt afgenomen. • Eenzelfde onderzoek op alle Orionscholen geeft een goed beeld van de tevredenheid van samenwerkingspartners over de individuele scholen. • Het afgenomen onderzoek werd door voldoende externe partners ingevuld, zodat de uitkomsten de hele groep partners vertegenwoordigen.
Inspectie onderzoeken	• Externe meting van de kwaliteit van ons onderwijs in de volle breedte. • Elke vier jaar bij een voldoende beoordeling, anders vaker.
Kwaliteitsaspectenaudits vanuit Orion	• Orion voert jaarlijks een audit uit op onze school, waarbij gekeken wordt naar een kwaliteitsaspect uit het toezichtkader. • Achtereenvolgens worden wij onderzocht op Kwaliteitszorg, Onderwijsondersteuning, Onderwijsleerproces en Opbrengsten. Daarna volgt deze cyclus opnieuw.

Arbo, gezondheid en veiligheid

GGD	GGD bezoekt één maal in de 4 jaar de school op afspraak om een aantal zaken op school te bekijken en doet daarbij aanbevelingen over de hygiëne en veiligheid.
Sociaal medisch team (SMT)	Arbo-dienst, ziekmelding & begeleiding.
Risico-inventarisatie &	Een onafhankelijke externe instantie maakt jaarlijks een risico

Evaluatie (RI&E)	inventarisatie en evaluatie, op basis waarvan de school verbeteringen met betrekking tot de fysieke en sociale veiligheid uitvoert
------------------	--

5.1.2 Kwaliteitscultuur

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van onze medewerkers. Binnen Orion is het personeelsbeleid grotendeels bovenscholings vastgelegd. Het personeelsbeleid is gericht op het werven, behouden en ontwikkelen van de kwaliteit van al onze medewerkers. Hieronder wordt het personeelsbeleid op hoofdlijnen beschreven.

Functieboek: functies en taakprofielen

In het functieboek worden van alle functies en taken die binnen stichting Orion voor kunnen komen, op school- en bestuursniveau, de werkzaamheden en de benodigde kennis & vaardigheden beschreven. Naast functies is een aantal taakprofielen opgenomen. Het hanteren van een taakprofiel in plaats van een functie maakt de organisatie flexibeler: een medewerker behoudt zijn/haar functie, maar krijgt er één of meer specifieke taken bij. Het is mogelijk om diverse taakprofielen aan één en dezelfde medewerker toe te wijzen (combinatie functie leraar met taakprofiel IB-er bijvoorbeeld).

Schoolorganisatie in grote lijnen

Alle scholen/locaties worden geleid door een (locatie)directeur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de gehele schoolorganisatie. Hij of zij rapporteert aan de bestuurder. Samen met teamleiders en de zorgcoördinator vormt de directeur het Management Team (MT).

De directeur is voorzitter van de Commissie van Begeleiding (CvB), waarin verder de teamleiders en zorgcoördinator hebben. De zorgstructuur wordt op schoolniveau bepaald, passend bij het zorgprofiel van de school en de financiële middelen. De zorgcoördinator is met betrekking tot de zorg de spin in het web ten aanzien van school, regulier onderwijs en de ondersteunings- en zorgstructuur. Teamleiders sturen een groep medewerkers aan met onderwijs-/klassentaken. Zij zijn samen met hun team verantwoordelijk voor het bereiken van de onderwijsdoelen. Iedere teamleider is resultaatverantwoordelijk.

Zorgvuldige werving & selectie

Het personeel is het belangrijkste kapitaal van Orion. Daarom wordt er veel waarde gehecht aan een goede werving & selectie.

Bij de werving en selectie vindt het eerste contact plaats tussen de nieuwe medewerker en de organisatie. Tijdens die procedure wordt over het algemeen de eerste informatie verschaft over de organisatie, de werkplek en een aantal van belang zijnde arbeidsvoorwaarden. Orion heeft in haar personeelsbeleid een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de werving en selectieprocedure. De school volgt deze uitgangspunten.

Stichting Orion streeft bij het aanstellen van leidinggevenden op haar scholen naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

Begeleiding startende medewerkers

De school hanteert een vast inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. Hierbij krijgt de nieuwe medewerker een informatiepakket, bestaande uit een informatiehandboek met links naar alle belangrijke beleidsdocumenten zoals de schoolgids, een personeelslijst, de jaarplanning en het inwerkprotocol met planning en checklist van actiepunten. Van Orion ontvangt de medewerker een brief met de aanstellingsdocumenten en algemene informatie over Orion.

In de inwerkperiode wordt de nieuwe medewerker begeleidt door de teamleider van de school. Voor startende leraren wordt direct beeldcoaching worden ingezet. Gaandeweg zullen voortgang- en beoordelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelplan (POP) en opleidingsaspecten aan de orde komen.

Personeelsontwikkeling

P-cyclus voor alle medewerkers

Voor het cyclisch volgen van de ontwikkeling van onze medewerkers maken we gebruik van 'De Digitale Gesprekscyclus'. De cyclus houdt in dat er één keer per jaar een formeel moment is waarop de medewerker en de leidinggevende bespreken hoe het met de professionele ontwikkeling van de medewerker gaat. De eerste twee jaar zijn dat voortgangsgesprekken en in het derde jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Bij het beoordelingsgesprek is het betreffende competentieprofiel leidraad voor het gesprek en vindt er een beoordeling door de leidinggevende plaats. Voor beginnende medewerkers of medewerkers waar meer aandachtspunten zijn, wordt een hogere frequentie in de gesprekken aangehouden.

Leerkrachtvaardigheden

Er worden binnen de scholen hoge eisen gesteld aan de didactische en pedagogische competenties van de leraren en er wordt cyclisch gewerkt aan de verbetering hiervan. Hiervoor wordt jaarlijks twee keer een meting gedaan van de didactische, de organisatorische en pedagogische competenties van de leraren. De metingen worden met de leraren geanalyseerd en op basis daarvan worden professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het gewenste leraargedrag wordt in concrete afspraken vastgelegd.

Professionaliseringsactiviteiten

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, lerende organisatie) en onze expertisefunctie houden we up-to-date door het organiseren van professionaliseringsactiviteiten op verschillende niveaus. Persoonlijke ontwikkeling, team- en schoolontwikkeling en bovenschoolse ontwikkeling.

Om de medewerker te ondersteunen in zijn of haar ontwikkeling kan er gebruik gemaakt worden van coaching. Een coach helpt de ander in het leren door feedback te tonen, vragen te stellen om reflectie te bevorderen en mee te denken in het zoeken naar en uitproberen van handelingsalternatieven in een bepaalde situatie. Daarnaast stimuleren we collegiale consultatie.

Stichting Orion vindt het belangrijk dat de deskundigheid van onze medewerkers en de expertisefunctie worden versterkt. Hiervoor is de Orion Werkplaats. De werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten; en is de plek voor interne kennisdeling en –ontwikkeling.

De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit.

De school heeft een vergadercyclus, waarbij elke periode een startvergadering en evaluatievergadering gepland staan. In de startvergadering worden aan de hand van data over de voorgaande periode aandachtspunten voor de volgende periode geformuleerd. In de evaluatievergadering worden het beleid en de effecten daarvan geëvalueerd.

Daarnaast vindt elke maand een leerteambijeenkomst plaatsvindt. Er wordt gewerkt met leerteams voor inhoudelijke beleidsontwikkeling en professionalisering. Elke medewerker van de school is ingedeeld in één van de drie leerteams; 'onderwijsproces/onderwijsresultaten 'Schoolklimaat' en

'kwaliteitszorg & ambitie'. Aan elk leerteam is een MT-lid gekoppeld die consulteert, terugkoppelt aan de andere MT-leden en directie en het proces bijstuurt indien nodig. De jaardoelen die gesteld zijn in het jaarplan worden onderverdeeld over de leerteams. Daarnaast zijn de leerteams verantwoordelijk voor de borging van oude jaardoelen en het aandragen van nieuwe jaardoelen. Er is bewust gekozen voor de term 'leerteams' omdat samen leren hierin centraal moet staan. De jaardoelen moeten door samen te leren worden nagestreefd. Binnen de leerteams worden er bijvoorbeeld veel pilots gedraaid en worden de effecten hiervan geëvalueerd, alvorens beleid breed uitgezet wordt in de hele school.

Tevens zijn er vaste groepen geformeerd voor co-mentorschap, collegiale consultatie en intervisie. En wordt er tijd gefaciliteerd in ieders rooster om deel te nemen aan intervisie en collegiale consultaties uit te voeren. Bij deze vormen van collegiaal leren staat het leerkrachthandelen centraal.

5.1.3 Verantwoording

Orion en de scholen van Orion communiceren middels de schoolgidsen, de websites, scholen op de kaart en het jaarverslag/jaarrekening over de kwaliteit van haar onderwijs.

Schoolgids

In de schoolgids informeren de scholen hun leerlingen, ouders en andere belangstellenden over de school. Daarbij komen alle wettelijk voorgeschreven zaken aan de orde, zoals een evaluatie van de opbrengsten en bestending, leerlingenstromen in het vso, bijzondere voorzieningen, vrijwillige ouderbijdrage, onderwijstijd en afstemming met therapieën die onder schooltijd worden gegeven, vakanties en vrije dagen, de lestijden, het onderwijsprogramma, de klachtenregeling, vrijstellingen, veiligheidsbeleid, verzuimbeleid, het openbare karakter en het samenwerkingsverband waar de school bij hoort. Maar ook zaken waarover scholen hun betrokkenen willen informeren, zoals hoe te handelen bij ziekte, ouderavonden, interessante websites en instanties en informatie over het schoolteam. De schoolgids dient behalve als informatiebron ook als verantwoordingsinstrument naar ouders en leerlingen.

De schoolgidsen worden jaarlijks opgesteld en op de websites van de scholen gezet. Ouders kunnen ook een exemplaar opvragen bij de school. Daarnaast krijgen alle ouders in de eerste schoolweek een zeer compacte versie van de schoolgids mee, de mini-gids. Daarin staat de belangrijkste praktische informatie over het schooljaar, zoals vakanties en vrije dagen, ziekmeldingen, bijzondere dagen, ouderavonden, rapportgesprekken. Deze mini-gidsen worden eveneens in een Orion-format gezet, de procedure verloopt parallel aan de procedure voor de schoolgids.

Website

Alle scholen hebben een eigen website, welke worden beheerd door de communicatieadviseur van Orion. De websites zijn herkenbaar van opzet als zijnde een Orion-school. Op de websites staat veel en actuele informatie voor ouders, leerlingen en andere geïnteresseerden, en documenten als de schoolgids, het schoolplan, het schoolverslag en jaarplan, het schoolondersteuningsprofiel, een link naar het samenwerkingsverband en rapportages van tevredenheidsmetingen worden op de websites geplaatst.

Daarnaast heeft Orion als schoolbestuur een eigen actuele website. Hierop staat uitgebreide informatie over de organisatie, de scholen en de aanmeldingsprocedure, ambulante begeleiding, actuele nieuwsitems, overkoepelend beleid zoals het strategisch plan en de halfjaarlijkse Orion ouderavonden. Ook zijn hierop de links naar de scholen-sites geplaatst. De Orion-website wordt eveneens beheerd door de communicatieadviseur.

Vensters voor verantwoording / scholen op de kaart

De scholen van Orion hebben alle relevante informatie van de school in het schoolvenster op scholenopdekaart.nl gevuld. De informatie is up-to-date.

Jaarrekening/Jaarverslag

Met het jaarverslag wordt de publieke verantwoording afgelegd aan ouders, personeelsleden, de medezeggenschapsraden, de rijksoverheid, de gemeente Amsterdam en alle andere belanghebbenden. Het meest recente jaarverslag staat op de website van Orion.

5.2 Interne meting kwaliteit kwaliteitszorg en ambitie

Orion College Amstel - Kwaliteitszorg en ambitie			
Standaard	Indicator	Basis	Eigen aspecten
Standaard 1. Kwaliteitszorg	KA1.1 Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen.	V	G
	KA1.2 Het bestuur bewaakt en bevordert de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten.	V	G
	KA1.3 Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs.	V	G
	KA1.4 De school analyseert de oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit (basiskwaliteit en eigen aspecten van kwaliteit) en voert waar nodig verbeteringen doelgericht door.	V	G
	KA1.5 Het bestuur verifieert de bevindingen en conclusies van de zelfevaluatie van de school door audits.		G
Standaard 2. Kwaliteitscultuur	KA2.1 Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt.		
	KA2.2 De school werkt vanuit een transparante en integere schoolcultuur.	V	V
	KA2.3 Het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt.	V	V
	KA2.4 De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit.		V
	KA2.5 De schoolleiding toont onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn.		V
Standaard 3. Verantwoordelijkheid	KA3.1 Het bestuur en de scholen hebben tegenspraak georganiseerd.	V	V
	KA3.2 Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder.		
	KA3.3 Het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.		V

Legenda:

Basis	wettelijke eisen
V	voldoende: voldoet aan de wettelijke eisen
O	onvoldoende: voldoet niet aan de wettelijke eisen
Eigen aspecten	Orion eigen aspecten van goed onderwijs
G	goed
V	voldoende
KB	kan beter
	niet geauditeerd

Resultaten

Op basis van de resultaten van de interne kwaliteitsaudit kan geconcludeerd worden dat de school goed op weg is op het gebied van 'kwaliteitszorg & ambitie'. Op een aanzienlijk deel van de eigen kwaliteitsaspecten wordt echter een 'voldoende' gescoord, terwijl de ambitie 'een goed' is.

Ambities

Een belangrijke ambitie voor deze planperiode is om het kwaliteitsaspect 'de schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit' verder uit te breiden.

We streven hierbij naar optimaal eigenaarschap van elke medewerker, waarbij zij;

- verantwoordelijk zijn voor een ononderbroken leerproces van alle leerlingen
- samenwerken en samen leren met interne en externe samenwerkingspartners

- allen goede coaching en begeleiding krijgen
- actief lerende professionals zijn door de beschikbare data in te zetten voor hun professionaliseringstraject
- blijven afstemmen met de aanleverende scholen en de verschillende vervolgbestemmingen/het arbeidsveld

Dit willen wij in de komende planperiode bereiken door onder andere de inzet van;

- uitbreiding van de vergader- & professionaliseringscyclus met structurele multidisciplinaire intervisie, waarbij de ambities uit dit schoolplan vaste thema's zijn en moeilijke vraagstukken op basis van data worden geanalyseerd, onderzocht en beantwoord
- herindeling van de leerteams op basis van de ambities uit dit schoolplan en herindeling op basis van de DISC profielen voor optimale effectiviteit
- werken met co-mentorschap waarbij de leraren kunnen kennis uitwisselen omtrent de didactische en pedagogische aanpak
- onze interne kennis en expertise optimaliseren door het creëren van specialisten' op belangrijke thema's

5.3 Ambities kwaliteitszorg en ambitie op de vier pijlers

Beleidsdoelen
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn
•
II. Samen passend – in- en extern partnerschap
• Structurele samenwerken tussen de leraar en het interne zorgteam en SJSO middels het MDO.
III. Samen lerend – leren van en met elkaar
• Samen leren met interne collega's door middel van intervisie & co-mentorschap.
• Actief lerende professionals zijn door de beschikbare data in te zetten voor hun professionaliseringstraject.
IV. De basis is en blijft op orde
• Alle leraren krijgen goede coaching en begeleiding om de onderwijskwaliteit te waarborgen.

6. Onderwijsresultaten

6.1 Huidig beleid onderwijsresultaten

Zoals in voorgaande hoofdstukken beschreven werken wij op onze school planmatig en cyclisch. Het systeem van kwaliteitszorg, de inrichting van het onderwijsproces en het schoolklimaat dragen bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en dus ook aan de door ons behaalde onderwijsresultaten.

6.1.1 Resultaten

In de vaste kwaliteitszorgcyclus monitort de school de resultaten die zijn behaalt op het niveau van de leerling, de groep en de school als geheel. Op basis van de beschikbare data, afgezet tegen onze schoolstandaard, wordt bekeken in welke mate wij tevreden kunnen zijn en wat dat betekent voor een volgende beleidsperiode. In ons jaarlijkse schoolverslag/jaarplan en in de schoolgids (gepubliceerd op de website van de school en op scholen op de kaart) kan bekeken worden wat de feitelijke resultaten van de school zijn en welke conclusies wij daaraan verbonden hebben.

6.2.2 Sociale en maatschappelijke competenties

De school heeft op basis van de kenmerken van de leerlingenpopulatie een schoolstandaard opgesteld voor de sociale en maatschappelijke competenties. Hierin staan eindprofielen beschreven waar een leerling aan moet voldoen om passend uit te kunnen stromen. Deze resultaten monitoren wij in dezelfde vaste cyclus als bij de onderwijsresultaten op het niveau van de leerling, de groep en de school als geheel. Op basis van de beschikbare data, afgezet tegen onze schoolstandaard, wordt bekeken in welke mate wij tevreden kunnen zijn en wat dat betekent voor een volgende beleidsperiode. In ons jaarlijkse schoolverslag/jaarplan en in de schoolgids (gepubliceerd op de website van de school en op scholen op de kaart) kan bekeken worden wat de feitelijke resultaten van de school zijn en welke conclusies wij daaraan verbonden hebben.

6.2.3 Vervolgsucces

Om goed zicht te houden op of wij onze leerlingen goed voorbereiden op het vervolg van de loopbaan is de monitoring hiervan een vast onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus. Op basis van de beschikbare data wordt bekeken in welke mate wij tevreden kunnen zijn en wat dat betekent voor een volgende beleidsperiode. In ons jaarlijkse schoolverslag/jaarplan en in de schoolgids (gepubliceerd op de website van de school en op scholen op de kaart) kan bekeken worden wat de feitelijke resultaten van de school zijn en welke conclusies wij daaraan verbonden hebben.

6.2 Interne meting kwaliteit onderwijsresultaten

Orion College Amstel - Onderwijsresultaten			
Standaard	Indicator	Basis	Eigen aspecten
Standaard 1. resultaten	OR1.1 De school heeft de kenmerken van haar leerlingenpopulatie in beeld en heeft op basis		V
	OR1.2 De school stelt normen voor cognitieve leerresultaten (schoolstandaard)		V
	OR1.3 De school behaalt met haar leerlingen aan het eind van de schoolloopbaan het benodigde niveau voor de vastgestelde uitstroombestemming.	V	
	OR1.4 De in de ontwikkelingsperspectieven geformuleerde uitstroombestemmingen zijn passend bij het niveau van de leerlingen.	V	V
Standaard 2. Sociale en maatschappelijke competenties	OR2.1 De school heeft de kenmerken van haar leerlingenpopulatie in beeld en heeft op basis hiervan verwachtingen over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken rondom sociale en maatschappelijke competenties.		V
	OR2.2 De school stelt normen voor de sociale en maatschappelijke competenties (schoolstandaard)	V	V
	OR2.3 De school volgt alle leerlingen op het gebied van het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties gedurende hun schoolperiode.	V	V
	OR2.4 De leerlingen verlaten de school met sociale en maatschappelijke competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	V	
Standaard 3. Vervolgsucces	OR3.1 De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van de leerlingen die de school hebben verlaten.		G
	OR3.2 Het vervolgsucces voldoet aan de verwachtingen van de school.		G
	OR3.3 De school analyseert de bestendigingsgegevens.		V
	OR3.4 De school verantwoordt zich over de consequenties die de school aan de conclusies uit de analyse verbindt voor de inrichting van het onderwijs.		V

Legenda:

Basis	wettelijke eisen
V	voldoende: voldoet aan de wettelijke eisen
O	onvoldoende: voldoet niet aan de wettelijke eisen
Eigen aspecten	Orion eigen aspecten van goed onderwijs
G	goed
V	voldoende
KB	kan beter
	niet geauditeerd

Resultaten

Aan de hand van de interne kwaliteitsaudit kan geconcludeerd worden dat wij goed op weg zijn met betrekking tot de onderwijsresultaten. Opvallend is echter dat wij op de eigen kwaliteitsaspecten nog voornamelijk 'voldoende' scores. Omdat dit belangrijke eigen aspecten van Orion zijn, is een verdere kwaliteitsverbetering op enkele aspecten gewenst.

Ambities:

De ambitie is om, in het kader van de professionalisering van de leraren en afstemming van het onderwijsbeleid, de leerlingenpopulatie uitgebreid en structureel te monitoren en analyseren op;

- de emotionele en sociale en maatschappelijke competenties
- negatieve levenservaringen
- de ondersteuningsbehoeften

Dit willen wij in de komende planperiode bereiken door onder andere de inzet van;

- een toegankelijke digitaal analyseprogramma, waardoor de leraren eigenaar zijn van de beschikbare data die de katalysator vormt voor hun eigen professionalisering
- elke periode afgesloten met een datagestuurde teamvergadering waarbij we gezamenlijk en/of in subgroepen data analyseren en conclusies hieraan verbinden voor de inrichting van het onderwijs

6.3 Ambities onderwijsresultaten op de vier pijlers

Beleidsdoelen
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn
•
II. Samen passend – in- en extern partnerschap
•
III. Samen lerend – leren van en met elkaar
•
IV. De basis is en blijft op orde
• De leerlingenpopulatie wordt structureel en op alle relevante gebieden gemonitord en geanalyseerd, om te blijven afstemmen op de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen op onder andere de emotionele ontwikkeling, sociale en maatschappelijke competenties, negatieve levenservaringen en toekomstperspectieven.

7. Financieel beheer

Financiën, planning & control

De kaders voor de financiële huishouding van onze school zijn vastgelegd in het financiële beleidskader van Orion. Het financiële beleid van Orion is er op afgestemd om beleid en financiën zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Uitgangspunt binnen Orion is dat zoveel mogelijk gelden beschikbaar moeten zijn voor het primaire proces (= het onderwijs) en dat de verantwoordelijkheid van de besteding van die middelen op schoolniveau ligt. Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk binnen de kaders zoals gesteld door het bestuur.

Via de planning en control cyclus binnen Orion vindt een continu proces plaats van planvorming, uitvoering, bewaking, evaluatie en zonodig bijstelling. Hier volgt een korte beschrijving van de belangrijkste instrumenten.

- De schoolbegroting wordt in het najaar opgesteld volgens de kader en richtlijnen van bestuur. Bij het opstellen van de begroting worden de hoofdlijnen voor het formatieplan van het volgend jaar vastgelegd.
- De definitieve Orion-begroting wordt door de bestuurder vastgesteld na voorlopige goedkeuring van de RvT in de decembervergadering en instemming van de GMR in januari.
- Voor de budgetbewaking ontvangen scholen financiële en personele managementinformatie van het administratiekantoor. Op basis hiervan maakt de school maandelijks een managementrapportage voor het bestuur. De managementrapportages dienen als input voor de managementgesprekken die acht maal per jaar plaatsvinden tussen de school en de bestuurder.

Sponsoring

Onze school volgt de gedragsregels voor sponsoring zoals opgenomen in het convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” 2015 – 2018. Enkele regels uit dit convenant overeenkomst:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

8. Overzicht beleidsdoelen 2019-2023

Beleidsdoelen	KG
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn	
De leerlingen hebben voldoende zelfstandigheid, autonomie en eigenaarschap ontwikkeld om de overstap naar de vervolgbestemming soepel te kunnen maken en het vervolgtraject met succes te kunnen doorlopen.	OR
Er is sprake van een prettig en veilig pedagogisch klimaat met aandacht voor veiligheid, emotieregulatie en leerkracht-leerlingrelatie.	SK
Er wordt door alle leraren betekenisvol, praktisch en inspirerend onderwijs gegeven dat aansluit op de verschillende leerstijlen, interesses en behoeften van leerlingen.	OP
Het curriculum draagt bij aan een positieve schoolbeleving, positief zelfbeeld en positief toekomstperspectief van de leerlingen.	OP/SK
II. Samen passend – in- en extern partnerschap	
Er is een structurele en effectieve samenwerking tussen de leraar, het interne zorgteam en de externe zorgpartners (SJSO) en ouders, waarbij alle partijen goed op de hoogte zijn van het plan van aanpak (één kind één plan) en de inhoud en doelen van de behandeling/begeleiding rondom een leerling.	SK
Er is sprake van een ononderbroken leerproces van alle leerlingen en goede aansluiting op de vervolgbestemmingen van de leerlingen.	OP
III. Samen leren – leren van en met elkaar	
Er is sprake van een duidelijke, schoolbrede basisaanpak, waarbij leraren structureel leren van elkaars didactische en pedagogische aanpak.	KA
In de interne professionaliseringsactiviteiten zijn veiligheid, emotieregulatie en leerkracht-leerlingrelatie (traumasensitief onderwijs) vaste onderdelen van de professionaliserings.	SK/KA
Alle medewerkers zijn actief lerende en onderzoekende professionals, door de beschikbare data over de leerlingenpopulatie, processen en resultaten in te zetten voor hun professionaliseringstraject op individueel niveau en teambreed.	KA
IV. De basis is en blijft op orde	
Er is sprake van een succesvolle en haalbare ontwikkelstructuur met borgingsactiviteiten voor het ingezette beleid van de vorige en huidige planperiode, waardoor geïmplementeerd beleid wordt doorontwikkeld en stand houdt.	KA
Er is een gedegen medewerkersbeleid waarbinnen er sprake is van een goed inwerktraject voor nieuwe medewerkers en ontwikkelingsmogelijkheden, groeiende verantwoordelijkheden en expert-rollen voor vakbekwame medewerkers waardoor de binding van het personeel met de school optimaal wordt gestimuleerd.	KA

Het Orion College Amstel is een gezonde school en besteedt structureel aandacht aan een gezonde basis bij de leerlingen, als voorwaarden om tot ontwikkeling te kunnen komen.	SK
De leerlingenpopulatie wordt structureel en op alle relevante gebieden gemonitord en geanalyseerd, om te blijven afstemmen op de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen, op onder andere de emotionele ontwikkeling, sociale en maatschappelijke competenties, negatieve levenservaringen en toekomstperspectieven.	KA/SK