

Strategisch Beleidsplan IJburg College 2016 -2020

Projectgroep SBP
juni 2016

Inhoud

Strategisch Beleidsplan IJburg College 2016 -2020

Inleiding

Over ons Strategisch Beleidsplan

Rode draad

Iedereen doet mee

Mogelijkheid tot verantwoording

Een dynamisch document

Werkwijze in drie rondes

Opbrengsten proces

Onze kracht

Onze uitdagingen

Besturingsfilosofie & bedrijfsvoering

Visie en Kernwaarden

Strategie

1. Een veilige leergemeenschap

2. Ons onderwijs

3. Het fundament

4. De Profilering

Strategie: doelen en indicatoren

Inleiding

1. Een veilige leergemeenschap

1.1 Begeleiding

1.2 Eigenaarschap

1.3 Diversiteit

1.4 Lesuitval

[1.5 Leerpleinen](#)

[1.6 Ouderbetrokkenheid](#)

[2. Ons onderwijs](#)

[2.1 Brede leergemeenschap](#)

[2.2 Vakoverstijgend onderwijs \(werkelijkheid & samenhang\)](#)

[2.3 Digitaal onderwijs](#)

[2.4 Toekomstgerichte vaardigheden](#)

[2.5 Evalueren om te leren](#)

[3. Het fundament](#)

[3.1 Draagvlak van stakeholders](#)

[3.2 Cyclisch werken](#)

[3.3 Organisatiestructuur van de schoolleiding](#)

[3.4 Samenwerken binnen het management team](#)

[3.5 Personeelsbeleid](#)

[3.6 Scholingsbeleid](#)

[3.7 Basiskwaliteit](#)

[3.8 Huisvesting](#)

[4. Profilering](#)

Inleiding

*‘Wat de missie van het IJburg College onderscheidt van veel missies op andere scholen is dat het een heldere, korte missie is. Bovendien staat het leren van leerlingen centraal in onze missie. (...) Wij hebben een onderwijsconcept ontwikkeld dat rekening houdt met verschillen, waarin leerlingen van en met elkaar leren en waarin zoveel mogelijk geleerd wordt van de werkelijkheid, in ‘echte situaties’.*¹

Eind februari 2016 vroegen wij oud-leerlingen op welke wijze wij met hen aan onze missie hebben gewerkt en in hoeverre zij op het vervolgonderwijs waren voorbereid. Zij gaven allemaal aan veel te hebben geleerd van onze praktijkopdrachten, de wereld om hen heen en toekomstgerichte vaardigheden, zoals reflecteren en samenwerken.

*‘Ik heb goed leren reflecteren, daar heb ik in het vervolgonderwijs veel aan gehad.’*²

Na 10 jaar IJburg College staat onze missie als een huis en staat het leren van onze leerlingen nog steeds centraal. Ondertussen is de school gegroeid en de wereld om ons heen veranderd. Waar staan wij als IJburg College anno 2016? Wat is onze kracht en wat zijn onze uitdagingen? Hoe zorgen wij ervoor dat ons onderwijs toekomstbestendig is? Vragen waar wij ons met alle betrokkenen vanaf november 2015 over hebben gebogen.

In dit Strategisch Beleidsplan (SBP) leest u het resultaat van het proces waar wij eind 2015 in zijn gestapt. Het is een breed gedragen, toekomstgericht, strategisch beleidsplan voor de periode 2016 – 2020. Met de uitvoering van dit plan staat onze missie in 2020 nog steeds als een huis. En dus kunnen we er op rekenen dat wij onze leerlingen onverminderd zoveel mogelijk laten leren, in een leergemeenschap, over zichzelf en de wereld om hen heen.

We kijken terug op een intensief proces met veel waardevolle en inspirerende gesprekken. We bedanken alle betrokkenen voor hun enthousiasme, betrokkenheid, openheid en constructieve bijdrage. We zijn met name trots op het feit dat de uitgangspunten en doelen in het SBP breed gedragen zijn. Samen gaan we de komende jaren onze ambities verwezenlijken.

Projectgroep SBP

Lou Brouwers

Martine Teertstra

Pieterneel de Bie

Ton de Langen

¹ <http://www.ijburgcollege.nl/over-de-school/missie-en-concept>

² Aldus een oud leerling, 26 februari 2016

Over ons Strategisch Beleidsplan

Rode draad

Het strategisch beleidsplan van het IJburg College blikkt vier jaar in de toekomst. Vanaf augustus 2016 biedt dit plan het kader waarbinnen de school zich de komende vier schooljaren gaat ontwikkelen. We hebben de koers van de school geformuleerd in de vorm van onze strategie, waarin onze kracht, uitdagingen, besturingsfilosofie en onze visie en kernwaarden zijn omschreven. Uit deze strategie vloeien doelen en indicatoren voort, deze geven ons richting en vormen de rode draad. Sommige doelen zijn al concreet, anderen worden later concreet uitgewerkt. Die zullen later als bijlagen aan dit SBP worden toegevoegd.

Iedereen doet mee

Het schrijven van een nieuw SBP is een goed moment om ons onderwijs en de organisatie na de eerste tien schooljaren onder de loep te nemen. We hebben dit met alle relevante betrokkenen in en rond de school gedaan, waardoor dit SBP op een brede manier met inzet van leerlingen, experts (Onderwijzend Personeel), OOP (Onderwijs Ondersteunend Personeel), ouders/verzorgers, schoolleiding en leden van de Raad van Toezicht, tot stand is gekomen. Zij zullen dit in de praktijk ook waarmaken. We noemen hen hierna 'stakeholders'.

Cyclisch werken

We gebruiken het SBP als een kader van waaruit we verantwoording afleggen aan leerlingen, medewerkers, ouders/verzorgers en Raad van Toezicht. Het SBP geeft immers richting aan het meerjarenbeleid op middellange en lange termijn en stuurt het dagelijks handelen van alle medewerkers op korte termijn. Het levert daarmee een basis voor het monitoren van de voortgang en het beoordelen van de eindresultaten. Zijn wij op de goede weg en wat hebben wij (nog meer) nodig om onze doelen te halen? We noemen dit cyclisch werken.

Een dynamisch document

Het SBP 2016-2020 heeft een digitale vorm, passend bij onze manier van werken. Het is via de website toegankelijk en dus op elk moment te raadplegen. Het SBP kan worden aangepast als dat nodig is, uiteraard binnen de kaders van de geformuleerde strategische uitgangspunten.

Werkwijze in vijf rondes

Het proces van het maken van een nieuw SBP start in het voorjaar van 2015 en is in vijf rondes tot stand gekomen.

Ronde 1 (sept. 2015 - jan. 2016): Wat is ons DNA?

In deze ronde hebben we in een aantal sessies aan alle stakeholders gevraagd wat nu precies het 'DNA' van het IJburg College is. Wat past echt bij ons? Wat is onze kracht? Leerlingen, medewerkers, ouders, MR, RvT en verschillende externe stakeholders hebben ons tijdens vele , inspirerende bijeenkomsten hun mening gegeven. Zo is naar boven gekomen waar we als organisatie voor staan. Belangrijke vaststelling door alle stakeholders is dat we op dit moment veel dingen goed doen.

Ronde 2 (jan.-feb. 2016): Wat zijn de uitdagingen voor de toekomst?

Op basis van de opbrengsten van de eerste ronde, formuleren de projectgroep en de schoolleiding naast de bestaande *missie* een heldere *visie* als blik op de toekomst. Er worden ook *kernwaarden* geformuleerd. Op basis van de visie en kernwaarden worden in sessies met alle stakeholders bepaald wat en waar de uitdagingen liggen voor het IJburg College in de toekomst. Met deze input formuleren medewerkers strategische uitgangspunten en doelen tijdens de studiedag.

Ronde 3 (maart 2016): Wat zijn de strategische doelen en bijbehorende indicatoren?

De geformuleerde uitdagingen leiden samen met de visie en kernwaarden tot het vaststellen van de strategie en de positionering van het IJburg College voor de komende jaren. De strategie bestaat uit 4 thema's, die zijn uitgewerkt in strategische uitgangspunten en doelen: *Een veilige leergemeenschap*, *Ons onderwijs*, *Het fundament* en *De profilering*. Deze vier thema's vormen samen het 'bouwwerk' van het SBP. In een derde ronde met alle stakeholders doen we een check op de opbrengsten uit de tweede ronde en stellen we de strategie, de strategische uitgangspunten en de strategische doelen vast.

Ronde 4 (april-juni 2016): Eindversie SBP

De projectgroep schrijft naar aanleiding van de opbrengsten uit de derde ronde de laatste versie van het SBP. Op basis van het SBP worden de teamplannen voor schooljaar 2016-2017 geschreven. Deze worden na vaststelling in augustus 2016 toegevoegd als bijlagen. Ook gaat een aantal werkgroepen al aan de slag met de strategische doelen uit het SBP die op korte termijn actie behoeven. Actieplannen die hieruit voortkomen worden als bijlagen aan het SBP toegevoegd. Het bestuur vertaalt de doelen uit het SBP naar personele, financiële en andere

consequenties, waarbij uiteraard de beschikbare middelen en wettelijke verplichtingen als kaders gelden. Deze vertaling en toetsing worden eveneens als bijlage opgenomen in het SBP.

Ronde 5 (juni 2016): Goedkeuring

Het bestuur stelt de definitieve versie van het SBP vast en legt het voor, ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht. De MR wordt vervolgens gevraagd om instemming.

Opbrengsten proces

Onze kracht

Alle betrokken partijen, leerlingen, oud-leerlingen, ouders, externe experts en medewerkers zijn overtuigd van de kracht van onze missie en ons onderwijsconcept: een brede schoolgemeenschap, met een krachtig en veilig pedagogisch klimaat, waar leerlingen van alle niveaus samen leren, in een leergemeenschap, over zichzelf en de wereld om hen heen.

De huidige, snel veranderende en complexe wereld, vraagt om toekomstbestendige jonge mensen. Die op creatieve, onderzoekende, flexibele en open wijze eigenaar zijn van hun leerproces. Die in staat zijn te reflecteren op zichzelf en vertrouwen in het eigen kunnen.

Op het IJburg College bieden wij onderwijs dat jonge mensen toekomstbestendig opleidt. Leerlingen leren in de werkelijkheid en krijgen betekenisvol onderwijs dat in verbinding staat met de echte wereld en leren in samenhang door middel van thema's, realistische opdrachten en projecten. Leerlingen worden intensief begeleid, zodat zij vanuit persoonlijk leiderschap initiatief nemen, verantwoordelijkheid dragen, verantwoording afleggen, reflecteren op zichzelf en kunnen samenwerken met veel verschillende mensen. IJburgleerlingen zijn zelfstandige, betrokken wereldburgers die een positieve bijdrage leveren aan een steeds complexere en snel veranderende wereld.

Onze huidige koers wordt onder andere bevestigd in een stroom krantenberichten over groeiende kansenongelijkheid tussen leerlingen van laag- en hoogopgeleide ouders³. Ook het Hoofdlijn advies van Platform Onderwijs2032⁴ en een recent OECD-report⁵ bevestigen de juistheid van onze koers.

³ (<http://www.onderwijsinspectie.nl/nieuws/2016/04/onderwijsinspectie-kansenongelijkheid-groeit.html>).

⁴ (<http://ononderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2015/09/Hoofdlijn-advies-Een-voorstel-Onderwijs2032.pdf>)

⁵ (http://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-policy-reforms-2010/a-family-affair_growth-2010-38-en)

Onze uitdagingen

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met een aantal uitdagingen.

Wij hebben een snelle groei doorgemaakt en met name in de bovenbouw zijn vele nieuwe medewerkers ingestroomd. De komende jaren zullen wij daarom werk blijven maken van het begeleiden en opleiden van onze collega's en het creëren van voldoende draagvlak, zodat collega's voldoende zijn toegerust om in onze leergemeenschap ons onderwijs vorm te kunnen geven. Daarbij is het een uitdaging dat de juiste mensen op de juiste plek terecht komen. Ook zal het bestuur, het personeelsbeleid en toezicht aangepast worden op deze groei.

De manier waarop de bedrijfsvoering vorm krijgt en de school bestuurd gaat worden kan niet los gezien worden van het feit dat wij een leergemeenschap willen zijn en leerlingen en medewerkers veel eigenaarschap krijgen. Dit heeft consequenties voor prioriteiten die je stelt en de keuzes die er gemaakt worden.

De basiskwaliteit is nog niet overal in de organisatie op orde en is een voorwaarde voor onze ambitie. Om ervoor te zorgen dat onze school toekomstbestendig blijft hebben onze leerresultaten, de kwaliteit van het materiaal en een aantal aspecten van onze lessen en het begeleiden van onze leerlingen verbetering nodig.

Om succesvol deel te kunnen nemen aan de maatschappij hebben (jonge) mensen toekomstgerichte kwaliteiten en vaardigheden nodig. Dit vraagt van ons om toekomstgerichte vaardigheden onderdeel te maken van het onderwijsleerproces en eigenaarschap van onze leerlingen te verstevigen.

Uit het medewerkersonderzoek van januari 2015 bleek dat velen van ons graag op het IJburg College werken, maar dat er een behoorlijke werkdruk (beleving) is. Voor de ambitieuze school die wij zijn is het belangrijk dat er voldoende energie is om een aantal uitdagingen aan te gaan. Het verminderen van de werkdruk (ervaring) is daarom de komende jaren een aandachtspunt.

De ontwikkelingen in het Amsterdamse onderwijs. Het leerlingenaanbod in Amsterdam is bijzonder pluriform. En er ontstaan meer nieuwe scholen met nieuwe onderwijsconcepten, die zich in dezelfde richting ontwikkelen als waar het IJburg College voor staat. IJburg zal zich vanuit eigen kracht moeten positioneren ten opzichte van deze ontwikkelingen.

Besturingsfilosofie & bedrijfsvoering

Centraal in de besturingsfilosofie van het IJburg College staan begrippen als kleinschaligheid, korte communicatielijnen, werken vanuit een professionele cultuur met leidinggeven van onderop.

Vanuit deze visie op (be)sturen vormen de deelscholen de kern van van onze leergemeenschap en is de deelschoolleider gezamenlijk met het team van medewerkers integraal verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding.

De forse groei van onze school heeft de afgelopen jaren tot veel personele wisselingen in deelscholen geleid en tot een omvang van deelscholen in de bovenbouw, waardoor het werken in kleine, hechte teams met een gedeelde verantwoordelijkheid in het gedrang kwam.

Naar de toekomst toe werken wij, met een minder forse groei, naar een betere balans in alle deelscholen, daarbij gebruik makend van de kwaliteiten van ervaren docenten om de deelschoolleiders in hun taak te verlichten en aan te vullen.

De deelschoolleiders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de concretisering en uitvoering van de doelstellingen en resultaten uit het strategisch beleidsplan dat in samenspraak met hen door de algemeen directeur/bestuurder is opgesteld en waarvoor schoolbreed draagvlak verkregen is. Op basis van het jaarplan van de school vertalen zij de doelstellingen en gewenste resultaten in de teamplannen van hun deelschool.

Vanwege de groei van het IJburg College en de realisatie van twee locaties werken wij de komende jaren aan een grotere autonomie en profilering van elke locatie binnen de vastgestelde kaders van onze missie en visie. Om dat proces te ondersteunen zal er in de toekomst per locatie een eindverantwoordelijke zijn in de vorm van een locatieleider.

Vanwege de profilering van onze school en de belangen die daarmee gemoeid zijn in het Amsterdamse voortgezet onderwijs is, naast de bindende factor van de leergemeenschap op de 2 locaties, de externe oriëntatie en bemoeienis van de algemeen directeur/bestuurder een belangrijk onderdeel van rol en positie van deze functie.

De raad van toezicht vervult op onze school een belangrijke rol in het bewaken van 'check & balances' tussen ambities, prestaties en een gezonde bedrijfsvoering.

De afgelopen jaren is er in de fase van continue groei weinig ruimte geweest om reserves te kweken en een toekomstbestendig perspectief te creëren.

Met het temporiseren van de groei is daar een begin mee gemaakt, dat wij in de komende vier jaar zullen voortzetten om ook in 2020 een leidende innovatieve rol in het voortgezet onderwijs te kunnen spelen. Het toezichtskader van de raad van toezicht dat in samenspraak met de

algemeen directeur/bestuurder is opgesteld vormt een goed instrument om resultaatgericht hieraan te werken.

Op het gebied van bedrijfsvoering zijn voor een gezonde balans tussen ambities en opbrengsten de komende jaren essentiële interventies nodig om de kans daarop te vergroten. De eerste en belangrijkste daarvan is het beheersen van de groei van het aantal leerlingen. De leerlingenprognose, zoals die in de meerjarenbegroting 2016 - 2020 is verwerkt, is leidend. Een tweede belangrijke factor is de samenstelling van de personele bezetting, niet alleen in aantallen, zoals in de meerjarenbegroting 2016 - 2020 verwerkt, maar ook in kwaliteit en leeftijd. Tenslotte is vooral ook een verdergaande ontwikkeling en verbetering van de planning & control cyclus nodig om risico's tijdig in kaart te hebben en passende maatregelen te nemen.

Onze visie & kernwaarden

Vanuit onze kracht, rekening houdend met de uitdagingen waar wij voor staan, hebben wij een visie en kernwaarden ontwikkeld die laten zien waar wij voor staan en hoe onze leerlingen in 2020 op het IJburg College werken en leren.

In 2020 werken en leren al onze leerlingen daarom:

- zelfstandig aan ambitieuze doelen om het beste uit zichzelf te halen;
- in een kleinschalige, veilige leeromgeving waar zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en kunnen groeien;
- in een leergemeenschap waar zij samen leren wie zij zijn en hoe zij zich tot anderen verhouden, want een ongedeelde maatschappij vraagt om een ongedeelde school;
- aan toekomstgerichte vaardigheden;
- met ruimte voor verwondering;
- met realistische opdrachten, waarin zij worden uitgedaagd om zich op onderzoekende en creatieve wijze te buigen over maatschappelijke kwesties;
- met excellente vakexperts, die leerlingen in hun verscheidenheid op een coachende wijze op het examen en de toekomst voorbereiden.

Het bovenstaande betekent dat wij op het IJburg College staan voor onderwijs dat gericht is op het leren in een leergemeenschap, van en met elkaar, voor de toekomst en vanuit eigenaarschap. Passend bij onze visie, hebben wij kernwaarden vastgesteld, geschreven voor onze leerlingen, waarmee wij onze missie en visie voor alle betrokkenen zichtbaar maken, ons positioneren in het Amsterdamse onderwijsveld en leerlingen werken aan toekomstgerichte vaardigheden, met aandacht voor eigenaarschap.



Leren in een leergemeenschap

- Je bent onderdeel van onze leergemeenschap, samen met jouw ouders/verzorgers, mentor, docenten en al onze medewerkers.
- Je hebt dagelijks contact met jouw mentor/coach.
- Je leert in kleine deelscholen van 150-175 leerlingen.
- Je leert in een veilig, rustig leerklimaat.
- Je leert de hele dag door, in een duidelijk ritme.

Leren van en met elkaar

- Je leert samen, met leerlingen van alle niveaus en in verschillende groepen.
- Je leert de 3 kwaliteiten van de leergemeenschap: initiatief nemen, verantwoordelijkheid dragen en verantwoording afleggen.
- Je leert samen, maar wel op jouw eigen niveau en op jouw eigen manier (leerstijlen).

Leren voor de toekomst

- Je leert in de werkelijkheid. Wat je leert is betekenisvol en staat in verbinding met 'de echte wereld'.
- Je leert in samenhang, o.a. door middel van thema's, realistische opdrachten en projecten.
- Je leert naast vakinhouden ook allerlei toekomstgerichte vaardigheden.
- Je leert in een digitale omgeving, door middel van een iPad.

Leren vanuit eigenaarschap

- Je vraagt en krijgt feedback op je leerproces, waardoor je beter begrijpt wat je al kan en weet en wat je kunt doen om nog meer te leren.
- Je reflecteert op je eigen kwaliteiten en je bent trots op je prestaties.
- Je hebt invloed op de manier waarop je mag en kunt leren.
- Je krijgt kansen en wordt uitgedaagd om jezelf te ontwikkelen.

Strategie

We hebben onze kracht en uitdagingen voor de toekomst geformuleerd. We hebben, gebaseerd op kernwaarden, een visie beschreven; hieruit vloeit onze strategie voor de toekomst voort. De strategie bestaat uit een viertal thema's met doelen en activiteiten, het IJburg College de komende jaren:

1. Een veilige leergemeenschap

Het leren in een veilige leergemeenschap is een van de meest geprezen en onderscheidende elementen van het onderwijs op IJburg College. Het werken in deelscholen zorgt voor een kleinschaligheid die een belangrijke pijler is voor een veilig leerklimaat. Leerlingen en experts kennen elkaar, leerlingen worden gezien en een deelschoolgebied is helder begrensd. Dit zorgt voor duidelijkheid, grenzen en bekendheid. In de komende vier jaar gaan wij onze veilige leergemeenschap verder verstevigen. We spelen in de **leerlingbegeleiding** beter in op de verschillen per deelschool en per leeftijdsgroep. We maken meer gebruik van de mogelijkheid van onze **leerpleinen**. En we hebben meer aandacht voor de thema's **lesopvang**, **diversiteit** en **ouderbetrokkenheid**.

Onze begeleiding en ons onderwijs helpt leerlingen zichzelf te ontdekken, daar past ook meer ruimte voor eigen keuzes bij, zodat leerlingen zich kunnen ontwikkelen in de verschillende talenten en ambities die er zijn. Een van de belangrijkste beleidsvoornemens is daarom het laten toenemen van **eigenaarschap** van onze leerlingen. Dit is bovendien nodig om hen voor te bereiden op de toekomst zoals die beschreven staat in de visie.

2. Ons onderwijs

Onze bijzondere vorm van onderwijs is door de oprichters verankerd in statuten en vastgelegd in de missie, visie en kernwaarden van de school. Deze bijzondere vorm moet voor zoveel mogelijk leerlingen in de Amsterdamse regio **gewaarborgd** blijven.

We kiezen bewust voor een **brede leergemeenschap** vanuit de gedachte dat het streven naar een ongedeelde maatschappij vraagt om onderwijs in een ongedeelde school, waar leerlingen met verschillende achtergronden samen leren en zich tot elkaar leren verhouden. Daarmee positioneren we ons tegenover het proces van categorialisering van de VO scholen in de Amsterdamse regio.

Centraal in de keuze voor een brede leergemeenschap staat voor ons het begrip 'equity'. Dat betekent dat persoonlijke en sociale omgevingsfactoren - zoals gender, etnische afkomst of

familiale omgeving - geen obstakels mogen vormen voor de ontplooiing van het leren en dat elk individu minimaal een gezamenlijk basisniveau aan vaardigheden moet kunnen ontwikkelen⁶
Vanuit onze missie en het begrip 'equity' versterken wij het werken vanuit **evalueren om te leren** (Assessment for learning) en **differentiëren** op niveau.

In de visie schetsen we een in toenemende mate complexe en snel veranderende wereld. Het IJburg College blijft een vernieuwingschool, omdat we leerlingen moeten kunnen voorbereiden op deze toekomst en ons onderwijs hierop moeten blijven aanpassen. We verstevigen daarom ons **vakoverstijgend onderwijs** waardoor we nog sterker worden in het leren in de werkelijkheid en leren vanuit samenhang. Betekenisvol onderwijs en het optimaliseren van **digitale onderwijs** sluiten hierbij aan. We geven essentiële **toekomstgerichte vaardigheden** een prominente plaats in het curriculum omdat we dit als een noodzakelijke aanvulling op het kennisaanbod zien. Dit sluit ook aan bij huidige onderwijskundige ontwikkeling, zoals onder meer verwoord in het Hoofdlijnadvies van Platform Onderwijs2032.

3. Het fundament

Om de toekomstbestendigheid van onze visie en het onderwijs te waarborgen en de gevolgen van onze groei te kunnen managen, versterken we de organisatorische en onderwijskundige aansturing. We geven de aandacht voor aansturing ook vorm door aanpassingen in het **personeelsbeleid**, door de **samenwerking binnen het MT**, de besturingsfilosofie en de **organisatiestructuur van de schoolleiding**.

We verstevigen ons **scholingsbeleid**, richten een interne opleidingsschool op en zorgen ervoor dat in onze groeiende organisatie een gedeeld besef en **draagvlak** bestaat van onze missie, visie en strategie.

Basiskwaliteit is een voorwaarde voor onze ambities. De onderdelen leerresultaten, kwaliteit van het materiaal en een aantal aspecten van onze lessen hebben verbetering nodig. Als onderdeel van de basiskwaliteit kiezen wij voor een aanpak van **cyclisch werken**, waarin verbeteren een voortdurende activiteit is. Om de voortdurende verbetering te kunnen meten zijn de doelstellingen en resultaten in het strategisch beleidsplan 2016-2020 uitgewerkt in concrete indicatoren.

We besteden extra aandacht aan **huisvesting**, mede omdat IJburg 2 in december 2016 de deuren opent.

⁶ OECD (2012), Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264130852-en>

4. De profilering

Met het toenemen van andere, duidelijk geprofileerde scholen in Amsterdam, met het gegeven dat scholen zich meer en meer profileren, is de tijd daar om de **profilering** van het IJburg College en de communicatie hierover krachtig neer te zetten. Niet alleen als communicatiemiddel naar buiten toe, maar ook naar binnen en naar al onze stakeholders.

Strategie: doelen en indicatoren

Inleiding

Uit de beschreven strategie met de 4 thema's volgen in dit hoofdstuk per thema de strategische uitgangspunten en strategische doelen met de bijbehorende indicatoren.

Bij de vier thema's formuleren we, per onderdeel, een aantal doelen, met de bijbehorende indicatoren. Bij sommige doelen is, tijdens de verschillende rondes, concreet beleid geformuleerd, inclusief vastgestelde data waarop de doelen zijn verwezenlijkt. Andere doelen werden globaler geformuleerd in de vorm van een vraag om latere uitwerking tot concreet beleid.

1. Een veilige leergemeenschap

IJburg College vormt een veilige leergemeenschap en dat wordt zeer gewaardeerd door leerlingen, ouders en oud-leerlingen, die allen vinden dat dit een belangrijk, onderscheidend kenmerk is. Het is de basis, de voorwaarde voor alle onderwijs. Je kan alleen maar leren als je wordt gezien.

Tussen 2016 en 2020 zorgen wij ervoor dat onze veilige leergemeenschap krachtig blijft en verder wordt uitgebouwd. Wij gaan in de komende tijd meer werk maken van de begeleiding van individuele leerlingen, het creëren van meer eigenaarschap, het omgaan met diversiteit, de manier waarop experts lessen van elkaar opvangen, de leerpleinen en de ouderbetrokkenheid.

1.1 Begeleiding

Uitgangspunten	
<p>De begeleiding van onze leerlingen door mentoren en coaches is sterk en helpt leerlingen zichzelf te ontdekken bij het leren. Toch is er nog ruimte voor verbetering, vooral in de bovenbouw en met name de individuele begeleiding, gericht op de voorbereiding naar het eindexamen toe en vervolgonderwijs.</p>	
Doelen	Indicatoren
<p>Iedereen op het IJburg College heeft recht op een vaste hoeveelheid begeleiding in tijd. Alleen door continue aandacht groeit het benodigde vertrouwen en het leren over het eigen leerproces.</p>	<p>De vastgestelde begeleidingstijd is in het ritme van elke leerling verankerd, ingaande in schooljaar 17/18. Uitgangspunten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle leerlingen starten de dag met hun coach/mentor. • In de onderbouw sluiten alle leerlingen de dag af met hun mentor.
<p>Alle mentoren en coaches, die dat nodig hebben, worden getraind (interne opleidingsschool) in begeleidingsvaardigheden.</p>	<p>Alle mentoren/coaches scoren, na een bepaald trainings- en inwerktraject, ruim voldoende op begeleidingskwaliteiten. Dit blijkt uit leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken en de ontvangen feedback in de gesprekkencyclus.</p>
<p>Overgang onderbouw naar bovenbouw wordt begeleid door leerlingen van de bovenbouw die leerlingen van de onderbouw voorlichting geven om de overgang voor te bereiden.</p>	<p>Leerlingen geven aan dat de overgang naar bovenbouw goed voorbereid is verlopen (vragenlijst).</p>
<p>In teamplannen is er aandacht voor het verstevigen van de kwaliteit van de begeleiding in de stam/coachgroepen met expliciet aandacht voor studievaardigheden, talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding.</p>	<p>Het IJburg College scoort in 2020 voldoende wat betreft talentontwikkeling en (loopbaan)begeleiding. Dit blijkt uit schoolbrede tevredenheidsonderzoeken, waarbij ook oud-leerlingen bevraagd zijn.</p>
<p>Passend onderwijs hoort bij de aanpak van het IJburg College. Dat betekent dat ook</p>	<p>mentoren/coaches/experts geven in de evaluaties vanaf 2018 vanuit het</p>

<p>leerlingen met een ondersteuningsbehoefte goed begeleid worden in de lessen en het mentoraat. Wij starten daarom met een nieuwe wijze van werken, afgestemd op de wensen en criteria vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs.</p>	<p>samenwerkingsverband aan zich deskundig te voelen in de begeleiding van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. De tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders bevestigen dat.</p>
--	--

1.2 Eigenaarschap

<p>Uitgangspunten</p>	
<p>Onze begeleiding en ons onderwijs helpt leerlingen zichzelf te ontdekken, daar past ook meer ruimte voor eigen keuzes bij, zodat leerlingen zich kunnen ontwikkelen in de verschillende talenten en ambities die er zijn. Een van de belangrijkste beleidsvoornemens is daarom het laten toenemen van eigenaarschap van onze leerlingen.</p>	
<p>Doelen</p>	<p>Indicatoren</p>
<p>Iedere deelschool heeft aandacht voor het vergroten van eigenaarschap van leerlingen aan de hand van de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectiever gebruik maken van leerpleinen; - ruimte voor eigen eindopdrachten/onderzoek in de vakoverstijgende thema's, projecten en realistische opdrachten; - uitbreiden van keuze-uren om op eigen wijze aan de verschillende vakken te werken; - inzet van huiswerkklas en peercoaching. 	<p>Vanaf 2017 maakt eigenaarschap onderdeel uit van ieder teamplan, met een implementatiestrategie, passend bij de desbetreffende deelschool.</p> <p>Leerlingen scoren in 2020 boven landelijk gemiddelde op de LAKS- monitor wat betreft tevredenheid aantal studie-uren.</p>
<p>Het curriculum wordt dusdanig modulair opgezet dat leerlingen bepaalde volgorde zelf kunnen bepalen.</p>	<p>In de doorlopende leerlijnen van de verschillende vakgroepen is de modulaire opzet in 2020 een zichtbaar onderdeel van</p>

Verdieping en verbreding is in de modules verankerd.	het curriculum.
Door de veelheid aan variatiemogelijkheden ontstaan 'eigen leerroutes'.	<p>1. In het portfolio van iedere leerling worden de eigen keuzes onderbouwd toegelicht en de resultaten zichtbaar gemaakt.</p> <p>2. Leerlingen hebben de ervaring dat ze daadwerkelijk in staat zijn een deel van de eigen leerroute te ontwerpen als gevolg van hun keuze voor vakken, tijdstippen, volgordes, niveaus (leerlingen scoren op een vragenlijst minimaal voldoende).</p>

1.3 Diversiteit

Uitgangspunten	
Samen leren over onszelf en de wereld om ons heen, betekent dat wij aandacht hebben voor grote culturele verschillen in onze multiculturele stad en, als afspiegeling van onze stad, diversiteit op onze school.	
Doelen	Indicatoren
Experts zijn voldoende geschoold in de kansen en uitdagingen die diversiteit met zich meebrengt.	Iedere deelschool stelt een plan op hoe gewerkt wordt aan diversiteit als onderdeel van het professionaliseringsbeleid.

1.4 Lesuitval

Uitgangspunten
Het voorkomen van lesuitval en de duidelijkheid hierover wordt breed ervaren als een belangrijke reden voor rust en veiligheid. Dit beleid wordt krachtig doorgezet. Echter, de manier waarop dit is vormgegeven, wordt aangepast, aangezien de huidige werkwijze de draagkracht van de docenten overtreft.

Doelen	Indicatoren
<p>In 2016 - 2017 wordt in de onderbouw onderzocht hoe om te gaan met de opvang van de lessen. Vanwege de opzet van het themaleren is het nu in de onderbouw niet wenselijk om van de opvang van lessen af te stappen. In het kader van het versterken van eigenaarschap en van de kwaliteit van de lessen die worden opgevangen, wordt in 2016 - 2017 onderzocht hoe hiermee om te gaan, zonder afbreuk te doen aan ons thematisch onderwijs.</p> <p>In 2016-2017 vangen experts in de bovenbouw de lessen niet meer op. Deze uren worden zelfstudie-uren onder begeleiding van een expert. In dit uur werken leerlingen aan een door hen gekozen vak. Deze werkwijze levert zodoende ook een bijdrage aan het versterken van eigenaarschap en het verminderen van de werkdruk(beleving) van experts.</p>	<p>Uit de tevredenheidsonderzoeken en gesprekken met ouders en leerlingen wordt vanaf 2018 niet meer benoemd dat zij ontevreden zijn over de kwaliteit van de opgevangen lessen.</p> <p>Zie 3.3 Personeelsbeleid.</p>
<p>Uitgangspunt blijft om vast te houden aan ons dagritme. Wanneer aan het einde van de dag lessen echter, vanwege een behoorlijk tekort aan experts, niet opgevangen kunnen worden en er bijvoorbeeld klassen samengevoegd moeten worden om nog les te kunnen geven, dan mogen leerlingen naar huis. Het is aan een deelschoolleider om hier een beslissing in te nemen.</p>	<p>Zie 3.3 Personeelsbeleid.</p>
<p>Alle stakeholders ervaren het voorkomen van lesuitval blijvend als veilig en zorgen voor rust.</p>	<p>LAKS-monitor: leerlingen scoren minimaal 7 op een schaal van 10. Oudertevredenheidsmonitor: ouders scoren minimaal 7 op een schaal van 10.</p>

<p>In de jaartaakberekening krijgen collega's 40 uur op jaarbasis om lessen op te vangen.</p> <p>Waar mogelijk en nodig worden de leerpleinen effectiever ingezet en onderwijsassistenten/stagiaires extra ingezet.</p>	<p>Bij het eerstvolgende medewerkersonderzoek wordt lesopvang niet meer als werkdrukverhogend beleefd.</p> <p>In 2016-17 moet dit leiden tot minder werkdrukbeleving.</p>
---	---

1.5 Leerpleinen

<p>Uitgangspunten</p> <p>De deelscholen van het IJburg College zijn ingericht met leerpleinen. De indruk bestaat dat deze onvoldoende of niet op de juiste manier wordt gebruikt. Wij willen dit veranderen met als doel een stimulans te geven aan eigenaarschap van leerlingen, differentiatie, digitaal onderwijs, peercoaching en teamteaching.</p>	
<p>Doelen</p>	<p>Indicatoren</p>
<p>Iedere deelschool ontwikkelt een werkwijze, passend bij de doelgroep, om de leerpleinen optimaal te gebruiken vanuit de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meer rust zodat er gewerkt kan worden; - zelfstudie-uren op leerpleinen; - reguliere uren laten plaatsvinden op leerpleinen. Instructie in lokaal, uitwerking op plein; - teamteaching op leerpleinen 	<p>Het effectief gebruiken van de leerpleinen ter ondersteuning van ons onderwijskundig concept is onderdeel van de teamplannen.</p> <p>Leerlingen scoren boven landelijk gemiddelde op de LAKS-monitor wat betreft gebruik leerpleinen in 2020.</p>

1.6 Ouderbetrokkenheid

<p>Uitgangspunten</p> <p>Hoewel de ouderbetrokkenheid niet als onvoldoende wordt ervaren, acht het IJburg College het wenselijk deze verder uit te breiden, zeker gezien de mogelijke voordelen op het gebied van veiligheid (pedagogische driehoek), differentiatie en verhoging leeropbrengsten. Met</p>

<p>name in de bovenbouw geven ouders aan meer zicht te willen hebben op de voortgang van hun kinderen.</p>	
Doelen	Indicatoren
<p>Ouders worden regelmatig betrokken bij ons onderwijs. Iedere deelschool maakt hierin eigen keuzes.</p>	<p>In het jaarritme zijn, naast de ontwikkelingsgesprekken en traditionele informatieavonden, een aantal vaste extra momenten opgenomen waarop ouders zijn uitgenodigd.</p> <p>In de score van de tevredenheidsmonitor van de ouders blijkt tevredenheid over de toename van ouderbetrokkenheid.</p>
<p>Het gebruik van Magister en de rechten die ouders wel/niet hebben, worden aan het begin van het schooljaar aan ouders uitgelegd.</p>	<p>In een tevredenheidsonderzoek onder ouders wordt benoemd dat zij tevreden zijn over het gebruik van Magister.</p>
<p>In de bovenbouw is de ouderbetrokkenheid in 2020 verbeterd, zodat ouders meer zicht hebben op de voortgang van hun zoon of dochter.</p>	<p>Ouderbetrokkenheid in de bovenbouw is in 2018 onderdeel van de teamplannen.</p>

2. Ons onderwijs

Tussen 2016 en 2020 zorgen wij ervoor dat ons onderwijs krachtig blijft en verder wordt uitgebouwd. Wij gaan in de komende tijd meer werk maken van onze brede leergemeenschap, leren in de werkelijkheid en leren in samenhang (vakoverstijgend onderwijs), digitaal onderwijs, toekomstgerichte vaardigheden, evalueren om te leren en differentiatie.

2.1 Brede leergemeenschap

Uitgangspunten	
<p>Het IJburg College is een brede schoolgemeenschap voor vmbo-b/k tot en met vwo. Uit steeds meer onderzoek blijkt dat de vroege selectie zoals we die kennen in het Nederlandse onderwijs kinderen onvoldoende (gelijke) kansen biedt zich optimaal te ontwikkelen. De brede schoolgemeenschap biedt kinderen de flexibiliteit en de mogelijkheid tot groei waar steeds meer om gevraagd wordt. Dit is ook verankerd in onze missie, waarin we alle leerlingen, ook in de meer heterogene groepen, zoveel mogelijk willen laten leren. Dit vereist een hoge mate van differentiatie; een uitdaging voor onze experts. Hoe bedien je leerlingen voldoende aan de 'onder-' en 'bovenkant' van dit spectrum? Hoe breed willen we dat deze leergemeenschap vertegenwoordigd is in iedere deelschool? En hoe bedienen we leerlingen voldoende op maat? Voor deze uitdagingen gaan we de komende 4 jaar beleid ontwikkelen en implementeren.</p>	
Doelen	Indicatoren
<p>Experts differentiëren op de niveaus waarop zij lesgeven.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle lessen, opdrachten en toetsen zijn op 2 (bovenbouw hv), 3 (bovenbouw vmbo) en 4 niveaus (onderbouw) beschikbaar. Lesmateriaal, opdrachten en toetsen sluiten aan bij het niveau van leerlingen. 2. Differentiatie is een expliciet onderdeel van het scholingsbeleid, lesobservatieformulier, de cirkelanalyse en de beoordeling van experts. 3. Uit cohortanalyses blijkt dat leerlingen op een voor hen passend niveau in het 3e leerjaar zijn geplaatst (volgens de afspraken in het determinatiebeleid, passend bij basisschooladvies, schoolresultaten, citovolgtoetsresultaten en feedback experts). 4. In schoolbrede onderzoeken geven experts hun expertise wat betreft differentiatie minimaal een 7. 5. In bouwbrede tevredenheidsonderzoeken geven leerlingen differentiatie een 7.

Er is in de onderbouw gericht aandacht voor onderwijs dat goed aansluit bij het basis/kaderniveau en het vwo-niveau.	Onderbouwexperts zijn verdeeld in focusgroepen vmbo en havo/vwo. In deze focusgroepen zijn onderbouwbrede instrumenten voor klassenmanagement, niveau-specifieke vaardigheden (indien van toepassing), lessen en beoordelingsinstrumenten ontwikkeld. Deze instrumenten worden actief in de onderbouw gebruikt.
We hebben helder antwoord op de vraag: hoe breed is onze brede schoolgemeenschap?	Er ligt een besluit wat betreft de breedte van ons onderwijs. Hierin staat duidelijk beschreven hoe we invulling geven aan de heterogeniteit in alle leerjaren en opleidingen.
Individuele leerlingen worden, waar mogelijk, op maat bediend en kunnen zo (deels) een leerroute volgen die past bij hun individuele niveau en snelheid.	Zie 1.2 eigenaarschap. Er zijn in 2020 beduidend meer leerlingen dan in 2016, die vakken op verschillende niveaus afsluiten bij hun eindexamen. Het IJburg College is in Amsterdam 'koploper' met maatwerkdiploma's.

2.2 Vakoverstijgend onderwijs (werkelijkheid & samenhang)

Uitgangspunten	
Vakoverstijgend onderwijs is een fundamenteel onderdeel van het onderwijs op het IJburg College. Leerlingen, medewerkers en ouders eisen hierin meer kwaliteit. In 2020 zijn alle vakoverstijgende onderdelen, namelijk de thema's (onderbouw), realistische opdrachten (havo/vwo bovenbouw) en projecten (vmbo bovenbouw), werkelijk, betekenisvol en uitdagend.	
Doelen	Indicatoren
Vakoverstijgend onderwijs is kwalitatief verbeterd.	In bouwbrede tevredenheidsonderzoeken geven leerlingen vakoverstijgend onderwijs (thema's, projecten, RO's) gemiddeld een 7.
In ons vakoverstijgend onderwijs hebben leerlingen in het kader van eigenaarschap (zie 1.2) ruimte om eigen onderzoek te	<ol style="list-style-type: none"> 1. In lesmateriaal is deze ruimte helder beschreven. 2. Ruimte voor leerlingen in vakoverstijgend

doen en zelf te bepalen in welke vorm ze resultaten presenteren (wat bij hen past).	<p>onderwijs is een expliciet onderdeel van de cirkelanalyse en beoordeling van experts.</p> <p>3. In bouwbrede tevredenheidsonderzoeken geven leerlingen de ruimte die zij ervaren binnen vakoverstijgend onderwijs gemiddeld een 7.</p>
Vakoverstijgende opdrachten zijn echt en betekenisvol (sluiten aan op de werkelijkheid).	<p>In bouwbrede tevredenheidsonderzoeken geven leerlingen de aansluiting op de werkelijkheid van vakoverstijgend onderwijs gemiddeld een 7.</p> <p>In de bovenbouw is de beoordeling voor realistische opdrachten(RO's) en projecten onderdeel van het rapport, overgangsnorm en maakt deel uit van het digitaal portfolio van de leerling.</p>

2.3 Digitaal onderwijs

Uitgangspunten	
<p>Het IJburg College is een 'digitale school.' Alle leerlingen werken op een iPad in 2020. Lesmateriaal is digitaal beschikbaar en experts werken tijdens de lessen met verschillende digitale instrumenten. In 2020 is ons digitale onderwijs nog steeds toekomstbestendig en is de deskundigheid van experts ICT op niveau.</p>	
Doelen	Indicatoren
Het Expertisecentrum Leren & ICT bepaalt wat 'ICT-geletterdheid' precies betekent voor het IJburg College en wat nodig is wat betreft professionalisering van docenten.	1. Er ligt een professionaliseringsplan wat betreft ICT- geletterdheid.
Alle experts zijn ICT-geletterd en kunnen verschillende ICT-instrumenten inzetten voor het optimaliseren van lessen.	<p>1. ICT-geletterdheid is een expliciet onderdeel van het lesobservatieformulier, de cirkelanalyse en de beoordeling van experts.</p> <p>2. In schoolbrede onderzoeken geven experts hun</p>

	<p>ICT-vaardigheid minimaal een 7.</p> <p>3. In de LAKS-monitor ligt de score van leerlingen <u>in alle leerjaren</u> wat betreft de 4 vragen over ICT boven het landelijk gemiddelde.</p>
<p>De bovenbouwleerlingen gaan klas voor klas over op gebruik van de Ipad, ondersteund door het Expertisecentrum Leren & ICT.</p>	<p>In 2020 gebruiken alle IJburgleerlingen een Ipad.</p>

2.4 Toekomstgerichte vaardigheden

Uitgangspunten	
<p>Op het IJburg College nemen leerlingen niet alleen (vakinhoudelijke) kennis tot zich, maar leren ook veel vaardigheden die hen voorbereiden op de toekomst (als mens, voor vervolgonderwijs, voor carrière). We doen dit nu op veel verschillende manieren en vaak niet expliciet. We gaan bepalen welke vaardigheden hierbij horen en wat wij per leerjaar van een leerling hierin verwachten en hoe wij ze dit aanleren. We organiseren het vergroten hiervan in de gehele organisatie. In 2020 zijn deze toekomstgerichte vaardigheden expliciet en werken we hier in de gehele school op dezelfde manier aan.</p>	
Doelen	Indicatoren
<p>Het bepalen van onze toekomstgerichte vaardigheden is een onderdeel van het NRO onderzoek 'Toekomstgericht Onderwijs' waar het IJburg College de komende 2,5 jaar aan mee doet. Een werkgroep van experts en MT-leden die aan dit onderzoek meewerken gaat hiermee aan de slag.</p>	<p>Er ligt een beleidsdocument, goedgekeurd met breed draagvlak met een beschrijving van de gekozen toekomstgerichte vaardigheden. Het IJburg Academieonderzoek naar vaardigheden van 2014-2015 is hierin meegenomen.</p>
<p>Op basis van het beleidsdocument bepalen vakgroepen en deelscholen hoe zij deze vaardigheden in het curriculum verwerken.</p>	<p>In de curricula en het lesmateriaal van alle vakken zijn de toekomstgerichte vaardigheden duidelijk terug te vinden.</p>

<p>Leerlingen weten welke toekomstgerichte vaardigheden zij leren op het IJburg College en wat het nut daarvan is, o.a. voor een vervolgstudie.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. In de LAKS-monitor ligt de score van leerlingen in alle leerjaren voor de vraag “Ben je tevreden over begeleiding en voorbereiding op een vervolgstudie?” boven landelijk gemiddelde. 2. Aan de LAKS-monitor voegen we een eigen vraag toe over de toekomstgerichte vaardigheden. De score van leerlingen in alle leerjaren op deze vraag is minimaal een 3.5 (van 5).
<p>Het digitaal portfolio dat nu al in deelscholen op verschillende manieren wordt ingezet, wordt schoolbreed vormgegeven.</p>	<p>In 2020 hebben alle leerlingen een digitaal portfolio.</p>

2.5 Evalueren om te leren

<p>Uitgangspunten</p>	
<p>Op het IJburg College geloven we niet dat leerlingen leren van cijfers en beoordelingen, tenzij zij daarnaast ook leren reflecteren op hun leerproces, werkhouding en resultaat. Evalueren om te leren (assessment for learning) is dan ook een cruciaal onderdeel van beoordelen en lesgeven op het IJburg College. Iedere les heeft een kop (leerdoel) en een staart en evalueren om te leren is verankerd in alle lessenreeksen. In 2020 is evalueren om te leren geoperationaliseerd en zijn mensen hierin getraind (interne opleidingsschool).</p>	
<p>Doelen</p>	<p>Indicatoren</p>
<p>Leerlingen weten, ahv leerdoelen en succescriteria, wat er van hen verwacht en waar zij tov deze leerdoelen staan.</p>	<p>Alle vakken (en ook bij vakoverstijgende opdrachten) werken met heldere leerdoelen, succes- en beoordelingscriteria. Leerlingen zijn bij de start van een periode op de hoogte van deze leerdoelen en criteria.</p>
<p>Alle periodes worden afgesloten met een kwalitatief sterke generale en finale.</p>	<p>Leerlingen hebben tussen generale en finale minimaal 1 week om hun werk te verbeteren.</p>

3. Het fundament

De school is snel gegroeid. Tijdens deze groei is er door velen hard gewerkt aan het behouden en verstevigen van ons onderwijskundig concept. Op veel plekken werken wij op dezelfde wijze als in de beginjaren, toen wij nog een kleine, startende school waren. Om ervoor te zorgen dat onze school toekomstbestendig blijft gaan wij in de komende vier jaar aan de slag met het verstevigen van het draagvlak bij stakeholders, met ons personeelsbeleid, de organisatiestructuur en het verder op orde krijgen en houden van de basiskwaliteit.

3.1 Draagvlak van stakeholders

Uitgangspunten	
Er is voldoende draagvlak, onder alle stakeholders, voor de onderwerpen en richting van het strategisch beleidsplan(SBP). De missie, visie en kernwaarden van de school staan regelmatig bij de verschillende activiteiten en bijeenkomsten centraal en nieuwe medewerkers worden hierin geschoold.	
Doelen	Indicatoren
Alle nieuwe medewerkers worden tijdens het eerste jaar en ook in het vervolg van hun loopbaan op het IJburg College geschoold in onze missie/visie en kernwaarden.	Zie scholingsbeleid
De onderwerpen en de richting van het SBP vormt de basis voor het jaarplan en de teamplannen.	Zie jaarplan en teamplannen van de verschillende deelscholen.
Alle activiteiten die op school georganiseerd zijn, zijn in lijn met het SBP.	Onderwerpen uit het SBP zijn terug terug te vinden in de agenda's van bijeenkomsten met stakeholders (ouders, leerlingen, RvT), schoolbrede studiedagen, teambijeenkomsten, vakgroep overleggen, lessen, studiewijzers en mentor/coachprogramma's.

3.2 Cyclisch werken

Uitgangspunten	
<p>In alle lagen van ons onderwijs werken wij op cyclische wijze. Dit betekent dat wij na het bepalen van beleid/doelen, bijpassende werkwijze uitzetten, dit uitvoeren en vervolgens evalueren. Het uitgevoerde beleid stellen wij, op basis van de evaluatie, zo nodig bij. De deelschoolleiders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de concretisering en uitvoering van de doelstellingen en resultaten uit het strategisch beleidsplan.</p>	
Doelen	Indicatoren
<p>De teamplannen zijn een afgeleide van het SBP, waarin met indicatoren wordt gewerkt. De mate waarin de indicatoren worden gehaald, bepaalt mede de werkwijze/het te voeren beleid.</p>	<p>Er is een jaarlijkse check op de voortgang van de doelen in het SBP.</p> <p>De teamplannen worden ieder jaar, n.a.v. de evaluatie aan het einde van ieder schooljaar, bijgesteld.</p>
<p>Beleid, vastgestelde doelen en uitgangspunten worden standaard geëvalueerd en het beleid wordt hier waar nodig op aangepast.</p>	<p>Evaluatiemomenten zijn zichtbaar in de agenda's van de deelscholen en jaaragenda van de school.</p>

3.3 Organisatiestructuur van de schoolleiding

Uitgangspunten
<p>De schoolleiding op het IJburg College is meegegroeid met de groei van het aantal leerlingen. De schaalgrootte in de komende vier jaar vraagt om een nieuwe organisatiestructuur van de schoolleiding en nieuwe omschrijving van de verschillende takenpakketten passend bij dat deel waar een leidinggevende verantwoordelijk voor is.</p> <p>In onze schoolorganisatie zijn wij samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van ons onderwijs en de organisatie.</p> <p>We blijven in deelscholen en bijbehorende kernteams werken, zodat kleinschaligheid, 'gezien worden' en het principe van de leergemeenschap gewaarborgd blijft.</p>

Doelen	Indicatoren
Per locatie een aparte aansturing	Naar aanleiding van een transparante sollicitatieprocedure zijn er mensen aangesteld.
Per locatie een aparte onderwijs aansturing/per bouw een aparte onderwijs aansturing (BB/onderbouw)	Naar aanleiding van een transparante sollicitatieprocedure zijn er mensen aangesteld.
Deelschoolleiders sturen een deelschool aan op onderwijs en organisatie	In 2017 is er een nieuwe taakomschrijving van een deelschoolleider geformuleerd en de ontwikkelcyclus is hierop aangepast.
In iedere deelschool is de taak coördinatie leerlingzaken(ondersteuning, activiteiten, excursies, etc.) en/of organisatie wat betreft leerlingen anders dan in het verleden verdeeld over het team. Hierin kunnen deelscholen verschillen.	In 2017 is het ingevuld en helder voor alle betrokkenen in een deelschool.

3.4 Samenwerken binnen het management team

Uitgangspunten	
De samenwerking binnen het managementteam wordt versterkt.	
Het managementteam werkt op basis van gedeeld leiderschap met een heldere taakverdeling.	
Doelen	Indicatoren
Er is aandacht voor teambuilding die gericht is op het werken vanuit gedeeld leiderschap en het versterken van de samenwerking.	In 2017 en in 2018 is er een evaluatiegesprek binnen het MT over de samenwerking. Hieruit moet blijken dat deze samenwerking is versterkt.
Leden van het MT ondersteunen elkaar en leggen uitdagende zaken aan elkaar voor.	Met regelmaat zijn er intervisiegesprekken die gefaciliteerd worden en opgenomen zijn in het overleg van het MT.

Tijdens MT-overleggen is er voldoende tijd vrij gemaakt om samen tot een besluit te komen over het te voeren beleid.	De agenda van het reguliere MT -overleg en de strategische overleggen die plaatsvinden.
--	---

3.5 Personeelsbeleid

Uitgangspunten	
<p>Voor het IJburg College is het noodzakelijk dat medewerkers beschikken over kwaliteiten en competenties die aansluiten bij de missie en visie van onze leergemeenschap.</p> <p>Het personeelsbeleid wordt herzien, zodat dit transparant is en ervoor zorgt dat (groei)mogelijkheden helder zijn. Onderdeel daarvan vormt een prominente plek in het personeelsbeleid voor deskundigheidsbevordering en professionele ontwikkeling van medewerkers.</p> <p>Het beleid wordt herzien om de verschillende taken en rollen die er zijn/komen voor alle betrokkenen inzichtelijk te maken en eisen voor doorgroei helder zijn.</p> <p>Het nieuwe beleid is gericht op het verminderen van de hoge werkdruk(beleving).</p>	
Doelen	Indicatoren
De P&O - functie van de afdeling administratie van de school is afgestemd op de omvang en de eisen die de organisatie daaraan stelt.	In 2018 is er een volwaardige medewerker P&O op de administratie werkzaam.
Bij de sollicitatieprocedure van personeel wordt een directe collega betrokken.	Het assessment is aangepast aan de uitgangspunten van het SBP.
Het geven van een proefles vormt een onderdeel van het assessment van OP(onderwijzend personeel).	Het assessment is aangepast aan de uitgangspunten van het SBP.
In 2018 is de hoge werkdruk(beleving) verminderd. Er wordt daarom o.a. gedifferentieerd in taken en rollen. De	Uit het medewerkerstevredenheidonderzoek dat onder alle medewerkers wordt afgenomen blijkt een verminderde

<p>verschillende kwaliteiten van vakexperts en prioriteiten van de school bepalen de verschillende taken die een expert heeft.</p>	<p>werkdruk(beleving).</p>
<p>In 2018 is de hoge werkdruk(beleving) verminderd. Mede daarom gaan wij flexibeler om met de opvang van de lessen. Zie onder hoofdstuk 'veilige leergemeenschap' het kopje 'lesuitval'.</p>	<p>Uit een enquête die in 2018 onder alle medewerkers wordt afgenomen blijkt een verminderde werkdruk(beleving).</p>

3.6 Scholingsbeleid

<p>Uitgangspunten</p>	
<p>We bouwen onze interne opleidingsschool uit, vanuit leren in een leergemeenschap, zodat medewerkers worden opgeleid om excellente IJC medewerkers te worden.</p> <p>De aangeboden scholing en intervisie is gedifferentieerd en zo georganiseerd dat alle medewerkers het kunnen volgen.</p> <p>Intercollegiale consultatie, gericht op het verbeteren van de kwaliteit van onze lessen, is normaal op het IJburg College, waarbij er extra aandacht is voor startende experts.</p>	
<p>Doelen</p>	<p>Indicatoren</p>
<p>De intervisie en professionaliseringstrajecten speciaal voor beginnende docenten worden verstevigd.</p>	<p>In 2017 zijn de bestaande trajecten door de coördinatoren nieuw benoemden verder uitgewerkt en overdraagbaar.</p>
<p>Op het IJburg College zijn er professionaliseringstrajecten over onze missie/visie en de kernwaarden, ICT, begeleiding van leerlingen (mentoraat/coaching), toekomstgerichte vaardigheden, het ontwerpen van lessen, het geven van instructie en differentiëren.</p>	<p>In 2018 zijn de trajecten uitgewerkt en overdraagbaar.</p>
<p>Mentoren en coaches worden, dmv structurele</p>	<p>Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt in 2020</p>

<p>intervisie en/of beeldcoaches, opgeleid.</p>	<p>dat 80% van onze leerlingen tevreden is over de begeleiding van hun mentor/coach.</p>
<p>Medewerkers zijn in staat om een opleidings/intervisie traject te volgen. Professionaliserings- en intervisietrajecten worden daarom buiten lesmomenten georganiseerd.</p>	<p>Schoolbrede studiedagen en bufferweken worden ingezet voor gedifferentieerde professionaliserings- en intervisietrajecten.</p>
<p>Intercollegiale consultatie is normaal. Collega's bezoeken elkaars lessen en geven elkaar daarop feedback.</p>	<p>In iedere deelschool zijn afspraken tussen experts over collegiale lesbezoeken gemaakt, deze zijn bij de deelschoolleider bekend.</p>
<p>Startende experts worden aan een expert die conceptdrager is, gekoppeld. De conceptdrager bezoekt regelmatig lessen en er zijn intervisiegesprekken.</p>	<p>Begeleiding van startende experts is onderdeel van het taakbeleid.</p>

3.7 Basiskwaliteit

3.7.1 Kwaliteit van de leeropbrengsten

<p>Uitgangspunten</p>	
<p>De leeropbrengsten zijn, wat de inspectienormen betreft, op het landelijk niveau of daarboven. Het gaat dan om het onderbouwrendement, het bovenbouwrendement, de resultaten van het CE(Centraal Examen) en het verschil tussen het CE en het SE(Schoolexamen).</p> <p>Leerlingen excelleren in toekomstgerichte vaardigheden.</p>	
<p>Doelen</p>	<p>Indicatoren</p>
<p>De leeropbrengsten zijn op het landelijk niveau of daarboven.</p>	<p>In 2018 blijkt uit de onderwijsresultaten die wij van de inspectie ontvangen, dat we op het landelijk niveau of daarboven zitten.</p>

Leerlingen excelleren in toekomstgerichte vaardigheden.	Enquêtes en benchmarks met andere scholen bevestigen dat zij hierin excelleren.
---	---

3.7.2 Kwaliteit van het studiemateriaal

Uitgangspunten	
<p>Naslagwerk en studiemateriaal komt op een vindbare plek in onze digitale leeromgeving, zodat leerlingen en alle leden van een vakgroep weten waar dit staat en als basis gebruiken.</p> <p>Naslagwerk en studiemateriaal wordt door experts met voldoende expertise ontwikkeld en zij worden hiervoor gefaciliteerd.</p> <p>Binnen de vakgroep worden er afspraken gemaakt over wie verantwoordelijk zijn/is voor het schrijven van het naslagwerk/studiemateriaal.</p>	
Doelen	Indicatoren
Al het naslagwerk/studiemateriaal dat is ontwikkeld, is op een vindbare plek in onze digitale leeromgeving geborgd.	Leerlingen, ouders en betrokken coaches/mentoren kunnen het werk zelfstandig vinden.
In overleg met de verschillende vakgroepen wordt een aantal experts gefaciliteerd om materiaal te ontwikkelen.	Dit is zichtbaar in de formatie.

3.7.3 Kwaliteit van het ontwerpen van lessen

Uitgangspunten m.b.t. de kwaliteit van het ontwerpen en geven van lessen
<p>Experts blijven/worden (meer) eigenaar van de eigen lessen en verantwoordelijk voor de kwaliteit van het bijbehorende lesmateriaal. In deze lessen of lessenreeks staat betekenisvol onderwijs en leren in de werkelijkheid centraal. Het lesmateriaal is interactief, meer op maat en vindbaar voor alle betrokkenen.</p>

<p>Experts worden geschoold in de manier waarop zij materiaal ontwerpen en onze missie en visie vorm kunnen geven in de lessen.</p> <p>Het onderwijs is op maat. Dit betekent dat alle experts voor leerlingen helder maken wat ze moeten leren, teruggrijpen op wat er is geleerd en differentiëren in instructie. Ook is er voldoende ruimte om vragen te stellen.</p>	
Doelen	Indicatoren
De kwaliteit van het lesmateriaal is interactief, meer op maat en vindbaar voor alle betrokkenen.	De kwaliteit van het materiaal wordt meegenomen in de gesprekkencyclus, de gesprekken met vakgroepen en de beoordeling van docenten.
Experts worden geschoold in de manier waarop zij materiaal ontwerpen en onze missie en visie vorm kunnen geven in de lessen.	Zie scholingsbeleid

3.8 Huisvesting

Uitgangspunten	
<p>Vanwege de groei van het IJburg College en de realisatie van twee locaties werken wij de komende jaren aan een grotere autonomie en profilering van elke locatie binnen de vastgestelde kaders van onze missie en visie.</p> <p>In december 2016 wordt het nieuwe gebouw IJburg College 2 betrokken op Zeeburgereiland. Daardoor lukt het om het groeiend aantal leerlingen onder te brengen in gebouwen met uitstekende, op de toekomst toegeruste voorzieningen.</p>	
Doelen	Indicatoren
IJburg College 2 heeft dezelfde basis als IJburg College 1, gebaseerd op dit SBP: visie/missie, kernwaarden, personeelsbeleid, scholingsbeleid, doorlopende leerlijnen,	Resultaten, ervaringen van leerlingen en medewerkers van beide locaties scoren in een tevredenheidsonderzoek ongeveer even hoog.

onderwijsconcept, beoordelingscyclus met lesbezoeken, determinatiebeleid en IJ-code.	
IJburg College 2 verschilt van IJburg College 1 wat betreft aanwezigheid van afdelingen en profilering - High Tech Green - , invulling lessen, excursies en vorm leerlingenbesprekingen.	In september 2016 wordt het plan, met deze onderwerpen, breed gedragen, goedgekeurd en uitgevoerd.
IJburg College 1 en 2 krijgen een aparte locatieleider.	In 2018 is de locatieleider aangesteld.

4. Profilering

Met het toenemen van andere, duidelijk geprofileerde scholen in Amsterdam, is de tijd daar om de profilering en de communicatie hierover krachtig naar te zetten. Niet alleen als communicatiemiddel naar buiten toe, maar ook naar binnen en naar al onze stakeholders.

Uitgangspunten	
We zorgen ervoor dat het profiel van het IJburg College bekend is bij leerlingen, ouders, medewerkers en andere stakeholders. Ten opzichte van andere scholen is duidelijk waarvoor het IJburg College staat en hoe het zich ontwikkelt in de toekomst. Wij zijn trots op ons onderwijskundig concept, visie op de toekomst, kernwaarden en andere uitgangspunten en dragen dat helder, consequent en veelvuldig uit.	
Doelen	Indicatoren
Ons onderwijskundig concept, onze visie op de toekomst, kernwaarden en andere uitgangspunten worden consequent en veelvuldig uitgedragen.	Ons profiel is zichtbaar in alle uitingen van de school. Wij dragen dat uit via al onze communicatiemedia, door deelname aan dialogen en discussies over onderwijs en een actieve promotie via onze belangrijkste ambassadeurs, de leerlingen.