



## Inhoudsopgave

<b>1. <u>Missie, uitgangspunten en vernieuwings-DNA</u></b>	<b>3</b>	
<u>Missie</u>		3
<u>De vijf van IJburg</u>		3
<u>Leren in een leergemeenschap</u>		4
<u>Strategisch beleidsplan 2016-2020</u>		4
<u>Feedback uit interviews</u>		6
<b>2. <u>Curriculum en didactische aanpak</u></b>	<b>6</b>	
<u>Onderbouw</u>		6
<u>Bovenbouw</u>		7
<u>Feedback uit interviews</u>		7
<b>3. <u>Schoolorganisatie</u></b>	<b>8</b>	
<b>4. <u>Gebouw en leeromgeving</u></b>	<b>8</b>	
<b>5. <u>Pedagogisch klimaat</u></b>	<b>9</b>	
<u>Feedback uit interviews</u>		10
<b>6. <u>Werken aan andere doelen en volgen van ontwikkeling</u></b>	<b>10</b>	
<u>Feedback uit interviews</u>		11
7. <u>Omgaan met differentiële leerbehoeften</u>	11	
8. <u>De buitenwereld</u>	12	
9. <u>Organisatie en kwaliteit van docenten</u>	12	
10. <u>Vernieuwing in de genen?</u>	12	
<u>Bijlage: IJburg College Woordenboek</u>	13	
<u>Dankwoord</u>	14	

# 1. Missie, uitgangspunten en vernieuwings-DNA

## Missie

De missie van het IJburg College is:

*alle leerlingen zoveel mogelijk laten leren, in een leergemeenschap, over zichzelf en de wereld om hen heen.*

Dit leren begint volgens ons bij leren over jezelf. Immers, als je weet wat je leuk vindt, wat je kan en nog niet zo goed kan, kan je beginnen met leren. We besteden dus veel tijd aan activiteiten die persoonlijke ontwikkeling bevorderen. Jezelf leren kennen kan het beste in een omgeving waarin je gezien wordt, daarom vinden we kleinschaligheid belangrijk en een intensief mentoraat. Na het leren over jezelf komt leren in de werkelijkheid, zodat het geleerde of te leren betekenis krijgt. Voor het IJburg College is heterogeniteit de bron voor leren, we leren daarom in een leergemeenschap. Leerlingen en docenten (experts) leren hierin van en met elkaar, ze leren samen.

Het IJburg College is opgericht in 2006 en dus nog relatief jong. Bij het formuleren van het concept hebben we ons niet door één filosofie laten inspireren, maar door meerdere. Zoals gezegd, de vorming van een heterogene leergemeenschap – van vmbo tot vwo – is hierin een belangrijke pijler geweest. De leergemeenschap is een op excelleren gerichte professionele cultuur met een stimulerend klimaat, waarin de leerling leert om samen te werken en zelfstandigheid ten toon spreidt (geïnspireerd op Dalton en Montessori). Andere inspiratiebronnen bij de ontwikkeling van ons concept zijn de heterogeniteit (Jenaplan), differentiatie (basisonderwijs), vakoverstijgend thematisch leren en ontwikkeling van persoonlijke identiteit (ontwikkelingsgericht onderwijs). Uiteraard willen we ook laten zien dat “het werkt”, onze “IJburg-manier” (*evidence based*). Hiertoe gebruiken we bijvoorbeeld de CITO-volgtoltsen in leerjaar 1 t/m 3. Daarnaast is de Universiteit van Amsterdam sinds de oprichting nauw betrokken bij onze school en volgt onze ontwikkeling op de voet.

De school is zagezegd nog jong, maar is desalniettemin ontzettend snel gegroeid. In 2006 gestart met 68 leerlingen en een handjevol medewerkers zijn we inmiddels uitgegroeid tot een school met ruim 1500 leerlingen en 170 medewerkers, verdeeld over twee locaties. Deze snelle groei zorgt voor wat betreft borging van onze missie over de gehele breedte van de school, voor hobbels op de weg, zoals later uitgewerkt zal worden in dit schoolportret.

## De vijf van IJburg

Om aan onze missie te werken, heeft het IJburg College een koers uit gezet in de vorm van een onderwijskundig concept. Dit concept is beschreven in vijf ontwerpprincipes (“de vijf van IJburg”), die we gebruiken bij het ontwerpen van het onderwijs en een les.

De vijf ontwerpprincipes zijn:

1. **Altijd interactie van hoge kwaliteit.** De experts (de docenten) creëren vertrouwen en veiligheid en tonen waardering. Ze zijn samen met de leerling gericht op het einddoel, ze maken samen met de leerling de les. De leerling wordt hiermee mede-eigenaar van zijn leerproces. De experts brengen ook het gezamenlijke belang van het leren over en stellen vragen gericht op verbinden van kennis en het toepassen ervan.
2. **Echte opdrachten in de werkelijkheid.** Experts proberen opdrachten zoveel mogelijk echt te maken, in de echte wereld, of de werkelijkheid de school in te brengen. Externen geven leerlingen feedback op hun prestatie of eindproduct.
3. **Heldere en ambitieuze doelen.** Door de expert wordt vooraf helder uitgelegd waar een taak of opdracht aan moet voldoen op welk niveau en wat een leerling kan doen om een hoger niveau te behalen. Hierbij zijn de leerdoelen duidelijk voor de leerling.

Bij een opdracht (individueel of samen) blijft de leerling altijd individueel aanspreekbaar en geeft de expert de leerling feedback op inhoud, opbrengst, proces, werk- en leerhouding (en dus niet op de persoon). Tot slot wordt door de expert een balans gezocht tussen externe meetlatten (summatieve en/of formatieve toetsing) en persoonlijke groei.

4. **Rekening houden met verschillende leervoorkeuren en leren door ervaren.** De expert biedt verschillende leerroutes aan, waar de leerling een keuze uit kan maken. (zoals bijvoorbeeld zelfstandig, meer aan de hand meegenomen) De expert zorgt voor voldoende afwisseling in de leeromgeving (kennis verwerven, kunst afkijken, oefenen, ontdekken)
5. **Tonen van het leerproces, trots kunnen zijn en leren door reflectie.** De expert laat leerlingen op verschillende manieren tonen wat ze kennen en kunnen (bijvoorbeeld door vragen te stellen of doordat leerlingen een presentatie geven). De expert creëert succeservaringen, deelt top-tip kaarten uit, laat leerlingen reflecteren op inhoud, opbrengst, proces- en werkhouding en laat leerlingen reflecteren op wat ze hebben geleerd. Ook laat de expert leerlingen van en met elkaar leren.

### Leren in een leergemeenschap

Volgens ons kan leren het beste plaatsvinden in een leergemeenschap. Dit is een leerrijke omgeving, voor leerlingen én medewerkers, waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen. Wat zijn de voorwaarden voor een goed functionerende leergemeenschap?

Er wordt van alle deelnemers (leerling, expert en ouder) een actieve bijdrage verwacht. Het leerproces stimuleert actief burgerschap en eigen verantwoordelijkheid, belangrijke eigenschappen in de maatschappij en verdere loopbaanontwikkeling. Als leerlingen niet verantwoordelijk zijn voor hun eigen leren en als de docent zegt wat de doelen zijn, dan zet dat meer aan tot wangedrag, denken wij.

In de leergemeenschap heerst een professionele cultuur, waarin feedback geven op gedrag (niet op de persoon) gebruikelijk is om zodoende verder te komen in je ontwikkeling.

In de leergemeenschap willen we de leerlingen opvoeden en zich laten ontwikkelen in drie kwaliteiten, die nodig zijn om goed te functioneren. Deze kwaliteiten zijn:

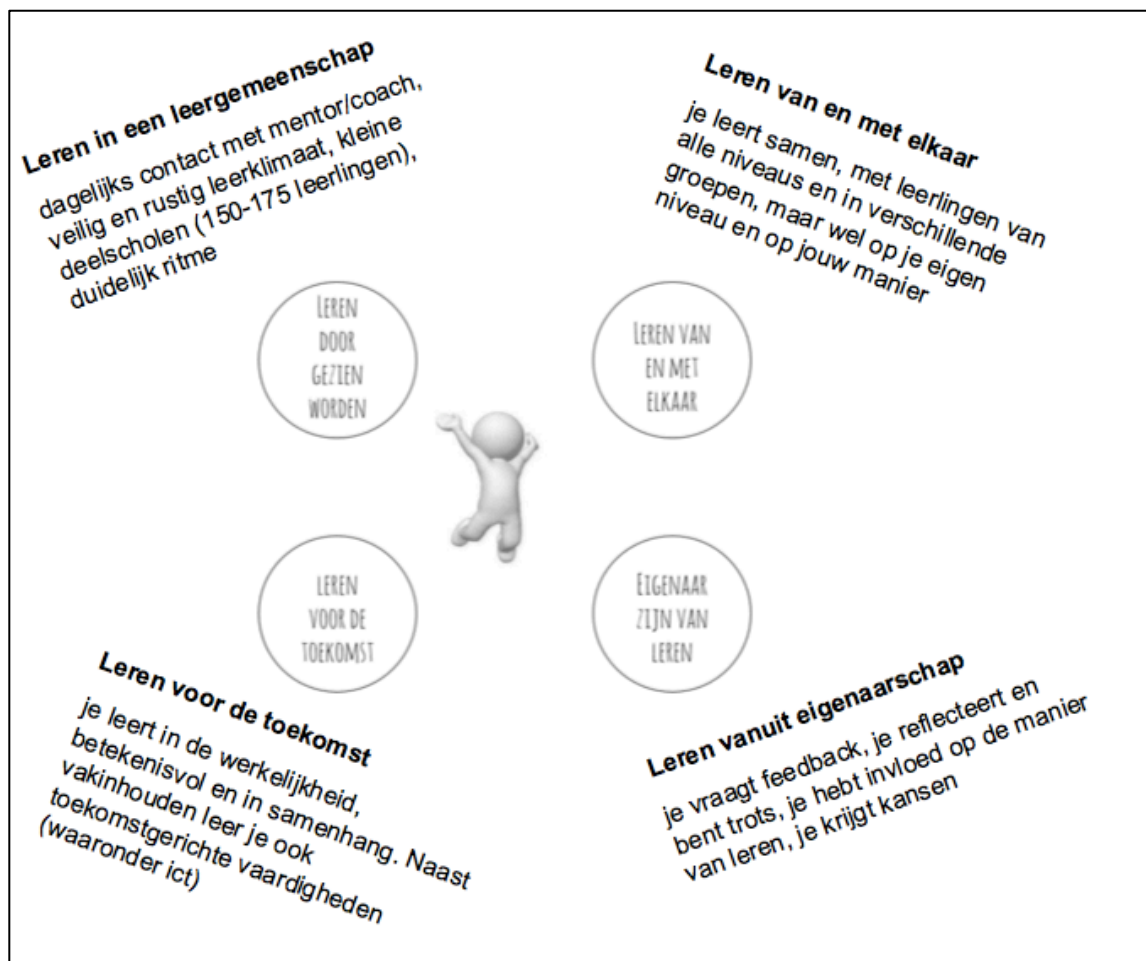
- **Initiatief nemen:** je komt met ideeën, je zoekt actief naar oplossingen bij problemen, je zoekt constant naar kwaliteitsverbetering
- **Verantwoordelijkheid dragen:** voor je eigen gedrag (je komt je afspraken na, je komt op tijd, je aanvaardt de consequenties van je gedrag) en voor de groep / school (je ruimt het lokaal samen op, je voelt je verantwoordelijk tijdens een open avond)
- **Verantwoording afleggen:** je laat regelmatig weten hoe iets ervoor staat en geeft tijdig aan wanneer het niet goed gaat.

Experts hebben een voorbeeldrol in de leergemeenschap.

Het uitdragen van de missie en de ontwerpprincipes vraagt inzicht en ervaring van de leraar. Zeker in de snel groeiende school, waarin veel startende docenten werken, wordt het als lastig ervaren om de principes overeind te houden. Hierover is meer te lezen in de Feedback uit interviews.

### Strategisch beleidsplan 2016-2020

Het IJburg College is het afgelopen schooljaar actief aan de slag gegaan met vernieuwing van het schoolplan (strategisch beleidsplan 2016-2020). In een aantal sessies met schoolleiding, experts, ouders en leerlingen zijn onze kernwaarden vastgesteld. We zijn een *vernieuwingschool* en dat willen we blijven, we willen onderwijs geven vanuit een *brede leergemeenschap*, dat leerlingen en medewerkers *gezien worden* door de kleinschaligheid vinden we belangrijk en we willen kinderen *kansen bieden*. Uit deze zogenoemde keukentafelsessies zijn vier kernwaarden geformuleerd, die in onderstaand diagram weergegeven zijn.



De 4 kernwaarden van het IJburg College

Vanuit deze kernwaarden is een visie voor de komende 4 jaar geformuleerd, waar een strategie uit voortvloeit, gebaseerd op vier thema's.

1. **Een veilige leergemeenschap:** een belangrijke pijler van ons onderwijs, die we de komende jaren verder willen verstevigen en uitbouwen. We willen in de leerlingbegeleiding beter inspelen op de verschillen per deelschool en per leeftijdsgroep. We willen meer en beter gebruik maken van de mogelijkheid van onze leerpleinen. We willen het eigenaarschap van onze leerlingen laten toenemen, dit is bovendien nodig om hen voor te bereiden op de toekomst.
2. **Brede leergemeenschap:** het streven naar een ongedeelde maatschappij vraagt om onderwijs in een ongedeelde school, daar staan we voor. Hier vandaan willen we de komende jaren evalueren om te leren en differentiëren versterken. Ook de verdere ontwikkeling bij leerlingen van toekomstgerichte vaardigheden en de mogelijkheden van ons digitale onderwijs krijgen de komende jaren een prominente(re) plaats.
3. **Het fundament:** om de gevolgen van onze groei te kunnen managen, en te zorgen dat ons fundament verstevigt, richten we een interne opleidingsschool en zorgen we dat het draagvlak van onze missie verstevigt. Om de basiskwaliteit te verstevigen kiezen we voor de aanpak van cyclisch werken, waarin verbeteren een voortdurende activiteit is, die we ook meten, door concrete indicatoren op te stellen.
4. **De profilering:** communicatie (in- en extern) over ons concept willen we krachtiger neerzetten.

## Feedback uit interviews

De geïnterviewden hebben allemaal heel bewust gekozen om voor het IJburg College te werken. Met name de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en het bieden van kansen spreekt iedereen aan. Dat we een vernieuwingschool zijn wordt door collega's in de onderbouw sterker ervaren dan in de bovenbouw, in de bovenbouw staat het examen meer centraal.

Door de snelle groei van onze school zijn er veel nieuwe medewerkers ingestroomd en zijn er ook veel wisselingen van deelschoolteams geweest. Medewerkers ervaren dat als jammer. Het gevoel dat er niks kan worden opgebouwd komt naar voren. Een gevolg hiervan is ook dat het gevoel leeft dat het concept niet overal goed staat. Met name in de bovenbouw leeft dit sterk. Daarnaast is er weinig ruimte en tijd geweest of genomen om materiaal goed te evalueren en te borgen. We gaan maar door, bedenken en initiëren veel nieuwe dingen, zonder dat we stilstaan bij wat we hebben en dat verbeteren.

Het IJburg College heeft veel ambities en soms willen we te veel verschillende dingen door iedereen laten doen. Als nieuwe medewerker ben je in principe ook direct mentor/coach. De meesten geven aan dat ze zich daar nog niet toe uitgerust voelen. Het lesgeven volgens het concept komt dan in het gedrang. Dat we teveel willen zorgt er ook voor dat de basiskwaliteit soms nog niet op orde is (lesmateriaal, studiewijzers, lessen), wat ook zorgt voor een onbevredigend gevoel. Deze zaken zorgen voor een gevoel van hoge werkdruk.

In de bovenbouw wordt nog teveel georganiseerd op de manier zoals we dat deden toen we nog kleiner waren en veel meer contact en overleg hadden binnen het team. Er zijn daardoor nog te weinig structuren uitgedacht, minder dan in de onderbouw. Veel collega's ervaren hierdoor een gevoel van 'zwemmen', niet goed weten waar ze aan toe zijn.

Leerlingen ervaren zeker ook dat ze op een andere school dan "normaal" zitten. Als vernieuwende aspecten benoemen ze digitale onderwijs en de stamgroepen. Leerlingen uit de onderbouw vinden alles goed georganiseerd. Ze vinden het prettig dat ze weten waar ze aan toe zijn, dat er vaste momenten zijn dat ze getoetst worden en ze weten dan ook goed en ruim van tevoren waar ze op beoordeeld worden. De leerlingen uit de bovenbouw hebben een meer negatieve mening, ze vinden de school chaotisch in hun organisatie, ze zouden eerder en meer willen weten waar ze aan toe zijn. De leerlingen in de onderbouw ervaren soms een over-georganiseerdheid. Als voorbeeld geven ze conflicthantering. Dat verloopt via het conflictformulier, gesprek met deelschoolleider en een strafmaatregel en ze vinden dat school het probleem hiermee groter maakt dan nodig. Ze hebben het gevoel dat ze het best zelf kunnen oplossen, maar dat initiatief hierin dus niet wordt beloond, vinden zij.

## 2. Curriculum en didactische aanpak

### Onderbouw

In de onderbouw komt de bijzonderheid van het curriculum van het IJburg College het meest naar voren. De stamgroep, waar de dag mee begint en eindigt, is een samenstelling van ca. 17 leerlingen uit zowel 1<sup>ste</sup> als 2<sup>de</sup> klas van allerlei niveaus (vmbo-b/k, vmbo-g/tl, havo en vwo) Iedere stamgroep heeft een mentor, die in de 1<sup>e</sup> klas op huisbezoek gaat. Tijdens stamgroeptijd is er tijd voor begeleiding bij plannen, studievaardigheden, van en met elkaar leren en persoonlijke begeleiding. De klassen waarin de lessen gevolgd worden, zijn op leerjaar gesorteerd en heterogeen (lessen van 80 minuten) en homogeen (60 minuten). Voor de meeste vakken heb je 1 heterogene les en een homogene les per week.

In de onderbouw werken we thematisch. Een thema duurt ca. 7 weken en is opgebouwd rond een of meer sleutelvragen. Bijvoorbeeld bij het thema "Macht" zijn de sleutelvragen

1. *Hoe zie je macht terug bij jezelf, in Nederland en in de wereld?*
2. *Waarom hebben sommige mensen of groepen mensen meer macht dan anderen?*

De meeste vakken doen mee met het thema en hebben de kerndoelen uit de onderbouw zo

gegroepeerd dat ze aansluiting vinden bij het lopende thema. In het vak Themaleren werken de leerlingen aan een eindproduct, waarin ze antwoord geven op de sleutelvragen. Dit eindproduct wordt tijdens de finale, tijdens een “*celebration of learning*” gepresenteerd aan ouders en beoordeeld door mensen van buiten, professionals. Voorbeeld hiervan is dat bij het thema “Verkiezen” leerlingen zich inleven in een politieke partij, waarbij de eindpresentatie een echt debat is in het stadsdeelhuis van stadsdeel Oost.

Naast vakken als Nederlands, Wiskunde, Engels, Frans en Spaans hebben onze leerlingen lessen in Mens & Maatschappij (Aardrijkskunde, Geschiedenis, Economie), Mens & Natuur (Scheikunde, Natuurkunde, Biologie) en CSY (hierin leert de leerling over zichzelf en zijn/haar rol in de samenleving). Daarnaast zijn er lessen Kunst & Cultuur en Sport & Bewegen. Leerlingen op vmbo-basis/kader-niveau volgen geen Frans of Spaans en daarvoor in de plaats volgen zij 1x per week extra een les van 80 minuten wiskundeondersteuning en 1x een les van 60 minuten rekenvaardigheid.

Leerlingen in de onderbouw hebben 1x per week keuze-werktijd (KWT). Dit is een les van 60 minuten, bestemd voor ondersteuning, verbreding of verdieping van een bepaald vak of leergebied. In overleg met de mentor wordt hiervoor een geschikte keuze gemaakt. Op vrijdagmiddag sluiten we de week af met een workshop, die door onszelf of door mensen van buitenaf worden gegeven. De onderwerpen variëren: yoga, schaken, Chinees, gitaar spelen. Leerlingen uit de onderbouw kunnen ook kiezen voor een passieproject. Zij schrijven dan een projectplan en worden begeleid door een medewerker. Voorbeeld hiervan is dat een leerling, die zelf aan boogschieten doet, een workshop voor haar medeleerlingen heeft opgezet en uitgevoerd.

We zijn een digitale school, vanuit de school wordt een Apple-device verzorgd. In de beginjaren was dit een macbook, sinds een paar jaar stappen we van onderaf over op de Ipad. In schooljaar '15-'16 werkt leerjaar 1 t/m 3 ermee, langzaam zal dit naar boven toe doorgroeien. Experts ontwikkelen zelf hun lesmateriaal, veelal ibooks.

## **Bovenbouw**

In de bovenbouw werken we meer vakgericht, maar ook daar is aandacht voor thema's, projecten en betekenisvol leren. Leerlingen volgen naast de reguliere vakken het vak RO (Realistische Opdracht, vergelijkbaar met Themaleren uit de onderbouw) waarin de profielvakken samenkomen. Een voorbeeld van een realistische opdracht is duurzaamheid. Leerlingen van het maatschappijprofiel maken een film, waarin ze hun oplossing presenteren voor het afvalprobleem. De films zijn tijdens een echt filmfestival in Eye gedraaid en beoordeeld door een vakjury. Bij het maken van de films hebben ze kennis van economie, geschiedenis en maatschappijleer toegepast.

De coachgroep, waar de dag mee begint en eindigt, is een samenstelling van ca. 17 leerlingen uit 1 jaarlaag (niveaus gemengd) Tijdens coachtijd wordt aandacht besteed aan loopbaanbegeleiding, rekenen en reflectie op persoonlijke ontwikkeling. Ook is er tijd voor individuele coaching. De coach heeft, meer dan in de onderbouw, een coachende rol, neemt de leerling niet meer aan de hand mee, maar stuurt aan op zelfredzaamheid. Ook in de bovenbouw wordt de week op vrijdag afgesloten met het talent-uur, dat eenzelfde doelstelling heeft de workshops in de onderbouw. Net als in de onderbouw, wordt ook in de bovenbouw het lesmateriaal zelf ontwikkeld door de vakexperts, al wordt er in de bovenbouw (steeds vaker) een methode als naslagwerk verlangd en ook soms al aangeboden.

## **Feedback uit interviews**

Uit de interviews komt naar voren dat het van en met elkaar leren in de onderbouw een mooi principe is, waar we aan vast moeten houden. School is een afspiegeling van de maatschappij, het *is* een kleine maatschappij op zich. Het is goed dat kinderen met van alles en iedereen in aanraking komen. Het werken met leergebieden in plaats van losstaande vakken zorgt voor mooie samenwerkingen en minder “eilandgevoel”. Ook leerlingen ervaren meer samenhang tussen de vakken.

Het diverse curriculum zorgt, zoals ook eerder gezegd, voor werkdruk (beleving). Je bent expert, coach/mentor en, als je op vrijdag werkt, ook nog workshop-bedenker en uitvoerder. Als coach ben je ook loopbaanbegeleider (het IJburg College kent geen apart decanaat), en collega's ervaren te weinig tijd en ruimte om zich in al deze disciplines goed te ontwikkelen en/of te scholen.

De heterogene leergemeenschap zorgt bij sommige vakken voor knelpunten, omdat niet genoeg tijd wordt ervaren voor de kerndoelen. Niet alle lesstof binnen een vak leent zich goed voor van en met elkaar leren. Soms wordt dan, binnen een heterogene groep, alsnog naar homogeniteit gezocht en wordt het concept van met elkaar leren als te dwingend ervaren.

Het niveau van ons lesmateriaal vinden we zelf niet altijd toereikend, dit heeft met een gebrek aan tijd en soms ook expertise te maken. Bij sommige vakken is behoefte aan naslagwerk (wiskunde bijvoorbeeld). Bij leerlingen is veel behoefte aan naslagwerk (met name in de bovenbouw). Soms zien ze door alle losse documenten op de studiewijzer het overzicht niet meer en zeker als ze over een onderwerp van een voorgaande periode iets willen terugzoeken, is het voor hen lastig te vinden. Sommige vakken werken al met bestaande methodes.

### 3. Schoolorganisatie

De schoolleiding bestaat uit directeur/bestuurder, deelschoolleiders, schoolleider bedrijfsvoering, huisvesting en communicatie en schoolleider onderwijs (verantwoordelijk voor ontwikkeling en verbetering van ons onderwijsconcept). Het managementteam bestaat uit de leden van de schoolleiding, zorgcoördinator (verantwoordelijk voor het zorgbeleid) en teamleiders. De schoolleiding stelt het schoolbeleid vast, het managementteam is verantwoordelijk voor de uitvoering en heeft een adviserende rol.

Het IJburg College bestaat uit een gemeenschap van deelscholen. Elke deelschool heeft een eigen team medewerkers, geleid door een deelschoolleider met een onderwijsassistent (in het "houten huisje" bij de ingang van iedere deelschool). Een deelschool bestaat idealiter uit 150-175 leerlingen. Er zijn in totaal (in schooljaar '15-'16) zeven deelscholen: op IJburg College 1 twee deelscholen bovenbouw (H/V en VMBO) en twee deelscholen onderbouw (leerjaar 1&2). Op IJburg College 2 is er een deelschool bovenbouw VMBO/HAVO (leerjaar 3 en 4) en twee deelscholen onderbouw (leerjaar 1&2).

Experts (onderwijzend personeel) vervullen naast de rol van docent bijna altijd ook de rol van mentor/coach. In de bovenbouw H/V is er daarom nog een tweede horizontale lijn, namelijk die van jaarteams, waarin alle coaches van een leerjaar vertegenwoordigd zijn. Een jaarteam is verantwoordelijk voor het coachprogramma en de invulling van de bufferweek.

Naast de horizontale lijnen van de deelscholen zijn er ook verticale lijnen, in de vorm van leerlijnen in de vakken en leergebieden. Deze worden aangestuurd door een senior expert. Het voornaamste doel hierbij is om doorlopende leerlijnen te creëren, te bewaken en te evalueren. Op regelmatig terugkerende momenten worden er teammiddagen of vaksectievergaderingen ingeroosterd.

De leerlingenraad bestaat uit gekozen vertegenwoordigers van leerlingen uit alle deelscholen en alle niveaus. De belangrijkste taak bestaat uit het behartigen van de belangen van hun medeleerlingen en het organiseren van het schoolfeest. In het leerlingenstatuut staat over welke onderdelen van het schoolbeleid de leerlingenraad meepraat.

In de medezeggenschapsraad hebben ouders, medewerkers en leerlingen zitting en zij denken mee over het beleid van onze school.

### 4. Gebouw en leeromgeving

IJburg College 1 is helemaal ontworpen op ons concept. De kleinschaligheid is gerealiseerd door aparte ruimten voor elke deelschool. Er zijn veel open ruimtes, waar ontmoet en gewerkt kan worden. De leerpleinen bieden ruimte voor maatwerk, leerlingen gebruiken de ruimte om in groepjes te werken.





Leerplein IJburg College 1

Op IJburg College 2 wordt op dit moment een nieuw gebouw gerealiseerd, dat in december 2016 wordt opgeleverd. Beide scholen krijgen een verschillend karakter: op IJburg College 1 wordt het maatschappijprofiel aangeboden en op IJburg College 2 het natuurprofiel. De buitenruimte speelt een vrij grote rol bij ons leerproces, omdat we vrij regelmatig “naar buiten” gaan. De buitenactiviteiten vinden met name plaats in een finaleweek, bij een celebration of learning, of tijdens een bufferweek, een week aan het eind van ieder thema, waarin tijd is voor reflectie en voor buitenschoolse activiteiten (bezoek aan Tweede Kamer, museum, enz.) Daarnaast lopen leerlingen in ieder jaar een maatschappelijke stage. Faciliteiten die gemist worden zijn met name op het VMBO meer praktijklokalen. Het onderwijs is vrij theoretisch van aard (tekstueel), en hiermee doen we niet altijd recht aan de meer praktisch ingestelde leerling.

## 5. Pedagogisch klimaat

Op het IJburg College heerst een informeel, laagdrempelig en veilig klimaat. Experts worden door de leerlingen bij hun voornaam genoemd en zijn makkelijk benaderbaar. Dit komt mede omdat we vaste werktijden hanteren, van 8.15-16.45 uur. Aan het einde van een lesdag (15.30 uur) zijn de experts dus altijd nog op school als je iets wil vragen als leerling (of collega). De verstandhouding is dus gelijkwaardig en niet hiërarchisch. Het idee hierachter is dat dit de persoonsvorming van de leerling ten goede kan komen.

We doen zoals al eerder gezegd veel aan mentoraat en coaching. Hiermee creëren we die veilige leeromgeving, die we graag willen en zorgen we ervoor dat de leerling zich gezien voelt. De valkuil waar veel van onze collega's mee te maken hebben is dat we, door de nauwe band met de leerling, *teveel* willen opknappen voor de leerling en ze te weinig loslaten.

Het IJburg College is een gezonde school. In het Grand Café, de schoolkantine, is het aanbod afgestemd op adviezen van het voedingscentrum. Er staan geen snoepautomaten en frisdrankautomaten in de school en leerlingen worden aangesproken tijdens de pauze als ze ongezonde producten (chips, snoep) eten. Wij zijn daarnaast een rookvrije school, roken is op school en schoolplein strikt verboden.

We stellen, aan het begin van ieder schooljaar, met elkaar de IJ-code op, waarin de omgangsregels staan. Iedere stam- en coachgroep mag suggesties aandragen en de afgevaardigden van onder- en bovenbouw mogen dit presenteren aan de directie.

Vervolgens wordt de IJ-code door iedereen ondertekend.

Als leerlingen extra zorg nodig hebben (door gedrags- of leerproblemen) dan is de mentor/coach het eerste aanspreekpunt. Hij/zij overlegt met het aanspreekpunt zorg (1 per deelschool) of met de zorgcoördinator voor mogelijke oplossingen (altijd na overleg met de leerling en ouder(s)).

## Feedback uit interviews

Het leerklimaat wordt door collega's, leerlingen en buitenstaanders als prettig ervaren. Op het gebied van zorg ervaren de mentoren/coaches veel uitdagingen. Ze voelen zich niet altijd goed toegerust om een gedegen inschatting te maken wanneer welke zorg nodig is of hebben daar te weinig tijd voor. Dit proces wordt extra verzwaard door de wet passend onderwijs.

De overstap van de onderbouw (leerjaar 1 en 2) naar de bovenbouw wordt door de leerlingen als groot ervaren. Ze hebben het gevoel alsof ze op een compleet nieuwe school terecht komen. Deels is dit ook zo, omdat iedere deelschool een eigen docententeam heeft. Hierdoor ervaren ze een verschil in cultuur: in de onderbouw is alles goed geregeld en duidelijk gestructureerd, in de bovenbouw is dat veel vrijer. Soms te vrij, als we van leerlingen die examen hebben gedaan, horen dat ze best wat harder hadden mogen worden aangepakt, we geven ze best veel ruimte om tijdens de lessen niks te doen.

## 6. Werken aan andere doelen en volgen van ontwikkeling

Het is voor alle geïnterviewden duidelijk dat het IJburg College streeft naar andere doelen, naast de reguliere doelen die leiden tot een diploma. We willen de leerlingen méér meegeven, we willen ze voorbereiden op een plek in de maatschappij.

De meesten benoemen hierbij de missie als ons andere doel: Iedereen zoveel mogelijk laten leren over zichzelf en de wereld om hen heen. Sommigen benoemen het leren over jezelf als hoofddoel. Vanuit daar kan geleerd gaan worden, als je jezelf kent en weet wat je kan, leuk vindt en nog moeilijk vindt. De "21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden" worden ook genoemd als ander doel (kritisch denken, reflecteren, probleemoplossend vermogen, samenwerken), maar nog niet bij iedereen leeft een eenduidig beeld wat we daar nou precies mee bedoelen.

De leeractiviteiten die we inzetten om deze andere doelen te behalen zijn divers. Wat betreft de persoonlijke ontwikkeling is er om te beginnen de stamgroeptijd, een plek waar je veel over jezelf te weten kunt komen. Je ziet meer van je medeleerling dan dat je op een normale school ziet. Bij het vak CSY (community service IJburg) leert de leerling veel over zichzelf en zijn/haar rol in de wereld

Om zoveel mogelijk te leren ruimen we veel tijd in om te reflecteren met de leerlingen, dit doen we zowel in stamgroep-/coachtijd maar ook tijdens de lessen. Daarnaast kent iedere periode een vaste opbouw, met in de voorlaatste week altijd een generale, waardoor leerlingen kunnen meten wat ze nog moeten verbeteren voor de finale (de laatste week van iedere periode)

Experts geven leerlingen, naast een beoordeling voor het vak, ook feedback op de drie kwaliteiten en dit vormt de input voor de mentor/coach voor het schrijven van het woordrapport. Deze feedback geeft, samen met het cijferrapport gesprekstof voor het ontwikkelgesprek. De ontwikkeling van de leerling wat betreft de andere doelen wordt op de voet gevolgd door de leerling zelf, door de mentor/coach en (in mindere mate) door de experts en vastgelegd (door de leerling) in het digitaal portfolio. De leerling reflecteert tijdens momenten in stamgroep/coachtijd en ter voorbereiding van ontwikkelgesprekken op de ontwikkeling die hij/zij doormaakt op de kwaliteiten van de leergemeenschap. Hulpmiddel hierbij zijn rubrics, waarvan hieronder een deel te zien is.

Initiatief nemen: zelf aan het werk gaan	Ook als anderen me vragen iets te doen, dan vind ik het moeilijk om te beginnen			Ik vind het prettig wanneer anderen mij vertellen wat ik moet doen, ik begin niet vaak uit mezelf			Wanneer anderen aan het werk zijn, sluit ik me daar bij aan. Soms begin ik zelf. Het helpt als anderen mij aansporen.			Ik begin regelmatig uit mezelf met werken. Soms heb ik aansporing van anderen nodig, maar niet vaak.			Ik begin meestal uit mezelf met werken. Anderen hoeven me niet aan te sporen.		
	Leerling	Medeleerling	mentor	Leerling	Medeleerling	mentor	Leerling	Medeleerling	mentor	Leerling	Medeleerling	mentor	Leerling	Medeleerling	mentor
Reflectie 1 (sept)															
Reflectie 2 (jan)															
Reflectie 3 (juni)															

Onderdeel van de rubric initiatief nemen

## Feedback uit interviews

Uit de interviews blijkt dat de “andere doelen” breed leven, er is niemand die zich afvraagt wat onze andere doelen zijn en iedereen heeft een helder antwoord op de vraag wat die doelen zijn. Iedereen vindt ook dat er veel gedaan wordt om de andere doelen onder de aandacht te brengen. Ook voor leerlingen is het duidelijk dat ze op een “andere” school zitten.

Het doel “leren over jezelf” is volgens sommigen de laatste jaren in de knel gekomen, met name door de snelle groei van de school. Er zijn hierdoor veel wisselingen geweest binnen de teams van een deelschool. Ook zijn deelscholen soms uit hun jasje gegroeid en hebben we de situatie (met name in de bovenbouw h/v) dat je als docent niet meer iedere leerling kent. De wens is sterk aanwezig om weer terug te gaan naar het oorspronkelijke idee van kleine deelscholen met een vast team, dat jaren lang de tijd krijgt om iets op te bouwen samen. Dit geeft volgens de geïnterviewde de basis, van waaruit iedere leerling gezien wordt en kan leren over zichzelf.

In de gesprekken blijkt verder dat het niet voor iedereen duidelijk is *hoe* ze de andere doelen kunnen aanleren, iedereen doet dat min of meer op zijn/haar gevoel en instinct. In coaching van leerlingen bijvoorbeeld vallen collega’s vaak terug op hun eigen intuïtie. De vraag is of dit erg is. De vraag die ook bij veel collega’s leeft is, is hoe we precies om moeten gaan met het aanleren van de toekomstgerichte vaardigheden. We hebben (nog) niet vastgesteld hoe we dat op een *eenduidige* manier moeten doen. We zijn er onbewust mee bezig en dit wordt een belangrijke taak voor de toekomst: het vaststellen welke vaardigheden we belangrijk vinden en hoe en of we hierin een doorlopende leerlijn in kunnen opstellen.

Tot slot is er behoefte (veel meer dan we nu al doen) aan formatief toetsen in plaats van summatief. In een finaleweek, met name in de bovenbouw, speelt deze behoefte met name een rol, omdat we onze school dan soms als een “toetsfabriek” ervaren.

## 7. Omgaan met differentiële leerbehoeften

Het IJburg College probeert, mede door ontwerpprincipes 4 (Rekening houden met verschillende leervoorkeuren en leren door ervaren), voor veel leerlingen een geschikte school te zijn. Iedereen geeft in de interviews aan, dat we dit doel niet voor iedereen kunnen bereiken. Het IJburg College is minder geschikt voor leerlingen die veel behoefte hebben aan structuur. We werken niet met lesboeken, waardoor er door de leerling zelf structuur moet worden aangebracht en dus veel zelfstandigheid wordt gevraagd. Grappig genoeg vonden de leerlingen uit de onderbouw precies het tegenoverstelde: omdat alles zo goed en strak georganiseerd is, is het IJburg College de ideale school voor een chaotische leerling volgens hen.

Daarnaast moet een leerling ook over veel “ict-discipline” beschikken. Omdat we digitaal werken, moeten ze de verleiding weerstaan om te gaan surfen of gamen.

Leerlingen werken vaak samen, binnen een vak of in vakoverstijgende projecten en daarom zijn we minder geschikt voor iemand die daar niet van houdt of wier leervoorkeur louter alleen is. Ons VMBO is vrij theoretisch en minder geschikt voor heel praktisch ingestelde leerlingen.

Wat betreft leerlingen met een extra zorgbehoefte wordt er veel aangeboden voor leerlingen met dyslexie. (keuzewerktijd in de onderbouw, extra tijd bij toetsen, toetsen digitaal maken, voorleessoftware). Voor hen is de school niet minder geschikt, wellicht eerder geschikter door de digitale mogelijkheden. Voor leerlingen met adhd is het IJburg College minder geschikt. Doordat er veel op leerpleinen wordt gewerkt en veel in groepsverband, zijn er veel prikkels, waar zij meer last van hebben dan anderen. Ook leerlingen met add, die doorgaans wat meer moeite hebben om contact te maken of bijvoorbeeld op een docent af te stappen, kan het IJburg College hinderend werken. Er wordt immers veel initiatief van leerlingen verwacht.

Het is een wens vanuit de experts en mentoren/coaches om via scholing, tips en/of richtlijnen wat meer handvatten te krijgen over hoe je leerlingen met differentiële leerbehoeften goed kunt begeleiden. Wat kan helpen hierbij is meer tijd voor een leerlingbespreking of intervisie, die uitsluitend over de pedagogische aanpak gaan. De leerlingbespreking, zoals die er nu is, gaat vaak alleen over cijfers, werkhouding en determinatie.

## 8. De buitenwereld

Het IJburg College heeft een sterke link met de omgeving. De wereld om ons heen staat beschreven in onze missie, we willen leerlingen zoveel mogelijk laten leren over zichzelf en de wereld om hen heen. We gebruiken de buitenwereld tweërlei: om van te leren en om het geleerde betekenisvol te maken.

De bufferweek (laatste week van iedere periode) gebruiken we voor uitstapjes naar musea, stages, enzovoort. De buitenwereld wordt ook de school in gehaald. Bijvoorbeeld bij de beoordeling van een finale, maar ook bijvoorbeeld tijdens een onderdeel loopbaanbegeleiding in coachtijd, waarin we allerlei mensen met diverse beroepen laten vertellen en ondervragen over hun beroep en vooropleiding.

De buitenwereld gebruiken we ook op schoolniveau. We staan open voor kritiek (positief en negatief). Recent hebben we een aantal 'critical friends' op bezoek gehad (schoolleiders van andere scholen). Ze prezen de zelfstandigheid van onze leerlingen, maar stelden ook de vraag: leren de leerlingen wel genoeg? Deze feedback nemen we mee in het verbeteren van ons onderwijs. Op het gebied van lesmateriaal ontwikkelen en uitwisselen zijn we lid van de VO-content-scholen. Ook zijn we lid van de I-scholengroep, een netwerk van scholen die hun ervaringen delen op het gebied van onderwijs en ict.

## 9. Organisatie en kwaliteit docenten

Het IJburg College heeft veel jonge docenten, die vaak bewust voor onze school hebben gekozen. Een goede docent is voor ons iemand die verder denkt dan alleen zijn/haar vak, die het leuk vindt om over onderwijsvernieuwing na te denken, die zich lerend op kan stellen, die feedback kan ontvangen en geven en die zich wil blijven ontwikkelen.

De kleinschaligheid is niet alleen voor de leerling prettig, ook de medewerkers ervaren een goede teamgeest. Het feit dat we vaste werktijden hebben, draagt daar ook aan bij, we zijn er allemaal van 8.15 – 16.45 uur. (al hoor je ook steeds meer geluiden om dit wat losser te hanteren)

Met name nieuwe medewerkers ervaren een hoge werkdruk, door de veelheid aan taken. Een behoefte die leeft is om meer onderscheid te maken in wie wat doet, en daarmee ook de talenten van mensen beter te benutten. Maak bijvoorbeeld onderscheid tussen lesontwerpers en uitvoerders of maak experts op het gebied van de toekomstgerichte vaardigheden, die met literatuuronderzoek een trekker gaan zijn voor onze voornemens op dit gebied. We doen op dit moment nog teveel met zijn allen.

De begeleiding van nieuwe medewerkers heeft de laatste jaren steeds meer aandacht gekregen en staat ook in ons strategisch beleidsplan opgenomen. Hier hebben we in de afgelopen jaren niet altijd genoeg tijd aan besteed, met name aan het overbrengen van ons concept. Dat is niet iets wat je, na een keer horen, ook direct kan toepassen in je onderwijspraktijk, zeker als je ook nog starter bent in het onderwijs.

## 10. Vernieuwing in de genen?

Dit geldt zeker voor het IJburg College. We zijn immers vanaf de start al met vernieuwende ideeën begonnen. Na 10 jaar zijn we in de consolidatiefase aangekomen. Die ervaren we als lastiger dan de pioniersfase, maar tegelijk beseffen we ook dat we goud in handen hebben met zoveel betrokken, enthousiaste en goede docenten. We hebben zin in de volgende 10 jaar met goed en vernieuwend onderwijs dat leerlingen, naast een diploma, een goed gevulde koffer meegeeft, waarmee ze hun toekomst in kunnen wandelen. En waar genoeg tijd wordt genomen om stil te staan bij de dingen die we doen en te borgen wat goed is.

## **Bijlage: IJburg College Woordenboek**

### ***Celebration of learning (COL)***

Afsluiting van een thema, vaak in de vorm van een presentatie, waar ouders en andere belangstellenden ook bij betrokken worden. Leerling kan laten zien wat hij/zij geleerd heeft en waar hij/zij trots op is.

### ***Coachgroep (bovenbouw)***

Mentorgroepen van ca. 17 leerlingen uit 1 jaarlaag, niveaus door elkaar heen. De groep wordt begeleid door een persoonlijke coach.

### ***Bufferweek***

Na afloop van iedere finale-week, bedoeld om terug te blikken en vooruit te kijken naar de volgende periode.

### ***Expert***

Een docent op het IJburg College

### ***Grand Café***

Onze gezonde schoolkantine. 1 dag per jaar helpt een leerling uit de bovenbouw een dag mee in de keuken.

### ***Heterogene onderbouw***

Leerlingen met verschillende basisschooladviezen uit hetzelfde leerjaar samen in de klas. Leren van en met elkaar.

### ***Keuzeband / keuzewerktijd (onderbouw)***

Lessen van 60 minuten ter ondersteuning, verrijking of verdieping van het reguliere lesaanbod waar leerlingen zelf voor kiezen.

### ***Kwart-over-achtje***

Ochtendoverleg van deelschoolteams van 8:15 uur tot 8:30 uur

### ***Ontwikkelingsgesprekken***

Tenminste twee keer per jaar heeft de mentor aan de hand van het woordrapport een gesprek met de leerling en ouders / verzorgers over de ontwikkeling van de leerling. De leerling in de bovenbouw heeft een leidende rol, door het gesprek voor te zitten.

### ***Ritme***

De naam van het IJburg College rooster. Een ritme met afwisselende leeractiviteiten, een heldere structuur, keuzemogelijkheden en geen lesuitval.

### ***Stamgroep (onderbouw)***

Mentorgroep van ca. 17 leerlingen, 1e en 2e jaarsleerlingen en alle niveaus door elkaar heen. De groep wordt begeleid door een persoonlijke mentor.

### ***Top-tip kaart***

Een kaart, waarmee experts en leerlingen ongevraagd constructieve feedback kunnen geven aan de ander.

### ***Trotsfolio***

Een digitaal portfolio waarin leerresultaten, leer- proces, werkhouding, actiepunten, et cetera, en dient (naast het volgboekje in de onderbouw) als portfolio en communicatiemiddel naar ouders.

### ***Volgboekje***

Leerlingen houden, samen met docenten en hun mentor, hun resultaten per thema, hun actiepunten en de gevolgde workshops en keuzebandactiviteiten bij. Daarnaast is er in dit boekje ruimte voor feedback wat betreft spullen in orde, huiswerk en tops & tips (werkhouding, gedrag).

### ***Woordrapport***

Rapport met beoordelingen en betekenisvolle feedback van de docenten en/of de mentor.

### ***Workshops / Talentuur***

Uit een breed aanbod van allerlei culturele, kunstzinnige, sportieve en maatschappelijke workshops kiezen leerlingen drie keer per jaar een vrijdagmiddagworkshop. (in de bovenbouw talentuur genoemd)

### ***IJ-code***

Een gedragscode met afspraken over hoe we leren van en met elkaar in de leergemeenschap en over hoe we met elkaar en het gebouw omgaan. Ieder jaar door afgevaardigden van de onderbouw en bovenbouw samengesteld.

leerlingen bekn

## Dankwoord

Ik heb voor het schrijven van dit schoolportret vele collega's en leerlingen van IJburg College 1 en 2 mogen interviewen. Ik wil hen heel hartelijk bedanken voor hun tijd, meedenken en inspirerende verhalen, opmerkingen, ideeën. Altijd, zo was mijn ervaring, vanuit een hart voor de "zaak". Ik hoop natuurlijk dat we met deze inspanning en het verdere onderzoek de komende 2 jaar, onze school nog een beetje mooier kunnen maken.