



**nuovo
scholen**

Ithaka 
Internationale schakelklassen

 Eén van de NUOVO Scholen.

Schoolplan 2024-2028

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Beschrijving van de school	4
1.2	Doel van dit schoolplan	4
1.3	Totstandkoming	4
2	Context & achtergrond	6
2.1	Schoolontwikkeling 2020-2023	6
2.2	Context van de school	6
3	Strategisch beleidskader NUOVO Scholen	8
3.1	Visie op onderwijs NUOVO Scholen	8
3.2	Kernwaarden NUOVO Scholen.....	8
3.3	Ambities NUOVO Scholen	9
4	Missie & visie Ithaka	10
4.1	Kernwaarden Ithaka	10
4.2	Ambities en doelstellingen Ithaka.....	10
5	Onderwijs & begeleiding	13
5.1	Onderwijskundige ambities en doelstellingen	13
5.2	Inhoud van het onderwijs	14
5.3	Organisatie van het onderwijsleerproces	17
5.4	Pedagogisch en didactisch handelen	19
5.5	Ondersteuning en begeleiding	20
5.6	Schoolklimaat en veiligheid.....	21
5.7	Toetsing en afsluiting	22
6	Personeel & professionalisering	23
6.1	Personele ambities en doelstellingen	23
6.2	Bevoegdheid en bekwaamheid	26
6.3	Personeelsbeleid	28
6.4	Inbreng leerlingen op personeelsbeleid	29
7	Kwaliteit & evaluatie	31
7.1	Ambities en doelstellingen t.a.v. kwaliteitsbeleid	31
7.2	Kwaliteitscultuur en beleid	31

7.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog 34

1 Inleiding

1.1 Beschrijving van de school

Onze school maakt onderdeel uit van NUOVO Scholen. NUOVO Scholen is verantwoordelijk voor openbaar onderwijs aan ongeveer 12.000 leerlingen, in de gemeenten Utrecht, Zeist, Nieuwegein en Utrechtse Heuvelrug. De vijftien scholen van NUOVO Scholen bieden samen een breed en pluriform aanbod; praktijkonderwijs, vmbo, mavo, havo, vwo en gymnasium, onderwijs aan nieuwkomers en internationaal onderwijs. De scholengroep is verankerd in de stad en regio en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.

Ithaka is de ISK voor stad en regio Utrecht. We zijn de nieuwkomersvoorziening voor kinderen in de leeftijd 12-18 jaar voor 16 gemeenten. Onze positie is vastgelegd in een convenant met gemeentes, schoolbesturen en samenwerkingsverbanden. Dit convenant is te vinden op <https://www.ithaka-isk.nl/publicaties>.

Op moment van schrijven (maart 2024) heeft de school 1065 leerlingen. Een aantal dat dagelijks verandert. Wij stellen ons tot doel om aan elk kind dat de regio bereikt binnen afzienbare tijd goed onderwijs te bieden. Een verblijf op Ithaka is per definitie van korte duur, als schakelschool zoeken we de altijd de meest passende leerroute naar vervolgonderwijs of een ander passend traject voor de leerling. Dat vraagt flexibiliteit en creativiteit. Dat vraagt ook om een sterk team met een sterk gevoel van gezamenlijkheid en verantwoordelijkheid.

1.2 Doel van dit schoolplan

Dit schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school, binnen de kaders van het strategisch beleidskader 2024-2028 van NUOVO Scholen. Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs.

1.3 Totstandkoming

Dit schoolplan is tot stand gekomen in de eerste maanden van 2024. Tijdens een werksessie met “experts”; denk dan aan docenten met expertise op een bepaald thema, de schoolopleiders, zorgcoördinator, directeur van de stichting It's My Child, collega's die pedagogisch tact verzorgen, leden van de MR, collega's die werken aan een vernieuwd onderwijsconcept, personeelsadviseur, teamleiders en directeur, hebben we de ambitie in het SBK van NUOVO inhoud gegeven en die in verband gebracht met de pedagogische opdracht van Ithaka. Bovengenoemde collega's hebben zich over de verschillende hoofdstukken gebogen en tijdens het proces uitgewisseld en aangescherpt.

Na de eerste schrijfsessie heeft de directeur enig redactiewerk verricht. De uitkomsten zijn gedeeld met ouders besproken met en leerlingen. Al het personeel heeft tijdens een “inloopmoment” ook nog mogelijkheid tot vragen en aanvullingen gekregen.

Dit schoolplan heeft instemming van de MR ([instemmingsbesluit op 29-03-2024](#)) en het CvB.



2 Context & achtergrond

2.1 Schoolontwikkeling 2020-2023

We hebben te maken gehad met een stormachtige groei (zie 2.2). Deel van de ambities in het vorige schoolplan zijn ingehaald door de realiteit van een sterk op organisatie gerichte school.

Toch zijn er duidelijke ontwikkelingen te benoemen. Wat op dit moment nodig is, is dat alles wat we goed doen versterken en waar ontwikkeling nodig is we extra aandacht aan schenken aan goede praktijken en investeren in vernieuwing.

Dat is wat we met dit schoolplan beogen.

Onderwijskundig

Er is sterk ingezet op het collectieve pedagogische vermogen. Onder andere door het breed aanbieden van het traject “pedagogisch tact” en het aannemen van pedagogische medewerkers op elke locatie.

We investeren in het didactisch concept waarin de leerling in toenemende mate zelf verantwoordelijk is voor het eigen leerproces. Deze ontwikkeling krijgt in het nieuwe schoolplan een aangepaste uitwerking.

Interne organisatie

Het aansturend team (MT) is bijna geheel nieuw. We hebben geïnvesteerd in de professionele basis door opleidingen en coachingstrajecten. We werken nu met een “portefeuillehouder model” waarin de teamleiders direct verantwoordelijk zijn voor onderwijs, organisatie en personeel in eigen team en één of meer bovenschoolse thema's. De teams zijn gaan werken met "regisseurs team"; zij spelen een rol in het – in toenemende mate - autonoom werken van de onderwijsteams. Begeleiding en opleidingen zijn in hoge mate ondergebracht in het “opleidingshuis”.

Huisvesting is met de constante groei een enorme uitdaging. We beschikken nu over 4 panden, waarvan er 3 tijdelijk zijn. Afhankelijk van de instroom van nieuwkomerskinderen zal blijken of dit blijft passen. In samenspraak met bestuur NUOVO en de gemeente worden prognoses opgesteld en bijgesteld om regie te houden op onderwijshuisvesting. Dat is de afgelopen jaren goed gegaan.

2.2 Context van de school

De wereld is in beweging. In positieve- en in negatieve zin. Oorlog en onrust in bijvoorbeeld Afghanistan, Oekraïne, Syrië en Turkije hebben geleid tot een grote instroom van vluchtelingen. Ook arbeidsmigratie en gezinshereniging leiden tot een grotere instroom van nieuwkomerskinderen.

Ithaka is in tweeëneenhalf jaar gegroeid van 280 naar 1200 leerlingen. De school heeft met een uiterste inspanning onderwijs gerealiseerd met beperkte wachttijd voor alle leerlingen. We zien een diverse groep met uiteenlopende onderwijsbehoefte. Er worden in toenemende mate AMV'ers (Alleenstaande Minderjarige Vluchtelingen) verwacht in stad en regio Utrecht. Deze doelgroep vraagt extra begeleiding en ondersteuning op bijna alle pedagogische en didactische vlakken.

De ISK's van Nederlands zijn enorm gegroeid. De uitstroom van meertalige leerlingen zal de komende jaren daarom groot zijn. Alle onderwijsvormen krijgen te maken met meertalige leerlingen. Als expertisecentrum ondersteunen wij scholen in de regio met vraagstukken rondom de begeleiding van meertalige leerlingen. Omdat we meer vragen vanuit de reguliere scholen verwachten investeren we in de kennis en de mogelijkheden van het expertisecentrum.

We zijn samenwerkingen aangegaan met de HU en de UU in het "opleidingshuis". Daarnaast werken we samen in een praktijkonderzoek naar meertaligheid in de praktijk.

<https://www.hu.nl/onderzoek/projecten/meertalige-onderwijsassistenten-als-bruggenbouwers-in-nieuwkomersonderwijs>

De gemeente Utrecht neemt actief de leiding in huisvestingsvraagstukken namens de regio waar wij ISK voor zijn.

3 Strategisch beleidskader NUOVO Scholen

3.1 Visie op onderwijs NUOVO Scholen

Ons onderwijs is gebaseerd op een ontwikkelingsgericht perspectief waarin zelfkennis en zelfvertrouwen bij leerlingen centraal staan. Ons doel is hen niet alleen naar een diploma te leiden, maar ook de kennis en vaardigheden mee te geven waarmee ze een gezond, gelukkig en betekenisvol leven kunnen leiden. Hiervoor moeten we voldoen aan de eisen die de Onderwijsinspectie stelt, zodat onze basiskwaliteit ten alle tijden op orde is. Daarnaast vraagt het ook een ontwikkelingsgerichte schoolorganisatie. Wij hebben aandacht voor het welzijn van onze leerlingen en medewerkers en zoeken altijd naar de beste manieren om ons onderwijs in te richten.

Ons ontwikkelingsgericht onderwijs rust op vier pijlers:

- **Waarderend leer- en werkklimaat**
Wij creëren een veilige, stimulerende omgeving waarin we uitgaan van en investeren in het goede. Iedereen wordt gezien en gehoord, talenten worden benadrukt, en mentale gezondheid krijgt aandacht. Leerlingen leren vaardigheden om hun eigen welzijn en dat van anderen te vergroten en te bewaken.
- **Aantrekkelijk en betekenisvol onderwijs**
Wij streven naar een stimulerend en contextrijk leerproces dat aansluit bij verschillende behoeften en interesses, met relevante buitenschoolse verbindingen.
- **Eigenaarschap**
Wij faciliteren leerlingen om de regie te nemen over hun eigen leerproces. Wij investeren in de vaardigheden die hiervoor nodig zijn en geven waarderend feedback.
- **De leerling – en niet het systeem – als uitgangspunt**
Wij experimenteren met flexibele onderwijsvormen om zo bij te dragen aan grotere kansengelijkheid. Hierbij streven we naar maatwerk voor iedere leerling.

3.2 Kernwaarden NUOVO Scholen

Voor ons betekent **verbinden** het activeren en aangaan van verbindingen gebaseerd op ambitie, gevoel, uitdaging, of opdracht. Dit doen we met en tussen leerlingen, medewerkers, en de maatschappij. Wij erkennen dat ontwikkeling een voortdurend leerproces is tussen mensen en maken hier ruimte voor.

Zelf leiden is een belangrijk uitgangspunt dat het vermogen om verantwoordelijkheid voor jezelf en je relatie tot je omgeving benadrukt. Wij bieden onze leerlingen en medewerkers het vertrouwen, de veiligheid, en de ruimte om individueel leiderschap te tonen. Wij kiezen hierin bewust voor een positief en waarderend perspectief, hebben oog voor elkaars mentaal welzijn, en zorgen voor elkaar. Samen leren, werken, vieren, en ontwikkelen worden op die manier **genieten**.

Als scholengroep streven we ernaar gewetensvol en **moreel** te handelen, waarbij we voortdurend reflecteren op onze doelen en intenties. Wij moedigen dialoog aan en durven kritisch naar onze eigen opvattingen te

kijken. Wij richten ons onderwijs en onze bedrijfsvoering zo in dat we kunnen bijdragen aan een inclusieve, duurzame samenleving waarin zorg en ruimte voor elkaar en onze omgeving centraal staan.

Dit alles vereist het **lef** om anders te handelen, innovatief te zijn, en bestaande kaders uit te dagen. Wij zijn onderzoekend, kritisch, en nemen deel aan de maatschappelijke dialoog om samen de beste oplossingen te vinden voor onze veranderende wereld. Hierin zijn wij zeker niet de braafste.

3.3 Ambities NUOVO Scholen

Het strategisch beleidskader 2024-2028 van NUOVO Scholen kent drie ambities:

- Wij bieden aan alle leerlingen het onderwijs dat bij hen past en waarmee ze actief kunnen participeren in onze maatschappij. Wij richten ons onderwijs in om onze leerlingen maximale mogelijkheden te geven. Hiervoor moet de basis op orde zijn.
- Wij organiseren ons onderwijs op een eigentijdse manier die past bij de behoeften van onze (potentiële) collega's. Medewerkers herkennen zich in de visie van NUOVO en voelen zich verbonden met hun NUOVO-collega's. Wij bieden verschillende ontwikkelingsperspectieven, waardoor werken in het onderwijs aantrekkelijk wordt en blijft. Zo werken wij bijvoorbeeld samen aan het werkplezier van onze medewerkers en de kwaliteit van ons onderwijs.
- Wij geven actief invulling aan onze maatschappelijke rol, die verder reikt dan het onderwijs alleen. Wij dragen onze waarden actief uit en voeren doorgaand het gesprek over wat we doen en waarom. Wij geven ons onderwijs in en met onze omgeving vorm.

Een nadere uitwerking van deze ambities is hier ([link invoegen als SBK gepubliceerd is](#)) te vinden.

4 Missie & visie Ithaka

Onze missie

Ithaka stelt zich ten doel leerlingen te begeleiden in hun groei naar een volwassen bestaan.

Een volwassen bestaan kenmerkt zich onder meer doordat:

- iemand zichzelf ervaart als een actor, dat wil zeggen als iemand die iets betekent voor zijn omgeving en daarop met zijn unieke mogelijkheden invloed kan uitoefenen.
- iemand zich verbonden voelt met zijn kleine en met zijn grote omgeving.
- iemand verantwoordelijkheid ervaart voor zijn kleine en grote omgeving.
- iemand in deze context het onderscheid kan maken tussen wat gewenst en/of wenselijk is.

Ithaka streeft ernaar om de drie pedagogische functies van onderwijs zo volledig mogelijk te realiseren: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Ithaka voelt zich daarom verantwoordelijk voor een pedagogisch klimaat of een schoolethos dat:

- motiveert tot leren;
- cultuur en samenleving vertrouwd maakt en;
- iedere leerling zichzelf laat herkennen als unieke mogelijkheid, als volwaardig en gewaardeerd, als verbonden en als verantwoordelijk.

Het proces van leren en ontwikkeling dat hier wordt verondersteld is een interactief proces, waarin jongeren en volwassenen in wisselende mate samen verantwoordelijk zijn.

4.1 Kernwaarden Ithaka

Ithaka heeft een sterke pedagogische opdracht van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming verwoord in de missie (paragraaf 4)

Deze kernwaarden van Ithaka hangen samen met de ambities van NUOVO zoals verwoord in het Strategisch Beleids Kader (SBK).

Andere kernwaarden waaraan wij constant *het-samen-werken* en *het-samen-leren* toetsen, zijn de menselijke basisbehoeften Competentie, Autonomie en Relatie zoals verwoord door Deci en Ryan en in meer pedagogische context door Luc Stevens.

4.2 Ambities en doelstellingen Ithaka

Ambities en doelstellingen

Onze school maakt deel uit van NUOVO Scholengroep. De ambities en strategische doelstellingen van NUOVO vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling.

In het Strategisch Kader van NUOVO staan de kernwaarden beschreven: Verbinden, Zelf leiden, Moreel en Lef. Deze kernwaarden komen terug in de ambities en doelstellingen van Ithaka. De school heeft een sterke

pedagogische opdracht van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming verwoord in een missie:
<https://www.ithaka-isk.nl/onze-missie>.

We leggen onze keuzes constant langs de meetlat van de kernwaarden van NUOVO en de missie van Ithaka. Na een periode van ongekende groei investeren we in basis van de school, alles gerelateerd aan de kernwaarden van NUOVO en de missie van Ithaka.

Als we kijken naar de ontwikkeling van de school dan zijn de op

Korte termijn beoogde effecten:

- Rust
- Vertrouwen
- Verbinding
- Verdiepingsslag kwaliteit
- Processen optimaliseren

En de op:

Lange termijn beoogde effecten:

- Een cultuurverandering waarin de manier van werken gekenmerkt wordt door constructieve samenwerking en eigenaarschap.
- Autonomie versterken van leerlingen en medewerkers.
- Werken in gezamenlijkheid en gelijkwaardigheid.
- Georganiseerde waarborging van kwaliteit en flexibiliteit.
- Een lerende organisatie zijn.

Hieronder staat beschreven wat we als school nu al doen en wat we verder willen ontwikkelen en versterken. In de volgende paragrafen zijn ambities verder verwoord.

Voor de komende vier jaar focust Ithaka zich o.a. op het uitbreiden van een vertrouwde leeromgeving die zelfsturing en individuele eigenheid ondersteunt. De eigen kwaliteiten van de leerling worden onderzocht en de leerling krijgt de mogelijkheid om deze verder te ontwikkelen. Van groot belang daarbij is de betrokkenheid en invloed van de leerling op zijn/haar eigen leerproces. Dit zien we o.a. terug in het onderwijsconcept met een groeiende nadruk op portfolio-onderwijs. De docent staat hierbij in gelijkwaardige communicatie met de leerling. Hierbij leert de leerling in toenemende mate verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling. Deze autonomie is niet vanzelfsprekend bij alle leerlingen aanwezig, hierin zullen we onze leerlingen goed moeten begeleiden vanaf het moment dat zij starten op Ithaka tot aan het vervolgonderwijs waarin het autonoom handelen meer van hen gevraagd zal worden.

De leerling krijgt de ruimte om op zoek te gaan naar zijn/haar eigen instrumenten; waar liggen zijn/haar talenten waar wil hij/zij zich verder in ontwikkelen. Op school organiseren we voor de leerlingen de Ithaka-Clubs zoals houtbewerking, fotografie, voetbal, programmeren. Leerlingen kunnen zich hiervoor zelf

inschrijven en zich ontwikkelen in de vaardigheid die ze zelf gekozen hebben. Hierbij wordt de intrinsieke motivatie gestimuleerd van de leerling.

De laatste vier jaar is het leerlingenaantal en daarmee het docenten aantal op Ithaka verviervoudigd. Door deze groei is het belangrijk dat de sterke pedagogische en didactische cultuur op Ithaka goed wordt onderhouden. Voor het pedagogische gedeelte bestaat een basistraject Pedagogisch Tact (NIVOZ) waaraan veel docenten deelnemen. Daarnaast volgen veel van onze nieuwe docenten ook een begeleidingstraject bij het opleidingshuis.

Ithaka heeft zijn aandacht de afgelopen jaren gericht op de ontwikkeling van de praktijkgroepen en het praktijkgericht leren. Voor deze praktijkgroepen ontwikkelen we een speciaal programma met vakken die goed aansluiten bij de behoefte van de praktijkleerling. Deze ontwikkeling zal een vervolg krijgen. Daarnaast heeft de school als ambitie om het leerproces zichtbaar te maken in een portfolio, waarbij de leerbehoefte en reflectie op het leren centraal staan. Vanuit NUOVO wordt hiervoor de mogelijkheid geboden in het traject "Rebuilding Education," waarin het portfolio-onderwijs verder wordt onderzocht.

Aankomende jaren willen we ons ook meer verdiepen in het meertalig onderwijs. Het toestaan van de thuistaal blijkt een gunstig effect op het leren van het Nederlands te kunnen hebben en heeft daarnaast een positieve invloed op het welbevinden en zelfvertrouwen van leerlingen; zij voelen zich in hun taal en cultuur erkend en gewaardeerd (Agirdag & Hermans 2011). Ook zien we hierbij een kans meer verbinding te creëren binnen en buiten de school. Om dit verder vorm te kunnen gaan geven werken we samen met de HU en de UU.

In de wereld van vandaag staan we ook voor grote uitdagingen zoals armoede, honger, ongelijkheid klimaatverandering etc. we proberen onze leerlingen hiervan bewust te maken door diverse projecten binnen en buiten de klas. Het is voor ons van belang dat de leerling in verbinding staat met de kleine en grote wereld om hem/haar heen en zich daar verantwoordelijk voor voelt en duurzaam gaat denken en doen.

5 Onderwijs & begeleiding

5.1 Onderwijskundige ambities en doelstellingen

Beschrijf de onderwijskundige ambities en doelstellingen van de school, voor de komende vier jaar. Wees zo concreet mogelijk en beschrijf in termen van “wat zien we over vier jaar”.

De komende vier jaar werken we gericht aan de onderwijskwaliteit.

In het kort:

Onderwijskwaliteit

We stellen vast wat een goede “Ithaka les” is, en formuleren indicatoren daarvoor. Docenten worden getraind en gecoacht om hieraan te kunnen voldoen.

We versterken de vakgroepen. Te zien is een herkenbare aanpak met passende ontwikkellijnen per vak.

Onderwijs

Het hogere orde denken aanboren krijgt een impuls en is zichtbaar in alle lessen.

Portfolio gecentreerd onderwijs wordt verder ontwikkeld en geïmplementeerd. Alle leerlingen werken met een portfolio over vier jaar.

We bepalen indicatoren of een kijkwijzer voor missiegericht onderwijs.

We werken gericht aan de basisvaardigheid rekenen.

De NT2 aanpak wordt over de gehele linie versterkt

Over vier jaar is te zien dat de kennis en de methodiek van het NT2 onderwijs up-to-date is.

Er wordt met namen geïnvesteerd in de didactiek van het lezen en de spreekvaardigheid.

Hieronder volgen meer uitgewerkte onderwijskundige concepten waar we de komende vier jaar aan gaan werken.

Gepersonaliseerd leren

Wat heeft de leerling nodig en wat wil de leerling leren? Deze vragen staan centraal. Daarom willen we naast de vakken in de lessentabel meer maatwerk bieden op niveau en interesse. Om dit mogelijk te maken hebben we meer flexibele ruimte in het rooster nodig, dit geven wij vorm in OpMaatUren (OMU), workshops en clubs. Leerlingen hebben dus een grote invloed op hetgeen zij willen leren. Docenten begeleiden dit proces en stimuleren het “hogere orde denken”.

We maken gebruik van de instrumenten die we al hebben, zoals de ontwikkelgesprekken, het portfolio en de OpMaatUren. Deze willen we beter benutten, verder ontwikkelen en met elkaar verbinden. In de ontwikkelingsgesprekken staat het leerproces van de leerling centraal. Aan de hand van het portfolio maakt de leerling zijn proces en resultaten zichtbaar. Hierop reflecteert de leerling met de mentor en samen worden nieuwe doelstellingen geformuleerd.

We maken de komende jaar de beweging van “rapport gecentreerd onderwijs” naar “portfolio gecentreerd onderwijs.

Duurzame school

Zowel in de inhoud van de lessen als hoe we het onderwijs vormgeven en omgaan met materialen staat duurzaamheid centraal. We onderzoeken de komende jaren actief hoe we dit zichtbaar maken in de school. Dit doen we samen met de leerlingen.

Ondersteuning

In het ondersteuningsplan wordt verder uiteengezet welke passende steun we binnen-, en buiten de school kunnen aanbieden. Zie verder 5.5.

5.2 Inhoud van het onderwijs

Taal

Context van de school: We maken een flinke groei door: we blijven investeren in de kwaliteit van ons NT2 onderwijs. Nieuwe collega's worden gecoacht en opgeleid door interne coaches van de vakgroep en opleiding in het opleidingshuis. Coaches versterken niet alleen nieuwe collega's, maar ook de vakgroep en de inhoud van het vak. Er zijn ook veel nieuwe collega's met ervaring op het vlak van taalverwerving. We werken de komende vier jaar gericht aan de kwaliteit van het taalprogramma waarbij we ervaring en praktijken verbinden aan nieuwe inzichten.

De visie

Leerlingen worden zodra ze op Ithaka starten, ondergedompeld in de Nederlandse taal op dusdanige manier dat er geen angst (vaste mindset) maar nieuwsgierigheid (groei mindset) ontstaat.

De boodschap die we uitdragen is, dat het beheersen van de Nederlandse taal hun (pas)poort tot Nederland is, en dus de weg vrijmaakt voor een veelbelovende toekomst. Leerlingen weten dat (de Nederlandse) taal zorgt voor verbinding en nodig is voor communicatie.

We geven leerlingen de mogelijkheid en het vertrouwen om hierbij hun interesses, passies en toekomststromen mee te nemen.

In samenwerking met de HU en de UU onderzoeken we de kansen van de meertaligheid in de praktijk. Dat betekent een verschuiving van “Wij praten hier Nederlands” naar “Je bent al iemand met een thuistaal”, laten we die thuistaal eren en in verband brengen met de nieuwe taal.

Wat willen we bereiken

We werken binnen een interactief proces waarin leerling, docent en de leerlingen onderling in verschillende samenstellingen, samen verantwoordelijk zijn voor het leren van de taal.

Uiteraard kijken we naar het profiel van leerling en welk niveau van Nederlands daarbij hoort. Hierop zijn leerroutes ontwikkeld (door LOWAN) en leer(stof)lijnen (zie Sharepoint).

En we stellen de vraag wat de leerling (verder nog) nodig heeft om op een volgende school te kunnen starten.

Vervolgens gaan we aan de slag met de leerstof. We willen en kunnen iedere leerling van analfabeet tot halfgevoerd, van Engelstalig tot toontalig en van jong tot oud een op maat traject bieden. De docent volgt de leerling en past daar de leerstof, zijn handelen en beoordeling op aan.

Kortom we volgen de leerling in potentie en behoefte waarbij de focus ligt op het meegeven van tools en strategieën om in het vervolgonderwijs en in de Nederlandse samenleving als zo volledig mogelijk te kunnen meedraaien.

Methodieken die ingezet worden zijn:

- Samenwerkend en coachend leren
- Realistisch leren
- Leren 2 en Op Maaturen
- Leren van en over de actualiteit
- Buitenschools leren; oftewel de buitenwereld als een context voor Nederlandse lessen.
Bibliotheekbezoek, theaterbezoek, stimuleren tot het ondernemen van sociale activiteiten buiten de school en in de woonplaats
- Meertaligheid door de inzet van meertalige onderwijsassistenten

Ambities

Leesonderwijs: vraagt verbetering, we versterken de basisvaardigheid taal door gericht in te zetten op het leesonderwijs. Dit kent in ieder geval de componenten: bibliotheek of mini-bibliotheek, leesplekken creëren op elke locatie, leesband en leesweek voor Poëzieweek en leeswedstrijd.

Inzetten op activerend werkvormen om leesonderwijs leuk/interessant/actief te maken. Repertoire verbreiden van de docenten.

Woordenschat: de aanpak voldoet wel. Wij zien dat het aanbod in de basismethode voldoet aan de behoefte van de leerlingen en de ontwikkeling van woordenschat. Hier gaan we mee door.

Spreekvaardigheid: wij zien dat de leerlingen achterblijven met spreekvaardigheid. We onderzoeken hoe we spreekonderwijs nog beter implementeren in het aanbod en er worden concrete stappen geformuleerd.

Wiskunde en Rekenonderwijs

In ons streven naar kwalitatief goed onderwijs op Ithaka, baseren we ons op de drie pedagogische onderwijstaken: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Wij creëren een leerklimaat waarin leerlingen op een veilige en uitdagende manier kunnen groeien naar volwassenheid.

Onze doelstellingen omvatten:

1. **Taalontwikkeling in Rekenen en Wiskunde:** we streven ernaar de leerling voldoende reken- en wiskundetaal aan te bieden, zodat hij op zijn eigen denk-, reken- en wiskundeniveau effectief kan functioneren in het Nederlandse vervolgonderwijs.
2. **Identificatie en Aanpak van Kennishielen:** we willen eventuele hiaten in de kennis van rekenen/wiskunde opsporen die nodig zijn voor het vervolgonderwijs (volgens het uitstroomprofiel). Leerlingen worden ondersteund bij het opvullen van deze hiaten.

3. **Plezier en Toepasbaarheid:** ons doel is dat leerlingen plezier ervaren in rekenen en wiskunde, het nut ervan inzien en leren toepassen in het dagelijks leven. Nieuwsgierigheid, verbondenheid en verantwoordelijkheid worden gestimuleerd.
4. **Abstract Denken en Verbanden Leggen:** we helpen leerlingen om de mate waarin ze in hun eigen cultuur abstract kunnen denken, te vertalen naar de Nederlandse context. Leerlingen worden aangemoedigd om abstract denken te vergroten, verbanden te leggen, problemen te analyseren, te conceptualiseren en te modelleren.
5. **Kwaliteit en Nauwkeurigheid:** we moedigen kwaliteit en nauwkeurigheid aan en leren leerlingen kritisch omgaan met informatie.

Verder willen we ons rekenonderwijs grondig onder de loep nemen. Onder begeleiding van Karen Heinsman, docent en onderzoeker aan de Hogeschool Utrecht, zal de vakgroep Wiskunde werken aan het opstellen van een reken- en wiskundebeleid dat beter aansluit bij de huidige leerlingenpopulatie en voldoet aan de vereiste basisvaardigheden. We streven ernaar dat docenten beter kunnen omgaan met diversiteit en leerlingen effectief kunnen bedienen op basis van hun behoeften en volgende stappen.

Burgerschap

Wereldoriëntatie-thema's in de uitstroom staan in het teken van inburgering ter voorbereiding op de maatschappij en het vervolgonderwijs en de behoeftes van onze leerlingen, Nieuwsbegrip, Kijken van jeugdjournaal, culturele uitstapjes. In het mentoraat komen verschillende maatschappelijke thema's aan de orde zoals tradities, verkiezingen, formulering van termen in de maatschappij.

Onze leerlingen worden geraakt door ontwikkelingen als fake news, toenemende polarisatie, ongelijkheid en individualisering. Ontwikkelingen die een democratische manier van samenleven onder druk zetten. Wij vinden het daarom belangrijk al onze leerlingen in staat te stellen om met deze maatschappelijke ontwikkelingen om te gaan en er invloed op uit te oefenen.

Burgerschapsonderwijs krijgt niet alleen vorm in het curriculum: ook alledaagse interacties met andere leerlingen, leraren en de schoolleiding hebben invloed. Daarom hanteren we de volgende uitgangspunten voor onze schoolcultuur:

- We kijken met aandacht naar wat een leerling nodig heeft en uiten waardering om wie de leerling is, om op die manier iedereen de kans te bieden om zich te ontwikkelen.
- We creëren een open, veilig en responsief klas- en schoolklimaat.
- We halen de wereld naar binnen en trekken de wereld in.
- We ontwikkelen de kennisbasis van leerlingen om betere klassengesprekken te voeren.

Loopbaan oriëntatie en -begeleiding

Bij Ithaka beschouwen we Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) als een integraal onderdeel van het onderwijsproces. Ons doel is om leerlingen te ondersteunen bij het verkennen en begrijpen van hun interesses, vaardigheden, waarden en het Nederlandse onderwijssysteem, en hen te begeleiden bij het nemen van weloverwogen loopbaankeuzes. We geloven dat LOB niet alleen gericht moet zijn op de keuze van vervolgonderwijs, maar ook op de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de leerlingen.

Doelstellingen van LOB op Ithaka:

1. **Persoonlijke Ontdekking:** we streven ernaar dat elke leerling een dieper begrip ontwikkelt van zichzelf, inclusief hun interesses, sterke punten en persoonlijke waarden.
2. **Loopbaanverkenning:** leerlingen krijgen de mogelijkheid om verschillende beroepen en studierichtingen te verkennen om hun kennis over het Nederlands onderwijssysteem te vergroten.
3. **Vaardighedenontwikkeling:** we richten ons op het ontwikkelen van essentiële loopbaanvaardigheden zoals communicatie, probleemoplossing, samenwerking en zelfreflectie.
4. **Praktijkervaring:** we moedigen praktijkervaring aan, zoals stages, bedrijfsbezoeken en gastcolleges, om de brug te slaan tussen theorie en praktijk.
5. **Individuele Begeleiding:** elke leerling krijgt persoonlijke begeleiding bij het opstellen van een loopbaanplan, waarbij rekening wordt gehouden met hun unieke behoeften en doelen.
6. **Ouderbetrokkenheid:** we stimuleren de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij het loopbaanoriëntatieproces door middel van informatieve sessies en adviesmomenten.

Implementatie van LOB:

- We integreren LOB-activiteiten in het curriculum.
- We organiseren stageweken, een bezoek aan de beroepenmarkt en meeloopdagen om leerlingen in contact te brengen met het vervolgonderwijs en de praktijk.
- We werken samen met externe partners.
- We bieden digitale hulpmiddelen en platforms aan om zelfstandige loopbaanverkenning te ondersteunen.

Door deze aanpak streven we ernaar onze leerlingen goed voor te bereiden op een succesvolle overgang naar het vervolgonderwijs, terwijl ze tegelijkertijd een breder begrip van zichzelf en hun toekomstige mogelijkheden ontwikkelen.

Bijzondere programma's of vakken

Vrije tijd Clubs (sport, muziek, theater, media, schaken), OMU, culturele activiteiten, Ithaka filmt, krachtlessen, ABC, Buddyclubs en EOTO.

We starten ook een pilotproject: leren in praktijk. Waarbij het leren in de praktijk door vakdocenten en vakinstructeurs zal worden gegeven en een plaats krijgt in het dagelijks leren.

5.3 Organisatie van het onderwijsleerproces

Het onderwijs wordt georganiseerd in groepen, die samengesteld zijn aan de hand van een aantal criteria:

- Leeftijd
- Uitstroomprofiel
- Moment van in –en uitstroom

De groep is het domein waarin de leerling veiligheid ervaart en kan oefenen in verbinding maken. Maar er zijn ook zeker momenten waarin de leerling wordt uitgedaagd om buiten zijn groep te treden: Op Maat Uren, (maatschappelijke) projecten, sport en kunst. Naast de reguliere lessen zijn er programma's voor leerlingen

met special needs, i.i.g. traumaverwerking, motorische remedial training, agressiebeheersing en remedial teaching.

Ouders worden vanaf de instroom van hun kind gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor de begeleiding naar vervolgonderwijs. Wanneer zij dat lastig vinden, zoeken zij steun bij elkaar. Dat betekent niet dat Ithaka geen rol in die begeleiding speelt. Integendeel, Ithaka verplicht zich een onderbouwde schooladvies te geven en stimuleert ouders en leerling daarover met elkaar en met de school in gesprek te gaan. Ithaka neemt ook de rol op zich om de leerlingen kennis te laten maken met hun vervolgonderwijs (stage) en bevraagt leerlingen hoe zij zich daarop kunnen voorbereiden.

Met vervolgoopleidingen spreekt Ithaka af, dat leerlingen op basis van een portfolio kunnen aantonen dat zij een geschikte leerling zijn voor deze school. De werkelijke overstap wordt vormgegeven met een warme overdracht.

De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

(WVO, art.

2.2)

Binnen Ithaka geldt de afspraak dat in iedere les kenmerken van Leren 2 herkenbaar zijn. Eerder zijn deze al benoemd: hogere orde denken, docent volgt leerling en eisen. De docent zal door de bank genomen geen standaard lesvorm en /of klassenmanagement kunnen voeren; hij dient zijn handelen steeds af te stemmen op de leerbehoefte van de leerling met in zijn achterhoofd de pedagogische behoefte aan autonomie, relatie en competentie.

Onderwijstijd

De leerlingen krijgen in het 'reguliere' programma minimaal 24 klokuren les. Daarnaast volgen sommige leerlingen 'special needs'- of keuzeprogramma's.

In het geval van de observatieklas voor leerlingen, die bij de intake al hebben laten zien niet in staat te zijn een volledig standaardprogramma te kunnen volgen, is er een uitzondering. Zij krijgen 21 uur per week les of in individuele gevallen een deel daarvan.

Lessuren zijn voor de verschillende profielen in lessentabellen (zie schoolgids) gevat passende bij de behoeftes van de leerlingen.

Onderwijsresultaten

Leerlingen verzamelen in de toekomst de resultaten van hun opdrachten/onderzoeken in hun portfolio. De feedback van de docent op dit werk is essentieel. De verzamelde feedback geeft inzicht hoe de leerling zich ontwikkelt. Driemaal per jaar bespreken de docenten van het klassenteam elke leerling, en of zijn

ontwikkeling nog spoort met het geplande uitstroomdoel. In het handelingsplan wordt vastgelegd of aanvullende interventies gewenst zijn. Een aanpassing van het uitstroomdoel is ook mogelijk.

Jaarlijks doet Ithaka onderzoek naar het intern rendement door uitstroomdoelen, die bij de intake vastgesteld zijn, af te zetten tegen het uitstroomadvies. Vervolgens wordt vastgesteld of de uitstroom ook gerealiseerd is volgens het uitstroomadvies. Tenslotte worden uitgestroomde leerlingen zoveel mogelijk tijdens hun vervolgopleiding gemonitord (zie bijlage Opbrengsten).

Lesuitval

In principe vallen er geen lessen uit. Wanneer een docent plotseling verzuimt, valt een collega in. We werken ook met een studenteninvalpoule. Alleen in uitzonderlijke gevallen (veel zieke docenten) vallen lessen uit.

De inhoud van ons onderwijs

Op Ithaka werken we niet met een standaard curriculum. Dat is ook niet wenselijk, want de leerlingen hebben allemaal iets anders nodig om op het 'aanhaakniveau' van hun vervolgonderwijs te komen. En hun leerproces verloopt in de regel niet zo lineair. Zo hebben sommige leerlingen eerst tijd nodig voor hun landing in Nederland, terwijl anderen direct hun ambitie duidelijk hebben en daarmee aan de slag willen. Vervolgens wordt gaandeweg steeds duidelijker waar hun (leer)behoefte ligt. Daarom is er voor iedere leerling een persoonlijk uitstroomdoel geformuleerd. Het is aan de docenten om leerlingen aan te zetten tot die activiteiten die hen naar dat doel leiden. Ze kunnen daarbij gebruik maken van methodes, maar die zijn nooit voorgeschreven.

Leerlingen starten met enkele vakken. NT2, rekenen/wiskunde, sport, creatieve vorming en drama. Na verloop van tijd wordt het aantal vakken uitgebreid: Engels, Kennis van de Nederlandse Samenleving, Science, Op Maat Uren, zwemmen, etc. al naar gelang hun vervolgopleiding daarom vraagt.

Een vast programmaonderdeel voor leerlingen, die doorstromen naar het VO, is een stage van twee weken op hun vervolgschool. Behalve kennismaking met hun klas, de docenten en de schoolcultuur, wordt leerlingen ook gevraagd in kaart te brengen wat zij nog zouden moeten doen om zich optimaal voor te bereiden.

De Onderwijskansenregeling zal vanaf 2024 de regeling Leerplus Arrangement vervangen. Deze regeling stelt middelen beschikbaar voor leerlingen die opgroeien in minder gunstige omstandigheden. De hoogte van deze middelen fluctueert per jaar. De school zal deze middelen inzetten om: ouderbetrokkenheid te stimuleren, extra onderwijstijd te organiseren en inzet van extra onderwijspersoneel te organiseren.

Expertiserol

Ithaka is de schakelschool voor alle soorten onderwijs en daarmee voor bijna alle VO-scholen en MBO's in stad en regio Utrecht. Wij zorgen voor een goede voorbereiding op de overstap naar de volgende school. Wij zijn ook expertisecentrum voor de vervolgscholen en ondersteunen desgewenst met een passend aanbod het taalondersteunend lesgeven op de verschillende scholen.

5.4 Pedagogisch en didactisch handelen

Pedagogiek

Als we willen dat onze leerlingen de wereld kunnen bewegen dan is het goed als we ze de ruimte laten om invloed te hebben op hun eigen leren. Voor die ruimte is het wenselijk als we de leerlingen genoeg aandacht kunnen geven. Dat kan het best in kleine setting, waarin een goed gesprek kan plaatsvinden over volgende stappen van de leerling. Het gevoel dat je als leerling invloed hebt, groeit als je voelt dat je wordt gezien in plaats van gemeten.

We streven daarom naar het kleiner organiseren van teams van docenten die zich met een aantal groepen bezighouden. Die groepen geven we in het gebouw hun lokalen dichtbij elkaar.

Door kleiner te gaan werken dragen we bij aan het behouden van wat ertoe doet. We ontwikkelen gemakkelijker eenzelfde taal voor het gesprek met elkaar als we de moed hebben om kleiner te werken. Dat gesprek is de kunst die ons allen op Ithaka verbindt in onze missie dat we de leerlingen begeleiden in hun groei naar volwassenheid.

We gaan meerdere losse activiteiten die we op Ithaka organiseren, zoals de boekenclub, de koersdagen en de trajecten Pedagogische Tact integreren in een soort basis waar iedere medewerker van kan profiteren. Ook de goede ervaringen uit projecten als EOTO en Rebuilding Education willen we in onze pedagogische opdrachten opnemen.

We menen hiermee stappen te zetten om het goede te doen, en steeds beter te worden om dat te doen op het juiste moment, ook in de ogen van de leerling.

5.5 Ondersteuning en begeleiding

Zorg en begeleiding zijn vastgelegd in het jaarlijkse Ondersteuningsplan, zie bijlage.

Het zorgteam bestaat momenteel uit een zorgcoördinator, 3 orthopedagogen, een Remedial Teacher en een Pedagogisch Remedial Teacher. Het zorgteam wordt ondersteund door de pedagogische huismeesters per locatie, de sportpedagogen en samen zorgen zij voor een goede ondersteuning en begeleiding van alle leerlingen op Ithaka.

Wat gaat er komende jaren gebeuren

Het vergroten van het eigen vermogen voor eerstelijns ondersteuning wordt nagestreefd door de onderlinge samenwerking te versterken en te optimaliseren. Daarnaast streven we naar een verbeterde samenwerking met de kernpartners en externe partijen die opereren vanuit de gemeente Utrecht en omstreken, met als doel een effectievere en uitgebreidere ondersteuning te realiseren.

Door de lange wachtlijsten in de jeugdgezondheidszorg is er een andere en meer samenwerkende aanpak nodig met meerdere externe partijen in en rondom de gemeente Utrecht zodat leerlingen de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om een goede start in Nederland en in het onderwijs te maken.

Waarom gaan we met bepaalde thema's aan de slag

De omvang van de school vereist een uitgebreidere aanpak. Om echter de kleinschaligheid en persoonlijke benadering te behouden, is het essentieel dat de school haar netwerk uitbreidt. Dit is niet alleen van belang voor het handhaven van passend onderwijs, maar ook om aan te sluiten bij individuele behoeften. Bovendien heeft de school geïnvesteerd in het vergroten van het zorgteam om aan deze groeiende behoefte te kunnen voldoen. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat we de docenten en leerlingen optimaal kunnen blijven ondersteunen in hun behoeften.

Energie op goede en nieuwe ontwikkelingen

Door de groei van de school komen er ook steeds meer leerlingen die meer baat hebben bij praktijkgericht leren. Deze groep vraagt naast een ander onderwijsaanbod (bijvoorbeeld werkplekstages) ook om een ander uitstroomprofiel. Daarnaast hebben deze leerlingen behoefte aan extra hulp en begeleiding, waardoor het cruciaal is om specifieke ondersteuningsmaatregelen te implementeren, waar de samenwerking met kernpartners van groot belang zal zijn om hen beter passende toekomstperspectieven te kunnen bieden.

Verder is er, naast het reguliere onderwijsaanbod, extra nadruk gelegd op praktijkgericht leren. Voor dit doel is een praktijkdocent aangenomen, en de zorg is ook meer betrokken bij deze klassen. Er wordt nauw samengewerkt met het speciaal onderwijs om hun expertise met ons te delen, zodat we binnen de school over de benodigde kennis beschikken en minder afhankelijk zijn van externe bronnen.

Wat zijn de vijf belangrijkste punten waar de ondersteuning vooral op gaat inzetten de aankomende jaren?

1. **Interne professionalisering:** het organiseren van workshops en trainingen voor het schoolpersoneel om hun samenwerkingsvaardigheden te verbeteren, waardoor de onderlinge samenwerking binnen de school wordt versterkt.
2. **Samenwerkingsovereenkomsten:** het opstellen en bevorderen van samenwerkingsovereenkomsten met kernpartners binnen de schoolgemeenschap, zoals bijvoorbeeld lokale onderwijsondersteuningsdiensten, om gezamenlijk te werken aan betere eerstelijns ondersteuning.
3. **Netwerkbijeenkomsten:** het organiseren van regelmatige bijeenkomsten met externe partijen die vanuit de gemeente Utrecht opereren, zoals maatschappelijke organisaties en instanties voor jeugdzorg, om gezamenlijke doelen te bespreken en af te stemmen op het gebied van ondersteuning voor leerlingen.
4. **Gezamenlijke ondersteuningsplannen:** het ontwikkelen van gezamenlijke ondersteuningsplannen met kernpartners en externe partijen, gericht op specifieke behoeften van leerlingen, om een meer uitgebreide en doelgerichte ondersteuning te realiseren.
5. **Inzet van expertise:** het benutten van specifieke expertise van externe partners, zoals specialisten op het gebied van leerproblemen of taalondersteuning, om een effectievere ondersteuning voor specifieke leerlingen te bieden.

Deze voorbeelden illustreren hoe het streven naar een vergroot eigen vermogen voor eerstelijns ondersteuning kan worden omgezet in concrete acties en samenwerkingsverbanden met zowel interne als externe stakeholders, met als uiteindelijk doel het verbeteren van de ondersteuning voor de leerlingen.

5.6 Schoolklimaat en veiligheid

Het veiligheidsbeleid staat in de kern beschreven in de schoolgids en op de website van Ithaka. Onderliggend is het NUOVO veiligheidsplan, waarin beschreven wordt welk beleid wij voeren op het gebied van fysieke, psychische en sociale veiligheid. Centraal zijn ook zaken als meldcode, klachtenregeling, vertrouwenspersoon en de rechtspositieregeling geregeld. De gedragscode NUOVO geldt voor Ithaka.

Op een school als de onze verdienen sociale en psychische veiligheid speciale aandacht in verband met de doelgroep. Elke groep heeft daarom twee mentoren. Er zijn wekelijks meerdere mentoruren waarin mentoren aandacht hebben voor het samen werken, leren en leven in de klas. Ze vragen leerlingen zelf ook verantwoordelijkheid te nemen voor een prettig leer- en leefklimaat. Daarnaast bezoeken de orthopedagogen lessen, waarbij ze letten op de omgang tussen leerlingen. Zo nodig wordt met de mentoren of het klassenteam een plan opgesteld om aan het klimaat te werken. In themaweken komen thema's aan bod die bijdragen aan de ontwikkeling van een tolerante attitude. Zo is bijvoorbeeld maart de 'lentekriebels' en zijn er lessen/activiteiten rondom polarisatie/segregatie/discriminatie. Tenslotte is er een scala van organisaties waar we al dan niet intensief mee samenwerken: Wijkbureau, politie, buurtteams, Pretty Woman & Best Men, leerplicht, Nidos en COA.

5.7 Toetsing en afsluiting

De NUOVO Scholen kennen een gezamenlijk [examenreglement](#) en format voor het PTA, waarin wordt voldaan aan de eisen die hieraan door de wet gesteld worden. De examensecretarissen van de verschillende scholen ontmoeten elkaar regelmatig binnen een professionele leergemeenschap, waarin samengewerkt wordt en ook gezamenlijke scholing een plek heeft. Sinds 2022 hebben alle NUOVO scholen een examencommissie en zijn verschillende collega's geschoold in de taken van een examencommissie. Daarnaast kent NUOVO Scholen een gezamenlijke toetsvisie.

Op Ithaka volgt elke leerling een individueel traject. Elke drie maanden zijn er leerlingbesprekingen waarin de voortgang wordt besproken. Acties en interventies worden bijgehouden in het OOP.

Een leerling die het eigen programma heeft doorlopen ontvangt een certificaat.

6 Personeel & professionalisering

6.1 Personele ambities en doelstellingen

De personele ambities en doelstellingen van de school voor de komende vier jaar zijn gericht op het verder bevorderen van een professionele, inclusieve en samenwerkingsgerichte werkomgeving. Door op onderstaande ambities te investeren in ons personeel en een ondersteunende werkomgeving te bieden, willen we niet alleen de individuele groei van medewerkers bevorderen, maar ook de algehele kwaliteit van ons onderwijs versterken en de verdere groei en bloei van onze school blijven voeden.

De belangrijkste ambities zijn:

Continue Professionele Ontwikkeling

We streven ernaar om een cultuur van levenslang leren te bevorderen. Dit omvat gerichte trainingen, workshops en mogelijkheden voor medewerkers om hun vaardigheden te versterken en uit te breiden en zich aan te passen aan veranderende onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dit gaat niet enkel om verdieping of uitbreiding van vaardigheden, maar ook om het leggen van een basis, een stevige fundering voor bijvoorbeeld nieuwe, minder ervaren medewerkers. Ontwikkeling afgestemd op de behoeften van de individuele medewerker en op de evoluerende eisen van het onderwijslandschap.

Bijvoorbeeld:

- Een aantal maal per jaar vindt er een koersdag/studiedag plaats waar elkaar ontmoeten centraal staat, en sprekers inspireren en nieuwe inzichten verschaffen.
- We werken aan teamontwikkeling en het vergroten van gezamenlijk pedagogisch handelen, o.a. door teamcoaching en inzetten van pedagogisch tact.
- Ontwikkelgesprekken; medewerkers zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling van competenties (kennis, vaardigheden en houding)
- NUOVO Campus; medewerkers stimuleren om gebruik te maken van een NUOVO breed aanbod om op verschillende onderwerpen te verdiepen/bekwamen.

Over vier jaar hebben we duidelijk indicatoren benoemd van een cultuur van continue professionele ontwikkeling

Cultuur van samenwerking en feedback

We willen een sfeer creëren waarin samenwerking wordt aangemoedigd en constructieve feedback de basis vormt voor een positieve werkomgeving. Wij geloven in verbinding maken met elkaar. Zo creëer je een krachtige en veilige leeromgeving waarin samenwerking, wederzijds vertrouwen en respect centraal staan.

Bijvoorbeeld:

- Teambuildingsactiviteiten en regelmatige evaluaties. Deze zullen niet alleen de individuele prestaties verbeteren maar ook de onderlinge relaties versterken en hieraan bijdragen.
- Samenwerken/ontmoeten/sparren na de lessen in de personeelskamer is deel van de cultuur. Onderwijs is een pedagogisch beroep dat alleen in gezamenlijkheid plaats kan vinden.

Over vier jaar hebben we duidelijk indicatoren benoemd van een cultuur van samenwerking en feedback.

Binnen het “opleidingshuis NUOVO” is het mogelijk om toe te werken naar een passende bevoegdheid. Binnen het opleidingshuis of de “NUOVO campus) wordt gewerkt aan onderhoud en verdieping van bekwaamheid. Van collega's wordt een continu lerende houding gevraagd.

Diversiteit en inclusie

Ithaka streeft naar een divers personeelsbestand en een inclusieve cultuur in de breedste zin. Dit omvat het creëren van een omgeving waarin elke medewerker ongeacht culturele-, opleidings-, ervaringsachtergrond e.d., geslacht of andere diversiteitskenmerken wordt gewaardeerd en gerespecteerd. Ook omdat er dan voor alle leerlingen een rolmodel in de school aanwezig kan zijn.

Duurzaamheid

Bewuste duurzame keuzes maken qua inzetbaarheid en loopbaan van collega's. We gaan uit van de psychologische basisbehoeftes Competentie, Autonomie en Relatie. Een aanpak op maat, met oog op de kwaliteit die we verwachten van een Ithaka-collega.

Werving en behoud van getalenteerde medewerkers

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zetten we in op het aantrekken van gekwalificeerde medewerkers en het behouden van talentvolle medewerkers. Ithaka heeft een opleidingshuis, in samenwerking met de Hogeschool als het gaat om het opleiden van reguliere studenten en zij-instromers, waardoor er kennis, expertise en korte lijntjes zijn.

Bijvoorbeeld:

Om in te spelen op het pedagogisch klimaat ondersteunen wij de behoeftes van docenten en leerlingen door meertalig onderwijsassistentes in te zetten en pedagogisch medewerkers. Deze collega's krijgen ook de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot docenten.

Om medewerkers te behouden voor onze school, NUOVO en het onderwijs zetten we in op loopbaanontwikkeling, aantrekkelijke en eerlijke arbeidsvoorwaarden en erkenning van prestaties.

Binnen de school is tevens sprake van een taakbeleid dat onder het zogenaamde vrije model valt. De uitvoering daarvan is in belangrijke mate in handen van de docenten. Dit vergroot de mate van invloed die collega's hebben op het uitoefenen van hun werk. De betrokkenheid bij processen in de school is hierdoor groot.

Wij kennen ook “taakroulatie” waardoor verschillende collega's een periode op een andere manier kunnen bijdragen aan de organisatie en zo kwaliteiten kunnen ontwikkelen en benutten.

Open communicatie en participatie

Medewerkers hebben zichtbaar en merkbaar invloed op wat er binnen de school gebeurt. Dit krijgt vorm door het stimuleren van open communicatiekanalen, een laagdrempelig en zichtbaar MT, autonome teams, regisseurs/experts op verschillende thema's en deelname van medewerkers aan bijvoorbeeld

besluitvormingsprocessen en onderwijskundige projecten. Tevens bieden regelmatige bijeenkomsten zoals de koersdag/studiedag, mogelijkheden voor het delen van ideeën.

Persoonlijk leiderschap

Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun omgeving, verbinden zich daarmee en kunnen het onderscheid maken tussen wat gewenst is en wat wenselijk is. Binnen Ithaka werken medewerkers in een team met een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Medewerkers bezinnen zich regelmatig op het handelen van zichzelf en van de school (visie en missie). Medewerkers voelen zich comfortabel met deze ruimte voor autonoom gedrag en durven hier eigenaarschap voor te nemen. Dit betekent dat wij van hen vragen ook in gesprek te gaan met zichzelf of de ander. De kwaliteit van ons onderwijs is uiteindelijk sterk afhankelijk van wat wij elke dag weer doen en laten zien.

6.2 Bevoegdheid en bekwaamheid

NUOVO onderscheidt zich als werkgever door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers in samenhang met de onderwijskundige ambities.

Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Ithaka verwacht van al zijn medewerkers dat zij zich blijvend ontwikkelen en daarover verantwoording afleggen aan hun leidinggevende. Ithaka voert daartoe een uitgebreid scholingsbeleid in de vorm van het opleidingshuis. Dit om studenten, nieuwe leraren en ervaren leraren te professionaliseren en bekwaamen. NUOVO biedt tal van ontwikkelingsmogelijkheden binnen de “NUOVO Campus”.

Doelstellingen van de school

In 2028 hopen we het volgende te zien:

Een onderwijsteam dat in staat is om leerlingen vanuit de missie te begeleiden. Daarvoor is nodig dat zij didactisch bekwaam zijn, nieuwe technologieën kunnen inzetten, op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in het vervolgonderwijs en vakdidactische visie kunnen omzetten naar onderwijs.

Op pedagogisch vlak kunnen alle medewerkers leerlingen begeleiden tot actorschap, tot verantwoordelijkheid nemen voor hun omgeving en zich daarmee verbinden en het onderscheid kunnen maken tussen wat gewenst is en wat wenselijk is.

Ambities op het gebied van onderwijs en kwaliteit zijn verwoord in hoofdstuk 5

Partnerschap: NUOVO – Ithaka Opleidingshuis

Ons partnerschap vormt het ‘Ithaka opleidingshuis’, waarin leraren niet alleen worden opgeleid, maar waarin we juist ook de ontwikkeling en professionalisering van startende leraren, ervaren leraren en opleiders duurzaam organiseren. Immers, als onze leraren groeien, zorgen we voor beter onderwijs voor onze leerlingen.

We vormen een leergemeenschap waarin voortdurende ontwikkeling van alle betrokkenen zichtbaar, merkbaar en bespreekbaar is. We vieren en markeren deze ontwikkeling.

Gelijkwaardigheid vormt het fundament van onze samenwerking. Opleiders bezitten verschillende achtergronden en expertises die we inzetten in onze samenwerking. We koppelen werkzaamheden van opleiders echter niet aan de werkgever waarvoor zij werken. Je bent opleider binnen het opleidingshuis. Daarom werken we in samen opleiden, begeleiden en beoordelen ‘grens-overstijgend’ binnen ons partnerschap.

Opleiding en ontwikkeling worden gestuurd vanuit de leerbehoefte van de leraar. Deze behoefte is het startpunt bij het vormgeven van opleidings- en professionaliseringsactiviteiten. We leren samen met een rijkdom aan perspectieven. Theorie en praktijk vormen daarbij een geïntegreerd geheel op de werkplek. De specialisaties van het beroepsbeeld zijn een richtsnoer voor ontwikkelrichtingen en loopbaanperspectieven van leraren uit deelnemende scholen.

Leermeesterschap geeft richting aan de vorm waarin opleiden en professionaliseren in ons opleidingshuis plaatsvindt. Er is aandacht voor expertiseverschillen tussen professionals en je leert door te oefenen en te reflecteren onder begeleiding en beoordeling van de leermeester. We streven naar een cultuur van gelijkwaardigheid waarin ongelijkheid gewaardeerd en benut wordt.

Exclusiviteit is expliciet geen uitgangspunt voor ons partnerschap. Onze visie op samen opleiden en professionaliseren kunnen we samen verder brengen naar wie wil, in de regio of zelfs daarbuiten.

In het realiseren van onze visie kiezen we bewust voor een werkwijze waarin we inspelen op verandering door te experimenteren, te reflecteren, te leren en aan te passen. We werken met proeftuinen die we laten groeien. Zo blijven we open staan voor actuele ontwikkelingen en zijn we in staat om mee te bewegen.

1. We leiden leraren op binnen de deelnemende scholen van ons opleidingshuis. De (algemeen) didactische en pedagogische onderdelen van de curricula van de lerarenopleiding worden in de praktijk aangeboden door opleiders afkomstig vanuit alle partners (MBO Utrecht, IA, GST en NUOVO). De opleiders begeleiden en beoordelen gezamenlijk, en integreren hun opleidingspraktijk met de context van de school. Studenten van verschillende opleidingen en instituten, evenals collega's uit de school, volgen gezamenlijk opleidingsactiviteiten. ***De praktijk is dat we studenten vanuit de HU en UU opleiden. Onze ambitie is interprofessioneel opleiden waarin we in de breedste zin vanuit alle partners opleiden op Ithaka, van MBO Onderwijsassistent tot 1^e graads docent. Dit wordt dan ook de plek voor leraren in dienst van Ithaka om zichzelf te professionaliseren met een formele opleiding.***
2. We ontwikkelen leraren. We organiseren ontwikkel- en professionaliseringstrajecten volgens de visie van het opleidingshuis. De persoonlijke en professionele ontwikkeling van leraren staat hierbij centraal. Onze activiteiten zijn geïntegreerd met de beroepspraktijk en worden aangeboden door collega's die in het opleidingshuis actief zijn. We leiden opleiders op. Collega's vanuit de partners (MBO Utrecht, IA, GST en NUOVO) die graag willen opleiden conform de visie van het opleidingshuis worden binnen het partnerschap opgeleid voor deze rol. ***Momenteel hanteren we de praktijk van het opdelen van nieuwe docenten in twee groepen: PDNT2 en BBL. PDNT2 verwijst naar pedagogisch didactisch NT2, en BBL staat voor begeleiding beginnende leraar. Gedurende zowel het PDNT2- als het BBL-traject bieden we een op maat gemaakt inductietraject aan, zowel voor ervaren als nieuwe leraren. Onze ambitie is om de inductietrajecten die momenteel lopen te formaliseren wanneer collega's ervoor kiezen om de lerarenopleiding te starten met daarbij rekening te houden met de gedane ervaringen. Daarnaast hebben we ook de ambitie om een PDG-traject vanuit een in-company model op te richten waarbij we voor geheel NUOVO een zijinstroom traject kunnen bieden waarbinnen IA en NUOVO actief samenwerken om de opleiding vorm te geven.***
3. Vanuit deze activiteiten ontwikkelen we (theoretische) inzichten op de volgende thema's: curriculum, onderwijsactiviteiten en evaluatie binnen de opleiding van leraren, doorlopende leerlijn voor professionalisering in het onderwijs en bijbehorende ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor leraren, organisatiestructuur van scholen en opleidingsinstituten die uiting geeft aan het principe van de leergemeenschap. ***De praktijk is dat opleiders van het opleidingshuis blijven***

professionaliseren door middel van NUOVO heidagen en bijeenkomsten vanuit het IA en deze in de organisatie meebrengen. Er wordt daarbij een fundament gelegd voor alle docenten binnen de school waarin de missie van Ithaka centraal staat. Onze ambitie is om als Ithaka een NT2-practorschap op te richten waarin we actief samenwerken met IA, UU en Ithaka om het NT2 vak verder uit te diepen met nieuwe inzichten op het gebied van NT2-onderwijs en deze in samenwerking in de organisatie te wortelen.

4. Binnen het opleidingshuis bieden wij een onderzoekscomponent aan om studenten, startende leraren, ervaren leraren en opleiders huidige onderwijspraktijken vanuit een wetenschappelijk kader verder te onderzoeken en versterken. Hierbij werken de onderzoek partners (IA, GST) actief samen. *Samen met Oberon voeren we momenteel een onderzoek uit naar diversiteitsgevoelig lesgeven, en meertaligheid waarbij we ons richten op het versterken van de pedagogische basisvaardigheden van docenten. Onze ambitie is om door middel van een actieonderzoek in kaart te brengen waar de behoeftes liggen van onze leraren. Op dit moment werken we actief samen met de lectoraat meertaligheid waarbij er meertalige onderwijspraktijken worden ontwikkeld om meertaligheid te onderzoeken en testen. Dit in samenwerking met de meertaligheidsgroep in Zweden. De meertalige onderwijspraktijk hebben als ambitie om vervolgens landelijk als model te worden beschouwd voor het opzetten van meertalige onderwijspraktijken.*

Bevoegdheid en bekwaamheid

Medewerkers beschikken over een bevoegdheid of hebben op een andere manier gewerkt aan hun bekwaamheid. Binnen het opleidingshuis NUOVO is werken aan bevoegdheid en bekwaamheid op verschillende manieren mogelijk. Van collega's wordt verwacht dat ze werken aan hun bevoegdheid en bekwaamheid. In het voortgangsgesprekken met de leidinggevende worden daar afspraken over gemaakt.

Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Ithaka heeft een gesprekscyclus die formeel bestaat uit 3 gesprekken binnen 2 jaar. In deze gesprekken is de professionalisering van elke medewerker een belangrijk onderdeel. Van docenten wordt verwacht dat zij verantwoording afleggen over hun ontwikkeling en daar verslag van doen. Er worden steeds afspraken gemaakt over de verdere professionalisering. Meerdere lesbezoeken maken deel uit van de gesprekscyclus. Ithaka hanteert een taakbeleid dat onder het zogenaamde vrije model valt. De uitvoering daarvan is voor grote delen in handen van docenten.

NUOVO kent een functiehuis waarin de bijdrage van medewerkers in de verschillende functies omschreven staan. Criteria uit het functiehuis NUOVO krijgen een plek in het voortgangsgesprek.

6.3 Personeelsbeleid

De grootste uitdaging voor het kunnen leveren van kwalitatief onderwijs wordt nu bepaald door de krapte op de arbeidsmarkt. Het vinden en behouden van bekwaam en bevoegd onderwijspersoneel vormt binnen NUOVO Scholen de kern van de activiteiten op het gebied van HR.

In het HR-beleid van NUOVO Scholen wordt de nadruk gelegd op 'persoonlijke leiderschap' van alle medewerkers, als uitvloeisel van de kernwaarde 'zelf leidend' uit het SBK. Hiermee wordt bedoeld dat

NUOVO-personeel optimale kansen krijgt om persoonlijk leiderschap (eigenaarschap, regie) te kunnen nemen in het eigen werk. Dit krijgt vorm door medewerkers kansen en mogelijkheden te bieden deel te nemen aan onderwijskundige ontwikkelingen, professionele ontwikkelingstrajecten en/of onderwijskundige projecten. Maar ook door aandacht te hebben voor persoonlijke omstandigheden en welzijn en de balans werk en privé. NUOVO Scholen geven in dit beleidsthema vorm aan Cao-eisen als taakbeleid, formatieplanning, ontwikkel- en onderwijstijd en professioneel statuut. Scholen maken in dit HR-beleidsthema gebruik van HR-instrumenten als het NUOVO-functiehuis, beoordelingsbeleid, werving- en selectiebeleid.

Door de nadruk op persoonlijk leiderschap en het benutten van kwaliteiten en bekwaamheden van alle medewerkers, kennen NUOVO Scholen een platte organisatie waarin rollen zuiver zijn vastgesteld. De schoolleiding bestaat uit een eindverantwoordelijk schoolleider en teamleiders. De schoolleider legt verantwoording af aan het CvB middels jaarlijkse resultaat- en ontwikkelafspraken. Overige verantwoordelijkheden worden in samenspraak verdeeld over medewerkers passend bij bekwaamheden, potentieel en ambitie. NUOVO Scholen maken in dit HR-beleidsthema gebruik van HR-instrumenten zoals vlootschouwen, HR-data, het functiehuis en een bij de school passende gesprekscyclus.

Een tweede speerpunt in het HR-beleid betreft 'leren en ontwikkelen'. Voor het behoud van onze medewerkers en hun professionele bekwaamheid investeren NUOVO Scholen bewust en concreet in de professionele ontwikkeling van haar medewerkers. Het startpunt is het jaarlijkse ontwikkelgesprek waarin een medewerker reflecteert op loopbaan, competenties en ontwikkelbehoeften en dit in samenhang wordt gebracht met organisatieontwikkeling en -ambities. Er is extra aandacht voor de begeleiding van startende leraren. NUOVO scholen zijn aspirant opleidingsschool. Er wordt geïnvesteerd in het leiderschap van de schoolleiding middels professionalisering en NUOVO-leiderschapsontmoetingen. NUOVO Scholen investeert in allerlei vormen, waarmee informeel en formeel leren wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Het intranetwerk Podium ondersteunt in deze facilitering en biedt medewerkers makkelijk toegang tot informatie en contactmogelijkheden. NUOVO scholen geven in dit beleidsthema vorm aan Cao-eisen als functiemix, professionaliseringskaders en de gesprekkencyclus.

6.4 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid

Visie

Onze visie is gericht op het betrekken van leerlingen bij besluitvorming die directe invloed heeft op hun leerproces. We streven ernaar dat leerlingen een actieve rol spelen in de school en deelnemen aan bepaalde beslissingen.

Wat we bijvoorbeeld doen:

Een groep leerlingen neemt deel aan sollicitatiegesprekken met nieuwe kandidaten gedurende de eerste 30 minuten, voordat de schoolleiders verder gaan met het gesprek met de sollicitant. Na dit initiële gedeelte komt de commissie, bestaande uit leerlingen en schoolleiders, samen om gezamenlijk een beslissing te nemen. Het advies van de leerling wordt serieus genomen. Onze ervaring is dat leerlingen heel goed kunnen inschatten of een kandidaat een goede "Ithaka docent" zal zijn.

Onze ambitie is om dit concept uit te breiden in drie stappen:

- 1) Alle leerlingen worden geïnformeerd dat ze kunnen deelnemen aan de commissie, zolang ze een gesprek in het Nederlands kunnen voeren.
- 2) Leerlingen worden goed getraind om deze rol effectief te vervullen.
- 3) Leerlingen voelen zich uitgedaagd om hun eigen mening te uiten, zelfs als deze afwijkt van de mening van de school.

Door deze stappen te volgen, streven we ernaar een inclusief en participatief klimaat te creëren waarin leerlingen niet alleen betrokken zijn bij, maar ook invloed uitoefenen op beslissingen die direct van invloed zijn op hun schoolomgeving en leerervaring.

7 Kwaliteit & evaluatie

7.1 Ambities en doelstellingen t.a.v. kwaliteitsbeleid

Het geven van goed onderwijs aan onze nieuwkomersleerlingen blijft het belangrijkste speerpunt van Ithaka. De school is ingesteld op het omgaan met krimp en groei die samengaat met het nieuwkomersonderwijs. Hierdoor is de schoolorganisatie zeer wendbaar en is flexibiliteit één van de voorwaarden voor de medewerkers om bij Ithaka aan de slag te gaan. Deze kwaliteit willen we graag behouden en altijd zoeken naar nieuwe invalshoeken die leiden tot versterking en verbetering van het onderwijs.

Door de gevolgen op de arbeidsmarkt is het niet meer vanzelfsprekend om bevoegde docenten te vinden. Vandaar dat Ithaka ervoor heeft gekozen om ook onbevoegde docenten de kans te geven om voor de klas te staan. Het opleidingshuis speelt hierin een belangrijke rol, zodat deze groep docenten goed wordt opgevangen en begeleid in het ontwikkelen in hun docentschap. We zoeken constant naar de best passende manier van ontvangst en inwerken van nieuwe docenten. Hierdoor wordt Ithaka ook een kweekvijver voor docenten die straks bij een andere school aan de slag kunnen. Door de werving zo aan te pakken, ontstaan veel mogelijkheden. Tegelijkertijd zijn de verwachtingen ten aanzien van de competenties bij docenten minder vanzelfsprekend. Vandaar dat er op Ithaka blijvend aandacht hieraan wordt besteed: in de PDCA-cyclus, bij professionalisering van de individuele docenten en binnen team- en vakgroepverband.

Het gesprek aangaan met de leerling- en de ouderpopulatie is wat ingewikkelder dan de gemiddelde school, waardoor het er op Ithaka anders aan toe gaat dan op reguliere scholen. Er is op dit moment geen formele leerling- en oudergeleding van de MR. Het streven blijft altijd om dit wel te realiseren maar in de praktijk is gebleken dat dit vaak niet haalbaar is met de doelgroep van Ithaka.

Momenteel wordt er onderzocht of er een leerlingenraad opgezet kan worden, zodat het MT het onderwijskundig beleid aan de leerlingen kan voorleggen en van input kan worden voorzien. Verder willen we graag dat de leerlingen meer een onderdeel worden van het aannamebeleid van docenten. Op dit moment is er een sollicitatiecommissie van leerlingen die waar mogelijk betrokken wordt bij sollicitaties van docenten door aanwezig te zijn bij het sollicitatiegesprek en zelf vragen te stellen aan de potentiële kandidaat.

7.2 Kwaliteitscultuur en beleid

NUOVO Scholen gaat er in haar kwaliteitszorg vanuit dat iedere school voldoet aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit. Het uitgangspunt is: “de basis op orde”, zodat er ruimte is voor om te ontwikkelen, experimenteren en innoveren. NUOVO Scholen kiest voor de positieve insteek, waarbij we op zoek gaan naar wat al goed werkt en juist dat versterken (waarderend perspectief). De echte kwaliteit kenmerkt zich vooral door een cultuur van “van en met elkaar leren”, wat goed zichtbaar is in de keuze voor twee beleidsrijke kwaliteitsinstrumenten:

- Collegiaal Waarderend Onderzoek
Waarderend Onderzoek is een manier van kijken naar leren en ontwikkelen, waarbij men op zoek gaat naar de sterke punten in een systeem, en aanknopingspunten probeert te vinden om juist dat

te versterken wat nu al goed werkt. Deze zienswijze, gebaseerd op o.a. appreciative inquiry en oplossingsgericht werken, is door NUOVO Scholen vertaald naar een manier om elkaar op positieve wijze te visiteren. Scholen gaan bij elkaar op bezoek om in kaart te brengen wat krachten, successen en ontwikkelkansen zijn rondom relevante vraagstukken. In plaats van te focussen op dat wat niet goed gaat - wat in noodsituaties uiteraard soms wel nodig is - levert Waarderend Onderzoek niet alleen meer positiviteit op, maar is het ook duurzamer, omdat het ervan uitgaat dat de oplossing voor het vraagstuk al aanwezig is.

- Professionele leergemeenschappen

Er zijn op het gebied van kwaliteit drie centrale thema's geprioriteerd die zijn ondergebracht in stichtingsbrede PLG's: examensecretarissen, dataspecialisten en interne contactpersonen. Op het gebied van basisvaardigheden wordt op dit moment gewerkt aan een structuur om samenwerking en kennisdeling te stimuleren.

Op Ithaka is het zo georganiseerd dat iedere klas twee mentoren heeft om zo voldoende nabijheid en aandacht te bieden aan iedere individuele leerling. Het mentorkoppel monitort en bewaakt samen met de docenten dat elke leerling voldoende en op zijn niveau leert.

Drie keer per jaar is er een overleg met het klassenteam, waarbij de zorg, de intake (bij instroomklassen) en het decanaat (bij de uitstroomklassen) aansluiten om hun expertise te delen. Het uitgangspunt is een betekenisvol en constructief overleg, waarbij de ontwikkeling van de leerling centraal staat. Wel behoudt het mentorkoppel de regie. De uitkomsten van deze overleggen worden vastgelegd in het OPP. De mentorkoppels worden begeleid en ondersteund door het zorgteam bij het invullen en bijhouden van de OPP's om zo het cyclisch werken te waarborgen. Ook wordt de voortgang door de mentoren besproken met de leerlingen en hun ouders/ verzorgers/ voogden.

Voordat de leerling op Ithaka start, is er een uitgebreide intake. Na de intake wordt het tijdelijke uitstroomprofiel van de leerling bepaald en op basis daarvan wordt de leerling geplaatst in de meest passende klas. De leerling doet er gemiddeld anderhalf tot twee jaar over om vervolgens door te stromen naar het regulier onderwijs. Het eerste jaar wordt een instroomjaar genoemd. Het tweede jaar wordt het uitstroomjaar genoemd. Leerlingen die bij uitstroom nog geen 16 jaar zijn stromen uit naar het reguliere voortgezet onderwijs. Vanaf 16 jaar kunnen leerlingen uitstromen naar het MBO of VAVO-Lyceum. Voor enkele leerlingen wordt een speciaal uitstroomtraject gemaakt richting het speciaal onderwijs of bijvoorbeeld een leer-werktraject of inburgering.

Voor onze leerlingen, met name de alleenstaande minderjarige vreemdelingen (AMV'ers), is een goede schoolgang niet vanzelfsprekend. Nieuwkomersleerlingen hebben tijd nodig om te landen. Vandaar dat op Ithaka de didactiek nauw samenhangt met de pedagogische opdracht. Wanneer leerlingen zich senang voelen, in de klas, op school, in Nederland, komen ze in de leerstand. De mentoren spelen hier een belangrijke rol. Naast van een klas een groep maken, zorgen dat leerlingen zich gezien voelen, houdt de mentor zich ook bezig met de aanwezigheidsregistratie. Gedurende of hoogstens aan het eind van de dag neemt de mentor contact op met de ouders/verzorgers/ voogden en wordt Magister bijgewerkt.

Daarnaast heeft ieder team een regisseur Team. Die checkt of in Magister alles goed is bijgewerkt en spreekt mentoren aan mocht dat niet zo zijn en doet leerplichtmeldingen. Periodiek heeft deze regisseur een

verzuimoverleg met de teamleider om opvallende casussen te bespreken. De teamleider gebruikt het Magister Master Programma (MMP) om op klas-, team- en locatieniveau te kijken naar het verzuim voor het opstellen van een analyse. De uitkomsten hiervan worden besproken in het team, om zo een plan van aanpak op te laten stellen door mentoren. We onderzoeken de mogelijkheden om ook data uit de TOA-toetsen en de OPP's te gebruiken om onderwijsresultaten beter in beeld te brengen.

De docent doet ertoe, de bekwaamheid van de docent is bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs. Hij wordt in zijn werk ondersteund en gefaciliteerd door de teamleider. De teamleider monitort de kwaliteit van de docenten met behulp van de gesprekscyclus. Een onderdeel van de gesprekscyclus is, naast het voeren van gesprekken, minimaal 1 keer per jaar de docenten te observeren aan de hand van de digitale observatie tool (DOT). In de gesprekken met de teamleider worden ook de ontwikkelingswensen van de docenten besproken. We onderzoeken mogelijkheden om ook peer-tot-peer review en leerlingenenquêtes in te zetten om de leskwaliteit beter in beeld te krijgen.

Op Ithaka is het leren van elkaar een belangrijk onderdeel van het dagelijks werken. Op Ithaka werken we met autonome teams. Dit betekent dat de teams zoveel mogelijk autonomie krijgen en meedenken hoe de inzet van het personeel en de inhoud van het onderwijs ten goede komt aan de leerlingen. Docenten nemen de tijd om met elkaar in gesprek te zijn over de didactische en pedagogische opdracht die ze hebben en ondersteunen elkaar hierin. Bij Ithaka gaat niet alles goed. De lat wordt hoog gelegd en we staan open voor feedback. Er wordt van elkaars fouten geleerd door bijvoorbeeld casussen in de teams te bespreken. En mochten leerlingen, ouders of andere stakeholders ontevreden zijn, dan wordt het gesprek altijd aangegaan.

Naast het aansturen van de teams, zijn de teamleiders ook bezig met de schoolontwikkeling op verschillende vlakken. Er zijn speerpunten geformuleerd door het managementteam, zowel op korte als lange termijn, zodat voor iedereen duidelijk is waar Ithaka naar toe wil gaan. De aanleiding hiervoor is dat de school enorm is gegroeid en dat we een omslag willen maken van een start-up naar een scale-up. Dit is in de verschillende hoofdstukken van het schoolplan verder uitgewerkt.

Op korte termijn wordt gestreefd naar:

- Rust
- Vertrouwen
- Verbinding
- Verdiepingsslag kwaliteit
- Processen optimaliseren

Op lange termijn wordt gestreefd naar:

- Een cultuurverandering waarin de manier van werken gekenmerkt wordt door constructieve samenwerking en eigenaarschap.
- Autonomie versterken van leerlingen en medewerkers.
- Werken in gezamenlijkheid en gelijkwaardigheid.
- Georganiseerde waarborging van kwaliteit en flexibiliteit.
- Een lerende organisatie zijn.

Deze speerpunten (of een deel daarvan) komen terug in alle overleggen. Juist, omdat de school zo groot is geworden en dat er voldoende aandacht gaat naar verschillende geleidingen, is ervoor gekozen om te werken

met portefeuilles. De portefeuilles zijn verdeeld over de teamleiders. De directeur blijft eindverantwoordelijk.

7.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Jaarlijks worden de definitieve uitstroomprofielen van de leerlingen die twee jaar op Ithaka hebben gezeten naast de oorspronkelijke uitstroomprofielen gelegd en gekeken of er verschillen zijn. Kloppen de voorspellingen van de intake en grijpen we voldoende in om de leerlingen op koers te houden? Deze uitkomsten worden door MT met de intake, het decanaat, MR besproken.

De school legt verantwoording af aan verschillende geledingen die betrokken zijn bij school. In gesprekken met de MR legt de directeur verantwoording af aan de medewerkers over het gevoerde beleid. Schoolplan, formatieplan en begroting worden voorgelegd aan de MR. In kwartaalgesprekken legt de directeur verantwoording af aan het College van Bestuur van NUOVO over financiële, personele en onderwijskundige ontwikkelingen;

Zoals eerder is gemeld is een oudergeleding van de MR opzetten niet vanzelfsprekend. Echter, de betrokkenheid van ouders is wel degelijk aanwezig. It's My Child is een stichting die een onderdeel is van Ithaka, waarin het doel is om de ouders van onze leerlingen te empoweren en zo ook een bijdrage kunnen leveren. In gesprekken met de stichting It's My Child legt de directeur aan ouders het gevoerde beleid uit. In kleine delegaties kunnen ouders in gesprek gaan met de werkgroepen (bijvoorbeeld de intake en het decanaat) binnen Ithaka om te vragen waarom dingen gaan, zoals ze gaan. De mening van ouders wordt hier ook meegenomen in het beleid. Zo is de muziekschool op dinsdagmiddag een wens-, en daarna project van de ouders.

De directeur heeft aan de hand van resultaatafspraken voortgangs- en kwartaal gesprekken met CVB. De directeur heeft kwartaalgespreken met de voor nieuwkomers onderwijs verantwoordelijke ambtenaar van de gemeente Utrecht.

De directeur neemt deel aan het bestuurlijk regionaal overleg met verantwoordelijke wethouders en ambtenaren over de ontwikkeling van onderwijs en organisatie voor de betreffende doelgroep.

De directeur neemt deel aan landelijke overleggen geïnitieerd door LOWAN of OCW.

Ithaka is een voorziening voor meerdere gemeentes, besturen en samenwerkingsverbanden. De directeur neemt jaarlijks initiatief tot overleg met deze partijen.

Samenwerking met ouders: It's My Child.

Visie

Onze overtuiging is dat opvoeding een gedeelde verantwoordelijkheid is van zowel ouders als school. Samenwerking tussen deze partijen is cruciaal om kinderen te helpen groeien in een nieuw thuisland. Helaas ervaren we regelmatig dat ouders en scholen niet altijd succesvol samenwerken. Ouders kunnen van mening zijn dat de school tekortschiet, een verkeerde aanpak hanteert of de zaken niet op orde heeft. Aan de andere kant kan de school ouders verwijten maken over verkeerde opvoedingsmethoden, gebrek aan belangstelling of steun. Het is duidelijk dat kinderen soms tussen twee vuren komen te staan. Wij streven ernaar dat alle ouders zichzelf beschouwen als gelijkwaardige partners van de school en samenwerken om hun kinderen op hun eigen manier te begeleiden en ondersteunen in Nederland.

Wat doet It's My Child

It's My Child zoekt actief contact met alle ouders, begeleidt hen bij vragen en stimuleert initiatieven, en behoeften. Op deze manier streven we ernaar acties te ondernemen om aan hun behoeften te voldoen en hun kinderen beter te begeleiden. Door de aanpak van IMC komen ouders in contact met elkaar, wat leidt tot onderlinge ondersteuning en het ontwikkelen van hun vaardigheden en kennis op hun eigen manier. We bevorderen direct contact tussen ouders en scholen, waarbij ouders worden aangemoedigd om hun ideeën, activiteiten en projecten met de school te delen om hun kinderen te ondersteunen. Bovendien moedigen we ouders aan om zelf ideeën, activiteiten en projecten uit te voeren. Succesvolle voorbeelden hiervan zijn onder andere het organiseren van zomerscholen, schoolkampen, de muziekclub, diverse trainingen en workshops. Deze initiatieven hebben ouders geholpen zelfvertrouwen te krijgen en actief bij te dragen aan het onderwijs van hun kinderen.

Ambitie

- We streven ernaar dat ouders en docenten elkaars perspectief beter begrijpen, bevorderd door de Pedagogische Ouders Club waar ze wekelijks samenkomen.
- We willen de leesmotivatie van kinderen vergroten, ook in hun moedertaal, en streven ernaar dat de school deze mogelijkheid biedt.
- We willen er zeker van zijn dat alle ouders zich gemotiveerd voelen om met hun ideeën en initiatieven te komen, en hun kinderen op hun eigen manier te begeleiden, zolang dit de relatie versterkt.